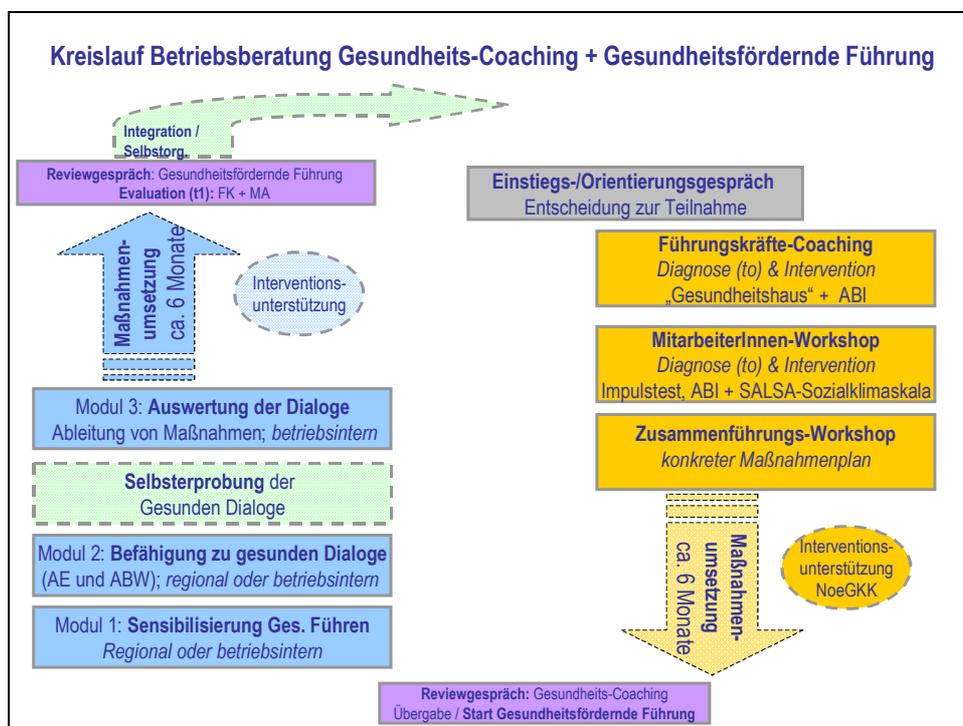


Der Beratungsablauf

Im Rahmen dieses Projekts werden insgesamt 20 Kleinbetriebe aus **Niederösterreich** die Möglichkeit haben, die Betriebsberatung „Betriebliches Gesundheits-Coaching“ und „Gesundheitsförderliches Führen“ wie folgt in Anspruch nehmen zu können.



Für die Gesundheitsförderung der Führungskräfte, als Grundsensibilisierung der Führungskräfte und MitarbeiterInnen für BGF und als „erleichteter Einstieg“ des Unternehmens in einen BGF-Prozess kommt das Beratungsmodul „**Gesundheits-Coaching für Kleinbetriebe**“ der NÖGKK zum Einsatz (vergleiche rechter Teil der Grafik in den gelben Kästchen)

Für die **gesundheitsfördernde Führung** wird auf die Führungsdialoge und die Einführungs-Vorgangsweise von (Geißler et al.) zurückgegriffen. (vergleiche linker Teil der Grafik in den blauen Kästchen)

Den Führungskräften wird in spezifischen Beratungs-, Trainings- und Begleitungsmodulen ein gesundheitswirksames Führungswerkzeug vermittelt. Die Führungskräfte stehen hier mit ihrem Verhalten und Können als Schlüsselpersonen für MitarbeiterInnengesundheit im Mittelpunkt. Die Umsetzung der gesundheitsfördernden Dialogwerkzeuge sind Teil der Projektphase, aber nicht unmittelbar Teil des Beratungsvolumens, da diese Dialoge sofort nach der Befähigung der Füh-

rungskräfte von diesen selbst / in Eigenregie geführt werden. Damit ist die Möglichkeit gegeben, dass sowohl die Güte der Vermittlung und Beratung der Führungskräfte als auch die Wirksamkeit eines veränderten Führungsverhaltens auf die Beschäftigten evaluiert werden können.

Bei den **gesundheitsfördernden Dialogen** handelt es sich um keine klassischen MitarbeiterInnengespräche, die vorrangig dem reibungslosen personalwirtschaftlichen Ablauf (Zielvorgabe-, Beurteilungsgespräche etc.) dienen. Ebenso haben das Krankenrückkehrgespräch und schon gar nicht das – in Deutschland weit verbreitete – Fehlzeitengespräch ihre gesundheitsfördernde Wirkung bisher unter Beweis gestellt (Pfaff, 2003).

Gleichzeitig braucht es entsprechende Werkzeuge zur Erfüllung der MitarbeiterInnenführungsaufgaben, da eine mitarbeiterInnenorientierte Führung nicht ausschließlich in der Führungspersönlichkeit und seinen/ihren Charaktereigenschaften begründet ist. MitarbeiterInnenführung beruht im Wesentlichen auf Kommunikation, Informationsaustausch und zwischenmenschlicher Interaktion. Gesundheitswirksames Führungsverhalten vermittelt sich also ebenfalls über Dialoge zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterIn. Bei den vorgeschlagenen Führungsdialogen handelt es sich um bewährte und einfache Instrumente, die folgende Hauptziele verfolgen:

- a) Systematische Beziehungs- und Personalpflege
- b) Vermittlung von glaubwürdiger, wechselseitiger Achtsamkeit und An-Erkennung als wissenschaftlich bewiesene Wohlbefindens-Ressource im Betrieb
- c) Systematische Auswertung der Hinweise aus diesen Dialogen für gesundheitsfördernde, kollektive Maßnahmen im Betrieb

Belegschaftsgruppen nach Arbeitsfähigkeit/Gesundheit und Führungs-Dialog



Führungskräfte, die diese Dialoge systematisch führen, sprechen auch für sie selbst von angenehmen Gesprächen. Damit wird auch das Wohlbefinden der Führungskräfte selbst positiv beeinflusst.

Kurzbeschreibung der einzelnen Schritte / Module

| Schritte / Module | Ziel | Inhalt | TeilnehmerInnen |
|--|---|--|---|
| Einstiegs- Orientierungsgespräch | Sensibilisierung zum Thema, Entscheidung zur Teilnahme am Projekt | Vorstellung des Projekts; Terminplanung, Klärung offener Fragen | NÖGKK-BeraterIn; (ev. BeraterIn aus dem Projektteam) Geschäftsführung |
| Führungskräfte-Coaching <i>Diagnose (to) + Intervention</i> | Sensibilisierung für eigene Gesundheit + Reflexion der pers. Arbeitssituation; | <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion des eigene Gesundheitsverhaltens • Erhebung Ressourcen und Belastungsfaktoren bei der Arbeit • Erarbeitung von Verbesserungsansätzen | NÖGKK-BeraterIn; Geschäftsführung |
| MitarbeiterInnen – Workshop <i>Diagnose (to) + Intervention</i> | Sensibilisierung für eigene Gesundheit + Reflexion der pers. Arbeitssituation; Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen | <ul style="list-style-type: none"> • Erhebung des betrieblichen „Gesundheitszustands“ • Erhebung Ressourcen und Belastungsfaktoren bei der Arbeit • Erarbeitung von Verbesserungsansätzen | NÖGKK-BeraterIn; MitarbeiterInnen |
| Zusammenführungs-Workshop | Erarbeitung eines gemeinsamen konkreten Maßnahmenplans (MA+FK) | <ul style="list-style-type: none"> • Gegenseitige Vorstellung der Ressourcen, Belastungen und Verbesserungsvorschläge • Konkretisierung und Festlegung der Maßnahmen | NÖGKK-BeraterIn; Geschäftsführung MitarbeiterInnen |
| Innerbetriebliche Maßnahmenumsetzung | | Begleitende Interventionsunterstützung durch NoeGKK | Führungskräfte MitarbeiterInnen |
| Reviewgespräch / Start Gesund- | Abschluss Gesundheitscoaching + Übergabe an | Reflexion des ersten Projektabschnitts und der | NÖGKK-BeraterIn; |

| Schritte / Module | Ziel | Inhalt | TeilnehmerInnen |
|---|---|---|---|
| heitsf. Führung | externe BeraterIn | bisherigen Maßnahmenumsetzung; Terminplanung + Klärung offener Fragen für den zweiten Projektabschnitt „Gesundheitsförderliche Führung“ | BeraterIn aus dem Projektteam Geschäftsführung |
| Modul 1: Sensibilisierung Gesundheitsf. Führung | Sensibilisierung und Überzeugung für systematische, gesundheitsfördernde, wertschätzende Dialoge | | BeraterIn aus dem Projektteam Führungskräfte <i>Regional <u>oder</u> innerbetrieblich</i> |
| Modul 2: Befähigung zu gesunden Dialogen | Wissensvermittlung und Befähigung der Führungskräfte zur selbständigen Durchführung der gesunden Dialoge im Betrieb | Erprobung der Führungsinstrumente „Anerkennender Erfahrungsaustausch“ und „Achtsames Arbeitsbewältigungsgespräch“ | BeraterIn aus dem Projektteam Führungskräfte <i>Regional <u>oder</u> innerbetrieblich</i> |
| Selbsterprobung der gesunden Dialoge: | Selbsterprobung + Integration von Gesundheitsförderung in den Betrieb | die Führungskräfte führen innerhalb von 2 – 3 Monaten selbst die gesunden Dialoge mit ihren MitarbeiterInnen durch | Führungskräfte MitarbeiterInnen |
| Modul 3: Auswertung der Dialoge | Erstellung eines betrieblichen Maßnahmenplans | Moderation der Auswertung und Ableitung von Maßnahmen aus den Dialoghinweisen | BeraterIn aus dem Projektteam Führungskräfte <i>innerbetrieblich</i> |
| Innerbetriebliche Maßnahmenumsetzung | Erste Schritte zur selbständigen Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen | Begleitende Interventionsunterstützung | Führungskräfte MitarbeiterInnen |
| Reviewgespräch Gesundheitsf. | <ul style="list-style-type: none"> Bestandsaufnahme im Projektfortschritt | <ul style="list-style-type: none"> Besprechung des Maßnahmenplans (Sta- | BeraterIn aus dem Projekt- |

| Schritte / Module | Ziel | Inhalt | TeilnehmerInnen |
|-----------------------------------|--|---|--|
| Führung + Evaluation (t1) FK + MA | <ul style="list-style-type: none"> • Evaluation • Abschluss der Beratung | <p>tus, was wurde umgesetzt, was ist noch offen, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung der Evaluationsgespräche (t1) mit Führungskräfte und MitarbeiterInnen • Schritte zur Integration und Selbstorganisation von BGF im eigenen Betrieb | <p>team EvaluatorsInnen Führungskräfte MitarbeiterInnen</p> |