Join in

Modell für integrative und nachhaltige Führungskräftebeteiligung im BGM-Prozess

Michael Treixler (GF)
SKOLAMED GmbH, Petersberg – Königswinter

Health on Top XIII

Seminartag
14.März 2016
14:00 - 17:00 Uhr

Gliederung

- Ausgangslage
- Zielsetzung
- Ablauf
- Gruppenzuordnung
- Tagesprogramm der Gesundheitsmesse
- Messestände (2 Messestandbeispiele)
- Erarbeitung der Umsetzungskonzepte (Workshop 1-3)

BGM als Herausforderung für Führungskräfte – Widerstände, Ängste, Unsicherheit

„Ich schaffe ja kaum meine eigentlichen Aufgaben“

Führungskräfte sind hoch belastet:

- **Vielfalt der Rollen**
- **Komplexität der Aufgaben**

„… und jetzt soll ich mich auch noch um die Gesundheit der Mitarbeiter kümmern?

Falsche Vorstellung von der Aufgabe

„Mit Gesundheit kenne ich mich doch gar nicht aus…

- **Missverständnissen beseitigen: „Führen nicht therapieren!“**
- **Führungskompetenzen erweitern**

„… was kann ich denn da verändern?“

Fehleinschätzung des Einflusses

„Was denken Sie, wie viel Einfluss hat das Führungsverhalten auf die Gesundheit der MA?“

Veränderung braucht Qualifizierung und Ressourcen

Die „wahren“ Gründe für Hemmnisfaktoren basieren meist auf Emotionen, Informations-defiziten, persönlichen Motiven und formalen Hindernissen.

Skeptiker ca. 40 %	**Multiplikatoren** ca. 15 %
Gegner ca. 15 %	**Bremser** ca. 30 %

Akzeptanzmatrix, Quelle: Mohr, Woehe, Diebold, 1998

Rollenverständnis zum Thema Sicherheit & Gesundheit

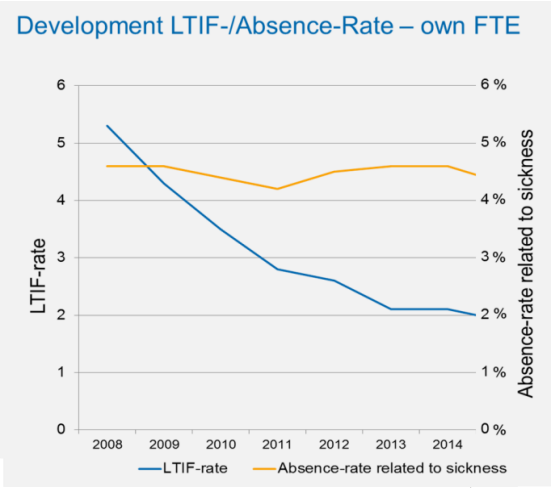
Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

„Ich nehme die Rolle des Sicherheitsmanagers ernst!“

Vorbildrolle

„Gesundheit ist Privatsache!“

Erfolgsmodel der Arbeitssicherheit



Soziale, organisatorische und personale Aspekte der Arbeit

„Das ist HR-Arbeit!“

0 % **50 %** **100 %**

„Was denken Sie, wie viel Einfluss hat das Führungsverhalten auf die Sicherheit der MA?“

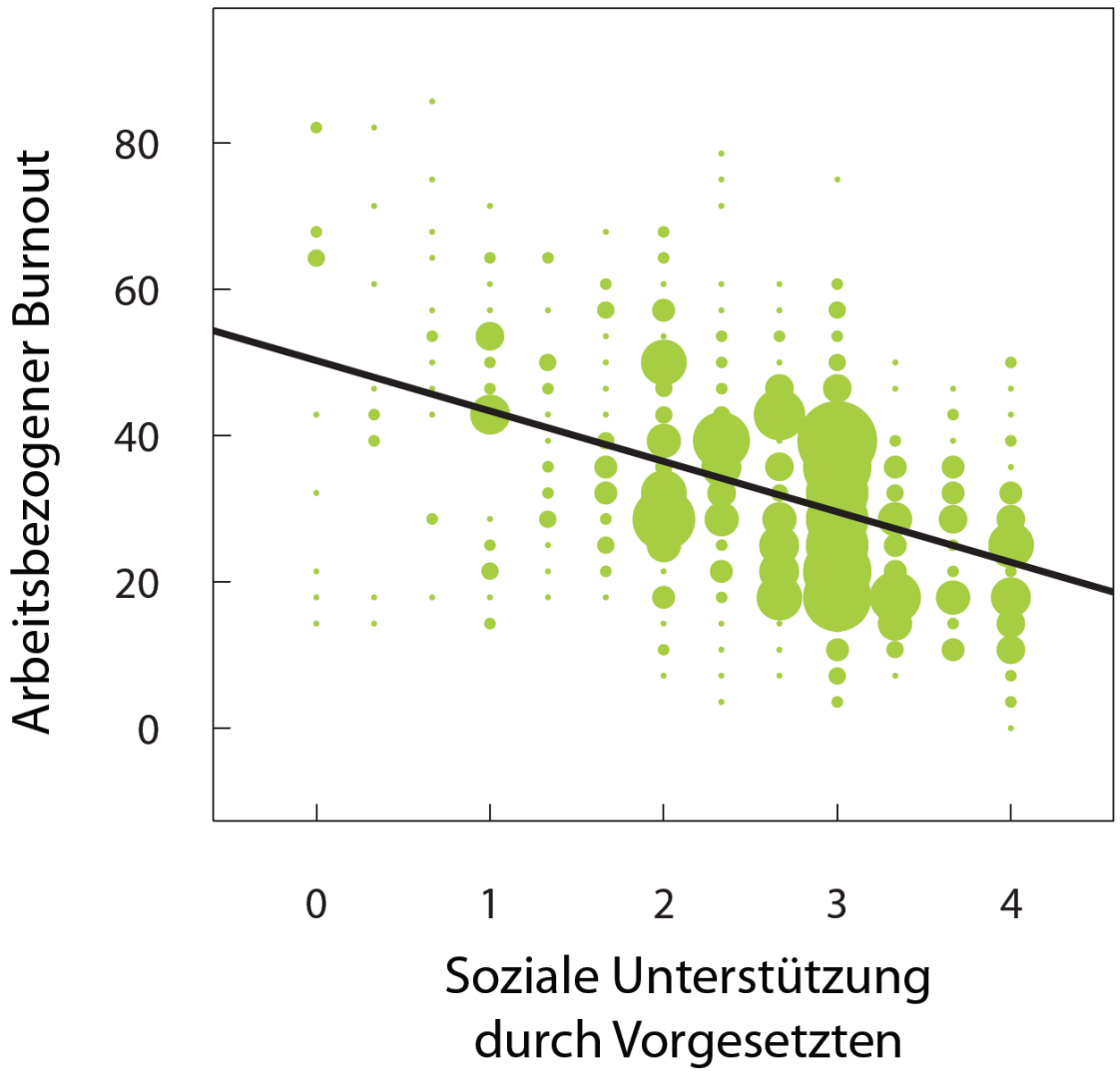
Definition Mitarbeiterführung

- Unter Mitarbeiterführung wird allgemein die Beeinflussung von Einstellungen und Verhalten einzelner Personen in Organisationen sowie Steuerung und Koordination der Zusammenarbeit in und zwischen Gruppen verstanden (J. Felfe 2009).

- Mitarbeiterführung dient also dem Zweck, Ziele der Organisation zu erreichen. Dabei nimmt die Führungskraft Einfluss auf die **Arbeitsbedingungen**, auf die dort **tätigen Personen** und auf die **Unternehmenskultur**.

- **Damit ist Führung grundsätzlich auch für die Gesundheit der Beschäftigten von wesentlicher Bedeutung (F. Franke et al. 2011) .**

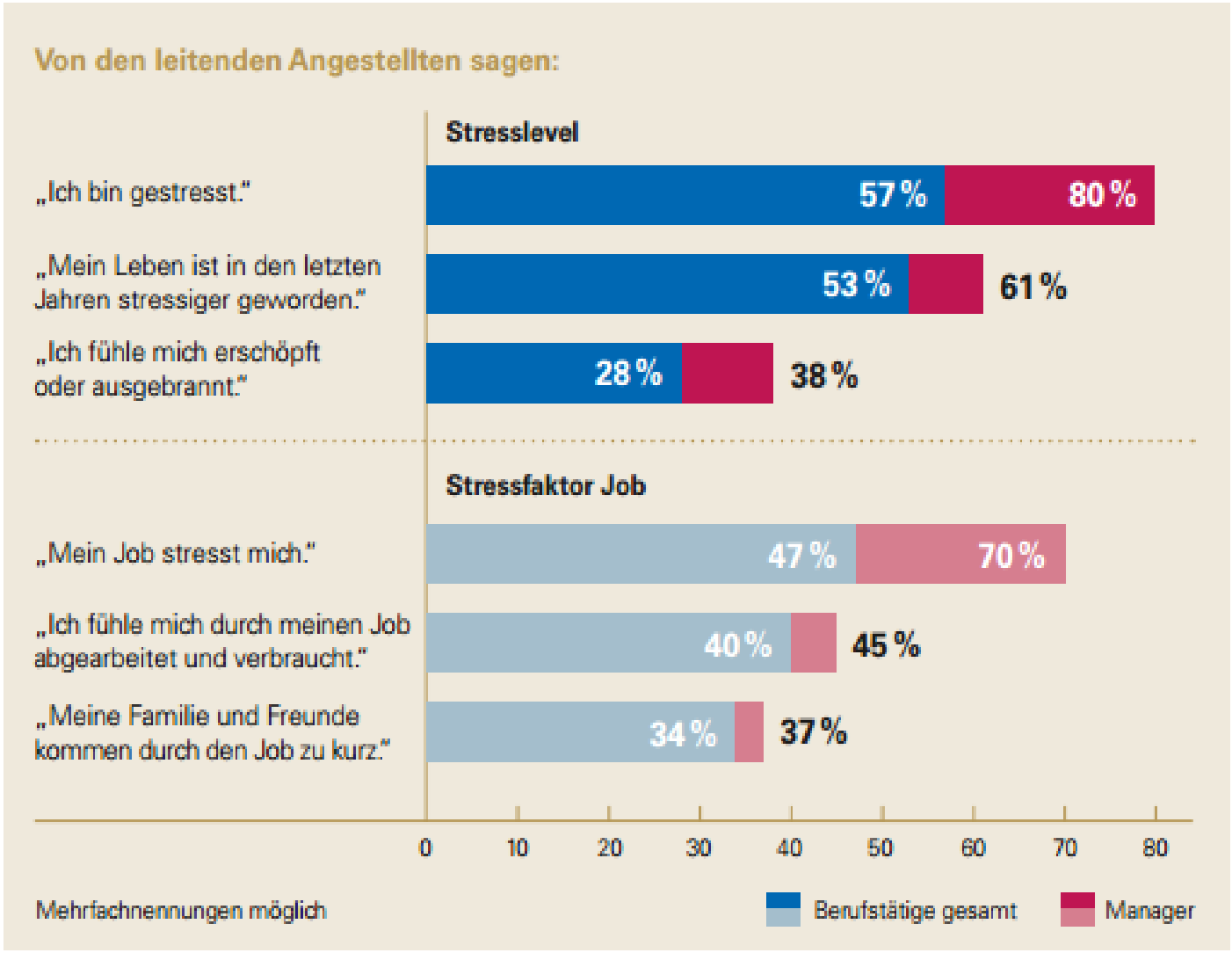
Führungskräfte - einerseits Stresspuffer...



SOZIALE UNTERSTÜTZUNG
=
ansprechbar sein
Rücken stärken
Fehler erlauben

Studie der Bertelsmann-Stiftung in Kooperation mit Sciencetransfer Zürich, 2010

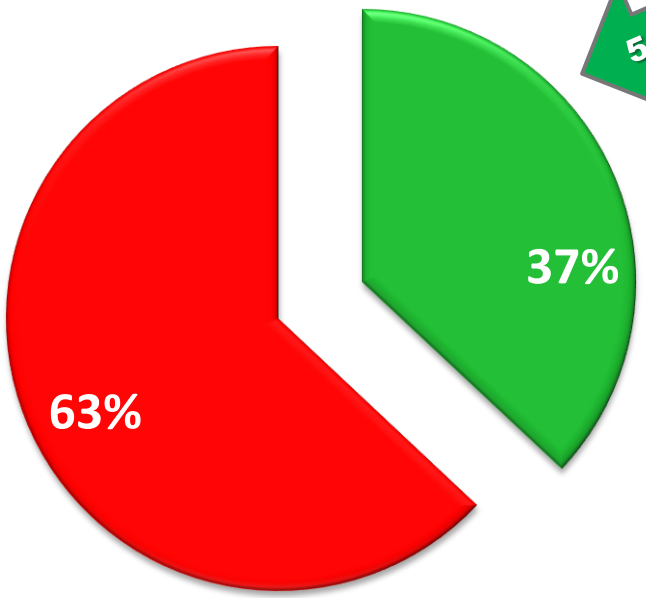
...andererseits selber unter Druck



Quelle: Bleib locker, Deutschland. TK- Studie zur Stresslage der Nation 2013

Führungskräftebeteiligung & BGM-Ist-Potential

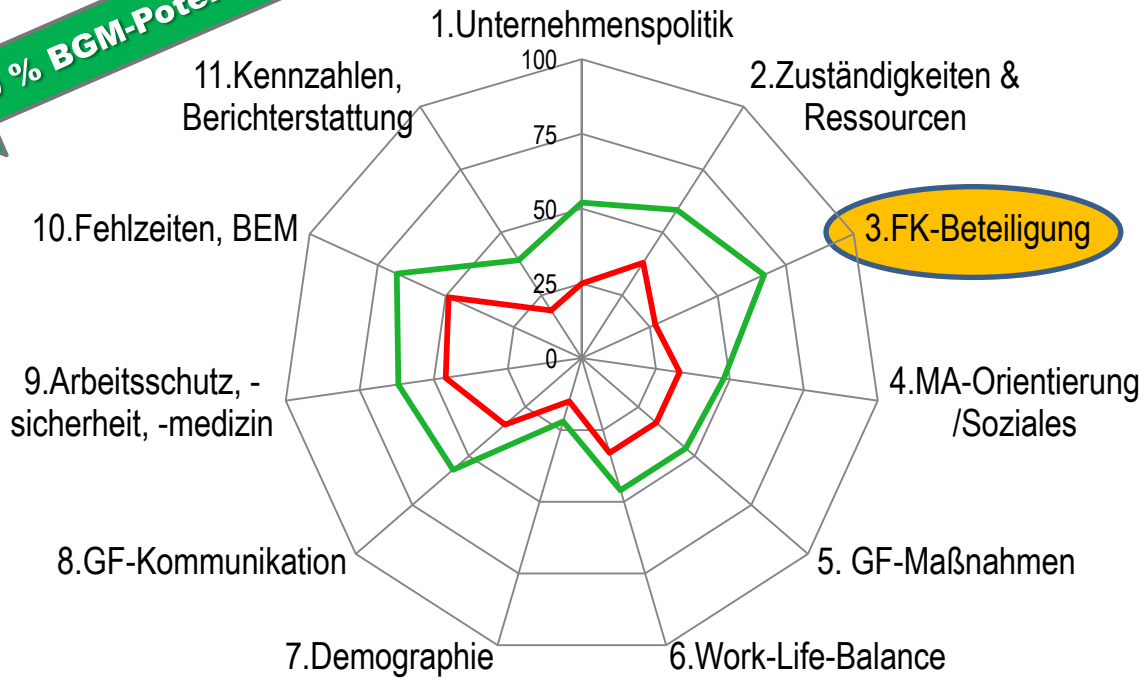
„Werden die Führungskräfte an Entscheidungen und Prozessen des BGM beteiligt?“



(N=604 Unternehmen)

- Ja, wird bereits umgesetzt!
- Nein, wird nicht durchgeführt!

50 % BGM-Potential



Ziele des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Verbesserung der gesundheitsförderlichen und sicheren Gestaltung der Arbeit und des Unternehmens
= Verhältnisse und Strukturen

Führungs-kraft

Befähigung des Mitarbeiters zur Entwicklung eines gesundheitsförderlichen engagierten Verhaltens
= Einstellungs- & Verhaltensänderungen

Quelle: Badura/Hehlmann 2003

Was für FK-Maßnahmen werden durchgeführt?

- Beruf und Gesundheit
- Ernährung und Prävention
- Sport als Medikament (Energetik)
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Prävention
- Erstellen eines individuellen Risikoprofils - PROCAM Analyse
- Der gesunde Rücken – Theorie und Praxis
- Entspannung – Theorie und Praxis
- Wie Veränderung gelingen kann

SELBSTMANAGEMENT

- Gesundheit / Arbeitsfähigkeit als Wirtschaftsfaktor
- Kosten und Nutzen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Kosten des Absentismus / Präsentismus
- Demographische Entwicklung
- Bedeutung für die Führungskraft / Möglichkeiten der Prävention

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

- Auswirkungen von Führungsverhalten auf Anwesenheit, Wohlbefinden und Gesundheit
- Arbeitsfähigkeit und Motivation fördern
- „kränkendes“ vs. gesundes Führungsverhalten
- Die 6 Dimensionen eines gesundheitsfördernden Führungsstils
- Selbstcheck: Wie gesund führen Sie schon?
- Gesund führen im Veränderungsprozess

FÜHRUNGSKOMPETENZ I: GESUNDE MITARBEITERFÜHRUNG

- Erkennen von Überlastung bei Mitarbeitern
- Risikofaktoren & -symptome z.B. Beim Burnout
- Die FK - Stressverstärker oder Stresspuffer?
- Wie entwickelt sich ein Burnout? - 7 Stufen-Modell
- Burnout vs. Depression
- Wer ist besonders gefährdet?
- „Do’s and Dont’s“ im Umgang mit belasteten MA
- Das Gesundheitsgespräch – ein Leitfaden
- Praxisteil: Rollenspiele oder Kollegiale Beratung
- Pflichten und Grenzen der Führungskraft

Führungskompetenz II: Umgang mit überforderten und psychisch belasteten Mitarbeitern

- Stress verstehen
- Persönliche Belastungen und Ressourcen
- Lebensbalance
- Strategien zur Stressbewältigung
- Regeneration – die Batterien wieder aufladen
- Die 7 Säulen der Resilienz
- Systematisches Problemlösen
- Wertschätzender Umgang mit Kollegen
- Stress und psychische Erkrankung
- Wie entwickelt sich ein Burnout? - 7 Stufen-Modell

Stress- und Burnoutprävention

- „Gesundheitsgespräche“ professionell vorbereiten, sicher durchführen und konstruktiv nachhalten
- Vorstellung eines Gesprächsleitfadens
- Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen
- Eskalationstreppen im Unternehmen
- Probesequenzen in Kleingruppen
- Erfahrungsaustausch und Feedback

Workshop: Führen von Willkommens- und Gesundheitsgesprächen

Michael Treixler (GF) SKOLAMED GmbH, Petersberg – Königswinter

Zielsetzung / Trainingsinhalte von *Gesund(es) Führen*

Selbstmanagement & Selbstfürsorge zur Verbesserung der persönlichen Gesundheitskompetenz

Führungskräfte für ihre eigene Gesundheit sensibilisieren
- Vorbildfunktion
- Erhöhung der Leistungsfähigkeit
- Aufbau eines gesunden Lebensstils zu mehr Lebensqualität

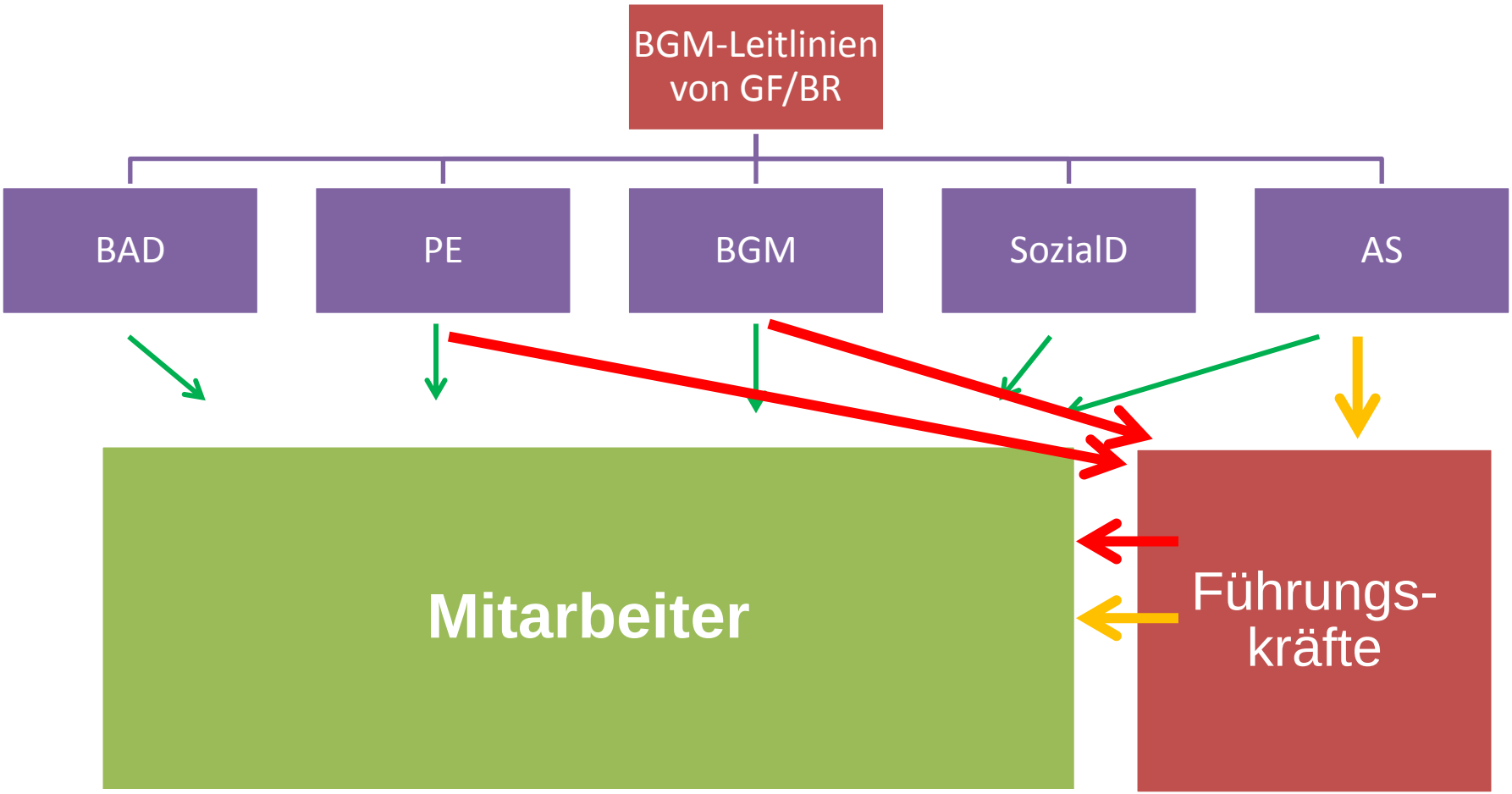
- **Sensibilisierung für die Wirkung von Führung auf die Gesundheit der Mitarbeiter/innen.**
- **Handlungsoptionen bei (psychisch) erkrankten MA erkennen und umsetzen**
- **Einüben von MA-Gesprächen zur GF**

Reflexion des eigenen Führungsverhaltens
- Auswirkungen von Führungsverhalten auf Anwesenheit, Wohlbefinden & Gesundheit
- Analyse des eigenen Führungsstils
- Gesundheitsfördernder Führungsstil
- Psychische Gefährdungspotentiale erkennen
- Professionelle Gesundheitsgespräche führen

- **Förderer/Unterstützer des Gesundheitsprozesses**
- **Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Rolle der Führungskraft im BGM-Prozess
- Gesundheitsgefahren (für sich selbst und) bei Mitarbeitern erkennen können
- Umgang mit belasteten Mitarbeitern
- Gesundheitsfördernde Verhaltensweisen kennenlernen und praktisch einüben (Ressourcenstärkung)

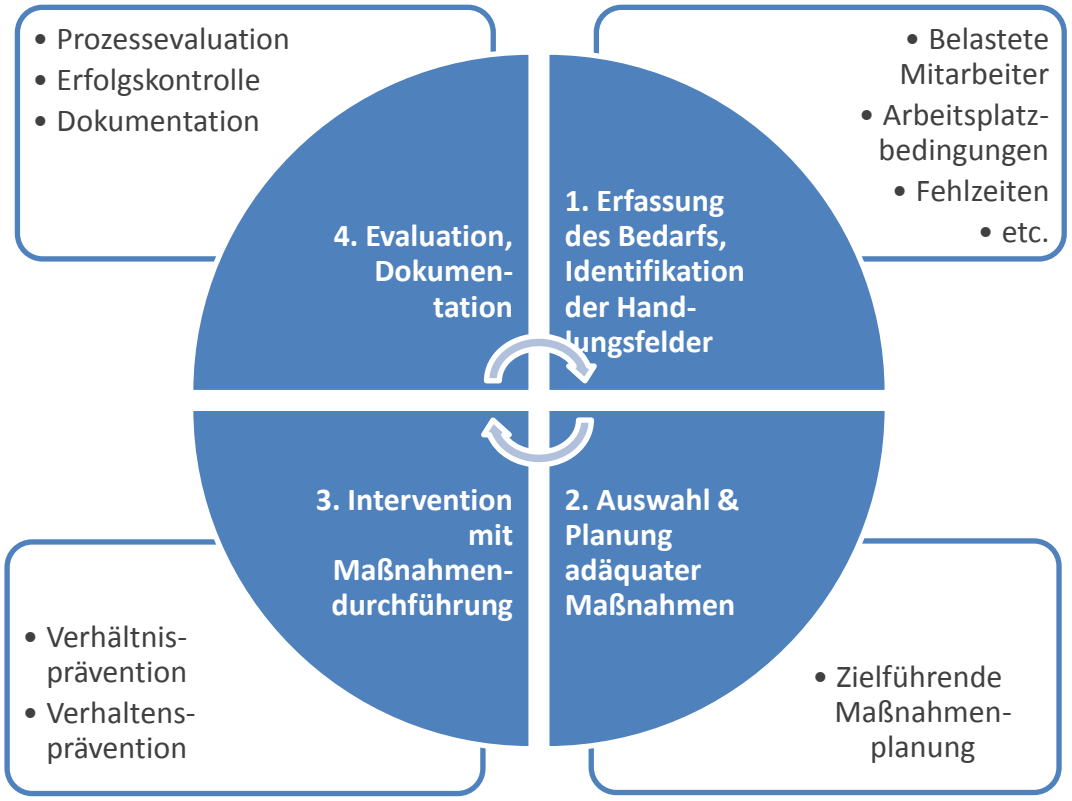
BGM und Führung („altes“ Modell)



Zielsetzung

Führungskräfte

- ➢ **benennen die BGM-relevanten Handlungsfelder,**
- ➢ **planen Gegenmaßnahmen,**
- ➢ **setzten diese um und**
- ➢ **sorgen für Nachhaltigkeit**



Zeitstrahl des Projekts

Konzepterstellung, Vorbereitung & Akquise der Messe-teilnehmer & -aussteller

Termin der Gesundheitsmesse & Workshops zur Projektfindung & ersten Grobplanung

Konzeptausarbei-tung (Feinplanung) & Vorstellung bei der GL durch die GBL ca. 4 Wochen später

1. Umsetzungs-phase der Konzepte in den jeweiligen Bereichen

Zwischenbericht über Projektstand durch GBL gegen-über der GF ca. 3 Mon. nach Messe

2. Umsetzungs-phase der Konzepte in den jeweiligen Bereichen

Bericht über die Umsetzungsergeb-nisse & Bewertung der Projekte durch GF nach ca. 6 Mon.

Preisverleihung für das „wertvollste“ Gesundheitsprojekt

Vorbereitung vor dem Führungskräfte-Workshops

Handout mit allen firmeninternen BGM-Maßnahmen und regionalen Gesundheitsförderungs-maßnahmen erstellen (GF, BGM, BR, BÄD, FASI, PE, Weiterbildung, Sozialberatung, Personalcontrolling, BEM, Public Relations, Betriebssportverein, externe Berater, EAP, GKV etc,)

Ggf. **Gesundheitsmesse** in kompakter Form erstellen mit dem Ziel den Führungskräften die Instrumente / Werkzeuge aus den aktuellen und ggf. zukünftigen BGM-Angeboten darzustellen und auf direktem Weg Fragen zu den einzelnen Maßnahmen zu ermöglichen, um für bereichs- und abteilungsspezifisch geplante Projektmaßnahmen auf ein entsprechendes sinnvolles Unterstützungs-Knowhow zurückgreifen zu können (Werkzeugkoffer).

BGM-Maßnahmen von allen internen und externen BGM-Stakeholdern bündeln und diese in einer **Präsentation** aufbereiten .

Beispiel: Handout und Messestände

- Fehlzeitenstatistik
- Bewegung und Ernährung
- Personalentwicklung
- Betrieblicher und sicherheitstechnischer Dienst
- Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung
- Operatives Fehlzeitenmanagement
- Externer Dienstleister
- etc.

Tagesprogramm Gesundheitsmesse & Workshop

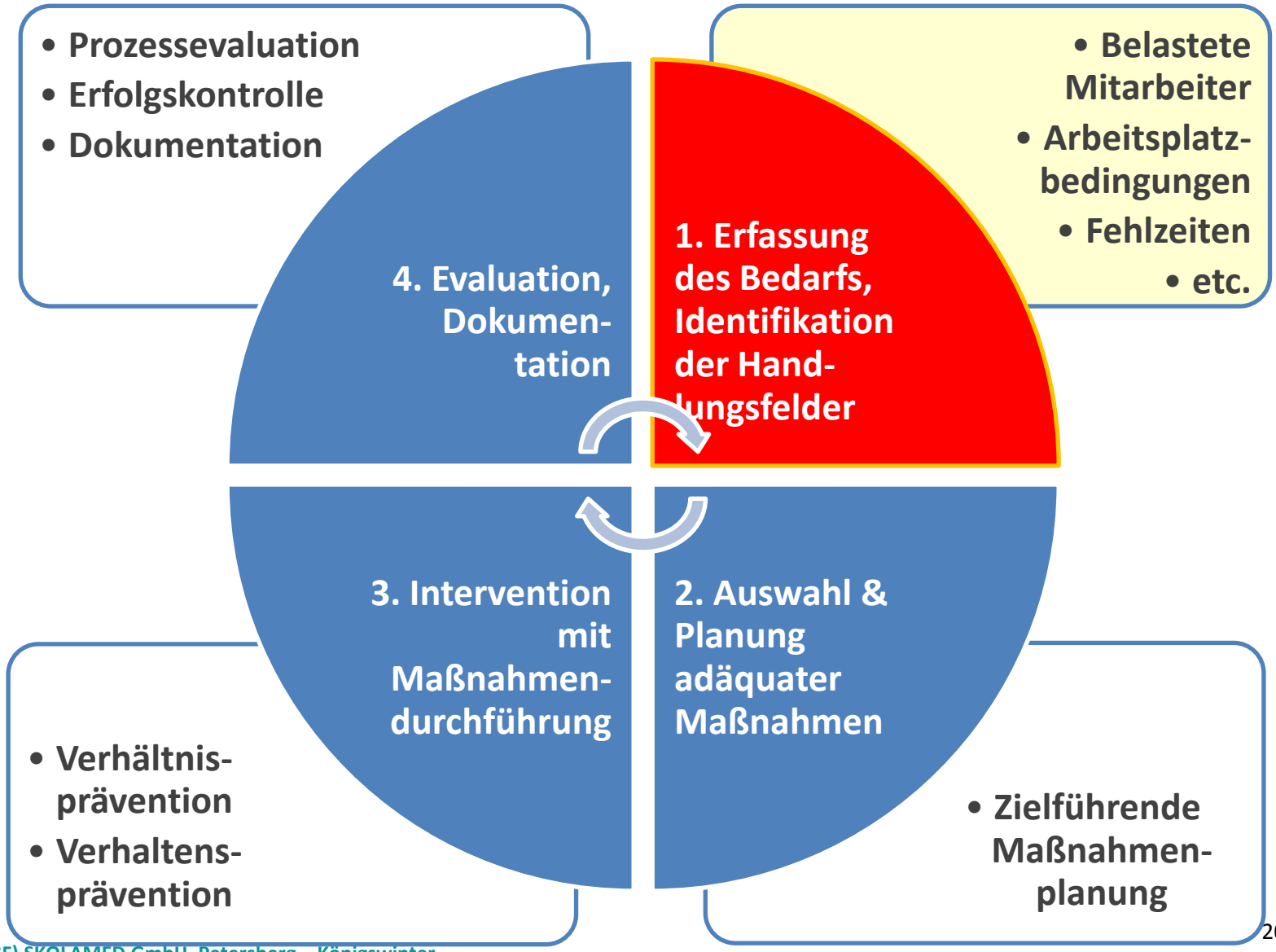
08:00 bis 08:15 Uhr	• Begrüßung durch GF und ggf. BR		
08:15 bis 10:30 Uhr	• Messestände	Forum 1 9.00 Uhr	Fit bei der Büroarbeit
		Forum 2 10.00 Uhr	Fit in der Schicht
10:30 bis 10:45 Uhr	• Kaffeepause		
10:45 bis 12:00 Uhr	• Kurzvortrag: Was ist BGM? Bereichsspezifische Erarbeitung von Umsetzungskonzepten in Gruppen		
12:00 bis 12:45 Uhr	• Mittagspause		
12:45 bis 13:30 Uhr	• Bereichsspezifische Erarbeitung von Umsetzungskonzepten in Gruppen (zwischendurch Kaffeepause)		
13:30 bis 16:00 Uhr (14:30 bis 14:45)	• Bereichsspezifische Erarbeitung von Umsetzungskonzepten in Gruppen (zwischendurch Kaffeepause)		
16:00 bis 17:00 Uhr	• Austausch zu den Arbeitsergebnissen durch einen oder mehreren Vertretern der Gruppen (z.B. GBL.) gegenüber GF. Verabschiedung durch GL.		

Ziel des FK-Workshops

Ziel des anschließenden Workshops ist es, die **Verantwortung** der FK zu **stärken**, damit diese mehr **direkte Fürsorgepflicht** für die Mitarbeiter und deren Arbeitsfähigkeit **übernehmen**.

- Hierbei wird gemäß des BGM-Managementprozesses durch gezielte Suche nach Handlungsfeldern, den richtigen Gegenmaßnahmen und der entsprechenden Umsetzungsplanung ein Prozess eingeleitet, der zu einem nachhaltigen Erfolg führt, um damit Absentismus und Präsentismus der Mitarbeiter positiv zu beeinflussen.
- Die Workshops sollen sicherstellen, dass man gemeinsam mit **Mut** den BGM-Managementprozess startet und mit Unterstützung der BGM-Steuerungsmitglieder („Messeaussteller“) erfolgreich abschließt, um festzustellen, wie ein solcher **Prozess eigenverantwortlich gesteuert, umgesetzt** und **controllt** werden kann.
- Ziel des Workshops soll es für jede Gruppe sein, ein **Grobkonzept** zu verhaltens- und/oder verhältnisorientierten Themen in einen Zeitstrahl mit entsprechenden „Meilensteinen“ zu erarbeiten und diesen der Geschäftsleitung am Ende des Workshops zu präsentieren, um hiermit Verbindlichkeit zu erzeugen.

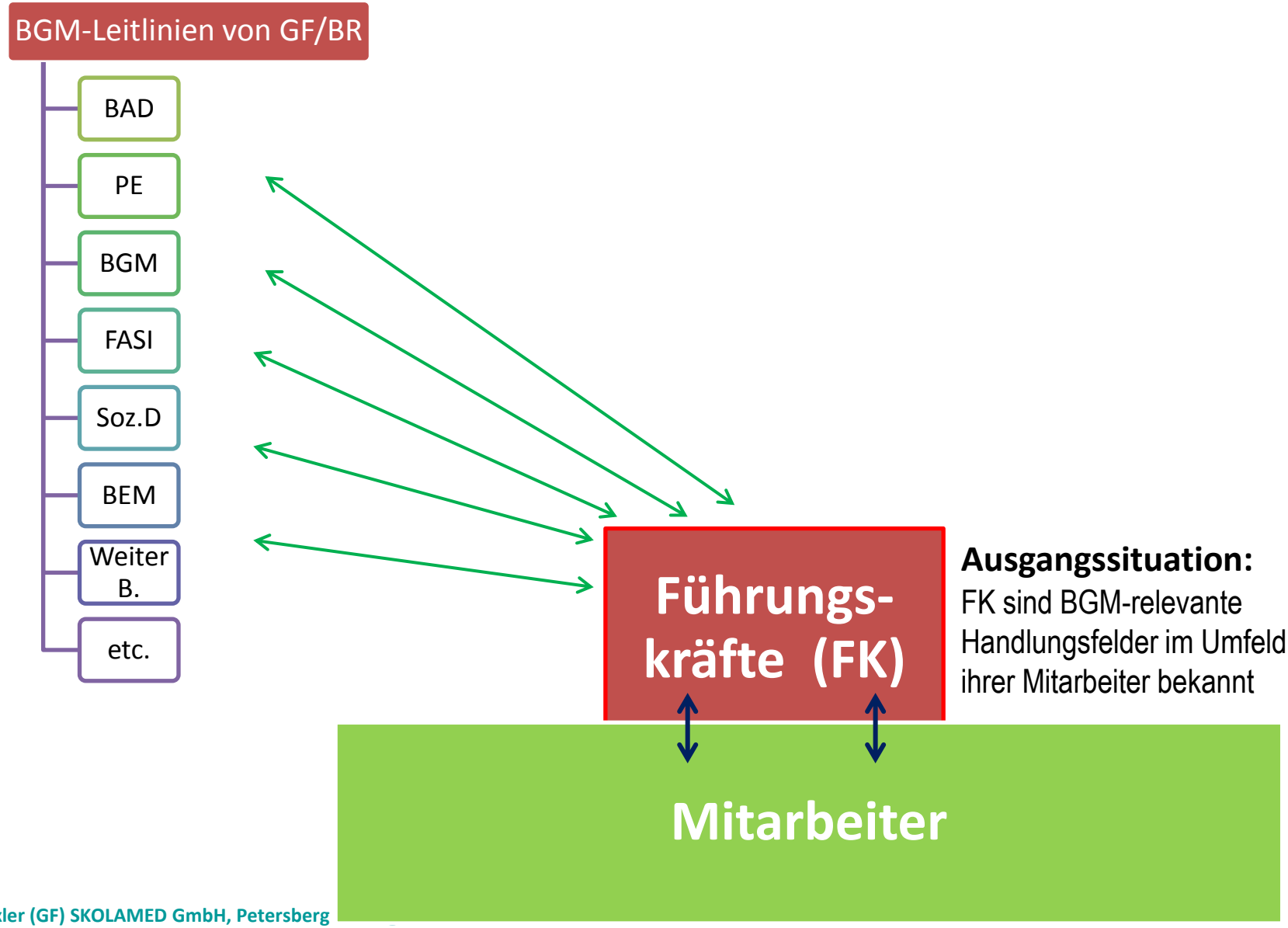
BGM-Prozess: 1. Erfassung des Bedarfs bzw. Identifikation der Handlungsfelder



Erarbeitung eines Umsetzungskonzepts

	Inhalte	Leitfragen
Workshop 1 **Still- & Gruppenarbeit**	Bedarfserhebung	▪ Welche Handlungsfelder/Probleme/Problemlagen sehen Sie in Ihrem Verantwortungsbereich? ▪ Woher nehmen Sie dieses Wissen?
Workshop 2	Instrumente und Maßnahmen im BGM – Kreislauf	▪ Was können mögliche Maßnahmen sein, um die Situation zu unterstützen und/oder verbessern?- Welche der Maßnahmen sind zielführend zu bevorzugen / zu priorisieren? ▪ Wie wollen Sie den Erfolg der Maßnahme überprüfen?
Workshop 3	Maßnahmenplan / Zeitstrahl mit Meilensteinen	▪ Wie soll der Maßnahmenzeitplan aussehen?

BGM & Führung („neues“ Integrationsmodell)



Ausgangssituation:
FK sind BGM-relevante Handlungsfelder im Umfeld ihrer Mitarbeiter bekannt

Danke für die Aufmerksamkeit und vielleicht auf ein Wiedersehen auf dem …