

❖ Integriertes Gesundheitsmanagement

❖ Struktur

❖ Ziel des IGM

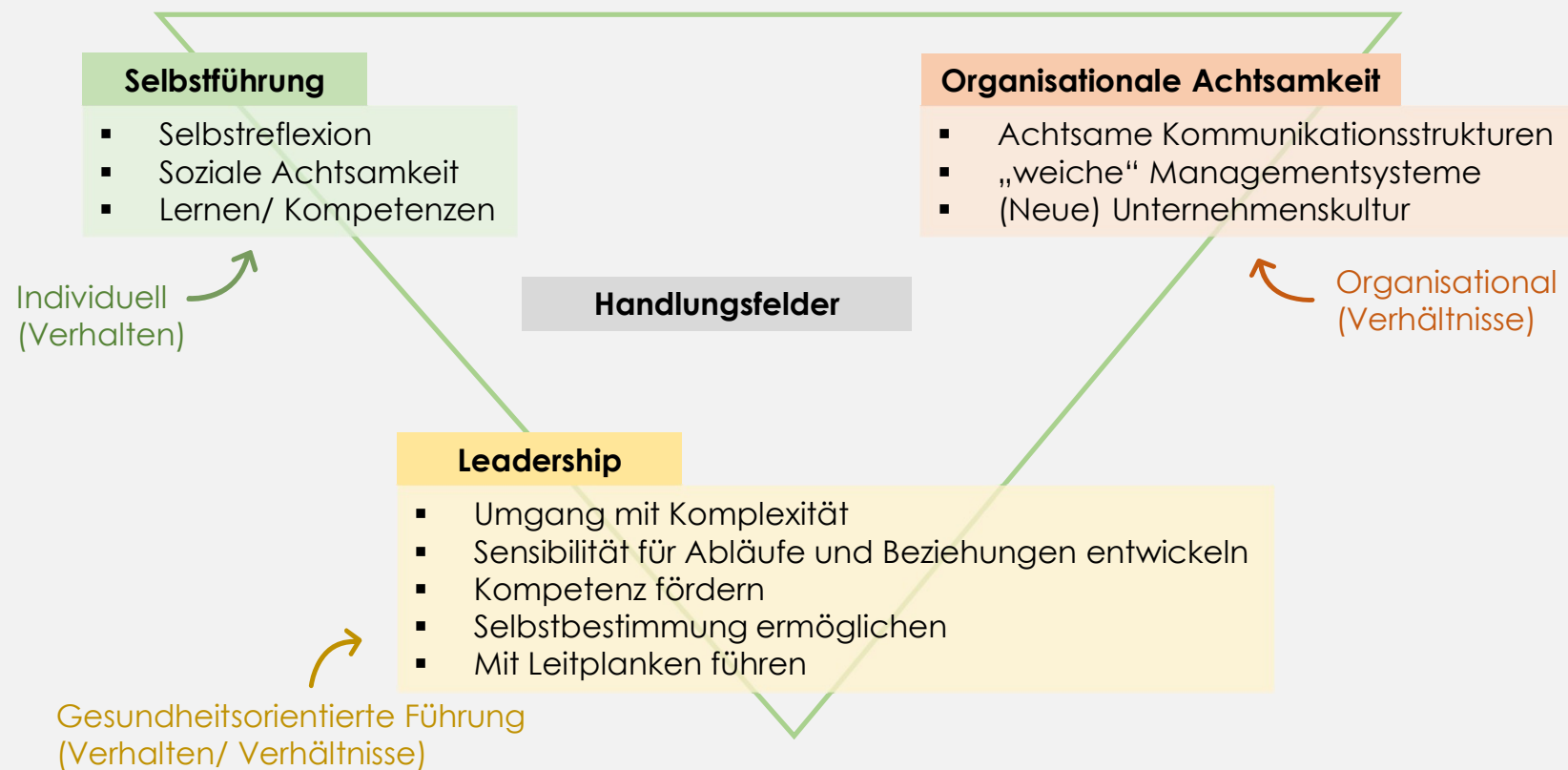
❖ Leitfragen

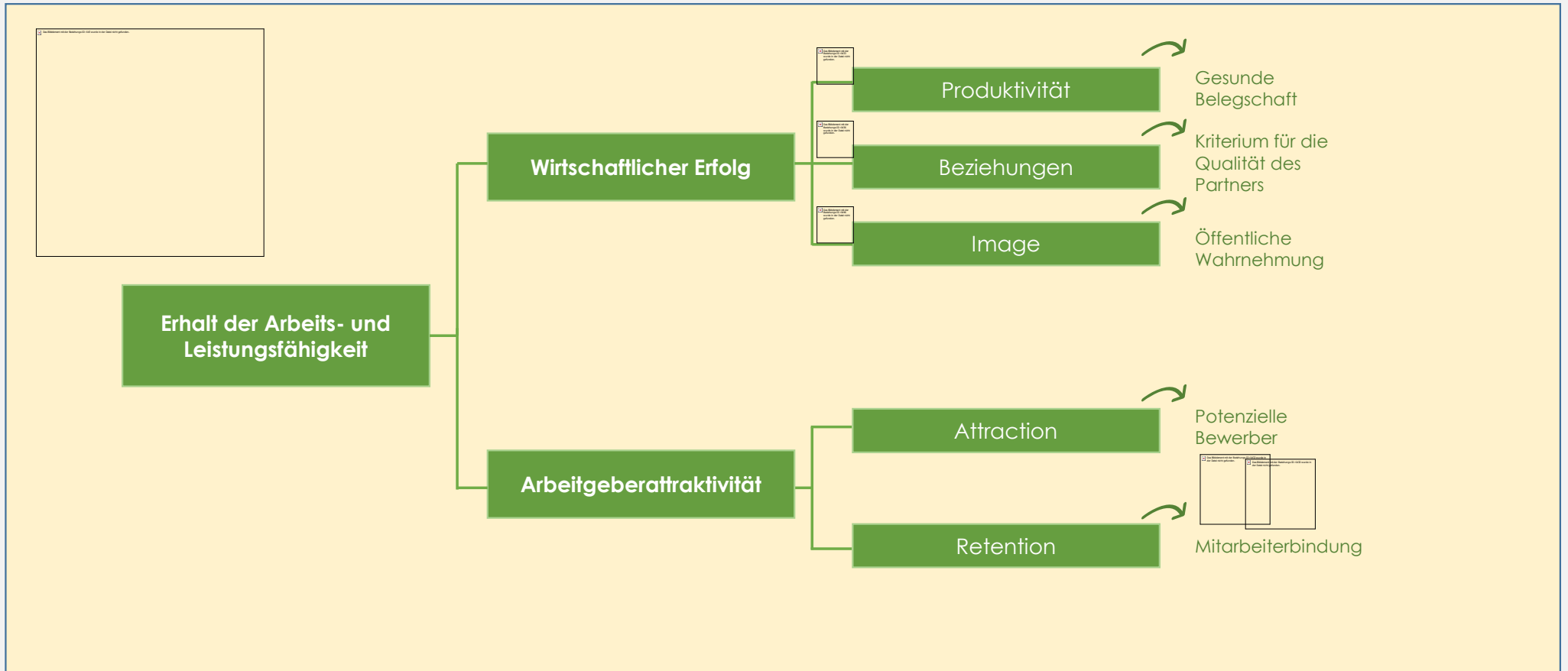
❖ Methodik

❖ Führungskompetenz

❖ Vom „ICH“ zum „WIR“ – ein konkretes
Beispiel







❖ Zielvereinbarungen

Check: Welche Maßnahmen unterstützen das Erreichen der Unternehmensziele und der Ziele auf Leiterebene?

❖ Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung

Check: Welche zwingenden Maßnahmen ergeben sich aus der letzten bzw. den vorausgegangenen Mitarbeiterbefragungen?

❖ Methodik / Didaktik

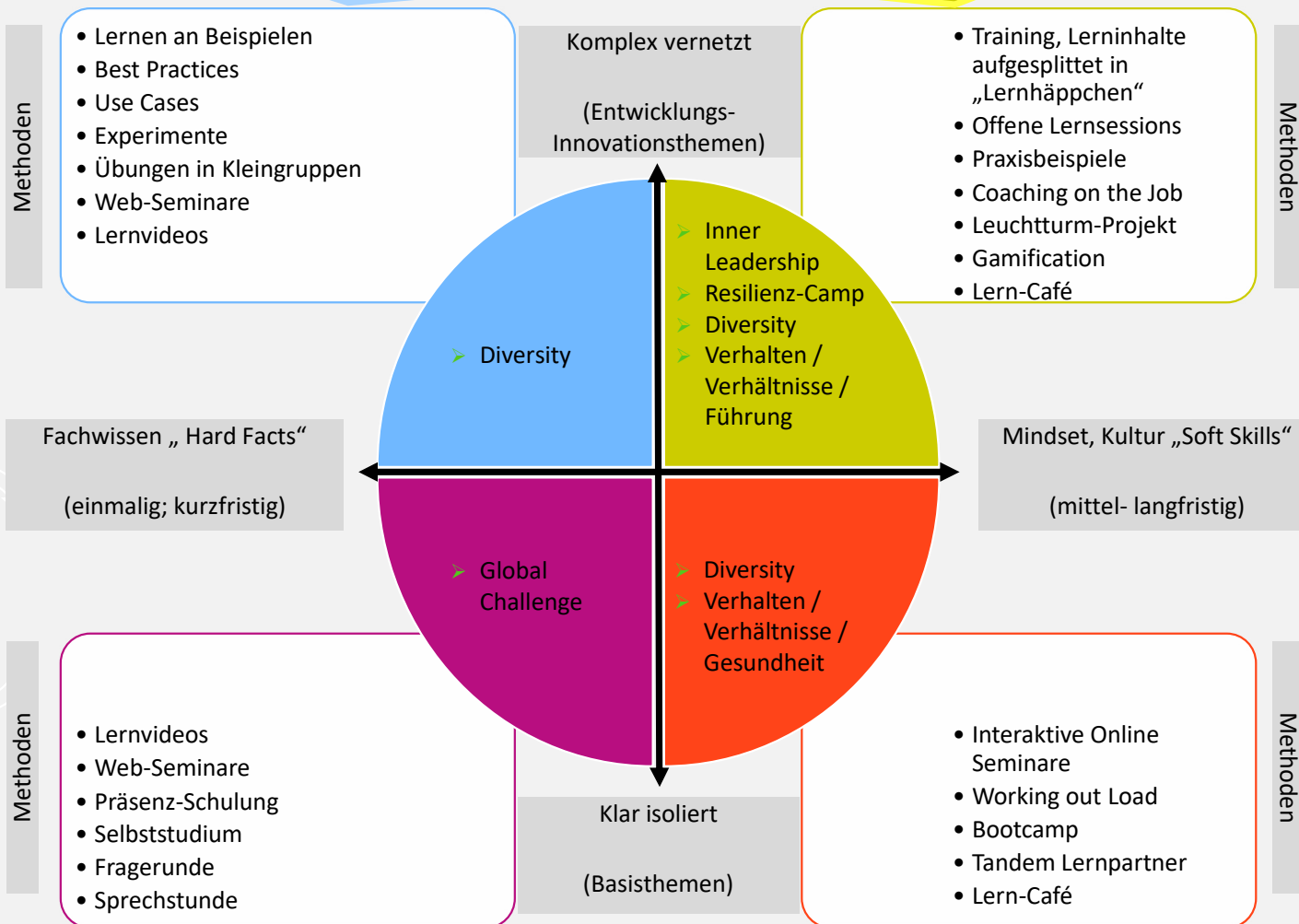
Check: Welche Formate bringen den bestmöglichen Erfolg und woran kann der Erfolg gemessen werden?

❖ Gesundheitskompetenz

Check: Welche Kompetenz ist in welcher Ausprägung vorhanden und welche soll in den drei Handlungsfeldern ausgebaut werden?

Theorie & Praxis „Lernen und Erleben“

Verknüpfung von „Training und Coaching“



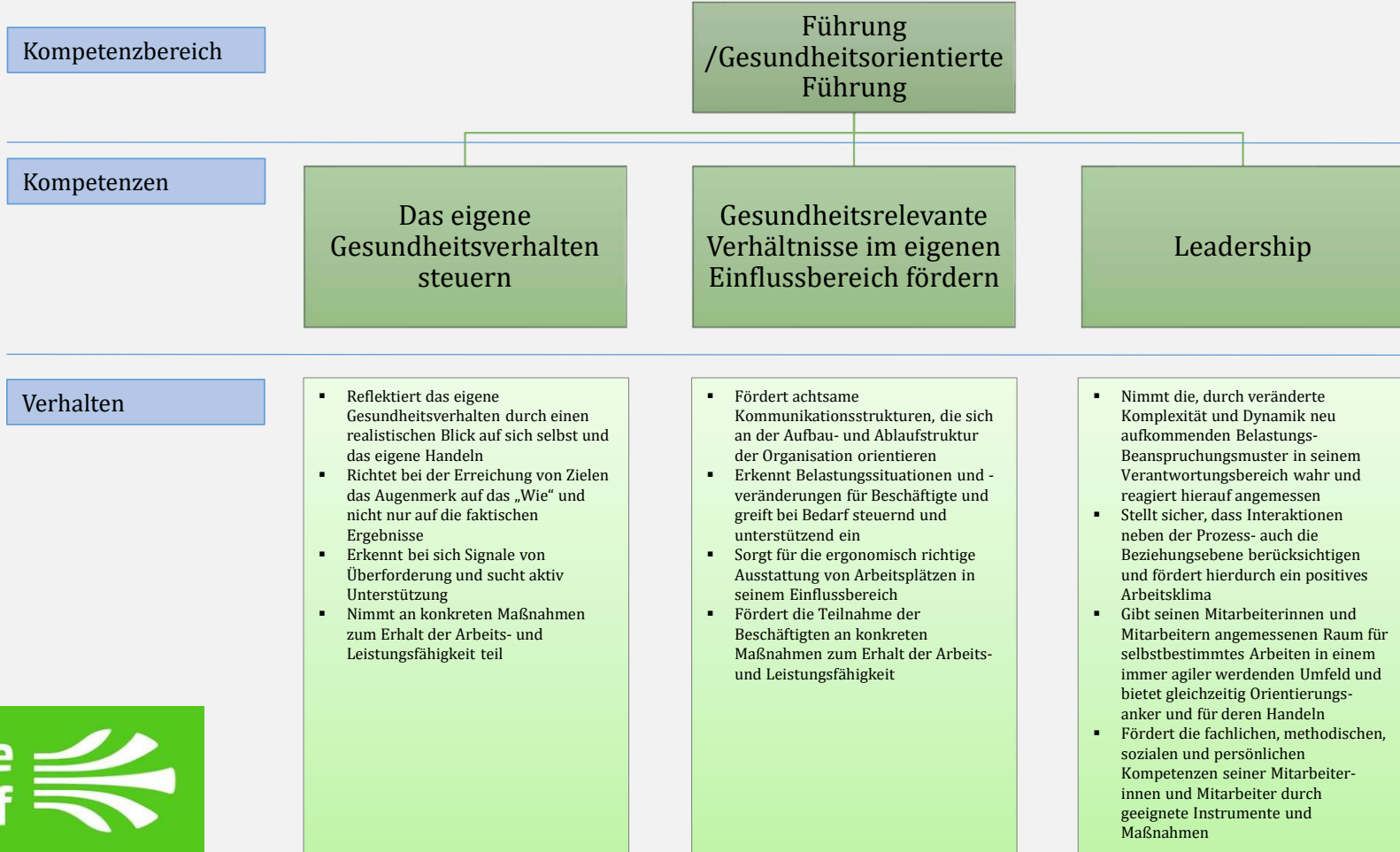
Theorievermittlung

Mehrstufiges Lernen

Kompetenz

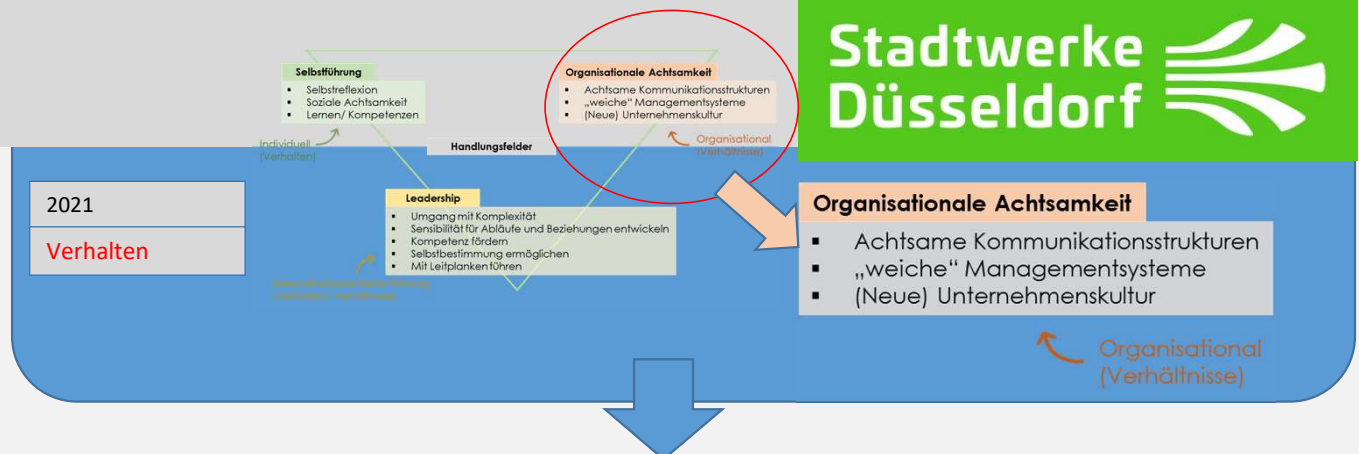
| Dimension | Zielgruppe | Strategische Relevanz |
|---------------------------|------------------------------|---|
| Überfachliche Kompetenzen | Führungskräfte – alle Ebenen | Gesundheitsorientierte Führung ist ein bedeutender Treiber zur dauerhaften Sicherstellung Arbeits- und Leistungsfähigkeit |

Messung z. B. durch Mitarbeiterbefragung und Zielerreichungsgrad



Gesundheit und Diversity

| | | |
|---|-----------|--------|
| 2018 → | 2019 → | 2020 → |
| Sensibilisierung | Mitmachen | Wissen |
| Was hat sich im Laufe der Jahre u. a. verändert? | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Home-Office • Hybride Arbeitswelt • Stellenwert der (mental) Gesundheit | | |



Vom „Ich“ zum „Wir“ - Vielfalt verbindet

- Umgang mit dir selber
- Umgang mit deinen Wahrnehmungen
- Umgang mit anderen Meinungen
- Umgang mit anderen Menschen

Am Diversity-Tag

- „Wake up“ (Julien Mounier, Vorstand)
- Digitale Workshops zu den Themen

→ Der „Day of Diversity“ wird zum „Year of Diversity“

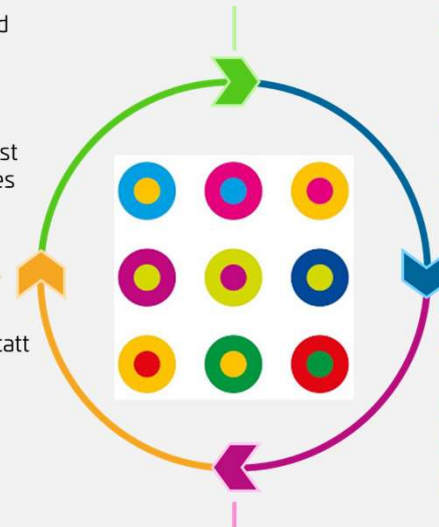
Janina Spörkel, Corinna Slawitschka, Petra Jansing, Laura Gaida, Martin Noack, Robert Franken, Melisa Benli

Sicherheit im Umgang mit dir selbst

- Bist du dir deiner eigenen Identität und Selbstkompetenz bewusst?
- Kennst du deine eigenen Stärken und Schwächen?
- Lässt du alte Überzeugungen los, lernst du ständig neu und erkundest Fremdes und die eigenen Möglichkeiten?

Ambiguitätstoleranz

- Akzeptierst du ein Sowohl-als-auch statt ein Entweder-oder?
- Bleibst du offen und tolerierst eigene Fehler und die der anderen?



Umgang mit deinen Wahrnehmungen

- Akzeptierst du unterschiedliche Wirklichkeiten und vermeidest du es, in wahr-falsch-Kategorien zu denken?
- Lässt du dich auf die Darstellungen, Emotionen oder Bilder der anderen ein?
- Suchst du die Vorteile der anderen Standpunkte, Sicht- oder Vorgehensweisen?

Empathische Kommunikation

- Hörst du zu, fragst du nach und spiegelst das Gehörte?
- Nimmst du anderes Empfinden an?
- Hast du ein positives Menschenbild?
- Gibst du Feedback, auch wenn es unbequem sein sollte?

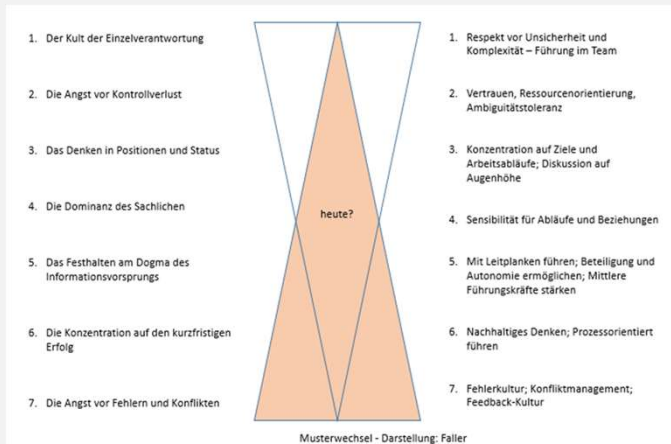
Rolle HR – Innere Welt stärken



Selbstführungskompetenz als Basis



Leadership – alte Muster ändern



Organisatorische Achtsamkeit

