



Zentrum für  
Personalgesundheit

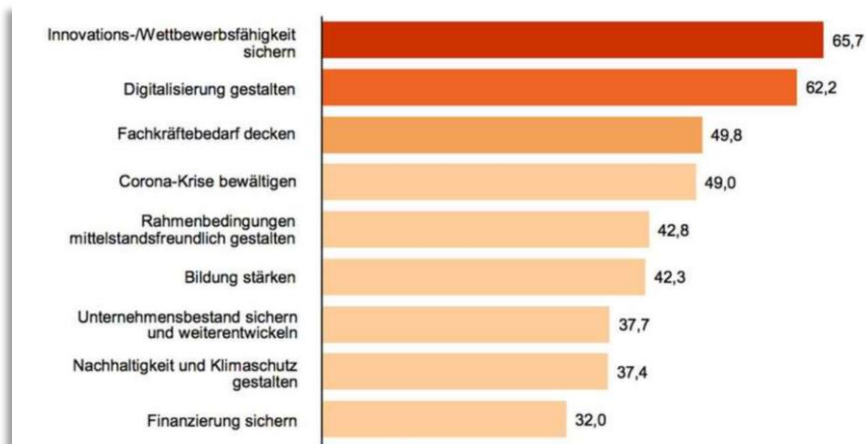
## Unternehmensberatung mit medizinisch- psychologischer Kernkompetenz

für mehr Gesundheit, Widerstandsfähigkeit und  
Leistungsfähigkeit in Unternehmen und Teams



# 1. Herausforderungen der Unternehmen

Wenn Unternehmen ihre Zukunft sichern wollen, geht dies nur mit motivierten, gesunden, leistungsfähigen und kompetenten Mitarbeitern/-innen. Insbesondere trifft dies auf Hidden Champions bzw. wachstumsstarke, ambitionierte Unternehmen zu. Die zu meisternden Herausforderungen treffen Manager/-innen und Mitarbeitende gleichermaßen.



Mitarbeiter sind aber unterschiedlich. Unter gleichen Voraussetzungen, Bedingungen und mit gleichen Aufgaben und Herausforderungen ist der eine sehr motiviert und kaum beansprucht, der andere ist gestresst und kaum mehr leistungsfähig. Für Unternehmen ist dies jeden Tag eine neue Herausforderung, denn sie müssen sich um Mitarbeiter/-innen in besonderem Maß kümmern – sei es aus eigenem Antrieb (Steigerung Umsatz, Ertrag und Marktanteile, neue Innovationen oder Prozesse) oder aus gesetzlichen Verpflichtungen (u.a. Fürsorgepflicht, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Psychische Gefährdungsbeurteilung).



Im Fokus stehen dabei oft die **Führungskräfte**, denn diese haben nicht nur die Aufgabe, Strategien mit ihren Teams umzusetzen, sondern auch dafür zu sorgen, dass die Verpflichtungen des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern/-innen umgesetzt und die Wachstumsziele erreicht werden.

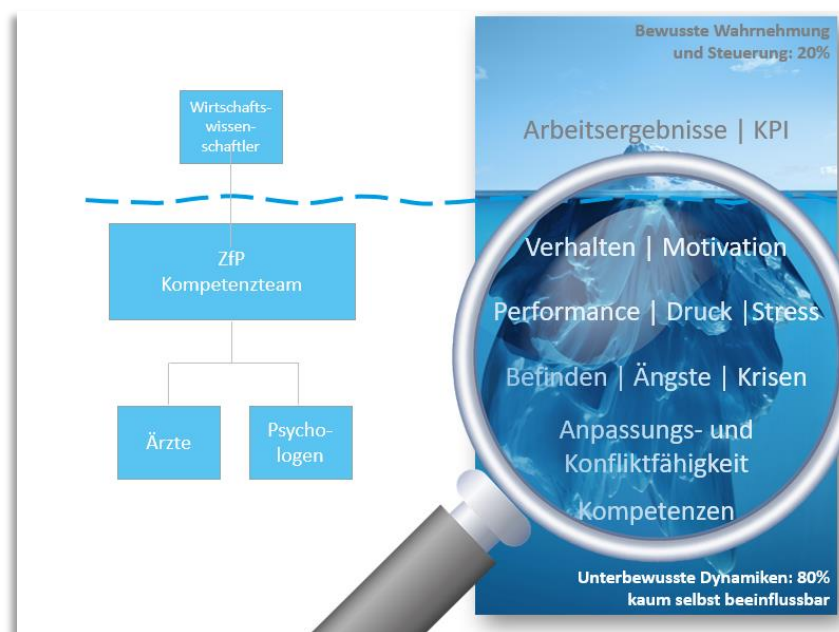
Das **ZfP** (Zentrum für Personalgesundheit | 97980 Bad Mergentheim) berät und unterstützt Unternehmen, Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen hierbei

- mit Konzepten und Maßnahmen zur Steigerung der Personalgesundheit und Leistungsfähigkeit
- mit Aufbau/Ausbau und der Organisation der notwendigen Kompetenzen im Unternehmen
  - im Personalbereich
  - im Bereich der Führungskräfte und Management
  - auf der Ebene der Teams und Mitarbeitenden
- und immer mit **Ärztlicher und Psychologischer Kernkompetenz**.

Damit bietet das ZfP einen Ansatz zur betrieblichen Gesundheit und Performance, der in der Region Heilbronn-Franken und darüber hinaus einzigartig ist.

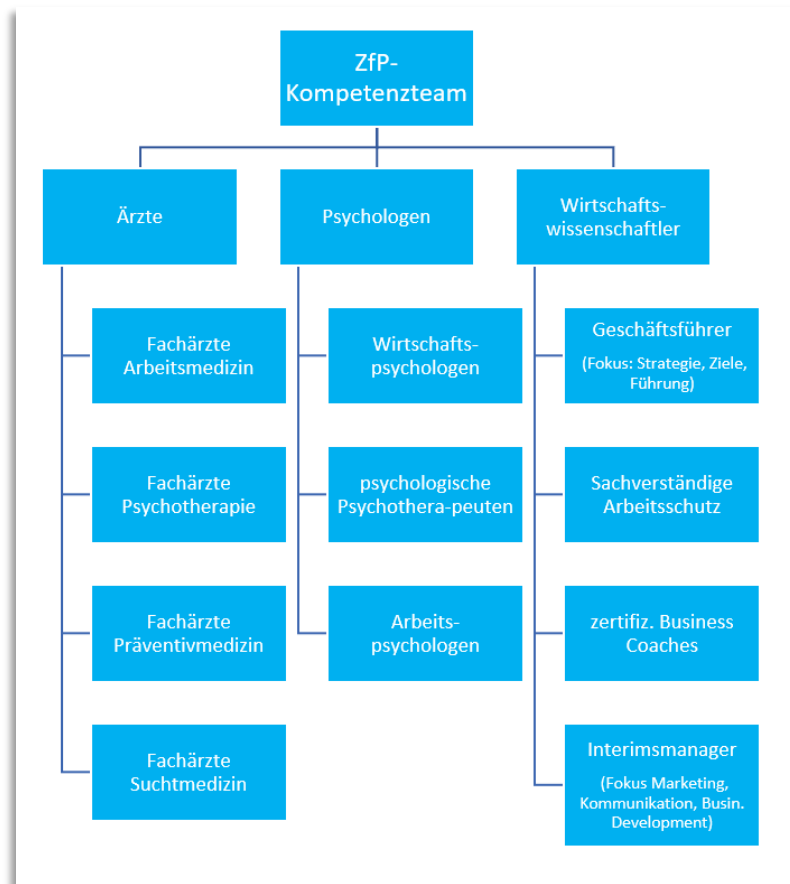
Die Leistungsfähigkeit eines jeden Einzelnen ist von vielen Faktoren abhängig, die voneinander abhängen sich aber auch beeinflussen. Und diese sind oftmals nicht sichtbar.

Der Fokus des ZfP liegt hier auf den entscheidenden unterbewussten „Taktgebern“ jedes Einzelnen und deren Potenzialen für die tägliche Leistungsfähigkeit.



## 2. Kompetenzen und Know-how des ZfP

Mit seinem Kernkompetenzteam und den wirksamen Strategien und Programmen konzentriert sich das ZfP in zwei Geschäftsbereichen auf die entscheidenden **Kernfragen** beim Kunden ...



### Gesundheit / Prävention

- wie können Mitarbeiter/-innen dauerhaft gesund, motiviert und leistungsfähig werden bzw. bleiben?
- wie können krankheitsbedingte Fehlzeiten reduziert und die Bindung ans Unternehmen erhöht werden?

### Personal-Management

- wie können die entscheidenden (Kern-)Kompetenzen für die Zukunft auf- und ausgebaut werden?
- ist ein externer oder interner Kandidat/-in geeignet und wie ist dies treffsicher herauszufinden?

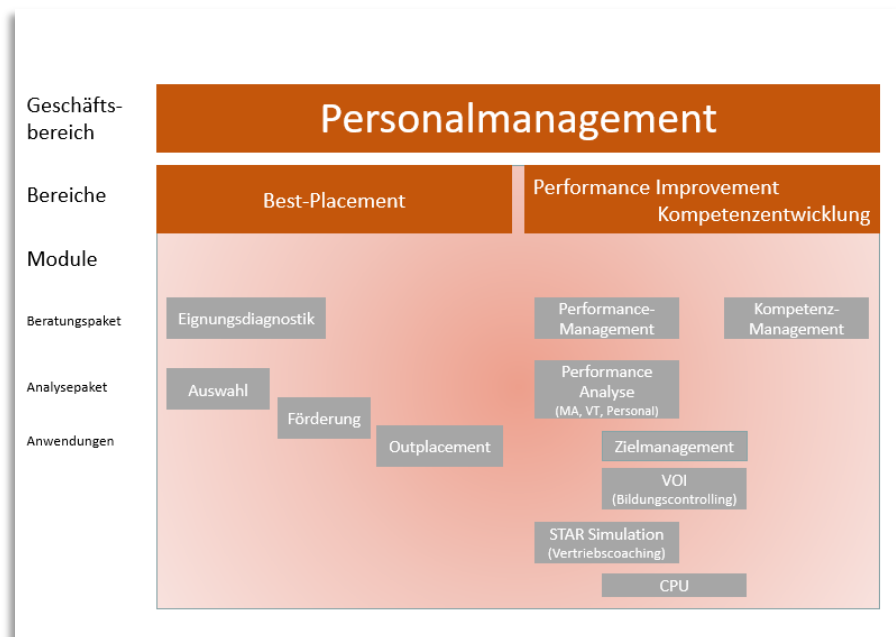
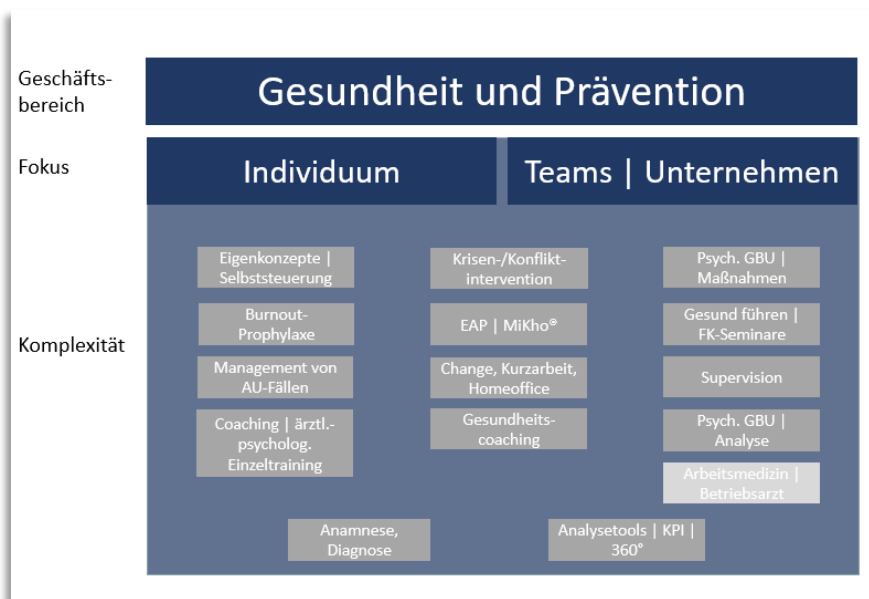
Jeder der beiden Geschäftsbereiche besteht aus unterschiedlichen

- Programmen
- Maßnahmen und Lösungen
- Kompetenzträgern ...

... je nach individueller/m Anforderung, Bedarf, Komplexität, Ausprägung und Zielsetzung.

### 3. Zwei Geschäftsbereiche des ZfP - klarer Fokus

Wandlungsfähigkeit ist für Unternehmen oft der entscheidende Wettbewerbsfaktor. Hintergründe für Veränderungsprozesse sind u.a. neue Geschäftsmodelle, die ERP-Einführung, die Kombination von physischen und digitalen Produkten und auch der rapide technologische Anstieg, mit dem der einzelne Mensch und Mitarbeiter/-in oft nicht mithalten kann. Viele Unternehmen wollen oder können aber nicht alle Kompetenzen oder Know-how selbst an Bord haben. Das ZfP unterstützt hierbei mittelständische Unternehmen, Führungskräfte und Teams mit Know-how und Kompetenzen - damit Unternehmen die Herausforderungen (bei Bedarf) künftig effizient und effektiv selbst meistern können - umgesetzt mit mehreren Programmen in zwei Geschäftsbereichen.



### 3.1. Geschäftsbereich Gesundheit / Prävention

Der Fokus des ZfP liegt hier auf den entscheidenden unterbewussten „Taktgebern“ jedes Einzelnen (Prägungen, Einstellungen, Erlebnisse, ...) und deren Potenzialen für die tägliche Leistungsfähigkeit.



Beispiele der Strategien und Programme des ZfP in Gesundheit / Prävention:

- Verbesserung der Führung der zweiten und dritten Unternehmensebene
- besserer Umgang mit Druck und Belastungen (Stress, Konflikte, Krisen) und optimale persönliche Reaktionsmöglichkeiten auf Wandel und Veränderung (Selbststeuerung)
- höhere Leistungsfähigkeit der Belegschaft
- geringere AU-Zahlen, BEM-Fälle, Mobbing-Anzeigen u. ä.
- höhere Motivation und Bindung, geringere Fluktuation, weniger „innere Kündigungen“
- Erfüllen gesetzlicher und rechtlicher Vorgaben (u.a. Durchführung der gesetzlich vorgeschriebenen Psychischen Gefährdungsbeurteilung)
- Entlastung des Managements und der HR-Abteilung in sensiblen Bereichen
- Herausforderungen in „Corona-Zeiten“ (Homeoffice, Kurzarbeit, digitale Müdigkeit)

### 3.2. Geschäftsbereich Personal-Management

Der Erfolg eines Unternehmens ist positiv korreliert mit heutigen und künftigen Schlüsselmitarbeitern/-innen und deren Kompetenzen - für (neue) Aufgaben und Herausforderungen zur aktiven Unterstützung der Unternehmensstrategie. Mit seinen Programmen und Modulen zielt das ZfP auf Optimierung der Kompetenzen und Leistungen von Einzelpersonen und Organisationen, u. a. durch digitales Training und Entwicklung sowie technologiegestütztes lebenslanges Lernen.

Beispiele der Strategien und Programme des ZfP im Personal-Management:

- Best-Placement: wissenschaftliche Verfahren zur passgenauen (Nach-)Besetzung betrieblicher Aufgabenbereiche auf verschiedenen Hierarchieebenen (Assessment-Center, Eignungsdiagnostik)
- Performance Improvement: optimale und kompetenzbasierte Leistungsfähigkeit und Verhalten von Fach- und Führungskräften. Mit CPU als wissenschaftlich entwickeltem Methoden- und Baukasten-System (USOU)
- Ermitteln der (strategisch) wichtigen Kompetenzen des Unternehmens (Aufbau „skill-pool“), Analyse der heutigen sowie Auf- und Ausbau künftiger Kompetenzen. Messung der Erfolge
- Führungskräfte- / Teamentwicklung

Seit August 2021 ist das ZfP der Exklusivpartner der amerikanischen Online-University „**USOU**“ ([www.usou.edu](http://www.usou.edu)) in Deutschland. Über 30 Jahre wissenschaftliche Forschungsarbeit und Erkenntnisse fließen in die Programme und Module dieses Geschäftsfeldes mit ein.

Seit 2022 kooperiert das ZfP mit „**die Unternehmerberater eG**“ für die Bereiche, in denen das ZfP keine eigenen Kompetenzen hat ([www.die-unternehmerberater.com](http://www.die-unternehmerberater.com)). Dies betrifft Themen wie IT, Logistik oder Organisation.

## 4. Kosten und Nutzen: reale Beispiele, fiktive Namen



### a) Krankheitstage und AU

3,0 krankheitsbedingte Fehltage wegen „Psychischer Erkrankungen“ entsprechen bei einem Unternehmen mit 350 Mitarbeitenden über 1.000 Krankheitstagen pro Jahr. Bezogen auf eine Gesamt-Lohnsumme p. a. von 17.500.000 € und > 200 Arbeitstagen pro Jahr ergibt sich hierdurch eine Kostenbelastung von weit über **250.000 €**.

„Dr. Gerd Hacherer“ ist Auslegungingenieur. Sein Burnout kommt nicht überraschend, Anzeichen werden aber wochenlang nicht erkannt. Er fällt 6 Monate aus – der Ausfall wegen Auslieferungsverzögerungen des Produktes (Verschiebung Umsatz und Ertrag), Absprung erster Kunden, Umorganisation, Doppelbelastung von Mitarbeitern/-innen, monatelange Minderleistung, Krankengeld beträgt über **100.000 €**.

- ✓ Sensibilisierung der Führungskräfte und 2. Ebene
- ✓ Sofortmaßnahmen AU an konkreten Fällen
- ✓ Gesunde Führung
- ✓ Burnout-Prophylaxe

### b) Fehlende Bindung, Motivation

„Max Motor“ ist Ingenieur in der Motoren-Entwicklung und kündigt aufgrund langanhaltenden schlechten Führungsverhaltens der zweiten Ebene. Die Personalsuche / Nachbesetzung kostet ca. **85.000 €** (Fehlbesetzungen kosten i. d. R. das 1,5-bis 3-fache des Jahresgehalts).

- ✓ die gesetzl. vorgeschriebene „Psych. GBU“ deckt frühzeitig Problemfelder, Unzufriedenheiten, Unstimmigkeiten auf
- ✓ Psych. GBU = Basis für

### c) Kompetenzermittlung

Ein Unternehmen erreicht eine kritische Größe - Innovationen, Entwicklung, Produktion, Prozesse und Vertrieb müssen entsprechend der Unternehmensstrategie organisiert werden. Es entscheidet sich für „Performance Improvement“ – ein geschlossenes Analyse-, Interventions- und Prüfsystem von vorhandenen und künftigen Kompetenzen zur Leistungsverbesserung im Unternehmen. Das Unternehmen bleibt damit Hidden Champion und hochattraktiv. Die Steigerung des individuellen Leistungsverhaltens: **Ø 30 % /a<sub>1</sub>**.

- ✓ „Performance Improvement mit CPU“
- ✓ Verbesserung des Bildungscontrollings

## d) Präventionsmaßnahmen allgemein

Eine Metastudie der AOK (Untersuchung von über 3.000 Studien) fasst die Nutzenberechnung von Präventionsmaßnahmen im Bereich BGM zusammen. Demnach liegt der **ROI bei 1:2,7** (hier sind nur die Erfolge in der Reduzierung der AU berechnet). Heißt: 1 € Invest führt zu einem Ertrag in Höhe von **2,70 €**.

- ✓ individuelles Stresskonzept
- ✓ Check-up-Maßnahmen
- ✓ Entwicklung Führungskräfte

