

FALLBEISPIEL. Das Unternehmen West-Lotto in Münster mit seinen 340 Mitarbeitern hat sich frühzeitig dem betrieblichen Gesundheitsmanagement geöffnet und ein zweistufiges Programm („Sich selbst gesund führen“ und „Andere gesund führen“) aufgelegt. Heidrun Vössing, Trainerin beim IME Institut für Management Entwicklung in Bielefeld, hat die Workshops konzipiert. Sie fasst die Erfahrungen zusammen.

Gesund führen im Mittelstand

Der Stellenwert des Themas „psychische Gesundheit im Unternehmen“ hat auch bei West-Lotto in den vergangenen zwei Jahren an Bedeutung zugenommen, berichtet Klaus Ostermann, der Referatsleiter Personal bei West-Lotto. Aus diesem Grund hat auch die Geschäftsführung die Einrichtung einer „Arbeitsgemeinschaft Gesundheitsmanagement“ genehmigt, die ihrerseits einen Dreijahresplan rund um das Thema „Gesundheit im Betrieb“ erarbeitet hat.

Mit der Einrichtung dieser Arbeitsgemeinschaft ist auch die Akzeptanz des Themas bei den Mitarbeitern gestiegen. Dabei

betont Ostermann auch, dass es keine Rolle spiele, ob jemand jung oder alt, männlich oder weiblich, Führungskraft oder Sachbearbeiter sei. Seiner Erfahrung nach könnten psychische Belastungen in allen Lebensphasen im Beruf oder auch im privaten Umfeld auftreten. Ostermann erklärt dazu: „Wir arbeiten seit vielen Jahren mit externen Sozialberatern zusammen, da die Anzahl langzeiterkrankter Mitarbeiter zugenommen hatte. Psychische Erkrankungen nahmen ebenfalls zu. Die Krankheiten wurden erst sehr spät oder gar nicht erkannt.“

Des Weiteren sei es für die Führungskräfte sehr schwer gewesen, die Betroffenen richtig anzusprechen und mit der Situation angemessen umzugehen.

von realitätsnahen Beispielen konnte im Führungskräfte-Training bei West-Lotto das Thema ‚Gesundheit‘ gezielt geschult werden.“ Bei der Vorbereitung der hier beschriebenen Workshopreihe kristallisierten sich zwei wichtige Ziele heraus:

1. Die Sensibilisierung und Achtsamkeit der Führungskräfte für das Thema „psychosoziale Gesundheit“ war zu verstärken (Stichwort: Wie erkenne ich das?).
2. Die Sicherheit im Umgang mit betroffenen Mitarbeitern war zu erhöhen (Wie kann ich das Thema ansprechen? Welche weiteren Handlungsmöglichkeiten habe ich?). Denn: Gesundheitsbewusstes Führen ist mehr als das Angebot einer Rückenschule.

Es wurde folgende Vorgehensweise beschlossen: Ein eintägiges Seminar sollte der Reflexion, Sensibilisierung und der Analyse der eigenen Denk- und Verhaltensmuster zum Thema „Gesundheit“ dienen, bevor die Führungskräfte sich diesem Thema in Bezug auf ihre Mitarbeiter widmeten. Zudem bekam das Projekt dadurch einen Prozesscharakter, denn nach dem eintägigen Impulstag zum Thema „Sich selbst gesund führen“ und einem Zeitabstand von rund zwei Monaten folgte das Training zum Thema „Andere gesund führen“. Dieser Prozesscharakter unterstützt die Nachhaltigkeit einer solchen Maßnahme.

Bei der gesundheitsbewussten Führung geht es vor allen Dingen darum, wie genau Mitarbeiter geführt werden – wie sie mit Informationen versorgt werden, wie die Mitarbeiter gefördert werden und in welchem Maße sie Unterstützung, Wertschätzung und ehrliche Anerken-



AUTORIN

Heidrun Vössing,
Diplom-Pädagogin, Lehrtrainerin und Lehrcoach DVNLP. Die Kommunikations- und Führungstrainerin gehört zu den ersten Coaching-Ausbildern in Deutschland. Im Januar 2014 erscheint ihr neues Buch mit dem Titel „Chefsache Gesundheit: Wie Sie sich selbst und Ihre Mitarbeiter gesundheitsorientiert führen“. Für das IME in Bielefeld führt sie unter anderem das offene Seminar „Chefsache Gesundheit“ durch.

IME Institut für Management-Entwicklung
Sunderweg 4, 33649 Bielefeld
Tel. 0521 94206-0
h.voessing@t-online.de
www.ime-seminare.de

Betriebliche Gesundheit ist Führungsaufgabe

Zahlreiche Studien belegen, dass das Führungsverhalten einen relevanten Einfluss auf das psychische Wohlbefinden und die körperliche Gesundheit der Mitarbeiter hat. Gleichzeitig sind Führungskräfte auch eine Gruppe von Beschäftigten, deren Job mit hohen Anforderungen und einer oft erheblichen Stressbelastung verbunden ist.

Insofern liegt es nahe, Führungskräfte in bestimmte Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements mit einzubeziehen. Ostermann kommt zu folgendem Schluss: „Die Gesunderhaltung der Mitarbeiter ist zunehmend auch eine Führungsaufgabe geworden. Die Führungskräfte kennen ihre Mitarbeiter (und deren Belastungen) meist durch eine langjährige Zusammenarbeit am besten. Anhand

nung erfahren. Und es geht auch um die emotionale Seite der Führungsaufgabe.

Ein Gedankenexperiment

Die Führungskräfte wurden zum Beispiel aufgefordert, in Gedanken dieses kleine Experiment durchzuspielen: „Stellen Sie sich vor, Sie sind einer Ihrer Mitarbeiter und es ist Sonntagabend. Sie haben gerade mit Ihrer Familie zu Abend gegessen. Sie hatten ein schönes, erholsames Wochenende und nun denken Sie an Montag, an Ihren nächsten Arbeitstag und an Ihren Chef. Das sind ja jetzt Sie selbst, weil Sie gerade die Perspektive des Mitarbeiters eingenommen haben.

Was denken Sie über die Begegnung mit Ihrem Chef am kommenden Montag? Und vor allen Dingen, wie fühlen Sie sich dabei? Freuen Sie sich darauf? Ist Ihr Gefühl eher neutral? Oder fühlen Sie sich eher unbehaglich bei der Vorstellung, ein bestimmtes Thema mit ihm zu be-

sprechen?“ Das Führungsverhalten einer Führungskraft kann in Bezug auf einen Mitarbeiter wie eine Kraftquelle wirken oder eben auch als zusätzliche Belastung. In den Workshops, an denen sowohl weibliche als auch männliche Führungskräfte teilnahmen, habe ich als Trainerin die Erfahrung gemacht, dass die meisten Führungskräfte dem Thema mit Offenheit und Engagement begegnet sind – einigen fiel es vielleicht etwas schwerer, sich dem Thema zu nähern. Und es gab eine besonders amüsante Situation in einem Workshop. Der Teilnehmerkreis bestand hier zufälligerweise ausschließlich aus männlichen Führungskräften und meine Anmoderation zum Thema „Emotionen und psychische Gesundheit“ klang so: „Meine Herren, nun müssen Sie stark sein, denn ich möchte mit Ihnen über Gefühle sprechen! Über Ihre Gefühle!“ Ein Teilnehmer antwortete scherzhaft: „Das ist wirklich hart. Erstens sprechen Männer nicht gerne über Gefühle und

nun sollen wir auch noch mit anderen Männern über Gefühle sprechen.“ Das Feedback der Teilnehmenden war trotz des Ausflugs auf die Gefühlsebene überwiegend positiv. Für viele Führungskräfte waren die Workshops eine wertschätzende Maßnahme. Auch die Tatsache, dass West-Lotto seinen Führungskräften die Möglichkeit gibt, sich im ersten Schritt mit der eigenen psychischen Gesundheit im Beruf auseinanderzusetzen, hat ein positives Echo ausgelöst.

Chefs fühlen sich sicherer

Eine Führungskraft aus dem Teilnehmerkreis äußerte sich mit den Worten: „Es ist super, dass wir im Rahmen einer Fortbildung die Gelegenheit haben, über unsere eigene Gesundheit im Job nachzudenken. Meistens geht es doch bei Fortbildungen für Führungskräfte um unsere Mitarbeiter, jetzt sind wir auch mal dran.“

Heidrun Vössing ●

TRAINER | KONGRESS | BERLIN

Der Ideenmarkt für - Trainer - Coaches - Weiterbildner

40 Workshopthemen

30 Aussteller

700 Teilnehmende

Freitag 14. März 2014

und/oder

Samstag 15. März 2014

www.trainer-kongress-berlin.de

