



SCIENTIFIC CONSULTING PARTNERS

DIN SPEC 91020

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Seit Mitte 2012 liegt die Spezifikation „Anforderungen an ein Betriebliches Gesundheitsmanagement“ fest - eine nachhaltige Unternehmensentwicklung kann jedoch nur durch eine ganzheitliche Sichtweise auf Unternehmen und Mitarbeiter gewährleistet werden.

Neben funktionierenden Strukturen, Prozessen und IT-Systemen sind **Werte und die Gesundheit der Mitarbeiter und Führungskräfte ein entscheidender Motor** für den Erfolg eines Unternehmens. Es ist jedoch eine traurige Tatsache, dass durch Krankheiten, Demotivation, innere Kündigung, schlechtes Betriebsklima, Mobbing etc. der Wirtschaft Milliarden Euro verloren gehen.

Zum einen durch eine verminderte Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter und zum anderen durch eine Zunahme der Arbeitsunfähigkeitstage. Studien sprechen von bis zu 50% der Personalkosten, die durch diese Symptome „brach“ liegen.

Hier kann jedes Unternehmen für sich selbst rechnen, was es in Euro bedeutet, nur 10 oder 20% dieses Potentials zu heben, **um neue Märkte zu erschließen, stärker zu wachsen, mehr Gewinn zu erwirtschaften und in die Zukunftsfähigkeit zu investieren.**

Gesundheitsmanagement wird immer wichtiger, da sich die Rahmenbedingungen der Menschen in der globalisierten Welt verändert haben: flexible Beschäftigungsverhältnisse, neue Informationsmedien, permanente Erreichbarkeit und eine älter werdende Belegschaft (**demografischer Wandel und Employer Branding**).

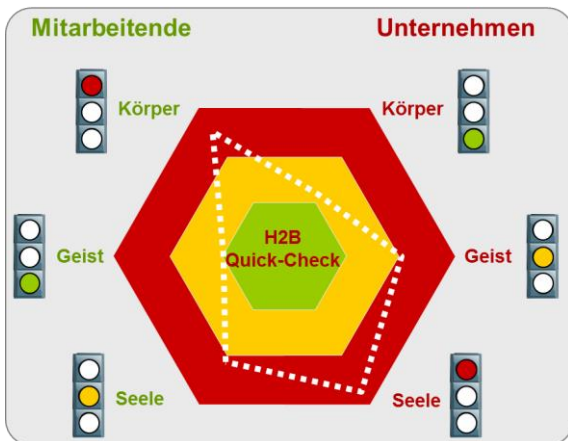
Wirtschaftliche Krisen und die daraus resultierende Arbeitsplatzunsicherheit tragen ihren Teil dazu bei. Neben den psychischen Symptomen kommen in Kombination oft auch physische oder psychosomatische Zeichen zum Tragen: Rückenprobleme, Tinnitus, chronische Müdigkeit, falsche Ernährung und Essstörungen, Sucht am Arbeitsplatz oder das so genannte „Burn-out-Syndrom“ (vgl. „Kalte Depression“) sind in aller Munde, werden jedoch nicht ursächlich behandelt oder proaktiv begegnet. Ziel eines **Gesundheitsmanagements** ist die **Gesundheit von Körper, Geist und Seele** des Unternehmens und der Mitarbeiter – es geht um Verhältnisse und Verhalten!

Erfolgreich ist, wer gezielt dort ansetzt, wo der größte Hebel liegt (Gießkanne ade) und eine Abstimmung aller Maßnahmen untereinander gewährleistet: HR- bzw. -Personalabteilung (Personalmanagement, Fort- und Weiterbildung Führungskräfteentwicklung, Teambuilding, Motivation, Leadership, Sinn des Handelns, Wissensmanagement), Betriebsarzt, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Eingliederungsmanagement, Kantine und Kiosk (Ernährung), Betriebssportverein (Bewegung), Organisationsentwicklung (Strukturen, Prozesse, IT und vor allem Werte, Unternehmenskultur, Betriebsklima) müssen miteinander kommunizieren und abgestimmt laufen.

Nachhaltige Unternehmensentwicklung setzt bei den Mitarbeitern an, denn Menschen erschaffen Unternehmen, aber Unternehmen erschaffen keine Menschen.



Gesundheitsmanagement muss als Kreislauf verstanden und implementiert werden.

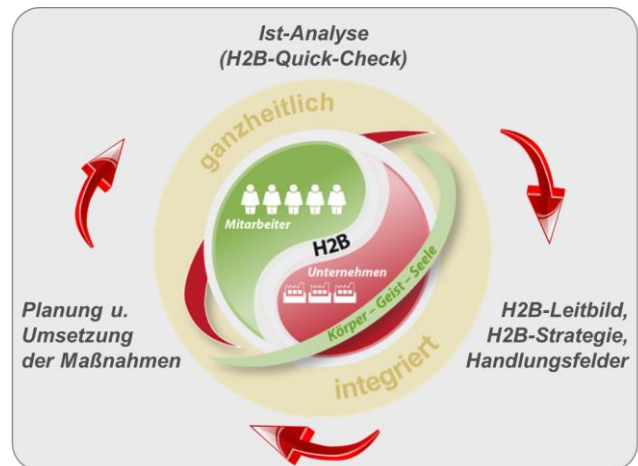


In einer **Analyse** (H2B-Quick-Check = wichtig!!) werden die Ansatzpunkte identifiziert, die das größte Potential bergen. Darauf aufbauend wird eine **Strategie** mit zu erreichenden Zielen in ein ganzheitliches Konzept gegossen.

In den weiteren Schritten wird ein individueller **Maßnahmen-Katalog** erarbeitet und so **priorisiert**, dass er genau dort ansetzt, wo „es krank“. Anschließend werden die verabschiedeten Maßnahmen **geplant** und **umgesetzt**.

Gesunde Menschen führen zu gesunden Unternehmen. Wenn der Mensch gesund ist - ganzheitlich gesund ist - profitieren nicht nur die Unternehmen davon, sondern natürlich die Mitarbeiter, deren Familien und die Gesellschaft.

Das Ziel ist erreicht, wenn gesunde und motivierte Mitarbeiter und Führungskräfte in einem anregenden Betriebsklima durch mehr Leistungsbereitschaft und mehr Leistungsfähigkeit zu einer höheren Wettbewerbsfähigkeit und Kundenzufriedenheit mit Freude beitragen. Eine ganzheitliche und integrierte Gesundheitsförderung ist somit sowohl eine Führungsaufgabe, als auch eine langfristige Investition in das Humankapital mit einem Return on Invest (RoI) von 4-10!



Unternehmen profitieren von einem Gesundheitsmanagement, indem sie:

- ihre Visionen und Strategien im Unternehmen nachhaltig und konsequent umsetzen
- Investoren, Entscheidungsgremien und Vorgesetzte durch Zielerreichung bzw. Zielüberschreitung überzeugen
- direkte und indirekte Krankheitskosten spürbar reduzieren und dem steigenden Kostendruck nachhaltig begegnen und die Mitarbeiter erfolgreicher machen - als Person und in ihrem Verantwortungsbereich
- neue Strategien, Optimierungen und Reorganisationen, Akquisitionen und neue Produkt- bzw. Servicebereiche zum erwarteten Erfolg bringen
- die Atmosphäre im Unternehmen angenehm und motivierend gestalten und so auch gute Mitarbeiter an sich binden
- Kunden gewinnen und begeistern und so Umsatz- und Ergebnisziele erreichen
- trotz des intensiven Wettbewerbs ihre Konkurrenz durch höhere Innovationskraft, Effizienz und Effektivität überholen



Autor:

Jürgen T. Knauf

Geschäftsführender Gesellschafter der SCOPAR GmbH,
Berater, Key-Note-Speaker, Personal Coach



SCOPAR – Scientific Consulting Partners

- ✓ ganzheitliche und wissenschaftlich fundierte Beratung, Coaching, Gutachten
- ✓ Strategie, Konzeption und Umsetzung aus einer Hand
- ✓ neutral, pragmatisch und nutzenorientiert
- ✓ 60 erfahrene Manager, renommierte Wissenschaftler, exzellente Berater
- ✓ Know-how-Vorsprung von ca. zwei bis drei Jahren
- ✓ **100 % der Kunden empfehlen SCOPAR weiter!**

Menschlichkeit, Nachhaltigkeit und Nutzen - stets mit dem Blick fürs Ganze - so unterstützen wir Sie gerne in den Bereichen:



Management-Consulting: Strategie-, Organisationsentwicklung, Prozessoptimierung, Turnaround, SCM – Supply Chain Management, Marktanalysen, Vertrieb, Marketing, Kundenbefragung, Controlling – BSC/KPI, CRM – Customer Relationship Management, Changemanagement, Innovations- und Technologiemanagement, Nachhaltigkeit (people, planet, profit), CSR ..



IT-Consulting: Strategie, Governance, Business Alignment und Kundenmanagement, Portfolio- und Servicemanagement, Sourcing, Ausschreibung, Technologiereviews, IT-Controlling und Leistungsverrechnung, IT-Optimierung (Infrastruktur, Applikationen und Betrieb), Toolauswahl und -implementierung, Datenqualität, SW-Engineering (Strategien, Methoden, Prozesse, Werkzeuge) ..



HR-Consulting: Personalentwicklung, Steigerung der Leistungsbereitschaft, -fähigkeit und -möglichkeit, Führungskräftecoaching, Einzelcoaching, Gruppencoaching, Mitarbeiterbefragung, Leistungsmessung und leistungsorientierte Vergütung, Optimierung aller Personalprozesse, Assessment, 360°-Feedback, Employer Branding, Demografischer Wandel ..



H2B-Consulting: Gesundheit, Motivation, Qualifikation der Mitarbeitenden *und* des Unternehmens, ganzheitliches und integriertes Gesundheitsmanagement, betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Personalentwicklung, Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit, Teambuilding, Unternehmenskultur, Werte, Betriebsklima, Employer Branding, Health Care Management ..



SCOPAR GmbH

Klara-Löwe-Straße 3 • D - 97082 Würzburg
Fon: +49 - 931 - 45 32 05 00 • Fax: +49 - 931 - 45 32 05 05
E-Mail: info@scopar.de • Web: www.SCOPAR.de