



# *Führungsverhalten und Gesundheit*

## *Umsetzungskonzepte für den Personalbereich*

*Maike Schmitt & Michael Treixler*

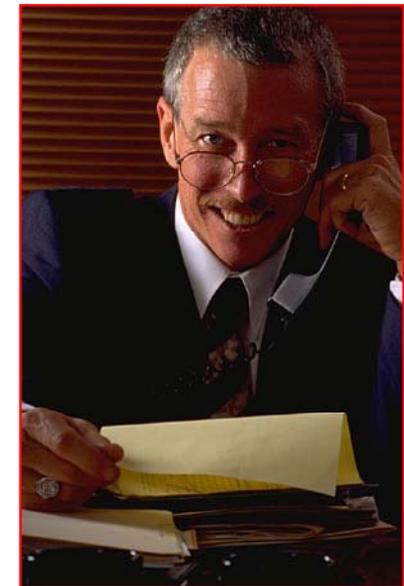
*Pre-Workshop B – Health on Top VI  
am 16. März 2009 von 10:00–13:00 Salon Rheinblick*



*In diesem Pre-Work-Shop wird darauf hingewiesen, ...*



- welche Leitgedanken im betrieblichen Gesundheitsmanagement wichtig sind und **welch wichtige Rolle die Führungskräfte (FK) dabei spielen.**
- dass **Führungsverhalten ein gesundheitsbeeinträchtigender Faktor** sein kann und somit ein zunehmend wichtigerer Tätigkeitsbereich von FK sein wird. Es geht hierbei um Führungskompetenzen, die der Sorgfaltspflicht in vollem Umfang gerecht werden können.
- was die FK selbst tun muss, um ihre **persönliche Gesundheit und Leistungsfähigkeit** positiv zu beeinflussen. Dieses „überlebenswichtige“ Verhalten stabilisiert nicht nur die eigene work-life-balance, sondern ist auch eine unverzichtbare Voraussetzung (**Vorbildfunktion**), damit sich die Mitarbeiter mit einer engagierten, motivierten und gesundheitsförderlichen Arbeitswelt identifizieren können.



## *Zeitplan*

---

- 10:00 Begrüßung & Einleitung
- Vorstellung der Referenten
  - Organisatorischer Ablauf
- 10:15 **Leitgedanken zur betrieblichen Gesundheitsförderung und die besondere Rolle der Führungskräfte im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements**
- 10:45 Führungsverhalten und Gesundheitsmanagement
- 12.00 Erfrischungspause
- 12:15 Selbstmanagement (Ressourcenaufbau) und Vorbildfunktion
- 12:45 Umsetzungskonzepte für den Personalbereich anschließend Fragen – Diskussion – Abschluss - Feedback
- 13.00 Mittagessen

# *Ziele eines betrieblichen Gesundheitsmanagements*

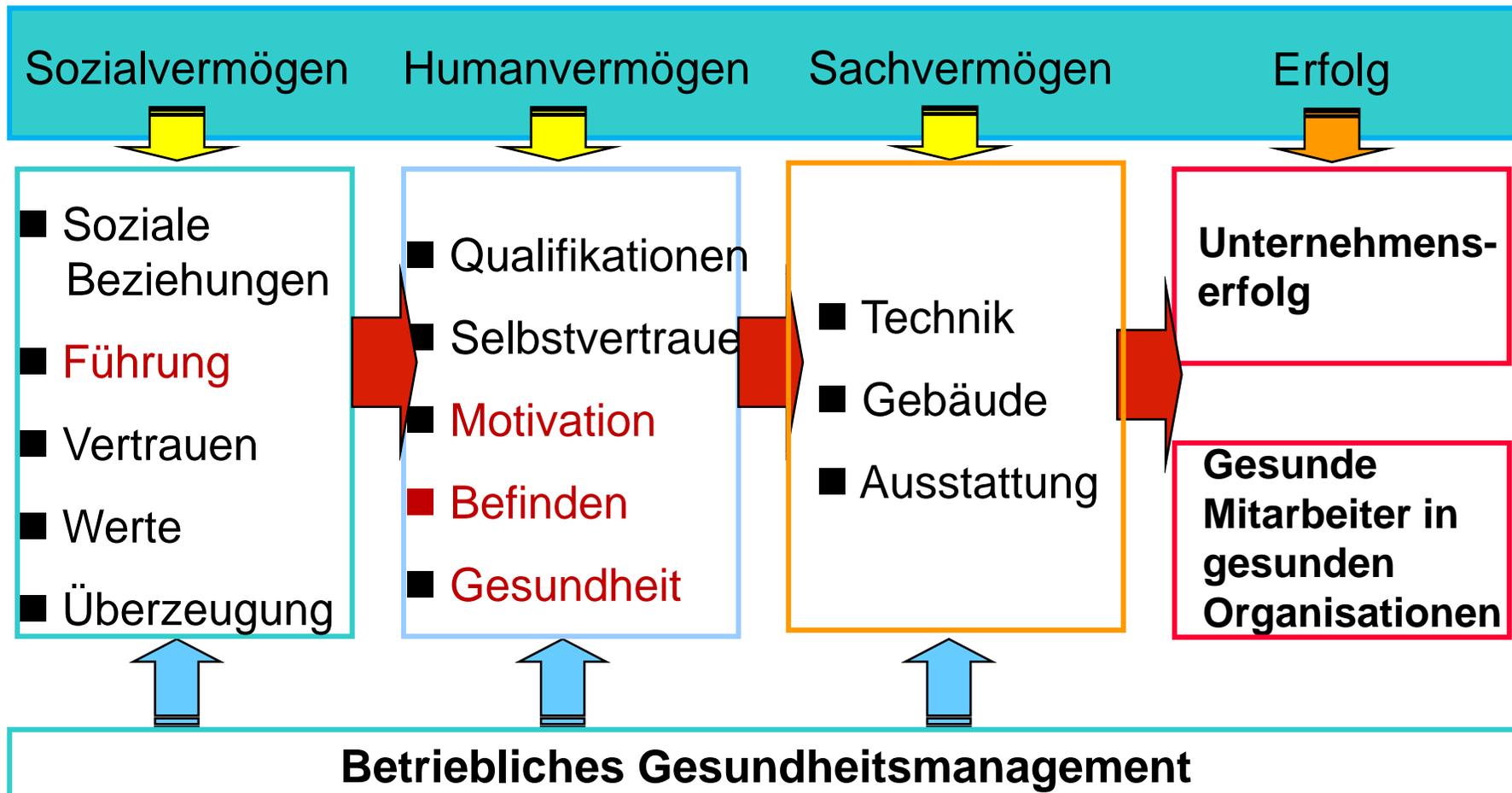


In systematischer Art und Weise

1. Verbesserung der gesundheitsförderlichen und sicheren Gestaltung der Arbeit & des Unternehmens
2. Befähigung des Mitarbeiters zur Entwicklung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens

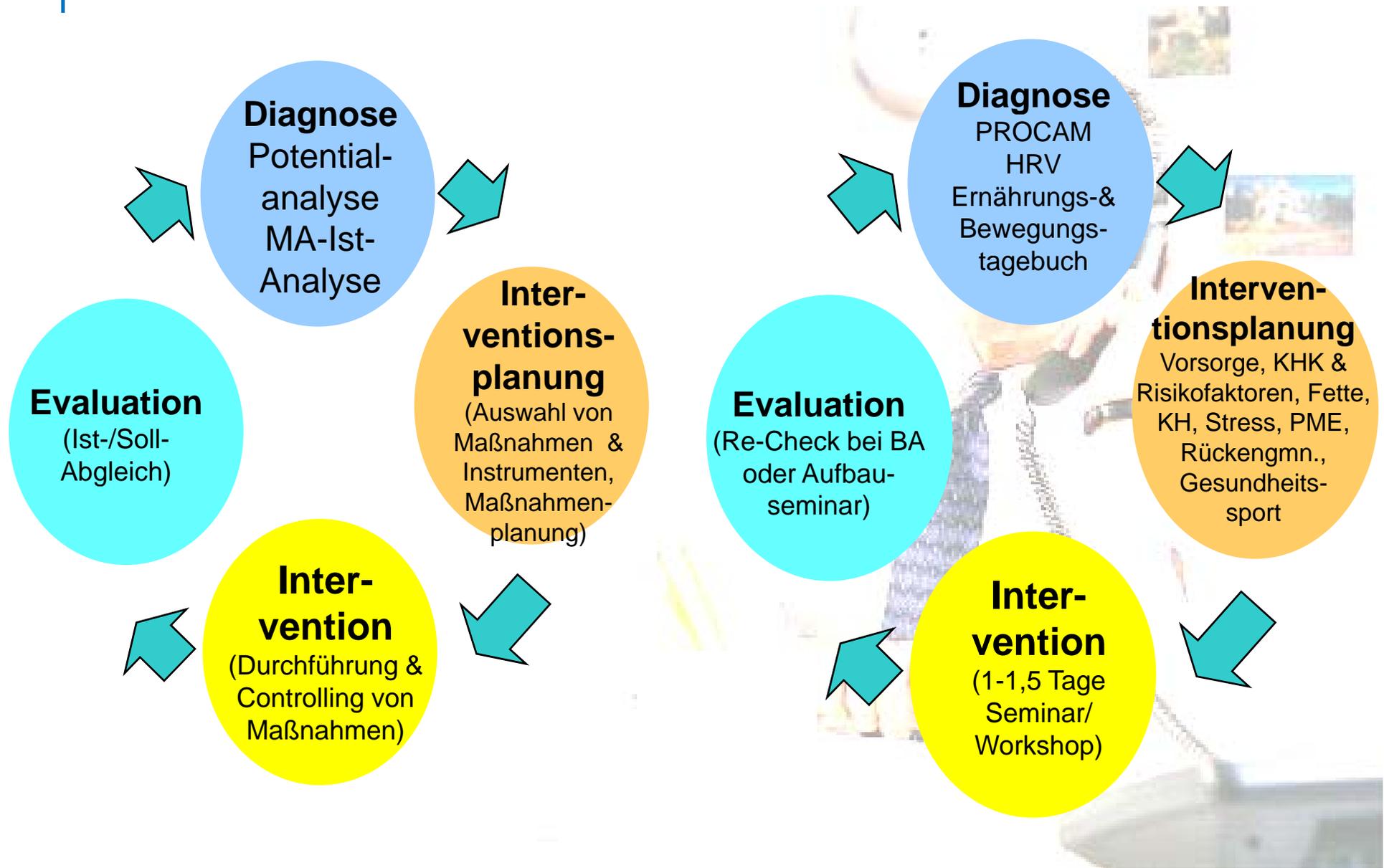
Quelle: Badura/Hehlmann 2003

# BGM-Beziehungsgeflecht



In Anlehnung an:  
B. Badura, 2007

# BGM-Prozess – Persönl. Gesundheitsprozess



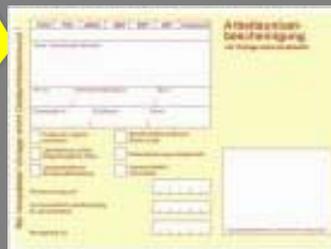
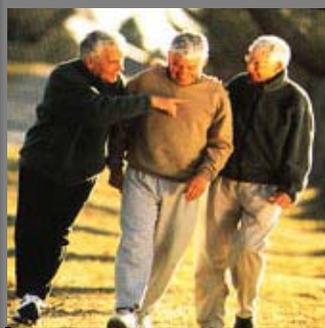
# Eisberg-Modell

**Krankenstand**

**nicht eingebrachtes Potential  
der anwesenden Mitarbeiter**

- **Befindlichkeitsstörungen ohne Fehlzeiten**
- **mangelnde Leistung**
- **Zurückhaltung von Potenzial**
- **geringe Motivation**
- **Risikofaktoren**

# Betriebskosten durch Gesundheit / Krankheit



<b>Gesundheit</b>	<b>Risikofaktoren</b>	<b>Symptome</b>	<b>Krankheit</b>	<b>Katastrophe</b>
<b>Optimal</b>	<b>Anwesenheit</b>	<b>Abwesenheit</b>	<b>Arbeitsunfähigkeit</b>	<b>Verlust des Mitarbeiters</b>
<b>Kapital</b>	<b>Versteckte Kosten</b>	<b>Kurzfristige Kosten</b>	<b>Längerfristige Kosten</b>	<b>Ersatz</b>

Präsentismus

Absentismus

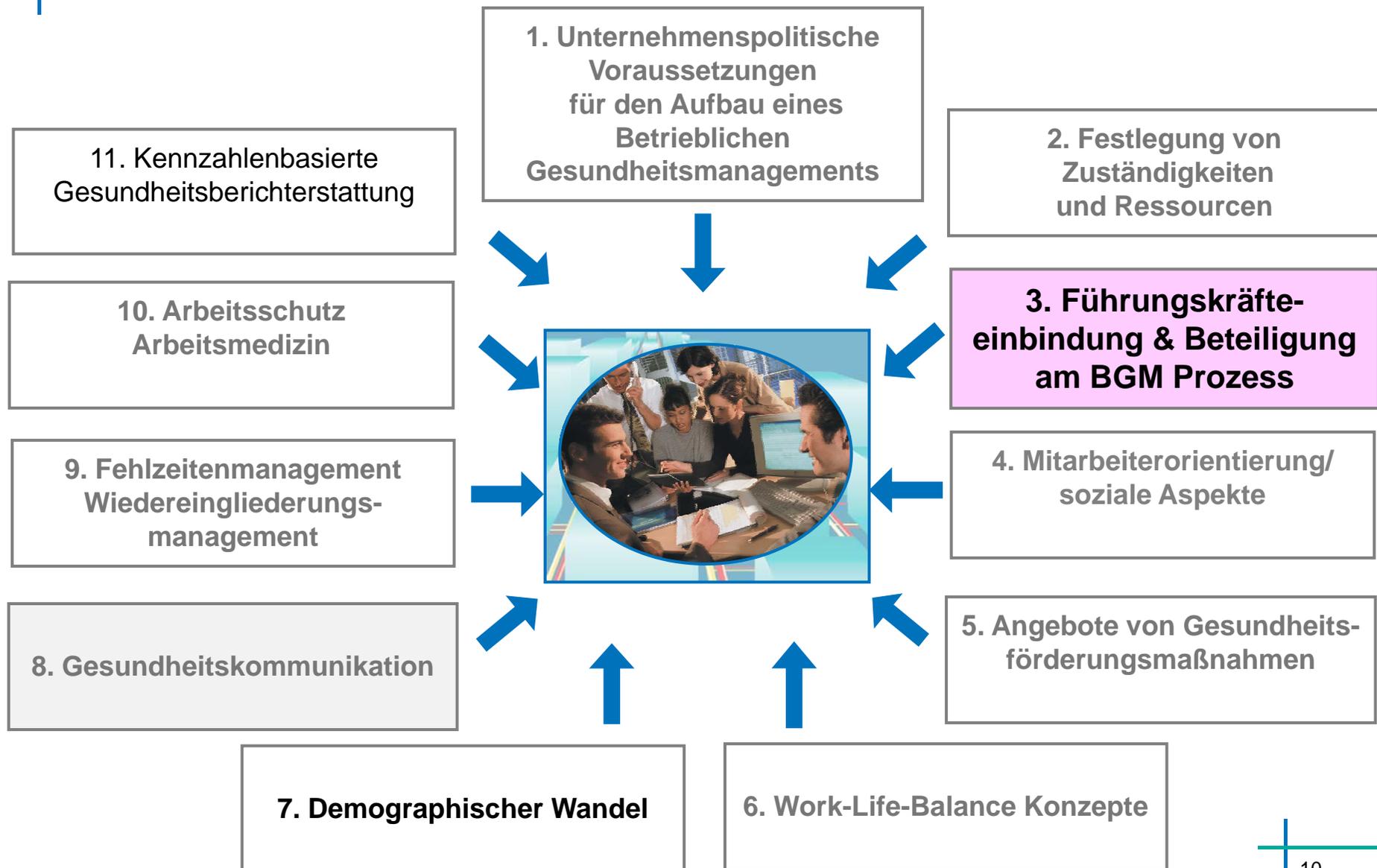


# Ein systematisches BGM kann nur mit & nicht gegen die FK umgesetzt werden

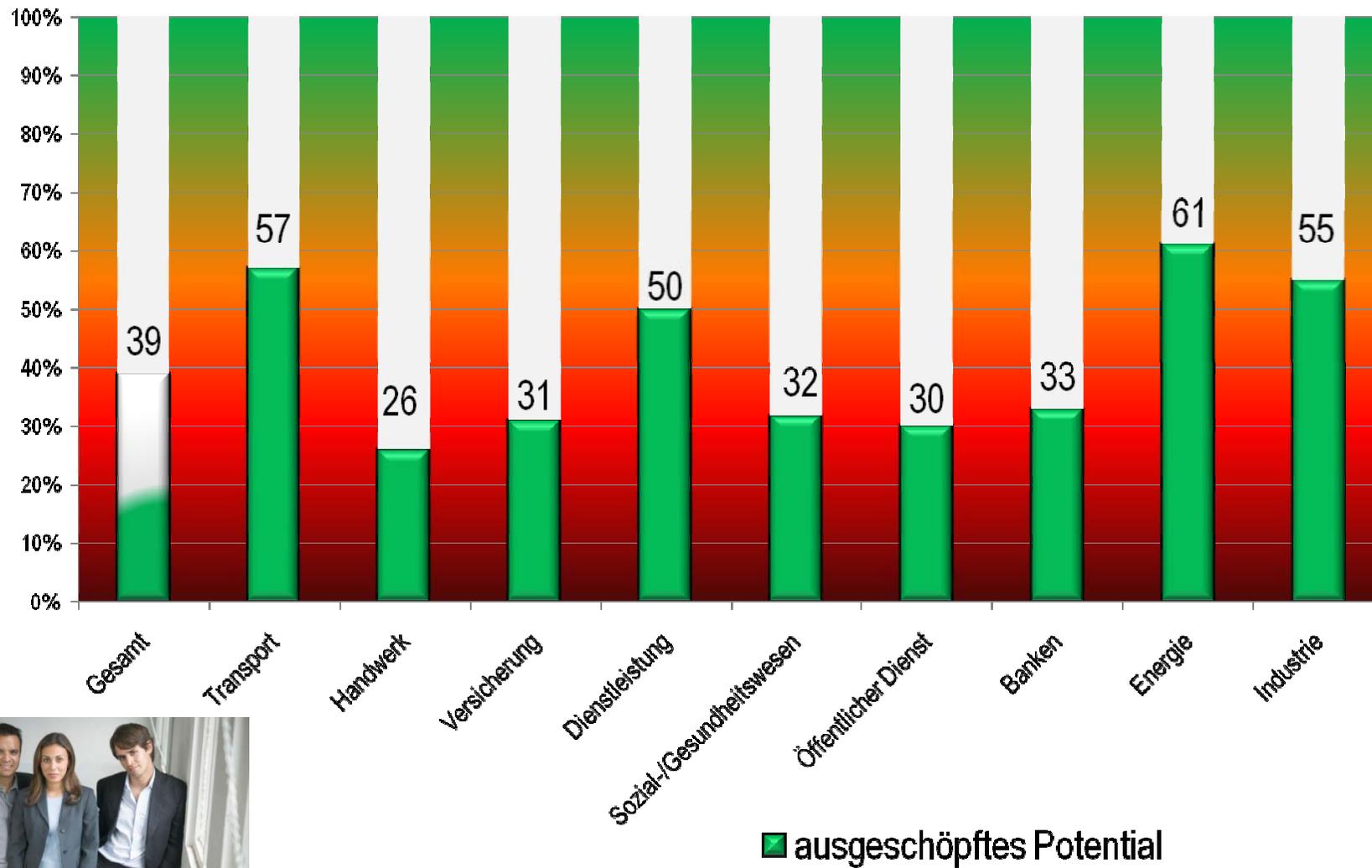
- Vor allem FK als direkte Vorgesetzte nehmen eine **Vorbildfunktion** in der Organisation ein.
- FK beeinflussen durch Ihr Gesundheits- und Entscheidungsverhalten die Arbeits- und Organisationsbedingungen der Beschäftigten.
- FK entscheiden über den Einsatz & die Entwicklungsmöglichkeiten der MA.
- FK prägen die Unternehmenskultur durch ihre Kommunikation & ihr Verhalten.
- FK, vor allem die direkten Vorgesetzten, sind somit ein zentraler Teil des arbeitsbezogenen Netzwerkes eines jeden Beschäftigten & beeinflussen die salutogenen Voraussetzungen für deren Gesundheit & Wohlbefinden.



# 11 Bereiche eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements



# Branchenvergleich: Führungskräfteeinbindung & Beteiligung am BGM-Prozess bei ca. 500 Unternehmen



# Gesundheitsförderungsprogramme als Unternehmensangebote



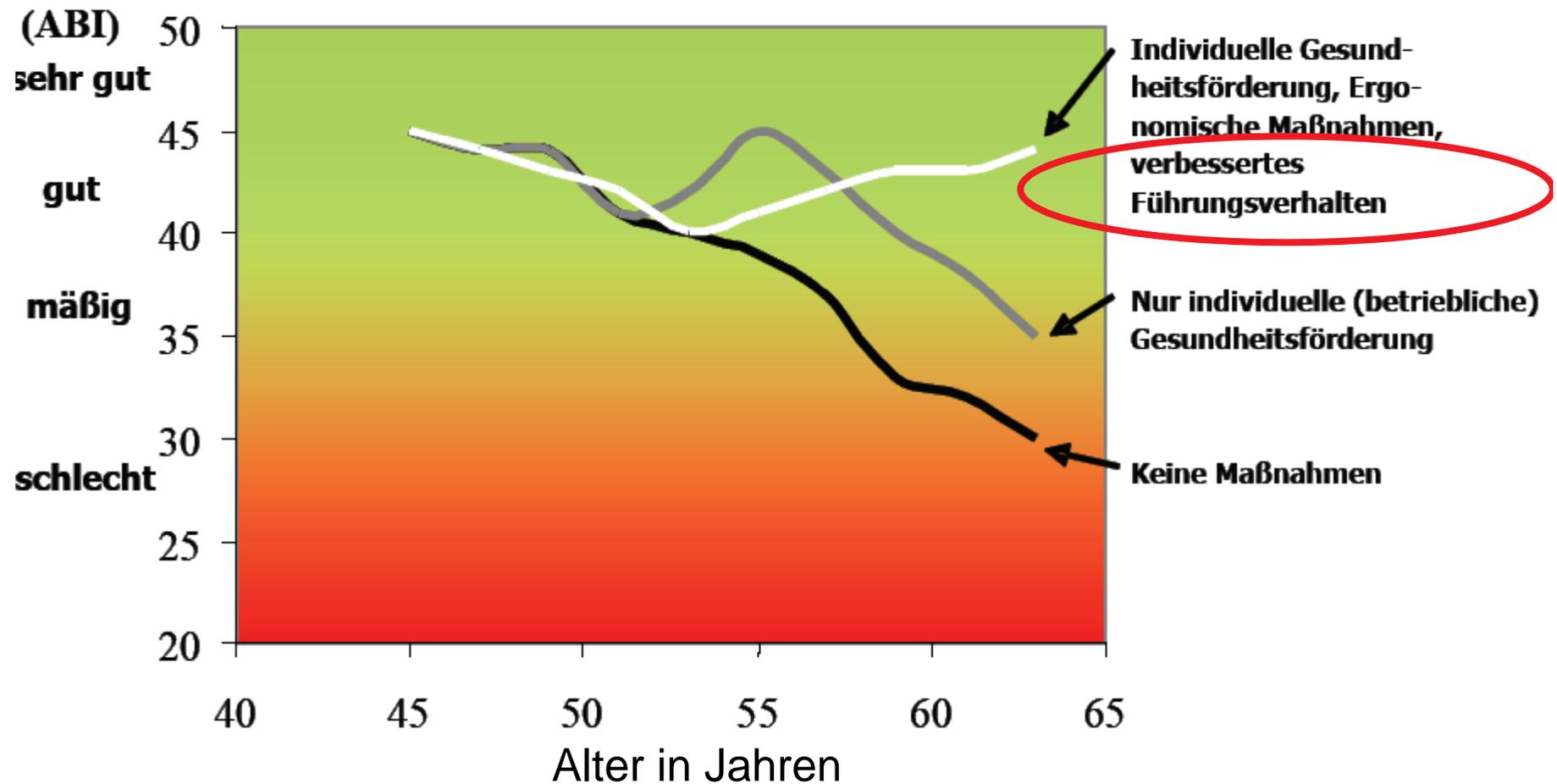
- **36% der beteiligten Unternehmen geben an, Gesundheitsförderungsmaßnahmen für Führungskräfte bereits durchzuführen**
- **62,1% bieten feste Gesundheitsförderungsprogramme für Mitarbeiter**



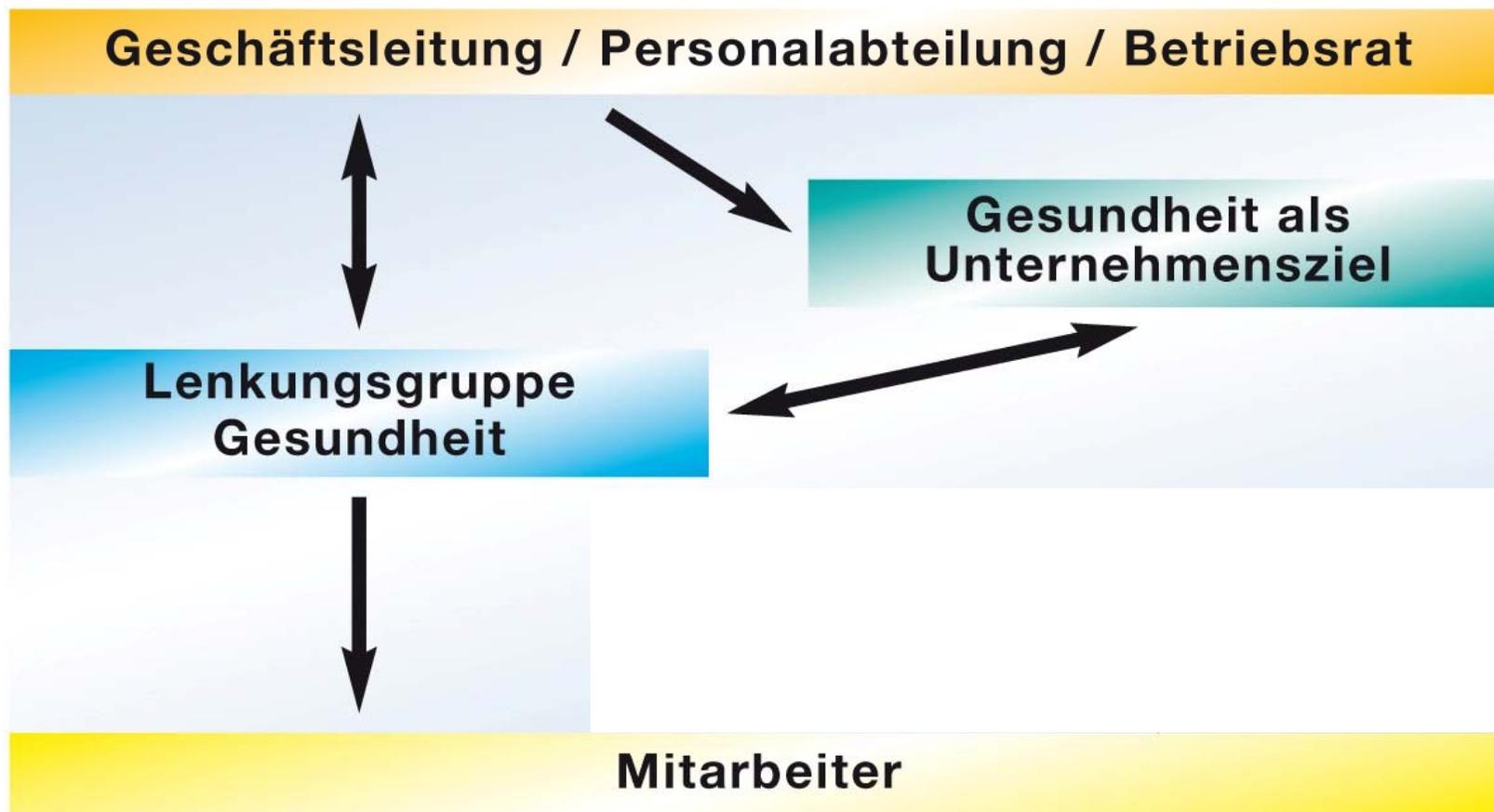
# Erhalt der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



## Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen (2007)

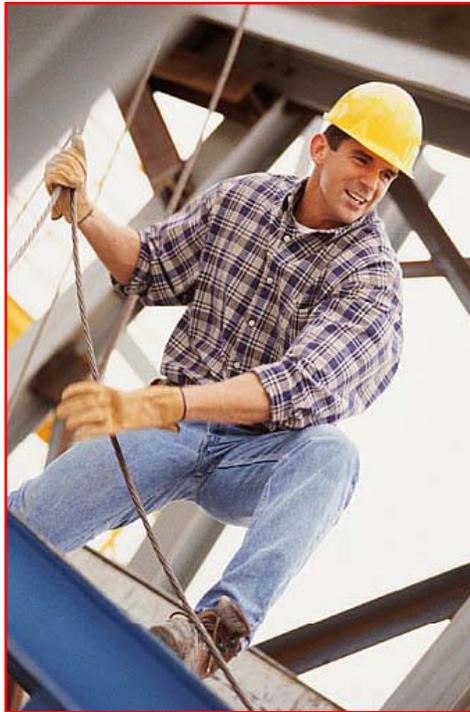


# Maßnahmenfluss im Rahmen des BGM



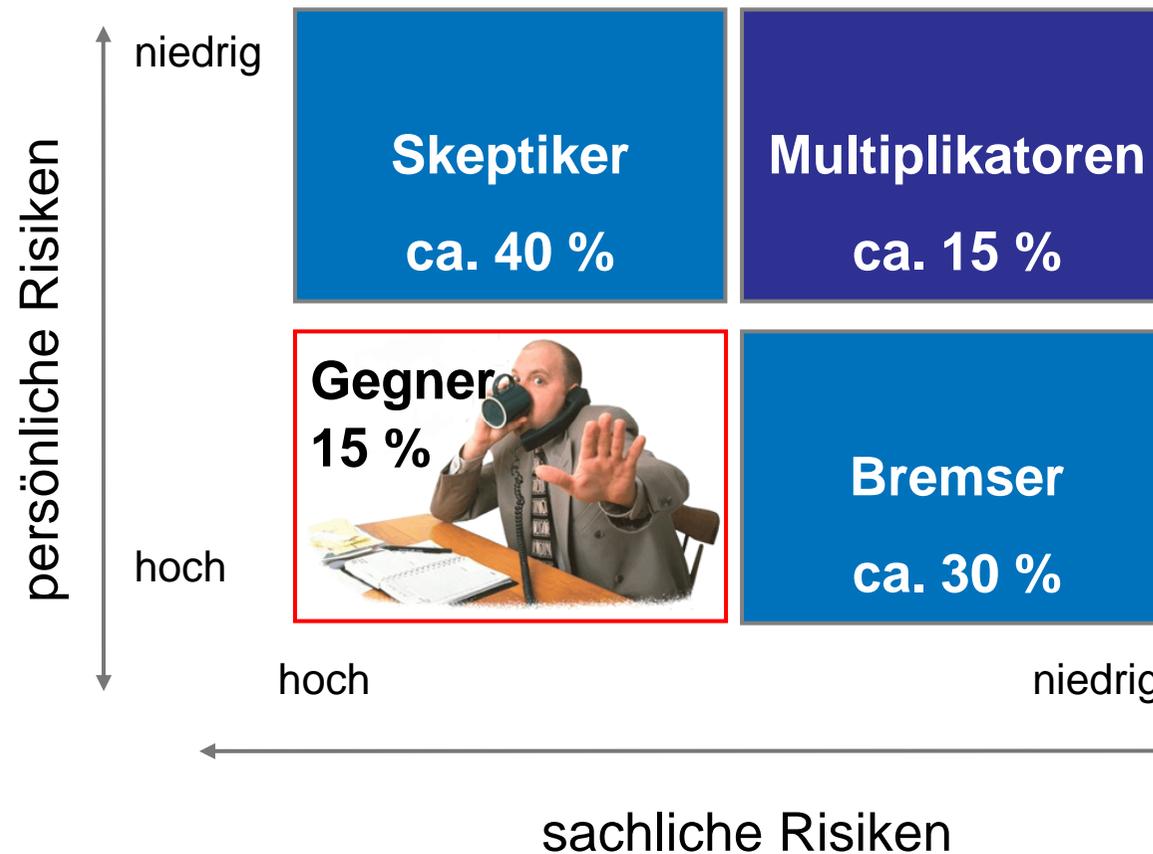
## Fallstudie: Stressmanagement

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1996) Stress Prevention in the Workplace. Assessing the Costs and Benefits to Organisations. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg



- Niederländisches Bauunternehmen überprüft bei FK und Mitarbeitern (MA) den Krankenstand zwischen 1992 - 1994.
- Implementierung von Stressbewältigungstraining bei Bauprojektleitern, um besser mit der eigenen Belastung & der der Mitarbeiter umzugehen.
- Als Ergebnis konnte der Krankenstand bei den Bauprojektleitern & auch bei den MA gesenkt werden.
- Eine Kosten-Nutzen-Rechnung ergab einen überaus deutlichen ROI.

# Rollenverteilung der Führungskräfte beim BGM



## *Zeitplan*

- 10:00** Begrüßung & Einleitung
- Vorstellung der Referenten
  - Organisatorischer Ablauf
- 10:15** Leitgedanken zur betrieblichen Gesundheitsförderung und die besondere Rolle der Führungskräfte im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- 10:45** **Führungsverhalten und Gesundheitsmanagement**
- 12.00** Erfrischungspause
- 12:15** Selbstmanagement (Ressourcenaufbau) und Vorbildfunktion
- 12:45** Umsetzungskonzepte für den Personalbereich anschließend Fragen – Diskussion – Abschluss – Feedback
- 13.00** Mittagessen

# Zusammenhang zwischen Gesundheit und Führungskultur



„Gutes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist der einzige hoch signifikante Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. Und 62. Lebensjahr nachgewiesen wurde.“

Ilmarinen/Tempel, „Arbeitsfähigkeit 2010“, S.245



## Führungsleitlinien

- nicht gelebte Führungsleitlinien
- **krankmachendes Führungsverhalten**
- Mitarbeiter vermissen Wertschätzung (Gallup-Studie 2008)

# „Führung und Gesundheit“

*Die Führungskraft als Gesundheitsmanager -  
auch das noch !*



# Womit sich Ihre Mitarbeiter heute auseinandersetzen müssen:



- Konkurrenzdruck
- Demographischer Wandel
- Wirtschaftliche Veränderungen **Kontrollverlust**
- Mobbing / Diskriminierung
- Rationalisierung / Leistungsverdichtung **Sinnlosigkeit**
- Neue (Hoch-)Technologien
- Hohe Informationsdichte **Überforderung**
- Neues Rollenverständnis von Mann und Frau
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- etc.



## *Zahlen, Daten, Fakten*

---

Das wissenschaftliche Institut der AOK (WidO) befragte 32.055 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in 160 Unternehmen zu Belastungsfaktoren

Nachfolgend einige ausgewählte Ergebnisse aus dem Zeitraum 1999-2007.

Quelle: WidO Materialien Nr. 52, Wissenschaftliches Institut der AOK  
Befragt wurden überwiegend kleine und mittelständische Betriebe.  
Verarbeitendes Gewerbe war mit 61,0% stark vertreten.

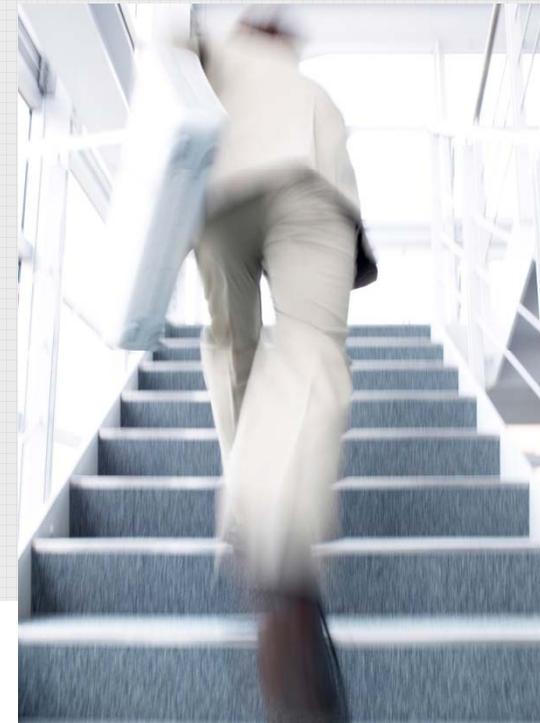
## *Belastungsfaktoren*

- 32,5% der Befragten gaben an stark unter Hektik zu leiden
- 28,8% erleben das geforderte Arbeitstempo als belastend
- 25,4% leiden unter Leistungsdruck und Erfolgszwang
- 43,3% leiden darunter, über wesentliche Dinge im Unternehmen nur selten ausreichend informiert zu sein.



Nach dem Gesundheitsreport 2008 der Barmer sind die Spitzenreiter für Arbeitsunfähigkeitsgeschehen

- Muskel/Skelett-Erkrankungen 23,5%
- Psychische Erkrankungen 15,8 %  
(Tendenz steigend)



## *Fehlzeiten psychisch Kranker*



- GR / BKK 2005 28 Tage Falldauer
- GR / BKK 2006 30,5 Tage
- Dauer: über 6 Wochen Falldauer in 4% der Gesamtfälle, aber 42 % aller Krankentage
- Depression durchschnittlich 44 Krankentage
- GR / TKK 2003 statistisch 1,5 AU –Tage pro Erwerbsperson wegen psychischer Krankheit

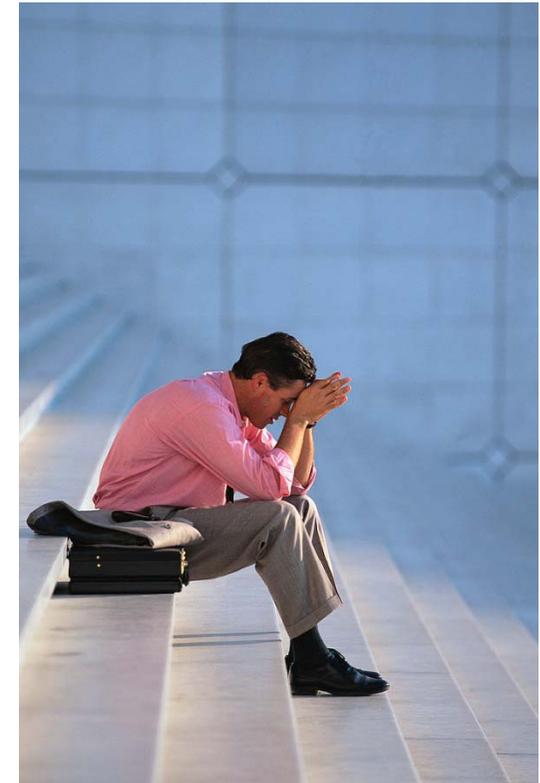
## Zahlen – Daten – Fakten

Schätzungen gehen davon aus, dass **psychische Erkrankungen bis zum Jahre 2020 die zweithäufigste Ursache für Arbeitsausfälle & verminderte Arbeitsfähigkeit** sein werden.

Der **Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen seit 1997 betrug im Jahr 2004 nunmehr 69%.**

Ähnliche Entwicklungen werden auch von anderen Krankenkassen berichtet.

Quelle: DAK-Gesundheitsreport



# Zusammenhang von Führung und Fehlzeit

## **AOK-Studie:**

**Fehlzeiten-Ursache Nr. 1 - mangelnde Kommunikation zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter**

## **GEVA-Studie (Wenchel, 2001):**

**In Abteilungen mit hohen Fehlzeiten sagen 80% der MA:  
„Unser/e Chef/in kann uns nicht motivieren!“**

## **VW-Studie (Nieder, 2000):**

**Führungskräfte nehmen ihren Krankenstand mit.**



## *Fakten zur Führung*

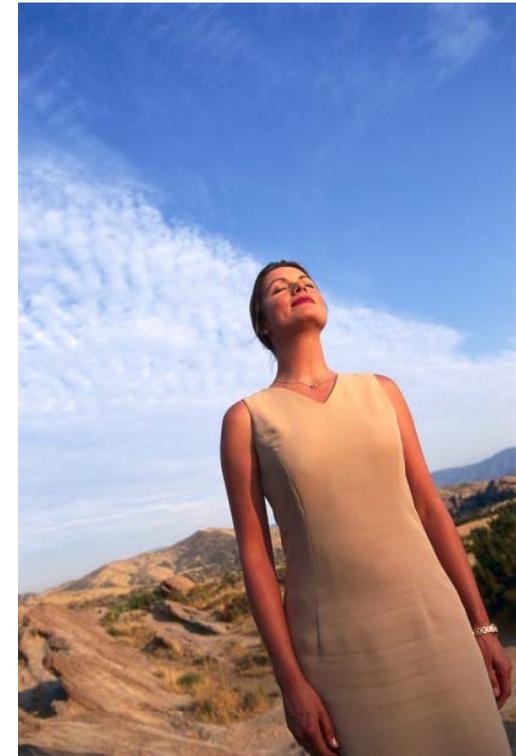
---

- Eindeutiger Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und Krankmeldungen ( Geva – Studie )
- Führungsverhalten beeinflusst das Wohlbefinden der MA am stärksten und hat den stärksten Einfluss auf das eingebrachte Potenzial der MA



# Arbeitszufriedenheit

- 61 % der Befragten gaben an, dass sie nie oder selten Anerkennung für ihre Arbeit bekommen
- 61 % haben keine oder nur wenige Einflussmöglichkeiten auf die Arbeit
- 48 % gaben an wenig soziale Unterstützung durch Ihren Vorgesetzten zu erfahren



## *Krankmachendes Führungsverhalten*

- Mangelndes Interesse
- Abwertende Kritik (besonders vor anderen)
- Zeitdruck machen
- Nur auf Fehler achten
- Zurückhaltung von Informationen
- Fehlendes Feedback
- Ignorieren von Stresssymptomen
- Vorschläge ignorieren
- Führen mit Druck und Kontrolle
- Kompetenzen entziehen



**WHO (Weltgesundheitsorganisation) definiert Gesundheit als:**

- „Zustand vollkommenen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens“
- Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit körperlicher Erkrankungen.
- Die Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Innovationskraft eines Menschen hängt maßgeblich von **seiner körperlichen Gesundheit und seinem seelischen Wohlbefinden ab.**



## *Fragen zum gesunden Führungsverhalten*

### **Verstehbarkeit**

- **Wie habe ich dafür gesorgt, dass meine MA durchschauen und sich erklären können, was ihre Aufgabe ist, und welche Entwicklungen anstehen?**
- **Wie Sorge ich dafür, dass mein Verhalten für meine MA berechenbar bleibt?**

### **Handhabbarkeit**

- **Wie habe ich dafür gesorgt, dass die MA über die nötigen Ressourcen (Zeit, Know how, Energie, Budget) verfügen oder sich diese beschaffen können, um diese Aufgabe zu bewältigen?**

### **Sinnhaftigkeit**

- **Wie habe ich dafür gesorgt, dass meine MA wissen, dass sich das Engagement lohnt, welches der Sinn der Herausforderung ist?**
- **Wie Sorge ich für die größtmögliche Klarheit über die aktuelle Ausrichtung der Arbeit?**

*Fragen Sie sich - praktizieren Sie einen gesundheitsförderlichen Führungsstil*



## **Kommunikation/Interesse**

- Ich habe immer ein offenes Ohr für meine Mitarbeiter!
- Die Meinung meiner MA ist mir wichtig !
- Ich nehme mir Zeit für meine MA !

## **Handlungsspielräume**

- Ich delegiere gerne Aufgaben und vertraue meinen MA!
- Ich versuche die Handlungsspielräume meiner MA zu vergrößern !

## **Wertschätzung**

- Ich übertrage meinen MA verantwortungsvolle Aufgaben!
- Ich beteilige meine MA an wichtigen Entscheidungen !
- Ich lobe meine MA regelmäßig!

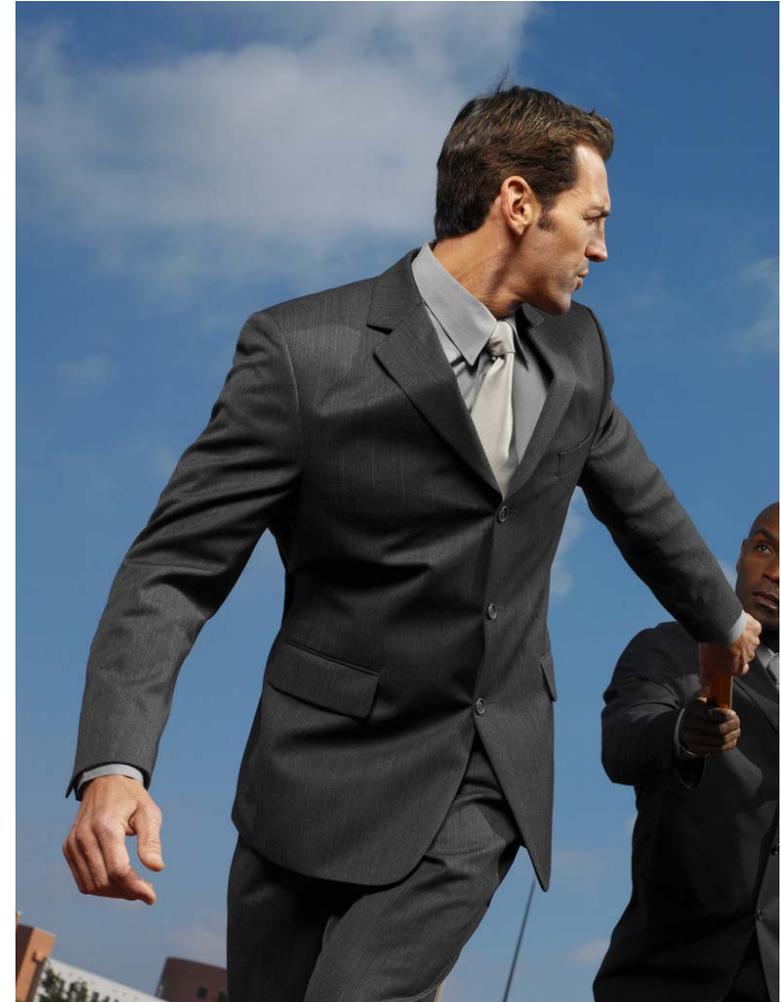
## **Transparenz**

- Meine MA wissen, was ich von Ihnen erwarte!
- Meine MA wissen, was sie tun!



Das psychische Befinden hängt ab von Interaktionen mit der sozialen Umwelt, insbesondere von

- der Entwicklung vertrauensvoller Bindungen an einzelne Mitmenschen, an Gruppen und Organisationen
- als positiv und hilfreich empfundenen Rückmeldungen aus der sozialen Umwelt in Form von Zuwendung, Anerkennung, Information und praktischer Hilfe
- dem Vorhandensein gemeinsamer Überzeugungen, Werte und Regeln und der dadurch erleichterten Kooperation und Koordination.



# *Management und Führung*

## **Management ist rational**

- Lenkung
- Organisation
- Schulung
- Aufsicht
- Bewertung
- Analyse
- Planung

## **Führung ist emotional**

- Entschiedenheit
- Vorbild
- Herausforderung
- Visionen und Werte
- Teamaufbau
- Anerkennung & Unterstützung
- Eigene Stärke & Sensibilität
- Förderung von Eigeninitiative, Ansporn



## *Tipps zur Einschätzung Ihres Verhaltens*

Reflektieren Sie eine Woche hinweg das eigene Feedback-Verhalten gegenüber Ihren MA!

- Wann haben Sie ein Feedback gegeben?
- Was ist Ihnen gut gelungen?
- Wo entdecken Sie Handlungsfelder für sich selber?
- In welcher Situation hätten Sie vielleicht aufmunternder, lobend oder anerkennend agieren können, ohne es zu tun?
- Was hat Sie daran gehindert ?



## *Gesundheitsmanagement umsetzen*

- Belastungsschwerpunkte wahrnehmen
- Rolle als Vorbild / Multiplikator ernst nehmen
- Ansprechpartner sein bei Gesundheitssorgen
- Informieren über BGM
- Für Abhilfe sorgen
- Probleme an die richtigen Stellen weitergeben
- Präventionsmaßnahmen mit MA planen und umsetzen



## *Für Sie als Vorgesetzter.....*

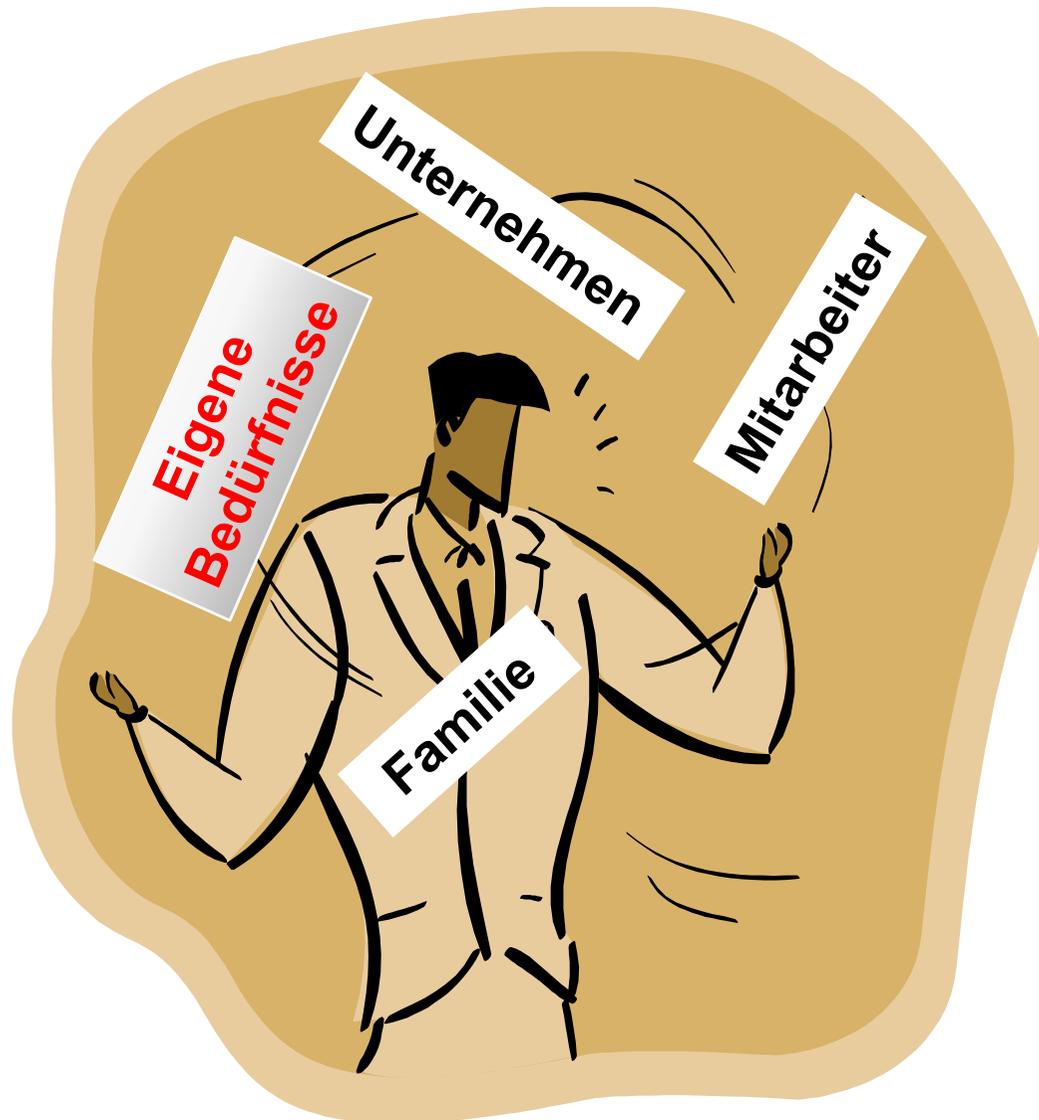
- heißt dies sich für einen gesundheitsorientierten Führungsstil zu sensibilisieren
- krankmachendes / gesundheitsorientiertes Führungsverhalten zu erkennen
- Belastungsfaktoren und Symptome wahrnehmen und damit umgehen
- dem MA Sicherheit geben und
- mit sich selber gesund umgehen – denn nur wer gesund ist und sich „selbst gut führt“ kann gesund führen

**Fähige und gesunde  
Mitarbeiter brauchen  
fähige und gesunde  
Führungskräfte.**

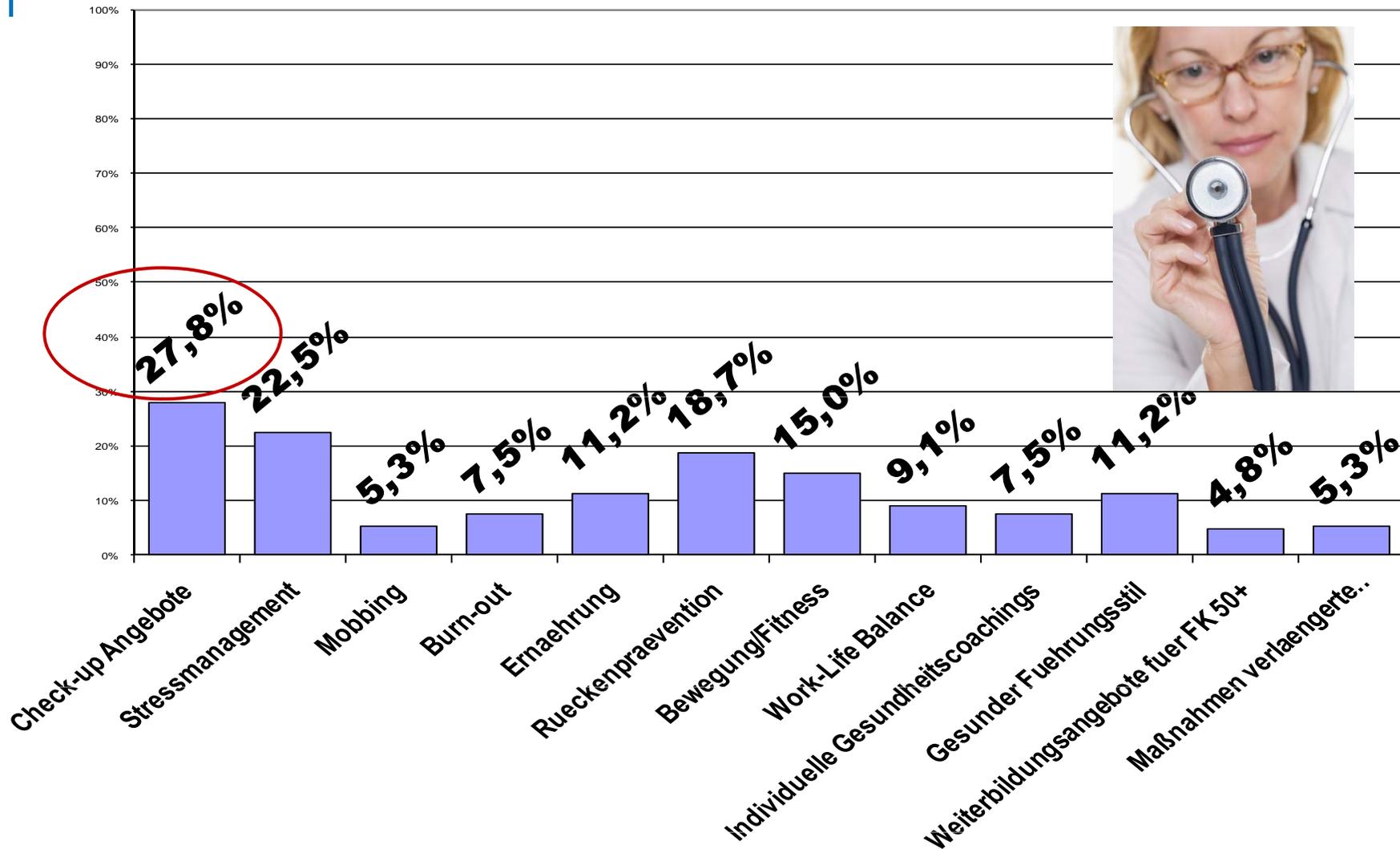


## Zeitplan

- 10:00 Begrüßung & Einleitung
  - Vorstellung der Referenten
  - Organisatorischer Ablauf
- 10:15 Leitgedanken zur betrieblichen Gesundheitsförderung und die besondere Rolle der Führungskräfte im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- 10:45 Führungsverhalten und Gesundheitsmanagement
- 12.00 Erfrischungspause
- 12:15 Selbstmanagement (Ressourcenaufbau) und Vorbildfunktion**
- 12:45 Umsetzungskonzepte für den Personalbereich anschließend Fragen – Diskussion – Abschluss - Feedback
- 13.00 Mittagessen



# Folgende Gesundheitsförderungs-Programme führen Unternehmen für Führungskräfte durch



## *Datensituation*

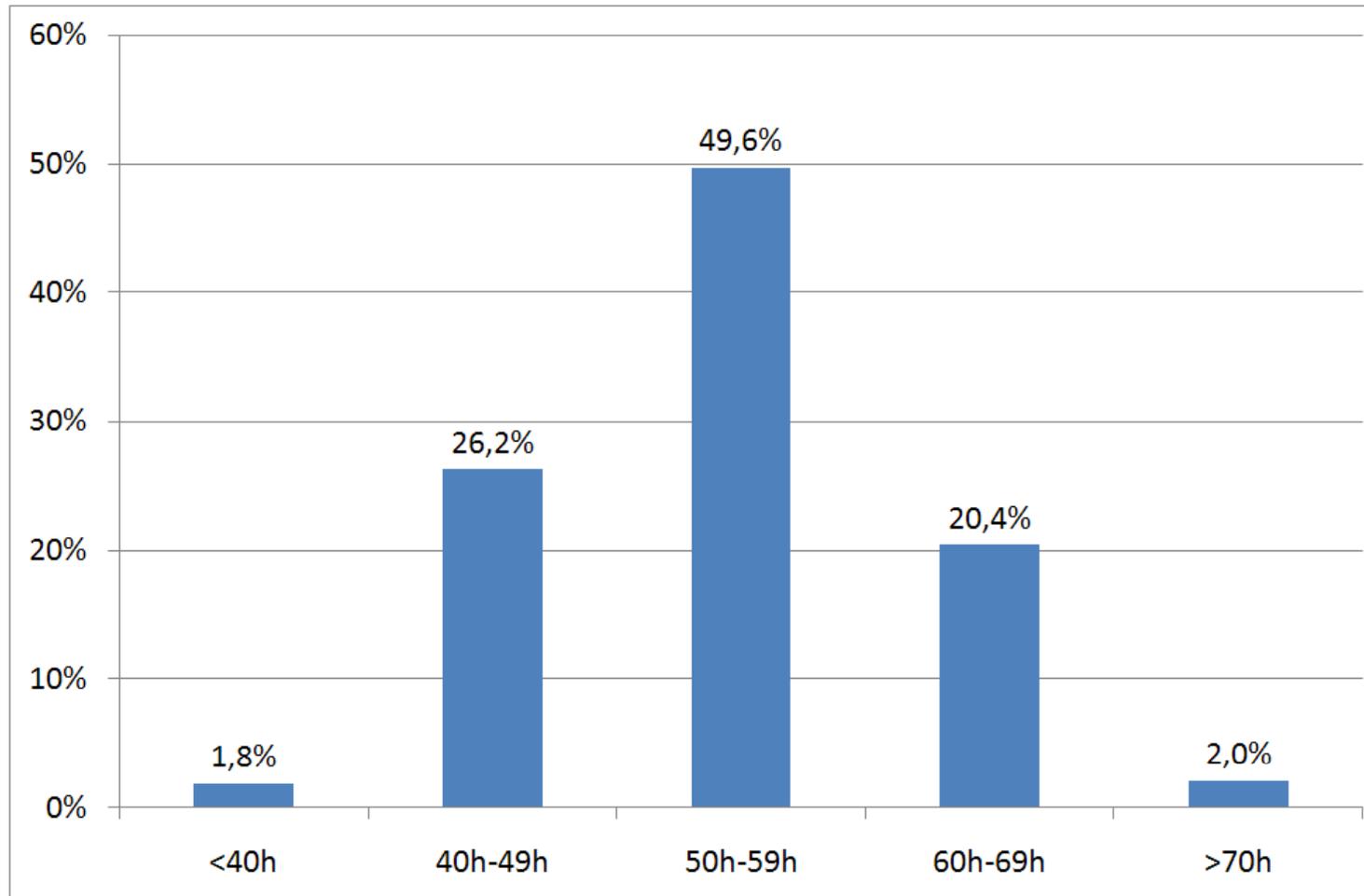
SKOLAMED GmbH betreut Führungskräfte seit über 20 Jahren

8.084 Führungskräfte (6.602 Männer / 1.482 Frauen) sind ausgewertet worden.

- Herzinfarkttrisikoprofil nach PROCAM, Risikofaktoren etc.
- Beim Pre-Post-Vergleich wurden 1.699 Führungskräfte (1.492 Männer / 207 Frauen) nach durchschnittlich 23 Monaten verglichen.

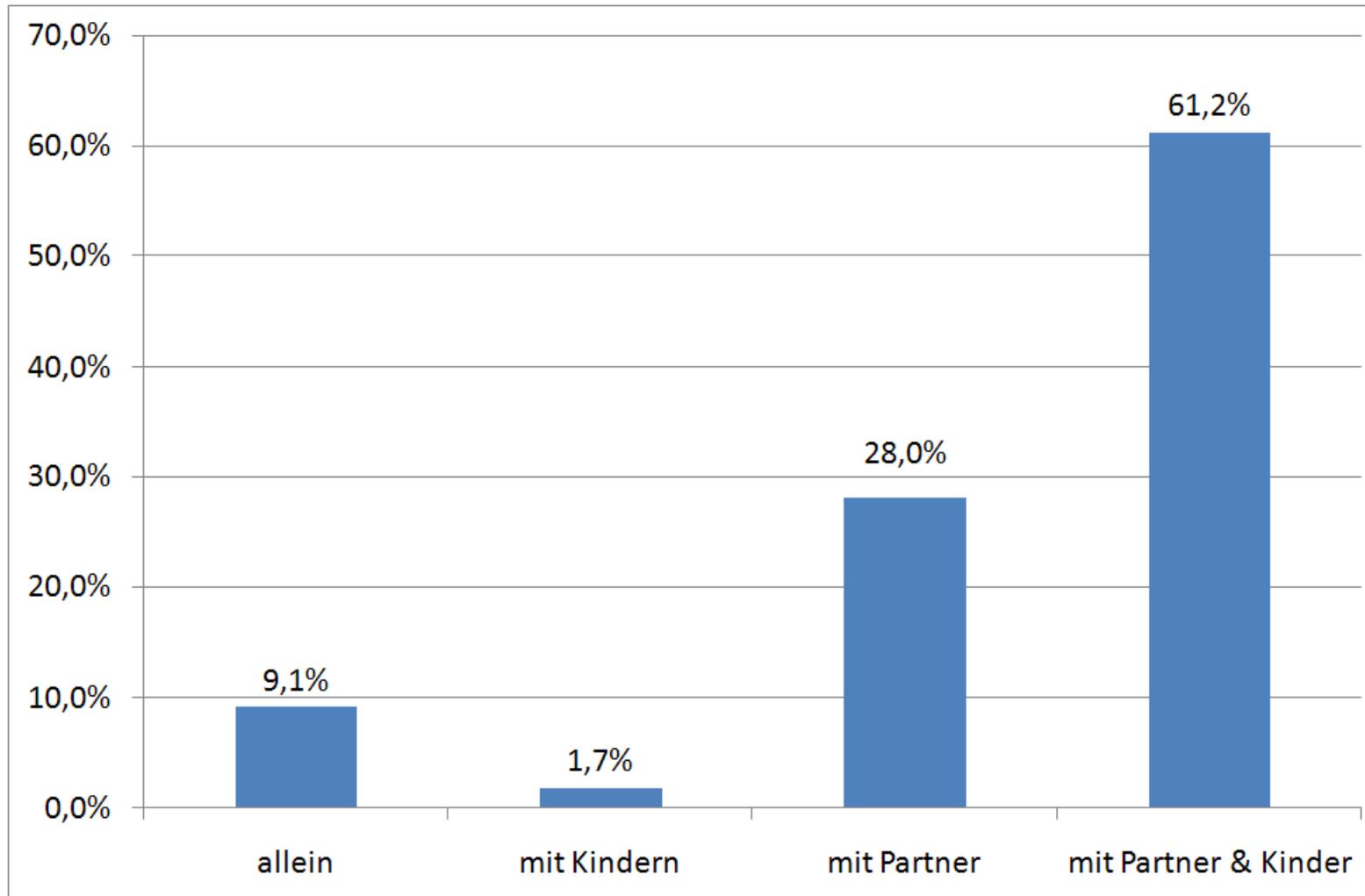


# Arbeitszeit der Führungskräfte



Arbeitsaufkommen: 50 Std. und mehr  
(Führungskräftestudie 2007 ULA – N= 3.540)

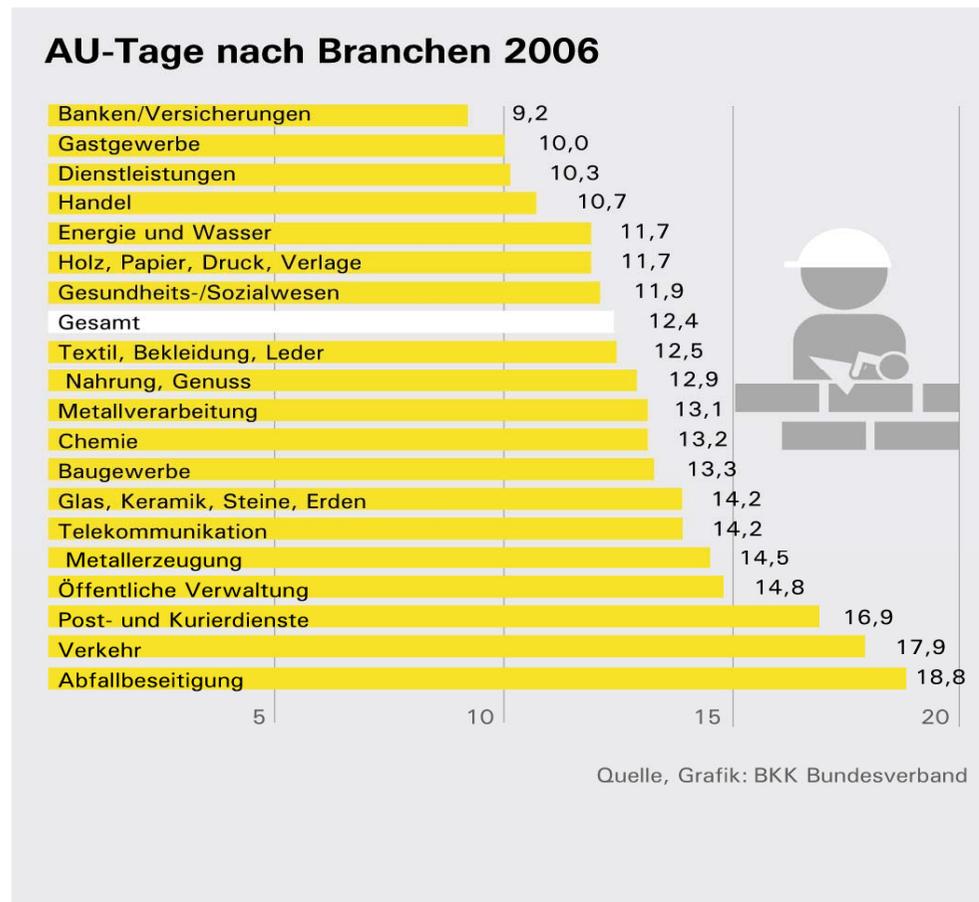
# Familienstand



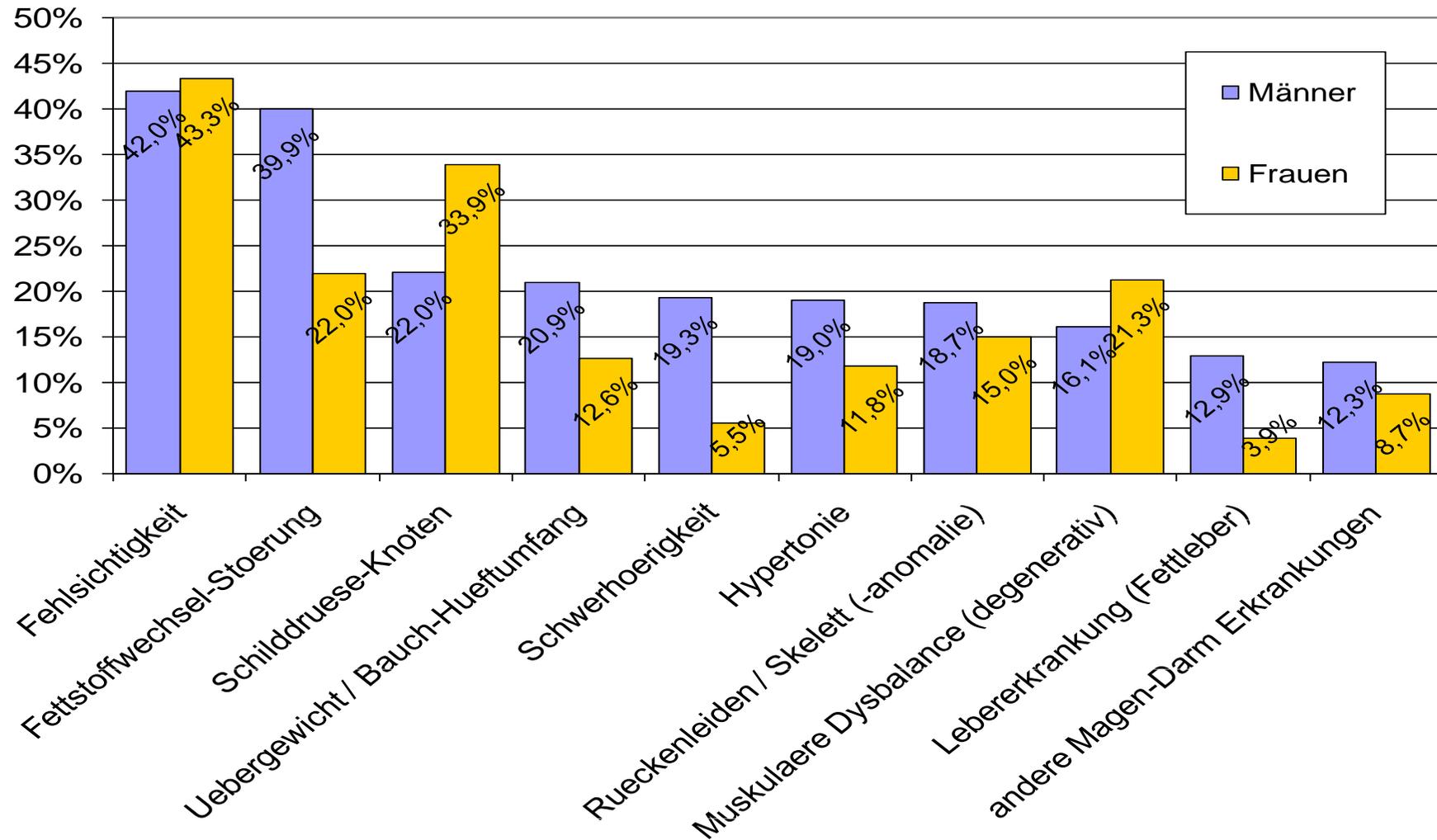
**Verheiratet: 87%**  
 (Führungskräftestudie 2007 ULA – N= 3.540)

# Krankheits- / Urlaubstage

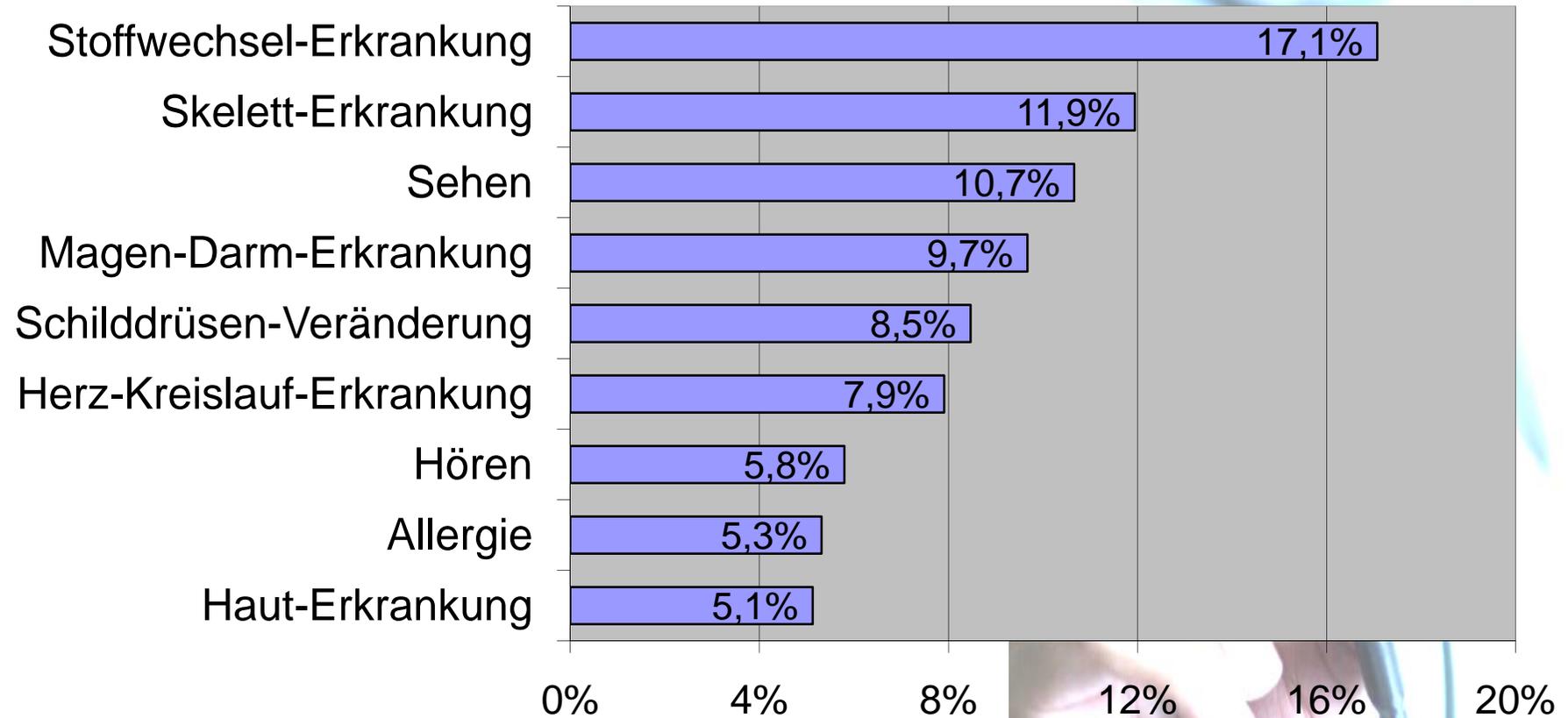
- Führungskräfte sind 3,4 Tage / Jahr krank und
- nehmen 28,3 Tage Urlaub / Jahr



# Diagnosehäufigkeit in % bei Männern (44,4 J.) & Frauen (40,4 J.)

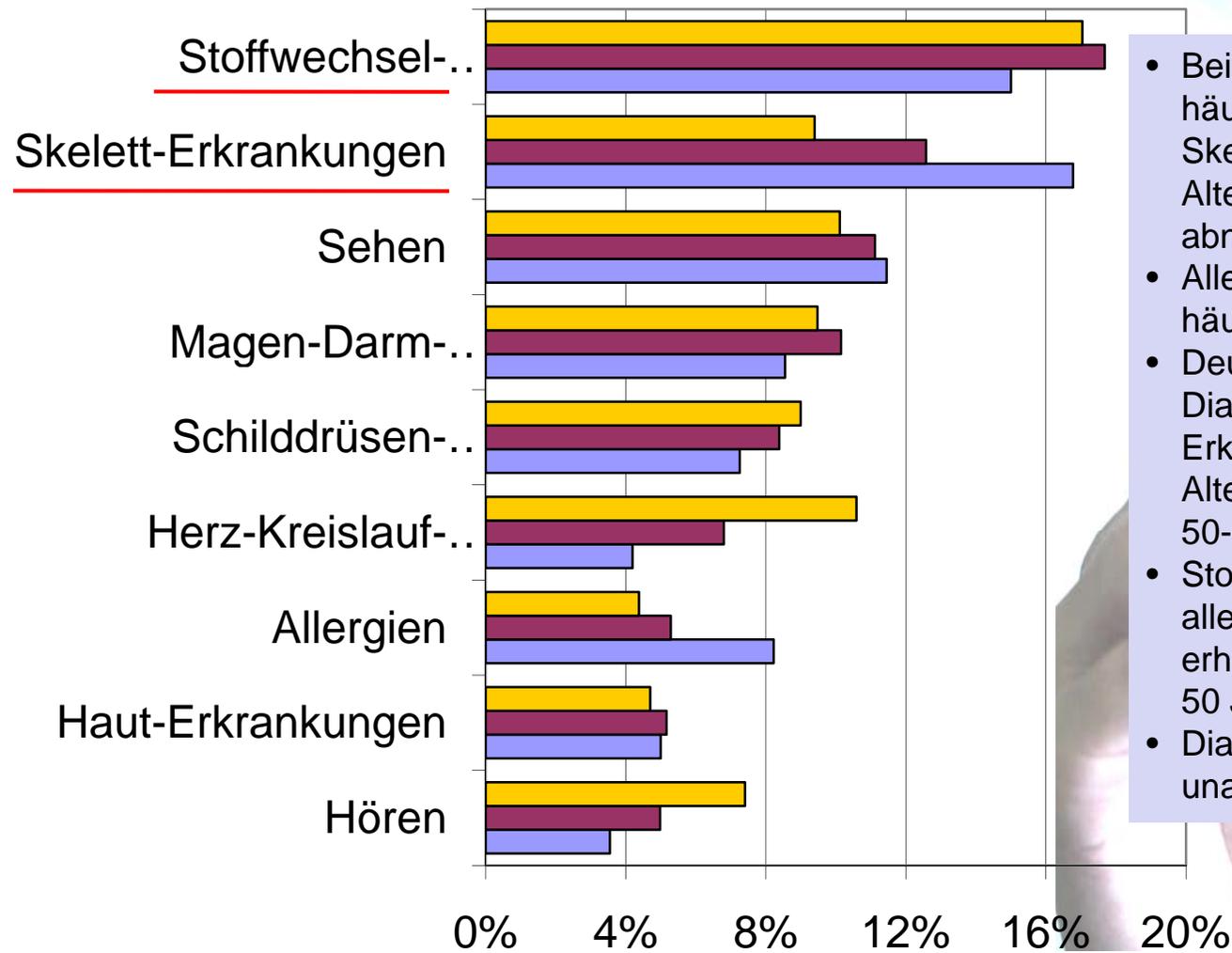


# Die häufigsten 9 Diagnose-Kategorien



- Kategorien  $n_K=18$
- $K_{1-9}= 82\%$  aller Diagnosen

# Top 9 Diagnose-Kategorien bei den 3 wichtigsten Altersgruppen



- Bei Jüngeren (30-39 J.) häufigere Diagnose der Skeletterkrankungen (ab Alterskategorie 40-50 J. abnehmend)
- Allergien bei Jüngeren häufiger als bei  $\geq 40$
- Deutlicher Anstieg der Diagnosen von Herz-Kreislauf-Erkrankungen mit steigendem Alter) höchste Belastung der 50-60-Jährigen.
- Stoffwechselerkrankungen in allen Altersgruppen stark erhöht - am häufigsten bei 40-50 Jährigen
- Diagnose Fehlsichtigkeit unabhängig vom Alter

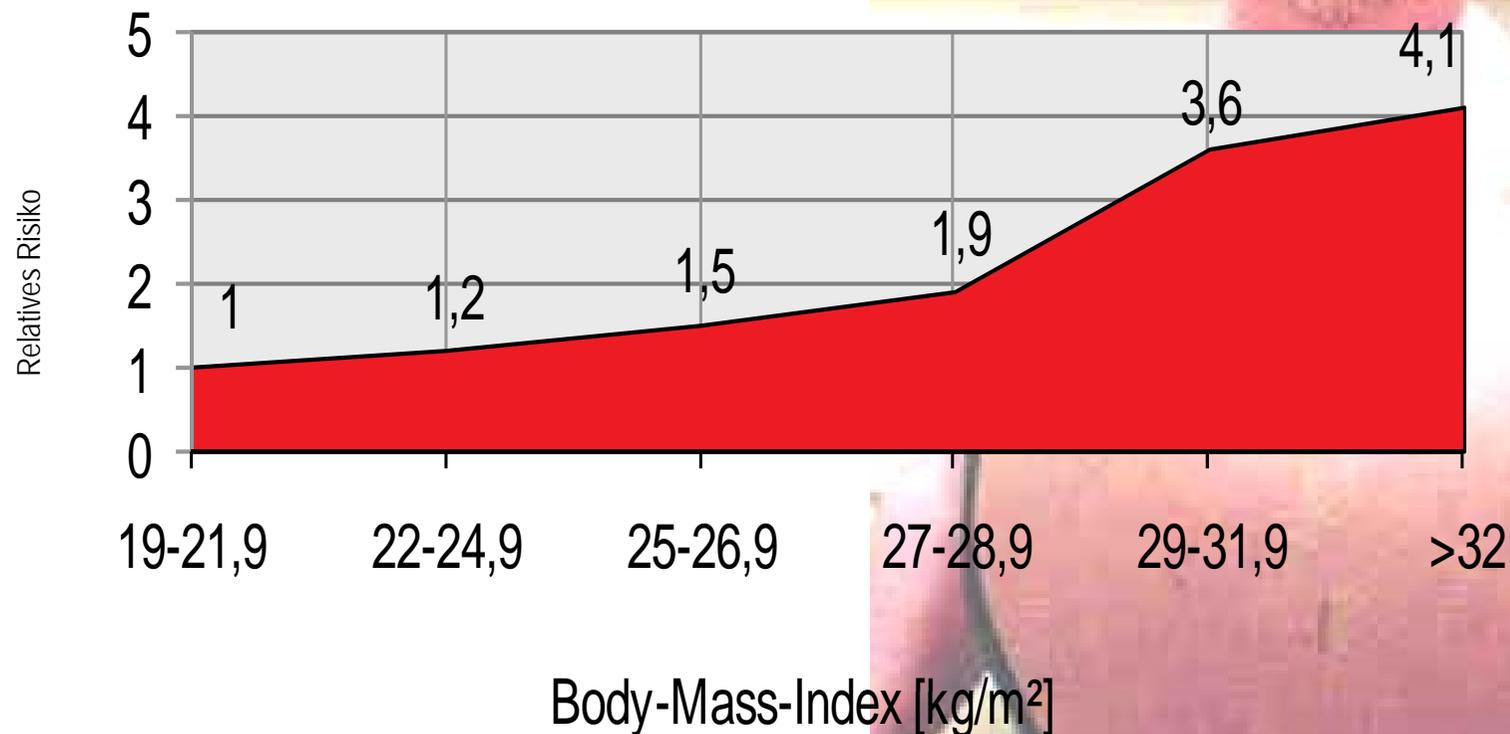
$n_{\text{Kat 1-9}} = 82\%$

■ 50-60 Jahre (n=1256) ■ 40-50 Jahre (n=1646) ■ 30-40 Jahre (n=620)

# Verschiedene Methoden zur Interpretation des Risikofaktors: Übergewicht

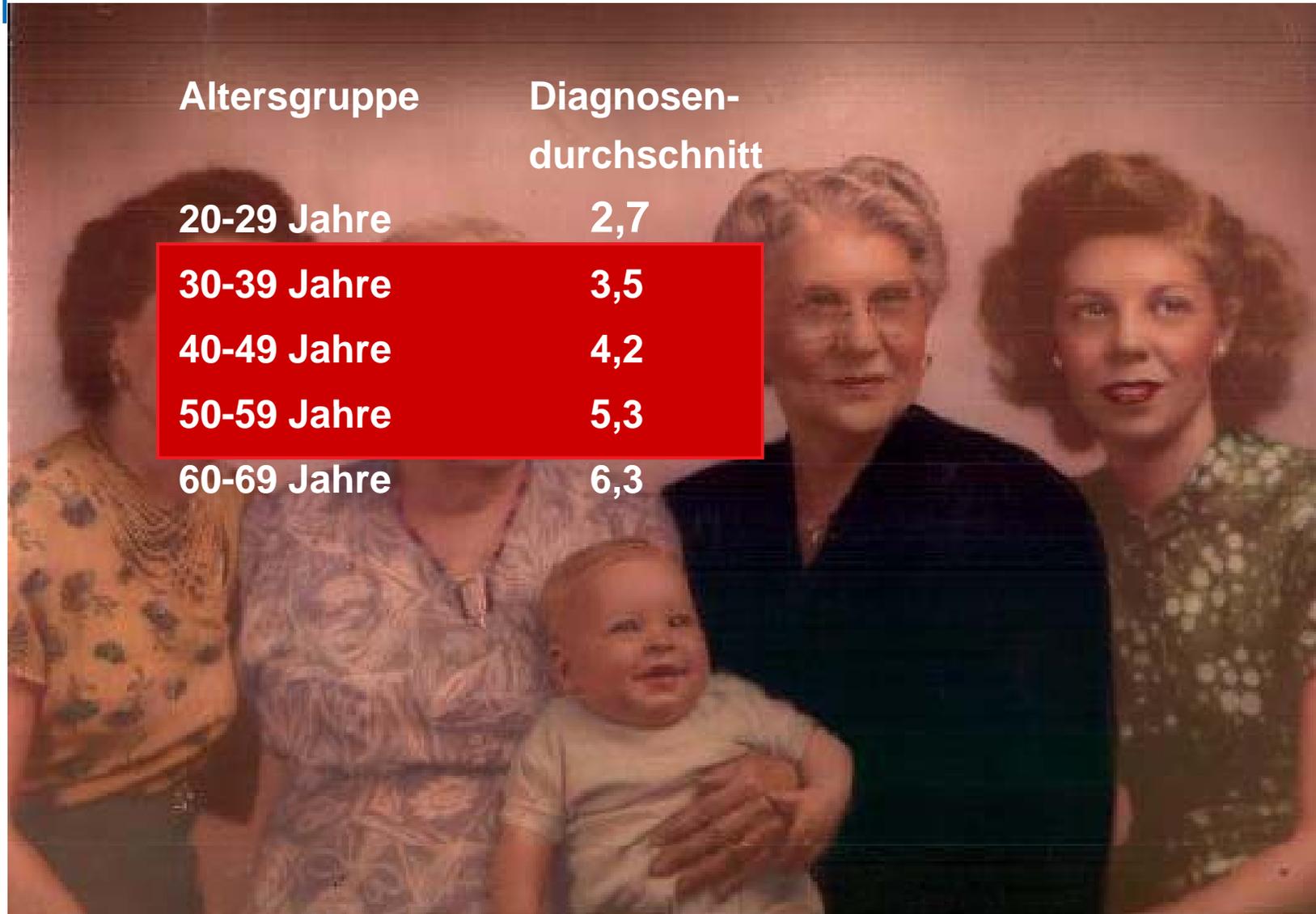
Body Mass Index (BMI)	<b>47% günstig</b>	<b>53% ungünstig</b>
Bauchumfang	<b>42% günstig</b>	<b>58% ungünstig</b>

Zusammenhang von BMI und Herz-Kreislauf-erkrankungen

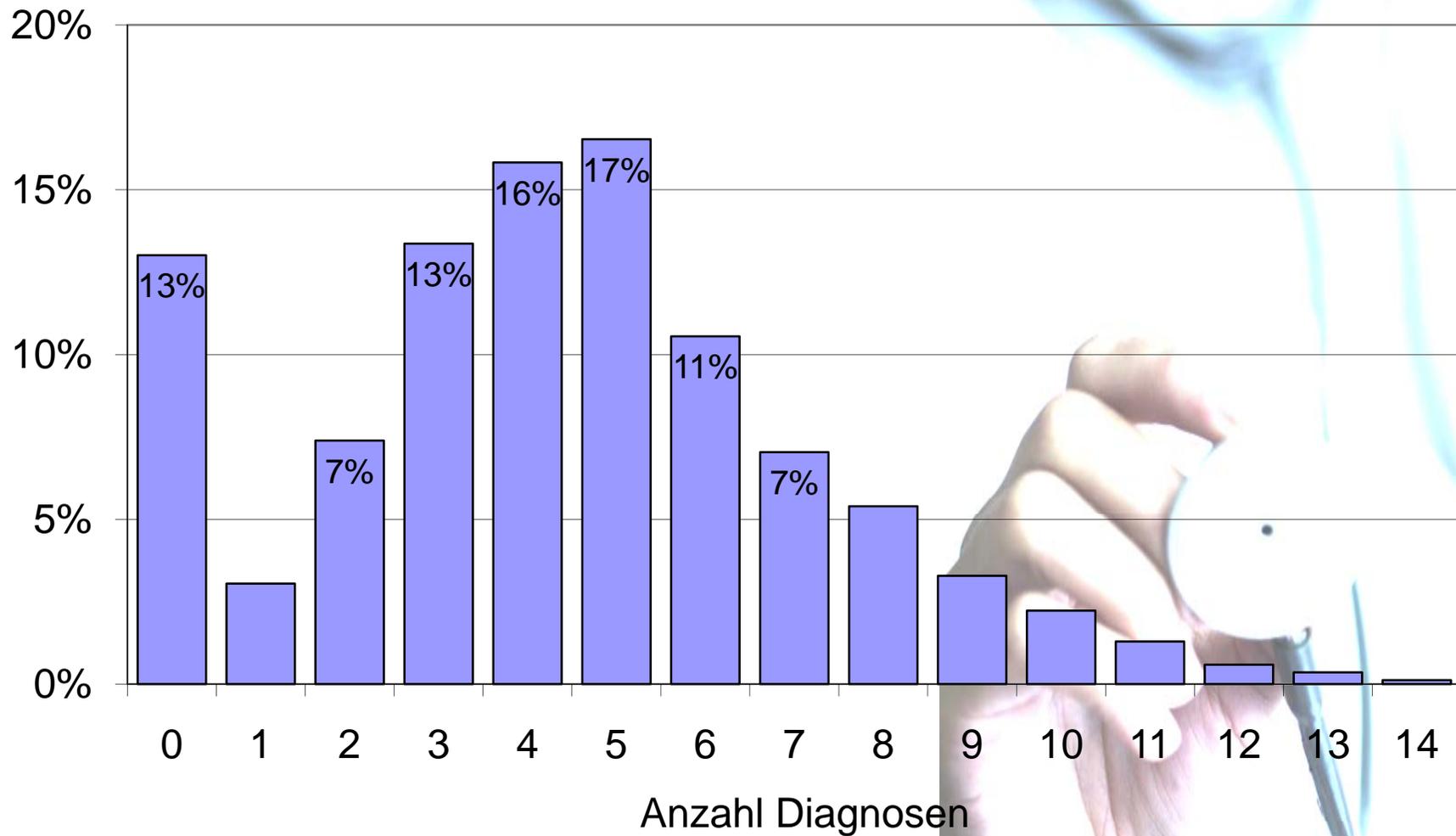


Lit.: Sportmedizin 2006

# 6 Altersgruppen



# Anzahl der festgestellten Diagnosen pro Check-up Teilnehmer



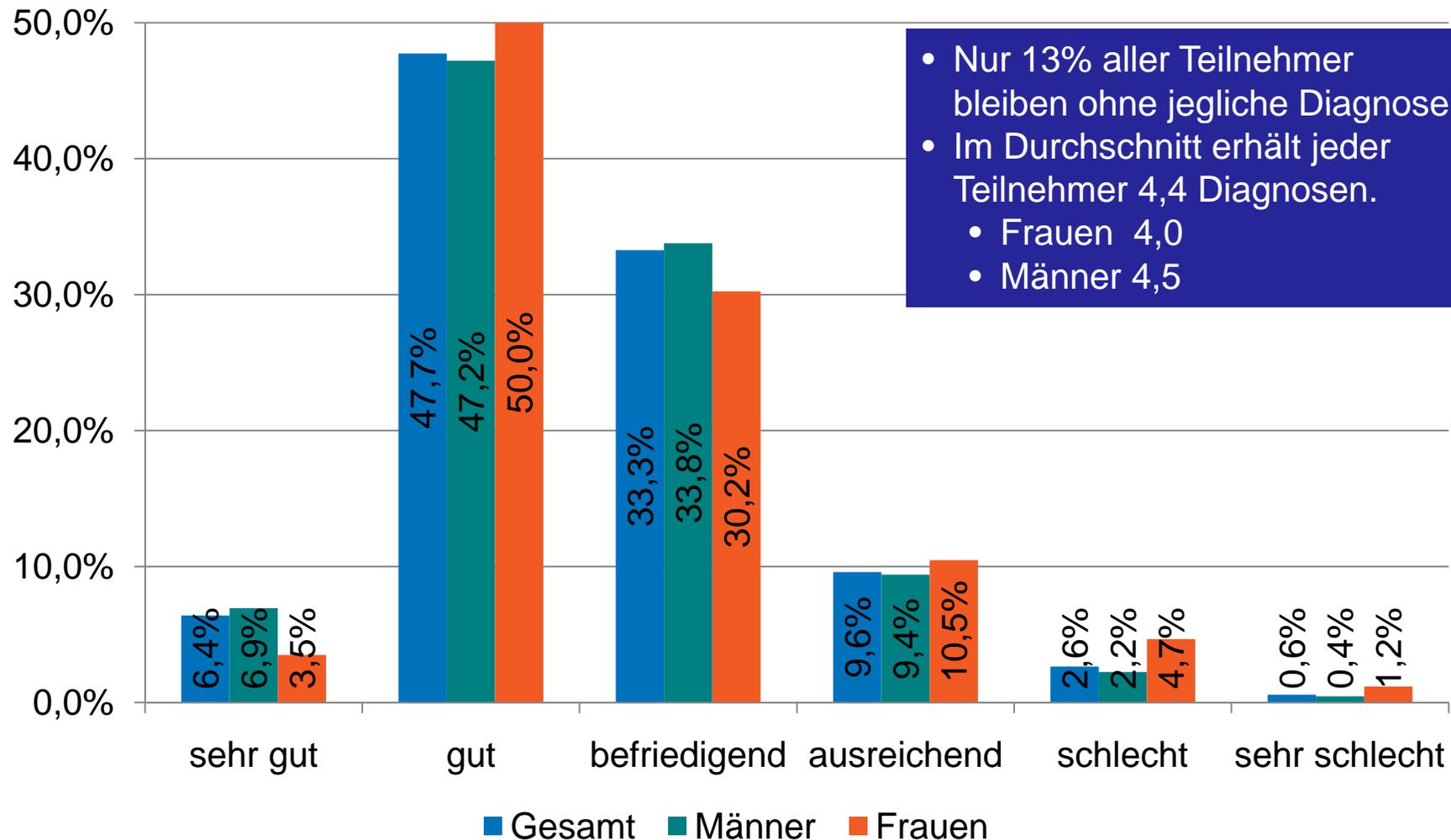
# Status-Sicherheit der Diagnose



Sicherheit		
Status	sicher	Verdacht
neu	38 %	9 %
bekannt	51 %	2 %



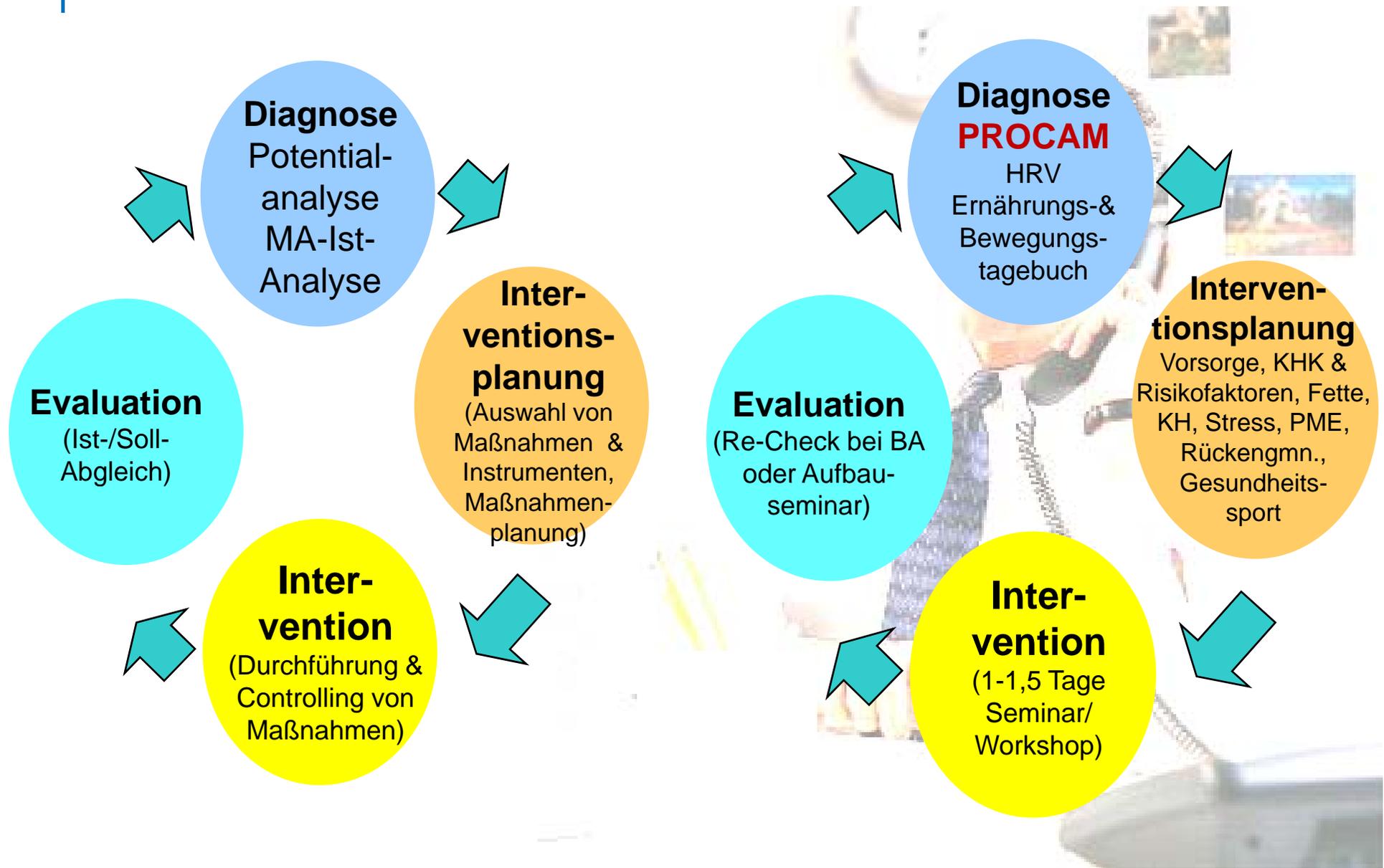
# Wie schätzen Sie Ihren Gesundheitszustand ein?



- Nur 13% aller Teilnehmer bleiben ohne jegliche Diagnose
- Im Durchschnitt erhält jeder Teilnehmer 4,4 Diagnosen.
  - Frauen 4,0
  - Männer 4,5

54 % schätzen Ihren Gesundheitszustand als sehr gut bis - gut ein!

# BGM-Prozess – *Persönl. Gesundheitsprozess*



# 3 Schritte der Gesundheitssteuerung



2. Vorträge

1.  
Diagnostik

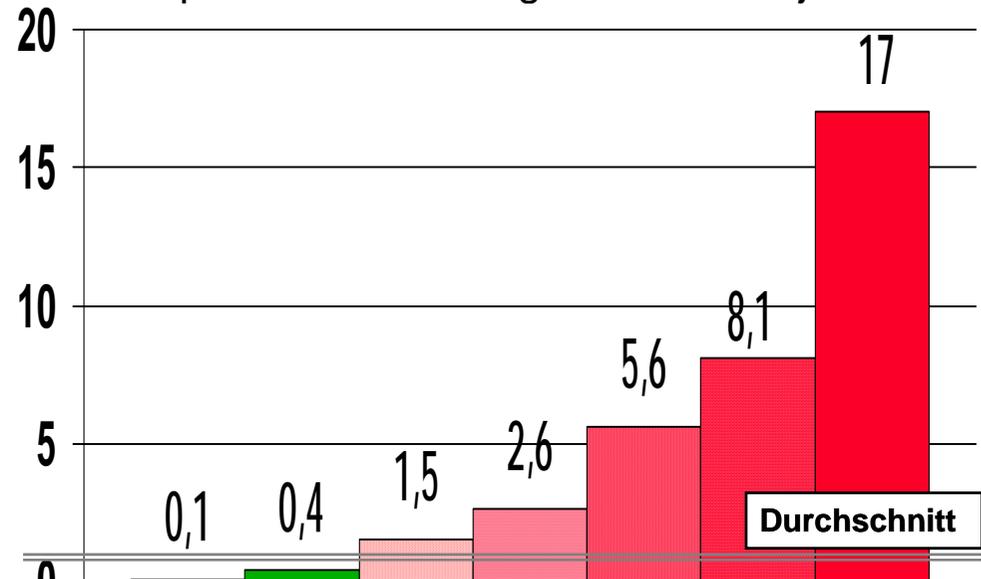
3. Praxis

# Anstieg des Infarkttrisikos nach Art & Häufigkeit der Risikofaktoren

Die Koinzidenz mehrerer Risikofaktoren zusammen führt zu einem exzessiven Risiko, eine Herz-Kreislauf-erkrankung zu bekommen.

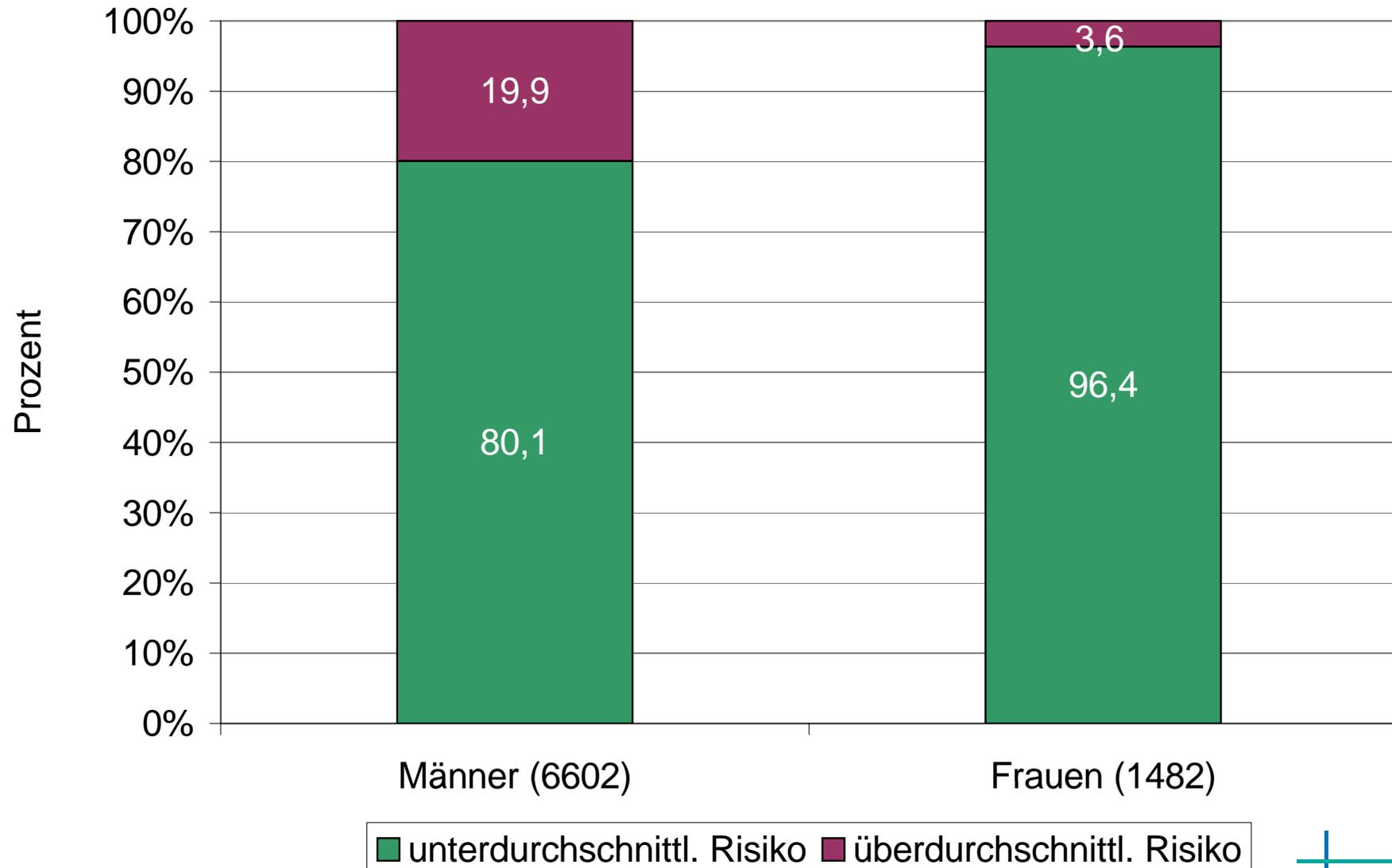


Multiplikatorberechnung bei einem 50-jähr. Mann

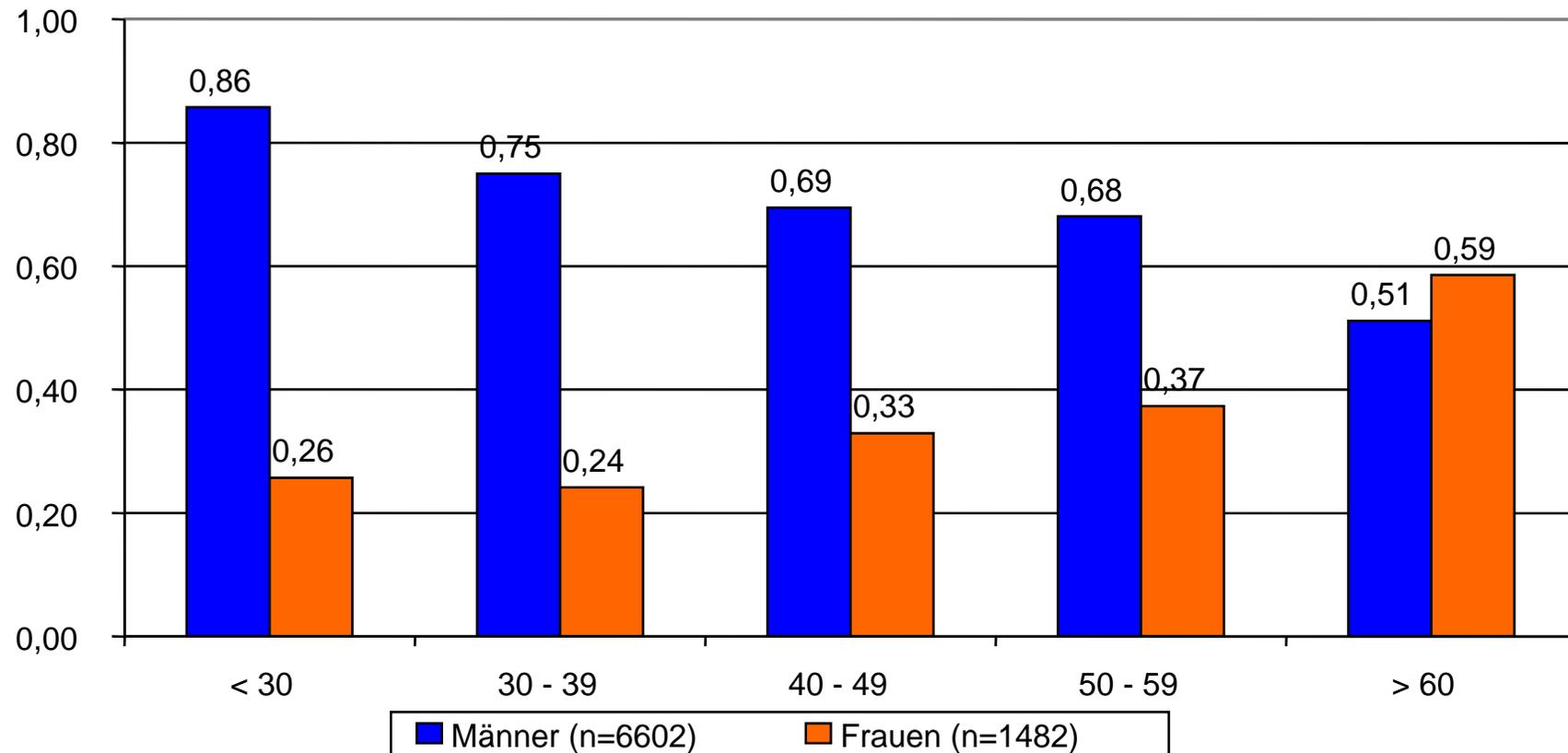


<b>Chol</b>	180	285	285	285	285	285	285
<b>HDL</b>	55	55	30	30	30	30	30
<b>TG</b>	100	100	250	250	250	250	250
<b>RR</b>	120/80	120/80	120/80	170/95	170/95	170/95	170/95
<b>Rauch.</b>	N	N	N	N	J	J	J
<b>Diabet.</b>	N	N	N	N	N	J	J
<b>Famil.</b>	N	N	N	N	N	N	J

# Infarkt-Risikoverteilung beider Geschlechter im Vergleich



# Risikoverteilung nach Alter & Geschlecht



- Weibliche Führungskräfte haben im Mittel und in der 2., 3., 4. und 5. Lebensdekade ein deutlich geringeres Infarktisiko als ihre männlichen Berufskollegen.
- Bei den weiblichen Führungskräften in der Altersgruppe der 50- bis 60-jährigen steigt das Infarktisiko überproportional an.
- Bei den über 60-jährigen Führungskräften ist das Infarktisiko bei beiden Geschlechtergruppen nahezu gleich groß (Multiplikator nach PROCAM = 0,7).

*Man kann eine Menge für seine Gesundheit tun!*



	Bewusste Ernährung	Bewegung / Sport	Stressbewältigung	Raucherentwöhnung
Erhöhte Blutfette				
Zuckerkrankheit				
Bluthochdruck				
Übergewicht				
Zigaretten rauchen				

# Gesundheitliche Auswirkungen des Ausdauersportes / Sport als Medikament



## Ökonomisierung der Herzarbeit

- Blutdrucksenkung
- Herzfrequenzabnahme
- O<sub>2</sub>-Bedarf des Herzens nimmt ab

## Verbesserung des Fettstoffwechsels

- Senkung der Triglyceridwerte
- LDL-Cholesterinabnahme
- HDL-Cholesterinanstieg

## Stressabbau

- Abnahme der Stresshormone
- Vermehrte Endorphinbildung

## Verbesserung der Blutfließeigenschaften

- Abnahme des Thromboserisikos

## Verbesserung des Zuckerstoffwechsels

- Vermeidung von Alterszucker

## Abbau von Übergewicht

- Vermehrter Kalorienverbrauch
- Abnahme des Körperfettanteils
- Zunahme des Muskelanteils



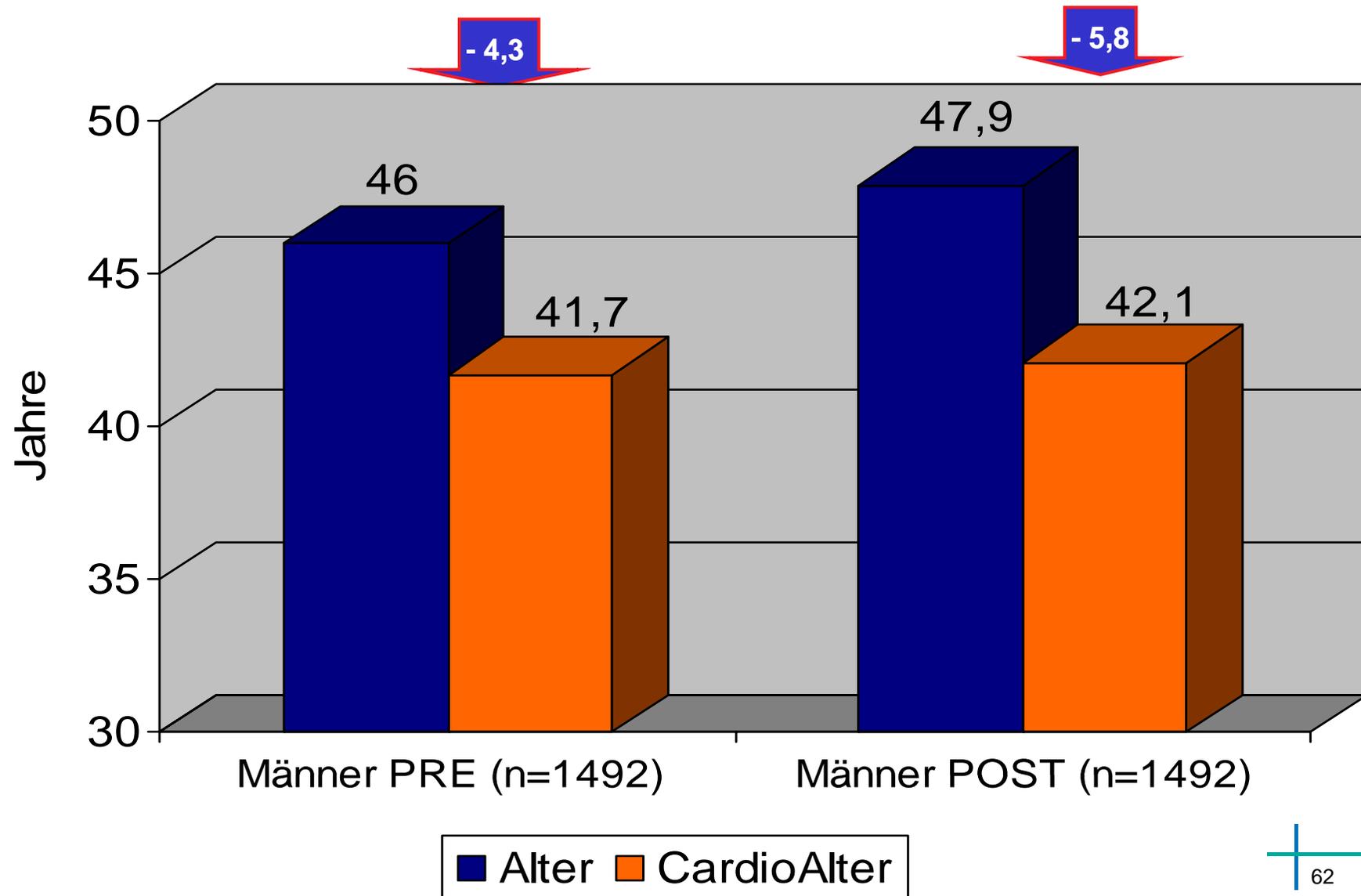
# *Lohn für alle Bemühungen*



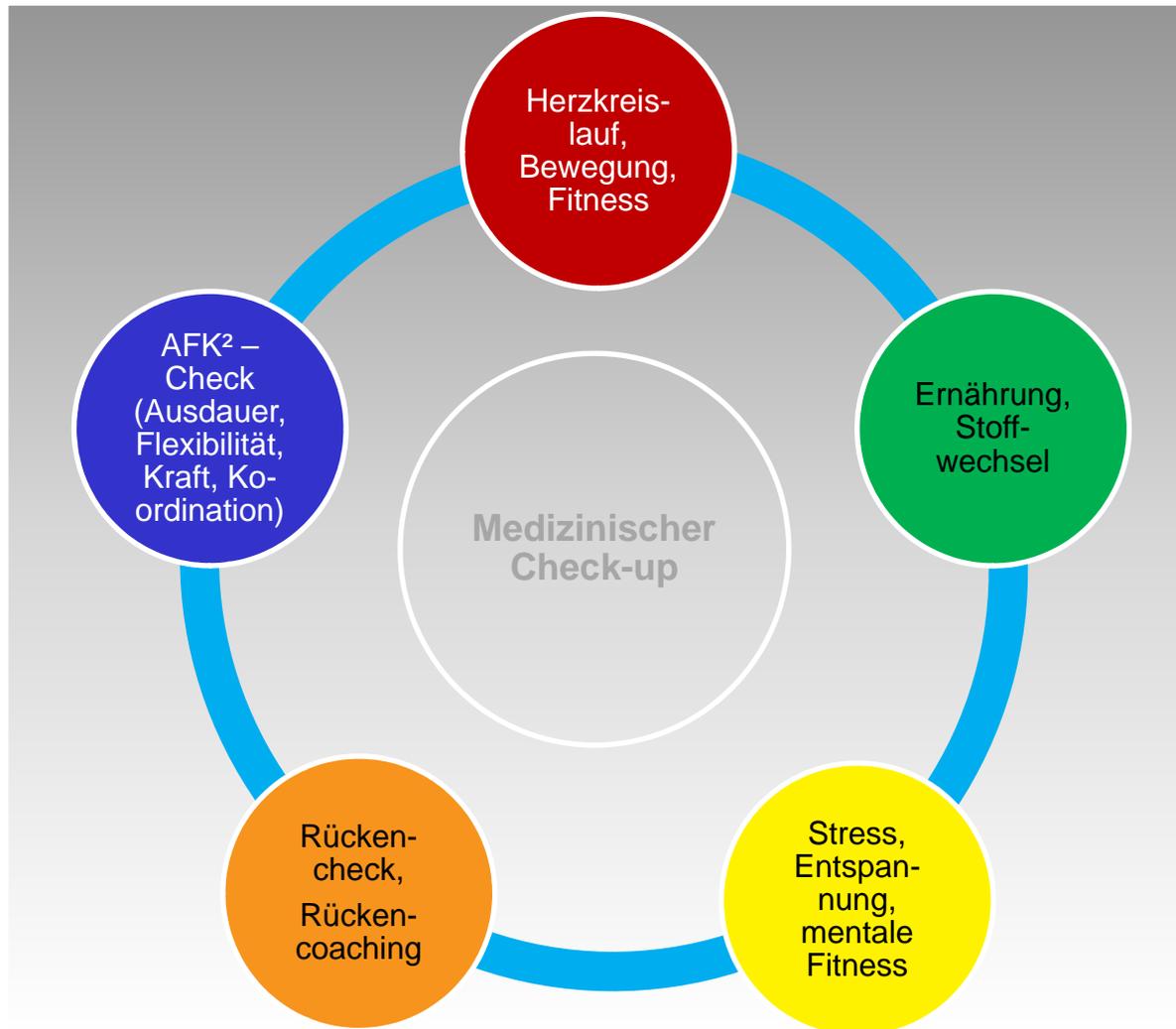
## *20 Jahre lang 40 bleiben!*

Prof. Dr. W. Hollmann, DSHS-Köln

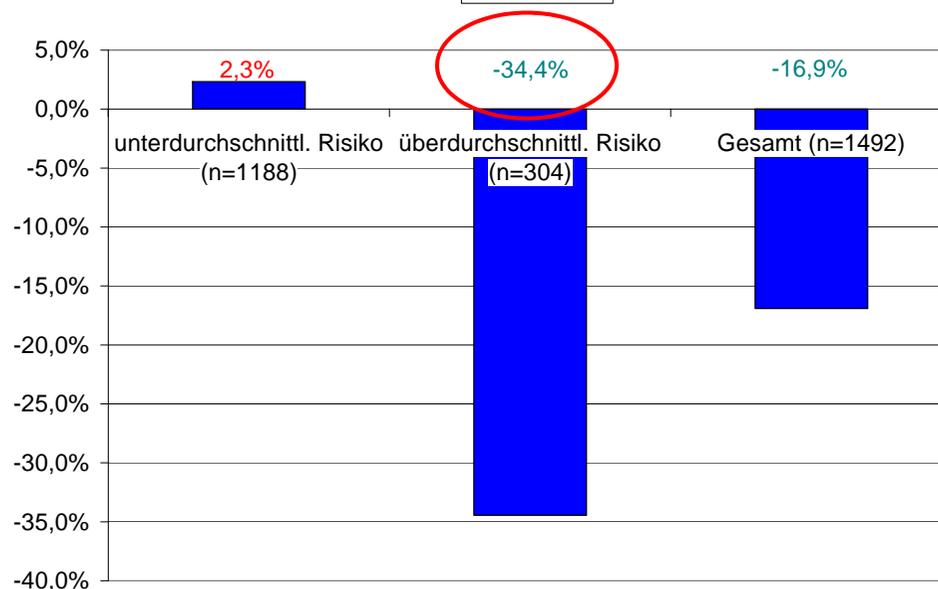
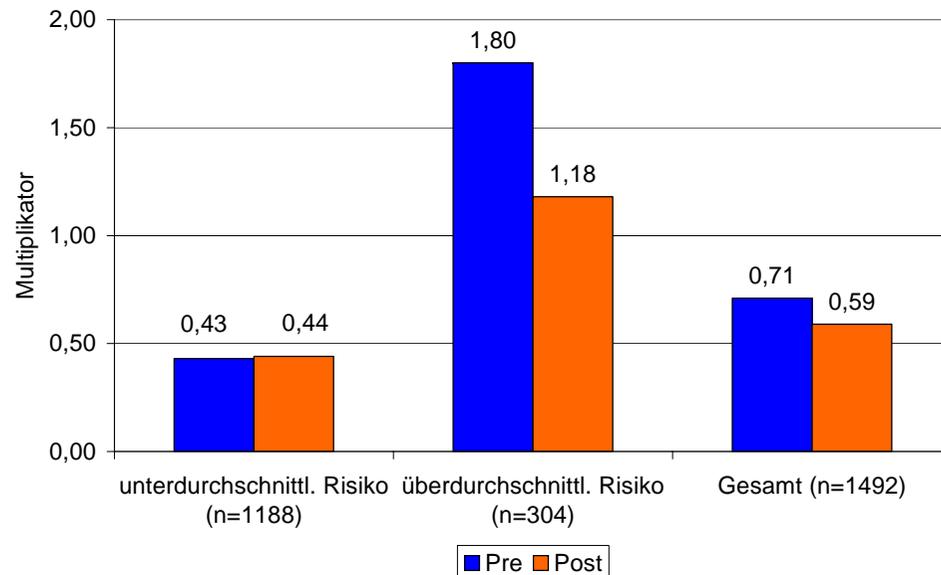
# Chronologisches versus kardiovaskuläres Alter (Pre-Post-Vergleich bei 1492 Männern, Zeitraum ca. 20 Monate)



# SKOLAMED Gesundheitstraining

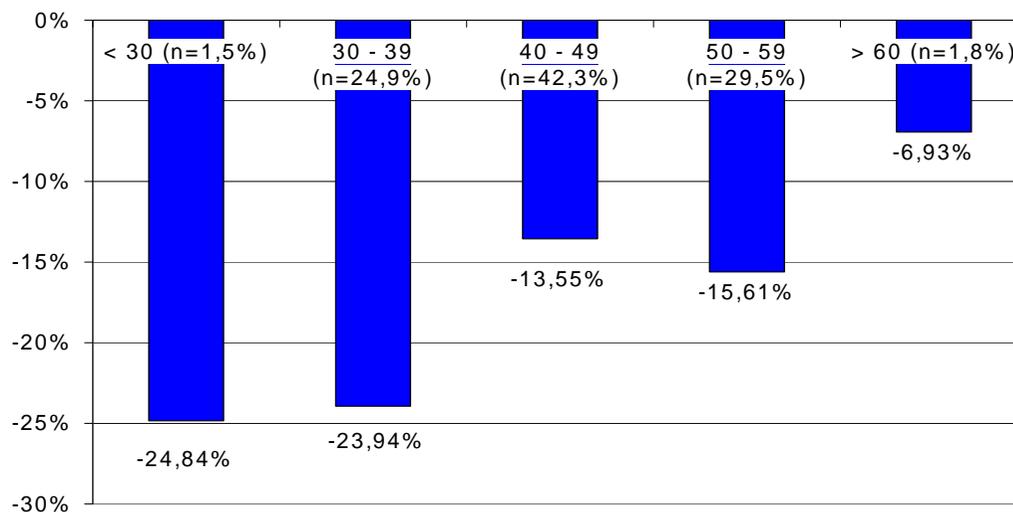
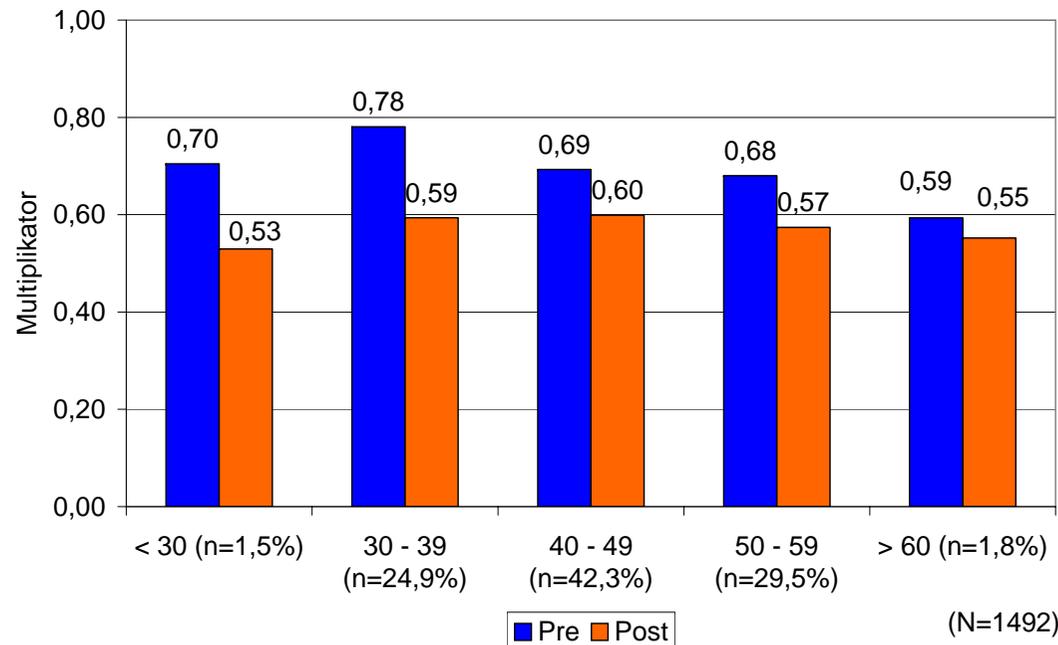


# Absolute & prozentuale Veränderung des Multiplikators der Gesamtgruppe & der jeweiligen Untergruppen beim Pre- & Post-Test



- Betrachtet man den Pre-Post-Vergleich, so hat besonders die Gruppe mit dem überdurchschnittlichem Risiko (ca. 20% des Gesamtkollektivs) mit einer Senkung des Infarktrisikos von fast 35% durch die zweitägigen Präventionsmaßnahmen im Zeitrahmen von nur 20 Monaten am besten profitieren können. Dieses Ergebnis sowie auch die Infarktrisikosenkung bei der Gesamtgruppe und der Gruppe mit überdurchschnittlichem Risiko ist hochsignifikant ausgefallen.
- Das Infarktrisiko der Gruppe mit unterdurchschnittlichem Risiko hat sich erwartungsgemäß auf geringem Risikoniveau stabilisiert.

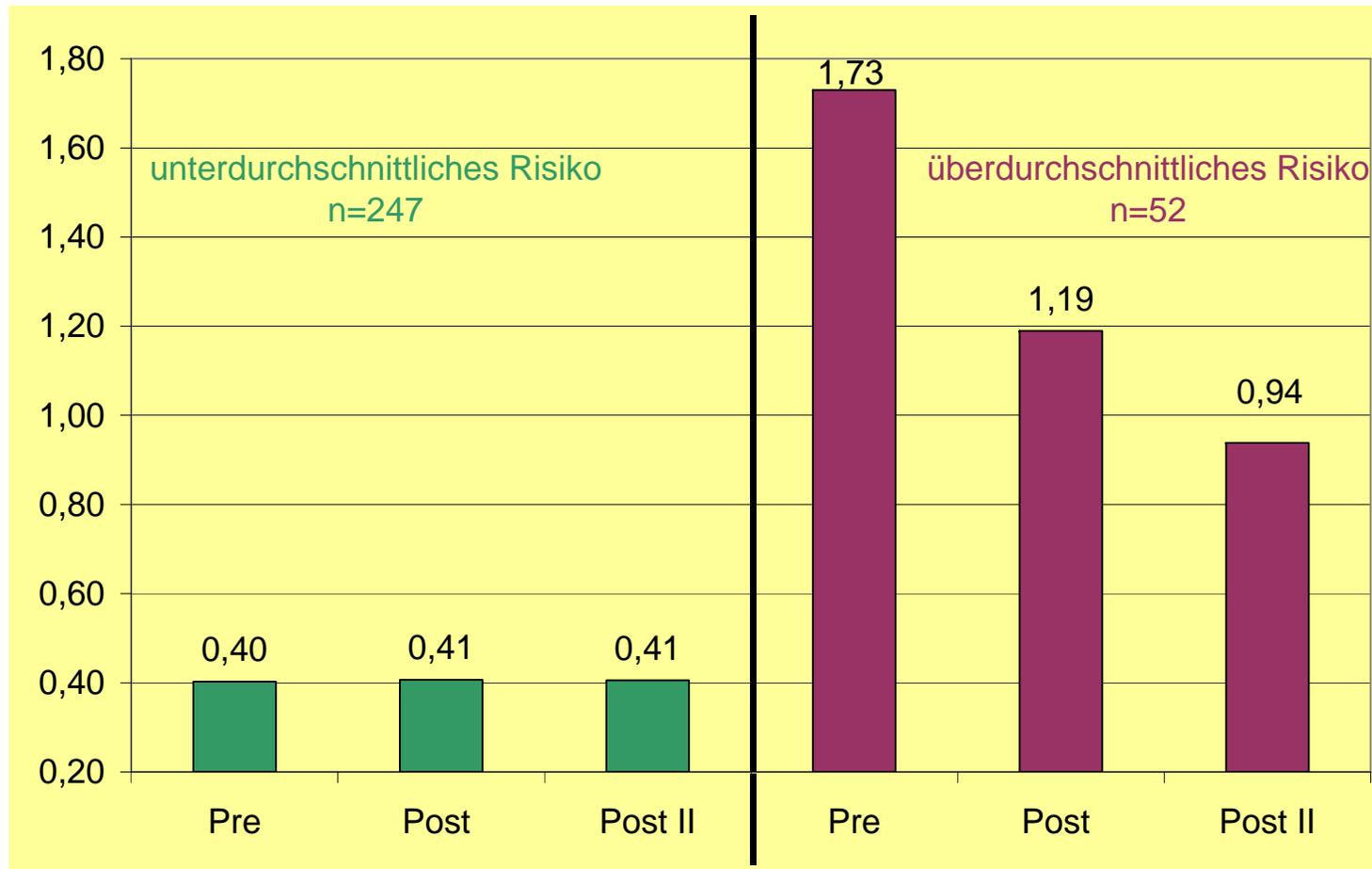
# Pre-Post-Vergleich des Herzinfarkt-Multiplikators nach ROCAM in Dekaden (unten prozentuale Veränderung)



- Eine besonders effektive Infarktprophylaxe haben die zweitägigen Präventionsmaßnahmen, wenn sie bereits bei jüngeren Führungskräften im Alter von 30 – 40 Jahren begonnen werden.
- Mit zunehmendem Alter scheint das äußerst positive Ergebnis sukzessive nachzulassen.

# Nachhaltigkeit

Veränderung der Risikofaktoren & der Infarkttrisikoschätzung bei der Gruppe mit unterdurchschnittlichem & der Gruppe mit überdurchschnittlichem Risiko bei 3 Messzeitpunkten



Im Pre-Post I – Post II-Vergleich nach jeweils 2 Jahren wurde das positive Ergebnis des ersten Pre-Post-Vergleiches bestätigt.

Das Herzinfarktisiko des untersuchten Kollektivs mit *überdurchschnittlichem Risiko* reduzierte sich zuerst um 31%, um dann nochmals um 21% zu sinken.

## *Zeitplan*

---

- 10:00** Begrüßung & Einleitung
- Vorstellung der Referenten
  - Organisatorischer Ablauf
- 10:15** Leitgedanken zur betrieblichen Gesundheitsförderung und die besondere Rolle der Führungskräfte im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- 10:45** Führungsverhalten und Gesundheitsmanagement
- 12.00** Erfrischungspause
- 12:15** Selbstmanagement (Ressourcenaufbau) und Vorbildfunktion
- 12:45** **Umsetzungskonzepte für den Personalbereich anschließend Fragen – Diskussion – Abschluss - Feedback**
- 13.00** Mittagessen

# Fazit: „Drei Dinge brauchen die Führungskräfte“



## Wissen über ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement (SBG)

- Die wichtigsten Strategien, Methoden & Techniken eines erfolgreichen SBG.
- Betriebliche Gesundheitsförderung braucht engagierte Multiplikatoren (FK), damit sie ein Teil der Unternehmenskultur werden kann.
- Gesundheitsmanagement ist eine weitere Managementaufgabe, die durch FK eingeleitet wird und nachgehalten werden muss.



## Reflexionsfähigkeit über sein führungsrelevantes Verhalten im Hinblick auf die MA-Gesundheit

- Auswirkungen von Führungsverhalten auf Anwesenheit, Wohlbefinden & Gesundheit
- Kennzeichen krank-machenden Führungsverhaltens
- Gesundheitsfördernder Führungsstil
- Umgang mit belasteten Mitarbeitern (Überforderung, Mobbing etc.)
- Kollegiale Kommunikation zur Entlastung und Professionalisierung



## Know-how, wie die persönliche Gesundheitskompetenz verbessert werden kann

- Um die Vorbildfunktion erfüllen zu können, sollten FK über ein entsprechendes Know-how verfügen
- Eine Erhöhung der Leistungs- und Widerstandsfähigkeit (z.B. Stärkung des Immunsystems etc.)
- Aufbau eines gesunden Lebensstils, Bewahrung einer ausgewogenen work-life-balance, Steigerung der Lebensqualität im Alter

## *Trainings zu gesundheitsgerechtem Führen*

1. Die TN werden für die Zusammenhänge zwischen Gesundheit, Wohlbefinden, psychischen Belastungen und Führungsverhalten sensibilisiert.
2. Reflektieren die TN führungsrelevante Einstellungen & eigenes Führungsverhalten im Hinblick auf die eigene Gesundheit als auch die der anderen Mitarbeiter/Innen.
3. Erhalten sie Anregungen zur gesundheitsgerechteren Bewältigung des eigenen Führungsalltages.
4. Erproben sie Strategien der Kommunikation und Gesprächsführung für einen gesundheitsförderlichen Umgang mit Mitarbeiter/Innen.
5. Werden Sie zu einem Transfer dieser Strategien in den Führungs-Alltag angeleitet.
6. **Lernen die FK mehr über ihre Gesundheits- bzw. Risikofaktoren & deren Gegenmaßnahmen kennen.**
7. **Gesundheitsmanagement am „eigenen Leib“ erlebt, soll für die Rolle innerhalb des betrieblichen Gesundheitsmanagement sensibilisieren.**



# Führungsverhalten und Gesundheit

**Seminare – Führungsverhalten und Gesundheit**

**Führungskräfte sind der bestimmende Faktor in der Gesundheitsförderung**

haben, sind sie in der Lage, diesbezüglich auch ihrer Führungsrolle gerecht zu werden. Grundsätzlich gilt für ihre Mitarbeiter, nur wer gesund anwesend ist, kann auch eine gute Leistung bringen.

Ziel ist es, den Führungskräften alle notwendigen Informationen zum Thema mitarbeiterorientierte Gesundheitsförderung an die Hand zu geben und Hilfe und Unterstützung für das Selbstmanagement der Führungskräfte zu geben.

## Seminarangebot – Die Führungskraft als Gesundheitsmanager

SKOLAMED hat vor diesem Hintergrund ein Seminarskonzept entwickelt, das mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen hilft, sowohl Selbstmanagementkompetenzen zu erwerben und nachhaltig umzusetzen, als auch Kompetenzen eines gesunden Führungsverhaltens im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu erwerben.

Diese Seminare können in ihren Schwerpunktsetzungen auf Ihre spezifischen Unternehmensbedürfnisse hin abgestimmt werden. Sie haben die Möglichkeit, aus folgenden Inhaltsbereichen zu wählen:

### Verbesserung der persönlichen Gesundheitskompetenz

- Um die Vorbildfunktion erfüllen zu können, sollten Führungskräfte über ein entsprechendes Know-how verfügen
- Aufbau eines gesunden Lebensstils, Bewahrung einer ausgewogenen Work-Life-Balance, Steigerung der Lebensqualität im Alter
- Eine Erhöhung der Leistungs- und Widerstandsfähigkeit (z.B. Stärkung des Immunsystems etc.)

## Reflektion führungsrelevanten Verhaltens im Hinblick auf die Mitarbeiter-Gesundheit

- Auswirkungen von Führungsverhalten auf Anwesenheit, Wohlbefinden und Gesundheit
- Kennzeichen krankmachenden Führungsverhaltens
- Gesundheitsfördernder Führungsstil
- Umgang mit belasteten Mitarbeitern (Überforderung, Mobbing etc.)
- Kollegiale Kommunikation für Flow & Vertrauen und gegen Misstrauen



## Nachhaltigkeit und betriebliches Gesundheitsmanagement

- Die wichtigsten Strategien, Methoden & Techniken eines erfolgreichen Gesundheitsmanagements.
- Betriebliche Gesundheitsförderung braucht engagierte Multiplikatoren (FK), damit es ein Teil der Unternehmenskultur werden kann.
- Gesundheitsmanagement ist eine weitere Managementaufgabe, die durch FK eingeleitet wird und nachgehalten werden muss.

### Zeiträumen

Das Seminar ist in einem Zeiträumen von 1 bis 2,5 Tagen je nach gewählten Inhalten durchführbar.



Gesundheit fördern - Microsoft Internet Explorer

Adresse <http://www.gesundheit-foerdern.de/>



**GESUNDHEIT FÖRDERN**

- Gesundheitsförderung
- Führungsverhalten
- Instrumente der Gesundheitsförderung
- Typische Belastungen
- Physische Belastungen
- Psychische Belastungen
- Soziale Belastungen
- Häufige Beschwerden
- Physische Beschwerden
- Psychische Beschwerden
- Burnout
- Stress
- Schützende Ressourcen
- Zeitmanagement
- Arbeitsorganisation
- Betriebliche Kosten
- Checkliste Arbeitsplatz
- Kontakt
- Links
- Impressum

**Auch das noch!** Als hätten Sie nicht schon genug um die Ohren: der Termin um neun, die Sitzung um zehn, anschließend Präsentation...

Ihre Führungsposition bringt es mit sich, dass Sie eine Vielzahl von Aufgaben zu erledigen haben; von allen Seiten werden Ansprüche an Sie gestellt. Und jetzt sollen Sie auch noch dafür sorgen, dass sich Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohl und gesund fühlen. Wozu das Ganze? Lohnt sich der Aufwand denn überhaupt?

Spielen Sie den Ball nicht zu schnell ab, auch wenn Sie im Augenblick die Auseinandersetzung mit dem Thema Gesundheit als zusätzliche Last empfinden! Kämpfen Sie sich durch Ihre eigenen Abwehrreihen und stöbern Sie ein bisschen auf dieser Website. Dann werden Sie erfahren, warum es sich gerade für Führungskräfte lohnt, in Sachen Gesundheitsförderung aktiv zu werden. Vielleicht lassen Sie sich ein wenig von dieser Website inspirieren und setzen einige der hier vorgestellten Anregungen in den betrieblichen Alltag um.

Dazu wünschen wir Ihnen viel Erfolg!

Ihr Skolamed-Team



"Die Zeit nehm' ich mir!"

Fertig

Start | Die FK als Gesundheit... | Posteingang - Micros... | SKOLAMED Strategie... | SKOLAMED Strategie... | Gesundheit fördern - ... | 12:46

*Noch Fragen?!?!?!?*



*Danke für Ihre Aufmerksamkeit!*