

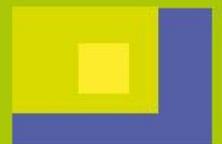
Anne Katrin Matyssek



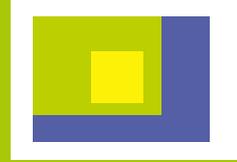
Moderations- leitfaden

zur Gesund-Führen-Toolbox

- Rahmenbedingungen
- Workshop-Ablauf-Muster
- Praxis-Tipps



Der Moderationsleitfaden



Herzlich willkommen!

Wie schön, dass Sie die Führungskräfte in Ihrem Unternehmen für das Thema Gesundheit sensibilisieren möchten und mit Hilfe der Gesund-Führen-Toolbox aktiv werden wollen! In diesem Moderationsleitfaden finden Sie alles, was Sie zur erfolgreichen Durchführung von Impuls-Workshops brauchen - egal ob Sie sich für den Vortrag entscheiden (den Sie selbst halten oder durch die Videos „halten lassen“), für die 2,5stündige Variante, für den Ganztags-Workshop oder für die 12teilige Mini-Workshop-Reihe. Meine Empfehlung lautet: Lesen Sie zunächst diesen Leitfaden ganz in Ruhe, und nehmen Sie die jeweils empfohlenen Materialien immer dann in Augenschein, wenn ihre Verwendung beschrieben wird. Insgesamt benötigen Sie zur Vorbereitung Ihrer Veranstaltungen ca. 150 Minuten (wenn Sie alle Videos vorab schauen wollen, dann brauchen Sie ca. 90' länger).

Erfolgsfördernd und didaktisch sinnvoll ist es, wenn Sie Aufgaben an teilnehmende Führungskräfte delegieren. Aus diesem Grunde gibt es in der Gesund-Führen-Toolbox neben der grünen Karten-Box („Wie Sie Führungskräfte für das Thema Gesundheit gewinnen“) auch eine gelbe Karten-Box („Wie Führungskräfte ihr Team für das Thema Gesundheit gewinnen“). Im Vordergrund steht zunächst, wie Sie die Veranstaltung mit den Führungskräften gestalten können:

- Rahmenbedingungen (Ort, Zeit, Setting, Checkliste zur Vorbereitung, Erinnerungshilfen)
- Workshop-Ablauf-Muster (Informationen zu allen Varianten)
- Praxis-Tipps (Vorschläge zur Durchführung; mit Abdruck der verwendeten Folien)

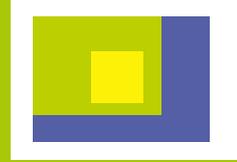
Ich wünsche Ihnen viel Spaß und Erfolg bei der Durchführung und freue mich auf eine Rückmeldung von Ihnen! Sonnige Grüße von

Anne Katrin Matyssek 

Die Bücher, die Bestandteil der Gesund-Führen-Toolbox sind („Führung und Gesundheit“, „Das Handbuch für schwierige Situationen“ und „Wie Sie als Führungskraft das betriebliche Gesundheitsmanagement voranbringen“), können ab einer Auflage von 200 Stück auch mit Ihrem Corporate Design und eigenem Vorwort versehen werden.

Die Gesund-Führen-Toolbox unterliegt dem Urheberrecht. Inhalte dürfen nicht - auch nicht auszugsweise - ohne mein Einverständnis woanders verwendet werden. Ich appelliere an Ihre Fairness und bitte Sie, die Inhalte oder Dateien nicht einfach weiterzugeben, sondern Interessenten auf meine Website hinzuweisen: www.gesund-fuehren.de. Auch Sie möchten für Ihre Arbeit fair bezahlt werden. Danke!

Der Moderationsleitfaden



Dramaturgie der Impuls-Veranstaltungen für die Führungskräfte

Die Bausteine der Gesund-Führen-Toolbox folgen einer bestimmten Logik, weshalb die Reihenfolge der ersten 7 Blöcke möglichst nicht verändert werden sollte (Sie können aber einige weglassen).

Die Führungskräfte sollen der Reihe nach die folgenden 14 Erkenntnisse gewinnen *:

1. Das Thema ist leicht, und ich kann schon viel.
2. Mein Wohlbefinden ist hier wichtig; mir soll es gut gehen - hier und überhaupt.
3. Zu meiner Gesundheit gehört mehr als körperliches Funktionieren: auch Psyche / Soziales.
4. Ich bin weder zu 100% gesund noch zu 100% krank - ich stehe dazwischen (auf einer Skala).
5. Meine genaue Position auf dieser Skala wird von Umgebungsbedingungen beeinflusst.
6. Als Führungskraft bin ich so eine Umgebungsbedingung für mein Team: Ich kann gut tun ...
7. Es ist vor allem der Beziehungsaspekt der Führungsaufgabe, den ich gesund gestalten kann.
8. Wertschätzung ist die Basis für die gesundheitsgerechte Gestaltung der Beziehungsaufgabe.
9. Interesse für meine Mitarbeitenden tut ihnen gut und erleichtert mir die Führungsarbeit.
10. Ich kann Überlastungssignale erkennen und gegensteuern - bei mir und meinem Team.
11. Ich habe etwas davon, wenn ich mich durchschaubar mache und transparent agiere.
12. Zu einem gesunden Betriebsklima kann ich als Führungskraft viel beitragen.
13. Soziale Unterstützung erleichtert uns allen die Bewältigung von Belastungen.
14. Je öfter ich mich mit diesem Thema beschäftigte, desto mehr wird es „meins“.

** Anmerkung: Die Punkte 1 und 2 und die Punkte 4 und 5 werden jeweils innerhalb EINES Mini-Workshops behandelt.*

Das Ziel liegt darin, dass die Führungskräfte spätestens am Ende Ihrer Veranstaltung(sreihe) Lust haben, die Ideen aus der gelben Karten-Box mit ihrem Team in die Tat umzusetzen. Dabei spielt die Reihenfolge - anders als bei der grünen Karten-Box - keine Rolle. Im Gegenteil: Sinnvoll ist es, dass je 2 Führungskräfte die Inhalte einer von ihnen selbst ausgewählten Karte umsetzen, z.B. für 2 Wochen. Nach diesem Zeitraum tauschen sich alle über ihre Erfahrungen aus. Die Paare werden neu gebildet, und jedes Paar sucht sich eine neue Karte aus, deren Inhalte es mit seinen beiden Teams ausprobieren möchte.



Die Gesund-Führen-Toolbox

Seiten 165-180 im
Buch „Führung und
Gesundheit“

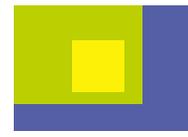
Ablauf der Impuls-Veranstaltungen für die Führungskräfte - hier: Vortrag

Der Impuls-Workshop lässt sich als Vortrag durchführen (ca. 45 Dauer, wenn Sie die Videos 0 bis 5 zeigen), als Kurz-Workshop (2,5 bis 3 Stunden Dauer), als Workshop-Tag (7 bis 8 Stunden Dauer) oder als Abfolge von 12 Mini-Workshops. Hier entscheiden Ihre betrieblichen Möglichkeiten. Eine Ganztags-Veranstaltung ist natürlich intensiv, aber nicht immer realisierbar. Eine 12-Wochen-Reihe bietet den Vorteil, dass die Teilnehmenden sich immer wieder mit den Themen auseinandersetzen. Und wenn Sie dann noch die Arbeit mit der gelben Karten-Box anschließen und hierfür pro Karte 2 Wochen Zeit zum Ausprobieren geben (also 14x 2 Wochen), dann sind die Führungskräfte insgesamt 40 Wochen mit dem Thema beschäftigt.

Ein Beispiel-Ablauf eines Vortrags, der rein aus Videos besteht, sieht folgendermaßen aus:

10:00		Video_00: Wie gut, dass Sie da sind!	6'30
10:07		Video_01: Wie geht's Ihnen eigentlich?	6'30
10:13		Video_02: Was ist überhaupt Gesundheit	11'00
10:24	V	Video_03: Wie steht's um Ihre Gesundheit?	5'00
10:29	O	Video_04: Wie sorgen Sie für gute Arbeit?	9'00
10:38	R	Video_05: Woher nehmen Sie die Zeit zum Führen?	7'00
10:45	R	Feedbackrunde	
	T		
	R	optional zusätzlich:	
	A	Video_06: Wie fördern Sie Wertschätzung?	12'00
	G	Video_07: Wie zeigen Sie Ihr Interesse?	13'30
		Video_08: Woran erkennen Sie Überlastung?	20'00
		Video_09: Wie sorgen Sie für ein gesundes Klima?	11'30
		Video_10: Wie geben Sie Orientierung?	8'30
		Video_11: Wie ent-stressen Sie Ihr Team?	6'30
		Video_12: Was wollen Sie mit Ihrem Team tun?	3'30

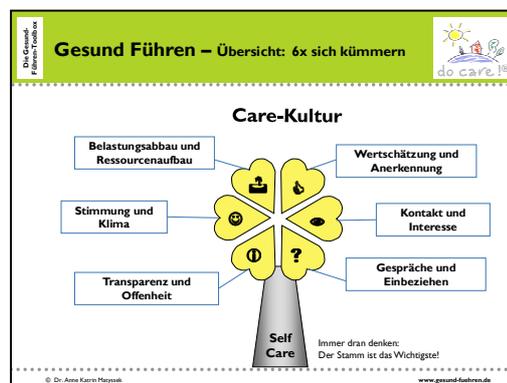
Der Moderationsleitfaden



Seiten 77-90 im
Buch „Führung und
Gesundheit“

Wie Sie sehen, lässt sich mit den vorhandenen Videos prima ein Vortrag gestalten - aber da Sie bestimmt selbst wissen, dass echtes Lernen eigene Aktivität erfordert, ist zumindest eine Auflockerung durch Workshop-Elemente empfehlenswert. Hierfür ist die grüne Karten-Box vorgesehen. Sie können sie wie ein Set von Moderationskarten verwenden und sich während der Veranstaltung daran entlang hangeln, wenn Sie sich für eine Workshop-Variante entscheiden.

Die im Folgenden vorgestellten 12 Mini-Workshops können Sie zu unterschiedlich umfangreichen Workshop-Einheiten kombinieren, wie bereits beschrieben. Die Symbole in der Auflistung orientieren sich am Schaubild des Gesund-Führen-Baums (6 Dimensionen gesunder Führung):



Ablauf der Impuls-Veranstaltungen - hier: 12 Mini-Workshops

Jeder Baustein (= Mini-Workshop) beinhaltet ein Video. Dieses sollten Sie immer dann stoppen (durch einfachen Klick), wenn eine Arbeitsaufgabe oder eine Frage erscheint, die Sie von den Teilnehmenden beantworten lassen möchten (siehe grüne Karten). Diese können Sie zum Beispiel

- per Zuruf beantworten lassen (und ggf. am Flipchart festhalten)
- oder von je 2 Führungskräften auf Meta-Plan-Karten bearbeiten lassen
- oder als Gruppenaufgaben verteilen (möglichst nicht mehr als 4 Leute pro Gruppe)

Achten Sie darauf, dass jeweils genug Zeit bleibt für die Präsentation der Ergebnisse. Setzen Sie daher bei der Einladung den Zeitrahmen eher zu großzügig als zu knapp an. Danach lassen Sie das Video weiterlaufen bis zur nächsten Frage / Aufgabe. Je öfter Sie es stoppen, desto besser.



Die Gesund-Führen-Toolbox

Seiten 81-83 im Buch „Führung und Gesundheit“ und 40+46 in „Gesund in Führung“ sowie 34-37 in „Gesund Führen. Das Handbuch ...“

Praktische Tipps - Baustein 7

Interesse und Aufmerksamkeit zeigen ist zugleich auch Ausdruck von Wertschätzung, was den Führungskräften vielleicht auch auffällt. Dass man seiner Führungskraft wichtig ist, merkt man daran, ob sie sich für einen interessiert (nachfragt, sich nach der Arbeit oder dem Privatleben erkundigt, nach der Meinung fragt, bei Entscheidungen einbezieht etc.).

7.	Video_07 Wie zeigen Sie Ihr Interesse? 	Woran merken Sie, dass Sie Ihrer Führungskraft wichtig sind?	Welche/r Ihrer Mitarbeiter/innen weiß warum, dass er Ihnen nicht egal ist? <small>Beantworten Sie hierzu auch den Fragebogen „Mitarbeiter-Motivationsindex ...“</small>
Wie gehen Sie mit erkrankten Mitarbeitenden um?	DAS WILLKOMMENSgespräch = Ausdruck von Interesse führt <ol style="list-style-type: none">1. jede Führungskraft2. mit jedem MA3. nach jeder Abwesenheit	Menschenbild und Haltung <pre>graph TD subgraph MB [Menschenbild] SB [Selbstbild] MBild [Mitarbeiterbild] end MB --> H [Haltung] H --> FV [Führungsverhalten] H --> W [Wahrnehmung] FV --> ER [Ergebnis/Leistungen des anderen] W --> ER ER --- B[Beispiel: Beurteilung, Ratsuch, Eigenleistung, Nachfragen/Anträge mit Schülern]</pre>	Zum Mitnehmen und Diskutieren: stimmen Sie zu? dann Ankreuzen! <ul style="list-style-type: none">• Ignoriert-Werden wird als kränkend erlebt. <input type="checkbox"/>• Echtes Interesse fördert das Wohlbefinden. <input type="checkbox"/>• Willkommensgespräche sind Ausdruck von Interesse. <input type="checkbox"/>• Die Haltung der FK entscheidet über die MA-Leistung. <input type="checkbox"/>

Auch das Kontakthalten zu erkrankten Mitarbeitenden ist Ausdruck von Interesse. Wie sie diesen genau gestalten, sollte den Führungskräften selbst überlassen bleiben (ein Austausch hierüber im Mini-Workshop ist aber sinnvoll!) - allerdings ist wichtig, dass der Kontakt überhaupt gepflegt wird und sich Kranke nicht vergessen fühlen. Da das Rückkehrgespräch in einigen Unternehmen in Verruf geraten ist, sollte stattdessen das sog. Willkommensgespräch (nach jeder Abwesenheit und mit jedem Team-Mitglied) gepflegt werden.

Ein Fazit aus dem Rosenthalschen Ratten-Experiment (über die Bedeutung der Haltung der Führungskraft für das Leistungsverhalten der Mitarbeitenden) kann lauten: sich selbst ein Bild machen wollen bei neuen Team-Mitgliedern, jeden bei Null anfangen lassen, Beurteilungen des Vorgänger-Chefs erst nach 3 Wochen lesen, Mitarbeitende nach ihren Stärken und Einsatzwünschen fragen etc.