

Gesundheitsförderliches Führen – Gesundheit der Führungskräfte

Einstiegsworkshop mit Führungskräften eines Logistik-Unternehmens zur Ermittlung der des Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfs

Ziel: Was können wir tun, um die Führungskräfte dabei zu unterstützen gesund zu bleiben?

Zeit: Mittwoch, 18. Februar 8-10 Uhr und 14-16 Uhr

Leitung: Tatjana Fuchs (Gesellschaft für Gute Arbeit mbH) in Zusammenarbeit mit Personalentwicklung Sanacorp

Zeit	Was	wer	wie
8:00	Ankommen - Begrüßung – Vorstellung des Ablaufs		
8:05	<p>Begrüßung I: Frau x (PE)</p> <p>Stichpunkte: Dank für die herausragende Beteiligung,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilität und Engagement bei der Organisation, • Hintergrund für die heutige Veranstaltung ist das Anliegen der PE, ein passgenaues und zielgruppenorientiertes Qualifikations- und Unterstützungsangebot für die Führungspersonen bei Sanacorp zu entwickeln. Dies soll von Beginn an in Zusammenarbeit mit den Führungspersonen geschehen und nicht über deren Köpfe hinweg. Gute Führung braucht einen unterstützenden Rahmen. Das Ziel soll sein, die Bedarfe möglichst genau zu ermitteln, um darauf aufbauend einen Rahmen für gute und gesundheitsförderliche Führung zu entwickeln, der jeden und jede einzelne tatkräftig unterstützt. • Die PE wird heute genau zuhören und versuchen, möglichst viele Anregungen für die Entwicklung eines passgenauen Angebotes mitzunehmen. 4 Ohren hören mehr als 2: Auch aus diesem Grund wird Herr Rahman, mein Kollege aus dem Bereich, sehr genau zuhören und vieles mitnotieren. 	<p>PE</p> <p>Vorstellung PE</p>	
8:10	<p>Begrüßung II: Logistik-Leitung (Standort) / Betriebsrat (Standort)</p> <p>Stichpunkte: Dank für das große Interesse und die Bereitschaft, trotz der hoher Arbeitsbelastung teilzunehmen;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifikationsangebote müssen praxistauglich sein und die Bedürfnisse der späteren Teilnehmer berücksichtigen. • Daher ist es gut, dass die Führungskräfte am Standort gefragt werden und es ist wichtig, dass sich alle offen und ehrlich einbringen. 	LL/BR	
8:15	<p>Vorstellung des Ablaufs</p> <p>Organisatorisches/ Klärung von möglichen Störungen</p> <p>Kurzvorstellung der Teilnehmer</p> <p>Name, Position, Drei Fragen: (1) Wie lange arbeiten Sie schon im Unternehmen? (2) Was gibt Ihnen Energie und Freunde bei der Arbeit? (3) Und was liegt Ihnen manchmal schwer auf der Seele?</p>	T. Fuchs	<p>Ablauf-Flipchart</p> <p>Vorstellungswand</p>

8:30	<p>Einführung in das Thema Arbeit-Gesundheit-Führung</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Arbeit und Gesundheit stehen in einem – teilweise wechselseitigen Zusammenhang: Arbeit kann ebenso eine Quelle von Gesundheit wie von Krankheit sein. Es gibt eine Vielzahl von Faktoren, die die Gesundheit beeinflussen (Überblick), etliche stehen in einem direkten oder indirekten Zusammenhang mit der Führungs- und Unternehmenskultur, mit dem Führungsstil und dem Führungshandeln; (2) Wichtig ist, dass die Wirkung der Arbeitsbedingungen auf den Menschen immer durch den Menschen – durch dessen innere und äußere Ressourcen – vermittelt ist. Die Belastung wird zur Beanspruchung und kann positiv wirken (z.B. Aktivierung/ Lernen/ Training) oder auch negativ (z.B. Kompetenzverlust/ Krankheit); Auch aus diesem Grund wird dem Aufbau von Ressourcen heute eine so wichtige Rolle zugeschrieben; (3) Der Blick nach Finnland und auf eine 25-Jährige Langzeitstudie zeigt, dass die Arbeitsfähigkeit der Menschen sehr stark beeinflusst werden kann, wenn es gelingt, die Menschen und die Betriebe zu motivieren, für den Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit aktiv zu werden..... (4) Dabei hat sich auch gezeigt, dass es nicht „die eine Stellschraube“ gibt, sondern dass auf mehreren Ebenen und unterschiedlich angesetzt werden muss: Das Haus der Arbeitsfähigkeit stellt das als Modell dar. <p>Fazit: Die Gestaltung der Arbeit hat eine weitreichende Bedeutung für unsere Lebensqualität – egal ob wir Führungskräfte oder „einfache“ Beschäftigte sind.</p> <p>Die Führungsqualität ein wichtiger mittelbarer und unmittelbarer Einflussfaktor. Damit ist auch – aber nicht nur - das Führungshandeln der unmittelbaren Führungspersonen gemeint. Daraus können wichtige Ressourcen für die Beschäftigten wachsen.</p> <p>Führung braucht einen Rahmen – Führungskräfte brauchen Ressourcen – Gesundheitsförderliches Führen heißt auch: Aufmerksamkeit für die Gesundheit der Führungskräfte.</p>	T. Fuchs	<p>Übersichtsbild (1) „Einflussfaktoren auf die Gesundheit“ (2) Belastung-Beanspruchung (3) Studie zur Arbeitsfähigkeit (4) Haus der Arbeitsfähigkeit</p>
9:15	<p>Status-Quo: Kurzbefragung zum einen Befinden und Einschätzung zum Befinden der Mitarbeiter</p>	T. Fuchs	<p>Plakatbefragung</p>
9:30	<p>Zweier-Arbeit: Was belastet mich derzeit bei meiner Arbeit als Führungskraft? Was hilft und unterstützt? Was wäre hilfreich und unterstützend?</p>		<p>Vorlage für 2er Gruppen</p>
9:50	<p>Erstes Resümee und Ausblick auf den Nachmittag</p>		

Zeit	Was	wer	wie
14:00	<p>Einstieg – Anknüpfen</p> <p>(In der Zwischenzeit wurden die Ergebnisse der 2-er Befragung dem Haus der Arbeitsfähigkeit zu geordnet)</p> <p>Arbeit mit dem Haus der Arbeitsfähigkeit: Stärken-Schwächen-Bedarfsanalyse</p> <p>Was gibt es hier bereits?</p> <p>Was brauchen wir in diesem Feld?</p> <p>Gibt es noch weitere Aspekte, die wir hier ergänzen sollen?</p>	T. Fuchs	<p>Plakat HdA</p> <p>Stärken</p> <p>Schwächen</p> <p>Bedarfsanalyse</p>
14:30	<p>Wie sollte die Unterstützung der Führungskräfte konkret aussehen?</p> <p>Gruppenarbeit (4 Gruppen)</p> <p>Was – wie – wie oft – im Bereich....</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsförderung • Qualifizierung/Kompetenzentwicklung • Werte/Unternehmenskultur • Arbeitsgestaltung/Arbeitsbedingungen 		<p>Plakat HdA</p> <p>Stärken</p> <p>Schwächen</p> <p>Bedarfsanalyse</p>
15:00	<p>Präsentation – Klärung von Fragen – Diskussion der Ergebnisse – Schärfung der Ergebnisse</p> <p>Priorisierung: Die drei wichtigsten Angebote</p>		Klebepunkte
15:40	<p>Weiteres Vorgehen</p> <p>Ergebnisse aus diesem und weiteren Workshops werden gesammelt, darauf aufbauend: PE-Konzept für die FK-Entwicklung</p> <p>Information an die Standorte – ggf. Feedback-Gelegenheit?</p> <p>Anschließend: Erster Praxistest</p>	PE	
15:50	<p>Feed-Back: (als Baum der Erkenntnis)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was hat Ihnen gefallen? • Was hat gestört? • Was war wichtig? • Was ist offen geblieben? 	PE	Baum der Erkenntnis
16:00	Ende des Workshops		