



ORGANISATION  
& PERSON

# **Gesundheitsförderliche Führung – ein Curriculum für Führungskräfte**



## Ausgangslage: Was wir verstanden haben...

- ▶ Sie würden gerne die krankheitsbedingten Fehlzeiten in Ihrem Unternehmen senken.
- ▶ Ihnen ist bewusst, dass zwischen Führungsstil und Mitarbeitergesundheit ein enger Zusammenhang besteht.
- ▶ Sie möchten Ihre Führungskräfte hinsichtlich möglicher gesundheitsförderlicher Verhaltensweisen fortbilden und einen Austausch zu konkreten Praxisfragen zwischen Ihnen initiieren.
- ▶ Sie wollen damit lang- oder mittelfristig eine nachhaltige Veränderung Ihrer Führungskultur erreichen.
- ▶ Ihnen ist bewusst dass Ihre Führungskräfte Ihre wertvollste Ressource auf einem engen Markt sind. Sie wollen sie daher stärken und es Ihnen ermöglichen, in schwierigen Situationen erfolgreich zu reagieren und dabei selbst gesund zu bleiben.



# Unsere grundsätzliche Vorgehensweise:

## ▶ **Zielgruppe**

Führungskräfte oder Personen in Schlüsselpositionen, die als Multiplikatoren für das Thema gesundheitsförderliche Führung im Unternehmen agieren können

## ▶ **Anzahl**

6- 12 TeilnehmerInnen

## ▶ **Angebotsumfang**

- ▶ 1 Tag Beratung zum Setting mit der Personalabteilung
- ▶ 3 Seminartage (als Block)
- ▶ 1 Tag Workshop als Transfersicherung

## ▶ **Inhaltliche Schwerpunkte**

- ▶ Theorievermittlung
- ▶ gegenseitiger Austausch und Fallarbeit
- ▶ unternehmensspezifische Lösungsansätze entwickeln
- ▶ Umsetzungsprojekte und unternehmensinterne Strategien zur gesundheitsförderlichen Führung entwickeln und umsetzen
- ▶ Beratung zur Umsetzung im Unternehmen (Coaching FK)



# Überblick über das Curriculum

## Auftragsklärung

### Beratung zum Setting

Konzept vorstellen  
Organisations-  
analyse  
Verabredung zum  
Vorgehen

## Seminarblock

### Perspektiven von Gesundheit

Reflektion der  
Rolle und des  
eigenen  
Führungs-  
verhaltens

### Handeln & Fallarbeit

Methoden  
gelungener  
Gesprächs-  
führung in der  
Anwendung  
Fallarbeit

### Umsetzung & Strategien

Entwicklung  
einer Balanced-  
Score-Card  
Fallarbeit und  
Coaching zur  
Umsetzung

## Evaluation & Implementierung

### Workshop zur Transfer- sicherung

Bilanz der  
Erfahrungen  
Ableitung von  
übergreifenden  
Strategien

Kaminabend mit  
dem  
Management



# Modul 1: „Beratung zum Setting“

## ▶ Konzept vorstellen...

- ▶ Wissenschaftlichen Hintergrund erläutern. Einfluss von Führung auf Gesundheitsfaktoren und betriebswirtschaftliche Relevanz (z.B. Fehlzeiten) darstellen.
- ▶ Führungskräfte unterschätzen Ihren Einfluss auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter. Vorbildfunktion und Modell von Vincent zu gesundheitsförderlichen Führungsstilen vorstellen.
- ▶ Ziele des Curriculums: Wir bilden Führungskräfte in gesundheitsförderlicher Führung aus. Im Curriculum werden abteilungsinterne Pilotprojekte initiiert und abschließend evaluiert. Im Sinne von „best Practice“ werden ausgewählte Pilotprojekte dem Management als Vorschläge zur abteilungsübergreifenden Gesundheitsförderung vorgestellt. Mittelfristig setzen wir dabei auf Multiplikationseffekte.

## ▶ Organisationsanalyse zum Thema „Gesundheitsförderung“

- ▶ Welche Rollen, Konzepte und Strukturen gibt es bei Ihnen bereits? (z.B. klassisches Gesundheitsmanagement / Qualitätsmanagement / Führungskraft als Coach – Programme)
- ▶ Ansatzpunkte für das Curriculum definieren / ggf. geeignete Führungskräfte für das Curriculum identifizieren
- ▶ Bereitschaft der Organisation zum lernen aus dem Curriculum verabreden (Management-Präsentation der Maßnahmen und Diskussion weiterer Umsetzung als Zielpunkt)

## ▶ Verabredung zum Vorgehen

- ▶ Termine / Rahmen / weitere Schritte etc. verabreden



## Modul 2 (Tag 1): „Perspektiven der Gesundheit“

### ▶ **Einstieg**

- ▶ Begrüßung / Einstiegsrunde
- ▶ Übung (Mini-Lab mit Erfahrungsaustausch)
- ▶ Ablauf Curriculum vorstellen

### ▶ **Input Einflussmatrix**

- ▶ Einflussgrößen (Person / Führungskraft / Personal und Gesundheitsmanagement / Organisation & Strukturen)
- ▶ Fokus auf Handlungsfeld der Führungskraft

### ▶ **Vorstellung wissenschaftlicher Modelle**

- ▶ Vorstellung des Modells von S. Vincent: 3 gesundheitsrelevante Dimensionen und deren Indikatoren
- ▶ Reflektion des eigenen Führungsverhaltens am Modell Vincent
- ▶ Austausch über eigene Strategien, Strategien der Organisation und der Abteilungen

### ▶ **Tandem Interview**

- ▶ Reflektion zum Umgang mit der eigenen Gesundheit anhand eines Interviewleitfadens (4 Gesundheitsfelder nach Lauterbach: körperliche, soziale, psychische und existentielle Gesundheit)
- ▶ Persönliche Standortbestimmung der Führungskraft und Reflektion der Vorbildfunktion

### ▶ **Austausch im Plenum und Vorstellung der 4 Gesundheitsfelder**

### ▶ **Entspannungsübung** („inneres Gleichgewicht“)

### ▶ **Tagesbilanz**

- ▶ Welche Auswirkungen hat das Gelernte auf mein Tun- für mich selbst und in der Rolle als Vorbild (Modell Vincent / Lauterbach)

### ▶ **Ausblick auf das „Tun“ am zweiten Tag**



## Modul 2 (Tag 2): „Handeln & Fallarbeit“

- ▶ **Einstieg:**
  - ▶ Runde: „Was vom Tage übrigblieb...“
  - ▶ Ablauf vorstellen
- ▶ **Reflektion der Kommunikation**
  - ▶ Wie gestalten wir Ma - FK Kommunikation?
  - ▶ Was läuft gut – nicht so gut?
- ▶ **Methodeninput**
  - ▶ Haltung und Authentizität als Voraussetzung zu erfolgreichem Führungsverhalten im Mitarbeiterkontakt
  - ▶ Einflussfaktoren von gelungener Gesprächsführung auf die Gesundheit der Mitarbeiter (Vincent)
  - ▶ Tools der Gesprächsführung vorstellen (Ma-FK Gespräch /Anlassbez. Gespräche)
- ▶ **Rollenspiele**
  - ▶ Vorgegebene Beispiele / Beispiele der TN
  - ▶ Gespräche vorspielen/ Auswertung /Feedback / Ideen
- ▶ **Fallarbeit (Reflekting Team) / ggf. weiter Rollenspiele**
  - ▶ Anliegen / offene Fragen sammeln
  - ▶ Beratung oder Rollenspiele zu schwierigen Themen (Entlassungen / Konflikte um Gesundheitsgefährdung durch Ma / Fairnessfragen / Konflikte zwischen Unternehmensbelangen und Mitarbeiterbelangen)
- ▶ **Entspannungsübung** („Reise zum inneren Garten“)
- ▶ **Tagesbilanz / Ausblick auf die Ziele am dritten Tag**



## Modul 2 (Tag 3): „*Umsetzung & Strategien*“

- ▶ **Einstieg**
  - ▶ Runde: „Was vom Tage übrigblieb...“ / Organisatorisches
  - ▶ Ablauf vorstellen
- ▶ **Entwicklung einer Balanced-Scorecard zum Thema gesundheitsförderliche Führung**
  - ▶ 4 Gesundheitsfelder von Lauterbach aufgreifen
  - ▶ Ideen und Anregungen für Ziele und Maßnahmen einer BSC vorstellen
  - ▶ Alle TeilnehmerInnen entwickeln Ziele und Maßnahmen im Sinne der gesundheitsförderlichen Führung, zur Umsetzung in Ihren Abteilungen (in Tandems)
  - ▶ Vorstellung der Ergebnisse im Plenum / Feedback einholen
- ▶ **Fallarbeit (Reflekting Team) / Einzelcoaching zur Umsetzung der BSC**
  - ▶ Anliegen sammeln / Reflekting Team & Coaching parallel
- ▶ **Entspannungsübung („Ballspiel“)**
- ▶ **Umsetzung der BSC verabreden**
  - ▶ Tandems zur Intervision bilden
  - ▶ Transferveranstaltung planen (Einladung Management zum „Kaminabend“ etc.)
- ▶ **Seminarbilanz**





## Modul 3: „*Workshop zur Transfersicherung*“

### ▶ **Einstieg**

- ▶ Begrüßung, Ablauf vorstellen
- ▶ Erfahrungsaustausch: „Wie ist es Ihnen mit der Umsetzung Ihrer BSC zum Thema gesundheitsförderliche Führung ergangen?“ „Wie ist es Ihnen mit Ihren persönlichen Zielen ergangen?“

### ▶ **Fallarbeit (Reflekting Team) / Einzelcoaching**

- ▶ Anliegen sammeln / Reflekting Team & Coaching parallel

### ▶ **Bilanz und Evaluation der BSC -Ziele & Maßnahmen**

- ▶ Welche Ziele und Maßnahmen sind ggf. in unserer Organisation geeignet zur abteilungsübergreifenden Umsetzung?
- ▶ Welche weiterführenden Fragen / Rückmeldungen haben wir noch an unsere Führungskräfte? Was wollen wir ggf. am Kaminabend noch thematisieren?
- ▶ Kaminabend planen – Rollen & Inhalte verabreden (Darstellung der Erfahrungen im Curriculum / Vorstellung von Vorschlägen zur abteilungsübergreifenden Umsetzung / Diskurs zum Abschluss)

### ▶ **Curriculumsbilanz / Ausblick**

### ▶ **Kaminabend**

- ▶ Darstellung der Erfahrungen im Curriculum
- ▶ Vorstellung von Vorschlägen zur abteilungsübergreifenden Umsetzung
- ▶ Diskurs zum Abschluss