

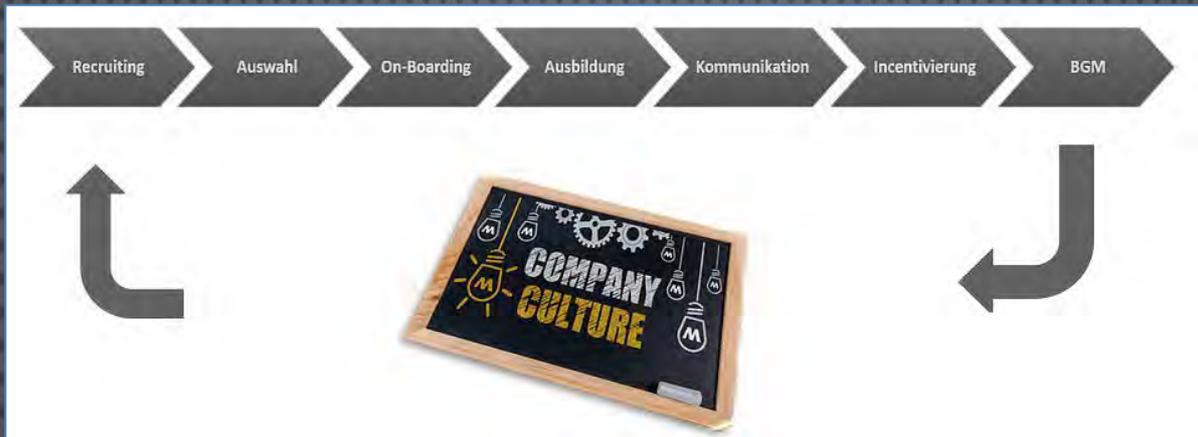
different4U

HR Solutions

Be different !

Nur eine funktionierende positive Unternehmens-Kultur sorgt für Arbeitgeberattraktivität und Aufmerksamkeit als solche. Sie zieht Bewerber magisch an. different4U unterstützt Sie mit einer ausgewogenen Mischung aus innovativen Lösungsansätzen, digitalen Tools und professionellem Know-how.

Das Ergebnis: motivierte und gesunde Mitarbeiter*innen, mehr Produktivität, höhere Loyalität – spürbar mehr Erfolg !



Unser Konzept

Erfahrene Personaler wissen: ein gutes Personalmanagement ist ein langer, steiniger Weg. Angefangen beim Recruiting und der Personalauswahl, über das On-Boarding, die MA-Bindung, Aus- und Weiterbildungsangeboten, eine effektive Kommunikation sowie Incentivierung bis hin zu einem erfolgreichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) - auf jeder Etappe können sich ungeahnte Hindernisse auftun. Dass nicht alle Baustellen gleichzeitig zu beheben sind, ist auch klar.

Die Ressourcen sind begrenzt. Daher steigen wir, die different4U, mit einem HR Quick Scan ein, um herauszufinden, wo in Ihrem Unternehmen der Schuh am meisten drückt. So kann schnell und deutlich aufgedeckt werden, wo Optimierungsbedarf besteht und wie am besten vorgegangen werden kann, um die Steine aus dem Weg zu räumen.

Mit einem folglich auf Ihr Unternehmen individuell angepassten Konzept begleiten wir Sie in der Umsetzung entsprechender Maßnahmen. Dazu gehört auch, Ihr Unternehmen am Bewerber*innen-Markt sichtbar zu machen und Sie z.B. im Recruiting und der Vorauswahl zu unterstützen. Durch unser weitreichendes Netzwerk an exzellenten Lösungsanbietern helfen wir Ihnen zudem bei der Transformation ins digitale Zeitalter. Wer eher Probleme mit einer hohen Krankenquote, starker Fluktuation oder geringer MA-Zufriedenheit hat, der ist mit unseren Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) gut beraten.

Schritt für Schritt erleichtern wir Ihnen so den steinigen Weg zum Erfolg durch Stärkung Ihrer Unternehmens-Kultur und Ihrer Attraktivität als Arbeitgeber!

Arbeitsmarkt im Wandel

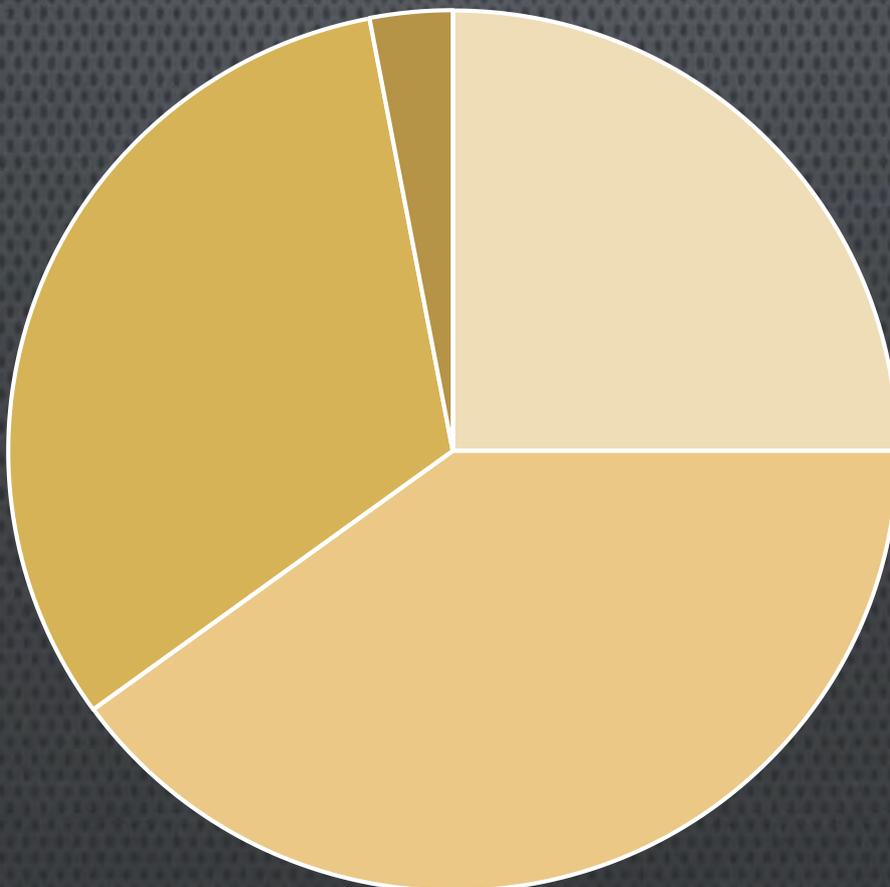
Nicht erst seit gestern ist bekannt, dass sich Arbeits- und Stellenmarkt in einem starken Wandel befinden. Kennzeichnend ist u.a. der Fachkräftemangel, der sich für Personalverantwortliche seit einigen Jahren insbesondere in der Personalbeschaffung bemerkbar macht. Die Bitcom führte 2018 eine Studie durch, in der HR-Verantwortliche und Geschäftsführer von über 300 Unternehmen (Unternehmen < 100 MA, KMU bis 500 MA und Konzern > 500 MA) zur derzeitigen Situation des Bewerberaufkommens befragt wurden.

Einige der für jeden Unternehmer schockierenden Ergebnisse werden anhand folgender Slides sichtbar.

2/3 aller Unternehmen tun sich schwer, geeignete Mitarbeiter*innen zu finden!

MA-Gewinnung

■ sehr schwer ■ schwer ■ zum Teil schwer ■ weniger schwer



Wer bremst, verliert!

Sehr viele Unternehmen verlieren geeignete Kandidat*innen schon vor Arbeitsantritt. Die bereits genannte Bitcom-Studie (2018) hat diesbezüglich ergeben, dass 95% der Bewerber ihre Bewerbung zurückziehen, weil sie bereits ein anderes Angebot angenommen haben. Dies weist besonders auf folgende Ursachen hin:

- langsame Reaktionszeiten der Unternehmen
- kaum Kandidat*innen-Bindung
- ausbaufähige Attraktivität des Arbeitsangebots

Langsame Unternehmen werden im Wettbewerb um geeignete Arbeitskräfte von den smart Agierenden abgehängt.



Wie binden Sie gute Kandidat*innen an Ihr Unternehmen und holen sie an Bord?

Welche Rolle spielen dabei Themen wie Wertschätzung oder der Faktor Zeit?

Zünden Sie mit uns Ihren Turbo!

HR Quick Scan



Bitte beantworten Sie für sich folgende Fragen:

- Finden Sie ausreichend gute neue Mitarbeiter?
- Stimmt Ihr Employer Branding im Ausschreibungsprozess?
- Sie haben den optimalen Recruiting-Mix?
- Beträgt Ihre Reaktionszeit auf eingehende Bewerbungen maximal 24 Stunden?
- Stimmen die internen Prozesse oder sind Barrieren vorhanden?
- Verlieren Sie neue Mitarbeiter bereits in den ersten Wochen?
- Sind Fluktuations- und Krankenquote in einem akzeptablen Rahmen?
- Bieten Sie attraktive Arbeitszeitmodelle an?
- Bieten Sie interessante Weiterbildungsmöglichkeiten?
- Haben Sie ein eigenes internes BGM?
- Werden nachhaltige BGF-Maßnahmen von den Mitarbeitern rege genutzt?
- Wird Zeitarbeit zur Optimierung der Flexibilität und nicht als teurer Recruiting-Kanal genutzt?

Sie konnten alle Fragen mit "Ja" beantworten?



Wenn nicht, sind wir Ihr richtiger Ansprechpartner! Es geht um die Optimierung von Prozessen und somit mittelfristig um die Verbesserung Ihres wirtschaftlichen Ergebnisses. Mit der Durchführung des HR Quick Scans lokalisieren wir Optimierungsbedarf und Fehlerquellen. Wo intern möglicherweise Betriebsblindheit herrscht, ist der neutrale Blick von außen meist hilfreich. Denn auch hier gilt: Erkenntnis ist der erste Schritt zur Besserung!

Unser Angebot für Sie:

Mit Ihnen gemeinsam führen wir in Ihrem Unternehmen in einer 1-tägigen Hospitation eine Analyse durch, indem wir zusammen die oben genannten Themen gezielt durchleuchten und Ihnen im Anschluss ein Reporting über Indikatoren für Störfaktoren im aktuellen Stand präsentieren.

Und dann?

Auf Wunsch erstellen wir Ihnen ein auf Ihren Bedarf individuell abgestimmtes Konzept an Lösungsmaßnahmen. Für eine ganzheitliche Umsetzung ziehen bedarfsgerecht entsprechend spezialisierte Business-Partner hinzu.

Recruiting

Wir unterstützen Sie gerne bei Ihrem Personalaufbau! Dabei sind unterschiedliche Varianten machbar. Ausgerichtet auf Ihren Unternehmenserfolg finden wir mit Ihnen zusammen die beste Recruiting-Lösung und setzen Sie um.



Die Suche

Gemäß des von Ihnen zur Verfügung gestellten Anforderungsprofils rekrutieren wir für Sie durch effizientes Vorgehen parallel auf allen notwendigen Kanälen. Wir ergänzen gängige Stellenausschreibungen z.B. durch ein gezieltes Social Media Recruiting und gehen zusätzlich in die direkte Ansprache potentieller Kandidaten (Stichwort "Active Sourcing"). Sprechen Sie diesbezüglich mit uns auch über das Thema *Candidate Persona*!

Die Auswahl

Eingehende Bewerbungen werden mithilfe modernster Tools durch CV Parsing digital archiviert und in eine einheitliche Ansicht transformiert, bevor wir in die persönlichen Gespräche (via Video-Interview) mit den Bewerber*innen gehen. Auch von uns direkt angesprochene Kandidaten werden zunächst mit Ihren Unterlagen in unseren Fachkräftepool aufgenommen. Auf diese Weise lässt sich die Bewerbung schnell auf Vollständigkeit prüfen. Wenn sie lückenhaft ist, z.B. weil Zeugnisse fehlen, kann dies ggf. im Voraus korrigiert werden. Der Mehraufwand für Sie entfällt! Ist ein Bewerber für Sie interessant, koordinieren wir die Vorstellungsgespräche und begleiten diese auf Wunsch.

Die Präsentation

Sie erhalten von uns eine qualifizierte und geprüfte Vorauswahl, die wir Ihnen in Form eines einheitlich strukturierten Online-Exposés inklusive einer fachlichen Beurteilung präsentieren. Selbstverständlich sind dem Exposé alle Originaldokumente des jeweiligen Kandidaten beigefügt. Ohne Aufwand und mittels eines Klicks können Sie uns sofort Ihr Feedback geben! Ist eine Vita für Sie interessant, koordinieren wir gerne auch alle weiteren Schritte für Sie und begleiten auf Wunsch die persönlichen Gespräche.

Die Vermittlung

Wir arbeiten grundsätzlich im Rahmen der direkten Personalvermittlung, da bei uns ausschließlich die Besetzung langfristig ausgelegter Stellen im Fokus stehen. Dazu bieten wir unterschiedliche Vermittlungsmodelle an, die je nach Position und Anforderung variabel vereinbart werden können. So haben wir z.B. ein einmaliges und risikominimiertes Vermittlungsmodell in unserem Portfolio.

Gerne erstellen wir Ihnen ein individuelles Angebot, welches auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist!

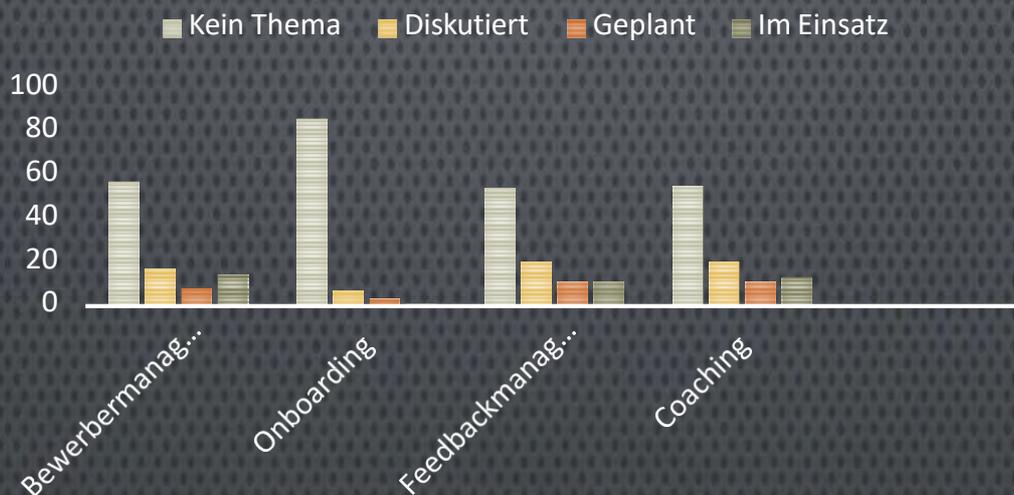
Vielleicht ist für Sie sogar ein gesamtes Outsourcing des Recruiting-Prozesses sinnvoll? Sprechen Sie mit uns über entsprechende Möglichkeiten!

HR digital ?!

Wie aktuelle Studien zeigen, sind heute im Kampf um geeignetes Personal vor allem zwei Aspekte entscheidend für ein erfolgreiches Recruiting: die Sichtbarkeit des Angebots und eine schnelle Reaktionszeit. Die Befragung ergab allerdings, dass z.B. mittelständische Unternehmen (<500 MA) im Durchschnitt nur 3 MA in der Personalbeschaffung einsetzen. Verständlich, dass wohl die meisten Recruiter im eigenen Unternehmen überfordert und nur eingeschränkt handlungsfähig sind. Wie lässt sich dem entgegenwirken?

Haben Sie schon einmal über digitale HR-Lösungen nachgedacht?

DERZEITIGER EINSATZ DIGITALER LÖSUNGEN



Im Zeitalter der Digitalisierung verhelfen Automatisierung und Künstliche Intelligenz (KI) zu einem erfolgreichen Personalmanagement.

**Wer hier nicht mit der Zeit geht,
der geht bekanntlich mit der Zeit!**

Mit Emotionen überzeugen

Im Einheitsbrei unzähliger Stellenausschreibungen können einzelne Angebote schnell untergehen. Aktivieren Sie ergänzend zur gängigen Ausschreibung doch gleich mehrere Sinne potentieller Bewerber, um sich von der Masse abzuheben und mögliche Kandidaten wahrlich Sinn-voll anzusprechen. Ein interessantes Stellen-Video funktioniert auf mehreren Ebenen und holt vor allem Bewerber ab, die nicht lange nach dem richtigen Angebot suchen wollen. Gut platziert spricht es auch diejenigen an, die nicht unbedingt auf der Suche, aber dennoch offen für Neues sind, die sogenannten „latent Wechselwilligen“. Stellen-Videos können den Bewerbungseingang erhöhen und somit die Chance auf gut geeignete Kandidaten. Denn wie wir alle wissen, sagen Bilder bekanntlich mehr als tausend Worte!

Professionell produzierte und dennoch authentisch wirkende Stellen-Videos sprechen die gezielt definierte jeweilige Zielgruppe an.



Junge kommunikative Talente wählen ihren neuen Arbeitgeber auch nach Attraktivität und Außenpräsentation aus.

Wie weit sind Sie als Arbeitgeber*in von dieser Option noch entfernt?

HR Outsourcing

Sie haben keine eigene Recruiting-Abteilung oder müssen nur temporär Personal aufbauen? Dann denken Sie doch einfach mal über das Outsourcing des gesamten Prozesses nach. Ihre Vorteile:

- ✓ ein erfahrenes Recruiting-Team an Ihrer Seite
- ✓ DSGVO-konformes Recruiting
- ✓ IT-Security durch minimiertes Virenrisiko
- ✓ komplette Ausschreibungslogistik
- ✓ Social Media Recruiting
- ✓ Direktansprache von geeigneten Kandidat*innen
- ✓ digitales Bewerber*innen-Management
- ✓ qualifizierte Vorauswahl
- ✓ weniger Aufwand
- ✓ keine oder verringerte Ausschreibungskosten
- ✓ keine eigenen Personalkosten



Sie haben es noch nicht zur „Arbeitgebermarke“ geschafft und/oder konnten Ihre Arbeitgeberattraktivität bislang nicht ausreichend an Ihre Zielgruppe kommunizieren?

Wir unterstützen Sie!

Unser Fokus liegt seit Jahren auf der Wertschätzung von Bewerber*innen und nur so lässt sich auch unser langjähriger Erfolg erklären. Der emphatische Umgang mit möglichen Kandidat*innen liegt uns sehr am Herzen und somit sind wir immer auch ein Aushängeschild Ihres Unternehmens und tragen zu Ihrem professionellen Außenauftritt bei.

Lassen Sie sich ein individuelles Angebot von uns erstellen und prüfen dies gerne mit spitzem Bleistift!

Ihr Vorteil....



... bei einer intensiven Zusammenarbeit mit dem Team der different4U? Profitieren Sie von unserer langjährigen Erfahrung und der Diversität unserer Expertisen!

Der Bewerber-Markt wird aufgrund unterschiedlichster Faktoren immer enger. Allein im komplexen Prozess der Rekrutierung, des On-Boardings und der Aus- und Weiterbildung gibt es soviel zu beachten, um langfristig zum Erfolg zu kommen. Wir zeigen Ihnen auf, wie Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern und wie Ihr Unternehmen für Bewerber*innen sichtbar wird. Erfahren Sie zudem von uns, wie mithilfe modernster Tools die Anzahl und Qualität Ihrer Bewerbungseingänge erhöht und die nachgelagerten Prozesse optimiert werden können!

Rekrutierungswege / Ausschreibung

Wir zeigen Ihnen, wie Sie in 10 Minuten eine Stellenanzeige in allen notwendigen Kanälen veröffentlichen. SEO optimiert in Ihrem CI und ohne Marketingagenturen oder Webdesigner. Lernen Sie die "Direktansprache" als Arbeitgeber kennen. Nutzen Sie multimediale Stellenausschreibungen, Social Media Recruiting, Multi Posting, Mobile Recruiting und vieles mehr! Aber bitte nach Bedarf und mit Maß. Investieren Sie nicht blind in Premium Stellenbörsen, sondern suchen Sie dort, wo "Ihre" Kandidaten sind!



Bewerber*innen-Management

Sie haben den Fisch an der Angel? Was passiert nun als nächstes? Stimmen Ihre Reaktionszeiten und die Art und Weise der Kontaktaufnahme? Wir zeigen Ihnen ein digitales Management-Tool, mit dem Sie alle Arbeitsschritte zusammenbringen können. So geht Ihnen der "Fisch" nicht von der Angel und Sie können Ihre Qualitäten als attraktives Unternehmen bereits in den ersten Kontaktpunkten präsentieren.



Personalauswahl

Zentrales Element der Personalbeschaffung ist die Auswahl der am besten geeigneten Kandidat*innen für eine oder mehrere zu besetzende Positionen im Unternehmen. Dabei dient eine Eignungsbeurteilung der Voraussage, ob und inwieweit eine Person die Anforderungen für eine bestimmte Position erfüllt. Dadurch sollen teure Fehlentscheidungen vermieden werden, wie etwa Fehlbesetzungen oder die Ablehnung qualifizierter Kandidat*innen. Möglicherweise ist auch der umgekehrte Weg der Richtige? Haben Sie eine Person gefunden, die Sie für qualifiziert halten. Dann überlegen Sie doch mal, ob es Möglichkeiten gibt, die Aufgabenbereiche einer Vakanz passend zu den Fertigkeiten der Person zu erweitern und zu formen.



On-Boarding

Durch ein Überangebot auf dem Stellenmarkt haben qualifizierte Arbeitskräfte heutzutage mehr Möglichkeiten, ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Sollte eine neu gewonnene Arbeitskraft gleich nach den ersten Tagen im neuen Job wieder kündigen, ist das für die betroffenen Unternehmen mit hohen Kosten verbunden. Durch Transparenz und laufende Kommunikation erzeugen Sie Vertrauen und Loyalität zum Unternehmen, was die Person wiederum an das Unternehmen emotional bindet. So wirken Sie einer Orientierung und fortlaufenden Suche nach einer besseren Alternative entgegen. Sie verhindern Produktivitäts- und Qualitätsverluste sowie die kostspielige Suche nach Ersatz.



MA-Bindung

Neben Transparenz und intensiver Kommunikation gibt es natürlich weitere Wege und Möglichkeiten, die Bindung der Mitarbeiter*innen an das eigene Unternehmen zu erhöhen. Das Implementieren entsprechender Maßnahmen und Hilfsmittel muss nicht zwangsläufig viel Aufwand und hohe Kosten erfordern. Gleichzeitig hat es enorme Wirkung auf das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter*innen, deren Produktivität und Ihr Loyalitätsgefühl zum Unternehmen. Stärken Sie Ihre Arbeitgebermarke, indem Sie für Ihre Mitarbeiter*innen Mehrwerte schaffen! Wie? Wir sprechen gerne mit Ihnen über das Fairlohnungs-Konzept® und stellen Kontakt zu unserem Business-Partner her.



Rekrutieren in Zeiten des Fachkräftemangels - gewusst wie !

Unser Wissen aus jahrelanger Erfahrung in der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern möchten wir in einer gesunden Dosis an Sie weitergeben. Dabei berücksichtigen wir insbesondere die digitalen Herausforderungen unserer Zeit.

In einem individuellen Workshop erarbeiten wir gemeinsam mit Ihnen und bei Ihnen einen kompletten Rekrutierungsprozess und verfeinern die Suche nach Ihrem Wunsch-Kandidaten. Dabei starten wir mit der „Identifizierung“ potentieller Kandidaten. Über die Anwendung der richtigen Rekrutierungskanäle skizzieren wir zusammen die „ideale“ Stellenausschreibung inklusive erster Einblicke in das Thema *Social Media Recruiting*.

Abschließend geben wir Ihnen Impulse mit, wie die weiteren Schritte nach dem Erhalt einer Bewerbung aussehen sollten und was dabei zu beachten ist.

Workshop-Inhalte:

- Candidate Personas – Identifizierung geeigneter Kandidat*innen
- Recruiting-Kanäle
- Recruiting-Mix
- „Die richtige Stellenausschreibung“
- Social Media Recruiting
- Bewerbungsmanagement / Folgeprozesse

Zeitplanung:

1. Präsenztag 9:30 Uhr – 17:00 Uhr
2. Präsenztag 9:30 Uhr – 15.30 Uhr



Teilnahmebedingungen:

Der Workshop gilt als bundesweites Angebot.

Lassen Sie sich ein unverbindliches Angebot erstellen.

Wir freuen uns auf Sie !

MA-Kommunikation 3.0



Es wird immer schwieriger, geeignete Mitarbeiter*innen zu finden, die den ständig steigenden Anforderungen gewachsen sind. Genauso wichtig ist aber, die bestehenden Mitarbeiter*innen zu halten und sich durch Arbeitgeberattraktivität auszuzeichnen.

Und was passiert, wenn Sie als Unternehmen vieles anbieten, dies aber bei den Mitarbeiter*innen gar nicht richtig ankommt oder Sie die Stimmung in Ihren Teams nicht wahrnehmen? Wir zeigen Ihnen, wie Sie Ihre Angestellten einfach und effektiv erreichen, zudem regelmäßig ein 360 Feedback erhalten und so u.a. schnell auf Stimmungsschwankungen im Unternehmen reagieren können.

Nutzen Sie dieses Tool für das effektive On-Boarding neuer Mitarbeiter*innen ab dem Tage der Jobzusage.

Schwarze Bretter sind nicht mehr unbedingt "state of the art"

Die gesamte interne Kommunikation können wir auf PC/Tablet/Smartphone abbilden – natürlich aufgeteilt in einzelne Abteilungen, Leistungsbereiche, Hierarchiestufen. Mitarbeiter*innen „aller Generationen“ können mit dem Messenger online & mobil schnell erreicht und transparent auf einem gemeinsamen Kenntnisstand gehalten werden.

Wir haben neben dem internen Wikipedia alle relevanten Funktionen von WhatsApp & Facebook – verschlüsselt – in unserem System analog abgebildet mit dem entscheidenden Vorteil, dass sich alle Daten auf deutschen Servern (ISO 27001) befinden und keine externe Vermarktung Ihrer von Mitarbeiter*innen generierten Daten erfolgt.

Die Mitarbeiter-App ist zur sicheren digitalen Kommunikation und Information im Unternehmen für Mitarbeiter*innen einsetzbar. Über das Rechte-System bestimmen Sie ganz bequem, wer was zu welchem Zeitpunkt sehen darf bzw. wer mit welcher Ansprechperson online und mobil direkt kommunizieren kann.



Erfolgreiches BGM gehört zur Unternehmenskultur!



Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) umfasst die Steuerung und Integration aller betrieblichen Aktivitäten, die Gesundheit und Wohlbefinden erhalten und fördern sollen. Gemeinsam entwickeln und implementieren wir ein passendes Gesundheitssystem – mit nachhaltiger Wirkung – für Ihr Unternehmen.

Der Mensch verbringt im Schnitt 61.320 Stunden seiner Lebenszeit bei der Arbeit. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, diese Zeit so angenehm und produktiv wie möglich zu gestalten. Denn das Potenzial der eigenen Mitarbeiter*innen ist die wertvollste Ressource und die Basis für den dauerhaften Erfolg eines Unternehmens. Nur wer motiviert seiner Arbeit nachgeht und sich im betrieblichen Umfeld wohlfühlt, kann seine Leistung voll einbringen.



In der Arbeitswelt nehmen psychische und physische Belastungen zu und wirken sich negativ auf Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden aus.

8% Krankenquote und mehr sind keine Seltenheit und dies hat enorme betriebswirtschaftliche Folgen. Trotzdem verfügen viele Unternehmen über ein ungenügendes oder sogar gar kein Betriebliches Gesundheitsmanagement!

Unsere staatlich geprüfte Betriebliche Gesundheitsmanagerin Beate El Faramawy berät Ihr Unternehmen ganzheitlich im Bereich BGM und führt entsprechende BGF-Maßnahmen durch. Dank des erstklassigen Netzwerks von Partnerunternehmen ergibt sich so ein rundes Konzept von A wie Analyse bis Z wie Zielkontrolle.

Alles aus einer Hand...

Psychische Gefährdungsbeurteilung

Seit 2013 sind alle Unternehmen und Arbeitgeber*innen gesetzlich dazu verpflichtet, eine Psychische Gefährdungsanalyse und -Beurteilung (PGB) durchzuführen. Sie dient als wesentliche Grundlage für die Erörterung erforderlicher Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes. Durch die Corona Pandemie und die zusätzliche psychische Belastung der Angestellten, hat das Thema eine weitere Brisanz bekommen. Trotzdem sind bislang nur wenige Unternehmen dieser Pflicht (§§ 5, 6 ArbSchG) nachgekommen.

Dies hat hohe Geldstrafen durch den Gesetzgeber zur Folge. Insbesondere können aber Regressansprüche durch Versicherungen geltend gemacht werden, wenn es zu einem Arbeitsunfall oder zu psychischen Erkrankungen (wie Burnout oder Depressionen) kommt. Das kann teuer werden!



Ein einfaches Beispiel:

Ihr Arbeitnehmer, Herr Marc Mustermann 35 Jahre alt, wird arbeitsunfähig. Er hat eine Berufsunfähigkeitsversicherung abgeschlossen und diese garantiert ihm im Leistungsfall 1500€ pro Monat bis zu seinem 65. Lebensjahr.

Das ergibt folgende Rechnung: $1500\text{€} \times 12 \times 30 = 540.000\text{€}$

Eine ganz schön beachtliche Summe. Sichert sich Ihr Arbeitnehmer höher ab und gar gegen Inflation, kann es um einen Streitwert in Millionenhöhe gehen.

Neben Ihrer Verpflichtung dem Gesetz und Ihren Arbeitnehmer*innen gegenüber liegt in der Psychischen Gefährdungsbeurteilung aber in erster Linie eine Chance für Ihr Unternehmen. Statistiken zeigen, dass sich die durchschnittliche Krankenquote in Deutschland im letzten Jahrzehnt mehr als verdoppelt hat.

Ihre Pflicht – Ihre Chance!

Rechtzeitig Stressbelastungen wahrzunehmen und angemessen darauf zu reagieren, ist zur Bindung von Mitarbeitern und zur Erhaltung deren Leistungsfähigkeit eine der wichtigsten Instrumente, um personellen Engpässen entgegen zu wirken. Beschäftigte, die an Lösungen mitwirken können, identifizieren sich stärker mit notwendigen Veränderungen und trainieren gleichzeitig Verantwortung und eine konstruktive Haltung.

Wir führen rechtsicher die Beurteilung in Ihrem Unternehmen durch und dokumentieren die Ergebnisse. Lassen Sie sich über die Vorgehensweise unverbindlich in einem kurzen Online Meeting informieren!

Wir ebnen neue Wege !



different4U GmbH

Eurotec-Ring 15

D - 47445 Moers

Tel: +49 (0) 2841 – 88 29 592

E-Mail: info@different4u.de

Web: www.different4u.de

different4U