



den Launch eines Berufsorientierungsportals genau der Richtige, denn die Unternehmen finden aufgrund der demografischen Entwicklung und der zunehmenden Akademisierung der Schulabgänger weniger geeignete Auszubildende!“ Wer sich das neue Portal anschauen möchte, hier geht es direkt dorthin.

PERSONALLITERATUR

GRUPPEN- UND TEAMCOACHING

Autorin: Christine Thornton

Komplexe gruppenspezifische Prozesse so einfach und nachvollziehbar darzustellen, dass sich konkrete Handlungsmöglichkeiten ableiten lassen: Dieses Ziel verfolgt die Autorin mit ihrem Buch. Coaches finden hier Anregungen für die praktische Arbeit mit Gruppen und Teams. Wesentlich ist dabei, welche Ziele eine Gruppe verfolgt, in welchem Umfeld sie agiert und wie die Mitgliederstruktur beschaffen ist. Je eingehender ein Coach sich mit diesen Faktoren beschäftigt, desto besser kann er seine Interventionen gestalten. Doch auch Führungskräften liefert das Buch Denkanstöße für Veränderungen in Unternehmen. Einer Untersuchung zufolge sind überhaupt nur 30 Prozent aller Veränderungsprozesse erfolgreich. Warum das nicht so bleiben muss und welche Maßnahmen wirklich Erfolg bringen, wird ebenfalls beleuchtet. ISBN: 978-3-95571-423-9 (Junfermann Verlag), Euro 26,90 (D).

Arbeitgeberbewertungsportal kununu den Arbeitgeber anonym bewerten. Nach den AGB müssen im Zweifelsfall die Nutzer nachweisen, dass sie bei dem bewerteten Arbeitgeber tatsächlich beschäftigt waren. Der Betrieb eines Bewertungsportals trägt im Vergleich zu anderen Portalen von vornerein ein gesteigertes Risiko von Persönlichkeitsrechtsverletzungen in sich. Diese Gefahr wird durch die Möglichkeit, Bewertungen anonym und pseudonym abzugeben verstärkt. Zu dem erschweren es derart verdeckt abgegebene Bewertungen dem betroffenen Arbeitgeber, gegen den Bewertenden direkt vorzugehen. Vor diesem Hintergrund kann der Portalbetreiber verpflichtet sein, die Beanstandung dem Bewertenden zu übersenden und ihn anzuhalten, die ins Netz gestellte Kritik genau zu beschreiben und ggf. auch zu belegen. Die AGB von kununu regeln im Übrigen: (a) Arbeitgeber und Arbeitsstätten genau zu bezeichnen, (b) eine Bewertung nur abzugeben, wenn er selbst bei dem zu bewertenden Arbeitgeber arbeitet oder gearbeitet hat, bzw. sich bei diesem Arbeitgeber beworben hat. (c) keine unwahren und/oder unsachlichen Bewertungen und/oder Aussagen zum Arbeitgeber, zu bei diesem beschäftigten Arbeitnehmern oder sonstigen Verhältnissen beim Arbeitgeber zu machen, (d) keine natürlichen Personen namentlich zu bezeichnen, (e) keine Links auf externe Inhalte zu setzen. Im Einzelfall kann es als Arbeitgeber sinnvoll sein, gegen anonyme Bewertungen, die unsachliche und pauschale Abwertungen enthalten über den Portalbetreiber vorzugehen. Grundsätzlich dazu: BGH vom 01.03.2016-VI ZR 34/15 (RA Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz, www.kanzlei-broetzmann.de)

PERSONALRECHT

ARBEITGEBERKRITIK AUF DEM BEWERTUNGSPORTAL KUNUNU

Mitarbeiter oder ehemalige Mitarbeiter können auf dem zu xing gehörenden

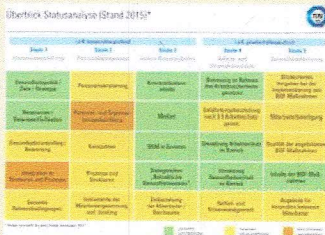
PERSONALTHEMA

INTERNATIONALES BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM) BEI TÜV SÜD – EINE GESUNDE ORGANISATION

Autor: Nicole Commeßmann, Senior Specialist Employment Conditions HR Global Center of Excellence bei TÜV SÜD

Die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens. Aus diesem Grund hat sich das Dienstleistungsunternehmen TÜV SÜD auf die Fahne geschrieben, sich als „gesunde Organisation“ weiter zu entwickeln und das auf internationaler Ebene. Ziel ist es, bis Ende 2016 ein integriertes und nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement auf Basis weltweit verbindlicher Mindeststandards zu implementieren.

Um eine national sowie international wirksame BGM-Strategie zu schaffen, verbindet das Unternehmen fünf Handlungssäulen zu einem ganzheitlichen Modell, in dem alle Einzelmaßnahmen aufeinander abgestimmt sind. Dieses umfasst die Unternehmensführung, das Personalmanagement, die interne Unternehmenskommunikation, den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung. Jeder Bereich ist dazu angehalten, in seinen Handlungsfeldern nach dem Gesundheitsleitbild zu handeln und das mit entsprechenden Maßnahmen zu unterstützen. Somit ist das Thema Gesundheit eine Parallelstruktur mehr sondern in alle Unternehmensabläufe integriert.



Global und lokal – die Mischung macht's

Wie aus dem Fünf-Säulen-Modell hervorgeht, finden einige Maßnahmen konzernübergreifend statt und manche nur in einzelnen Gesellschaften. Denn es ist schwierig, alle Regionen hinsichtlich der länderspezifischen Bedürfnisse auf einen Nenner zu bringen. Zudem spielen die kulturellen Unterschiede der einzelnen Länder eine Rolle, da beispielsweise schon das Wort Stress in vielen Teilen der Erde anders definiert und aufgefasst wird; aber auch die rechtlichen Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz sind zu berücksichtigen. Ein internationaler Baustein sind die Gesundheitskampagnen, die neben den globalen Elementen auch lokale Aktionen enthalten. Auf internationaler Ebene gibt es beispielsweise Webinare zu den Gesundheitsthemen sowie eine gemeinsame Gesundheitsplattform. Zusätzlich sind die weltweit ernannten und geschulten BGM-Beauftragten dann zuständig, in ihren Regionen entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. So wurden beispielsweise in

Deutschland Bewegungsworkshops durchgeführt oder eine 24/7-Hotline für die Beratung in Krisensituationen implementiert. In China hingegen werden Trainings zu „Healthy Weight Management“ angeboten und die Kollegen aus Indien behandeln das Thema Stress Management in Yoga-Sessions und Vorträgen. Durch diese Freiheiten kann jeder BGM-Manager genau auf die Bedürfnisse vor Ort eingehen und somit gemäß dem Leitbild die Gesundheit seiner Mitarbeiter erhalten und verbessern. Mit den Kampagnen, die im zweijährigen Turnus stattfinden, möchte TÜV SÜD seine Mitarbeiter für Gesundheitsthemen sensibilisieren und motivieren, in das eigene Wohlbefinden zu investieren. Zudem wird das gesamte Corporate Health Management innerhalb des Unternehmens sichtbar gemacht. Nach einer Bedarfsanalyse im Unternehmen wurde für das Jahr 2015 das Thema „Mentale Fitness“ festgelegt, bis 2019 stehen dann noch „Bewegung und Rücken“ sowie „Herz-Kreislauf-Erkrankungen“ auf der globalen Agenda.

Monitoring und stetige Verbesserung

Um zu verifizieren, mit welchem Erfolg die Maßnahmen durchgeführt wurden und welche Schlüsse sich daraus ziehen lassen, wurden nationale und internationale BGM-Arbeitskreise gebildet. Diese kommen in regelmäßigen Abständen zusammen und tauschen sich über ihre Erfahrungen aus.

So bleiben alle Maßnahmen unternehmensweit transparent und es können Lerneffekte entstehen. Zudem wurden im Rahmen einer unternehmensweiten Mitarbeiterbefragung Gesundheitskennzahlen erhoben, anhand derer erkennbar ist, wie es in den einzelnen Regionen um das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter steht. Der sogenannte Gesundheitsradar der TÜV SÜD Gruppe setzt sich aus den folgenden Dimensionen zusammen: Arbeitsbedingungen, Qualität der Aufgaben, Entwicklungsmöglichkeiten, Kommunikation innerhalb des Teams, Wertschätzung und Mitarbeiterführung, Work-Life-Balance und Bedenken bezüglich der Arbeitslast. Daraus ergibt sich ein allgemeiner Gesamtindex der den Unternehmensdurchschnitt widerspiegelt. Daran können sich die einzelnen Regionen orientieren und sehen, wo noch Verbesserungspotenzial liegt. So sorgt TÜV SÜD dafür, dass die ganzheitliche Betrachtungsweise der vielfältigen Maßnahmen sichergestellt ist und der Dienstleister zu einer durch und durch gesunden Organisation wird.



Anzeige

PERSONALintern.info

Basis
(Preis: 200,- Euro)

Stellengesuch

Kombi-Paket (Preis: 300,- Euro)

- PERSONALintern ■ FAZ (Print)

Kombi-Plus-Paket (Preis: 350,- Euro)

- PERSONALintern ■ FAZ (Print)
- karriere-marktplatz

Preis pro Einzelschaltung inkl. kostenloser Chiffre-Weiterleitung.

Weitere Informationen für Ihre Insertion unter:

Certo GmbH Verlag und Medienberatung · Tel. 02132 / 658632-0

www.personalintern.info