

ARBEIT. GESUNDHEIT. FÜHRUNG.

Mobil
BETRIEBSKRANKENKASSE

AUSGABE 02/2018
DAS MAGAZIN FÜR BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT

ERFOLGREICH MIT GESUNDER FÜHRUNG



IN 10 SCHRITTEN ZU EINEM
MODERNEN FÜHRUNGSSTIL

WAS BEDEUTET
AGILE LEADERSHIP?

SO BEEINFLUSST DER DIGITALE
WANDEL DIE GESUNDHEIT
IHRER MITARBEITER

INHALTSVERZEICHNIS

EDITORIAL	3
KURZ & KNAPP	4
MOBIL & MEHR	5
UNTERNEHMEN & GESUNDHEIT	
Gesund führen: Für eine erfolgreiche Zukunft	6
Gesunde Führung richtig umsetzen: Experte Klemusch im Interview	10
Wie Tag und Nacht: Frauen und Männer in Führungspositionen	12
Hallo, Digitalisierung, tschüss, Gesundheit?	14
Agile Leadership: Arbeiten auf Augenhöhe	16
Best Practice Klinik Wartenberg – Ein Beispiel für gesunde Führung	17
Moderne Führung will gelernt sein	18
TREND & LEBEN	
So bleiben Sie auch in der kalten Jahreszeit aktiv	20
Vitamin-D-Mangel: Ein weit verbreiteter Irrtum	20
Glücklich sein durch Hilfsbereitschaft	21
Nicht ohne mein Smartphone!	21
What's your favorite ... Reiseziel?	22

Das sollten Sie lesen!

IMPRESSUM

Redaktion Betriebskrankenkasse Mobil Oil,
Team Prävention und Gesundheitsförderung

Druck Merkur Druck, Norderstedt

Gestaltung und Umsetzung

ENGEIMANN & KRYSCHAK

Werbeagentur

Alle Rechte vorbehalten.

Alle Informationen werden regelmäßig auf unseren Internetseiten aktualisiert. Bitte beachten Sie, dass alle in dieser Broschüre enthaltenen Angaben und Informationen von der BKK Mobil Oil und Dritten mit größter Sorgfalt recherchiert und geprüft wurden. Es wird für die vermittelten Informationen keine Gewähr übernommen. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben. Hinsichtlich des Leistungsumfanges sind ausschließlich das SGB V und die Satzung der BKK Mobil Oil maßgeblich. Durch die in dieser Broschüre dargestellten Informationen und Angaben werden keine zusätzlichen oder abweichenden Leistungsverpflichtungen begründet.

November 2018



Liebe Leserinnen und Leser,

als Krankenkasse der neuen Generation ist es auch unser Ziel, Unternehmen auf dem Weg zu einer gesunden Führung zu unterstützen. Denn die Mitarbeiterführung beeinflusst auch immer das Wohlbefinden, die Produktivität und gleichfalls die Gesundheit der unterstellten Kollegen*.

Auch mit der zweiten Ausgabe von ARBEIT.GESUNDHEIT, möchten wir Ihnen zeigen, wie wichtig Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist und wie Sie Maßnahmen für die Gesunderhaltung Ihrer Mitarbeiter gezielt umsetzen. Steigen Sie mit uns tiefer in das Thema gesunde Führung ein und entdecken Sie, wie Sie in zehn Schritten Ihren Führungsstil an die heutigen Anforderungen anpassen. Lesen Sie, was es mit dem Agile Leadership auf sich hat und inwiefern Männer und Frauen im Berufsalltag unterschiedlich mit Stress umgehen.

Lassen Sie sich von den Themen inspirieren und erfahren Sie, welche Möglichkeiten Ihnen offenstehen, um Ihre Mitarbeiter gesund zu führen und somit eine erfolgreiche Zukunft Ihres Unternehmens zu sichern.

Nehmen Sie gern auch Kontakt zu uns auf und lassen Sie sich zu unseren Unterstützungsmöglichkeiten im Bereich BGM beraten. Zufriedene und ausgeglichene Beschäftigte werden das Ergebnis sein!

Mit den besten Grüßen

Ansgar Krümpelbeck
Teamleitung Prävention und Gesundheitsförderung



KONTAKTIEREN SIE UNS!

Stellen Sie uns gern Fragen zu den Themen in dieser Ausgabe und lassen Sie uns wissen, wenn Sie sich Unterstützung im Bereich BGM wünschen. Kontaktieren Sie uns unter der Nummer **040 3002-837** oder schreiben Sie uns eine E-Mail an: **bgm@bkk-mobil-oil.de**

FÜR EINE PERSONALPOLITIK MIT ZUKUNFT



Die heutigen Herausforderungen an Unternehmen sind vielfältig: Nachwuchsmangel, der demographische Wandel und krankheitsbedingte Engpässe bestimmen die Zukunft vieler kleiner und mittlerer Unternehmen. Die Sensibilisierung für diese Herausforderungen und die Mitarbeiterbindung sind daher entscheidende Faktoren, um die Zukunft der Unternehmen zu sichern. Mit dem innovativen Förderprogramm unternehmensWert:Mensch werden moderne und mitarbeiterorientierte Personalstrategien entwickelt, um auf künftige Schwierigkeiten angemessen reagieren zu können. Das Programm bietet gezielte Beratungsdienstleistungen für kleine und mittlere Unternehmen, wobei die Entwicklung einer modernen Personalpolitik und die Umsetzung von nachhaltigen Lern- und Veränderungsprozessen oberstes Ziel sind. Gemeinsam mit professionellen Beratern erarbeiten die Führungskräfte sowie die Beschäftigten maßgeschneiderte Konzepte für eine erfolgreiche Personalpolitik. Mit unternehmensWert:Mensch soll eine Unternehmenskultur etabliert werden, die zur Fachkräftegewinnung und -bindung sowie zur motivations-, gesundheits- und innovationsförderlichen Gestaltung der Arbeits- und Produktionsbedingungen beiträgt.



Sind Sie an diesem nachhaltigen Programm interessiert? Erfahren Sie hier, welche Bedingungen Ihr Unternehmen erfüllen muss, um an unternehmensWert:Mensch teilnehmen zu können:
www.undernehmens-wert-mensch.de/das-programm/wer-wird-gefoerdert/

DIE NEUE ARBEITSSCHUTZMANAGEMENT-NORM DIN EN ISO 45001

Am 12. März 2018 wurde die neue Arbeitsschutzmanagement-Norm DIN EN ISO 45001 eingeführt. Diese vereint den traditionellen Arbeitsschutz mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement und beinhaltet einige Veränderungen. Die Unternehmen haben drei Jahre Zeit, um ihre bestehenden Managementsysteme an die neuen Anforderungen anzupassen. Danach verlieren die Zertifikate nach OHSAS 18001, dem ursprünglichen System, ihre Gültigkeit. Unternehmen, welche die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz noch nicht systematisch umsetzen, bietet die neue Norm einen guten Einstieg. Nach DIN EN ISO 45001 sollen Arbeitnehmer stärker am Gesundheitsschutzmanagement beteiligt werden. Zudem sind Mitarbeiter von Fremdfirmen oder von ausgelagerten Prozessen zu berücksichtigen. Auch die Arbeitsbedingungen der Lieferanten und Dienstleister müssen von den Unternehmen betrachtet werden. Die Unternehmensleitung muss nun Führungsverantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz übernehmen und Gefahren am Arbeitsplatz und für bestimmte Personenkreise identifizieren.



www.haufe.de/arbeitsschutz/recht-politik/iso-45001-kommt-die-arbeitsschutzmanagement-norm-im-maerz-2018_92_426302.html

AKTUALISIERTER HANDLUNGSLEITFADEN FÜR BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Der neue Handlungsleitfaden für das BEM ist im Mai 2018 erschienen und enthält wichtige Erkenntnisse des Projekts RE-BEM. In diesem Projekt wurden zehn Punkte zu einem guten BEM erarbeitet, um diese auf die bestehenden acht Handlungsschritte für den Aufbau eines BEM im Betrieb anzuwenden. Es werden zudem anschauliche Auszüge aus Betriebsvereinbarungen geboten. Mithilfe des Handlungsleitfadens können der Aufbau einer BEM-Struktur und die strukturbegleitende BEM-Vereinbarung in kurzer Zeit umgesetzt werden.



Den vollständigen Handlungsleitfaden finden Sie hier:
www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2018_012.pdf

UNSERE MULTIPLIKATORENSCHULUNGEN

Ausbildung Betrieblicher Bewegungscoach
 21.03.2019–22.03.2019, München
 28.03.2019–29.03.2019, Hamburg

Gesundheitslotse
 09.05.2019–10.05.2019, 12.09.2019, Hamburg
 23.05.2019–24.05.2019, 19.09.2019, München

Betrieblicher Balancecoach
 14.02.2019–15.02.2019, München
 21.02.2019–22.02.2019, Hamburg

Ergonomiecoach
 06.06.2019–07.06.2019, Hamburg
 27.06.2019–28.06.2019, München

DAS WEBINAR FÜR EINE GESUNDE FÜHRUNG

Sie möchten sich intensiver mit gesundheitsgerechter Führung beschäftigen und mehr konkrete Tipps erhalten? Dann nehmen Sie an unserem Webinar „Führung und Gesundheit – Wie kann ich mich und meine Mitarbeiter gesund führen?“ teil! Hier zeigen wir Ihnen zunächst, wie Sie eine gesunde Selbstführung realisieren und was die Anforderungen an das persönliche Gesundheitsmanagement sind. Im zweiten Schritt wird Ihnen der Zusammenhang zwischen Ihrem Führungsverhalten und der Gesundheit Ihrer Mitarbeiter aufgezeigt. Anhand konkreter Tipps und Hilfestellungen erfahren Sie, worauf es bei einem gesunden Führungsstil ankommt.



Schauen Sie sich dieses hilfreiche Webinar hier vollständig an:



FACHTAGUNG UNTERNEHMEN GESUNDHEIT – BGM ZUKUNFTSFÄHIG GESTALTEN! – EIN RÜCKBLICK

Am 26.09.2018 drehte sich im Rahmen der Fachtagung in Hamburg alles darum, wie man das Betriebliche Gesundheitsmanagement fit für die Zukunft machen kann. Mit informativen Vorträgen, spannenden Workshops, Mitmach-Aktionen und mehr konnten sich die Teilnehmer ein Bild davon machen, wie genau das in der Praxis aussehen kann. Dazu wurde beispielsweise hinterfragt, welche neuen Chancen sich durch Technologien und eine gewandelte Einstellung ergeben oder welche Rolle Zeit und der richtige Umgang mit ihr spielen. Darüber hinaus wurden innovative Angebote für ein zukunftsfähiges BGM vorgestellt. Neben der theoretischen Ebene, konnten die Teilnehmer auch wieder selbst und damit praktisch in das Thema einsteigen: Zusätzlich zu diversen Kursangeboten zum Mitmachen, in denen Gesundheit aktiv erlebt werden konnte, fanden Workshops zu verschiedenen Themenschwerpunkten statt. Zum Beispiel rund um die Bereiche Arbeit 4.0, das Zusammenspiel von BGM und Arbeitgebermarke

oder auch erste konkrete Schritte zur Realisierung eines BGMs, das fit für die Zukunft ist.

Auch in den vergangenen Jahren stießen unsere Fachtagungen auf positive Resonanz. So ging es im letzten Jahr um die Frage, wie im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gezielt Stress abgebaut werden kann. Zu diesem Thema präsentierten verschiedene Experten den Teilnehmern Möglichkeiten des richtigen Stressmanagements. 2016 stand außerdem das Thema Gesundheit in Unternehmen gestalten im Mittelpunkt. Einen ganzen Tag lang wurde den Teilnehmern gezeigt, welche potenziellen Maßnahmen sie zur Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter ergreifen können.

Alle Updates, Neuigkeiten und Infos zur Fachtagung erhalten Sie unter: www.bkk-mobil-oil.de/fachtagung

GESUND FÜHREN: FÜR EINE ERFOLGREICHE ZUKUNFT

ALS FÜHRUNGSKRAFT WISSEN SIE GENAU:

Die Zukunft Ihres Unternehmens steht und fällt mit der Leistungsfähigkeit und der Motivation Ihrer Mitarbeiter. Diese sind Ihr Kapital und tragen maßgeblich zum Erfolg und zu einer konstanten Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens bei. Deshalb ist es umso wichtiger, dass Sie auf das Wohlbefinden Ihrer Beschäftigten achten und es ihnen so ermöglichen, bis ins Renteneintrittsalter erwerbsfähig zu bleiben. Mit Ihrem Führungsstil haben Sie einen entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter, denn es liegt in Ihrer Hand, zu hohe Belastungen zu erkennen und zu reduzieren. Letztendlich ist Ihr Führungsverhalten ausschlaggebend und entscheidet darüber, ob Ihre Mitarbeiter im Unternehmen bleiben oder es verlassen wollen. Zunächst sollten Sie sich darüber bewusst werden, was einen gesunden Führungsstil ausmacht und welche wichtigen Faktoren dazugehören: Der Kern des gesundheitsförderlichen Führungsverhaltens ist die Orientierung am Wohlbefinden sowie an der Gesundheit der Beschäftigten. Dies bildet die Voraussetzung für leistungsfähige und motivierte Mitarbeiter. Dazu gehört auch, dass Sie Defizite und Fehlbelastungen identifizieren und verringern. Denn nicht nur privat, sondern auch im Job gilt: Gesundheit ist alles.



NOCH FRAGEN?
SCHREIBEN SIE
UNSEREM EXPERTEN
DAVID GÖLLNER:
DAVID.GOELLNER@
BKK-MOBIL-OIL.DE

1. ACHTEN SIE AUF EINE GESUNDE SELBSTFÜHRUNG

Es gibt einige Aspekte, mit denen Sie Ihr Führungsverhalten entscheidend optimieren können. Fangen Sie zunächst bei sich selbst an und halten Sie sich gesund – nur so können Sie eine Vorbildfunktion für Ihre Mitarbeiter übernehmen. Prüfen Sie immer wieder, wie Sie selbst mit **Stresssituationen** umgehen und überdenken Sie Ihre Verhaltensweisen, denn Ihre Mitarbeiter schauen sich gern bei Ihnen ab, wie Sie unter Druck reagieren. Nur wenn Sie gezielt auf Ihre eigene Gesundheit achten, können Sie auch Ihre Beschäftigten in deren Verhalten beeinflussen.

Wie sieht das konkret **in der Praxis** aus? Besonders wichtig für die Gesundheit, aber vor allem auch für die Qualität der Arbeit Ihrer Mitarbeiter ist, dass Sie ihnen das **Gefühl von Sicherheit** vermitteln. Sorgen Sie für eine klare Aufgabenverteilung und klären Sie, wer wofür zuständig ist. So vermeiden Sie auf der einen Seite, dass es zu Missverständnissen kommt und stellen auf der anderen Seite sicher, dass Ihre Beschäftigten sich wohl fühlen. Seien Sie außerdem authentisch und verstellen Sie sich nicht, denn das merken Ihre Mitarbeiter schnell und fühlen sich dann oftmals nicht ernst genommen. Achten Sie selbst darauf, dass Sie Pausen machen und Ihre Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit begrenzt ist. Dadurch motivieren Sie Ihre Mitarbeiter dazu, ebenso zu handeln.

Ein anderer wichtiger Aspekt ist Transparenz innerhalb Ihres Unternehmens. Machen Sie Ihr Vorgehen nachvollziehbar und setzen Sie um, was Sie ankündigen. Auch sollte Ihnen wichtig sein, was Ihre Belegschaft von Ihnen denkt. Führen Sie deshalb **Feedbackgespräche** und gehen Sie offen mit Kritik um. Betriebliches Gesundheitsmanagement sollte in jedem Unternehmen eine tragende Rolle spielen. Dieses verankert unter Inanspruchnahme von Managementstrategien Gesundheit als betriebliches Ziel. Von einem BGM profitieren zum einen die Mitarbeiter, die gesund und fit bleiben. Zum anderen geht mit körperlichem Wohlbefinden eine höhere Leistungsfähigkeit und damit die Profitabilität Ihres Unternehmens einher.

– WEITER GEHT'S AUF S. 8 –



UNSERE BUCHTIPPS

Sie wollen mehr über gesunde Führung erfahren? Dann sollten Sie sich unsere Buchtipps zu Gemüte führen!

GESUNDE FÜHRUNG IMPULSE FÜR DEN MITTELSTAND

von Simon Hahnzog

Dieses Buch richtet sich explizit an Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen und regt dazu an, den eigenen Führungsstil zu reflektieren und den Zusammenhang von Führung und Gesundheit zu verstehen.



DIE KUNST GESUNDER FÜHRUNG SCHRITTE ZU EINER LEISTUNGSFÄHIGEN UNTERNEHMENSKULTUR

von Martin Härter

Martin Härter beleuchtet in diesem Buch die wichtigsten Aspekte von betrieblicher Gesundheit und untersucht die Rolle der Führungskraft für eine gesunde Arbeitskultur.



2. IHR FÜHRUNGSVERHALTEN BEEINFLUSST DIE GESUNDHEIT IHRER MITARBEITER



Der Zusammenhang zwischen Ihrem Führungsverhalten und der Gesundheit Ihrer Mitarbeiter ist eindeutig gegeben. Besonders betroffen ist dabei die psychische Verfassung. Das belegt auch das Ergebnis einer wissenschaftlichen Studie mit dem Titel "The relationship between multidimensional leadership and burnout among nursing staff" von O. Kanste, H. Kyngäs und J. Nikkilä. Demnach hängt die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeitern zu ca. 50 % vom Verhalten des Vorgesetzten ab. Im „Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden“ wurde außerdem der positive Effekt auf die Gesundheit von Mitarbeitern festgestellt, der durch die Unterstützung des Vorgesetzten erzielt wurde. Mitarbeiter, die sich von ihrer Führungskraft unterstützt fühlen, klagen über deutlich weniger gesundheitliche Probleme. Eine führungsbezogene Ressource, die einen gesundheitsfördernden Effekt hat, ist zudem die Bereitschaft des Vorgesetzten, seinen Mitarbeitern **Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten** einzuräumen und offen mit ihnen zu kommunizieren. Besonders positiv wirkt sich auch das Entgegenbringen von Wertschätzung und Anerkennung auf die Gesundheit Ihrer Belegschaft aus.

3. DER RICHTIGE UMGANG MIT STRESS

Sicher beschäftigt Sie auch die Frage, wie viel Stress Sie Ihren Mitarbeitern zumuten können. Denn das ist ein Faktor, der den Arbeitsalltag bestimmt. Allerdings muss dabei nicht immer vom negativen Stress die Rede sein, denn in vielen Situationen führt Druck zu einer erhöhten Aktivität und Aufmerksamkeit. Stress ist dann positiv, wenn damit ein großer **Entscheidungsspielraum** und **soziale Unterstützung** verbunden sind. Demnach wäre es falsch, wenn Sie Ihre Mitarbeiter mit Samthandschuhen anfassen. Entscheidend ist, dass Sie ein Gleichgewicht zwischen positivem und negativem Stress herstellen. Nur so können Sie fördern, aber auch fordern. Nachweislich sinkt sogar das Risiko für Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett-Erkrankungen, wenn die Mitarbeiter bei hohen Anforderungen die Kontrolle nicht abgeben müssen.



Negativ wirkt es sich hingegen auf die Gesundheit Ihrer Beschäftigten aus, wenn Sie Ihnen Ungeduld entgegenbringen und Meinungsverschiedenheiten nicht klären. Daraus folgt oftmals eine Steigerung der Fehlzeiten und Langzeitabwesenheiten. Seien Sie besonders bei der älteren Belegschaft feinfühlig und respektvoll. Denn je länger ein Mitarbeiter Ihrem Unternehmen die Treue hält, desto erfahrener ist er, und er bringt Ihnen entscheidenden Mehrwert durch umfangreiches Wissen.

4. ÄLTER BEDEUTET NICHT SCHLECHTER



Es ist kein Geheimnis, dass zwischen der Leistungsfähigkeit von jungen und der von älteren Mitarbeitern Unterschiede liegen. Bewerben sich ältere Menschen bei einem Unternehmen, haben sie oftmals mit Vorurteilen zu kämpfen, denn sie werden nicht selten als weniger leistungsfähig eingeschätzt. Doch ältere Mitarbeiter haben in der Regel wichtige Fähigkeiten zu bieten, die bei den jüngeren nur mangelhaft vorhanden sind. Denn gerade dann, wenn die Mitarbeiter schon lange in Ihrem Unternehmen arbeiten, sollten Sie diese besonders schätzen. Sie können auf jahrelange Erfahrung zurückgreifen und kennen die Arbeitsabläufe am besten.

Ihre Aufgabe ist es, die Motivation der älteren Mitarbeiter konstant aufrechtzuerhalten und sie zu fördern. Machen Sie sich mit ihren Bedürfnissen vertraut und bringen Sie sich selbst auch in Sachen Kompetenzen und Fähigkeiten älterer Menschen auf den neuesten Stand. Fakt ist, dass einige Fähigkeiten sich im Alter nicht verschlechtern, sondern verändern. Ältere Mitarbeiter sind daher nicht weniger, sondern lediglich anders leistungsfähig.

Besonders wichtig hinsichtlich des Verhaltens gegenüber jungen wie auch älteren Beschäftigten ist es, ihnen stetig **Wertschätzung** entgegenzubringen, denn nur motivierte Mitarbeiter sind leistungsfähige Mitarbeiter und können ihre **Arbeitsfähigkeit** aufrechterhalten. Geben Sie allen Mitarbeitern in jedem Fall regelmäßig Feedback; ein Mitarbeitergespräch eröffnet Ihren Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitsweise zu ändern oder zu optimieren. Doch es geht beim Mitarbeitergespräch nicht nur darum, Ihren Mitarbeitern zu sagen, was sie verbessern können. Sie sollten diese besondere Situation auch nutzen, um nach den persönlichen Erwartungen zu fragen, die Ihre Mitarbeiter an Sie haben. Zeigen Sie Interesse und fragen Sie auch, ob und welche neuen Aufgaben der Beschäftigte übernehmen möchte und wie er die Unternehmenskultur bewertet.

5. VERANTWORTUNG FÜR SICH SELBST UND SEINE MITARBEITER ÜBERNEHMEN

Nehmen Sie den Erfolg Ihres Unternehmens selbst in die Hand und integrieren Sie ein BGM. So gewährleisten Sie, dass Ihre Beschäftigten sich wohlfühlen und bringen Ihnen Wertschätzung entgegen. Steigern Sie die **Arbeitszufriedenheit** und profitieren Sie von einer entscheidenden Senkung der Fehlzeiten und Erhöhung der **Leistungsfähigkeit**.

Führen Sie gesund: Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern Handlungs- und Entscheidungsspielräume, klären Sie Aufgaben und Verantwortlichkeiten und loben Sie gute Leistungen – denn verantwortungsbewusste und zuverlässige Mitarbeiter sind keine Selbstverständlichkeit und bilden das Fundament für ein erfolgreiches Unternehmen.



GESUNDE FÜHRUNG RICHTIG UMSETZEN: EXPERTE MALTE KLEMUSCH IM INTERVIEW

Das BGM unterstützt und berät Unternehmen bei der erfolgreichen Umsetzung und Strukturierung des BGM. Malte Klemusch befasst sich seit über 25 Jahren mit der konkreten Anwendung von Gesundheitsthemen in Unternehmen und Organisationen. Dabei ist das Thema gesunde Führung in BGM-Konzepten immer eines der Kernthemen für ein gut strukturiertes und funktionierendes BGM.

HERR KLEMUSCH, SIE BEFASSEN SICH SEIT VIELEN JAHREN MIT DEM THEMA GESUNDEHEIT IN UNTERNEHMEN. WARUM IST GERADE DAS THEMA GESUNDE FÜHRUNG AUS IHRER SICHT SO WICHTIG?

KLEMUSCH

Führungskräfte haben im Betrieblichen Gesundheitsmanagement eine zentrale Rolle und wichtige Funktionen. Ohne ihre Beteiligung funktioniert das System BGM nicht. Sie sind die Treiber, Unterstützer und Botschafter des Unternehmensleitbildes Gesundheit. Die wichtigsten Felder für Führungskräfte im BGM-Kontext sind dabei:

- Wissen um ihre Rolle im BGM-Konzept
- Wissen, was, warum und in welcher Form an Gesundheitsmaßnahmen im Unternehmen angeboten wird
- Kenntnis der zuständigen Ansprechpartner im Kontext Gesundheit im Unternehmen
- Auswirkungen von Führungsverhalten auf Verhalten und Gesundheit von Mitarbeitern
- Erkennen von belasteten und überlasteten bzw. unterforderten Mitarbeitern
- Kommunikation als Führungskraft im gesundheitlichen Kontext – auch Krankenrückkehrgespräche

WELCHEN EINFLUSS HAT IHRER ERFAHRUNG NACH FÜHRUNG AUF DIE (PSYCHISCHE) GESUNDEHEIT DER MITARBEITER?

KLEMUSCH

Mit ihren typischerweise langen Ausfallzeiten verursachen psychische Erkrankungen heute über 60 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland. Es ist auch davon auszugehen, dass die Zahlen aufgrund der alternden Belegschaften in den Unternehmen weiterhin steigen werden. Die durchschnittliche Dauer einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankung beträgt zwischenzeitlich 36 Tage im Jahr. Es wird auch prognostiziert, dass die psychischen Erkrankungen bis zum Jahr 2020 noch vor den Muskel-Skelett-Erkrankungen die

häufigste Krankheitsart darstellen werden. Hier – im negativen Sinn – den Einfluss der Führungskräfte zu benennen ist schwierig, weil dies unternehmensspezifisch zu sehen ist. Die rechtlich geforderte Gefährdungsanalyse gibt dahingehend sicherlich Aufschluss. Bekannt durch Studien ist allerdings, dass entsprechend vorbelastete Führungskräfte bei Übernahme neuer Aufgaben im Unternehmen die Fehlzeitenquote ihrer Mitarbeiter zumeist mitnehmen. Im positiven Sinne und im Sinne der Prävention sind Führungskräfte als Seismographen gegenüber psychischen Auffälligkeiten gefordert und sie sind gleichzeitig die wichtigsten Stellhebel im Unternehmen, um Stressoren entgegenzuwirken. Einerseits können sie durch achtsame Führung und soziale Unterstützung einer Stressüberlastung im Team entgegenwirken, andererseits – bei rechtzeitigem Wahrnehmen von Stresssymptomen – präventiv einwirken. Hierzu braucht es Wissen und Schulung, die zum Pflichtprogramm für Führungskräfte jedes Unternehmens gehören sollte. Allerdings stehen Führungskräfte häufig auch selbst mit am meisten unter Druck angesichts der steigenden Komplexität, der Beschleunigung und der stark gestiegenen Anforderungen an ihre Führungsrolle sowie angesichts ihrer Sandwichposition. Hier braucht es eine resiliente Führungskraft, die ebenfalls der Schulung bedarf.

INWIEWEIT IST GESUNDE FÜHRUNG (REINE) CHEFSACHE?

KLEMUSCH

Ob das so ist, liegt an der Arbeit des BGM-Steuerkreises, an der Überzeugungskraft der Geschäftsleitung im Hinblick auf formulierte Führungsgrundsätze, an der Aufnahme des Themas Gesundheit in das Unternehmensleitbild, an der Außendarstellung des Unternehmens sowie an der kaskadenhaften Verankerung des Themas im Fort- und Weiterbildungsbereich und z.B. auch in Zielvereinbarungsgesprächen mit Führungskräften. Wenn man all das beachtet, ist es ein generelles Führungskräfte-thema und nicht nur bei einzelnen Chefs verankert.

Und zum Thema gesund geführt werden zählen eben auch das Mitreden der Mitarbeiter sowie deren Bereitschaft, ihr Gesundheitswis-



DasBGM



Malte Klemusch, Geschäftsführer von DasBGM

sen und ihre Gesundheitskompetenz auszubauen und dann auch zu leben. Das gilt sowohl im Unternehmenskontext durch Wahrnehmung der angebotenen Gesundheitsangebote als auch im privaten Bereich zur Erhaltung der körperlichen und psychosozialen Resilienz.

KÖNNEN SIE ANSÄTZE BENENNEN, WIE GESUNDE FÜHRUNG AUSSEHEN KANN? WAS WÜRDEN SIE EINEM UNTERNEHMEN AUS IHRER LANGJÄHRIGEN ERFAHRUNG EMPFEHLEN, UM DEN ERSTEN SCHRITT IN RICHTUNG EINER GESUNDE FÜHRUNG ZU GEHEN?

KLEMUSCH

Mitarbeiterorientierung ohne Authentizitätsverlust ist aus meiner Sicht das Kernthema und der Grundzusammenhang, um den es hier im Kontext BGM geht. Das heißt eben nicht, Führungskräfte zu Gesundheitskümmerern oder Gesundheitsmanagern zu machen. Jede Führungskraft muss sich ja erst einmal selbst zum Thema Gesundheit im Unternehmenszusammenhang positionieren. Und dem einen liegt das eben mehr als dem anderen. Darauf sollte jeder BGM-Steuerkreis beim Supportangebot Rücksicht nehmen. Und dann ist es wichtig, den Führungskräften gegenüber deutlich zu machen, dass BGM-Unterstützung nicht mehr Arbeit bedeutet, sondern Vermittlung von Grundlagenwissen rund um das Thema BGM, d.h., es geht inhaltlich um:

- gesunde Mitarbeiterführung und deren Bedeutung im Berufsalltag,
- Auswirkungen von Führungsverhalten auf Verhalten und Gesundheit der Mitarbeiter sowie krankmachendes und gesundheitsförderliches Führungsverhalten, Selbstmanagementkompetenz für die eigene Gesundheit,
- gesunde Führung im organisationalen Kontext,
- Reflexion des eigenen Verhaltens,
- Führung von psychisch belasteten Mitarbeitern, Mitarbeitergespräche im Kontext Gesundheit/Krankenrückkehrgespräche.

Wenn man diesen Themenbereichen dann noch einen curricularen Ansatz im Sinne von Grundlagen- und Aufbau Seminaren gibt, hat man für die Etablierung von gesunder Führung viel gewonnen.

ZU GUTER LETZT: WELCHE MASSNAHMEN ZUR GESUNDE SELBSTFÜHRUNG WÜRDEN SIE FÜHRUNGSKRÄFTEN EMPFEHLEN? WAS KÖNNEN SIE FÜR IHRE EIGENE GESUNDEHEIT TUN?

KLEMUSCH

Neben ihrer Unterstützerfunktion für das BGM müssen Führungskräfte immer auch Adressaten und Nutznießer des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für ihr persönliches Selbstmanagement sein. Geschieht das nicht, fühlen sich Führungskräfte vom BGM ausgeschlossen und unterstützen womöglich das System BGM nicht so, wie sie es könnten und sollten. In Zeiten von immer mehr Arbeitsverdichtung, zunehmender Verantwortung und ständig laufenden Veränderungsprozessen ist es wichtig, die Aufmerksamkeit der Führungskräfte auf das Thema des gesundheitlichen Selbstmanagements zu lenken. Was können Führungskräfte im Rahmen ihres Selbstmanagements zur Stärkung ihrer körperlichen und psychosozialen Resilienz tun? Hier sind vor allen Dingen folgende Maßnahmen in Betracht zu ziehen:

- Selbstmanagementseminare zu den Themenbereichen Fitness, Bewegung und Ernährung
- Seminare zu Stressbalance, Stressresilienz und Stressbewältigung
- Gesundheits-Check-ups
- initialisierende Unterstützung durch Personal Coaching, da nicht jeder die notwendige intrinsische Motivation mitbringt
- ein Zeitmanagement, das das Thema Gesundheit genauso wichtig nimmt wie Geschäftstermine



WIE TAG UND NACHT: FRAUEN UND MÄNNER IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Die Leistungs- und Verhaltensunterschiede von Männern und Frauen in Führungspositionen sind signifikant. Frauen gehen meist mit mehr Gefühl an die Arbeit, während Männer eher einen diplomatischen Blick auf unterschiedliche Situationen bewahren. Doch was sind die konkreten Merkmale des Führungsverhaltens bei Männern und Frauen und wie gehen diese mit verschiedenen Belastungen um?

FRAUEN AN DER SPITZE VERSPRECHEN GUTE AUSSICHTEN FÜR UNTERNEHMEN.

Kompetente Führungskräfte erkennt man vor allem an der Art und Weise, wie diese mit Stresssituationen umgehen und auf Konflikte reagieren. In einer Genderpotenzialanalyse wurden Kompetenzen von Männern und Frauen bezüglich von Kosten und Nutzen im Vertrieb bewertet. Dabei zeigte sich, dass Frauen ein größeres Potenzial für die Lösung der Probleme mit schwierigen, vor allem männlichen Kunden besitzen.

Woran liegt das? Männer setzen oftmals auf Selbstdarstellungspraktiken, die in Kundengesprächen eher negativ ankommen: Mit Dominanz, Übertreibung und unfairen Gesprächstaktiken stehen diese sich selbst im Weg und verhindern, dass eine gute Kooperation und Konfliktlösung gelingen kann. Daher fallen Aufgaben wie Kundenbetreuung und Kundenakquisition häufig in den Tätigkeitsbereich von Frauen. Wichtige Kompetenzen wie Empathie und emotionale Intelligenz sowie Selbstmanagement sind bei ihnen stärker ausgeprägt als bei Männern. Weibliche Führungskräfte besitzen somit die notwendigen Fähigkeiten für eine erfolgreiche Unternehmensführung und zufriedene Mitarbeiter.



EXTREMSITUATIONEN OFFENBAREN, WIE KOMPETENT FÜHRUNGSKRÄFTE SIND.

Aussagekräftige Ergebnisse aus internationalen Wilderness-Experience-Management-Trainings zeigen, inwiefern Frauen in Führungspositionen entscheidend zum Unternehmenserfolg beitragen und sich in ihrem Verhalten von Männern unterscheiden. Sie übertrafen die männlichen Teilnehmer in verschiedensten Hinsichten, ihre Führungsmotivation war nicht profilierungsorientiert, sie zeigten sich rationaler und trafen Entscheidungen analytisch begründet. Sie gingen konstruktiv mit Kritik um und zeigten sich in den anspruchsvollen Trainings stabiler im Ertragen von körperlich und emotional frustrierenden Anforderungen.

In puncto Selbstversorgung wiesen Frauen zudem mehr Erfahrung auf als Männer. Mit Frauen in Führungspositionen ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass Problemanalysen vollständiger, Konfliktlösungen nachhaltiger und Strategiepläne realistischer umgesetzt werden.



UNSER BUCHTIPP

Wenn Sie dieses Thema besonders anspricht, sollten Sie unbedingt einen Blick in das folgende Buch von Annegret Heimer werfen!

FRAUEN UND FÜHRUNGSPPOSITIONEN VERBESSERUNG DER KARRIERE- CHANCEN VON FRAUEN MITTELS MANAGING DIVERSITY

von Annegret Heimer

Annegret Heimer beschäftigt sich mit theoretischen Betrachtungsweisen, die den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen maßgeblich beeinflussen. Dabei werden auch verschiedene Karrierehindernisse erklärt, denen Frauen im Berufsalltag begegnen.



REAKTIONEN AUF STRESS SIND GESCHLECHTSSPEZIFISCH.

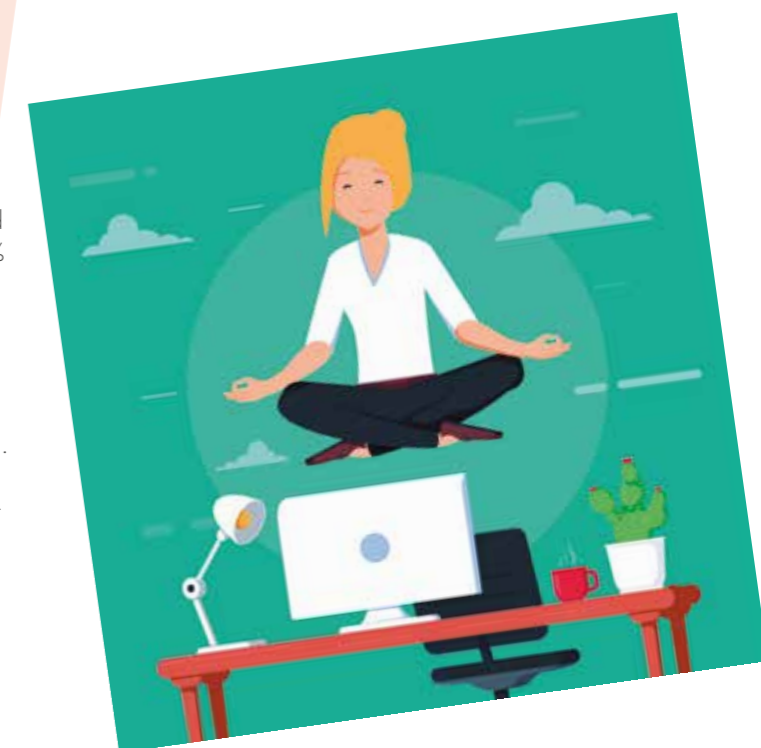
Die Verantwortung, die mit der Position von Führungskräften einhergeht, bringt auch Belastungen mit sich, die es zu kompensieren gilt. Besonders in Sachen Stressbewältigung hängt die Reaktion wesentlich vom Geschlecht ab. Birgit Dertl von der Eberhard-Karls-Universität in Tübingen untersuchte, ob sich gängige Geschlechterstereotype bei einem Stresstest mit männlichen und weiblichen Probanden bestätigen lassen. Diese wurden zwei stressigen Situationen ausgesetzt: Als erste Aufgabe sollten sie unter Zeitdruck Rechenaufgaben lösen und im Anschluss ein virtuelles Ballspiel spielen, bei dem sie sozialen Stress in Form von permanenter Ausgrenzung erlebten. Diese Situationen riefen unterschiedliche Reaktionen hervor. Bei den Männern stieg das Cortisol an, während dies bei den Frauen unverändert blieb. Auch bestimmte Areale im Gehirn wurden nur bei den Männern stärker aktiviert. Bei den Frauen stieg außerdem das Progesteron, der Botenstoff, der für die Zugehörigkeit zu einer Gruppe wichtig ist. Laut Dertl könnte der Anstieg des Progesterons Versicherung ausdrücken. Frauen schnitten bei der Untersuchung außerdem schlechter dabei ab, ihre Emotionen in stressigen Situationen zu kontrollieren.

Auch das Selbstwertgefühl spielt bei der Reaktion auf Stress eine Rolle. Bei Frauen, die sich weniger selbstbewusst zeigten, konnte eine Aktivität in kognitiven Kontrollarealen des Gehirns nachgewiesen werden; sie hatten also das Ziel, die Aufgabe gut zu erfüllen. Bei Männern waren Areale aktiviert, die mit Selbstbezug und Emotionen verbunden sind.

STRESS, LASS NACH!

Sport und Schokolade als Stresskompensatoren.

Männer und Frauen reagieren nicht nur unterschiedlich auf Stress, auch die Art und Weise, wie sie diesen kompensieren, unterscheidet sich maßgeblich. In einer aktuellen BKK-Studie wurden im Februar 2018 bundesweit 1.650 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen befragt. Dabei stellte sich heraus, dass 35% der Frauen bei Stress und Jobfrust zu Schokolade greifen. Bei den Männern bekämpfen nur 22% den Stress mit süßen Leckereien; sie setzen eher auf Musik und Sport. Beide Geschlechter sehen außerdem abends fern, um Ausgleich vom stressigen Arbeitsalltag zu finden. Bei 40% der Männer und 48% der Frauen heißt es abends: TV einschalten, um selbst abzuschalten. Außerdem bauen 44% der Frauen und 36% der Männer ihren Stress ab, indem sie das Gespräch mit dem Partner, der Partnerin oder anderen nahestehenden Personen suchen.



HALLO, DIGITALISIERUNG, TSCHÜSS, GESUNDHEIT?



Viele Arbeitnehmer verbinden die Digitalisierung mit einem negativen Einfluss auf die Gesundheit und sehen darin große Herausforderungen. Doch sind diese Bedenken berechtigt? Inwiefern kann man tatsächlich von einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ausgehen? Eine Studie der Universität St. Gallen gibt Antworten und macht die Auswirkungen der Digitalisierung auf das Wohlbefinden Ihrer Beschäftigten transparent.

SO SEHEN DIE FAKTEN AUS

8.000 Erwerbstätige in Deutschland wurden in der Studie „Auswirkungen der Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten“ dazu befragt, inwiefern sich der digitale Wandel bei ihnen gesundheitlich bemerkbar macht. Die Daten wurden zwischen Juli und August 2016 erhoben und brachten erkenntnisreiche Resultate hervor, denn: Die Ergebnisse sind repräsentativ für die rund 33,3 Mio. Berufstätigen in Deutschland, die während ihrer Arbeitszeit mit Computern arbeiten und Mobiltelefone nutzen. Dies ist der Anwendung statistischer Gewichtungsfaktoren zu verdanken, die bei der Befragung angewandt wurden. Es zeigte sich, dass die Digitalisierung bereits bei allen Erwerbstätigen angekommen ist, bei manchen mehr als bei anderen. So unterscheidet sich z. B. der Anteil der Digitalisierung bei IT-Berufen und naturwissenschaftlichen Berufen (62 %) von jenem in Reinigungsberufen (37 %).



AKTIVIEREN SIE IHRE BESCHÄFTIGTEN ZU EINER GESUNDEN LEBENSWEISE

Ihre Aufgabe als Führungskraft ist es, Ihre Mitarbeiter vor den gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch den digitalen Wandel zu schützen. Motivieren Sie sie dazu, sich gesund zu ernähren sowie Sport zu treiben, und ermöglichen Sie ihnen ein gewisses Maß an Flexibilität. Das kann z. B. in Form von Homeoffice umgesetzt werden. Denn schließlich zeigte die Studie auch, dass Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeiten und Arbeitsort die emotionale Erschöpfung der Erwerbstätigen deutlich reduzieren kann.

SCHNELLER EMOTIONAL ERSCHÖPFT DURCH EINEN HOHEN DIGITALISIERUNGS-SCORE

23%

Die Umfrage zeigte weiterhin, dass mit der wachsenden Digitalisierung auch das Burnout-Risiko steigt. 23 % der befragten Arbeitnehmer fühlen sich schneller emotional erschöpft und viele klagen über mehr Konflikte zwischen Arbeit und Familie. Die stetige Konfrontation mit den digitalen Entwicklungen verursacht zudem Einschlafschwierigkeiten und eine höhere Anfälligkeit für Kopfschmerzen. Ebenso ist es dennoch ein Fakt, dass jeder seine emotionale Erschöpfung selbst reduzieren kann. Sie und Ihre Mitarbeiter sollten sich in der Freizeit emotional vom Job abgrenzen und digitale Medien, die Sie im Beruf nutzen am Feierabend und am Wochenende ausklammern. In Kombination mit Sport führt das zu einem besseren Wohlbefinden und einer Erhöhung der Arbeitsfähigkeit.



WAS IST FÜHRUNG 4.0?

Erst Arbeit 4.0, dann Industrie 4.0 und jetzt Führung 4.0. Was ist das eigentlich? Führung 4.0 zeichnet sich vor allem durch das Aufbrechen klassischer hierarchischer Strukturen hinsichtlich der Unternehmensführung aus. Die Rolle der Führungskraft ändert sich entscheidend, denn diese hat nicht mehr die endgültige Entscheidungsmacht. Vielmehr übernimmt sie eine Vorbildfunktion und inspiriert ihre Mitarbeiter, anstatt sie zu kontrollieren. Das Konzept von Führung 4.0 lebt von einer werteorientierten Beziehung zu den Mitarbeitern. Das heißt: Es werden Entscheidungsfreiräume geschaffen, in denen eigenverantwortlich agiert werden kann. Außerdem wird großer Wert auf die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter gelegt, die mit individuellen Coachings erzielt wird.

Oberstes Ziel der Führung 4.0 ist es, mit den genannten Maßnahmen die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu steigern und so den Erfolg des Unternehmens langfristig und zukunftsorientiert zu sichern.

AGILE LEADERSHIP: ARBEITEN AUF AUGENHÖHE

Strikte Hierarchien und die Tatsache, dass die Führungskraft immer das letzte Wort hat: Dieser Führungsstil ist längst überholt und erinnert eher an mittelalterliche Strukturen. Agile Leadership durchbricht diese klassische Vorstellung des Vorgesetzten als Alphatier und erfordert ein neues Führungsverständnis sowie eine neue Führungshaltung.

EINER FÜR ALLE, ALLE FÜR EINEN

Bei der agilen Führung sind Sie nicht mehr der alleinige Entscheider – das Prinzip einsamer Wolf ist also hinfällig. Vielmehr geht es bei diesem Führungsstil darum, dass Ihre Mitarbeiter Entscheidungen in selbstorganisierten Teams gemeinsam treffen. Als alteingesessene Führungskraft werden Sie sich nun fragen: Was soll an einem Führungsmodell ohne klar definierte Führungsposition besser sein? Sie übertragen die Verantwortung und die Kontrolle auf die Teams und üben keinen Druck mehr auf Ihre Mitarbeiter aus. Mehr Flexibilität und Selbstbestimmung machen den agilen Führungsstil besonders aus. Doch weniger Verantwortung für Sie bedeutet höhere Anforderungen an Ihre Mitarbeiter: Diese sind auf sich allein gestellt und müssen sich gegenseitig permanent kontrollieren, um eine hohe Qualität der Arbeit zu sichern. Der agile Führungsstil lebt also von einem hohen Grad an Selbstorganisation, denn auch Entscheidungen, die Urlaubsgenehmigung, Personalauswahl und Vergütung betreffen, werden im Team gefällt.



EINE GROBE UMSTELLUNG FÜR ALPHATIERE

Legen Sie als Führungskraft besonderen Wert auf eine klar definierte Hierarchie innerhalb Ihres Unternehmens? Dann stellt Agile Leadership Sie vor große Herausforderungen, die sich aber rentieren werden. Sie müssen Ihren Status als alleiniger Entscheider aufgeben und größeres Vertrauen in Ihre Beschäftigten setzen. Diese stehen nicht mehr unter Ihnen, sondern begegnen Ihnen auf Augenhöhe.

Sie geben zwar Orientierung, letztlich entscheiden aber Ihre Mitarbeiter selbstverantwortlich. Es kommt somit zu einer Umverteilung der Rollen. Sie können sich stärker auf die Unternehmensperspektive fokussieren; Ihre Kernkompetenz ist nun das unternehmerische Denken und Handeln, das von einer radikalen Kundenorientierung bestimmt wird. Außerdem ist es Ihre Aufgabe, jeden einzelnen Mitarbeiter individuell zu fördern und optimale Rahmenbedingungen für die agile Kultur zu schaffen.

DIE KERNELEMENTE DES AGILE LEADERSHIP:

- Verantwortung auf Ihre Mitarbeiter übertragen
- mehr Fehler erlauben
- Stärken der Beschäftigten erkennen und fördern
- Vertrauen aufbauen

IHRE MITARBEITER MÜSSEN AUßERDEM DAZU IN DER LAGE SEIN, ...

- ... Eigeninitiative innerhalb des Teams zu ergreifen.
- ... die eigene Leistung stetig zu reflektieren.
- ... Bereitschaft zur Veränderung aufzubringen.
- ... klar zu kommunizieren.
- ... Ziele gemeinschaftlich festzulegen.



BEST PRACTICE KLINIK WARTENBERG – EIN BEISPIEL FÜR GESUNDE FÜHRUNG

Die Anforderungen an Führungskräfte nehmen aufgrund zunehmender Veränderungsprozesse und einer immer schneller geforderten Anpassungsfähigkeit an den Markt enorm zu. Die Praxis zeigt, dass Führungskräfte, die der eigenen Gesundheit einen hohen Wert zuschreiben, ihre Beschäftigten besonders gut zu einem gesundheitsbewussten und damit leistungsfördernden Verhalten motivieren können. Das gilt insbesondere, wenn neue Prozesse im Unternehmen implementiert werden.

Die Klinik Wartenberg führte im Jahr 2017 ein neues Suchtmanagement als weiteren Baustein im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ein. Damit das Programm nicht nur ein theoretisches Konstrukt bleibt, sondern auch aktiv im Unternehmen gelebt wird, ist die Einbeziehung der Führungskräfte in den Prozess ein entscheidender Faktor. Um das zu erreichen, erarbeitete die Geschäftsführung zusammen mit den BGM-Fachkräften, dem Betriebsrat und der BKK Mobil Oil ein Konzept zur Schulung der Führungskräfte.

In speziellen Führungskräfte-seminaren wurden den Teilnehmern neben Basiswissen über grundlegende Aspekte der Sucht und verschiedenen Modellen für Handlungsansätze auch rechtliche Grundlagen, präventive Handlungsleitlinien und Techniken der Gesprächsführung vermittelt. Zentraler Bestandteil war dabei die vom Unternehmen erarbeitete Betriebsvereinbarung zum Suchtmanagement inklusive eines Stufenplans. Darüber hinaus wurde zusätzlich ein Nichtraucherkurs zur Förderung der individuellen Gesundheit im Sinne der Mitarbeiter angeboten.

Norman Daßler, Pflegedienstleistung & Christian Walther, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Hygienefachkraft im Gesundheitswesen:

„Mit diesem Angebot befähigt die Klinik Wartenberg ihre Führungskräfte bei Auffälligkeiten von Mitarbeitern sachgerecht zu reagieren. Durch geeignete Maßnahmen zur Prävention von suchtbedingten Erkrankungen wird auffälligen Mitarbeitern ein rechtzeitiges Hilfsangebot unterbreitet. Die Klinik Wartenberg möchte damit nachhaltig die Gesundheit ihrer Mitarbeiter erhalten und Suchtmittelmissbrauch verhindern.“



Die Klinik Wartenberg ist eine vierfach zertifizierte internistische Fachklinik mit 200 Betten und familiärer Atmosphäre. Sie ist die größte Einrichtung für stationäre geriatrische Rehabilitation in Bayern. Zudem genießt sie einen hervorragenden Ruf in den Bereichen Akutgeriatrie und Palliativmedizin. Darüber hinaus führt sie Anschlussheilbehandlungen sowie berufsgenossenschaftliche Heilverfahren bei chronischen Lebererkrankungen durch. Die Klinik Wartenberg liegt malerisch inmitten eines 30 Hektar großen Wald- und Parkareals ca. 50 km nordöstlich von München.

MODERNE FÜHRUNG WILL GELERNT SEIN

Heutzutage müssen Sie mit der Zeit gehen. Durch die rasanten Entwicklungen hinsichtlich der Digitalisierung von Arbeitsabläufen ändern sich auch die Anforderungen an Führungskräfte enorm. Wir zeigen Ihnen, wie Sie einen modernen Führungsstil umsetzen, dabei gezielt auf die Bedürfnisse Ihrer Beschäftigten eingehen und auf deren Gesundheit achten können.

SO GELINGT DER WANDEL ZUM MODERNEN FÜHRUNGSSTIL!

1

SORGEN SIE DAFÜR, DASS IHRE MITARBEITER SICH WOHL FÜHLEN

Das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter hat oberste Priorität, denn eine hohe Leistungsfähigkeit und ein gutes Arbeitsklima hängen maßgeblich davon ab. Bringen Sie Ihren Beschäftigten stets Respekt und Wertschätzung entgegen.

3

SEIEN SIE OFFEN FÜR NEUE STRUKTUREN

Es ist unerlässlich, dass Sie sich an den Wandel der Arbeitswelt anpassen. Seien Sie offen für flache Hierarchien und flexible Arbeitszeitmodelle; bieten Sie Ihren Mitarbeitern z. B. an, gelegentlich im Homeoffice zu arbeiten.

2

MACHEN SIE SICH IHRE US UND WS BEWUSST

Welche Aspekte sind für Sie unbedingt notwendig (Us) und welche sind wünschenswert (Ws), um sich selbst und Ihre Mitarbeiter zu fordern? Achten Sie darauf, die Us konsequent umzusetzen.

4

BLEIBEN SIE BEI DER WAHL IHRER MITARBEITER KRITISCH

Sie allein wissen am besten, welche Art von Menschen Sie brauchen, damit Führung und Arbeit gelingen können. Stellen Sie Ihr Team nach Kriterien wie Teamfähigkeit, Flexibilität und Engagement zusammen.

5

AGIEREN SIE TRANSPARENT UND SEIEN SIE OFFEN

Kommunizieren Sie immer deutlich und machen Sie Ihr eigenes Verhalten nachvollziehbar. So sind Sie für Ihre Mitarbeiter nahbar und begegnen ihnen auf Augenhöhe.

6

ERKENNEN SIE GUTE LEISTUNGEN ALS SOLCHE AN

Sprechen Sie Ihren Mitarbeitern gegenüber Lob aus, wenn sie eine gute Leistung erbracht haben. Das fördert ihre Motivation und sorgt für ein gutes Arbeitsklima.

7

LEGEN SIE IHRE AUTORITÄT NICHT AB

Auch, wenn die strikten Strukturen in Ihrem Unternehmen sich lockern: Sie sind und bleiben weiterhin die Führungskraft und haben Einfluss auf Ihre Mitarbeiter. Machen Sie sich das unbedingt bewusst!

8

VERSETZEN SIE SICH IN IHRE BESCHÄFTIGTEN HINEIN

Identifizieren Sie sich mit den verschiedenen Generationen in Ihrem Unternehmen. Gehen Sie auf deren Bedürfnisse ein und zeigen Sie Verständnis.

9

REALISIEREN SIE EINE GESUNDE SELBSTFÜHRUNG

Letztlich ist es wichtig, dass Sie die Aspekte, die einen modernen und gesunden Führungsstil ausmachen auch konsequent vorleben. Übernehmen Sie eine Vorbildfunktion und leben Sie die Werte, die Sie predigen.

10

ERKENNEN SIE DEN ZUSAMMENHANG ZWISCHEN GESUNDHEIT UND GUTER FÜHRUNG

Seien Sie sich darüber im Klaren, dass ein moderner Führungsstil auch immer ein gesunder Führungsstil sein muss. Schaffen Sie mit der Umsetzung eines BGMs die Grundlage für ein gesundes Arbeitsumfeld.

STELLEN SIE UNSEREM
EXPERTEN DAVID GÖLLNER
GERN ALLE FRAGEN ZU DIE-
SEM THEMA:
DAVID.GOELLNER@
BKK-MOBIL-OIL.DE

SO BLEIBEN SIE AUCH IN DER KALTEN JAHRESZEIT AKTIV

Sie machen gern draußen Sport und fragen sich, wie Sie fit durch die kalte Jahreszeit kommen können? Der ehemalige Triathlonprofi Nils Goerke hat hilfreiche Tipps parat, was Sie im Winter für Ihre Fitness tun können.

Effektives Training im Fitnessstudio:

Auf dem Ruderergometer können Sie sich optimal aufwärmen. Machen Sie dann einen Kraftzirkel für den Oberkörper, die Beine und die Rumpfmuskulatur. Lassen Sie das Training auf dem Laufband oder dem Spinningbike ausklingen. Achten Sie darauf, dass Sie in Intervallen trainieren, also mehrere Wiederholungen von verschiedenen Streckenlängen in unterschiedlichen Intensitäten durchführen.

Ab in die Kälte geht nicht? Geht doch!

Viele Menschen glauben, dass Lauftraining im Winter gesundheitsschädlich ist. Doch das ist ein Irrglaube: Besonders im Winter ist das Training an der frischen Luft förderlich für das Immunsystem und hilft dabei, abzuschalten.

Ihnen ist es draußen zu kalt? Dann ab ins Fitnessstudio! Profitieren Sie von zahlreichen finanziellen Vorteilen und informieren Sie sich hier über unsere starken Fitnessstudiopartner:



VITAMIN-D-MANGEL: EIN WEIT VERBREITETER IRRTUM

Viele Deutsche sind sich sicher, dass sie an einem Vitamin-D-Mangel leiden.

Doch was ist dran an dieser Annahme? Allein im Jahr 2017 konnte ein enorm hoher Konsum von Vitamin-D-Präparaten festgestellt werden: Apotheken verkauften die Pillen für rund 177 Millionen Euro. Vitamin D wird weniger über die Nahrung aufgenommen, 80 bis 90 % bildet der Körper mithilfe von Sonnenlicht selbst. Da in Deutschland die Sonnentage in der Regel begrenzt sind, gehen daher viele Deutsche davon aus, an einem Mangel zu leiden.

Laut Robert-Koch-Institut erreicht die Hälfte der Erwachsenen in Deutschland nicht die optimale Serumkonzentration von 50 Nanomol pro Liter. Das spricht aber noch lange nicht für einen Vitamin-D-Mangel. Von diesem könne man erst reden, wenn der Wert deutlich tiefer, bei 10 Nanogramm pro Milliliter liege, betont Birgit Niemann vom Bundesinstitut für Risikobewertung. Bestimmte Personengruppen sind allerdings anfällig für die Mangelerscheinung: Menschen, die das Haus gar nicht oder nur verschleiert verlassen, solche mit dunkler Hautfarbe und Senioren über 65 Jahren sollten prophylaktisch Vitamin D einnehmen.

SONNE GENIEßEN UND VITAMIN-D-SPEICHER AUFFÜLLEN

Für gesunde, aktive Erwachsene liegt die Effektivität des Konsums von Vitamin-D-Pillen jedoch bei null. Die Angst, dass im Winter zu wenig Vitamin D aufgenommen wird, ist unbegründet. Auch in der kalten Jahreszeit scheint die Sonne, sodass die Möglichkeit zur Aufnahme von Vitamin D besteht. Im Sommer füllt der Körper seinen Vitamin-D-Speicher außerdem so weit auf, dass ein großer Vorrat für den Winter vorhanden ist. Empfehlen Sie Ihren Beschäftigten daher, Vitamin D auf natürlichem Wege aufzunehmen: Reichlich Sonne tanken!



GLÜCKLICH SEIN DURCH HILFSBEREITSCHAFT

Jeder definiert den Glücksbegriff anders: Für die einen ist es Glück, den richtigen Partner gefunden zu haben, für andere ist es der Kauf einer neuen Handtasche. Eins steht fest: Das wahrhaftige Glück kann man – wie man so schön sagt – nicht kaufen. Eine Möglichkeit, Glück zu empfinden verbirgt sich hinter einer großen Hilfsbereitschaft, die man seinen Mitmenschen entgegenbringt.

Wer hilft, der bekommt immer auch etwas zurück. Denn derjenige, dem geholfen wird, schenkt seinem Helfer in der Regel ein Lächeln oder zeigt auf anderem Wege seine Dankbarkeit. Anderen Menschen zu helfen, löst ein Gefühl

der Zufriedenheit aus und beeinflusst sogar die Gesundheit: Es wurde festgestellt, dass freiwillige Helfer und sozial engagierte Menschen tatsächlich stressresistenter, zufriedener und gesünder sind als solche, die nur auf das eigene Wohl fokussiert sind. Mit einer großen Hilfsbereitschaft hängt außerdem auch die Steigerung des Selbstbewusstseins zusammen. Trotzdem sollten Sie Ihre eigenen Bedürfnisse immer im Blick behalten und die Grenzen Ihrer Belastbarkeit kennen, um ein Gleichgewicht zwischen Hilfsbereitschaft und eigenem Wohlergehen zu schaffen.

TIPP: Zeigen Sie Ihren Beschäftigten gegenüber häufiger mal offen Ihre Hilfsbereitschaft, sei es mit einem offenen Ohr oder mit kleinen alltäglichen Gesten. Ihre Mitarbeiter werden es Ihnen danken!

NICHT OHNE MEIN SMARTPHONE!

WIE GROß IST DER EINFLUSS UNSERES TÄGLICHEN BEGLEITERS WIRKLICH?

Ein Leben ohne Smartphone – für die meisten Menschen ist diese Vorstellung undenkbar. Kommunikation ist im Berufsalltag das A und O, das wissen auch Sie nur zu gut. Doch vor allem in der Freizeit ist der ständige Griff zum Smartphone längst zur Routine geworden, viele werfen schon morgens unmittelbar nach dem Aufwachen den ersten Blick auf das Handy. Egal ob Facebook, Instagram, Snapchat oder E-Mails checken, das Smartphone bietet zahlreiche Wege zu kommunizieren. Umso mehr Zeit verbringen Arbeitnehmer am Handy, ohne zu merken, wie schädlich der übermäßige Gebrauch sein kann. Denn die dauerhafte Nutzung des Smartphones kann schnell zur Sucht werden. Besonders betroffen ist die Generation, die zwischen 1980 und 2000 geboren wurde. Diese nimmt tatsächlich über 100 Mal täglich das Smartphone in die Hand – und das kostet viel Zeit: Bis zu fünf Stunden guckt diese Zielgruppe täglich auf das Display. Das Suchtpotenzial ist sehr hoch und die Folgen sind fatal. Viele Nutzer berichten, sie fühlen sich ohne Handy traurig und frustriert. Im Extremfall sind Depressionen, Angstzustände und Persönlichkeitsstörungen die Folge.

Geben Sie Ihren Mitarbeitern deshalb Tipps, wie sie einer Smartphone-Sucht vorbeugen können. Dies gelingt z. B. durch eine digitale Entgiftung: Dabei werden Handy, Laptop und Internet für eine bestimmte Zeit gemieden, um Abstand zum Medienkonsum zu bekommen. Ihre Mitarbeiter werden schnell merken, dass sie dadurch entspannter werden.



UNSERE TIPPS ZUR VORBEUGUNG EINER SMARTPHONE-SUCHT:

1. Eine Pause kann nicht schaden.

Versuchen Sie doch einmal, WhatsApp und Mails nur einmal stündlich zu prüfen. Denn Ihre Freunde werden es Ihnen verzeihen, wenn Sie mal nicht sofort antworten.

2. Aus den Augen, aus dem Sinn.

Legen Sie das Handy ab und zu außer Sichtweite und Sie werden merken, dass sich Ihr Fokus auf andere Dinge verschieben wird.

3. Es geht auch ohne Apps.

Es gibt viele Apps, die schlichtweg überflüssig sind. Nutzen Sie statt der Wecker-App einen echten Wecker und tauschen Sie den virtuellen Kalender gegen das gute alte Kalenderblatt.

4. Auf die richtige Dosis kommt es an.

Machen Sie sich immer wieder klar, dass es kein Hexenwerk ist, gewisse Zeiträume ohne Handy auszukommen und Sie nicht permanent erreichbar sein müssen.

WHAT'S YOUR FAVORITE ... REISEZIEL?



DAVID GÖLLNER

WER BIN ICH?

Mein Name ist David Göllner. Ich bin Sozialversicherungsfachangestellter und Betriebswirt. Seit 2007 berate und unterstütze ich Unternehmen bei der Einführung und Umsetzung ihres Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Bei der BKK Mobil Oil haben wir dabei den gesamten Prozess im Blick und gehen systematisch vor – Analyse, Planung, Durchführung und Evaluation. Dabei ist mir der persönliche Kontakt zu den Verantwortlichen im Unternehmen und den Aktionsteilnehmern vor Ort besonders wichtig.

WAS IST MEIN LIEBLINGSREISEZIEL?

New York – die Stadt, die niemals schläft. Ob ein Theaterbesuch am Broadway, leckere Mandu in Koreatown oder der Besuch der Vereinten Nationen: Hier trifft sich die ganze Welt – kulturell, kulinarisch und politisch. Und shoppen kann man natürlich rund um die Uhr.

SPORTLICHE AKTIVITÄTEN IM URLAUB?

Unbedingt! Besonders in einer solchen Stadt. Hier gibt es unzählige Möglichkeiten, im Sommer genauso wie im Winter. Vom Eislaufen vor dem Rockefeller Center über eine Joggingrunde im Central Park bis hin zum Besuch eines der unzähligen Fitnessstudios ist hier alles möglich.

WAS WAR DAS VERRÜCKTESTE, DAS ICH IN NEW YORK ERLEBT HABE?

Die erste Taxifahrt. Der Verkehr in Manhattan ist einfach unglaublich.

MEIN LIEBLINGSESSEN IM URLAUB?

In New York ganz klar ein Pastrami-Sandwich im Katz's Deli. Super-lecker und sicher eines der legendärsten Lokale der Stadt (Where Harry met Sally ...). Man sollte allerdings entweder großen Hunger mitbringen oder das Sandwich einfach zu zweit genießen.

WELCHE SEHENSWÜRDIGKEITEN SEHE ICH MIR GERN AN?

Diese Frage lässt sich in einer Stadt wie New York nur sehr schwer beantworten. Dafür ist die Auswahl an berühmten und spektakulären Sehenswürdigkeiten einfach zu groß. Aber ein Blick von oben auf die Stadt, am besten bei Nacht, z. B. von der Aussichtsplattform des Rockefeller Center (Top of The Rock) sollten Sie sich nicht entgehen lassen. Der Ausblick ist wirklich spektakulär.

WELCHE KULTURELLEN HIGHLIGHTS LASSE ICH MIR NICHT ENTGEHEN?

Auch hier hat die Stadt mit über 200 Museen und vielen hundert Galerien für jeden Geschmack etwas zu bieten. Das Museum of Modern Art (MoMA) ist sicherlich eines der bekanntesten. Aber es lohnt sich auf jeden Fall, auch kleineren Ausstellungen, wie z. B. der Society of Illustrators (Museum of American Illustration), einen Besuch abzustatten.

Kontaktieren Sie uns!

Sie haben Fragen oder wünschen sich Unterstützung im Bereich BGM? Rufen Sie uns bitte unter der Nummer **040 3002-837** an oder schreiben Sie uns eine E-Mail an: **bgm@bkk-mobil-oil.de**

JETZT NEWSLETTER ABONNIEREN!

Und nie mehr die neueste Ausgabe der Mobile-business verpassen – das Arbeitgeber-Magazin der BKK Mobil Oil. Hier erhalten Sie viermal im Jahr wichtige Infos aus der Welt der Sozialversicherung, des Arbeitsrechts und der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

QR-Code scannen
und anmelden:



Mehr Service. Mehr Leistung. Mehr Wert.

Die Krankenkasse der neuen Generation

Mobil
BETRIEBSKRANKENKASSE