Welchen messbaren Beitrag leistet das BGM zu Mitarbeitercommitment und Mitarbeiterbindung

Malte Klemusch
Geschäftsführer SKOLAMED
Entwicklung
Mitarbeiterbindungsmonitoring

Thomas Friedrich
Geschäftsbereichsleiter
Gesundheits-Check-ups
Entwicklung Mitarbeiterbindungsmonitoring

Vortragsinhalt

- Kontext Mitarbeitercommitment – Gesellschaftliche Identität, Unternehmensidentität, Mitarbeiteridentität
- Schnittmengen HR und BGM
- Ergebnisse einer Unternehmensbefragung bei 100 Unternehmen
- 4-Stufen Modell zur Etablierung bzw. zur Istzustandsanalyse des Mitarbeitercommitments
- Konkrete Umsetzungsmaßnahmen zum Mitarbeiter- und Führungskräftecommitment

Commitment und Identität

Gesellschaftliche Identität

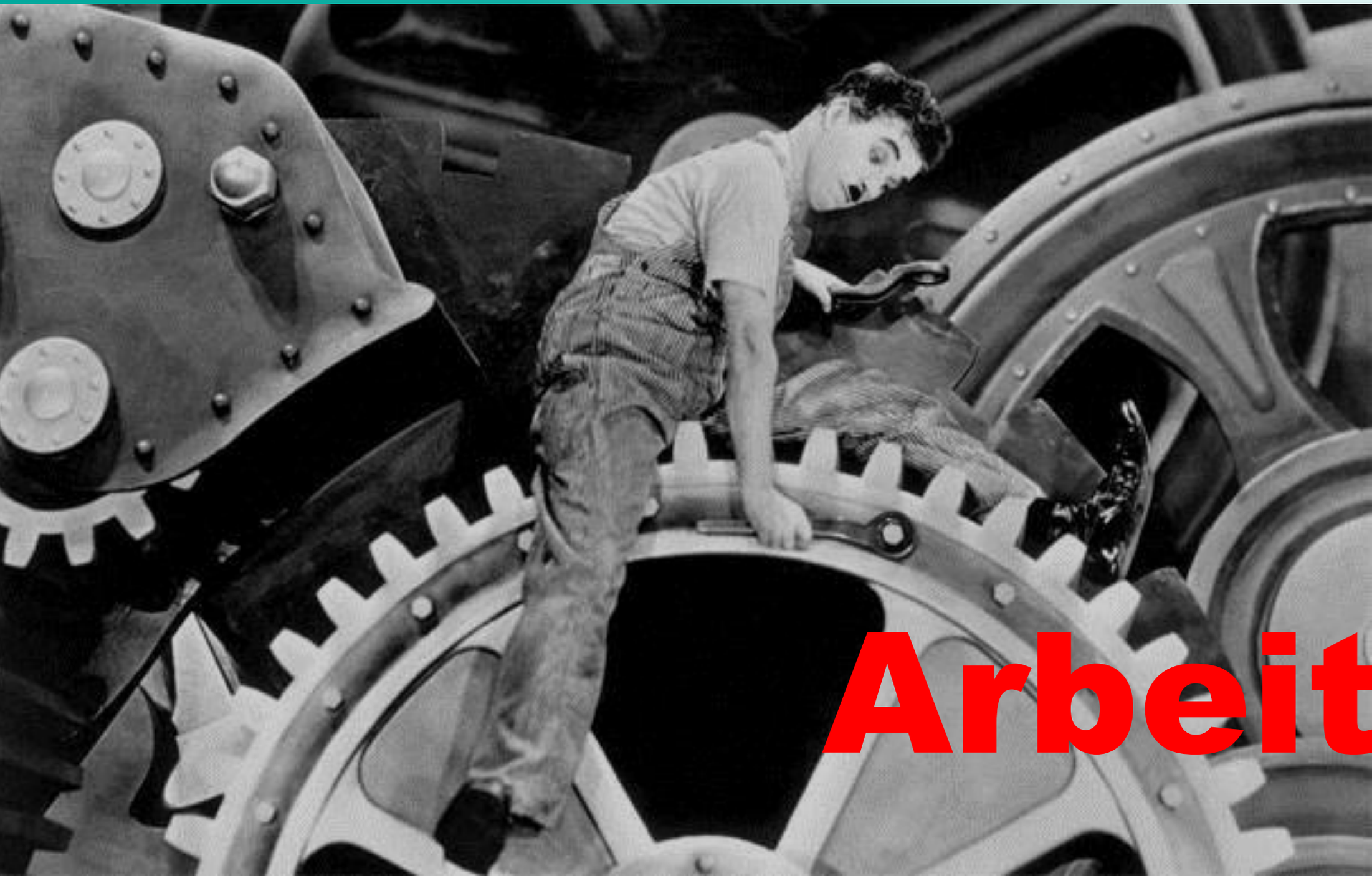
Unternehmensidentität

Individuelle Identität / Mitarbeiteridentität

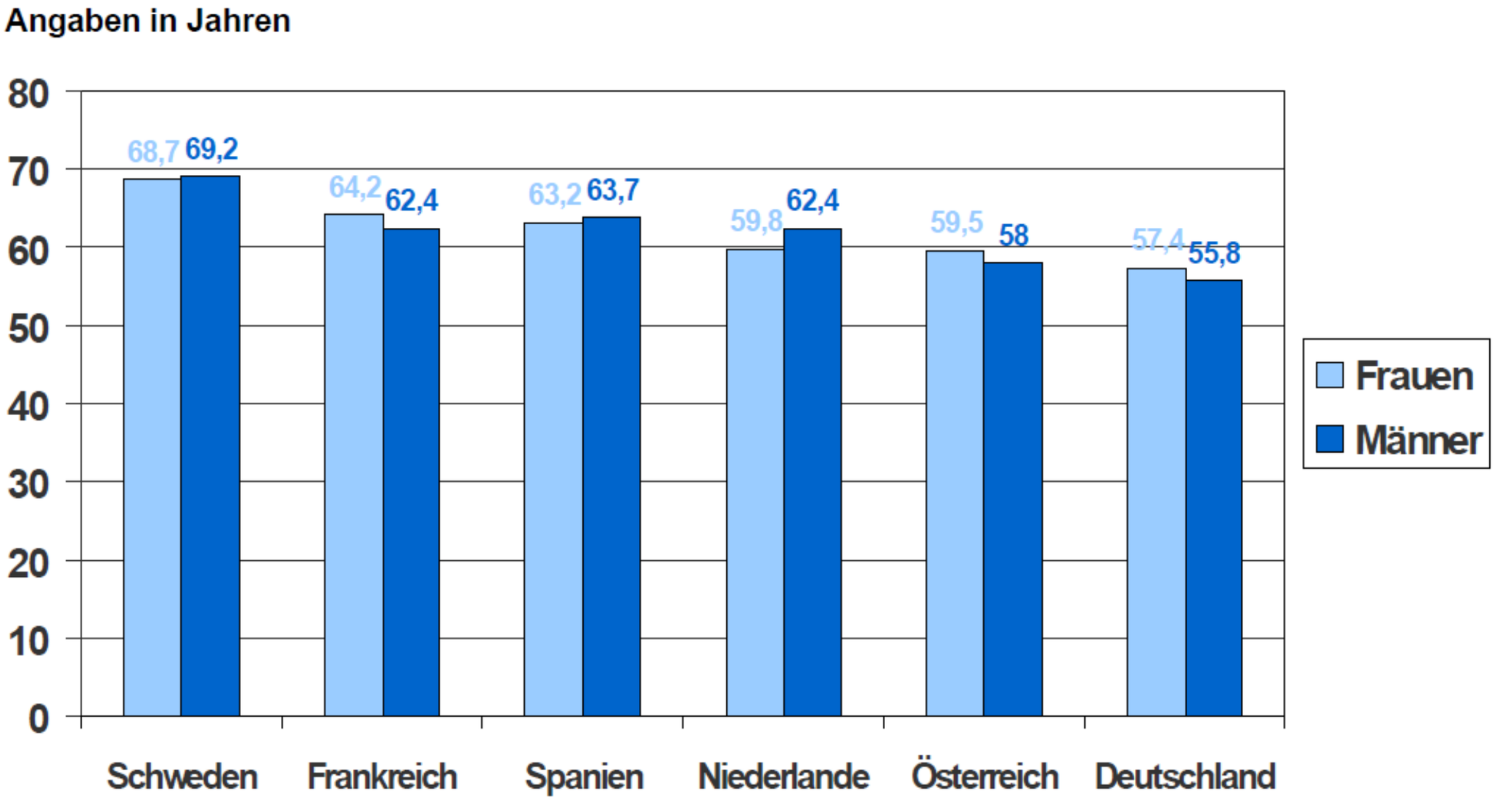
Was ist denn eigentlich deutsche Identität – Wie werden wir gesehen?

SKOLAMED

Gesellschaftliche Identität / Deutsche Identität



Beschwerdefreie Lebenserwartung...



Was ist eigentlich die Grundlage für Commitment in Unternehmenszusammenhängen?

Wertemanagement und Flow

Unternehmen sind lebende Organismen, d.h. Veränderungsprozesse sind immanent….

Die Werte, die Unternehmenskultur, das Leitbild – also die Anforderungen des Unternehmens an sich selbst und an seine Führungskräfte und Mitarbeiter sollten sich im Gleichgewicht befinden.

Bedingungsfaktoren für einen Commitment - Flow

SKOLAMED

Unternehmen

- Unternehmenskultur
- Ressourcen
- Zeitmanagement
- Unternehmensleitbild
- Arbeitsdichte
- Arbeitszeitmodelle
- Weiterbildungskonzepte
- Arbeitseinteilung
- Führungsverhalten
- Führung

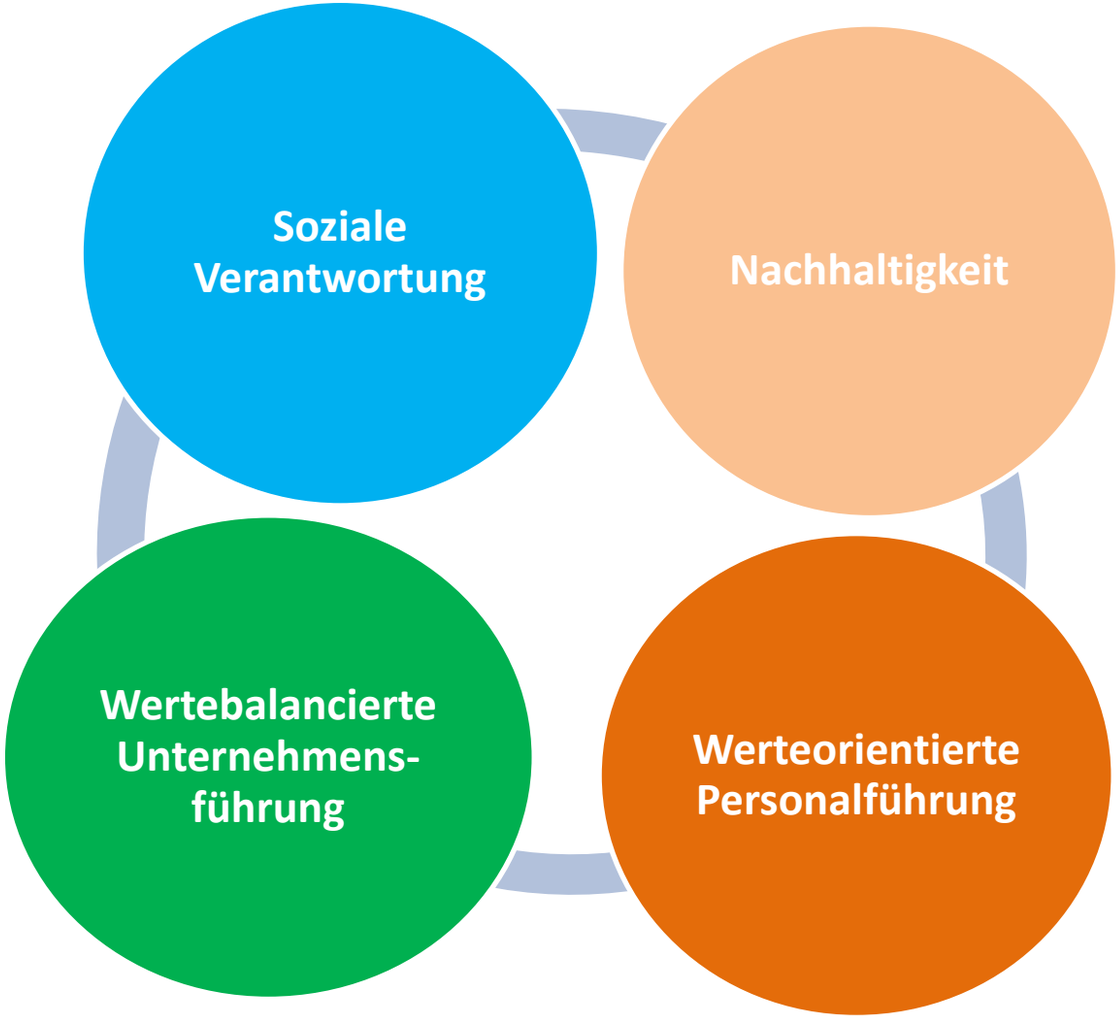
FLOW KOHÄRENZ

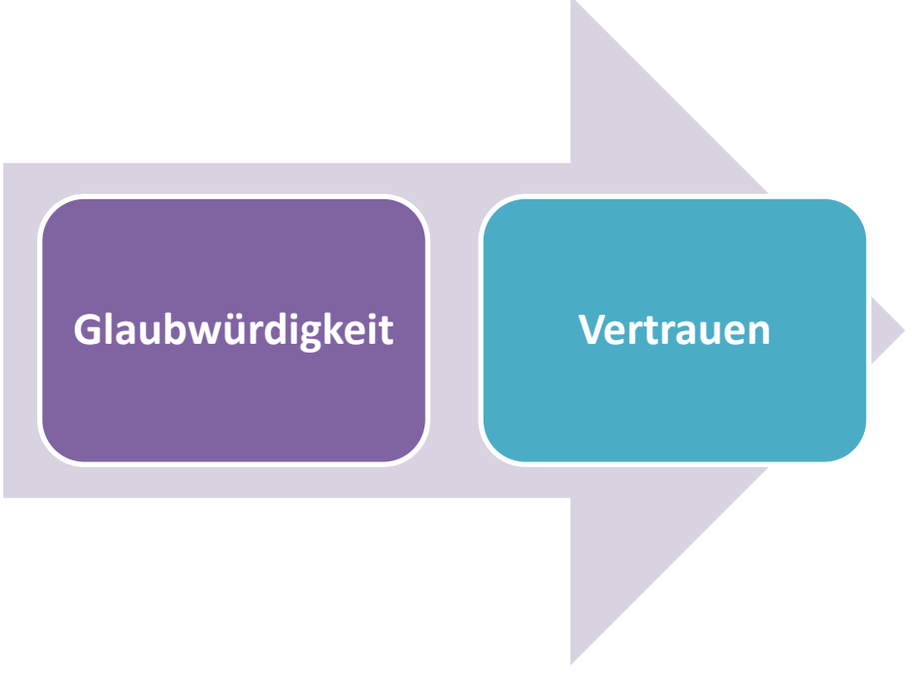
Mitarbeiter

- Familie
- Kinder
- Arbeitsanforderungen
- Beziehung
- Kultur
- Arbeitsinhalt
- Betriebsklima
- Persönliche Weiterbildung
- Arbeitsfähigkeit
- Sicherheit des Arbeitsplatzes

No Flow

Wertemanagement in Unternehmen





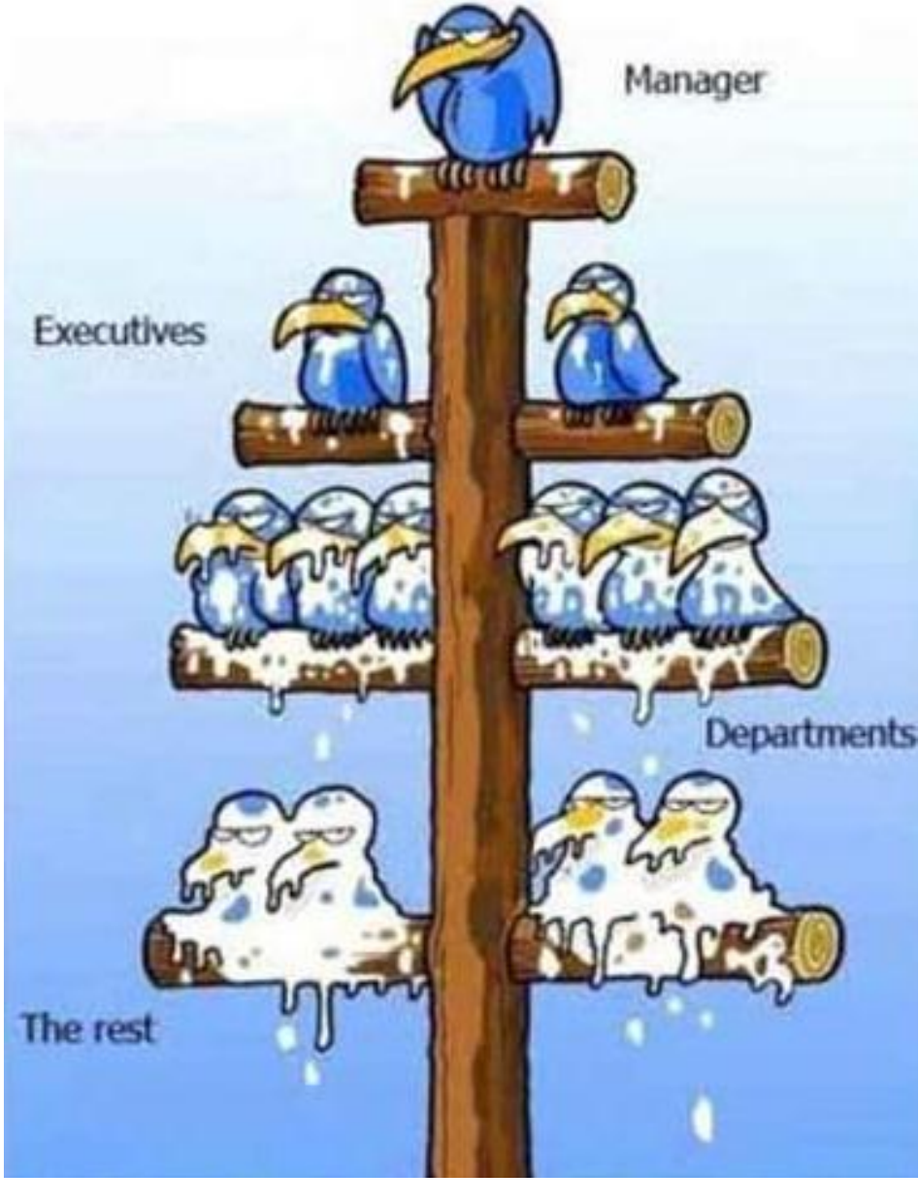
Wem vertrauen die Deutschen?

SKOLAMED

Stern / Forsa 2014

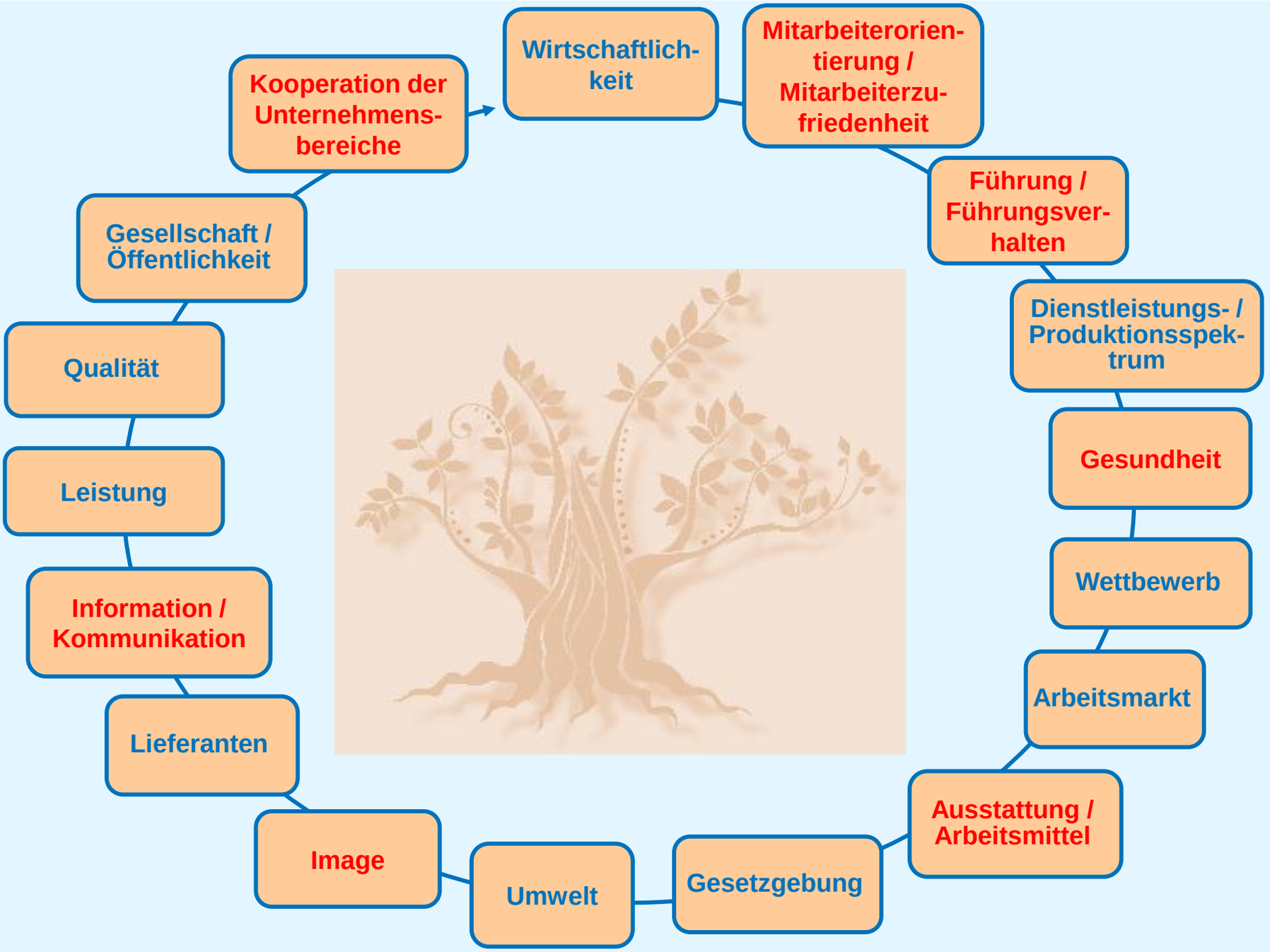
- **Polizei - 82 %**
- **Eigenem Arbeitgeber - 80 %**
- **Universitäten - 77 %**
- **Ärzten - 74 %**
- **Bundespräsident - 71 %**
- **Umweltorganisationen - 65 %**
- **Gerichten - 66 %**
- **Bundeskanzler - 64 %**
- **Radio - 64 %**
- **Bundeswehr - 62 %**
- **Papst - 55 %**
- **Bundestag - 49 %**
- **Gewerkschaften - 49 %**
- **Bundesregierung - 47 %**
- **Sparkassen - 46 %**
- **Evangelische Kirche - 43 %**
- **Presse - 41 %**
- **Europäische Union - 37 %**
- **TV - 33 %**
- **Versicherungen - 26 %**
- **Politischen Parteien - 23 %**
- **Katholische Kirche - 21 %**
- **Banken - 20 %**
- **Managern - 18 % (Großkonzerne 12 %)**
- **Zentralrat der Muslime - 15 %**
- **Werbeagenturen - 12 %**

Commitment oder Gehwegment

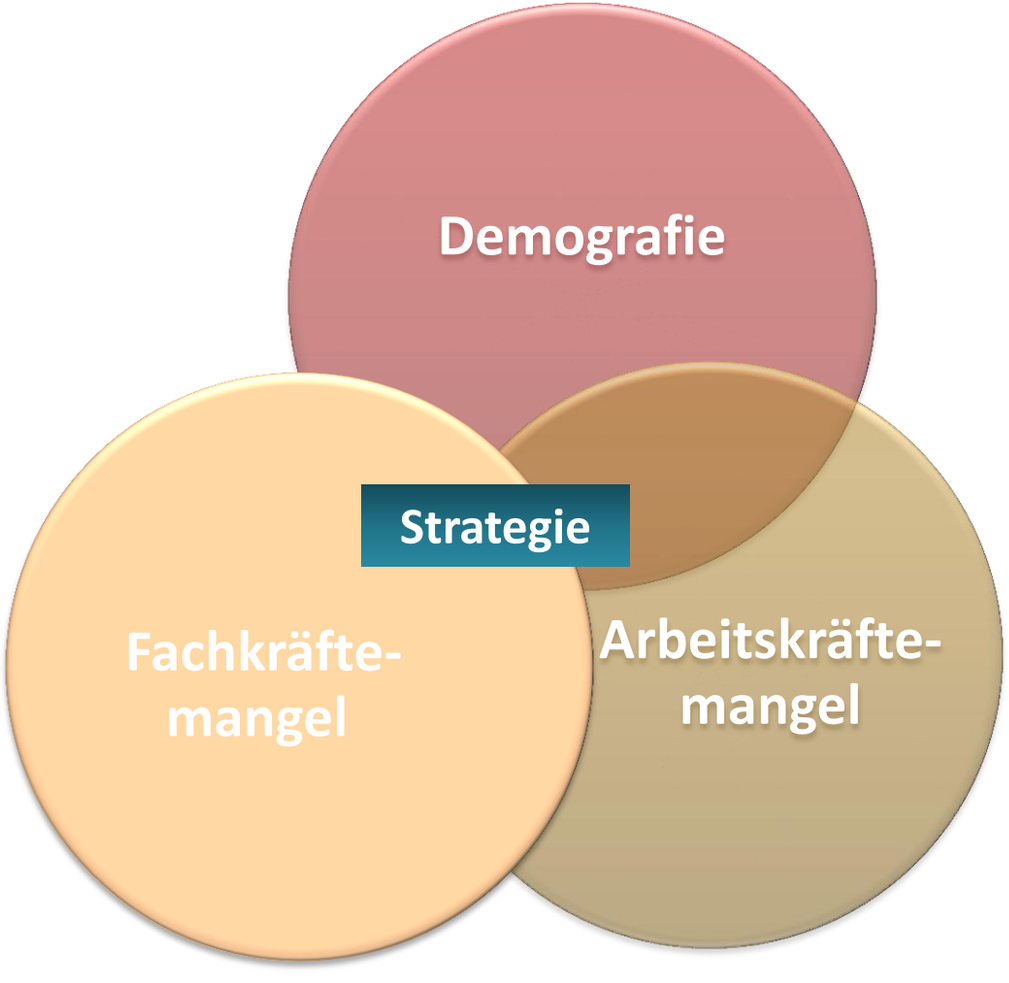


Vertrauensverankerung und Werteverankerung im Leitbild...

Leitbildinhalte



Commitmentdeterminanten



Sicht auf den Arbeitsmarkt

- Demografischer Wandel
- Fachkräftemangel
- War for Talents
- Genereller Arbeitskräftemangel
- **Attraktiver Arbeitgeber als Herausforderung der Zukunft**
  - Sicherheit des Arbeitsplatzes
  - Vereinbarkeit von Lebenszielen und beruflicher Karriere
  - Gesundes Arbeiten
  - Entwicklungschancen
  - Familiäre Attraktivität
  - kalkulierbare Belastbarkeit
  - Sinnfindung und Anerkennung für die Arbeit
  - etc.

Individuelle Identität / Mitarbeiteridentität im Unternehmenskontext

Definition Commitment / Identität im Mitarbeiterkontext

Ausmaß der Identifikation einer Person mit einer Gesellschaft (kulturelle Identifikation) bzw. mit einer Organisation / einem Unternehmen.

Die Identifikation mit Unternehmen / Organisationen kann erfolgen durch:

- **Emotionale Verbindung zur Organisation:**
  Die Organisation hat eine große persönliche Bedeutung für den Mitarbeiter und der Mitarbeiter will ihr daher auch zukünftig angehören

- **Akzeptanz der Unternehmenswerte / Organisationswerte**
  … sowie erlebte Verpflichtung des Mitarbeiters, in der Organisation bleiben zu wollen (z.B. aufgrund von „Investitionen“, die die Organisation für den Mitarbeiter tätigt)

Engagement - Motivation - Demotivation

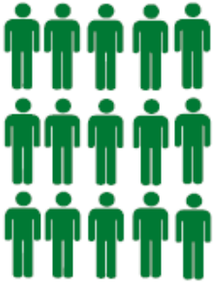
ENGAGEMENT INDEX DEUTSCHLAND 2012

DIE LAGE IN DEUTSCHEN BÜROS UND FABRIKHALLEN

Von je 100 Beschäftigten in einem durchschnittlichen Unternehmen weisen eine

hohe emotionale Bindung, **geringe emotionale Bindung** und **keine emotionale Bindung** auf:

15 Personen



61 Personen

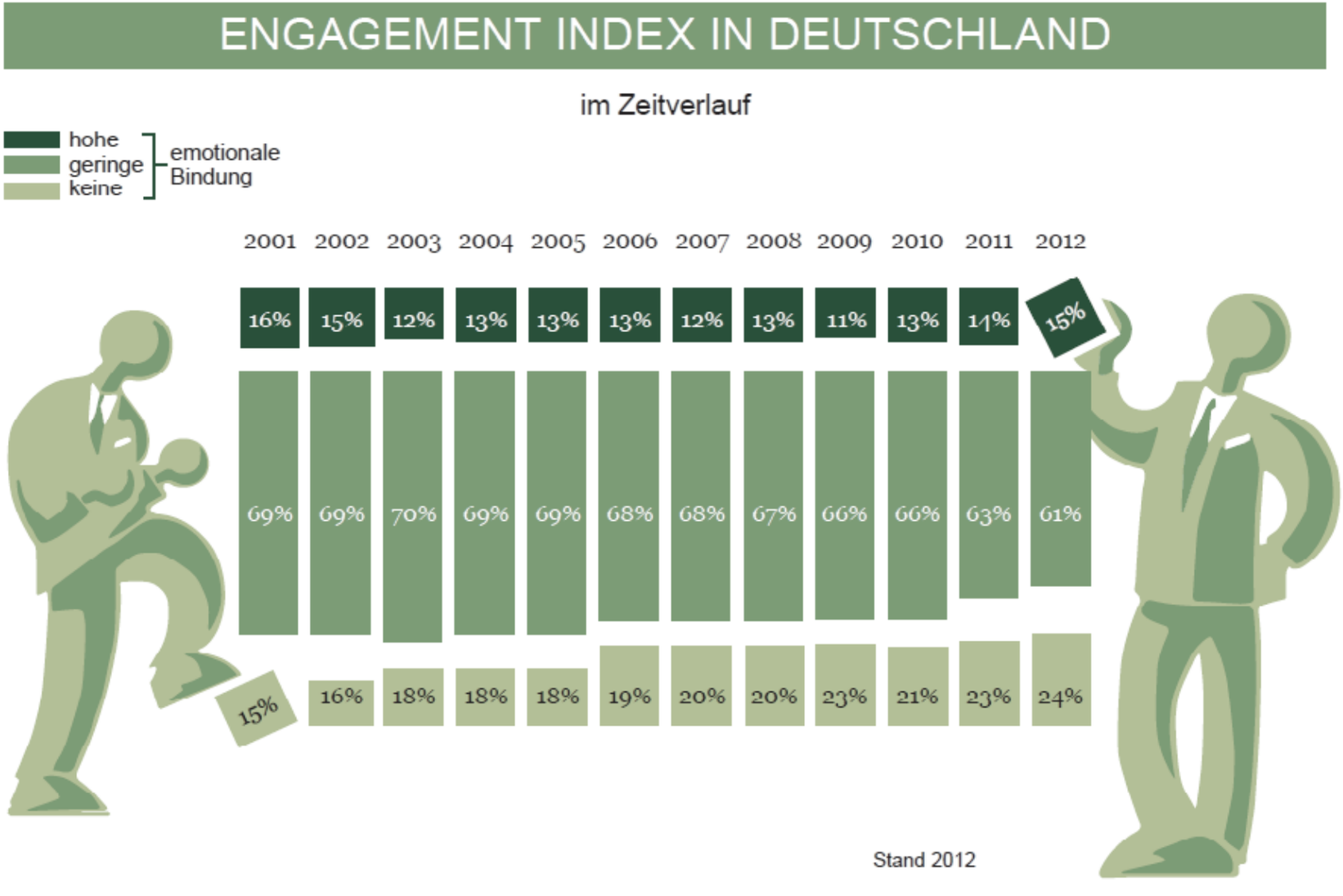
24 Personen

Hochgerechnet auf die erwerbstätige Bevölkerung:

5,232 Millionen Personen	21,277 Millionen Personen	8,371 Millionen Personen

Engagement Index von 2001 bis 2012 in Deutschland

SKOLAMED



Copyright© 2013 Gallup, Inc. All rights reserved.

Basis: ArbeitnehmerInnen ab 18 Jahre

Folgekosten...

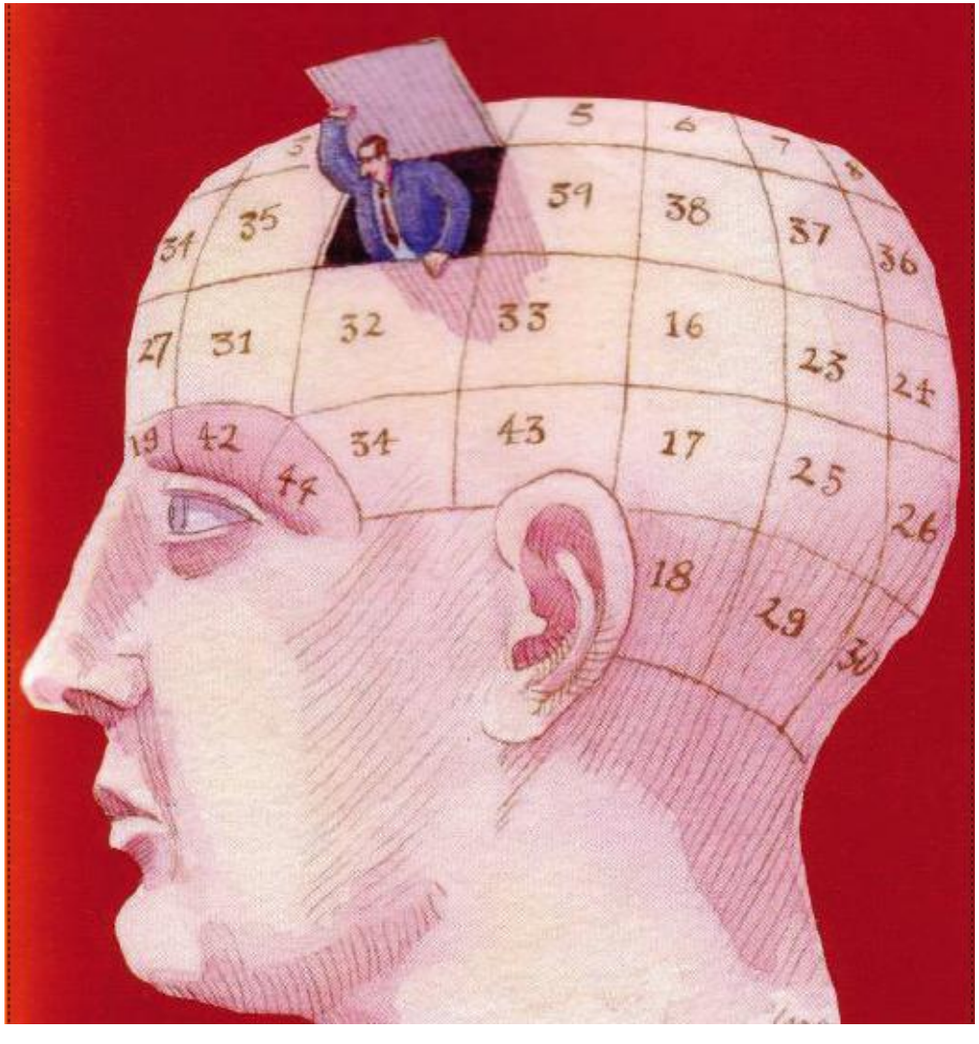
INNERE KÜNDIGUNG KOSTET MILLIARDEN

Die volkswirtschaftlichen Kosten aufgrund von innerer Kündigung belaufen sich auf eine Summe zwischen **112** und **138** Milliarden Euro jährlich.

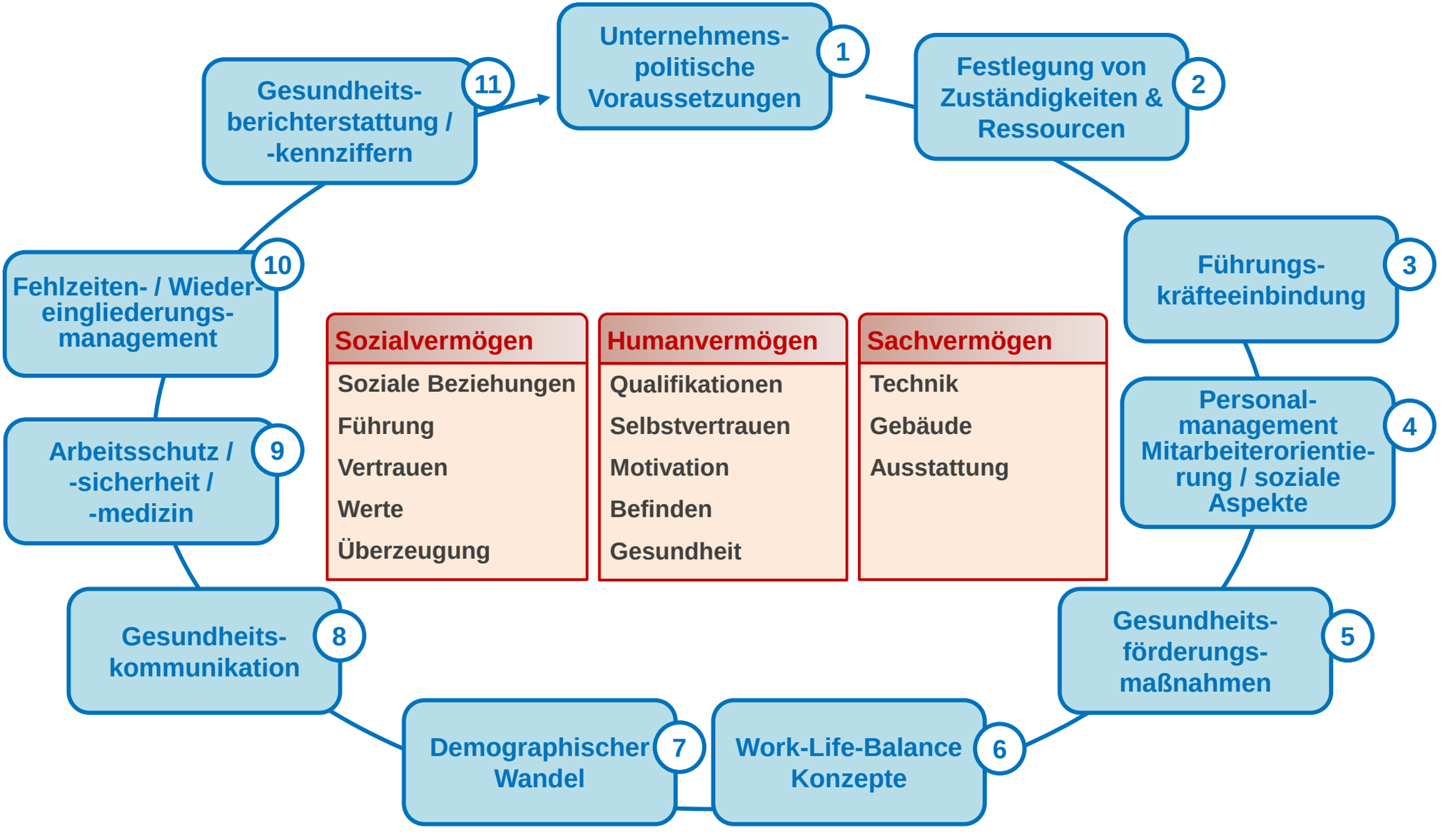
Vortragsinhalt

- Kontext Mitarbeitercommitment – Gesellschaftliche Identität, Unternehmensidentität, Mitarbeiteridentität
- **Schnittmengen HR und BGM**
- Ergebnisse einer Unternehmensbefragung bei 100 Unternehmen
- 4-Stufen Modell zur Etablierung bzw. zur Istzustandsanalyse des Mitarbeitercommitments
- Konkrete Umsetzungsmaßnahmen zum Mitarbeiter- und Führungskräftecommitment

Commitment zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement – Was ist BGM und welche Bedeutung hat es?



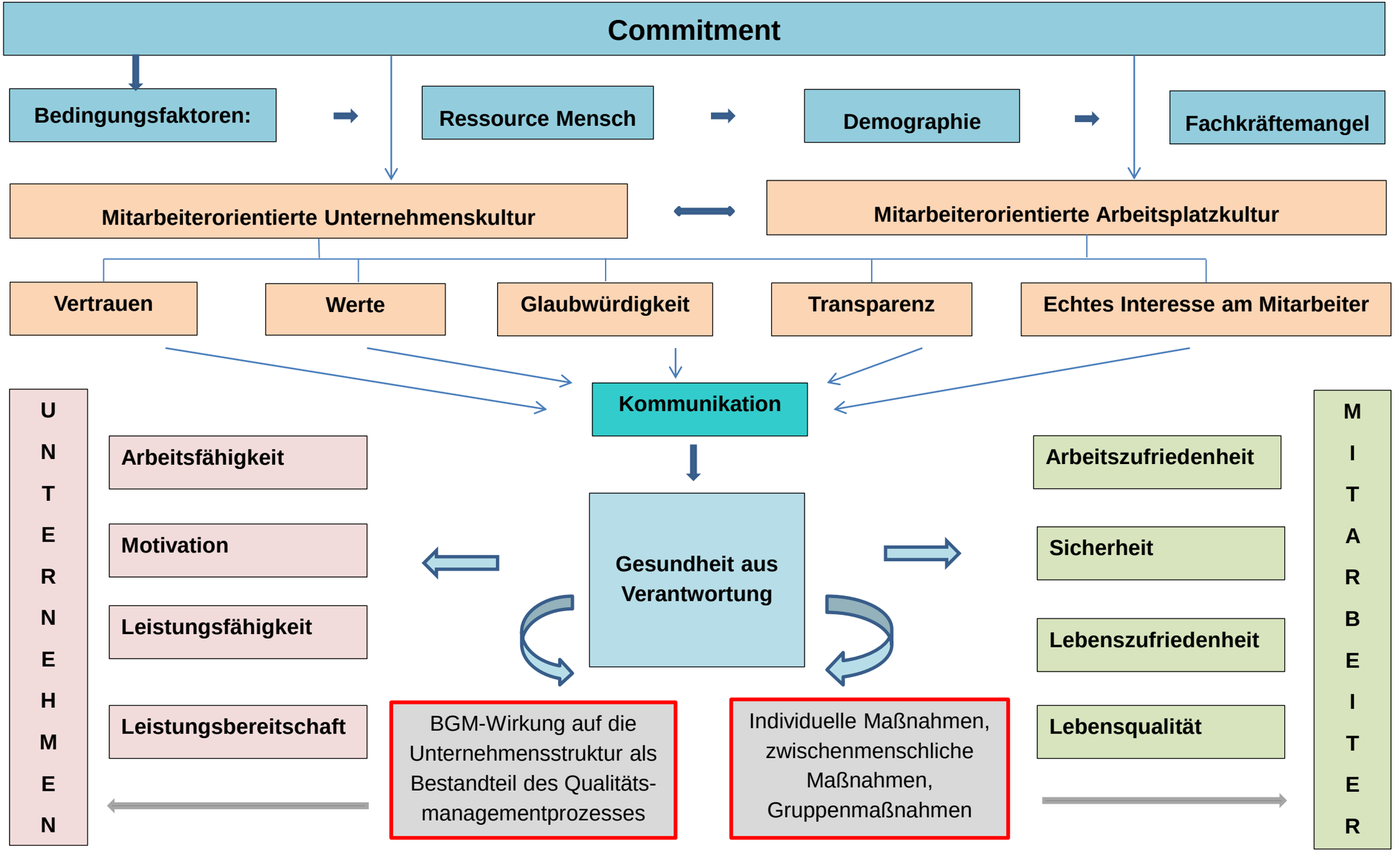
BGM - Verständnis / BGM - Commitment



Schnittmengen HR und BGM

Personal	BGM
Personalverwaltung	
Personalmarketing: Personalbedarf / Personaleinstellungen / Personalaustritte	Das gesunde Unternehmen als Standortfaktor; Basis: WHO-Verständnis von Gesundheit, Leitbild Gesundheit, systematisches Gesundheitsmanagement mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen, EAP-Programme
Personalbedarf / Personaleinsatz	Arbeitsfähigkeit, Fehlzeiten / Präsentismus
Personalführung	Gesund(es) Führen, Gesunde Kommunikation
Personalbeurteilung	Gesundes Führen / Gesundes Verhalten
Personaleinzelmaßnahmen	Burnout, Wiedereingliederung BEM, Gesundheitscoachings
Personalentwicklung	Prävention, Demographie, Arbeitsfähigkeit
Fort- und Weiterbildung	Selbstmanagement, Rolle der FK im BGM, BGM Curriculum für MA, Azubi - Curriculum
Kostenkalkulationen	Fehlzeiten / Präsentismus,
Arbeitszeitmodelle	Mitarbeiterorientierung, gesunde Arbeitszeiten
Vergütungsstrukturen / Lohn und Gehalt	
Bescheinigungswesen	
Personalveränderungsmanagement	Demographie, Arbeitsfähigkeit

Gesundheit und Mitarbeitercommitment



Zusammenfassung

- Das angestrebte Commitment muss zur Unternehmensphilosophie und zur Unternehmenskultur passen und in den Unternehmensleitlinien seinen Ausdruck finden.
- Die Themen des Betriebliches Gesundheitsmanagements (BGM) haben starke Berührungspunkte mit dem Mitarbeiter-Commitment und können es entscheidend (unter-)stützen.
- BGM hat viele Themenstellungen, die klassischen Personalthemen inhaltlich unterstützend zugeordnet werden können.
- In Zeiten demografischen Wandels, Fachkräftemangels und generellen Arbeitskräftemangels ist eine mitarbeiterorientierte und gesundheitsorientierte Personalpolitik Standort- und Personalmarketingfaktor.

Vortragsinhalt

- Kontext Mitarbeitercommitment – Gesellschaftliche Identität, Unternehmensidentität, Mitarbeiteridentität
- Schnittmengen HR und BGM
- **Ergebnisse einer Unternehmensbefragung bei 100 Unternehmen**
- 4-Stufen Modell zur Etablierung bzw. zur Istzustandsanalyse des Mitarbeitercommitments
- Konkrete Umsetzungsmaßnahmen zum Mitarbeiter- und Führungskräftecommitment

Kennziffern des Fragebogens zum Commitment

- 168 Fragen (Langversion), ca. 90 Fragen (Kurzversion)
- 14 Themenbereiche

Auswertung nach 11 bzw. 14 Kategorien

- Unternehmenspolitische Voraussetzungen zum Mitarbeiter-Commitment
- Ressourcen
- Führungskräfte / Führungskräfteeinbindung
- Mitarbeitereinbindung / Mitarbeiterorientierung
- Personalpolitik
- Work-Life-Balance
- Demographie
- Kommunikation
- Mitarbeiterbindung
- Image
- Engagement
- Arbeitszufriedenheit

Commitment-Einschätzung

- Präsentismus
- Kennziffernorientierung

Grundlagen des Fragebogens.....

Der Commitmentfragebogen basiert auf:

- „Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“ des Wittenberg Zentrums für globale Ethik
- Corporate Responsibility - Bertelsmann Mitarbeiterbefragung
- Work-Health-Monitor – Mitarbeiterbefragung zur Abbildung der Zusammenhänge von Arbeits- und Gesundheitsfaktoren
- SKOLAMED BGM-Gesundheitspotentialanalyse zur Erhebung und Auswertung der bestehenden BGM-Strukturen und –Maßnahmen und zur Ermittlung der vorhandenen Ressourcen
- Health-Risk-Appraisal – SKOLAMED / geva Institut Befragungssysteme zur Ermittlung und Bewertung des individuellen Gesundheitsstatus und Gesundheitsverhaltens

Befragungseckpunkte

- **Online-Befragung:** September 2013
- **Quote: 100 Unternehmen**
- **Funktion der Teilnehmer:** 75 % Personalleitung, Personalentwicklung, Geschäftsführung
- **Branchenbeteiligung:** Industrie, Transport, Handel, Medien, Dienstleistung, Sozial- / Gesundheitswesen, Öffentlicher Dienst, Banken / Sparkassen / Bausparkassen, Energie und Energieversorger, Chemie

Auswertungsmöglichkeiten

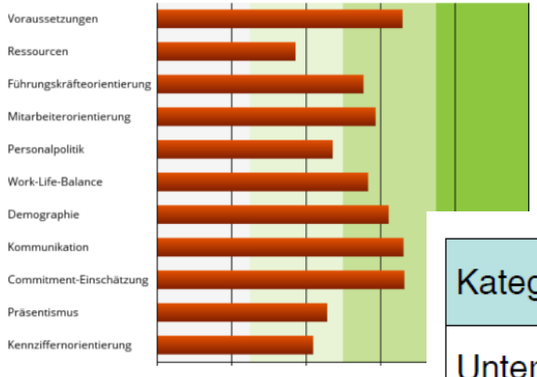
A Commitment - Barometer – **Gesamtauswertung**
Auswertung der 11 Kriterien, separat ausgewiesene Commitment-Einschätzung, Benchmark

B Commitment - Barometer – zu **„klassischen“ Personalthemen**
Auswertung der 11 Kriterien, separat ausgewiesene Commitment-Einschätzung, Benchmark

C Commitment – Barometer – zu **BGM Themen**
Auswertung der 11 Kriterien, separat ausgewiesene Commitment-Einschätzung, Benchmark

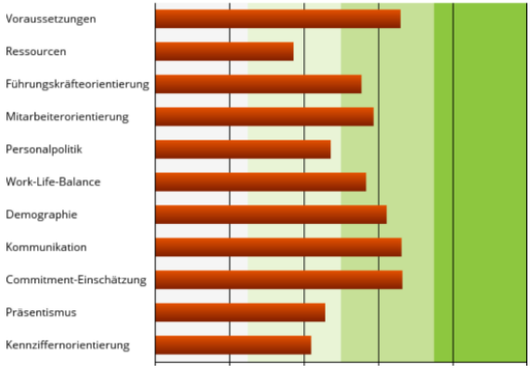
Führungskräfte Commitment - zu **A – C**

Gesamtergebnis Befragung - Ausschöpfung des Mitarbeitercommitmentpotentials (100 UN)



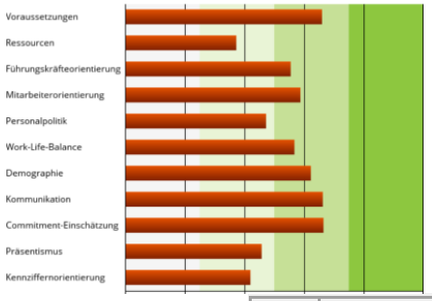
Kategorie	Alle Unternehmen
Unternehmenspolitische Voraussetzungen zum Mitarbeiter-Commitment	66,13 %
Ressourcen	37,05 %
Führungskräfte / Führungskräfteeinbindung	55,39 %
Mitarbeitereinbindung / Mitarbeiterorientierung	58,80 %
Personalpolitik	46,91 %
Work-Life-Balance	56,26 %
Demographie	62,00 %
Kommunikation	66,07 %
Commitment-Einschätzung (Ihre persönliche Einschätzung)	66,14 %
Präsentismus	45,46 %
Kennziffernorientierung	41,75 %
Gesamtscore	54,72 %

Befragung Mitarbeitercommitment
Aufschlüsslung Commitmenteinschätzung



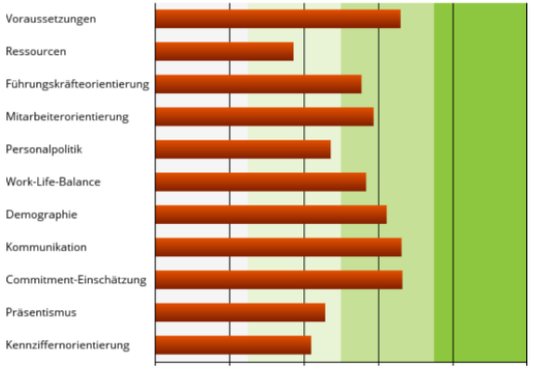
Nr.	Kategorie	Durchschnittsscore
1	**Unternehmenspolitische Voraussetzungen zum Mitarbeiter-Commitment**	**66,13** %
2	**Ressourcen**	**37,05** %
3	**Führungskräfte / Führungskräfteeinbindung**	**55,39** %
4	**Mitarbeitereinbindung / Mitarbeiterorientierung**	**58,80** %
5	**Personalpolitik**	**46,91** %
6	**Work-Life-Balance**	**56,26** %
7	**Demographie**	**62,00** %
8	**Kommunikation**	**66,07** %
CE	**Commitment-Einschätzung**	**66,14** %
9	- Mitarbeiterbindung	66,84 %
10	- Image	63,64 %
11	- Engagement	74,21 %
12	- Arbeitszufriedenheit	65,33 %
13	**Präsentismus**	**45,46** %
14	**Kennziffernorientierung**	**41,75** %
	Gesamtscore	**54,72 %**

Befragung Mitarbeitercommitment
Arbeits- und Gesundheitsfaktoren



Nr.	Kategorie	Durchschnittsscore	Arbeit	Gesundheit	
1	**Unternehmenspolitische Voraussetzungen zum Mitarbeiter-Commitment**	**66,13** %	**77,06** %	**46,45** %	←
2	**Ressourcen**	**37,05** %	**23,16** %	**57,89** %	←
3	**Führungskräfte / Führungskräfteeinbindung**	**55,39** %	**57,64** %	**49,21** %	←
4	**Mitarbeitereinbindung / Mitarbeiterorientierung**	**58,80** %	**66,69** %	**41,37** %	←
5	**Personalpolitik**	**46,91** %	**58,11** %	**40,96** %	
6	**Work-Life-Balance**	**56,26** %	**56,84** %	**55,88** %	
7	**Demographie**	**62,00** %	**67,73** %	**55,39** %	←
8	**Kommunikation**	**66,07** %	**66,86** %	**63,03** %	
CE	**Commitment-Einschätzung**	**66,14** %	**67,06** %	**57,63** %	←
9	- Mitarbeiterbindung	66,84 %	66,84 %	-	
10	- Image	63,64 %	66,64 %	57,63 %	
11	- Engagement	74,21 %	74,21 %	-	
12	- Arbeitszufriedenheit	65,33 %	65,33 %	-	
13	**Präsentismus**	**45,46** %	**48,03** %	**42,89** %	
14	**Kennziffernorientierung**	**41,75** %	**45,74** %	**39,68** %	
	Gesamtscore	**54,72 %**	**57,72 %**	**50,04 %**	

Branchenvergleich



Banken / Sparkassen	**67%**
Energie	**62%**
Industrie	**57%**
Chemie	**47%**
Medien	**44%**
Gesamtscore Durchschnittswert	**55%**
Unternehmen > 5.000 MA	**64%**

Welche Kennziffern nutzen Unternehmen?

Fehlzeitenquote	97,89 %
Wirtschaftliche Kennziffern	92,63 %
Fluktuation	88,42 %
Unfallquote	78,95 %
Altersquote	77,89 %
Fehlzeitenquote in Altersdekaden	46,32 %
Demografieindex / Altersindex	42,11 %
Fehlzeitenquote nach Geschlecht	40,00 %
Fort- und Weiterbildungsscore	36,84 %
→ Arbeitszufriedenheit	35,79 %
→ Arbeitsfähigkeit	29,47 %
→ Fehlzeitenquote nach Diagnostikschlüssel	27,37 %
→ Mitarbeitercommitment	23,16 %

81 % der Unternehmen geben an, Mitarbeiter-befragungen durchzuführen

Welche Kennziffern nutzen Unternehmen?

Gesundheitszustand (Status)	16,84 %
Führungsindex	11,58 %
Arbeitsbelastung (körperlich)	11,58 %
Engagementindex	10,53 %
Soziale Kompetenz / Emotionale Kompetenz	10,53 %
Präsentismusquote	8,42 %
Gesundheitseinstellung	6,32 %
Pfadmodelle / Strukturdatenanalysen	5,26 %
Gesundheitsindex (Veränderungsbereitschaft)	5,26 %
Psychosozial /stressbedingte Minderleistung (Stanford Formel)	1,05 %

68 % der Unternehmen sagen, dass es Führungskräfte-richtlinien gibt

Vortragsinhalt

- Kontext Mitarbeitercommitment – Gesellschaftliche Identität, Unternehmensidentität, Mitarbeiteridentität
- Schnittmengen HR und BGM
- Ergebnisse einer Unternehmensbefragung bei 100 Unternehmen
- **4-Stufen Modell zur Etablierung bzw. zur Istzustandsanalyse des Mitarbeitercommitments**
- Konkrete Umsetzungsmaßnahmen zum Mitarbeiter- und Führungskräftecommitment

SKOLAMED

4 –Stufenmodell

1. Stufe – Commitmentstrategie

2. Stufe – Führungskräfte-Commitment

3. Stufe – Mitarbeitercommitment

4. Stufe – Maßnahmentoolbox

Konzept Mitarbeitercommitment
Stufe 1 – Commitent – Strategie
(+ Workshop oberste Führungskräfte)

Standardisiertes Tiefeninterview mit der Personalleitung / Personalabteilung (oder erweitert um Fort- und Weiterbildung + Betriebsrat + Betriebsarzt) (1 – 2 Stunden) zu definierten Personal- und Gesundheitsthemen zum Commitment und Gesundheitsthemen (was ist vorhanden, was wird gemacht?)

Auswertung: Befragungstool mit definierten Gewichtungen der einzelnen Fragen, die rubriziert sind und in der Auswertung zu Kennziffern zusammengefasst werden.

Ergebnis: Potentialausschöpfung

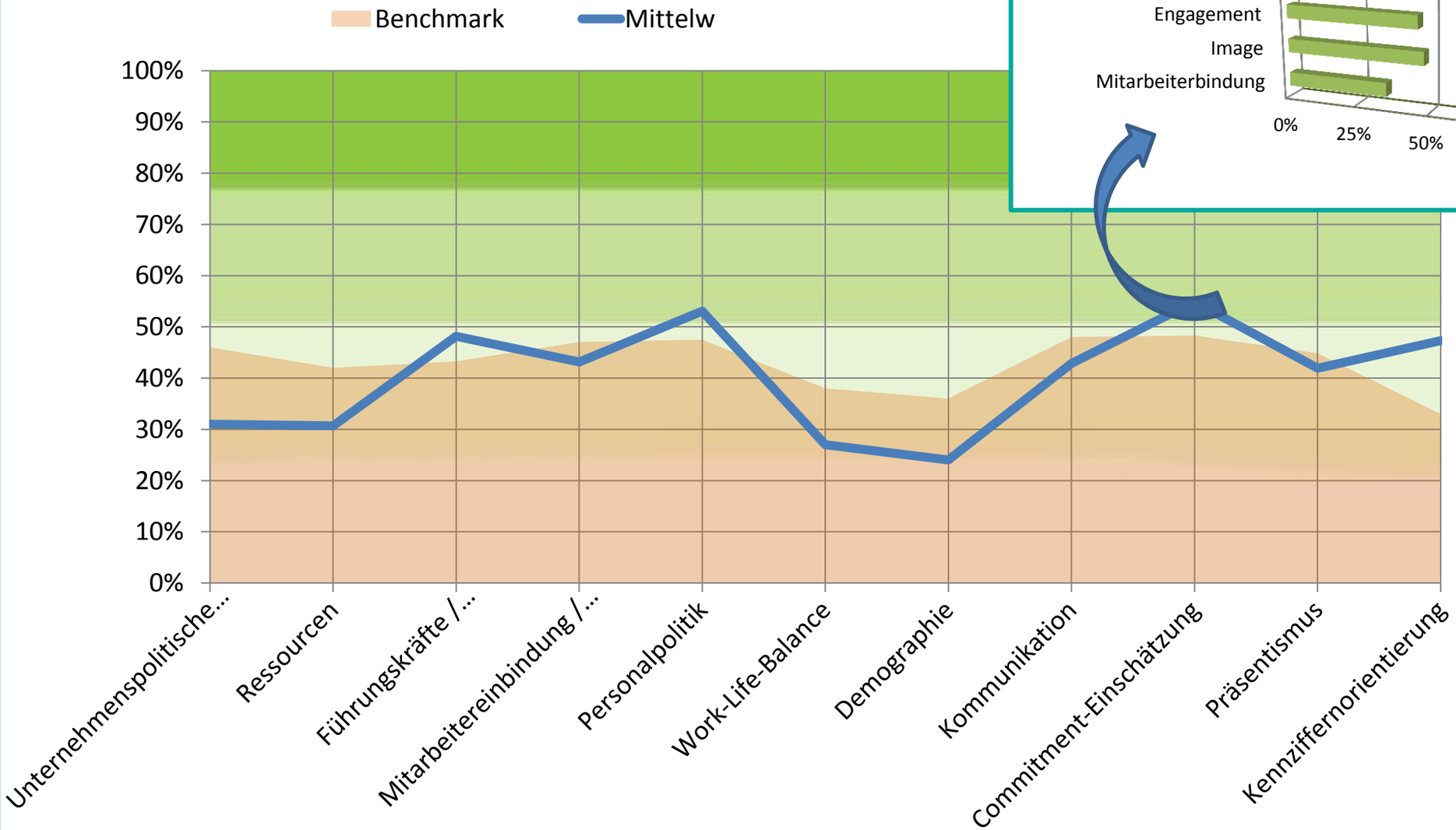
Deskriptives **Stärken - Schwächen - Profil** zu den Kernbereichen: Personalthemen / MA-Commitment und Gesundheitsthemen

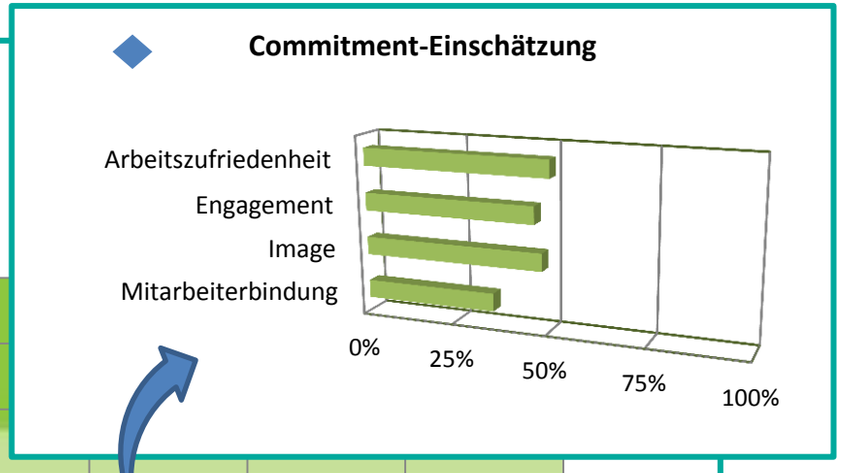
Konkrete Handlungsempfehlungen zur **Strukturierung** des Mitarbeitercommitments und zum **Einsatz** von definierten Tools aus den Bereichen Personalarbeit und Gesundheit.

Gesamt-Auswertung
MBM - Mitarbeiterbindungsmonitoring

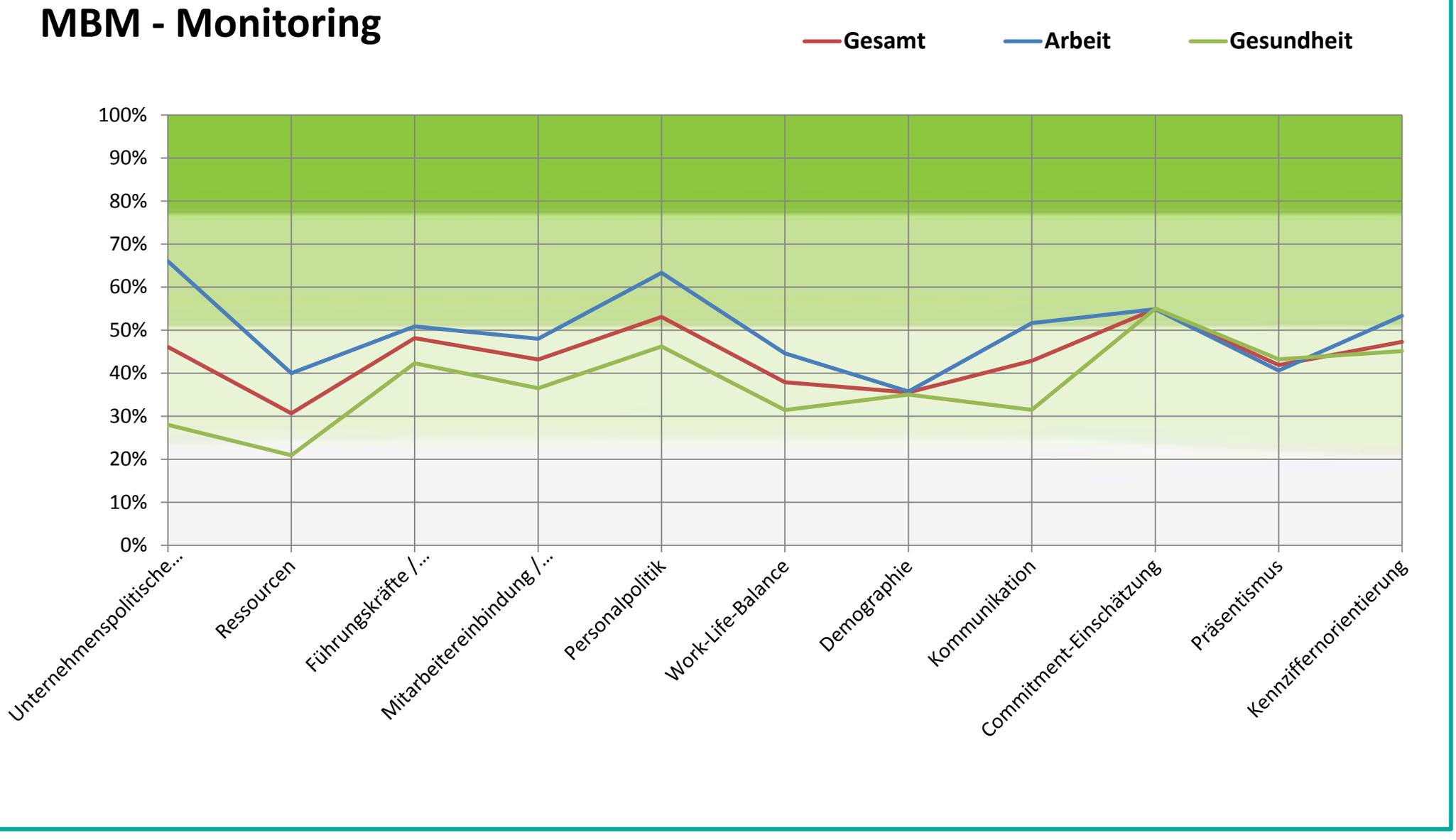
SKOLAMED

MBM-Monitoring

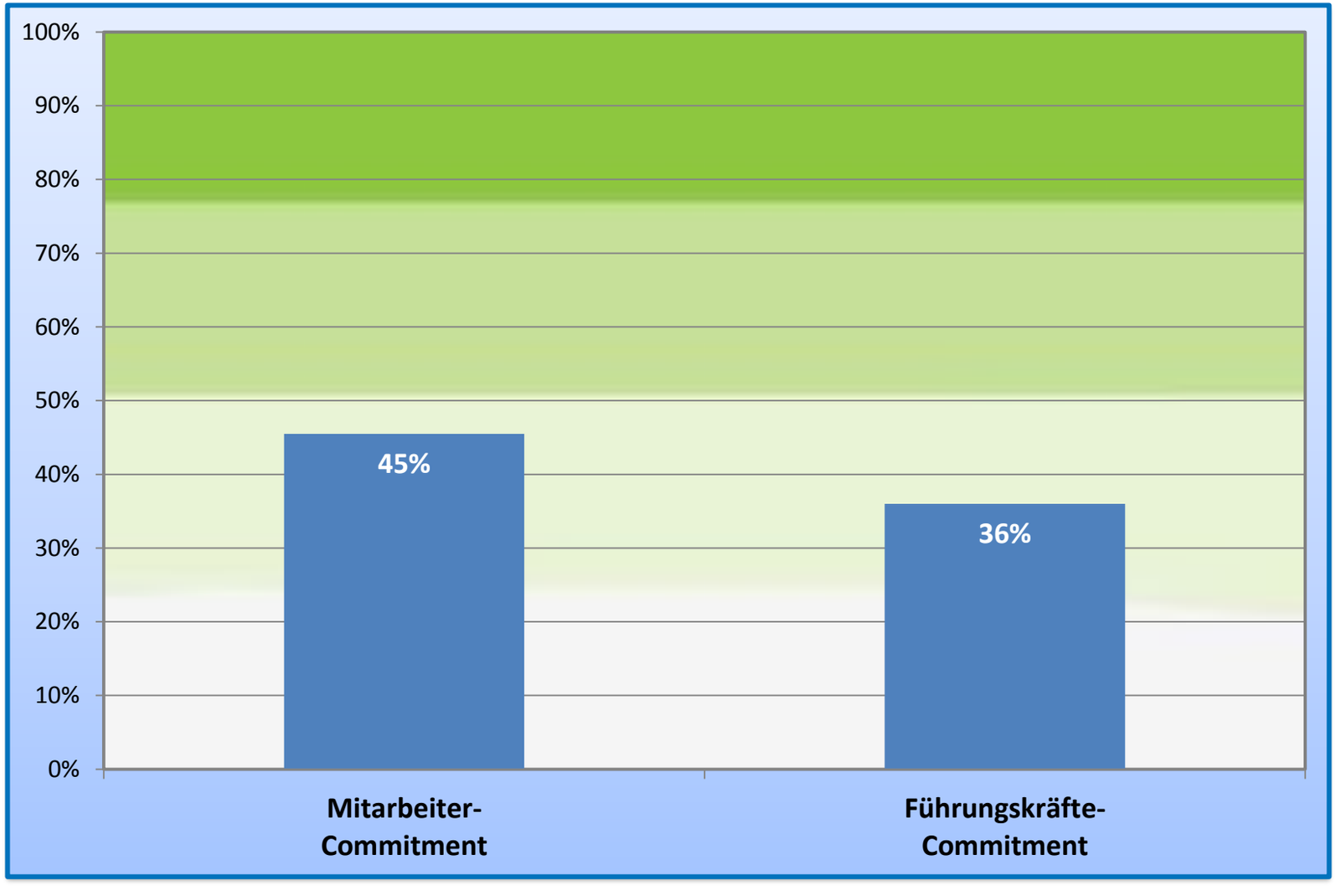




Gesamtergebnis für ein Unternehmen mit gesonderter Betrachtung von Arbeits- und Gesundheitsparametern (Langversion)



Mitarbeiter- und Führungskräfte-Commitment im Unternehmen (Langversion)



SKOLAMED

4 –Stufenmodell

1. Stufe - Commitmentstrategie

Standardisiertes Tiefeninterview mit der Personalleitung

Commitment - Workshop oberste Führungskräfte

2. Stufe – Führungskräfte-Commitment

Commitment - Seminare für Führungskräfte

3. Stufe – Mitarbeitercommitment

4. Stufe – Maßnahmentoolbox

Konzept Mitarbeitercommitment Stufe 1 + 2 – Führungskräfte-Commitment

Workshop (0,5 Tage) zum Mitarbeitercommitment mit der **obersten Führungsebene des Unternehmens**

Inhalt: Diskussion der Ergebnisse der Stärken - Schwächenanalyse und der Handlungsempfehlungen auf Grundlage eines von jedem Teilnehmer ausgefüllten und ausgewerteten Commiment-Trend-Barometers = verkürzte Variante des Tiefeninterviewfragebogens

Ziel: Gemeinsames Commitment zum Mitarbeitercommitment zur Verankerung in den Unternehmensleitlinien

Stufe 1

Commitment - Führungskräfteseminare (1 Tag) zum Mitarbeitercommitment

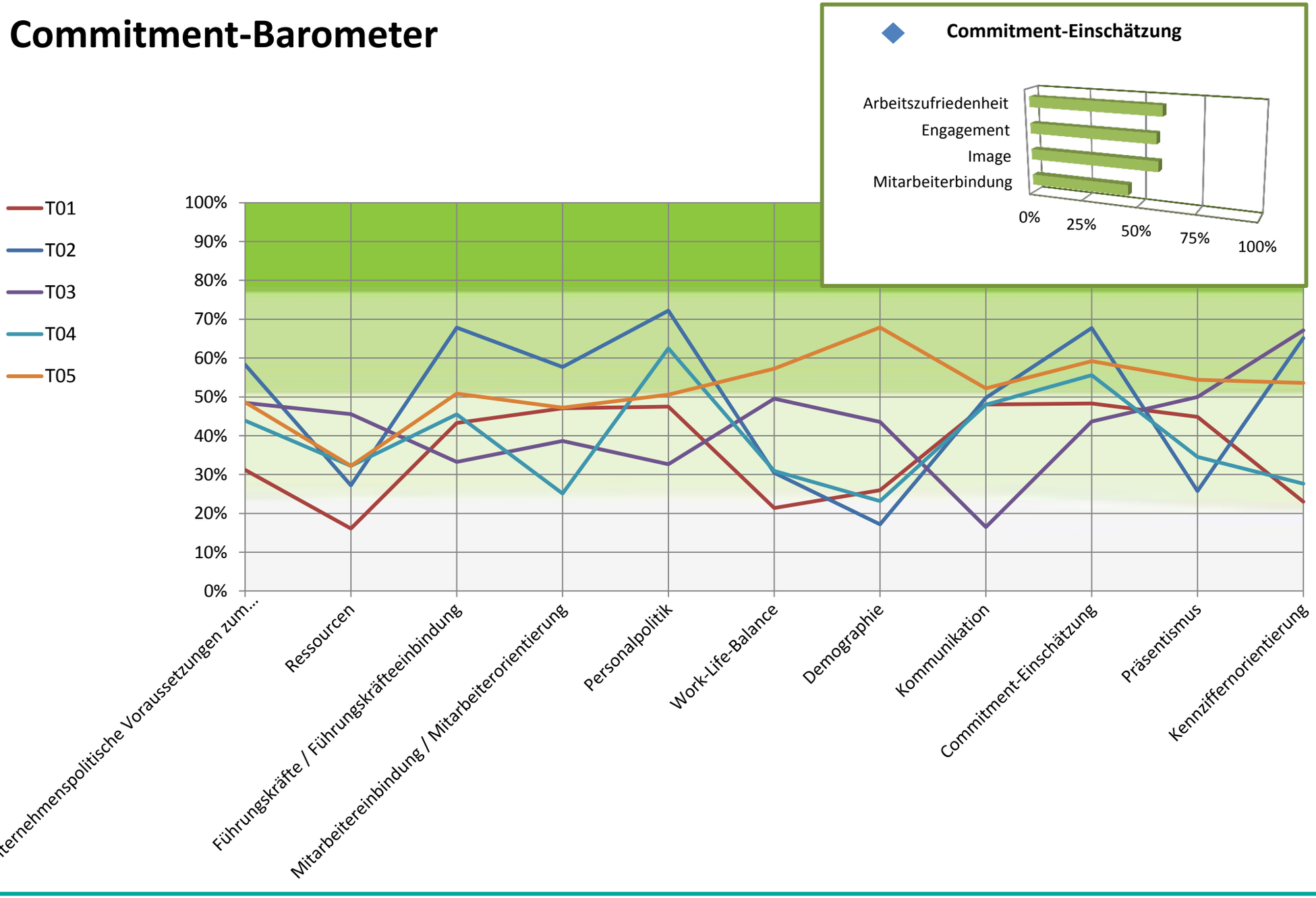
Inhalt: Diskussion der Ergebnisse des Führungskräfte – Workshops auf Grundlage des selbst ausgefüllten und ausgewerteten Commiment-Trend-Barometers = verkürzte Variante des Tiefeninterviewfragebogens

Ziel: Entwicklung einer gemeinsamen Sichtweise zum Mitarbeitercommitment / Integration weiterer Aspekte in die Leitlinien **/** Verankerung des Mitarbeitercommitments als Top-down-Strategie im Sinne eines von den Führungskräften gelebten aktiven Mitarbeitercommitments

Stufe 2

Einzelauswertung der FK-Workshop- bzw. FK-Seminar-Teilnehmer (Kurzversion)

Commitment-Barometer



SKOLAMED

4 –Stufenmodell

1. Stufe - Commitmentstrategie

Standardisiertes Tiefeninterview mit der Personalleitung

Commitment - Workshop oberste Führungskräfte

2. Stufe – Führungskräfte-Commitment

Commitment - Seminare für Führungskräfte

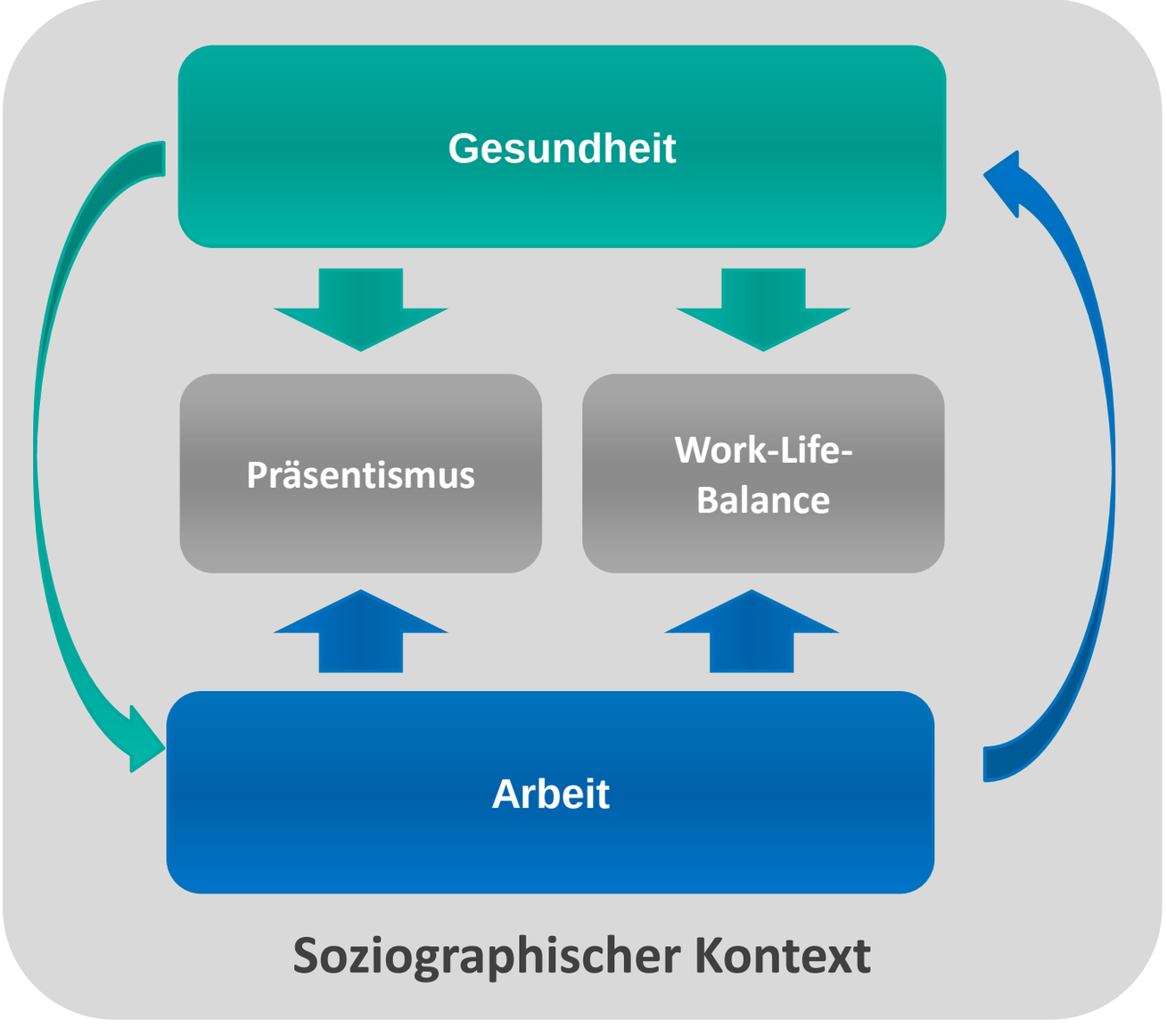
3. Stufe - Mitarbeitercommitment

Work-Health-Monitoring – Mitarbeiterbefragung / Mitarbeiterbeteiligung

4. Stufe – Maßnahmentoolbox

Von der Unternehmenssicht zur Mitarbeitersicht / Mitarbeiterbeteiligung Work-Health-Monitoring

WHM - Analyse der Einfluss- und Wechselwirkungen von Arbeits- und Gesundheitsfaktoren im Unternehmen



Was leistet der Work – Health – Monitor?

Befragungstool

40 Fragenbereiche – 120 Fragen
als Online- oder Papiervariante
Ausfüllzeit: 15 Minuten

Individueller Mitarbeiterbericht

als Online- oder Papiervariante (ca. 10 – 15 Seiten)
Gesundheitsindices als Ampelsystem mit kommentierten Ergebnissen im Benchmark und individuellen Handlungsempfehlungen

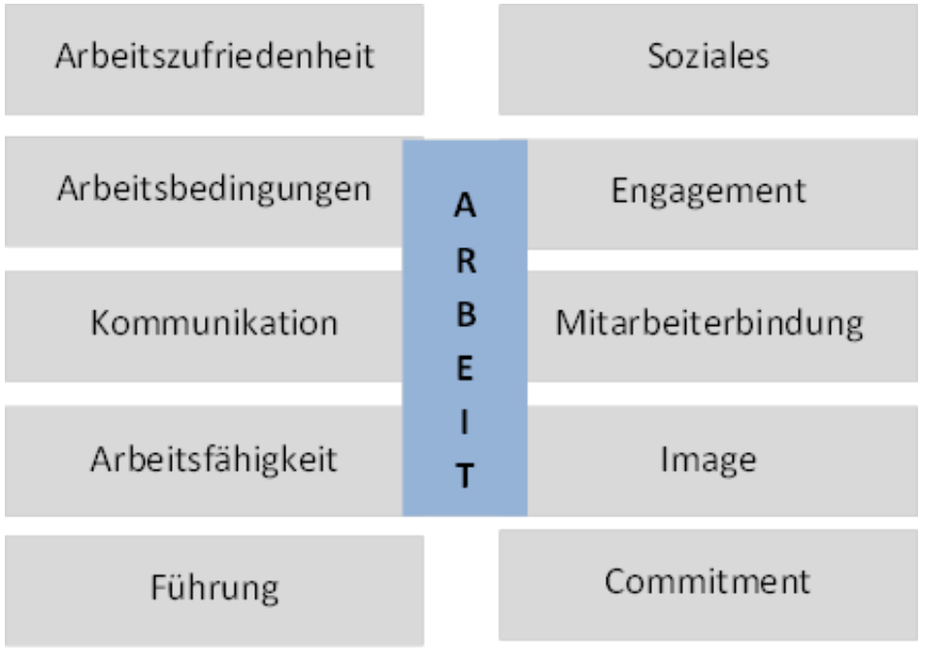
Gesundheitsportal

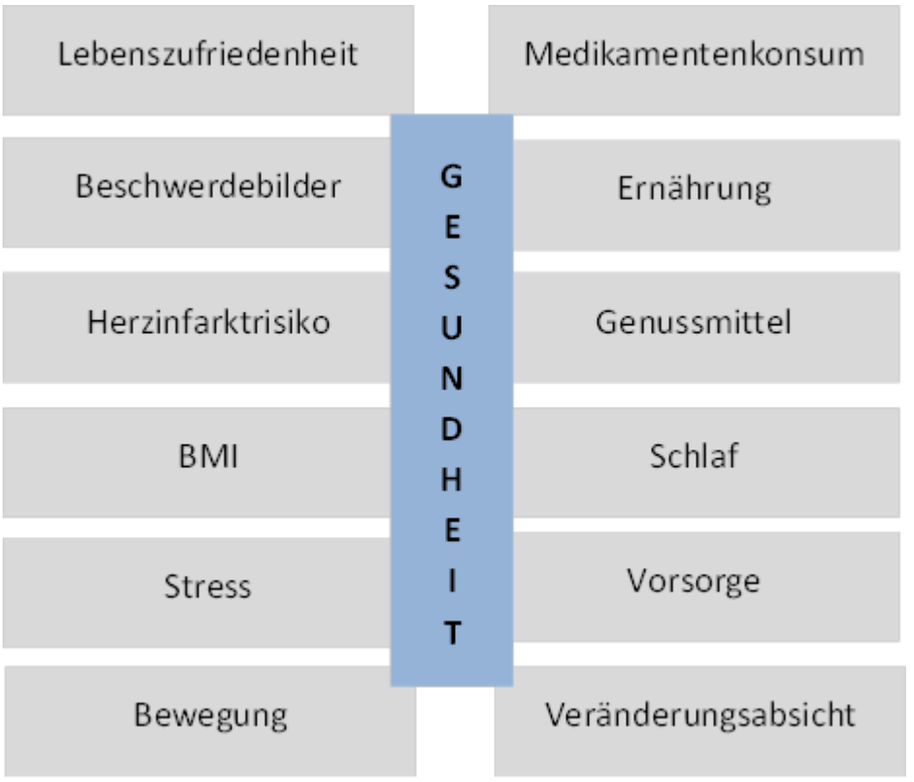
Nutzung eines auf den Fragebogen abgestimmten Gesundheitsinternetportals für die Dauer von 12 Monaten

Gesundheitsreporting Unternehmen

Reporting im Benchmark mit Ergebnissen, Zusammenhängen und Handlungsempfehlungen zu allen arbeits- und gesundheitsrelevanten Fragestellungen auf Grundlage von mehr als 30 Indices sowie Korellationsberechnungen / Pfadmodellen

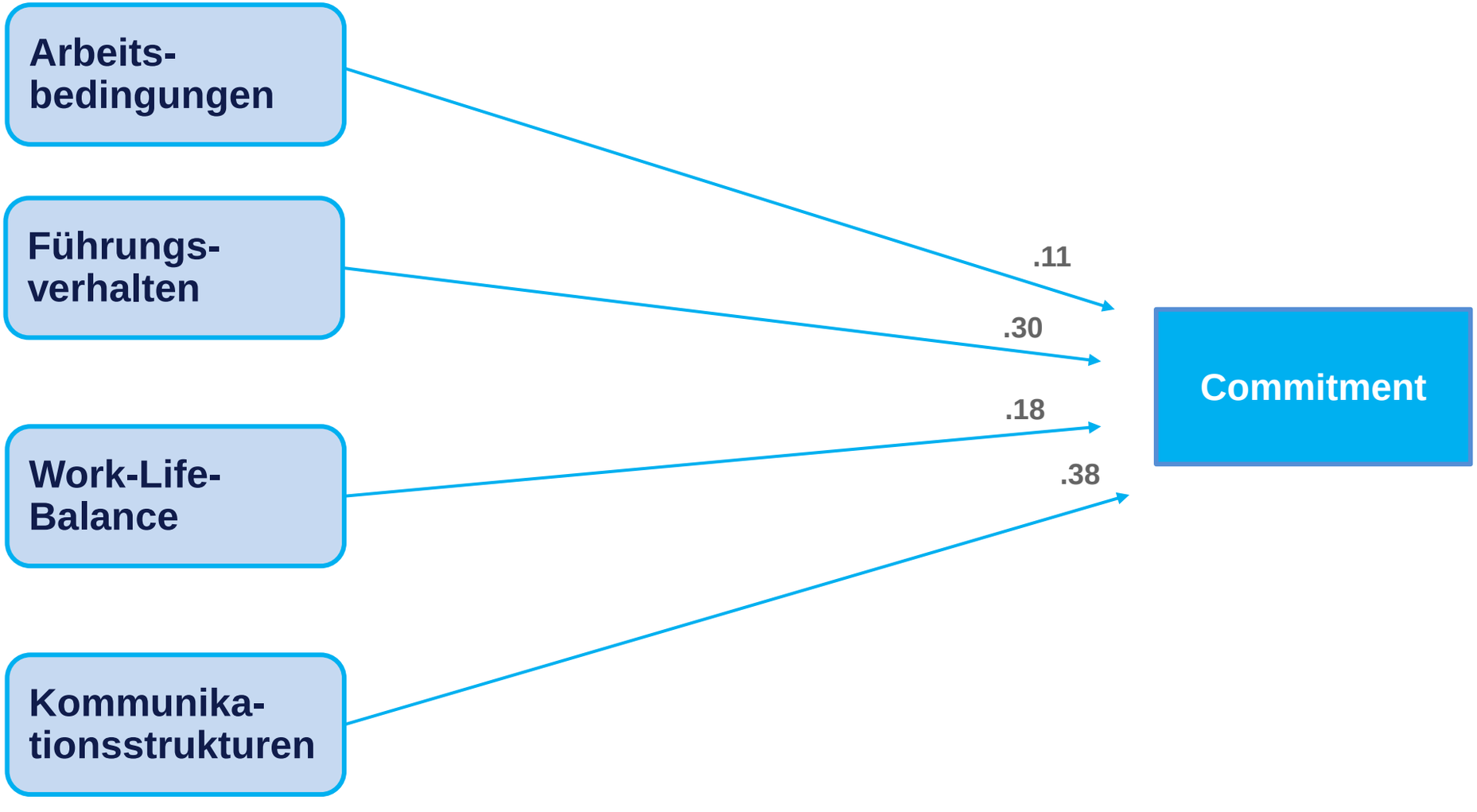
Fragebogenindices





Erhebung von Arbeits- und Gesundheitsfaktoren in der gleichen Detailtiefe und zu einem Zeitpunkt.

Pfadanalyse Commitment



Konzept Mitarbeitercommitment
Stufe 3 - Mitarbeitercommitment

WORK-Health-Monitoring

Vertiefung des Mitarbeitercommitments durch Beteiligung der Mitarbeiter

2 Wege

Mitarbeiterbefragung Work-Health-Monitor

Inhalt:

- Online-/Offline-Befragung
- Individuelle Auswertung plus Gesundheitsportal für jeden Mitarbeiter
- Unternehmensauswertung mit Handlungsempfehlungen
- Pfadmodell zum Mitarbeitercommitment

Ergebnis: Welches sind die **effektivsten Interventionswege** zu einer Erhöhung bzw. Stabilisierung des Mitarbeitercommitments mit **konkreten Handlungs- und Maßnahmenempfehlungen**

oder

Findungsworkshop (1 Tag)

Zusammensetzung repräsentative Teilnehmerzahl aus allen Unternehmensbereichen

Inhalt: Erarbeitung der Inhalte des Work-Health-Monitors in definierten Arbeitsgruppen bzw. Durchführung der Mitarbeiterbefragung unter Anleitung

Ergebnis: Tendenzaussage zum Mitarbeitercommitment mit **allgemeinen Handlungsempfehlungen**

Kompatibilität Commitment-Barometer und Work-Health-Monitoring

Nachstehende Indices sind vergleichend darstellbar:

- Mitarbeiter-Commitment
- Engagement
- Motivation
- Mitarbeiterbindung
- Arbeitszufriedenheit

- Führungskräfte-Commitment

Vortragsinhalt

- Kontext Mitarbeitercommitment – Gesellschaftliche Identität, Unternehmensidentität, Mitarbeiteridentität
- Schnittmengen HR und BGM
- Ergebnisse einer Unternehmensbefragung bei 100 Unternehmen
- 4-Stufen Modell zur Etablierung bzw. zur Istzustandsanalyse des Mitarbeitercommitments
- **Konkrete Umsetzungsmaßnahmen zum Mitarbeiter- und Führungskräftecommitment**

Konkrete Umsetzungsmaßnahmen auf Grundlage des Commitmentbarometers und / oder Work-Health-Monitorings

Umsetzung von Handlungsempfehlungen in konkrete Maßnahmen

Personal, Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung	**BGM und definierte Gesundheitsmaßnahmen**	**EAP-Programme zur Mitarbeiterunterstützung**
Klassische Personalarbeitsthemen, Organisations- und Unternehmensentwicklung, Changeprozesse etc.	BGM - Umsetzung, Mitarbeitercommitment durch Gesundheit, Seminare, Führungskräfte- und Mitarbeitermaßnahmen	Mitarbeiterunterstützungsprogramme (EAP-Programme: Kinder, pflegende Angehörige, Stress, soziale Problemlagen etc.

Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung

Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Mitarbeiter

Umsetzung von Handlungsempfehlungen in konkrete Maßnahmen

Personal, Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung	**BGM und definierte Gesundheitsmaßnahmen**	**EAP-Programme zur Mitarbeiterunterstützung**
Klassische Personalarbeitsthemen, Organisations- und Unternehmensentwicklung, Changeprozesse etc.	BGM - Umsetzung, Mitarbeitercommitment durch Gesundheit, Seminare, Führungskräfte- und Mitarbeitermaßnahmen	Mitarbeiterunterstützungsprogramme (EAP-Programme: Kinder, pflegende Angehörige, Stress, soziale Problemlagen etc.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Maßnahmen für Führungskräfte

Maßnahmen für Mitarbeiter

Handlungsempfehlungen EAP-Programme

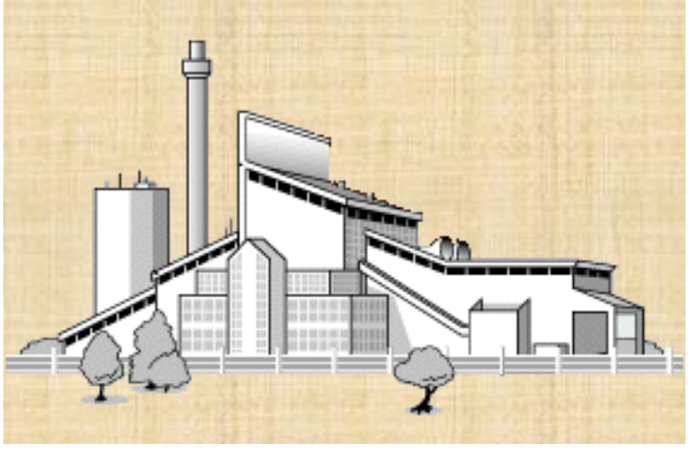
Umsetzung von Handlungsempfehlungen in konkrete Maßnahmen

Personal, Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung	**BGM und definierte Gesundheitsmaßnahmen**	**EAP-Programme zur Mitarbeiterunterstützung**
Klassische Personalarbeitsthemen, Organisations- und Unternehmensentwicklung, Changeprozesse etc.	BGM - Umsetzung, Mitarbeitercommitment durch Gesundheit, Seminare, Führungskräfte- und Mitarbeitermaßnahmen	Mitarbeiterunterstützungsprogramme (EAP-Programme: Kinder, pflegende Angehörige, Stress, soziale Problemlagen etc.

Klassische EAP-Themen - Personal-recrutingvorteil Gesundheitsmanagement

Employee Assistance Programme (EAP) für Angestellte und ihre im selben Haushalt lebenden Familienmitglieder

- Belästigung
- Kinderbetreuung
- Suchtberatung
- Mobbing
- Diskriminierung
- Burnout
- Schuldnerberatung
- Zu pflegende Angehörige
- Sportangebote
- Arbeitsbezogene Themen
- Psych. Betreuung
- Beziehungskonflikte
- Ernährungsberatung
- Konsumentenfragen
- Rechtsberatung
- Krisenmanagement



EAP - Anbieter

EAP- Assist - www.eap-assist.de/

Carpe Diem24 - www.carpediem24.de

Corrente http://www.corrente.de/

ICAS http://www.icas-eap.com/

PME Familienservice http://www.familienservice.de/

Fürstenberg Institut http://www.fuerstenberg-institut.de/

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit...

Malte Klemusch

Thomas Friedrich