



Personalie – HR-Management

Marion Genth übernimmt zum 1.10.2015 die Bereichsleitung Health2Business (H2B-Consulting) der SCOPAR GmbH

Würzburg, 25.09.2015: Health2Business ist eine ganzheitliche Personalstrategie, die die Unternehmensberatung SCOPAR zusammen mit Konzernen, mittelständischen Unternehmen, Wissenschaftlern und Experten entwickelt hat und die Mitarbeiter in den Unternehmen als „den“ Erfolgsfaktor sehen. Ganzheitlich bedeutet in H2B-Strategie, dass sie neben der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter auch deren Innovationskraft sowie die Verhältnisse im Unternehmen berücksichtigt. Frau Genth folgt auf Juliane Bieger, die seit 2007 den Bereich H2B verantwortete und sich wieder mehr auf das operative Geschäft im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen und Analysen konzentriert. Seit 2005 ist Frau Genth Mitglied im SCOPAR-Beratergremium, kommt selbst aus dem Management und ist Personal- und Organisationsentwicklerin, zertifizierter Coach und bildet Menschen zur Personalfachkraft und zum Gesundheitsmanager aus.

Frau Genth, was ist das Besondere an der H2B-Strategie?

Eine wertebasierte, ganzheitliche und integrierte Unternehmensentwicklung mit starker Mitarbeiterfokussierung wird sich künftig als ein entscheidender Wettbewerbsvorteil herauskristalisieren. H2B (Health2Business) ermöglicht es, durch die ganzheitliche Sichtweise auf Mitarbeiter und Unternehmen und das fokussierte Vorgehen mit geringem Aufwand einen nachhaltigen Unternehmenserfolg zu gewährleisten. Der Return on Investment (ROI) liegt bei einer ganzheitlichen Vorgehensweise jenseits von 5 : 1, das erreicht man mit kaum einem anderen Projekt.

Warum glauben Sie, dass künftig die Menschen in den Unternehmen so wichtig sind?

Der Demografische Wandel wirkt sich spürbar aus, Unternehmen tun sich zunehmend schwerer qualifiziertes Personal zu bekommen, die Menschen werden älter, müssen länger arbeiten und somit länger leistungsfähig sein, die emotionale Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen wird geringer, die Erschöpfungs-Quote steigt, Krankheit und Fluktuation kosten Unternehmen enorm viel Geld.



Marion Genth:
Bereichsleiterin
H2B-Consulting der SCOPAR GmbH

Wissen und Innovationskraft ist entscheidend für Deutschland und seine Unternehmen, doch andere Nationen und auch die Schwellenländer schlafen nicht. Die Liste lässt sich beliebig weiterführen. Neben funktionierenden Strukturen, Prozessen und IT-Systemen sind Werte und die Gesundheit der Beschäftigten und der Führungskräfte ein entscheidender Motor für den Erfolg eines Unternehmens.

Es ist jedoch auch eine Tatsache, dass durch Krankheiten, Demotivation, innere Kündigung, schlechtes Betriebsklima 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.

Wo sehen Sie weitere Herausforderungen für Unternehmen?

Die Rahmenbedingungen haben sich in der globalisierten Welt verändert: flexible Beschäftigungsverhältnisse, neue Informationsmedien, digitalisierte Prozesse, schnelle Reaktionszeiten, permanente Erreichbarkeit und eine älter werdende Belegschaft sind einige Aspekte. In diesen veränderten Arbeitsumgebungen wird die Gesundheit der Menschen immer wichtiger. Physische oder psychosomatische Krankheitssymptome nehmen allerdings zu: Rückenprobleme, chronische Schmerzen, Tinnitus, chronische Erschöpfung ("Burnout-Syndrom"), ungesunde Ernährung und Essstörungen oder Sucht und Drogen am Arbeitsplatz müssen ernst genommen und auch seitens der Unternehmen proaktiv angepackt werden. Ziel eines Gesundheitsmanagements ist nicht nur die Gesunderhaltung von Körper, Geist und Seele der Mitarbeiter, sondern auch

des Unternehmens – es geht hierbei sowohl um das Verhalten als auch um die Verhältnisse! Erfolgreich ist, wer gezielt und wirkungsvoll dort ansetzt, wo der größte Hebel liegt 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), Betriebs-sportverein (Bewegung), Organisationsentwicklung (Strukturen, Prozesse, IT und vor allem Werte, Unternehmenskultur, Betriebsklima) müssen miteinander kommunizieren und abgestimmt laufen. Einzelne Maßnahmen nach dem "Gießkan-Prinzip" sind wirkungslos.

Sie sprechen immer von dem ganzheitlichen Ansatz, was genau steckt dahinter?

Dahinter stecken zwei Aspekte: zum einen geht es darum, dass sich die Beschäftigten „gesund“ verhalten und das Unternehmen „gesunde“ Verhältnisse schafft und zum anderen, dass Verhalten und Verhältnisse ganzheitlich gesehen werden. Körper - Geist - Seele meint bei den Mitarbeitern die Gesundheit, Physis, Fitness, Power, Leistungsfähigkeit etc. (Körper), Verstand, Know-how, Fachwissen, Fort- / Weiterbildung etc. (Geist) und Motivation, Engagement, Psyche, Gefühle, Werte, Work-Life-Balance, Leistungsbereitschaft etc. (Seele). In der Unternehmensbetrachtung geht es um Organisation, Prozesse, IT, Produkte, Services, Kunden, Lieferanten, Märkte etc. (Körper), Know-how, Innovationskraft, Ideen-/Wissensmanagement etc. (Geist) und Unternehmenskultur, Betriebsklima, Teamgeist, Führung, Kommunikation etc. (Seele).

Nur eine nachhaltige und ganzheitliche Sichtweise ist langfristig erfolgreich – alles andere ist Flickschusterei bzw. sind Maßnahmen, die an den tatsächlichen Problemen vorbeigehen. Nachhaltige Unterneh-

mensentwicklung setzt auch bei den Mitarbeitern an, denn Menschen erschaffen Unternehmen, aber Unternehmen erschaffen keine Menschen.

Woran erkennen Geschäftsführer, Vorstände oder Personalleiter, dass Health2Business der richtige Ansatz ist?

Indem sie sich folgende strategische Leitfragen beantworten: Agieren sie auf Verhaltens- und Verhältnisebene? Beachten Sie die Wechselwirkungen von Körper, Geist und Seele? Haben Sie die Bereiche des größten Handlungsbedarfs identifiziert? Differenzieren Sie nach Standorten und Bereichen / Abteilungen? Priorisieren Sie Optimierungs- und Personal-Maßnahmen nach Kosten und Nutzen? Messen Sie den Nutzen ihrer Maßnahmen? Ist Mitarbeiterfokussierung als Prozess etabliert? Wenn Sie nicht alle Fragen mit „Ja“ beantworten können, führen Sie u.U. falsche Maßnahmen durch, verschwenden möglicherweise Geld und Energie und begrenzen den Nutzen ihrer Aktivitäten. Dann sollten Sie sich mit H2B befassen. Eine kurze Analyse gibt Auskunft, wo in Unternehmen steht.

Was sollten Unternehmen tun?

Mitarbeiterzentrierung, Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement müssen ganzheitlich und als Kreislauf verstanden und implementiert werden. Der erste Schritt muss eine ganzheitliche Analyse (siehe H2B-Quick-Check) sein. Hier werden die Ansatzpunkte identifiziert, die das größte Potential bergen – und zwar unternehmens-, bereichs-, abteilungs- und standortspezifisch. 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 krankt“. Anschließend werden die verabschiedeten Maßnahmen geplant und umgesetzt. Das Ziel ist erreicht, wenn gesunde und motivierte Mitarbeiter und Führungskräfte in einem anregenden Betriebsklima durch mehr Leistungsbereit-

schaft 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 enormen Nutzeneffekt!

Wie profitieren Unternehmen von einer ganzheitlichen Personalstrategie wie Health2Business?

Die Vorteile sind sehr vielfältig. Ziele werden leichter erreicht, Visionen und Strategien können im Unternehmen nachhaltig und konsequent umgesetzt so wie Investoren, Entscheidungsgremien und Vorgesetzte durch Zielerreichung bzw. Zielüberschreitung überzeugt werden. Es wundert mich, dass viele Manager und Entscheider nach wie vor die Effizienzschrauben anziehen, permanent restrukturieren oder neue IT-Systeme einsetzen, anstatt dort anzusetzen, wo der größte Hebel liegt. Indem direkte und indirekte Krankheitskosten spürbar reduziert werden, können Unternehmen dem steigenden Kostendruck nachhaltig begegnen, die Atmosphäre im Unternehmen angenehm und motivierend gestalten und so auch gute Mitarbeiter an sich binden. Diese können Kunden gewinnen und begeistern und so Umsatz- und Ergebnisziele erreichen und trotz des intensiven Wettbewerbs ihre Konkurrenz durch höhere Innovationskraft, Effizienz und Effektivität überholen.

Letzte Frage: Wird die Übernahme der H2B-Bereichsleitung Ihre bisherige Tätigkeit beeinflussen?

Nein, ich werde nach wie vor Beraten, als Coach tätig sein und auch die Ausbildungen weiter durchführen. Die Übernahme der Bereichsleitung sehe ich als hervorragende Ergänzung, von der alle profitieren, und als schöne Abrundung meiner Leidenschaft, Menschen und Unternehmen zu entwickeln.

Frau Genth, vielen Dank für das Gespräch und viel Erfolg bei Ihrer neuen Herausforderung.

Gut beraten!



SCIENTIFIC CONSULTING PARTNERS

Ganzheitliche Unternehmensberatung mit Weitblick

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!**

Menschlich, nachhaltig und nutzenorientiert - stets mit dem Blick fürs Ganze - so unterstützen Sie gerne:



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



WISSEN SCHAFFT NUTZEN



SCIENTIFIC CONSULTING PARTNERS

©SCOPAR GmbH

www.scopar.de

Seite 3