

L'Oréal-Mitarbeiter machen Digital-Test

Clichy. Um Transparenz über digitale Marketing-Kompetenzen im Konzern zu gewinnen, setzt L'Oréal neuerdings ein 45-minütiges Online-Testverfahren ein. 4000 Mitarbeiter und 500 Bewerber haben das „Digital Marketing Level 1 (DMI)“ bereits durchlaufen. Entwickelt hat es der globale Bildungsanbieter General Assembly zusammen mit mehreren Firmen, L'Oréal ist aber Pionier beim globalen Einsatz. Der Test soll Basis für individualisierte Trainingsprogramme sein und dabei helfen, Fortschritte zu messen. *lz 24-17*

Viele Händler unter den Kununu-Flop 10

Wien. Mehrere Handelsunternehmen gehören zu den am schlechtesten bewerteten Arbeitgebern auf der Bewertungsplattform Kununu. Dazu gehören das AWG Modecenter, Siemes Schuhcenter und der Onlinehändler CCC Germany. Sie bekommen von Mitarbeitern und Bewerbern weniger als zwei von fünf Sternen und desaströse Kommentare obendrein. Dass die Portale das Image beeinflussen, betonen große HR-Beratungen. Sie raten, Kritiken auf Kununu und Co stets im Blick zu behalten. *lz 24-17*

Neue HR-Tools ausgezeichnet

Berlin. Drei innovative HR-Software-Lösungen haben es in die Endauswahl für den HR Startup Award geschafft. Dieser Preis wird Ende Juni auf dem Personalmanagementkongress in Berlin verliehen. HRInstruments erleichtert das Einholen von Mitarbeiterfeedbacks durch intuitive Oberflächen. Talentwunder hilft beim Recruitement gefragter Experten durch Auswertung berufsbezogener Angaben und Wechselwahrscheinlichkeit in sozialen Netzwerken. Die App Humanoo unterstützt bei Sport, Mentaltraining und Ernährung. *lz 24-17*

Auch bei Toom wird jetzt geduzt

Köln. Seit knapp drei Monaten hat auch Toom das förmliche „Sie“ abgeschafft. Auf einer Mitarbeiterversammlung wurde der Vorsitzende der Geschäftsführung, Detlef Riesche, plötzlich zu Detlef und überraschte damit alle Anwesenden. „Wir wollen stärker für Kunden da sein und das gelingt leichter, wenn Distanzen zwischen Hierarchien möglichst gering sind“, sagt er zur Begründung. Dass Du allein bewirke zwar noch nichts, begleite aber eine Veränderung, die ohnehin im Gange sei. *lz 24-17*

Mitarbeiter wollen Bildung ohne Initiative

Düsseldorf. Mehr als 80 Prozent der deutschen Arbeitnehmer haben Interesse an beruflicher Weiterbildung, bei den unter 40-Jährigen sind es sogar 90 Prozent. Zwei Drittel der Befragten lassen sich vom Arbeitgeber passende Schulungen vorschlagen. Nur ein Drittel zeigt dabei Eigeninitiative. Das belegt eine Befragung des Job-Portals Indeed. 76 Prozent der Beschäftigten bestätigen, dass sie bei ihrer letzten Weiterbildungsmaßnahme hilfreiche Fähigkeiten erworben haben. *lz 24-17*

Mitarbeitergesundheit hoch im Kurs

Entspannungskurse, Fitnessstudio, gesunde Kantinen sind gefragt wie nie – Stressausgleich wird Teil des Employer Branding

Frankfurt. Hohes Arbeitstempo, wachsende Anforderungen und Fachkräftemangel erhöhen die Bereitschaft der Unternehmen, in das Wohlbefinden ihrer Beschäftigten zu investieren.

Laut einer Umfrage der Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement glauben 95 der Personalverantwortlichen, dass die Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) wächst. Förderlich dafür ist, dass die Bundesregierung 2015 mit dem Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention die Budgets der Sozialversicherungsträger für Prävention um 500 Mio. Euro erhöht hat. Ein guter Teil fließt in betriebliche Gesundheitsförderung. Seit Mai koordiniert eine Zentralstelle der Krankenkassen die Entscheidung von BGM-Beratern in Unternehmen, weil das Inte-



Betriebssport 4.0: Mitarbeiter erwarten neue Angebote zur Stärkung ihrer Balance.

resse stetig wächst. „Mit Einzellösungen wie dem ergonomischen Stuhl und dem vegetarischen Essen ist es heute nicht mehr getan“, erklärt Michaela Hombrecher von der Techni-

ker Krankenkasse (TK). „Betriebliches Gesundheitsmanagement 2.0 bis 4.0 fragt, was die Mitarbeiter konkret belastet und setzt bei Führung, Kommunikation oder Vereinbarkeit an.“

„Interesse an Prävention wächst“

Dienstleister Danova bietet Lösungen an 365 Tagen im Jahr – Philipp Lahm seit 2016 Mitgesellschafter

Nürnberg. Betriebliches Gesundheitsmanagement verfolgt heute viele Ziele: Es erhöht die Arbeitgeberattraktivität, erhält die Arbeitskraft Älterer, gleicht Digitalisierungsstress aus und stärkt die Unternehmenskultur. Danova sorgt für strategische Verankerung.

Herr Vieth, inwiefern ändern sich durch Arbeit 4.0 die Anforderungen an betriebliches Gesundheitsmanagement? Die Flut an Informationen, die Tag für Tag auf Mitarbeiter einströmen, ist enorm. E-Mail Anfragen, die steigende Komplexität der Aufgaben und neue Technologien erzeugen bei Mitarbeitern ein Gefühl von steigenden Anforderungen, denen sie trotz Anstrengungen nicht immer gerecht werden können. Stress ist die Folge. Außerdem führt Zeitmangel oft zu schlechter Ernährung. Gleichzeitig steigt das Quantum an sitzenden Tätigkeiten während Arbeit und Freizeit. Der Bewegungsmangel bei den Mitarbeitern nimmt zu, die Anzahl an Einschränkungen und Erkrankungen im Bewegungsapparat ebenfalls.

Wie kann Danova helfen, gegenzusteuern? Wir untersuchen die Mitarbeiter mit medizinischen Check-ups und Befra-

gungs-Tools, geben ihnen auf dieser Basis individuelle Handlungsempfehlungen an die Hand und begleiten sie kontinuierlich durch Seminare oder persönliche Sitzungen und unser Online-Portal. Was uns auszeichnet, ist das Zusammenspiel aus persönlicher Schulung und digitalen Tools. Nur online erzielt man keine Verhaltensänderungen.

Wie sieht digitales Gesundheitsmanagement konkret aus?

Wir können durch den Einsatz unseres digitalen „Gesundheitskonfigurator“ oder des „Quick Checks“ zeitnah und kostengünstig passgenaue BGM-Maßnahmen vorschlagen. Diese werden unter bestimmten Voraussetzungen auch von Krankenkassen bezuschusst. Arbeitnehmer können bewegungsorientierte und mentale Fitnessübungen direkt an ihrem Arbeitsplatz durchführen, sogenannte aktive Pausen, welche die Motivation erhöhen und die Leistungsfähigkeit steigern. Zur Stressbegleitung etwa würde idealerweise ein Online-Fitness-Check gehören, eine individuelle Handlungsempfehlung, ein Diplom-Psychologe als Ansprechpartner und die einjährige Begleitung über eine Start-Info-Veranstaltung und persönliche Sessions. Im Bereich Ernährung bieten wir mit dem digitalen „foodcoach“ alltagstaugliche Unterstützung an. Er geht auf die Ernährungs-Ziele

jedes Einzelnen ein und sorgt mit Ernährungsplänen, Einkaufslisten und Informationsvideos für die Erreichung dieser Ziele. Nicht zu unterschätzen sind spielerische Effekte wie Wissensquizzes, Kollegen-Challenges oder Incentives für gesundheitsorientiertes Verhalten. Sie steigern die Nutzungsdauer, Intensität und Frequenz der Maßnahmen.

Inwiefern bieten Sie heute andere Leistungen an als vor fünf Jahren?

Heute werden persönliche Services von Online-Angeboten unterstützt. Diese sind überall und jederzeit kosteneffizient verfügbar. Wichtig: Die Mitarbeiter möchten dabei individuell und nicht als einheitliche Gruppe abgeholt werden und die angebotenen Maßnahmen an einem Ort gebündelt wiederfinden. Unternehmensleitungen suchen nicht mehr nach einem Einzelanbieter mit analogen BGM-Maßnahmen, sondern nach einem analogen und digitalen Systemanbieter, der bestehende Angebote integriert. Wir haben ein solches Portal entwickelt, in das sich eigene und Angebote von Drittanbietern unter einem Dach für die Nutzer an zentraler Stelle finden und aufeinander abstimmen lassen. Das reduziert die Komplexität, senkt Kosten und erhöht die Möglichkeiten der Nutzenbewertung von BGM-Programmen.

Was gehört zu Ihrem Leistungsspektrum?

Wir haben unser Angebot in vier Themen untergliedert: Der Unternehmens-

Gerade mittlere und kleiner Unternehmen hätten Beratungsbedarf.

Im letzten Jahr hat sich der Krankenstand zwar kaum verändert, dies aber nur, weil die Dauer der Krankenschreibungen sinkt. 15,2 Tage fehlte jeder Versicherte im Durchschnitt. Zweitwichtigster Faktor nach Muskel-Skelett-Erkrankungen sind psychisch bedingte Fehlzeiten (2,7 Tage). Ihr Anteil ist in den letzten zehn Jahren um 86 Prozent gewachsen.

Viele Unternehmen weiten ihr Angebot an Mental-Coachings und Anti-Stress-Trainings aus. So bekommen die Vorstände bei Johnson & Johnson neuerdings persönliche Stressschulungen. Motto: Wir können zwar die Arbeitsbelastung nicht abschaffen, aber den Umgang mit ihr verbessern. Viele neue Dienstleister wittern ihre Chance und wollen Unternehmen mit innovativen Trainings, digitalen Lösungen und ganzheitlichen Konzepten unterstützen. *jw/lz 24-17*



Karsten Vieth: Der Geschäftsführer gehört wie Philipp Lahm, Ex-Metro-Vorstand Hans-Joachim Körber und defacto-Gründer Erich Schuster zum Kreis der Gesellschafter.

leitung bieten wir Analyse und Beratung bei der Auswahl geeigneter BGM-Maßnahmen an sowie hinterher die Erfolgsmessung. Für die Mitarbeiter entwickeln wir individuelle Check-ups und eine Fülle begleitender Maßnahmen.

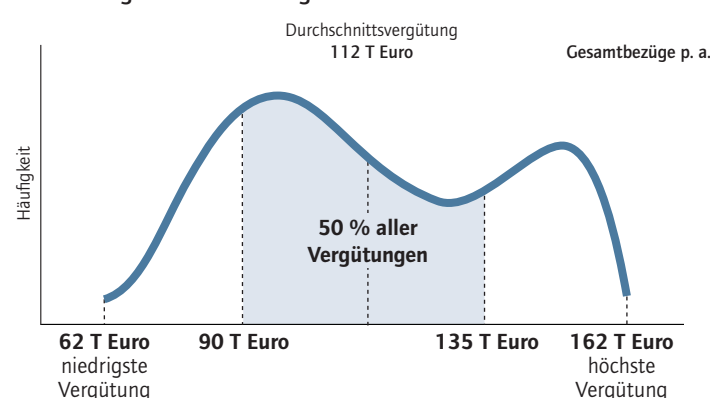
Ändert sich gerade die Rolle des Betriebssports?

Aktuelle Studien wie „Wearables at Work“ belegen, dass sich immer mehr Mitarbeiter BGM-Angebote ihres Arbeitgebers wünschen. Der Betriebssport behält damit seine Berechtigung. Zusätzlich geht es jetzt verstärkt darum, auch die Zielgruppen zu aktivieren, die sich nicht im Betriebssport wiederfinden. Gleichzeitig ist dem Zusammenspiel aller gesundheitsrelevanten Bereiche wie Ernährung, Bewegung und Stress auch mit verknüpfenden Angeboten Rechnung zu tragen. *jw/lz 24-17*

GEHALTS-CHECK

LZ/RAU CONSULTANTS

Leiter Forschung und Entwicklung



Unternehmen: Lebensmittelindustrie mit mehr als 100 Mitarbeitern
 QUELLE: RAU CONSULTANTS, JUNI 2017

LEBENSMITTEL ZEITUNG GRAFIK

Der Leiter Forschung und Entwicklung verantwortet die Produktentwicklung sowie die Forschungsaktivitäten des Unternehmens. Er ist für Planung und Realisierung einer markt- und kundenge-rechten Produktentwicklung zuständig. Input bekommt er auch aus dem Marketing. Die Beobachtung technologischer Trends, des Marktes sowie Kontakt zu Lieferanten und Forschungseinrichtungen gehört dazu. Die Vergütung ist im Schnitt um mehr als 5 Prozent gestiegen. Gefragt sind qualifizierte Bewerber mit langjährigem Know-how, Produkt- und Branchenkenntnis, einer innovativen Führungspersönlichkeit, technischer Affinität und unternehmerischem Denken. Dies entspricht der relativ hohen Nachfrage und dem Kandidatenpotenzial. *lz 24-17*

Personaler verdienen 55 000 Euro

München. Im Personalwesen werden durchschnittlich 55 508 Euro bezahlt. Frauen bekommen mit 50 974 deutlich weniger als ihre Kollegen mit 64 081 Euro. Das zeigt der Gehaltsreport 2017 der Jobbörse Stepstone. Der Bedarf an Personalern ist 2016 um 10 Prozent gestiegen. Unterschiedliche Gehälter sind in der Unternehmensgröße, den Aufgaben und der Erfahrung begründet: In kleinen Firmen liegen die Gehälter bei rund 50 000 Euro, Betriebe mit mehr als 1000 Mitarbeitern zahlen 60 000 Euro. Personalverantwortung bringt plus 17 Prozent. In der HR-Beratung sowie Entwicklung bekommen Akademiker 10 Jahren Berufserfahrung im Schnitt bis zu 76 400. *lz 24-17*