

Betrieblicher Gesundheitsmanager

Eine Ausbildung von Eudemos



Eudemos
Mehr Leistung. Mehr Mensch.



1. Ausgabe
© Eudemos 2017

Inhalt

S. 4 » Gründe für ein betriebliches Gesundheitsmanagement

S. 12 » Nutzen & Inhalt der Ausbildung

S. 14 » Digitale Lernmodule

- › Stresshormon Cortisol
- › Früherkennung und Fürsorge
- › Differenzialdiagnosen von Burnout
- › Psychologik von Burnout

» Gründe für ein betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Gesellschaft in Deutschland erlebt im Moment mehrere sogenannte Megatrends. Megatrends sind große Bewegungen oder Umbrüche, die das Bild der Gesellschaft und ihr Grundverständnis dauerhaft verändern werden. Allerdings ist es nicht so einfach, diese Umbrüche selbst wahrzunehmen. Es gibt zwar überall Anzeichen, aber im Konkreten, Persönlichen erleben wir die Welt doch als Kontinuum.

Folgende Megatrends tragen dazu bei, dass ein betriebliches Gesundheitsmanagement sinnvoll und notwendig geworden ist:

#1 Wir altern

Unter dem Stichwort Demografie verstehen wir einen Trend, der seit mehr als 10 Jahren mit Sorge betrachtet wird. Mittlerweile sind die meisten Unternehmen mittendrin in der demografischen Problemlage. Die Bevölkerung altert und es kommen zu wenig Junge nach. Man macht sich das vielleicht nicht bewusst, aber schon heute kann man ziemlich genau berechnen, wann wie viele Menschen in welchem Alter sein werden, denn die Menschen sind bereits geboren. Die Länder und Kommunen können heute bereits sagen, wie viele Kindergarten- und Schulplätze

sie in 3-7 Jahren brauchen werden. Manchmal kommt eine unerwartete Zuwanderungswelle dazu, wie 2015 und 2016 der Zustrom von Flüchtlingen, aber das sind eher willkommene Entlastungen des demografischen Effektes.

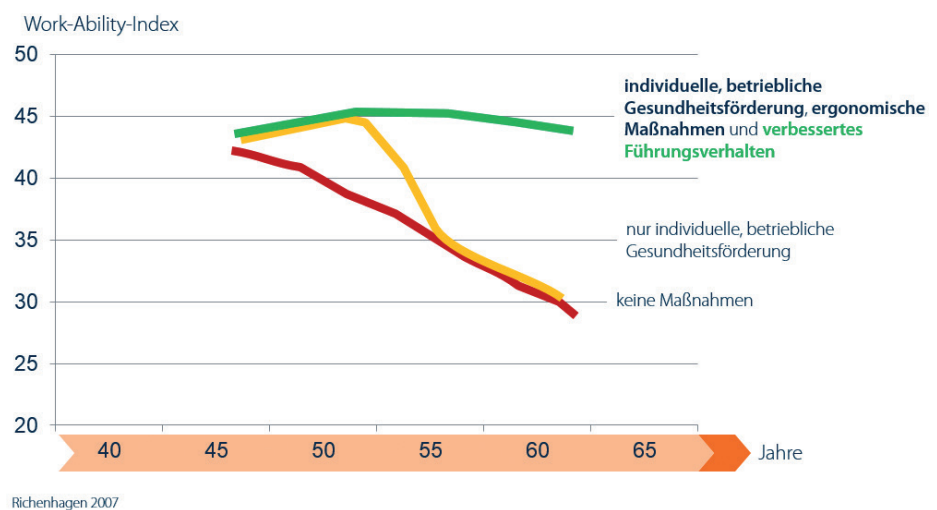


Abbildung 1: Die gesundheitsbezogene Arbeitsfähigkeit sinkt mit zunehmendem Alter ab. Aber es gibt durch positive Nachrichten: Die Arbeitsfähigkeit kann durch BGM beeinflusst werden, wie die grüne Kurve zeigt.

Unternehmen haben heute ein Durchschnittsalter von 45 Jahren und mehr. Ein solcher Durchschnitt bedeutet, dass knapp 40 % eines Unternehmens 50 Jahre oder älter sind. Ältere Menschen produzieren mehr Krankheitstage. Dieser Effekt ist klar belegt, z. B. im jährlichen BKK Gesundheitsreport (vgl. Abbildung 2). **Dort sind es die vier Treiber Muskel-Skelett-Erkrankungen, psychische Störungen, die Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Tumore bzw. Krebs (Neubildungen).** Ab-

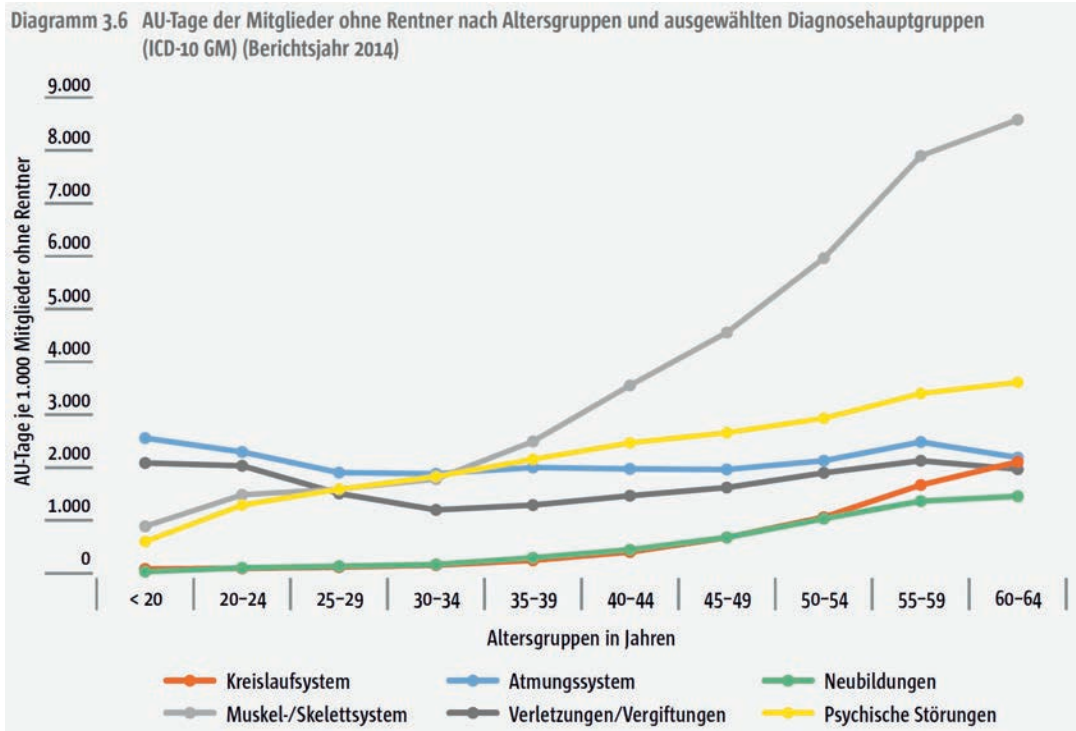


Abbildung 2: Arbeitsunfähigkeitstage (ohne Rentner) für bestimmte Krankheitsgruppen nach Alter (Berichtsjahr 2014, BKK Gesundheitsreport 2015, S. 174).

bildung 1 zeigt eine spannende Untersuchung von Prof. Dr. Riechenhagen. Er untersuchte den Zusammenhang von Arbeitsfähigkeit (im Englischen: Work-Ability-Index) und dem zunehmenden Alter. **Die Botschaft: Tun Unternehmen nichts fürs BGM, geht es steil bergab mit der Arbeitsfähigkeit. Doch die grüne Kurve macht Mut, denn ein gutes BGM kann die Arbeitsfähigkeit bis ins Rentenalter hinein erhalten.**

#2 Digitalisierung

Dieser Trend umfasst nicht nur die massive Einführung von computergestützten Arbeitsplätzen, sondern auch die sogenannte Industrie 4.0 und die Roboterisierung von Arbeit. Der Trend führt zwar auch zu Arbeitserleichterungen in Bezug auf körperliche Tätigkeiten. Gleichzeitig wird Arbeit immer mehr verdichtet und komplexer. Menschen, die aufgrund ihrer niedrig ausgeprägten Technikkompetenz nicht mithalten können, geraten unter Druck. Sie entwickeln Angst vor Arbeitsplatzverlust, und das ist ein krankmachender Stressor.

Zusammen mit den wirtschaftlichen Krisen der letzten Jahre ergibt sich eine grundlegende Unsicherheit, die je nach Unternehmen mehr oder weniger deutlich ausgeprägt ist. Mit der Digitalisierung wird die Verbundenheit zum Unternehmen brüchiger, es gibt einfach weniger Kontakte zwi-

schen den Mitarbeitern. Und wer weniger verbunden ist, der wechselt auch schneller das Unternehmen. Im Schatten der Digitalisierung wächst also die Fluktuation. Für ältere, anders geprägte Mitarbeiter ist es häufig noch unvorstellbar, nicht das ganze Arbeitsleben lang beim gleichen Arbeitgeber zu arbeiten. Für sie bedeutet Digitalisierung eine Verunsicherung.

Führungskräfte haben mit diesen oft unausgesprochenen Ängsten zu tun. Sie äußern sich meist durch Widerstand gegen Neuerungen, beharren auf dem Alten, Dienst nach Vorschrift oder meckern über „die da oben“. Wenige benennen direkt ihre persönlichen Ängste. Die Gefahr solcher Ängste ist jedoch die Art und Weise, wie Menschen damit umgehen: Zunehmend werden Alkohol, Medikamente oder gar Drogen konsumiert, um den Druck weniger wahrnehmen zu müssen. Solche Substanzen erzeugen ein Glücksgefühl oder reduzieren Anspannung und Ängste, leider mit fatalen Folgen.

Deswegen kommt der Führungskraft als Gesprächspartner, als sensibler Sensor und als Früherkenner so eine hohe Bedeutung zu.

#3 Geringe Gesundheitskompetenz

Eine europäische Studie zur Gesundheitskompetenz (Health Literacy) von Bürgerinnen und Bürgern verschiedener EU-Länder ergab, dass Deutschlands Gesundheitskompetenz im Mittelfeld angesiedelt ist. 40 % der Versicherten zeigten eine schlechte oder sehr schlechte Gesundheitskompetenz, die ihre Ausprägung so zeigt:

- geringe Kenntnis des Gesundheitssystems, der Organe und Abhängigkeiten
- geringe Kompetenz bei der Arztauswahl und Einschätzung der Kompetenz eines Arztes
- geringe Kenntnis über Patientenrechte, das Recht auf Zweitmeinung, das Recht auf Überprüfung der wechselseitigen Abhängigkeiten bei verordneten Medikamenten usw.
- gering ausgeprägtes Vorsorge- und Früherkennungsverhalten
- geringes Wissen um Gesundheit und Krankheitsentstehung insbesondere hinsichtlich des Lebensstils

Vor diesem Hintergrund ergibt sich für Unternehmen und Führungskräfte eine schwierige Herausforderung. Menschen mit niedriger Gesundheitskompetenz werden häufiger krank, gehen häufiger zum Arzt, sind auch deutlich mehr krankgeschrieben. Das liegt auch daran, dass sie sich um ihre Genesung nicht sonderlich gut kümmern und kaum vorbeugende Maßnahmen ergreifen.

Da auch Unternehmen und Führungskräfte hier keine geeigneten Kompetenzen aufweisen, muss es Aufgabe des BGMs sein, entsprechendes Wissen den Mitarbeiter/innen zur Verfügung zu stellen - auch, um in der Führungsarbeit den Verweis darauf zu ermöglichen.

Grundsätze

Fassen wir die Grundsätze des Gesundheitsmanagements zusammen:

- BGM ist notwendig, weil die **Fehlzeiten und Produktivitätsverluste in den kommenden Jahren vermutlich steigen** werden, insbesondere durch eine Alterung der Belegschaft.
- BGM ist in den Betrieben notwendig und **braucht eine Ausrichtung über rein präventive Ansätze hinaus**, weil die Versorgung im Gesundheitssystem nicht zielführend ist und die Unternehmen mit den Kosten dieser Fehler alleingelassen werden.
- BGM ist notwendig, weil wir zwar ein **unfassbar großes Angebot an Gesundheitsmaßnahmen haben, es aber an Erkenntnis, Einsicht und Motivation fehlt**. Dies kann häufig nur in der spürbaren Konsequenz am Arbeitsplatz erfolgen. Zudem lassen sich hier auch Hilfen bündeln, die eine Privatperson in dieser Form nicht kennen kann, selbst wenn es sie gibt.
- **Führungskräfte sind im BGM zentral Mitwirkende**. Ohne sie läuft es nicht, denn sie sind meist die Ersten, die merken, dass bei einem Mitarbeiter etwas schief läuft.



Der obere Teil der Faktoren fällt in das Gebiet der **Verhaltensprävention**. Hier geht es im Wesentlichen um Gesundheitskompetenz und Unterstützungsangebote die den einzelnen Mitarbeiter bei seiner Prävention, seiner Früherkennung und seiner Therapie unterstützen (siehe das Modell auf Seite 10).

Der untere Teil befasst sich mit den arbeitsbezogenen Einflussfaktoren der Sphäre **Verhältnisprävention**. Hier geht es um Themen, wie Arbeitssicherheit, Führungskultur, Arbeitsgestaltung, Prozesse, Teamkultur usw.

Spannend ist dabei zum einen, dass viele Faktoren auch positiven Einfluss auf die Gesundheit haben, etwa über die Achse **Arbeitsglück**. Zum anderen gibt es ein wissenschaftliches Erklärungsmodell wie Stress, Lebensstil, Psyche, Nerven, Hormone und das Immunsystem zusammenspielen. Die Forschungsdisziplin **Psycho-Neuro-Endokrino-Immunologie** erlaubt Einblicke in Wirkzusammenhänge, die bisher nicht bekannt waren.

Mittels einer **laienverständlichen Medizin-Argumentation** können wir so auch solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen, die für weiche Themen, wie Pause, Entspannung, Erholung usw. nicht zu begeistern waren.



Messbar über Gesundheitsbefragung und Vorsorgeuntersuchungen

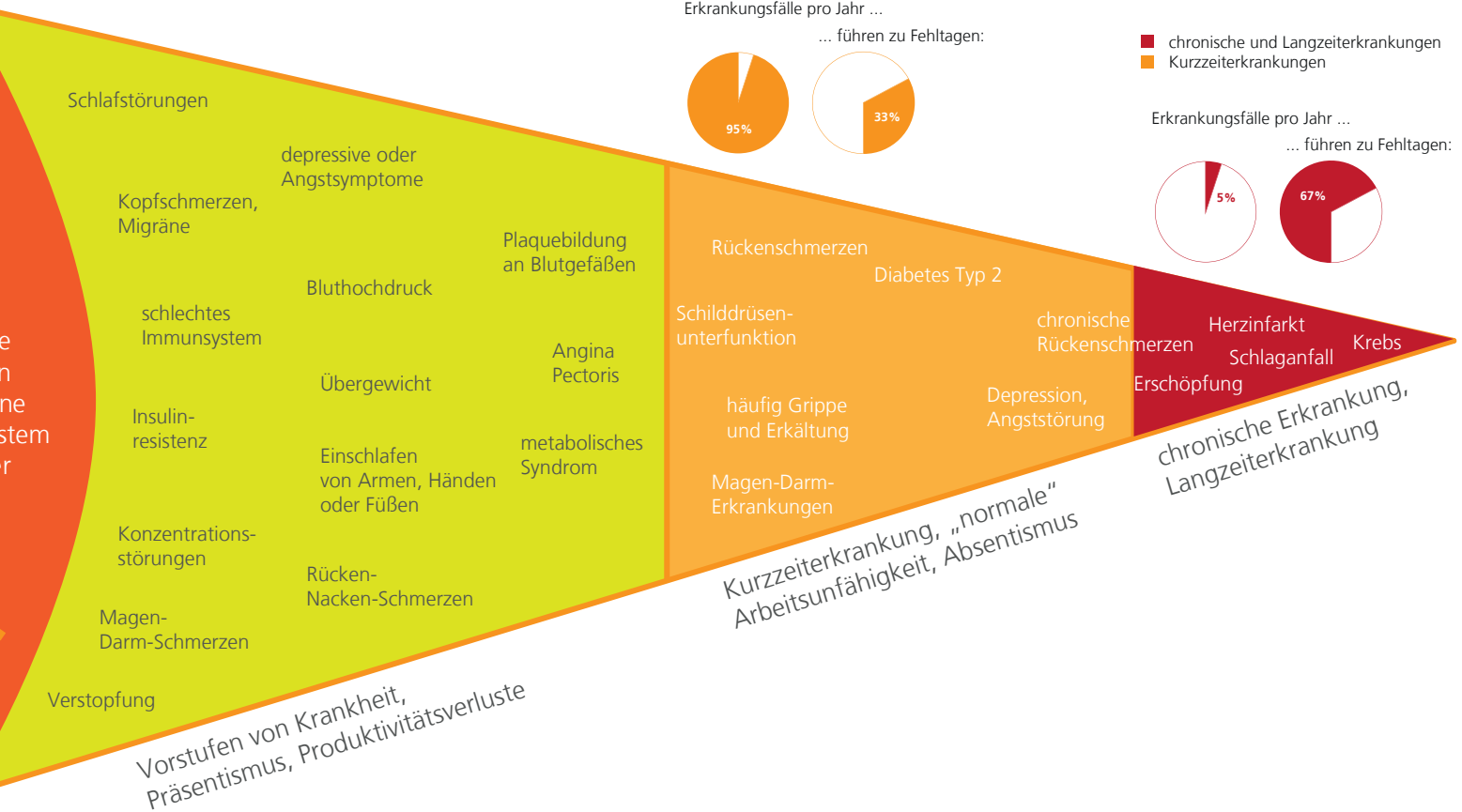


Abbildung 3: Modell: Multifaktorielle Entstehung von Krankheit. Quelle: Eudemos.

» Vier Ansatzebenen für ein funktionierendes Gesundheitsmanagement

Aus unserer Sicht sollte ein nachhaltiges Gesundheitsmanagement die folgenden vier Wirkhebel aufweisen:

- **Prävention und Gesundheitskompetenzentwicklung**
- **Früherkennung**
- **Intervention und Therapiemotivation**
- **Wiedereingliederung**

Prävention. Mit Prävention setzen wir bei den Einflussfaktoren auf Erkrankungen an. Durch Verbesserung des Lebensstils, durch bessere Ernährung, Ausdauersport, Stressbewältigung usw. nehmen wir Einfluss darauf, ob in 5-10 Jahren Erkrankungen entstehen oder nicht. Hierfür sind Präventionskurse relevant, aber auch eine gesundheitsförderliche Unternehmens-, Fehler- und Kommunikationskultur. Auch ein partnerschaftlicher Führungsstil trägt zur Prävention von Erkrankungen bei. Besonders wichtig im Hinblick auf die Prävention von Erkrankungen ist auch die Gesundheitskompetenzentwicklung eines jeden Arbeitnehmers.

Gesundheitskompetenzentwicklung. Gesundheitskompetenz (Health Literacy) ist die Fähigkeit, Informationen zu gesundheitsrelevanten Themen zu sammeln, zu verstehen, zu interpretieren, kritisch zu hinterfragen und schließlich anzuwenden. Einfacher formuliert: ein gesundheitskompetenter Mensch ist im täglichen Leben dazu fähig, Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf seine Gesundheit auswirken. Das bedeutet, er verhält sich achtsam gegenüber sich selbst, entwickelt Maßnahmen zum Schutz seiner Gesundheit und zum Vorbeugen von Belastungen oder Krankheit. Die Gesundheitskompetenzentwicklung ist ein zentraler Baustein zur Prävention von Erkrankungen.

Früherkennung. Mit Früherkennung setzen wir im Feld der Vorstufen von Erkrankungen an. Mehrere Stellen im Unternehmen, die Führungskräfte, die Personalabteilung, der Betriebsrat und ggf. die Sozialberatung sollten sensibilisiert sein und sehr früh mitbekommen, wenn ein Mitarbeiter erste Anzeichen von Fehlbelastung, Demotivation oder Erschöpfungssymptomen zeigt.

Intervention und Therapiemotivation. Hinter diesem Punkt können sich viele nichts vorstellen. Intervention im weiteren Sinne bedeutet, dass Maßnahmen umgesetzt werden, um eine Situation oder einen Zustand zu verändern. Häufig liegen zwischen der Wahrnehmung eines Symptoms und dem Einsetzen der richtigen Therapie Jahre. Dann fehlen die Intervention und auch die Motivation, etwas an der Situation zu verändern. Am Beispiel Rückenschmerzen ist das gut erklärbar.

Ein Mitarbeiter hat häufiger Nackenverspannung und Rückenschmerzen. Er unternimmt . . . nichts. Irgendwann geht er zum Hausarzt und bekommt vielleicht ein Schmerzmittel oder ein Muskelrelaxans. Die Schmerzen werden kurzzeitig besser, aber gehen dauerhaft nicht weg. Er bekommt einen Bandscheibenvorfall und fällt für mehrere Wochen aus.

Anders könnte es so laufen: Der Mitarbeiter nimmt an einem Präventionskurs „Rückenschule“ teil. Er lernt richtige Sitzhaltung und Übungen zur Entspannung. Daraufhin wagt er sich in einen Yogakurs und seine Rückenschmerzen sind dauerhaft weg. Ähnliche Beispiele gibt es auch für Herzinfarkt oder Diabetes Typ 2 uvm. Im zweiten Fall hat der Mitarbeiter selber etwas dafür getan, seine Situation schnell zu verbessern, er hat interveniert und eine hohe Therapiemotivation mitgebracht. Im ersten Fall hat genau diese Motivation und die rechtzeitige und nachhaltige Intervention gefehlt.

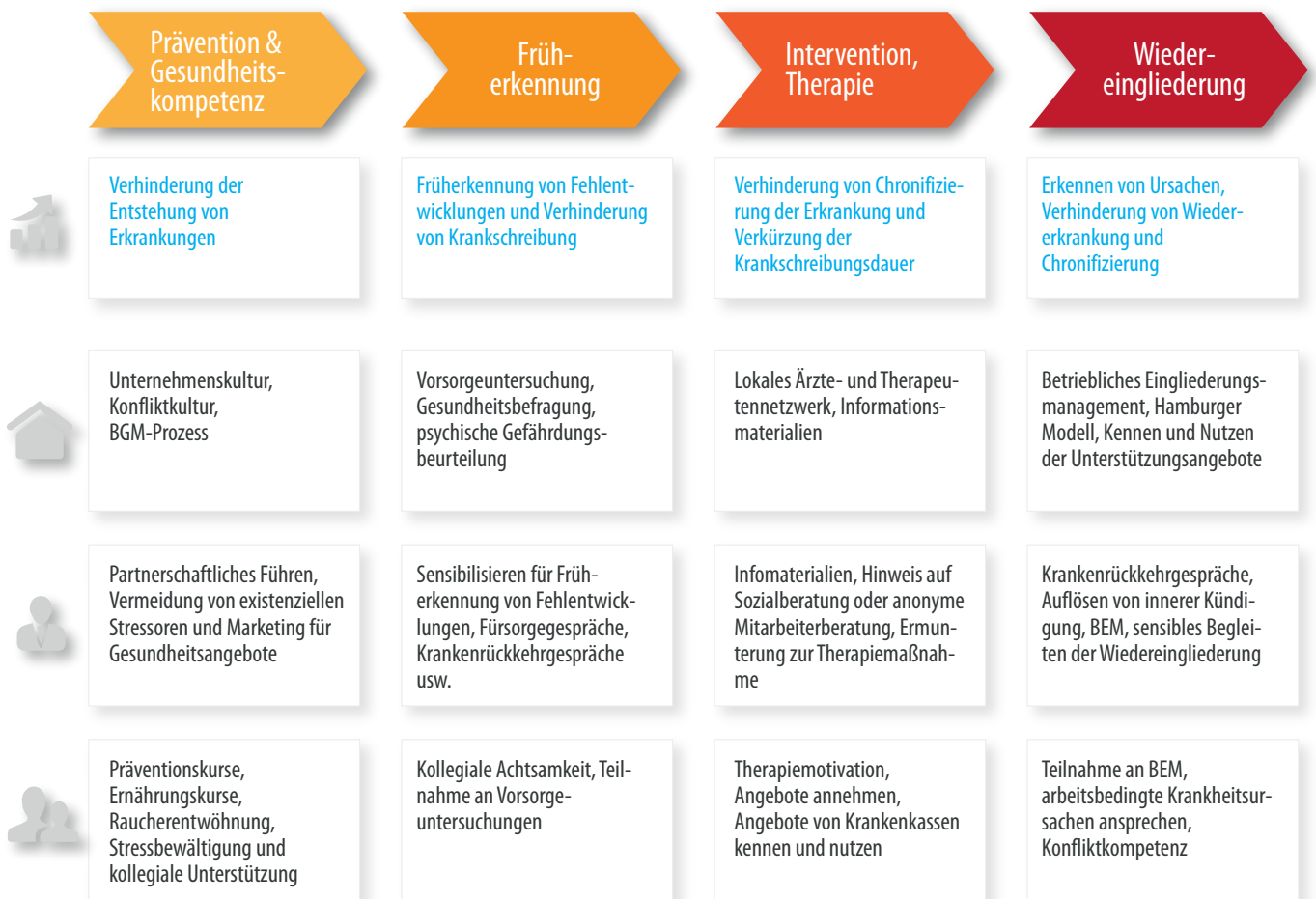


Abbildung 4: Mit den vier Ansatzebenen eines vollwertigen Gesundheitsmanagements werden neben der Prävention, also der Verhinderung von Erkrankung, vor allem die schnelle Zuführung von kranken oder bald kranken Mitarbeitern zu den richtigen Therapeuten oder Ärzten als Ziel formuliert. Auch die Wiedereingliederung von ausgefallenen Mitarbeitern ist wichtig. Beachten Sie bitte, dass diese Grafik NICHT Ihr BGM darstellt, sondern eine Sammlung von Ansatzpunkten zusammenfasst.

Wiedereingliederung. Die Wiedereingliederung ist deswegen eine so wichtige Phase, weil hier nachgeholt werden kann, was bei der Früherkennung versäumt wurde: Informationsgewinnung und Unterstützung des Mitarbeiters. Krankenrückkehrgespräche, ein funktionierendes und wirksames

betriebliches Eingliederungsmanagement, stufenweise Wiedereingliederung, deren Sinnhaftigkeit von Führungskräften und Mitarbeitern erkannt und verstanden wird, sind hier wichtige Mittel. Das BGM-Team sollte alle wichtigen Akteure, Unterstützungspartner und Geldgeber kennen.

» Ausbildung zum Gesundheitsmanager

Zur Etablierung von BGM in Ihr Unternehmen, empfehlen wir Ihnen einen sogenannten Gesundheitsmanager zu installieren. Dieser leitet das BGM-Projekt. Damit dieser seine Aufgabe auch kompetent erfüllen kann, sollte er zum Gesundheitsmanager ausgebildet werden:

NUTZEN

- Die Teilnehmer unterscheiden zwischen notwendigen und optionalen Bestandteilen eines systematischen BGM.
- Die Teilnehmer bekommen zahlreiche, praxiserprobte Instrumente für den optimalen Einsatz in der Praxis an die Hand.
- Die Teilnehmer lernen relevante medizinische und psychologische Basiskonzepte kennen (z. B. Stressmedizin, existenzielle Stressoren, psychische Störungen oder Suchterkrankungen).
- Die Teilnehmer erhalten aktuelles Wissen zur Entwicklung eines zugeschnittenen BGM-Ansatzes und verstehen, was sie bei einer Einführung beachten sollten.
- Der Gesundheitsmanager leitet und moderiert den zentralen Steuerkreis Gesundheit.
- Er verringern die Abhängigkeit von externen Beratern und kann deren Angebote fachkundig validieren.
- Er stellt sicher, dass die Ansätze aus der Initialphase sachgerecht und kompetent weitergeführt werden.

THEMEN DER AUSBILDUNG

Einführung in das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)

- Was heißt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und was umfasst es?
- Bedarfserfassung: Welche betrieblichen Kennzahlen machen Sinn? Was lese ich daraus?
- Welche Werkzeuge und Methoden eignen sich? Wie können die Daten genutzt werden?
- Was ist die Rolle des Gesundheitsmanagers konkret im Unternehmen?

Psychische Gefährdungsbeurteilung

- Warum muss diese durchgeführt werden? Was umfasst diese?
- Welches Modell liegt ihr zu Grunde?
- Wie kann ich die psychische Belastung messen, beurteilen und Maßnahmen ableiten?
- Schwerpunkt Mitarbeiterbefragung

BGM-Rollen im Unternehmen

- Wie können die Mitarbeiter eingebunden werden?
- Rolle und Unterstützung von Geschäftsleitung, Führungskräften und dem Betriebsrat
- Stakeholder im Unternehmen adressieren, abholen und einbinden
- interne Steuerkreise und Unterstützungsstrukturen schaffen

Unterstützungspartner einbinden

- Rolle des Betriebsarztes
- Berufsgenossenschaften, Krankenkassen

Nachhaltiges BGM in der Praxis & digitale Kampagnenstrategien

Gesundheitskompetenz & Gesundheitswissen

- Was bedeuten die Zivilisationserkrankungen für unser Unternehmen?
- Physische und psychische Erkrankungen erkennen und einordnen
- Abgrenzung zu Burnout, Depression und Angststörungen
- Wie können sich Mitarbeiter und Führungskräfte diesem Thema nähern?
- Welche Möglichkeiten der Prävention gibt es auf Unternehmensebene?
- Welche Rolle kommt hier den Gesundheitsmanager/in zu?
- Wie können schwierige Gespräche geführt werden? Verantwortlichkeiten und Grenzen.
- Die wichtige Rolle von Betriebsvereinbarungen

DAUER

- Die Ausbildung erfolgt in 2 x 2 Tagen.

TEILNEHMER

- maximal 15 Personen

DIGITALE LERNMODULE

Zur Einarbeitung wird das selbstständige Durcharbeiten diverser digitaler Lernmodule vorausgesetzt. Die Lernmodule stellt Eudemos in seiner Lernraum-Umgebung zur Verfügung.

Folgende digitale Lernmodule werden verwendet:

- Psychologie von Burnout
- Differenzialdiagnosen von Burnout
- Das Stresshormon Cortisol
- Früherkennung und Fürsorge

Der Zugang erfolgt über einen namentlichen Login in unserem digitalen Lernraum. Ein Internetanschluss und der Anschluss eines Kopfhörers sind erforderlich. Der Lernraum kann auch von außerhalb des Firmennetzwerks erreicht werden, kann also auch von privaten Computern oder Tablets genutzt werden. Die Lernmodule sind auf den nächsten Seiten ausführlich beschrieben.

Teilen der Ausbildungskosten

Ein gemeinsame Ausbildung mit Teilnehmern aus mehreren Unternehmen oder mit Firmenkunden ist möglich und ausdrücklich erwünscht.



Digitales Lernmodul Differenzialdiagnosen von Burnout

ZUSAMMENFASSUNG

Das Lernmodul „Differenzialdiagnosen von Burnout“ versteht sich nicht als ein normales Lernmodul, sondern ist vielmehr ein umfangreiches Nachschlagewerk. Es ermöglicht dem Nutzer, diejenigen Erkrankungen, welche sehr ähnliche Symptome eines Burnouts aufweisen, kennenzulernen und sich einer Diagnosestellung durch einen Facharzt zu nähern.

Es werden einerseits sehr klassische Krankheitsbilder erläutert, wie Laktose-, Gluten- und Fruktoseunverträglichkeit, bei denen die Betroffenen sich häufig nicht über die weitreichenden Symptome und Folgen im Klaren sind. Andererseits werden Erkrankungen beschrieben, deren Differenzialdiagnose zu Burnout gleichfalls schwierig zu stellen ist, die jedoch nicht so geläufig sind, wie bspw. Borreliose, Schlafapnoe, Vitamin-B12-Mangel oder Wechsel- und Nebenwirkungen von Medikamenten.

Das Lernmodul stellt in einer selbst für Laien verständlichen Sprache diverse Krankheitsbilder, deren Entstehung und Symptome, die Diagnosestellung sowie die eventuellen Therapieansätze dar.

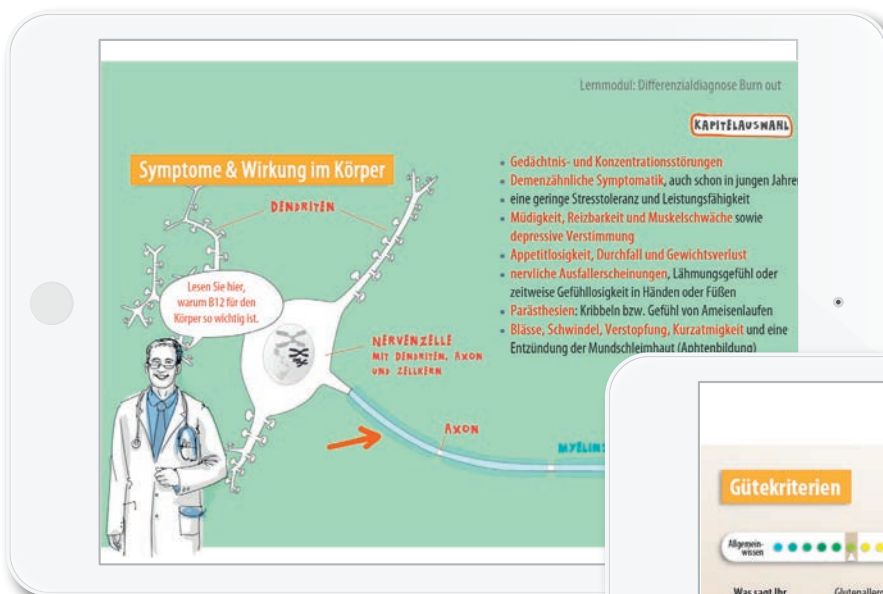
Jedes Kapitel umfasst die genutzten Quellen und Buchempfehlungen. Auch werden dem Nutzer im Downloadbereich ausdrückbare Checklisten für den Arztbesuch sowie die erläuterten Krankheitsbilder, deren Symptome und Diagnosestellung zur Verfügung gestellt.

INHALT

- Die wichtigsten Differenzialdiagnosen mit Erschöpfung als Haupt- oder Nebensymptomatik
- Aufzeigen von Prävention, Diagnose- und Therapiemöglichkeiten
- Aufzeigen geeigneter Therapeuten und ärztlicher Spezialisten

DAUER

- ca. 60 Minuten



Digitales Lernmodul Psychologik von Burnout

ZUSAMMENFASSUNG

Burnout ist eine komplexe Erkrankung, die für Betroffene großen Leidensdruck und für Betriebe große Produktivitätseinbußen und viele Arbeitsunfähigkeitstage mit sich bringt. Burnout ist nicht nur ein psychisches Geschehen - im Körper zeigt sich Burnout anhand charakteristischer Stoffwechsellmuster.

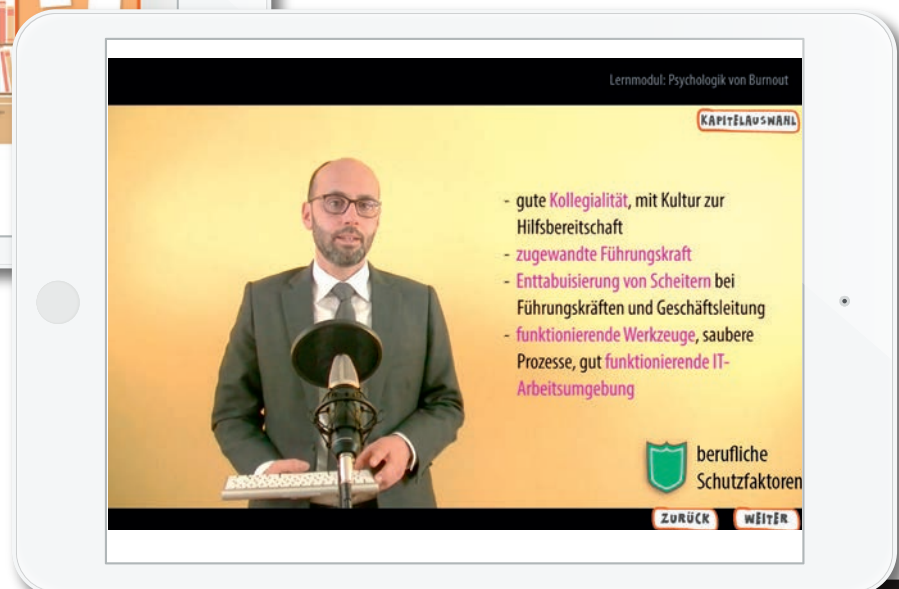
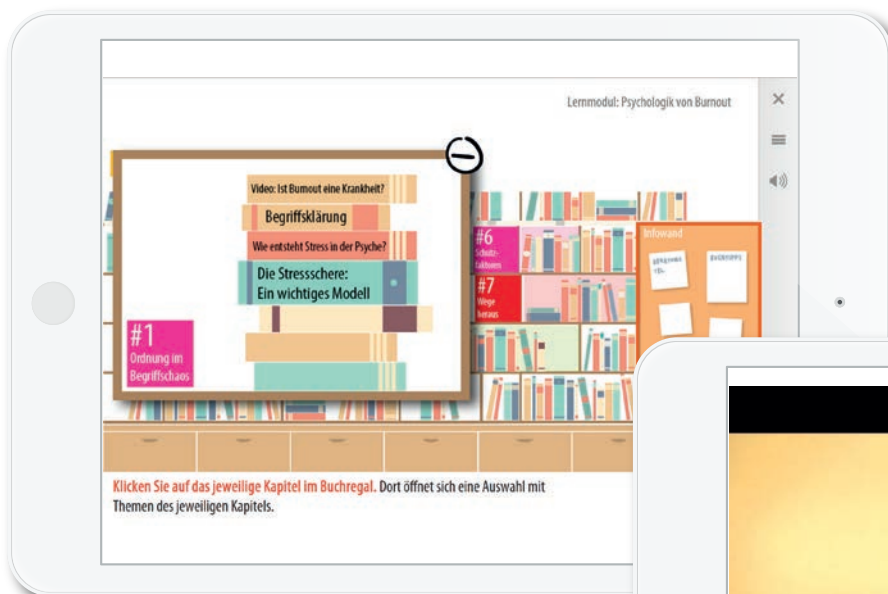
Dieses Lernmodul stellt einerseits die Komplexität des Phänomens dar und räumt mit Vorurteilen und Mythen auf. Andererseits gibt es konkrete Tipps zur Prävention von Burnout und zum Umgang mit Burnout, „wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist“. Führungskräfte können sowohl ihre eigene Burnout-Gefährdung als auch den Umgang mit betroffenen Mitarbeitern reflektieren und analysieren.

INHALT

- Stoffwechselerkrankung Erschöpfungssyndrom: Was passiert im Körper bei Dauerstress?
- Differenzialdiagnose „Erschöpfung“: Welche Krankheiten noch hinter Erschöpfung stecken können.
- Spezialfokus: Neurotransmitterstörung
- Der innere Antrieber: Die Burnout-Persönlichkeit oder warum Menschen über ihre Grenze gehen.
- Rahmenbedingungen: ständige Erreichbarkeit und Entgrenzung der Arbeit.
- Prävention & Therapiemöglichkeiten
- gefilmtes Interview mit dem Neurologen und Psychiater Hinrich Hörnlein-Rummel aus Berlin

DAUER

- ca. 60 Minuten



Digitales Lernmodul Früherkennung und Fürsorge

ZUSAMMENFASSUNG

Dieses Lernmodul erläutert, wie Führungskräfte gesundheitliche und leistungsmäßige Fehlentwicklungen bei Mitarbeitern frühzeitig erkennen können. Im Mittelpunkt steht ein Modell, das sich mit den Ursachen für Minderleistung beschäftigt. Neben Kompetenzproblemen und Werkzeughindernissen ist es gerade der Ressourcenmangel, also z. B. mangelnde Gesundheit, der zu Leistungsproblemen führen kann. Doch auch kulturelle und Führungsaspekte wie auch Motivationsprobleme können Leistungs-minderung verursachen.

Spannend ist die Betrachtung unterschiedlicher Rollen, die eine Führungskraft manchmal einnimmt und aus denen heraus sie agiert. Wir führen aus, dass die meisten dieser Rollen, etwa die des „Therapeuten“ oder des „Retters“ oder des „Freundes“ tatsächlich wenig zielführend sind.

Das Modul stellt einen ausführlichen Gesprächsstrukturleitfaden für eine fürsorgliche Erstansprache vor. Hier spricht die Führungskraft eine/n betroffene/n Mitarbeiter/in an und teilt ihm/ihr ihre Sorge mit. Gemeinsam erarbeiten Mitarbeiter/in und Vorgesetzte/r eine Lösung. Hier gehen betriebliches Entgegenkommen und eigenverantwortliches Handeln des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin Hand in Hand. Das Lernmodul befähigt dadurch Führungskräfte, ihrer Verantwortung und Fürsorgepflicht gerecht werden, ohne Grenzen zu überschreiten. Anhand beispielhafter Gesprächssituationen werden Fürsorgegespräche gezeigt und bewertet. Dabei werden verschiedene Ausgangssituationen berücksichtigt und unterschiedliches Verhalten von Mitarbeitern und Führungskräften analysiert.

INHALT

- Einleitung des Fürsorgegesprächs: Die Ziele und den Rahmen klären
- Rückmeldung an den Mitarbeiter: Konkrete Beobachtungen mitteilen
- Sich nach dem Befinden des Mitarbeiters erkundigen
- Motivationen und Beweggründe des Mitarbeiters erfragen
- Erwartungen und Zielvorstellungen kommunizieren
- Konkrete Absprachen treffen und Unterstützung anbieten

DAUER

- ca. 60 Minuten

HINWEIS

Wir bieten zu diesem Thema auch eine halbtägige Lernwerkstatt an.



Eudemos GmbH & Co. KG

Bornheimer Str. 127

53119 Bonn

Telefon +49 228 299759-00

Fax +49 228 299759-99

Email info@eudemos.de

www.eudemos.de