

Frühbucherrabatt
bis
15.01.2012

Tagung Gesundheitsmanagement

08. – 10. Februar 2012 // Berlin

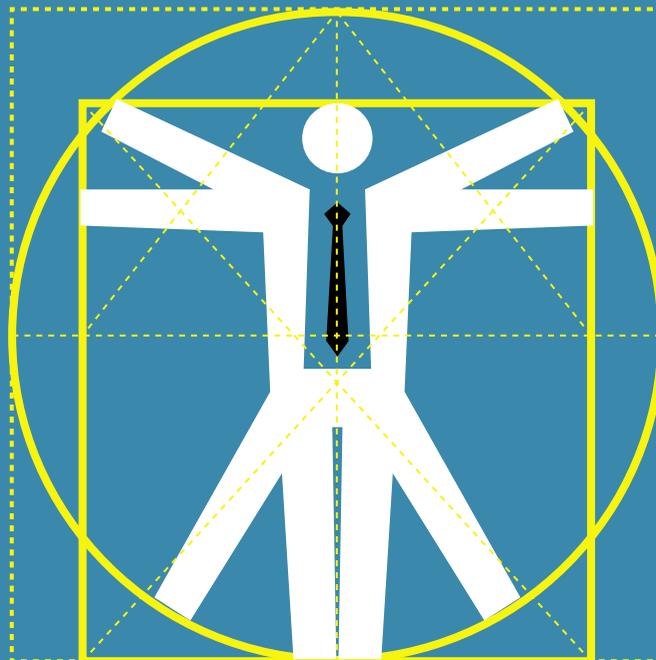
Themen:

Unternehmenskultur

ganzheitliches BGM

Motivation

Wiedereingliederung



Burn Out

Salutogenese

Führung

Prävention

Förderprogramme

Lösungen für KMU

Erfolgskontrolle

Tagung Gesundheitsmanagement
Führungs- und Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor
 Quadriga Forum, Berlin

MITTWOCH, 08. FEBRUAR 2012

ab 18.00 Uhr Get Together und Impulsvortrag

DONNERSTAG, 09. FEBRUAR 2012

07.30 – 08.15 Uhr Joggen mit Achim Achilles

09.15 – 09.30 Uhr Begrüßung durch die
Moderatorin
Dr. Petra Bernatzeder

09.30 – 10.15 Uhr Keynote: BGM als Teil einer
nachhaltigen
Unternehmensstrategie
Prof. Dr. Joachim E. Fischer

10.45 – 12.15 Uhr **Modul I: Gesundheit als
Führungsaufgabe**

10.45 – 10.50 Uhr Führungskräftekommunikation
was heißt das eigentlich?
Prof. Dr. Thomas Armbrüster

10.50 – 11.35 Uhr Best Case: Erfolgreiches
Gesundheitsmanagement –
Gute Führung zeichnet sich aus
Roland Kraemer

11.35 – 12.15 Uhr Die Bedeutung von
Führungskräften für das
BGM der Deutschen Bahn
Dr. Christian Gravert

13.15 – 15.15 Uhr **Modul II: Die Kehrseite der
Wissensgesellschaft; Psychische
Überlastungen, Sucht, Burn Out
und Co.
EXKURSION ZUR CHARITÉ**

13.30 – 14.10 Uhr Stress und Burn out: Symptome
und Ursachen erkennen,
Strategien entwickeln
PD Dr. med. M. Adli

14.10 – 14.25 Uhr Erfahrungsbericht
Dr. Lutz Meyer

14.25 – 15.00 Uhr Best Case: Konkrete Umsetzung
der Burn Out- Prophylaxe bei
der SAP AG
Gregory Park

15.30 – 17.00 Uhr **Modul III: So wirds gemacht!
BGM als ganzheitliche
Personalstrategie**

15.30 – 15.45 Uhr Impulsvortrag durch ein
Beiratsmitglied
Dr. Julia Schröder

15.45 – 16.15 Uhr Gesunde Unternehmenskultur
– BMG und spezielle Anforder-
ungen in KMU
Tom Conrads

16.15 – 17.00 Uhr Betriebliches Eingliederungs-
management im Unternehmen
der Zukunft
Dr. Rolf Bössinger

DONNERSTAG, 09. FEBRUAR 2012

17.30 – 18.30 Uhr **Modul IV Gesundheit zahlt
sich aus!**

17.30 – 17.45 Uhr Warum überhaupt BGM
in deutschen Unternehmen?
Der Fürstenberg Performance
Index
Werner Fürstenberg

17.45 – 18.15 Uhr Integratives betriebliches
Gesundheitsmanagement in
kleinen und mittelständische
Unternehmen
Dr. Martin J. Thul

18.15 – 18.45 Uhr Erfolgreiches Gesundheits-
management – Eine Frage der
Unternehmenskultur
Dr. Andreas Tautz

FREITAG, 10. FEBRUAR 2012

09.00 – 09.15 Uhr Begrüßung durch die
Moderatorin

09.15 – 09.45 Uhr Impulsvortrag durch ein
Beiratsmitglied
Manfred Rompf

09.45 – 11.15 Uhr **Workshop-Programm – Session I**

WS I: Alles reden von Burnout
– wie können Unternehmen
die psychische Gesundheit
fördern
Dr. Petra Bernatzeder

WS II: Do it yourself! Schlanke
Lösungen für KMU
Niels Gundermann

WS III: Betriebliches Einglieder-
ungsmanagement (BEM) – im
Fadenkreuz modernen
Arbeitsschutzrechts
Stefan Missal

11.45 – 13.15 Uhr **Workshop-Programm – Session II**

Wiederholung der
Workshops I–III

13.45 – 14.15 Uhr Round Table Session:
Paradigmenwechsel im BGM:
Von der Kontrolle zum
Management

Tagung Gesundheitsmanagement

Führungs- und Unternehmenskultur als Erfolgsfaktor

Nur wenige Themen haben im Bereich des Personalmanagements in den vergangenen Jahren eine derart enorme Bedeutung erlangt wie das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Für einige Unternehmen ist es Teil einer modernen Personalstrategie geworden. Die Mehrheit jedoch unterschätzt das BGM immer noch in seiner Komplexität und in seiner Breitenwirkung. BGM ist mehr als für Obsteller und Rückenschule zu sorgen. Und es geht um mehr als nur um die Verringerung von Fehlzeiten. Gesundheitsförderung hat großen Einfluss auf die Motivation sowie die Mitarbeiterbindung und damit die Produktivität. Zudem ist das BGM ein äußerst wichtiger Faktor im Rahmen des Demografiemanagements. Arbeitgeber – und Personaler – sollten sich also aus harten ökonomischen Erwägungen mit dem Thema beschäftigen.

Dabei sehen sich insbesondere die Personalentscheider mit wichtigen Fragen konfrontiert: Wie gelingt die Enttabuisierung psychischer Belastungen? In welcher Form können Führungskräfte unterstützt werden? Und: Wie lässt sich der Erfolg eines BGM nachweisen? Einfach sind diese Aufgaben sicherlich nicht. Aber jede Reise beginnt mit dem ersten Schritt.

JAN C. WEILBACHER
Chefredakteur,
Human Resources Manager Magazin

**Ziele der
Tagung**

Die Veranstaltung richtet sich an Personalverantwortliche und Manager, die sich für den Aufbau eines umfassenden BGM interessieren.

Die Fachtagung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ vermittelt:

- 1. Einblicke in BGM-Programme ausgezeichneter Unternehmen**
- 2. Anwendungsorientierte Präventionstechniken**
- 3. Systeme zur Optimierung der psychischen Gesundheit und des Umgangs mit Burn Out & Co**
- 4. Kompetenzen gesunder Führung**
- 5. Erkenntnisse aus der Implementierung von BGM bei KMU**
- 6. Kennzahlen und Evaluationsinstrumente**
- 7. Wertvolle Kontakte zu Experten und Kollegen**

Mittwoch, 08. Februar 2012

.....
 ab 18.00 Uhr

Begrüßung durch den Tagungsleiter, Get Together und Impulsvortrag

Donnerstag, 09. Februar 2012

.....
 07.30 – 08.15 Uhr

Joggen mit Achim Achilles



ACHIMACHILLES

Spiegel Online-Kolumnist und Läufer

Er läuft überall, wo es wehtut. Motto des Wunderathleten und Kolumnisten: „Qualität kommt von Qual“. Dabei ist es ihm egal, dass er trotz intensiven Trainings kaum von der Stelle kommt. Für ihn ist der Weg das Ziel. Seine Lieblingsfeinde auf dem Weg zum Ziel sind Walker und andere Pseudosportler.

.....
 09.15 – 09.30 Uhr

Begrüßung durch die Moderatorin und Einführung in das Programm



DR. PETRA BERNATZEDER

Diplom Psychologin, Verhaltenstrainerin und Coach

Die geschäftsführende Gesellschafterin der upgrade human resources GmbH, einem Beratungsunternehmen für ganzheitliches Gesundheitsmanagement mit Schwerpunkt psychische Gesundheit und Herausgeberin von Deutschlands erstem Fachmagazin für Betriebliches Gesundheitsmanagement health@work, befasst sich schon seit ihrem Studium der Psychologie mit dem Thema Führungsverhalten und Stress am Arbeitsplatz. Neben der Forschungsarbeit am Max-Planck-Institut, München, und vielen anderen Lehrtätigkeiten an Universitäten hat sie vor allem praxisnahe Erfahrungen aus Unternehmen. Ihre Überzeugung: Stabilität der psychischen Gesundheit ist ein grundlegender Baustein der Leistungskraft für gesunde Mitarbeitende und gesunde Unternehmen.

.....
 09.30 – 10.15

Keynote

Betriebliches Gesundheitsmanagement als Teil einer nachhaltigen Unternehmensstrategie

Die Inbox ist überfüllt und die Arbeitszeit jenseits der 50 Stunden. Kennziffern, Meetings, Projekte, Termine halten, Kosten reduzieren. Mitarbeitergesundheit? Sollen jetzt Führungskräfte auch noch für die persönliche Gesundheit der Mitarbeiter verantwortlich sein? Lösungsorientierte Mitarbeiterführung ist nicht nur gut für das Geschäft und die eigene Entlastung, sondern stärkt als Nebenwirkung auch die psychische Gesundheit der Mitarbeiter. Niemand ist dabei im Alltag wirksamer als der Chef.



PROF. DR. JOACHIM E. FISCHER

Direktor des Mannheimer Instituts für Public Health, Medizinische Fakultät Mannheim, Universität Heidelberg

Seit 2006 leitet Prof. Fischer das Mannheimer Institut für Public Health der Universität Heidelberg. Der Schwerpunkt seiner Forschungsarbeit liegt auf der Gesunderhaltung der Bevölkerung in der zweiten Lebenshälfte sowie biologischen Zusammenhängen zwischen psychosozialen Stress und kardiovaskulären Erkrankungen. Von 2001 bis 2006 leitete er an der ETH Zürich eine Forschungsgruppe zu den biologischen Wirkungen arbeitsbedingter Belastungen. Außerdem arbeitet er an der Universitätskinderklinik sowie am Horten-Zentrum für praxisorientierte Forschung.

Donnerstag, 09. Februar 2012

Modul I: Gesundheit als Führungsaufgabe

Führungskräftekommunikation – Was heißt das eigentlich?

PROF. DR. THOMAS ARMBRÜSTER

Leiter Department Management & Economics Quadriga Hochschule Berlin

10.45 – 12.15

Best Case

Erfolgreiches Gesundheitsmanagement – Gute Führung zeichnet sich aus!

Als dezentral organisiertes und bundesweit aktives Handelsunternehmen steht die REWE Group vor besonderen Herausforderungen im Gesundheitsmanagement. Gesundheitsgerechte Führung wird als Erfolgsfaktor immer wichtiger, um Leistungsfähigkeit, Motivation und Produktivität zu fördern. Nicht nur die Thematisierung in systematischen Führungskräfteprogrammen sondern auch das Augenmerk auf „Führung vor Ort“ ist dabei von Bedeutung. Es sind Fragen zu diskutieren, wie „Welchen Einfluss habe ich?“, „Was ist der Nutzen und wie setze ich Aktivitäten um?“. Praxisgerechte Beispiele machen die Zusammenhänge deutlich.



ROLAND KRAEMER

Funktionsbereichsleiter Gesundheitsmanagement, REWE Group

Kraemer ist seit 2006 bei der REWE Group in Köln und dort als Funktionsbereichsleiter Gesundheitsmanagement zuständig für Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz. Nach Studium und fünfjähriger Beratertätigkeit bei einer mittelständischen Managementberatungsgesellschaft (Schwerpunkt: Organisationsentwicklung und Projektmanagement) seit Mitte der 90er Jahre aktiv in der Weiterentwicklung von betrieblicher Gesundheitsförderung und Implementierung in Unternehmen beteiligt. Mitglied in diversen sozialpolitischen Arbeitsgruppen und sowie in der Selbstverwaltung von Berufsgenossenschaft (Vorstand) und Krankenkasse (Verwaltungsrat).

Die Bedeutung von Führungskräften für das BGM der Deutschen Bahn

Während im BGM der Deutschen Bahn zunächst der Aufbau betrieblicher und betriebsübergreifender Strukturen – vom Gesundheitszirkel vor Ort bis zum Arbeitskreis Gesundheit auf Konzernebene – sowie die Netzwerkbildung der beteiligten Stakeholder im Mittelpunkt standen und vielfältige Maßnahmen zur Verhaltensprävention erprobt und erfolgreich eingeführt wurden, rücken heute ergänzend die tiefere Verankerung von Gesundheit in Führungsprozessen sowie die Beachtung von Persönlichkeitsrechten im Umgang mit Gesundheitsdaten in den Fokus. Die Zunahme älterer und chronisch kranker Mitarbeiter erfordert eine transparentere Identifizierung von Leistungspotentialen und bessere betriebliche Wiedereingliederung.



DR. CHRISTIAN GRAVERT

Leiter Gesundheitsmanagement, Leitender Arzt, Deutsche Bahn AG

Dr. Gravert ist Arzt für Allgemein- und Arbeitsmedizin und leitet seit 2003 das Gesundheitsmanagement der DB AG. Hierzu gehören neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Betrieblichen Gesundheitsförderung auch die Eignungsfeststellung der Bahnmitarbeiter und die Hygieneberatung. Vor seiner Tätigkeit bei der DB war Dr. Gravert Mitglied der Geschäftsleitung von medlive TV, einem medizinischen Fortbildungsfernsehen, und von 1996 bis 2000 in Washington D.C. in der Forschungskoordination tätig.

Donnerstag, 09. Februar 2012

13.15 – 15.15

Exkursion zur Charité



Die Charité ist ein berühmtes und traditionsreiches Krankenhaus in Berlin. Im Jahr 1710 als Pesthaus gegründet, ergänzte die Charité nach der Gründung der Humboldt-Universität 1810 das Universitätsklinikum und wurde zur bedeutenden Lehr- und Forschungsstätte. Seit 2003 sind die medizinischen Fakultäten der Humboldt- und Freien Universität Berlin unter dem Namen Charité – Universitätsmedizin Berlin vereinigt. Damit bildet die Charité eine der größten Universitätskliniken Europas.

Modul II: Die Kehrseite der Wissensgesellschaft: Psychische Überlastungen, Sucht, Burn-Out und Co.

Vorträge in der historischen Hörsaalruine der Charité

Stress und Burn-Out: Symptome und Ursachen erkennen, Strategien entwickeln

Stress gehört laut WHO zu den größten Gesundheitsherausforderungen unseres Jahrhunderts. Immer mehr Menschen leiden am Burn-Out-Syndrom: Veränderungen in der Arbeitswelt, fehlende Anerkennung und Zeitdruck können die Psyche ausbrennen. Mangelnder Zugang zu effektiver Erholung kurbelt dabei die Stressspirale weiter an. In Deutschland sollen ca. 9 Mio Menschen vom Burn-Out betroffen sein. Doch was verbirgt sich hinter dem Burn-Out-Syndrom, für das bis heute keine klaren Definitionen existieren? Was sind Symptome und Frühwarnzeichen? Stressmanagementstrategien können helfen den Umgang mit Stress zu optimieren und Burn-Out-Syndromen vorzubeugen.



PD DR. MED. MAZDAADLI

Oberarzt, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Charité, Campus Mitte

Nach dem Studium der Medizin begann Mazda Adli als Wiss. Mitarbeiter und Assistenzarzt an der Klinik für Psychiatrie der FU Berlin. Seit 2005 ist er Oberarzt der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Charité, Campus Mitte, und leitet dort eine eigene Forschergruppe. Seine gesamte klinische und wissenschaftliche Tätigkeit widmete er der Entstehung und Behandlung von Stimmungsstörungen. Dazu gehören stressassoziierte Symptome, die Depression und die manisch-depressive Erkrankungen. Einer der Arbeitsschwerpunkte ist die Untersuchung von Einflussfaktoren auf die individuelle Stressreaktion.

Erfahrungsbericht – Mein Burn-Out

DR. LUTZ MEYER

Geschäftsführender Gesellschafter, Blumerry und Partner

Konkrete Umsetzung der Burn-Out-Prophylaxe bei der SAP AG

Angesichts des Fachkräftemangels stellen Motivation, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter einen entscheidenden Wettbewerbsfaktor dar. Unternehmen sind heute besonders gefordert z. B. der Burn-Out-Gefahr vorzubeugen. Investitionen in Gesundheit und Lebensbalance sind nicht nur ethisch geboten, sondern sie rechnen sich auch wirtschaftlich. Die ganzheitlichen, zum Teil innovativen und vor allem niedrigschwelligen gesundheits- und balancefördernden Maßnahmen der SAP AG werden hinsichtlich der Übertragbarkeit auch auf kleinere und mittlere Unternehmen dargestellt und diskutiert.



GREGORY PARK

Betriebsarzt, SAP

Gregory Park war nach dem Studium der Humanmedizin in Mainz, Heidelberg und Mannheim Weiterbildungsassistent im Bundeswehrzentral Krankenhaus Koblenz. Von 1998 - 2003 begleitete er als Medical Officer des Joint Headquarters Centre Heidelberg Auslandseinsätze im Kosovo (KFOR) und Georgien (UNOMIG). Seit 2005 ist Gregory Park Betriebsarzt Global Health Management der SAP AG in Walldorf.

Modul III: So wird's gemacht! BGM als ganzheitliche Personalstrategie

Impulsvortrag eines Beiratsmitglieds

DR. JULIA K. SCHRÖDER

Geschäftsführerin, Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH

15.30 – 17.00

Best Case

Gesunde Unternehmenskultur – BGM und spezielle Anforderungen in KMU

Entdecken Sie in diesem Vortrag, wie Sie Betriebliches Gesundheitsmanagement in Ihr Unternehmen implementieren und wie Sie ein individuelles Konzept für Ihr Unternehmen gestalten können. Anhand vieler Beispiele aus der mehr als zehnjährigen Erfahrung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement stellt der Referent – Tom Conrads, geschäftsführender Gesellschafter der insa Gesundheitsmanagement GbR – den Status Quo dar und gibt wichtige Informationen und Antworten.



TOM CONRADS

Geschäftsführer, insa Gesundheitsmanagement GbR

Der ehemalige Leistungssportler ist seit über 12 Jahren Geschäftsführer und Inhaber der Agentur „Wosko-Lifestyle & Fitness“ – Personal Training, und der „insa Gesundheitsmanagement“ – betriebliches Gesundheitsmanagement.

Er ist ein gefragter Referent zu allen Themen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auf Konferenzen, Kongressen, Fortbildungen und in Unternehmen. Zu seinen Hauptaufgabenbereichen gehören: Konzeption im BGM, Marketing im BGM, Projektentwicklung und die aktive Aktions-Betreuung.

Betriebliches Eingliederungsmanagement im Unternehmen der Zukunft

Die Zeiten, in denen Unternehmen sich auf die Erfüllung gesetzlicher Bestimmungen in puncto Gesundheitsschutz beschränken konnten, scheinen gezählt. Der Fachkräftemangel führt zu einer Herausforderung, der Unternehmen und Politik gemeinsam begegnen: Öffentliche Unterstützung und der Wettbewerbsvorteil einer verantwortungsbewussten Arbeitgebermarke machen innovative Modelle im Gesundheitsschutz attraktiv. Dr. Bösingler wird Ansatzpunkte aufzeigen, die gerade für KMU ein lohnender Anreiz sind, sich im Gesundheitsmanagement zu engagieren.



DR. ROLF BÖSINGER

Leiter der Projektgruppe „Unternehmensbezogene Aktivitäten einer zukunftsgerechten Arbeitswelt – gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmern (CSR)“

Dr. Bösingler ist Leiter der Gruppe „Unternehmensbezogene Aktivitäten einer zukunftsgerechten Arbeitswelt - Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR)“. Er leitete von 2008 bis 2010 die Abteilung I „Grundsatzfragen, Zukunft des Sozialstaats, Innovation und Information“ und die Projektgruppe „Neue Kultur der Arbeit“, Bundesministerium für Arbeit und Soziales. 2008 war Dr. Bösingler Leiter der Unterabteilung Ia „Grundsatzfragen; Innovation und Zukunftsfragen des Sozialstaats“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales und zwischen 2005 und 2008 Leiter des dortigen Leitungs- und Planungsstabs.

Donnerstag, 09. Februar 2012

17.30 – 18.30

Best Case

Modul IV: Gesundheit zahlt sich aus!

Warum überhaupt BGM in deutschen Unternehmen? Der Fürstenberg Performance Index

Die Fürstenberg Studie zeigt: Die Vielfalt und Anzahl psychischer Belastungen und Erkrankungen nimmt immer mehr zu. Hier werden die Kernaussagen der Studie vorgestellt.

WERNER FÜRSTENBERG, Gründer und Geschäftsführer, Fürstenberg Institut

Integratives BGM in kleinen und mittelständischen Unternehmen

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, das auf Dauer erfolgreich sein will, muss insbesondere zwei Anforderungen erfüllen: es muss ganzheitlich angelegt und in das Führungssystem einer Organisation integriert sein. Im Rahmen des Vortrages wird gezeigt, wie ein integratives Betriebliches Gesundheitsmanagement in Groß- und vor allem Kleinbetrieben ausgestaltet sein kann. Dabei werden Erfahrungen aus dem Qualitätswesen auf den Themenbereich „Gesundheit“ übertragen, Strategien zur Umsetzung vorgestellt und Umsetzungsergebnisse präsentiert.



DR. MARTIN J. THUL

Institut für Technologie und Arbeit e.V., Universität Kaiserslautern

Dr. Thul ist Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des Instituts für Technologie und Arbeit an der TU Kaiserslautern. Dort forscht er u.a. in den Bereichen Betriebliches Gesundheitsmanagement, strategische Unternehmensführung und Umsetzung betrieblicher Veränderungsprozesse. Darüber hinaus ist Dr. Thul Vorsitzender des Aufsichtsrats der anbg AG und Lehrbeauftragter an zahlreichen Hochschulen in Deutschland und der Schweiz. Dr. Thul ist Autor von über 80 Veröffentlichungen, insbesondere zu den Themen Betriebliches Gesundheitsmanagement, Organisationale Veränderungsprozesse und Mitarbeiterbeteiligung.

Erfolgreiches Gesundheitsmanagement – Eine Frage der Unternehmenskultur

Eine Zunahme chronischer und mentaler Erkrankungen gehört zu den globalen Unternehmenskernrisiken. Die Themen, Führung und Gesundheit sowie Umgangs- und Organisationskultur sind die Stellschrauben für ein nachhaltig erfolgreiches Gesundheitsmanagement inklusive Bewältigung der wachsenden Herausforderungen. Kernelemente hierbei sind die Integration der Herausforderungen in das Risikomanagement, zielorientierte Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Investitionen in die Qualifikation von Führungskräften und Mitarbeitern sowie eine Befreiung der Wirtschaftswissenschaften von überlebten Mythen.



DR. ANDREAS TAUTZ

Chief Medical Officer, Deutsche Post DHL

Dr. Tautz leitet als Chief Medical Officer das Konzern-Gesundheitsmanagement von Deutsche Post DHL. Dr. Tautz engagiert sich in unterschiedlichen Gremien, so z. B. dem Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin und dem Verwaltungsrat der Deutschen BKK, mehreren Arbeitsgruppen des BMAS und der DGUV zum Thema „Prävention“. Dr. Tautz ist Facharzt für Arbeitsmedizin und Notfallmediziner. Nach klinischer Tätigkeit und katastrophenmedizinischer Auslandserfahrung, ist er seit 1997 bei der Deutsche Post in verschiedenen Positionen auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin und des Gesundheitsmanagements tätig.

Freitag, 10. Februar 2012

Begrüßung durch die Moderatorin und Einführung in das Programm

09.00 – 09.15 Uhr

Impulsvortrag eines Beiratsmitglieds

MANFRED ROMPF, Geschäftsführer Personalmanagement, Vivantes

09.15 – 09.45

Workshop I: Alle reden von Burn-Out – Wie können Unternehmen die psychische Gesundheit fördern?

Die Sorge um zunehmende Ausfallzeiten wegen Burn-Out, Depression oder anderer psychischer Erkrankungen ist in vielen Unternehmen angekommen. Es gibt alarmierende Statistiken der Krankenkassen, dass gerade die jüngere Generation von psychischen Überlastungsreaktionen betroffen ist. Und das sind doch die Hoffnungs- und Leistungsträger in den älter werdenden Unternehmen! Im Workshop lernen Sie praxisbewährte Systeme kennen, die neben möglichen psychischen Risiken vor allem auch mögliche Ressourcen aufzeigen.

09.45 – 11.15

Workshop Session I



DR. PETRA BERNATZEDER

**Diplom Psychologin, Verhaltenstrainerin
und Coach**

DR. ULRICH BIRNER

**Head of Corporate Psychosocial Health and
Well-being, Siemens AG**

Dr. Birner leitet seit Oktober 2011 das Fachreferat „Psychosocial Health and Well-being“ bei Corporate Human Resources. Bis 2009 Strategie- und Programmmanagement in der Zentralabteilung Environmental Protection, Health Management und Safety bei der Siemens AG. 1988 bis 1993 Promotion und Dozent an der Universität München. Ausbildung als Verhaltenstherapeut und systemischer Coach. 1994 bis 1996 Referent des Vorstands einer privaten Klinikgruppe und anschließend freiberuflicher Berater. Zehn Jahre Principal Management Consultant bei Siemens IT Solutions and Services.

Workshop II: Do it yourself! Schlanke Lösungen für KMU

Aufbauend auf einer Bestandsaufnahme zu Ihren bisherigen Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit werden in diesem Workshop ganz konkrete Schritte zur Etablierung eines Gesundheitsmanagements gemeinsam weiter entwickelt. Von der Zieldefinition über konkrete Nutzenargumentationen bis hin zu Kommunikationsfragen zeigt Ihnen der Workshop, dass es nicht nur darum geht viele Maßnahmen mit der Gießkanne über dem Unternehmen auszuschütten, sondern Ziel- und zielgruppenorientiert anhand der konkreten Situation zu agieren.



NIELS GUNDERMANN

**Leiter Geschäftsentwicklung, Leiter Gesundheitsmanagement,
Fürstenberg Institut**

Niels Gundermann ist Leiter der Geschäftsentwicklung und des Gesundheitsmanagements des Fürstenberg Instituts. Nach dem Studium der Wirtschafts-, Arbeits- und Industriesoziologie sowie BWL folgten verschiedene wissenschaftliche Tätigkeiten u. a. zu gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen und der Erosion traditioneller Strukturen von Arbeit. Niels Gundermann war außerdem Berater und Referent in den Bereichen Organisation, Arbeit und Gesundheit. Er hat langjährige Erfahrung im Gesundheitsschutz, Betrieblichen Gesundheits- und Risikomanagement sowie weiteren Dienstleistungsbereichen.

Freitag, 10. Februar 2012

Workshop III: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) – im Fadenkreuz modernen Arbeitsschutzrechts

Verständlicherweise kann das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nicht innerhalb der Kürze eines Tagungsworkshops umfangreich dargestellt werden. Dennoch möchten die Referenten Stefan Missal und Stefan Herold die Einordnung des § 84 Abs. 2 SGB IX im Arbeitsschutz und die brisantesten Anforderungen, Nutzen und Folgen der Präventionsnorm gemeinsam mit den Teilnehmern beleuchten. In entspannter Atmosphäre und mit Begeisterung der beiden Referenten für das Thema werden aktiv innerhalb des Workshops verschiedene Perspektiven eingenommen und so manch kontroverser Dialog geführt. Selbstverständlich ermöglichen die beiden Referenten den Teilnehmern verschiedene Einblicke in ihren umfangreichen Erfahrungsschatz von weit mehr als 5000 Stunden im Thema.



STEFAN MISSAL

Geschäftsführer der M&G Berlin

STEFAN HEROLD

Rechtsanwalt der Kanzlei Draack & Herold

Herr Missal und Herr Herold beraten seit Jahren Unternehmen verschiedenster Größe und Sozialleistungsträger in den Themen rund um die Gesundheit in der Arbeitswelt. Ausgehend von ihren bisherigen

Berufsbiographien als psychotherapeutisch ausgebildeter Managementberater und akkreditierter Gesundheitswissenschaftler auf der einen Seite und als Rechtsanwalt mit dem Schwerpunkt des Arbeitsrechts auf der anderen Seite verbindet vor allem die gemeinsame Promotion an der Humboldt-Universität Berlin die beiden Referenten mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Durch ihr Zusammenwirken und ihre Begeisterung schaffen sie eine einzigartige Kombination. Beiden Referenten kommt es auf eine praxistaugliche, rechtsgültige und vor allem an den jeweiligen Anforderungen des Unternehmens ausgerichtete kompetente Beratung an.

11.45 – 13.15

Workshop Session II

Wiederholung der Workshops I – III

Die Workshops der ersten Session werden wiederholt. Damit haben Sie die Möglichkeit, zwei unterschiedliche Workshops zu besuchen.

13.45 – 14.15

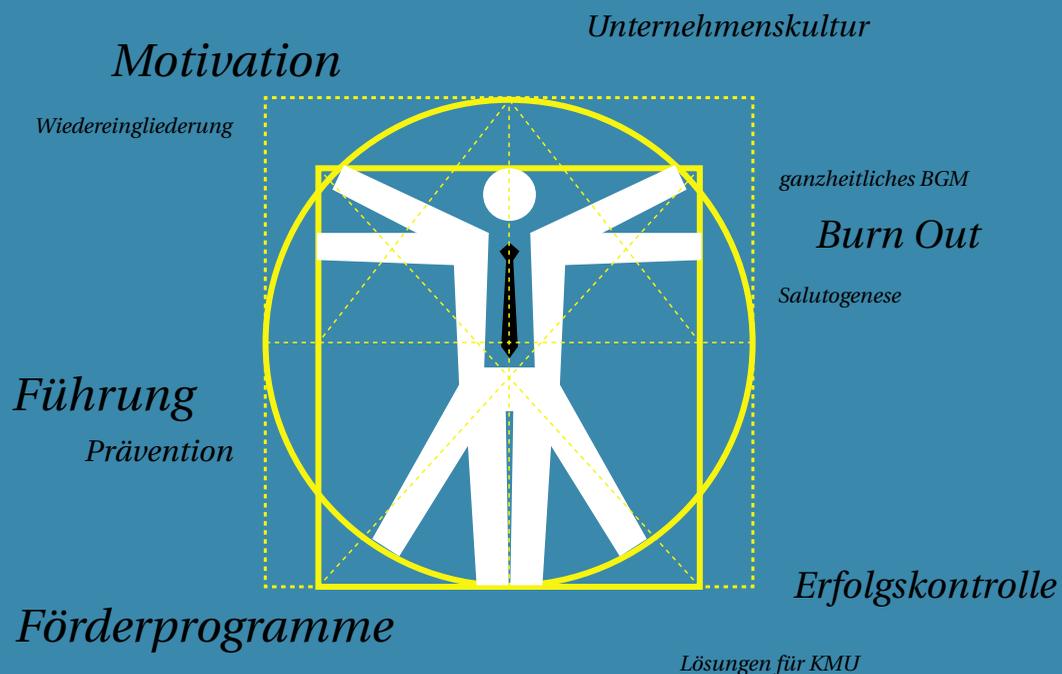
Round Table Session: Paradigmenwechsel im BGM: Von der Kontrolle zum Management



Petra Bernatzeder, Dr. Martin Thul, Tom Conrads

BGM

Betriebliches Gesundheitsmanagement – kurzfristiger Trend oder Überlebensstrategie?



Versetzen Sie sich einmal in das Jahr 1955. Der Wiederaufbau in Deutschland macht Fortschritte, Maschinenhersteller knüpfen internationale Handelskontakte, über Kontakte zu Amerikanern und Briten im Land haben einige Menschen die englische Sprache gelernt. Die Unternehmen investieren in Englischkurse für ihre Fachkräfte mit Auslandskontakt. In den Gymnasien wird die Sprache nach und nach neben Latein und Griechisch angeboten.

Und heute? Ist es ganz selbstverständlich, dass Fachkräfte mindestens eine weitere Fremdsprache neben Englisch fließend beherrschen.

Dafür: Kein Tag ohne Schlagzeile zu Burn-Out, Depression als Volkskrankheit No.1 oder der dramatischen Zunahme von Diabetes bereits im Kindesalter! Kein Tag ohne Nachrichten über dramatische Finanznöte, drohende Staatspleiten, Abschwungtendenzen der Wirtschaft.

Diese Diskussionen gekoppelt mit Arbeitsintensität, Arbeitsdichte, Zeitdruck, Komplexität und Dynamik tragen in vielen Organisationen zu einer deutlichen Überbelastung der Mitarbeitenden bei. Mögliche Umstrukturierungen, wiederholte Diskussionen zur Sicherheit des Arbeitsplatzes schüren Ängste. Mit der Angst im Nacken steigt der Stress bei vielen Menschen und damit auch in den Unternehmen. Konflikte häufen sich. Die psychische Überlastung am Arbeitsplatz nimmt deutlich zu. Ein Ausgleich im Privatleben ist manchmal nicht möglich.

Dies führt nicht unbedingt zu sichtbaren Krankheitstagen. Häufiger sitzen auf diese Art belastete Menschen an ihren Schreibtischen oder in Besprechungen. Sie wollen auch ihr Bestes geben. Die Frage ist nur, sind sie voll auf die Sache, auf Ziele und Ergebnisse konzentriert?

Wir sind mitten in einem Wechsel des Paradigmas, in einer veränderten Einstellung zum Thema „Gesundheit“. War sie bisher Privatsache, ist sie zum zentralen Thema geworden und liegt im öffentlichen Fokus der Gesellschaft. Manches, wie z. B. psychische Erkrankungen, liegen manchmal noch in der Tabu-Zone, und in vielen Unternehmen herrscht Ratlosigkeit, wie diese großen Themen angegangen werden können, auch ohne großes Budget.

Ein Umdenken ist auch für jeden Einzelnen erforderlich: Für den Arbeitsmarkt ein attraktiver Talentträger zu bleiben, der einen gesunden Einsatz bringen kann, liegt in der Selbstverantwortung jedes Einzelnen. Wo setzt nachhaltiges Gesundheitsmanagement an?

Berücksichtigt werden muss die gesamte Lebenssituation der Person, die von ihrer Arbeitswelt, den privaten und persönlichen Gegebenheiten getragen wird. Die Gesundheit des Menschen abhängig von Einstellungen, Werten, der Persönlichkeit, Motiven und nicht zuletzt dem persönlichen Verhalten.

Eine Vielzahl von Einflußfaktoren in Unternehmen werden meist noch nicht unter der Brille der Salutogenese betrachtet.

Unternehmen, die Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) anbieten, entwickeln ihre Maßnahmen oft schrittweise: Hier die Rückenschule, Obst statt Kekse, die Krebsvorsorgeuntersuchung, dort ein Angebot zum Nordic Walking, ein Gesundheitstag mit der Krankenkasse und ein Stressmanagement-Training. Diese Angebote öffnen wichtige Türen, um Mitarbeiter für diese Thematik zu sensibilisieren.

Wichtig ist es dabei, die einzelnen Maßnahmen zu einem sinnvollen unternehmensspezifischen Gesamtpaket zusammenzuführen. Dabei muss die gesamte Lebenssituation des Mitarbeiters berücksichtigt werden, die von seiner Arbeitswelt, den privaten und persönlichen Gegebenheiten, seinen Einstellungen und Werten, der Persönlichkeit, seinen Motiven und nicht zuletzt dem persönlichen Verhalten getragen wird.

Wenn diese Erkenntnis in praktisches Handeln umgesetzt werden soll, sind fünf Erfolgsfaktoren von entscheidender Bedeutung.

Erfolgsfaktor Nr. 1: Klare Basis

Unternehmen, die auf die gesunde Spitzenleistung ihrer Mitarbeiter bauen, bewerten sich zunächst einmal selbst. In diesem Analyseprozess werden Ist-Situation, Aufgabenstellung und Ziel erfasst, die je nach Reifegrad vorhandener Systeme des Arbeitsschutzes, der Arbeitsmedizin, des Personalmanagements, des Qualitätsmanagements variieren. Bestandsaufnahme – was wird bereits für die Gesunderhaltung von Körper und Seele geleistet? Hier gibt es Kriterien aus der Salutogenese, also der Lehre der Gesunderhaltung, die einfach zu hantieren sind.

Vernetzung von Systemen des Personal- und Gesundheitsmanagements – Welche Rückschlüsse auf psychische Gesundheit ergeben sich aus Mitarbeiterbefragungen? Resonanz – wie werden die erreicht, die es „besonders nötig“ haben? Spezifische Risiken – für welche Gruppen werden besondere Maßnahmen erforderlich – Schichtarbeit braucht andere Systeme?

Zur Bestandsaufnahme gehört auch, Möglichkeiten zur Forderung und Förderung

EIN UMDENKEN IST AUCH FÜR JEDEN EINZELNEN ERFORDERLICH: FÜR DEN ARBEITSMARKT EIN ATTRAKTIVER TALENTTRÄGER ZU BLEIBEN, DER EINEN GESUNDEN EINSATZ BRINGEN KANN, LIEGT IN DER SELBSTVERANTWORTUNG JEDES EINZELNEN.

der Selbstverantwortung jedes Mitarbeiters mit Blick auf die persönliche „Gesundheitskompetenz“ aufzulisten. Natürlich müssen auch wirtschaftliche Aspekte analysiert und berücksichtigt werden, am besten durch einen Vergleich mit anderen Unternehmen der eigenen Branche bzw. ähnlicher Größe und Mitarbeiterzahl.

Wichtig in dieser Phase ist die konkrete Aufnahme relevanter Daten, um für das später erforderliche Controlling der Maßnahmen gerüstet zu sein.

Erfolgsfaktor Nr. 2: Betroffene zu Beteiligten machen

Wie Erfahrungen in den Unternehmen zur Akzeptanz oder Nicht-Akzeptanz von BGM-Maßnahmen zeigen, ist die Einbeziehung der Beteiligten von entscheidender Bedeutung. Dies kann gelingen über Fokusgruppen, Gesundheitszirkel, über Fragebogen zur persönlichen Situation (Vorlieben, Ressourcen, Belastungen), über Informationsveranstaltungen, Praxisbeispiele und Vorbilder. Spannend dabei ist es, die Anforderungen und Erwartungen unterschiedlicher Generationen und Kulturen zu berücksichtigen.

Erfolgsfaktor Nr. 3: Verantwortung der Führung

Aus Erfahrungen ist auch bekannt, dass Veränderungen im Unternehmen nur dann nachhaltig erfolgreich sind, wenn die Führung diese positiv und persönlich unterstützt. Das gilt für alle neuen, vermeintlich „weichen“ Themen. Ziel muss es sein, die Führungskräfte für die Bedeutung von Gesundheit für gute Leistung und ihre Verantwortung zu sensibilisieren.

Das setzt voraus, das Ziel „Gesundheit“ in der Unternehmensstrategie zu verankern, entsprechende Führungsinstrumente bereitzustellen und immer wieder auf die Stärkung der Verantwortung der Führung und jedes Einzelnen zu drängen. Denn wenn dieser persönliche Bezug nicht geleistet wird, verschwinden Informationen, Angebote und Maßnahmen zum BGM zwischen anderen „wichtigen“ Informationen und bleiben graue Theorie. Und gerade die „richtige“ Ansprache von offenkundig belasteten Mitarbeitenden ist für viele Führungskräfte ein großes Thema. Leider auch häufig deshalb, weil zu lange gewartet worden ist.

Erfolgsfaktor Nr. 4: Aufbau eines nachhaltigen Systems

Mit welcher Einzelmaßnahme wie z.B. Gesundheitstage, Stressmanagement, Ernährungsberatung oder Rückenschule auch begonnen wird, sich dem Thema BGM zu nähern: Alle diese Maßnahmen ergeben vor allem dann Sinn, wenn sie in ein zielgerichtetes Gesamtkonzept eingebaut sind. Dazu gehört das Commitment der Unternehmensleitung sowie der zielorientierte Auf- oder Ausbau einer Struktur, die die einzelnen Angebote und Maßnahmen in ein vernetztes Gesamtkonzept integriert.

Zu dieser Struktur gehört in jedem Fall ein Steuerkreis, dem Vertreter der Organisationsentwicklung, der Personalabteilung und der Personalvertretung sowie der Betriebsarzt, die Sicherheitsfachkraft und ggf. externe Berater angehören. Außerdem sollten interne Gesundheitsmanager oder -koordinatoren in Analogie zum Qualitätsmanager eingesetzt werden, also unternehmensinterne Multiplikatoren, die sich für diese Aufgabe besonders eignen und auch Freude daran haben. Eine sinnvolle Organisationsform sind auch Gesundheitszirkel, in denen Führungskräfte, Mitarbeiter, Experten und auch Mitglieder des Steuerkreises konkrete Maßnahmen vereinbaren.

Neben der richtigen Organisation entscheiden vor allem die eingesetzten Instrumente über den nachhaltigen Erfolg der Maßnahmen. Darum sollten alle Daten und Fakten, wie z.B. Bewertung der Personal-Risiken, Gesundheitsberichte, Befragungswerkzeuge und -ergebnisse, Feedbacks etc. systematisch aufbereitet werden. Auch eine regelmäßige Selbst-Bewertung mit Blick auf ein Exzellenz- oder Reifegrad-Modell, zum Beispiel in Analogie zum EFQM-Modell der European Foundation for Quality Management, zählt zum notwendigen Instrumentenbaukasten. Dabei gilt es, möglichst die gleichen Steuerungssysteme zu nutzen, die es im Unternehmen bereits gibt, mit denen das „weiche Gesundheitsthema“ in harte Zahlen transformiert wird.

Wichtig ist aber vor allem, das Thema „Gesundheit“ in den Alltag, in die Prozesse und in andere Personalentwicklungsmaßnahmen zu integrieren. Dies kann durch Pilotprojekte gefördert werden, denn die Auswertung ihrer Erfahrungen ist eine hervorragende Möglichkeit, die Weichen für eine nachhaltige Optimierung zu stellen. Auch ein Wissens- und Reporting-Portal, das sowohl als unternehmensinternes Wissensforum als auch als E-Coaching-Programm zum nachhaltigen Aufbau persönlicher Gesundheitskompetenz genützt werden kann, trägt viel zur Verbreitung und Popularisierung des BGM bei.

Erfolgsfaktor Nr. 5: Marketing und Kommunikation

Die innerbetriebliche Kommunikation spielt gerade bei diesen – durchaus persönlichen – Themen eine wichtige Rolle. Hier werden Weichen gestellt, um auch die Beschäftigten zu erreichen, die sich bisher diesen Themen verschlossen haben. Das fängt

bereits dabei an, wie Maßnahmen benannt und unter welchen Überschriften sie angeboten werden. Ziel muss es sein, möglichst viele Barrieren abzubauen.

Extern tragen Unternehmens-Plattformen zum Erfahrungsaustausch, Preise für Unternehmen mit den besten Gesundheitssystemen oder die Veröffentlichung von Unternehmensbeispielen über die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) zum internen und externen Marketing bei. Gerade auch diese kommunikative Rückkopplung auf die Motivation der Mitarbeiter sollte nicht unterschätzt werden.

Blicken wir 20 Jahre weiter:

In den Unternehmen ist BGM genauso selbstverständlicher Bestandteil wie Qualitätsmanagement. Der gesunde Umgang mit sich selbst ist Schulfach. Der Prozentsatz der Schulen, in denen Eltern aufgefordert, ihren angeblich überaktiven Kindern Psychopharmaka zu geben, um die Konzentration zu bessern und sie ruhig zu stellen, ist deutlich zurückgegangen.

Investitionen in das „Gesundbleiben“ werden auf allen Ebenen sichtbar. Und das ist auch gut so. Denn wir können uns krankmachende Stressreaktionen genauso wie einst fehlende Fremdsprachenkenntnisse nicht mehr leisten. Weder menschlich, noch unternehmerisch, noch politisch.



DR. PETRA BERNATZEDER
Diplom Psychologin,
Verhaltenstrainerin
und Coach

Häufige Fragen der Unternehmen

- 1. Wir wollen aktiv werden in Sachen Gesundheitsmanagement. Was ist wirklich sinnvoll für unser Unternehmen, mit Blick auf unsere Ziele und unsere Mitarbeiter?**
- 2. Wir investieren bereits in einzelne Aktionen, allerdings sieht man dort immer die gleichen Gesichter. Wie erreichen wir mehr Resonanz in der Belegschaft?**
- 3. Psychische Belastungen scheinen auch bei uns zu wachsen! Wie bekommen wir sie in den Griff, Stress ist doch auch Motor für Leistungen?**
- 4. Wer im Unternehmen ist der passende Ansprechpartner, der Betriebsarzt, der Personaler, ein Gesundheitsmanager?**
- 5. Wir haben kein großes Budget für ausgefallene Aktionen. Was können wir tun, um dennoch möglichst viele Mitarbeiter zu unterstützen und die Leistung nachhaltig zu verbessern?**

Services

Veranstalter



Der „Human Resources Manager“ bietet auf über 100 Seiten informative Berichte, unterhaltsame Geschichten und fundierte Analysen rund um zentrale Themen des Personalmanagements wie Employer Branding, Arbeitsrecht oder Personalentwicklung. Das Magazin wird für den Bundesverband der Personalmanager (BPM) herausgegeben.

HUMAN RESOURCES MANAGER

Das HRM-Forum: Tagungen – Studium – Seminare. Mit drei Formaten bietet das Knowledge-Portal des Magazins Human Resources Manager in Kooperation mit der Quadriga-Akademie eine Mischung qualitativ hochwertiger Bildungsangebote für den HR-Bereich.

HRM FORUM

Ansprechpartner

Referenten / Programm

Dr. Hartmut Wilke
(Projektmanager)
hartmut.wilke@hrm-forum.eu

Teilnehmerfragen

Dennis Schultz
(Teilnehmermanagement)
dennis.schultz@hrm-forum.eu

Zimmerkontingent

Für die Teilnehmer der Tagung stellen wir exklusiv ein Zimmerkontingent im benachbarten „Arcotel John F“ zur Verfügung (139 pro Zimmer/Nacht). Diese Preise gelten auf Anfrage und nach Verfügbarkeit. Geben Sie bei Ihrer Zimmeranfrage einfach das Stichwort „Gesundheitsmanager“ an.

ARCOTEL John F Berlin

Hotel John F GmbH
Werderscher Markt 11
10117 Berlin
Phone: +49 (0)30 40 50 46-0
Fax Fax: +49 (0)30 40 50 46-100
johnf@arcotelhotels.com

Veranstaltungsort

Quadriga Forum
Werderscher Markt 15
10117 Berlin
Telefon: +49 (0) 30 - 44 72 94 82
www.quadriga-forum.de

Allgemeine Geschäftsbedingungen

für Tagungen, veranstaltet von der Quadriga Akademie Berlin

Preise

Alle Preise verstehen sich zuzüglich gesetzlicher Mehrwertsteuer.

Umbuchung

Jede Festbuchung kann bis einschließlich 28 Kalendertage vor Tagungsbeginn einmal kostenfrei zeitlich umgebucht werden. Eine Umbuchung darüber hinaus wird mit einer Bearbeitungspauschale von 100 Euro zzgl. MwSt. berechnet. Für jede zweite zeitliche Umbuchung fallen Bearbeitungsgebühren in Höhe von 100 Euro zzgl. MwSt. an. Die Bereitstellung eines Ersatzteilnehmers ist in jedem Fall kostenfrei.

Stornierung

Wird eine Festbuchung storniert, fallen folgende Stornierungsgebühren an, wenn für die betreffende Tagung kein Ersatzteilnehmer gestellt wird:

- bis zu 31 Kalendertage vor Beginn der Tagung: keine Kosten
- Storno bis zu 14 Kalendertage vor Beginn der Tagung: 50 Prozent des Preises

- Storno weniger als 14 Kalendertage vor Beginn: voller Preis

Eine Stornierung ist dann kostenfrei, wenn schwerwiegende Anlässe diese rechtfertigen. Dies gilt in folgenden Fällen:

Tod, schwere Unfallverletzung oder unerwartete schwere Erkrankung des Teilnehmers, seines Ehegatten, Lebensgefährten, seiner Kinder. Schaden am Eigentum des Teilnehmers infolge von Feuer, Elementarereignis, Verkehrsmittelunfall des Teilnehmers am Tage der Veranstaltung oder vorsätzlicher Straftat eines Dritten, sofern der Schaden im Verhältnis zu der wirtschaftlichen Lage und dem Vermögen des Geschädigten erheblich oder sofern zur Schadensfeststellung seine Anwesenheit notwendig ist. Ausscheiden des Teilnehmers aus dem Unternehmen infolge der Kündigung durch den Arbeitgeber. Es wird darauf hingewiesen, dass der Teilnehmer in Erfüllung seiner Obliegenheiten der Quadriga Akademie Berlin geeignete Nachweise für das Vorliegen eines schwerwiegenden Anlasses vorzulegen hat. Erforderlich ist:

- bei einer schweren Unfallverletzung oder unerwarteten schweren Erkrankung ein ärztliches Attest mit Angabe von Diagnose und Behandlungsdaten nachzuweisen. Ein einfacher Krankenschein ist daher in der Regel nicht ausreichend;
 - bei Eigentumsschäden ein Nachweis über die Strafanzeige oder eine Versicherungsbestätigung sowie eine Versicherung an Eides Statt über den Schadensumfang oder die Anwesenheitsnotwendigkeit;
 - bei Verlust des Arbeitsplatzes das Kündigungsschreiben mit Angabe des Kündigungsgrundes;
 - bei Tod eine Sterbeurkunde.
- Die Stornierung muss in jedem Fall schriftlich erfolgen.

Absagen und Änderungen

Die Quadriga Akademie Berlin behält sich vor, Tagungen räumlich und / oder zeitlich zu verlegen oder abzusagen oder andere Referenten ersatzweise einzusetzen, wenn dies aufgrund mangelnder Teilnehmerzahl, einer Verhinderung des Referenten oder anderer nicht unmittelbar von der Quadriga Akademie Berlin zu vertretender Gründe sachlich gerechtfertigt ist. Zu einem Ersatz von Reise- und Übernachtungskosten, Arbeitsausfall oder anderen Schäden ist die Quadriga Akademie Berlin in diesen Fällen nicht verpflichtet und in anderen Fällen nur dann, sofern ein grobes Verschulden vorliegt. Ist eine Verlegung für den Teilnehmer nicht zumutbar, ist er berechtigt, seine Buchung unverzüglich kostenfrei zu stornieren.

Bild- und Filmmaterial

Der Teilnehmer erklärt sein Einverständnis, dass die Quadriga Akademie Berlin grundsätzlich berechtigt ist, von Veranstaltungen Foto- und Filmmaterial zu fertigen und damit der eventuellen Abbildung seiner Person, um dieses als Referenzmaterial zu veröffentlichen.

Gerichtsstand

Gerichtsstand ist Berlin.

Anmeldung

Fax: +49 (0) 30/44 72 93 00

Ich möchte an der Tagung „Gesundheitsmanagement“ vom 08. bis 10. Februar 2012 teilnehmen und akzeptiere die Teilnahmebedingungen sowie die AGB. (Die AGB finden Sie unter: www.hrm-forum.eu/tagungen/agb/)

- Ich melde mich zur Fachtagung und den Workshops zum Vollpreis von 1040 Euro* an.
- Ich nutze den Frühbucherrabatt und melde mich bis spätestens 15. Januar 2012 für 920 Euro* an. Der Frühbucherrabatt gilt nur, wenn die Anmeldung bis zu diesem Zeitpunkt bei der Quadriga Akademie Berlin GmbH eingegangen ist.
- Ich bin Mitglied des Bundesverbands der Personalmanager (BPM) oder möchte Mitglied beim BPM werden (120 Euro pro Kalenderjahr inkl. Abonnement des Magazins Human Resources Manager) und melde mich zum ermäßigten Preis von 840 Euro* an.
- Ich bin Abonnent des Magazins Human Resources Manager (HRM) (64 Euro**/Jahr) oder möchte Abonnent des Magazins HRM (64/90/42 Euro/Jahr) werden und melde mich zum vergünstigten Preis von 840* Euro an.
- Ich möchte weitere Mitarbeiter oder Kollegen vergünstigt anmelden: Eine zweite Person erhält eine Ermäßigung von 10 % des aktuellen Preises, eine dritte Person eine Ermäßigung von 15 % des aktuellen Preises.
- Ich möchte mich möchte weitere Informationen zu angeboten des HRM-Forums.

Firma

Name / Vorname

Abteilung / Position

Straße

PLZ / Ort

Telefon / Fax

E-Mail

Ort / Datum

Unterschrift

Wenn Sie weitere Kollegen oder Mitarbeiter zum ermäßigten Preis anmelden möchten, tragen Sie diese bitte hier ein.

Person 1 (10 % Ermäßigung):

Name / Vorname

Position / E-Mail

Person 2 (15 % Ermäßigung):

Name / Vorname

Position / E-Mail

Abweichende Rechnungsadresse? Ja Nein

Firma

Name / Vorname

Abteilung / Position

Straße / PLZ / Ort

Online anmelden unter: www.hrm-forum.eu/gesundheitsmanagement/anmeldung

* Alle Preise gelten zzgl. der gesetzl. MwSt. Im Preis enthalten sind die Teilnahme an der Tagung, die Tagungsunterlagen sowie die im Rahmen der Tagung angebotenen Speisen und Getränke.

** 90 Euro/Jahr für ein Abonnement aus dem Ausland, 42 Euro/Jahr für Studenten.

Kompaktstudium Personalmanagement



Mit dem Kompaktstudium bietet das HRM Forum in Kooperation mit der Quadriga Hochschule - Executive Education ein erstklassiges Ausbildungsformat für Personalmanager. In sechs Monaten vertiefen die Teilnehmer/innen in fünf Modulen berufsbegleitend die wesentlichen Fundamente erfolgreicher Human Resources und machen so einen wichtigen, dabei hocheffizienten Schritt zur weiteren persönlichen Professionalisierung. Umfangreiche Lehrbriefe unterstützen dabei die intensiven Seminare unter Anleitung führender Coaches.



Organisation des Studiums

Form des Studiums

Berufsbegleitendes Kompaktstudium an 5 Standorten (München, Stuttgart, Düsseldorf, Frankfurt und Berlin). Die Präsenzphasen werden durch Studienbriefe ergänzt.

Betreuung

Alle Teilnehmer erhalten eine individuelle Betreuung via Telefon und E-Mail durch das Team der Quadriga-Executive Education sowie persönliche Kontaktmöglichkeiten während der Präsenzphasen.



Zielgruppen

Mitarbeiter mit Personalfunktionen in Unternehmen, Verbänden und öffentlichen Institutionen mit Berufserfahrung oder vergleichbarem Studium.

Abschluss

Absolventen erhalten bei erfolgreicher Teilnahme an den Präsenzphasen und Bearbeitung der Einsendeaufgaben ein Zertifikat „Human Resources Manager“ (Quadriga Hochschule Berlin – Executive Education).

Gruppenstärke pro Kurs

max. 15 Teilnehmer/innen



Umfang

5 inhaltliche Module, unterteilt in 3 Präsenzblöcke mit insgesamt 12 Präsenztagen (132 Seminarstunden) sowie 21 Studienbriefen.

Studiengebühren

Teilnahmegebühr: 4.600 Euro (zzgl. der gesetzl. MwSt.; Preis gilt nur für Frühbucher, Normalpreis 5.200 Euro.)

Dauer

6 Monate

Ort

München, Stuttgart, Düsseldorf, Frankfurt a.M., Berlin



Studieninhalte des Kompaktstudiums

Präsenzphase 1



1. Modul

Einführung und Grundlagen

- Moderne Personalarbeit
 - Eine Einführung
- Historie der Personalarbeit – Rolle der HR
- BWL Grundlagen für Personalmanagement



2. Modul

Recruiting

- Bewerbermanagement
- HR im Social Web – Nutzen für Employer Branding und Recruiting

Präsenzphase 2



3. Modul

Kommunikation und Führung

- Psychologie und Kommunikation
- Motivation und Führung
- Mitarbeitergespräche
- Konfliktmanagement
- Change Kommunikation



4. Modul

Personalcontrolling und Recht

- Personalplanung
- Personalcontrolling
- Vergütungsmodelle
- Zielvereinbarungs- und Beurteilungssysteme
- Arbeitsrecht in der Praxis
- Outplacement in der Praxis

Präsenzphase 3



5. Modul

Personalpolitik und Unternehmenskultur

- Professionelle HR Kommunikation
- Employer Branding
- Personalentwicklung und Talent Management
- Wissensmanagement
- CSR Communication Management



TERMINE

KST 1-12 München

Frühbucherrabatt bis zum: 13.02.2012; Start: 27.02.2012, Unterrichtszeiten: Block 1: 13.–16.03.2012; Block 2: 24.–27.04.2012; Block 3: 26.–29.06.2012

KST 2-12 Stuttgart

Frühbucherrabatt bis zum: 13.02.2012; Start: 27.02.2012, Unterrichtszeiten: Block 1: 13.–16.03.2012; Block 2: 24.–27.04.2012; Block 3: 26.–29.06.2012

KST 3-12 Düsseldorf

Frühbucherrabatt bis zum: 12.03.2012; Start: 26.03.2012, Unterrichtszeiten: Block 1: 17.–20.04.2012; Block 2: 22.–25.05.2012; Block 3: 03.–06.07.2012

KST 4-12 Frankfurt a.M.

Frühbucherrabatt bis zum: 20.08.2012; Start: 03.09.2012, Unterrichtszeiten: Block 1: 18.–21.09.2012; Block 2: 13.–16.11.2012; Block 3: 11.–14.12.2012

KST 5-12 Berlin

Frühbucherrabatt bis zum: 08.10.2012; Start: 22.10.2012, Unterrichtszeiten: Block 1: 06.–09.11.2012; Block 2: 18.–21.12.2012; Block 3: 29.01.–01.02.2013

Gern beantworten wir Ihnen alle Fragen rund ums Studium auch telefonisch unter +49 (0)30 / 447 29 500 oder besuchen Sie uns im Studienzentrum am Werderschen Markt 13, 10117 Berlin, direkt neben dem Auswärtigen Amt.

Ansprechpartnerinnen:



Laura Quante
 Studienkoordinatorin
 +49 (0)30 / 447 294 506
 laura.quante@hrm-forum.eu



Katharina Gotzler
 Studienkoordinatorin
 +49 (0)30 / 447 294 510
 katharina.gotzler@hrm-forum.eu

