



Herzlich Willkommen
zum Workshop:

DAFÜR STEHEN WIR!

MIT GESUNDEM TEAMGEIST ZU EINEM
WERT(E)-VOLLEN UNTERNEHMEN

ES freuen sich auf Sie
Dr. Joachim Drumm & Kristin Kramer

WICHTIGE BEDIENELEMENTE IN WEBEX

The screenshot shows the Cisco Webex Meetings interface. At the top, there's a navigation bar with 'Cisco Webex Meetings', 'Meeting-Info', and 'Menüleiste verbergen'. Below that is a menu with 'Datei', 'Bearbeiten', 'Freigeben', 'Anzeigen', 'Audio und Video', 'Teilnehmer', 'Meeting', and 'Hilfe'. The main area displays two video thumbnails for 'Student*in 1 (ich)' and 'Student*in 2 (Gastgeber)'. On the right, a sidebar shows 'Teilnehmer (2)' with a search bar and a list of participants, and a 'Chat' section. At the bottom, a control bar includes 'Stummschalten', 'Video stoppen', 'Freigeben', a red 'X' button, 'Teilnehmer', and 'Chat'. Several blue callout boxes point to specific icons: 'Handheben erkennen' points to a hand icon in the participant list; 'Chat minimieren' points to a hand icon in the chat area; 'Ansichten einstellen' points to a grid icon above the video thumbnails; 'Mikro an/aus und Mikroeeinstellungen' points to the microphone icon in the control bar; 'Video an/aus und Videoeinstellungen' points to the video icon in the control bar; 'TN-Liste und Chat öffnen' points to the 'Teilnehmer' and 'Chat' icons in the control bar; and 'Weitere Funktionen wie Umfragen öffnen' points to a three-dot menu icon in the control bar.

Bitte während des Workshops Video an, Mikro aus und Hand heben, wenn Sie eine Frage/ einen Wortbeitrag haben

Handheben erkennen

Chat minimieren

Ansichten einstellen

Mikro an/aus und Mikroeeinstellungen

Video an/aus und Videoeinstellungen

TN-Liste und Chat öffnen

Weitere Funktionen wie Umfragen öffnen

WER SIND WIR?



Dr. Joachim Drumm

- Sohn einer Kleinunternehmerin und eines Schreiners
- Studium der Theologie, Philosophie, Germanistik, Musikwissenschaft
- Leitende Position im kirchlichen Dienst
- Systemischer Coach
- Organisationsberater
- Mitglied im Strategiekreis der Offensive Mittelstand
- Autor



Kristin Kramer

- Studium der Kommunikationspsychologie
- Arbeit bei der Siemens AG, Görlitz - Öffentlichkeitsarbeit und Eventorganisation
- Angestellte Trainerin bei der Dr. Ulla Nagel GmbH seit 2010
- 2014 Dozentin für das psy.Res[®]-Verfahren und Projektleiterin für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Systemischen Coach zertifiziert bei der Deutschen Gesellschaft für Coaching (DGfC)



INPUT

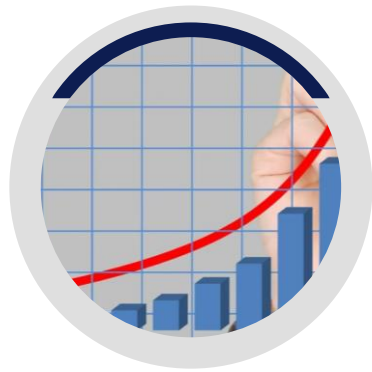
JOACHIM DRUMM

Der Mensch ist
Mittelpunkt!



Der Mensch ist Mittel.
Punkt!

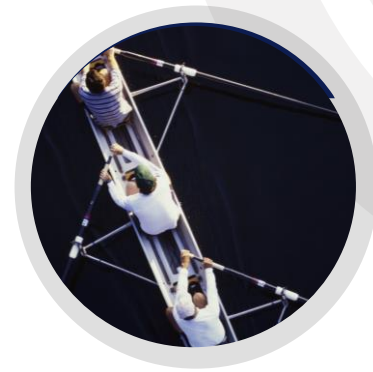




**UNTERNEHMENSERFOLG
WERT(E)VOLLES UNTERNEHMEN**



**GESUNDE, MOTIVIERTE
MITARBEITER*INNEN**



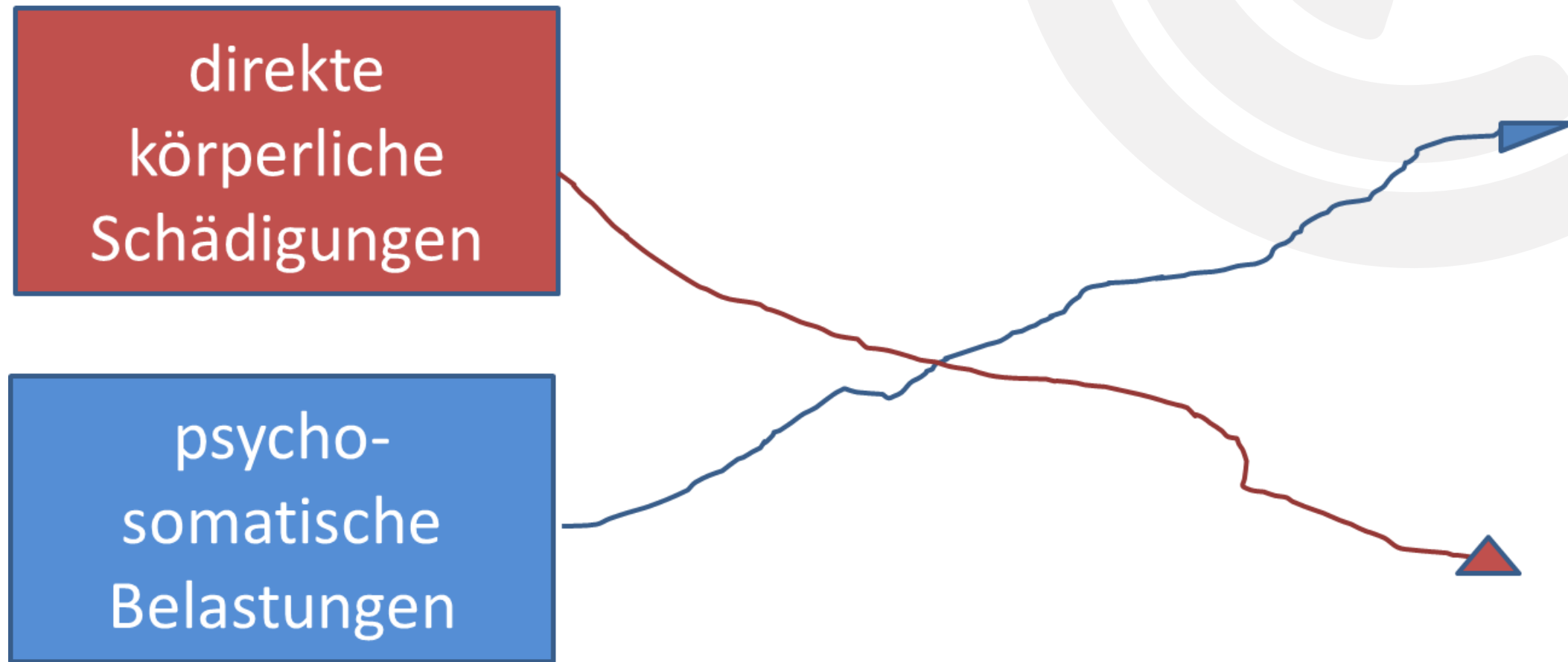
WIR-GEFÜHL, TEAMGEIST



WERTE, HALTUNGEN

TAKING CARE OF PEOPLE IS GOOD BUSINESS

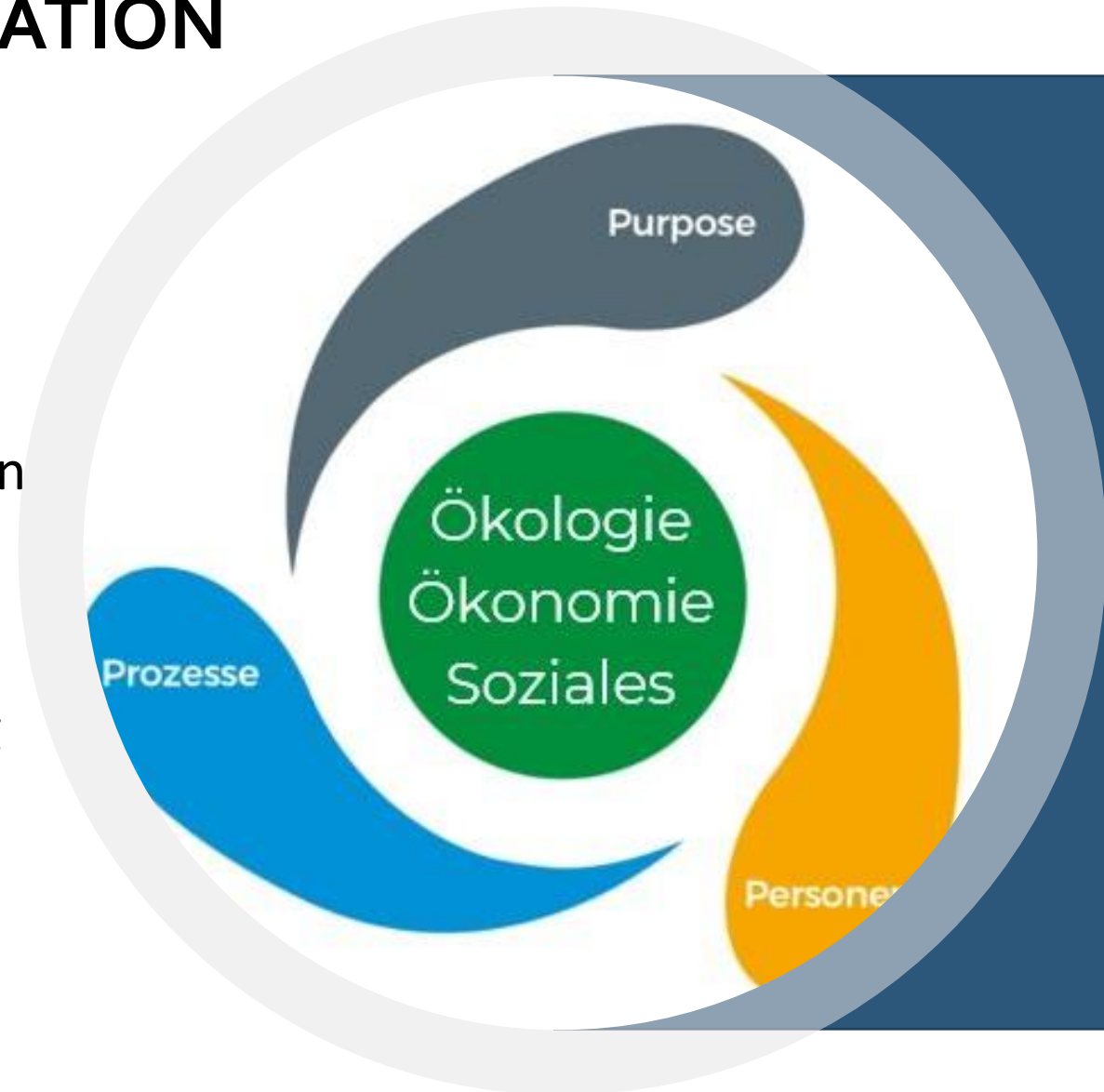
GEWANDELTE ANFORDERUNGEN AN BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG



LUXEMBURGER DEKLARATION

„Zukünftiger Unternehmenserfolg hängt von gut qualifizierten, motivierten und gesunden Mitarbeiter*innen ab. Betriebliche Gesundheitsförderung spielt eine entscheidende Rolle dabei. Dies kann durch eine Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, der Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung und Stärkung persönlicher Kompetenzen erreicht werden.“

(Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung, 1997)



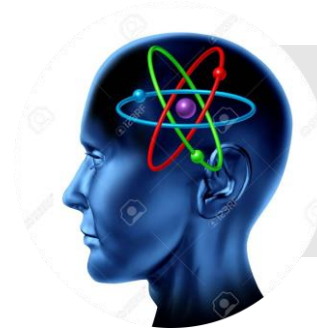
ELEMENTE DER GESUNDHEITSFÖRDERUNG

VERHÄLTNISPRÄVENTION



Studien belegen: ein sozial stabiles und emotional befriedigendes Umfeld sind für die Erhaltung der Gesundheit bzw. die Bewältigung von Belastungen von größter Bedeutung.

Gesundheitsförderung unterstützt die Entwicklung von Persönlichkeit und sozialen Fähigkeiten durch Information, gesundheitsbezogene Bildung sowie die Verbesserung sozialer Kompetenzen im Umgang mit Gesundheit und Krankheit



VERHALTENSPRÄVENTION

SPANNUNGSFELDER DES FÜHRUNGSTALLTAGS

Gruppe

Zentrale

Projekt

Mitarbeiter*in

Informelle Strukturen

Sozialstruktur



Gruppe

Dezentrale

Linie

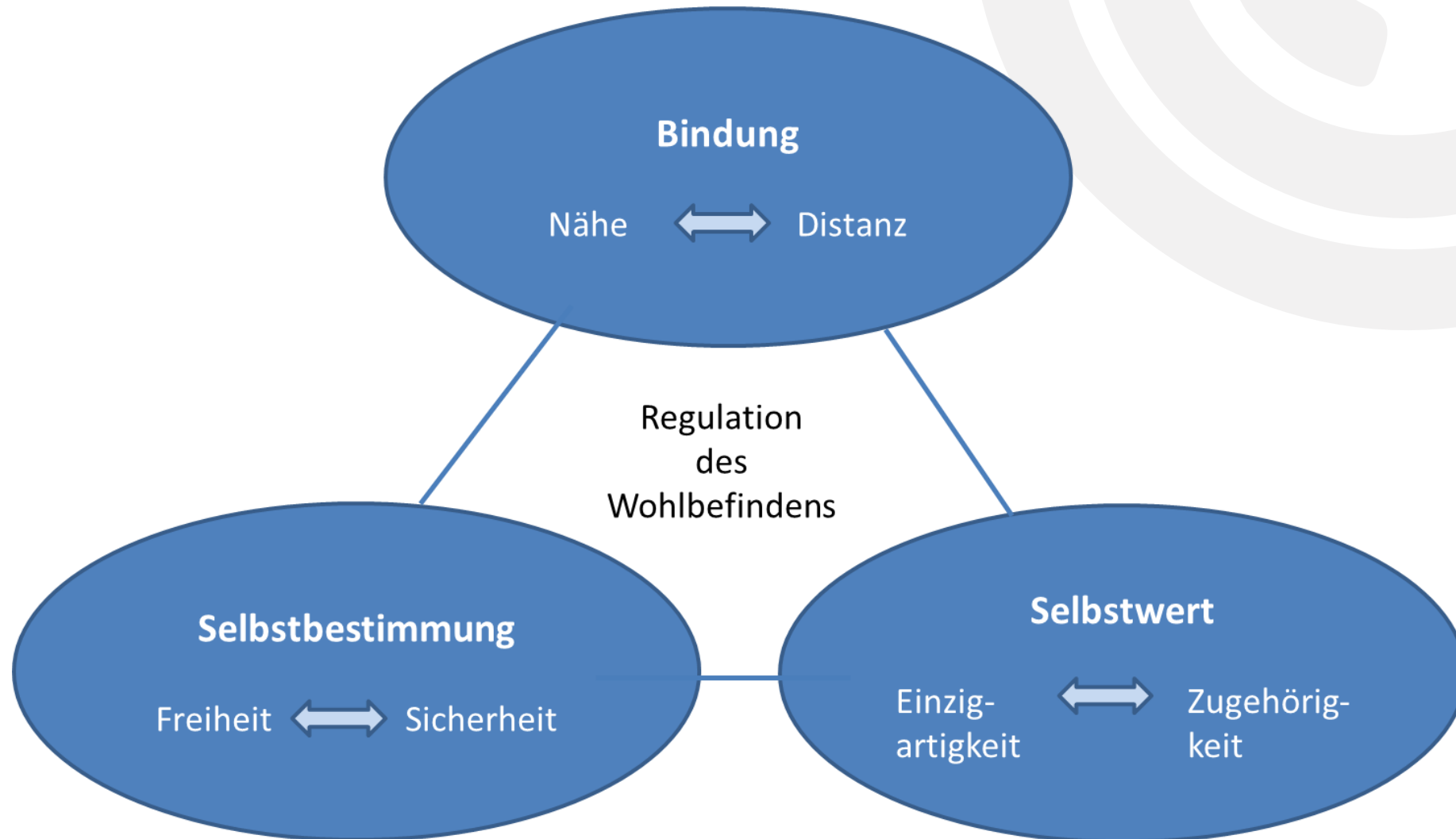
Unternehmen/Betrieb

Formale Strukturen

Technik

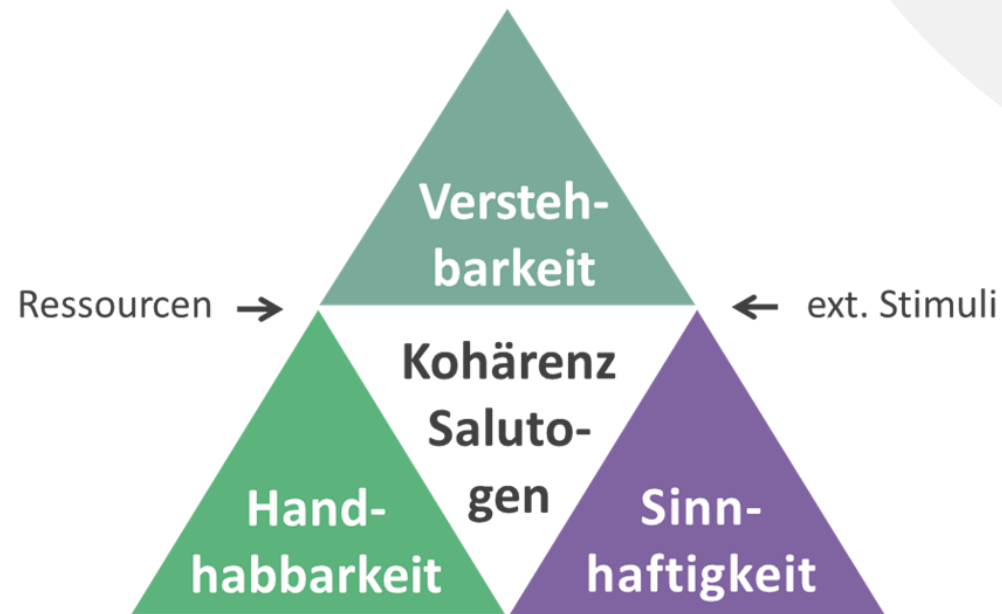
Foto: Thinkstock / Nah Ting Feng

ICH UND WIR IN BALANCE



FAKTOREN EINER GESUNDHEITSFÖRDERNDEN UNTERNEHMENSKULTUR

„Meine Welt ist verständlich, stimmig, geordnet; auch Probleme und Belastungen, die ich erlebe, kann ich in einem größeren Zusammenhang sehen.“



„Das Leben stellt mir Aufgaben, die ich lösen kann. Ich verfüge über Ressourcen, die ich zur Meisterung meines Lebens, meiner aktuellen Probleme mobilisieren kann.“

„Für meine Lebensführung ist jede Anstrengung sinnvoll. Es gibt Ziele und Projekte, für die es sich zu engagieren lohnt.“

Quelle: Wikipedia

HALTUNGEN LEITEN – WERTE ENTSCHEIDEN



Quelle: <https://die-werteentwicklung.de/blog/artikel/wie-beeinflusse-ich-aktiv-die-fuehrungskultur-in-meinem-unternehmen/>

WIR-GEFÜHL DURCH GEMEINSAME WERTE



DIE **IDENTIFIKATION** MIT DEM UNTERNEHMEN, DEM BETRIEB STEIGT, WENN AKZEPTABLE WERTE VON ALLEN GETEILT WERDEN



Quelle: Adobe Stock



IDEE, ZIELE UND WERTE EINES UNTERNEHMENS, EINES BETRIEBS BRAUCHEN ENTSPRECHENDE **ORGANISATIONS- UND KOMMUNIKATIONSFORMEN**

**MEINE WERTE
ENTSCHEIDEN DARÜBER,
WAS MIR MEINE
MITARBEITER*INNEN UND
DEREN GESUNDHEIT
WERT SIND.**

Überzeugungen
Gefühle
Werte

Entscheidung
Handlung
Kommunikation

Unternehmens-
kultur
Kohärenzgefühl

**WERTE
BEZEICHNEN
DAS ...**

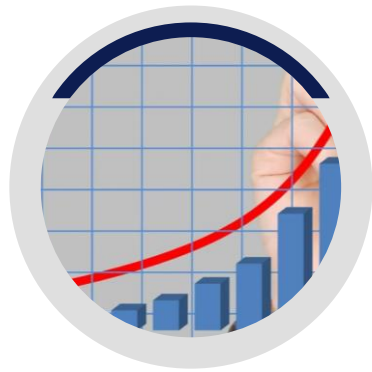
**was uns etwas wert ist,
was des Wünschens wert ist,
wofür wir uns einzusetzen bereit sind
was uns Orientierung gibt.**

Sie helfen uns ...

Unterschiedliches zusammenzubringen

uns auf Prioritäten und Ziele zu verständigen

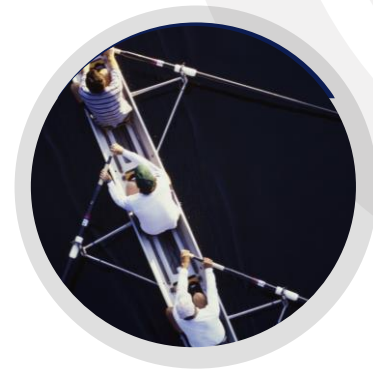
eine Vorstellung zu entwickeln von dem, was sein soll, kann oder muss



**UNTERNEHMENSERFOLG
WERT(E)VOLLES UNTERNEHMEN**



**GESUNDE, MOTIVIERTE
MITARBEITERINNEN**



WIR-GEFÜHL, TEAMGEIST



WERTE, HALTUNGEN

TAKING CARE OF PEOPLE IS GOOD BUSINESS



PRAXISTIPPS

KRISTIN KRAMER

AUSTAUSCH IN GRUPPEN

TEAMGEIST IN MEINEM UNTERNEHMEN



Was kennzeichnet und beeinflusst den Teamgeist in meinem Betrieb?

Faktoren – Erfahrungen - Beispiele

Wie beeinflusse ich aktiv die Führungskultur in meinem Unternehmen?

Erfahrungen – Möglichkeiten - Grenzen



FAKTOREN GESUNDHEITSFÖRDERNDER FÜHRUNG

10 Minuten Zeit: 1 Zeitnehmer*in, 1 Berichterstatter*in (1 Empfehlung an die Mitglieder der anderen Gruppen)

ERKENNTNISSE AUS DEN GRUPPENGESPRÄCHEN

Wie beeinflusse ich aktiv die Führungskultur in meinem Unternehmen?

- Nähe zulassen, Angstfreie Gespräche
- Führungskraft setzt Mitarbeiter so ein, dass die Stärken des Mitarbeiters zum Tragen kommen
- Beziehungsarbeit Führungskraft – Mitarbeiter
- realistische Ziele setzen
- Mitarbeiter*innen mit einbinden, das Ziel der Tätigkeit muss erkennbar sein, Mitarbeiter in die Planung einbeziehen
- Spannungen und Probleme werden nie aufhören. Ist dauernde Aufgabe von Führung.
- Respektvoller Umgang
- Führungskraft muss Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen
- Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen
- Führungskraft als Vorbild Werte zeigen und leben
- Mehr Informationen aus der Geschäftsleitung an das Team
- Angstfrei führen
- Anerkennung der Leistungen der Mitarbeiter im alltäglichen Umgang
- Lage des Unternehmens jederzeit offen kommunizieren.

ERKENNTNISSE AUS DEN GRUPPENGESPRÄCHEN

Was kennzeichnet und beeinflusst den Teamgeist in meinem Betrieb?

- Gemeinsame Ziele/Aufgaben – Meilensteine feiern
- Regelmäßige Kommunikation – Teamübergreifend
- Unterschiedliche Charaktere im Team - Stärken nutzen
- ein Projekt gemeinsam erfolgreich fertigstellen und zelebrieren.
- Bei Herausforderungen gemeinsam eine Lösung entwickeln wie beim nächsten Mal das Projekt noch besser umgesetzt werden kann
- Teamgeist --> gegenseitige Unterstützung ohne große Hürden
- Wichtig sind informelle Gespräche
- Andere Perspektiven einnehmen können.

WIE GUT IST DER TEAMGEIST IN IHREM TEAM?

10. Ich bin stolz auf mein Team.



9. Im Team feiern wir unsere Erfolge.



8. In meinem Team zu arbeiten, macht Spaß.



7. Konflikte im Team werden konstruktiv ausgetragen.



6. Wir sprechen offen über das Klima in unserer Zusammenarbeit.



1. Meine Kollegen stehen zu mir.



2. Ich fühle mich in meinem Team als Person anerkannt.



3. Ich kann mich auf mein Kollegen verlassen.



4. In unserem Team verfolgen wir alle das gleiche Ziel.

5. Bei uns bringt sich jeder in gleichem Maße ein.



Werte:
Leistung, Qualität,
Einsatzbereitschaft,
Gemeinschaft,
Gleichrangigkeit,
Solidarität

Aus dem psy.Res®-10-Faktoren-Modell ©Dr. Ulla Nagel GmbH

3 ERFOLGSGRUNDSÄTZE FÜR GUTEN TEAMSPIRIT



LEISTUNGSORIENTIERUNG

- Gemeinsame + eindeutige Ziele
- gegenseitige Unterstützung + Motivation



REGELKOMMUNIKATION

- Regelmäßige Teambesprechungen
- Sicherstellen, dass das Team einheitlich die gemeinsamen Ziele verfolgt



VERBINDLICHKEIT

- Durch Vereinbarungen und Nachverfolgung dieser
- für alle nachvollziehbares Vereinbarungsmanagement

WAS MACHT GESUNDE FÜHRUNG AUS?

10. Meine Führungskraft steht zu mir.



9. Meine Führungskraft lebt vor, was sie verlangt.



8. Meine FK gibt mir das Gefühl, dass ich als Mensch wichtig bin.



7. Wenn ich anderer Meinung bin, hört mir meine FK interessiert zu.



6. Meine Führungskraft lässt mich Aufgaben selbst planen und umsetzen.



Wie führen Sie?
Was ist Ihnen in der
Führung Ihrer
Mitarbeiter wichtig?



1. Meine Führungskraft erklärt mir genau, was sie von mir erwartet.



2. Meine FK gibt kritisches Feedback so, dass ich gut daraus lernen kann.



3. Ich weiß, wie meine FK mich einschätzt.



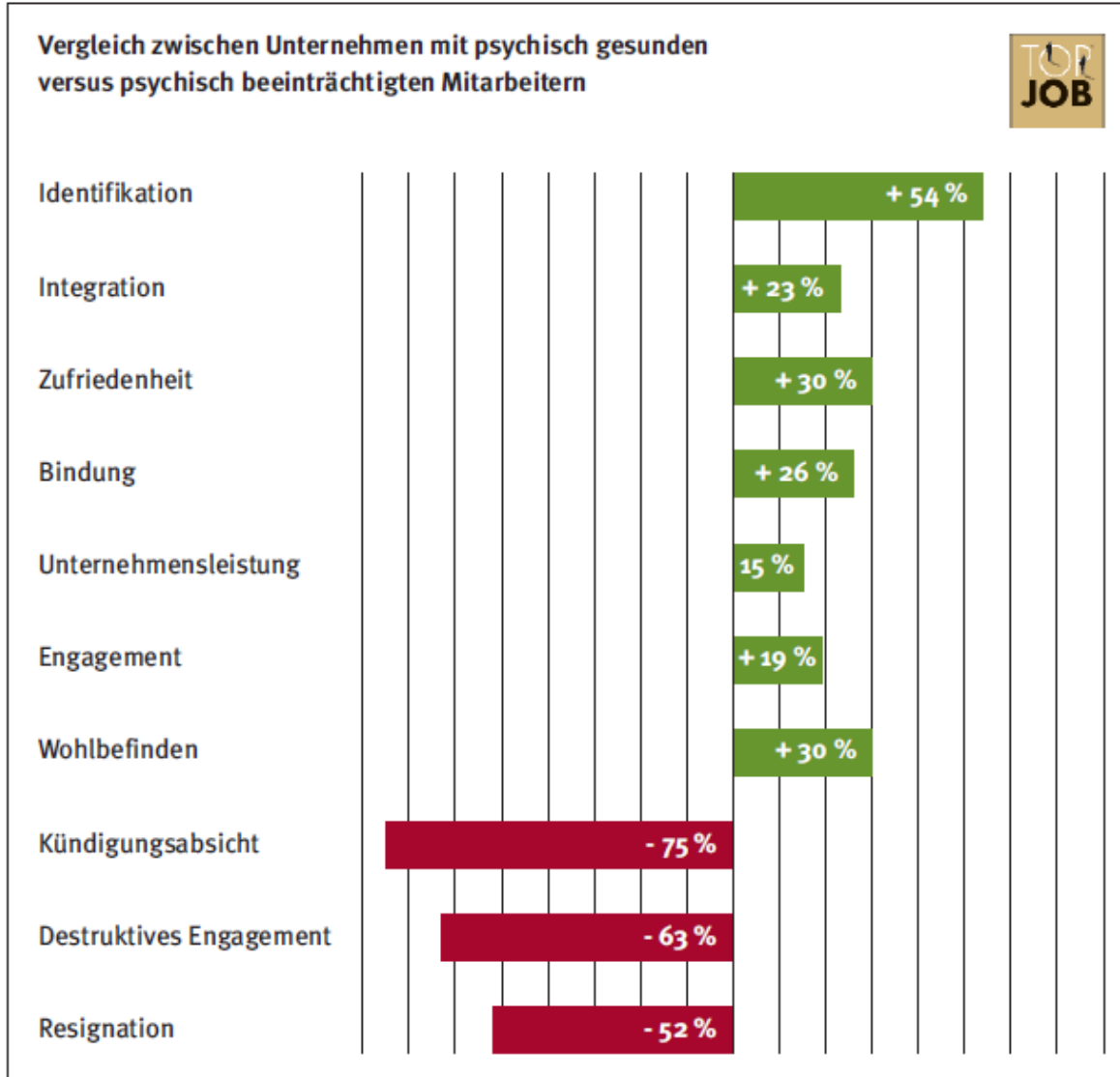
4. Gute Arbeit wird von meiner FK anerkannt und gelobt.



5. Meine Führungskraft lässt ihren Worten auch Taten folgen.

Aus dem psy.Res®-10-Faktoren-Modell ©Dr. Ulla Nagel GmbH

GESUNDE FÜHRUNG LOHNT SICH



„Die **Führungskraft** ist für die Mitarbeitergesundheit **genauso wichtig, wie gesunde Ernährung und Sport.**“

(Häfner, Pinnecker, Hartmann-Pinnecker: Gesunde Führung. 2019 Springer Verlag)

„Je besser Führungskompetenz und Vorgesetztenverhalten bewertet werden, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit und umso geringer sind die gesundheitlichen Beschwerden.“

(Zok 2011, S. 27)

Quelle: Top Job und Universität St. Gallen 2013

Stichprobe der Studie:

- 15.544 Mitarbeitern,
- 264 Geschäftsführern
Geschäftsführungsmitgliedern
- 96 Personalleitern aus 96 Unternehmen
- Rücklaufquote: 72 %

AUSTAUSCH IN GRUPPEN

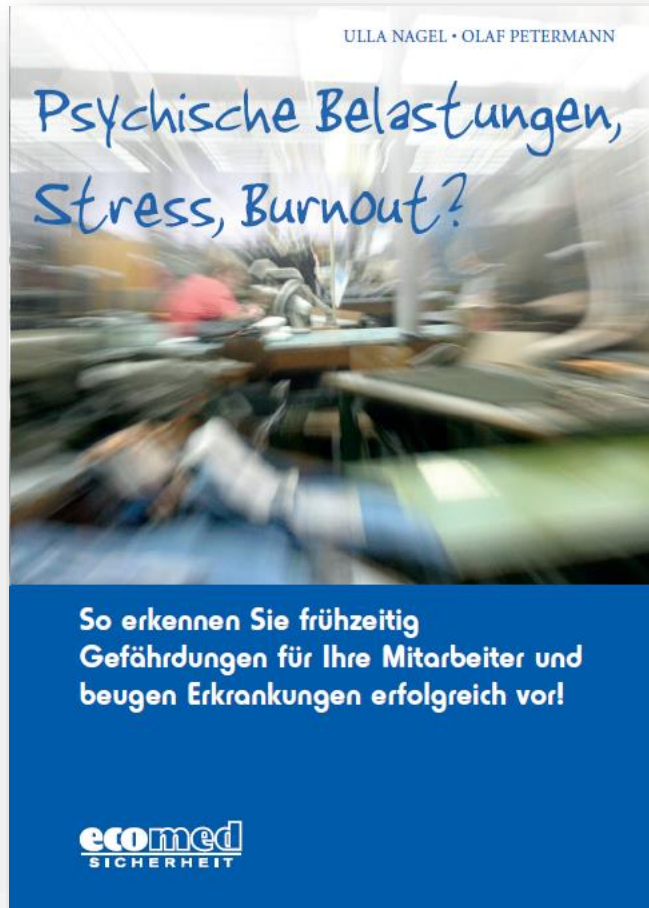
- Was tun Sie konkret schon in Ihrem Unternehmen?



ERGEBNISSE AUS DER GRUPPENARBEIT

- Firmenevents für alle Mitarbeiter und Familien
- regelmäßige Mitarbeitergespräche
- außerbetriebliche Events - Firmenlauf usw.
- Unterstützung Mittagsessen, Kindergarten
- wöchentliche Erfolgsmeldung an Belegschaft
- Gemeinsamer Sport
- regelmäßige Jour fix Termine
- Kommunikation in täglichen Abläufen integrieren z.B. Schichtübergaben
- Online-Yoga mit Personal Trainer
- Einchecken mit der Frage nach der inneren Wetterlage - da kommen die Antworten etwas differenzierter
- Führungskräfte-Seminare
- Als Vorgesetzter führe ich die Gespräche mit den Mitarbeitern generell an deren Arbeitsplatz, d.h. ich gehe zu ihnen.
- Gemeinsamer Gesundheitstag... haben wir schon einmal mit Fr. Kronen gemacht... war damals sehr gut angekommen...
- Gemeinsame Sportwettkämpfe mit sozialem Hintergrund. Bei Zielerreichung Möglichkeit der Spende an soziale Einrichtung. Finanzierung durch Arbeitgeber.

LITERATUREMPFEHLUNGEN



Infoflip:
**Beurteilung von
Gesundheitsfaktoren
durch Mitarbeiter oder
Psychische Gesundheit
in der Arbeit beurteilen
und fördern durch
Personalverantwortliche**

Herausgeber:

Dr. Ulla Nagel GmbH

www.dr-ulla-nagel.com

www.ecomed-storck.de
ISBN 978-3-609-69591-4

<https://www.psyres-online.de/>



VIELEN DANK!



KRISTIN.KRAMER@DR-ULLA-NAGEL.COM

JDRUMM@BO.DRS.DE



[HTTP://WWW.DR-ULLA-NAGEL.COM/](http://WWW.DR-ULLA-NAGEL.COM/)

[HTTPS://KIRCHE-UND-GESELLSCHAFT.DRS.DE](https://KIRCHE-UND-GESELLSCHAFT.DRS.DE)