Demografie direkt III

Demografienetzwerk FrankfurtRheinMain

Fachkräfte sichern: Nachwuchs für FrankfurtRheinMain

5. März 2013 bei der IHK Frankfurt am Main

Herzlich Willkommen im Forum 4

Initiatoren:

IHK Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main · Stadt Eschborn · Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main · Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände · FrankfurtRheinMain · FH FFM Fachhochschule Frankfurt am Main University of Applied Sciences · Europabüro FrankfurtRheinMain · ING DiBa Die Bank und Du · Regionalverband FrankfurtRheinMain · Stadt Frankfurt am Main · Initiative Neue Qualität der Arbeit · ddn Das Demographie Netzwerk · Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Hessen · HESSENMETALL · IHK Forum Rhein-Main

Kooperationspartner: Allianz Global Investors

Medienpartner: rheinmain.tv · Frankfurter Allgemeine Zeitung für Deutschland · Verantwortung Zukunft

Führungskräfteentwicklung zu Burn-out

Demografie Kongress Frankfurt, 5.März 2013

Zertifikat seit 2005
audit berufundfamilie

Boehringer Ingelheim

Boehringer Ingelheim im Kurzüberblick

Boehringer Ingelheim Center
Unsere Unternehmenszentrale in Ingelheim

- Internationales Unternehmen in Familienbesitz
- 1885 in Ingelheim am Rhein gegründet
- Schwerpunkt auf Humanpharmazeutika und Tiergesundheit
- Mitarbeiter weltweit: 44.094
  - Forschung und Entwicklung 16 %
  - Produktion 30 %
  - Marketing und Vertrieb 41 %
  - Verwaltung 12 %
  - Auszubildende (durchschnittl.) 2 %

    weltweit 697

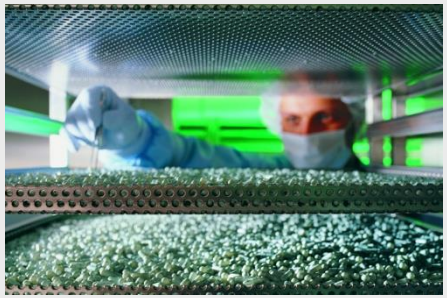
    in Deutschland 676

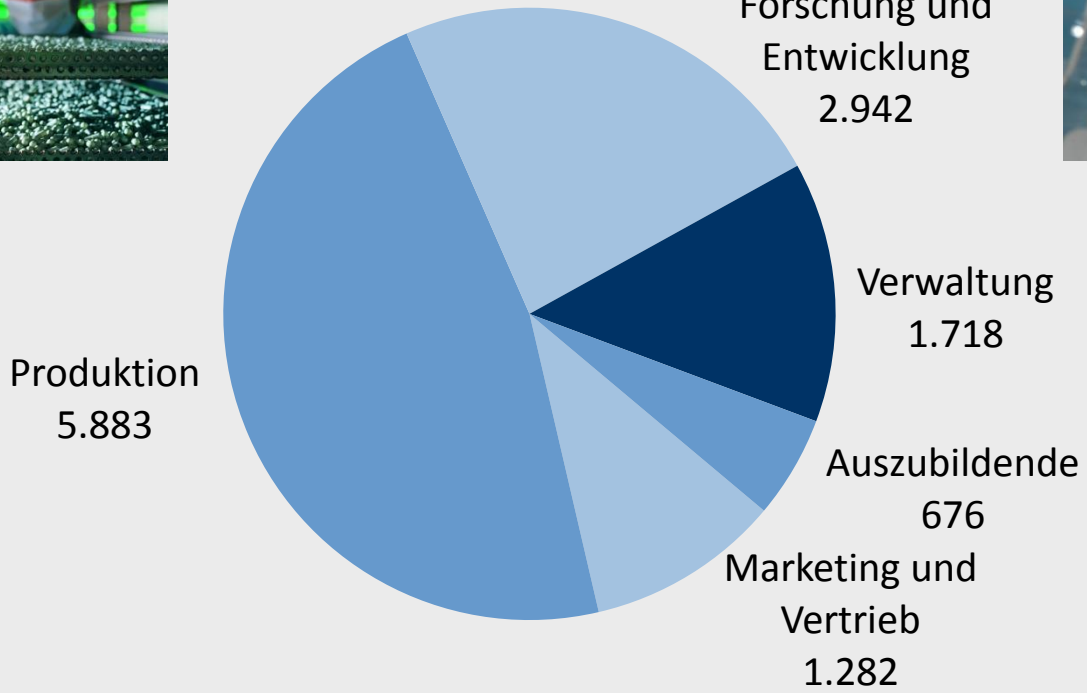
    in 28 Berufen
- Weltweit 7 F&E-Standorte
- Ausgaben für F&E: 2.516 Millionen Euro
- 20 Produktionsstätten in 13 Ländern
- Gesamterlöse: 13.171 Millionen Euro
- Verbundene Unternehmen: 145 weltweit
- Investitionen in Sachanlagen: 458 Millionen Euro

Boehringer Ingelheim — Deutschland
Durchschnittliche Anzahl an Mitarbeitern in 2011

Boehringer Ingelheim

Gesamt: 12.501 Mitarbeiter (+ 333 bzw. + 2,7 % im Vergleich zu 2010)
davon: 738 Mitarbeiter in der Unternehmenszentrale





Das Burnout-Syndrom

Boehringer Ingelheim

wurde von H. Freudenberger 1974 erstmals als Stresssyndrom der helfenden Berufe beschrieben

Burnout ist keine anerkannte Krankheit, sondern eher eine Beschreibung für ein hochkomplexes Syndrom, eines Zustandes - daher auch keine eindeutige Definition, auch keine ICD 10 Diagnose nur Zusatzdiagnose Z 73.01 "Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung"

130 Symptome werden benannt

ein Zustand der körperlichen, geistigen und seelischen Erschöpfung mit Verlust der Leistungs- und Regenerationsfähigkeit

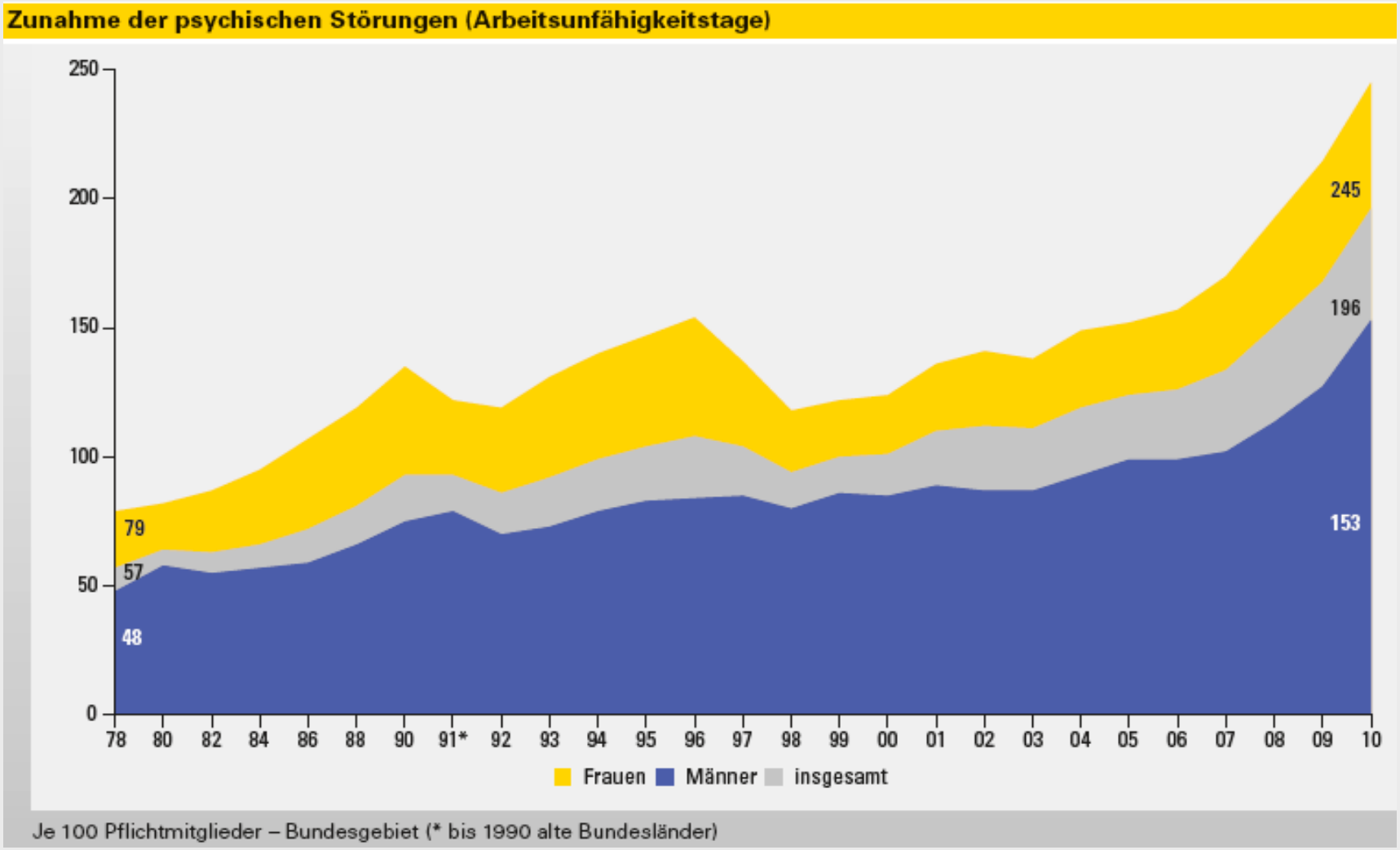
Folge bzw. Begleiterkrankungen können sein:

Depressionen, Angststörungen, Schmerzkrankheiten, Schlafstörungen, Sucht, Magen-Darm-Infekte, etc.

spiralförmige, phasische Entwicklung, ein oft jahre(zehnte)langer Prozess

Zahlen – Daten - Fakten

Boehringer Ingelheim



BKK Gesundheitsreport 2011

Wer ist von Burnout betroffen?

Boehringer Ingelheim

Welche Mitarbeitergruppen sind besonders gefährdet?

- Führungskräfte der **mittleren Führungsebene**
- Mitarbeiter, die zusätzlich **hohe private Anforderungen** haben (Kinder, Pflege von Angehörigen…)
- Mitarbeiter mit **chronischen Erkrankungen**, die dadurch in Ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind
- Mitarbeiter, die sich **mit ihrer Arbeit nicht mehr identifizieren können** (Verlust der Sinnhaftigkeit, unzureichende Einblicke in die Betriebsabläufe)
- Mitarbeiter, die **schwere Kränkungen** erfahren haben
- Mitarbeiter, die **gezwungenermaßen ihren Arbeitsplatz wechseln** oder **gezwungenermaßen häufig auf Dienstreisen** sind
- **Hoher Zeitdruck** und **viel Verantwortung, Informationsüberflutung**

Gute Mitarbeiter mit hohem Engagement, Tendenz zur Selbstüberforderung und hohen Ansprüchen bzgl. Perfektion

Was kann Burnout verhindern?

Boehringer Ingelheim

Führungskräfte

Ergebnisse einer **Langzeitstudie 2006 – 2009** von sciencetransfer GmbH Zürich und der Bertelsmannstiftung zusammen mit einem Schweizer Pharmaunternehmen. (Jährliche Befragung von mehr als 120 Managern. Mehr als 500 Einzelbefragungen insgesamt.)

Burnout-Risiko kann signifikant gesenkt werden, wenn der Chef da ist und sich kümmert. Eine um 20% stärkere Unterstützung hatte ein um 10% niedrigeres Risiko zur Folge.

- Anerkennung und Wertschätzung vermitteln
- Interesse zeigen
- Auf Transparenz achten
- Gutes Betriebsklima fördern
- Erholung und Pausen einhalten (MA und FK)
- Stress und Belastungen thematisieren

Es werden weit mehr Menschen durch ihren Chef krank als durch den falsch eingestellten Bürostuhl.
Gesunde Führung, das heißt: Rückendeckung statt Rückenschule!

Diese Angebote gibt es bei BI

Boehringer Ingelheim

HILFE-Konzept: Umgang mit psychischen und psychosomatischen Erkrankungen

Boehringer Ingelheim

Information und Schulung	Führungskräfte-Schulungen	Round Table Gespräche	Kooperations-konzept	Prozess-begleitung
Hinsehen	**Initiative ergreifen**	**Lösungen erarbeiten**	**Fachleute einbeziehen**	**Entwicklung begleiten**
Hinsehen und aufmerksam sein Führungskraft und betroffener Mitarbeiter achten auf Veränderungen hinsichtlich: • Verhalten • Arbeitsleistung • Gesundheit	Führungskraft nimmt Fürsorgepflicht wahr Mitarbeiter übernimmt Verantwortung für seine Gesundheit Sie ergreifen Initiative und binden Individuelle Mit-arbeiterberatung und/oder Werksärztlichen Dienst ein	Gemeinsam indi-viduelle Lösungen entwickeln Ggf. Einbindung weiterer interner Kooperations-partner: • Personalbetreuung • Betriebsrat u.a.	Einbindung zu-sätzlicher externer Fachleute nach Bedarf: • Fachärzte • Therapeuten • Kliniken	Umsetzung der erarbeiteten Lösungen und Begleitung durch Individuelle Mit-arbeiterberatung und/oder Werks-ärztlichen Dienst in enger Abstim-mung zwischen Mitarbeiter, Führungskraft sowie internen und externen Kooperationspartnern

Angebote für Führungskräfte

Boehringer Ingelheim

Seminarangebote für Führungskräfte zu folgenden Themen:

- **Burnout erkennen und verhindern**
- **Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitern**
- **Umgang mit suchtauffälligen Mitarbeitern**

Finden regelmäßig statt in Form von interaktiven Workshops im Rahmen von:

- Seminaren eingebettet in z.B. Advanced Leadership Programmen und „Resilienz aufbauen - Gesund Führen“
- Seminaren zur individuellen Anmeldung
- Seminaren für komplette Management Teams auf Anfrage

Interne und Externe Experten referieren zu den Themen und zeigen unternehmensinterne Möglichkeiten und Vorgehensweisen auf – HILFE-Konzept

Angebote für Führungskräfte

Boehringer Ingelheim

Individuelle Mitarbeiterberatung

- Beratung und Coaching von Führungskräfte in allen relevanten Fragestellungen

Aktionstage zur Seelischen Gesundheit seit 2008

- Jährliche Veranstaltungen mit Schwerpunktthemen:
- - Burnout und Bewegung
- - Gesunder Schlaf
- - Depression und Bewegung
- - Zeitmanagement

Kooperationen mit externen ambulanten und stationären Therapeuten

- Zur zügigen Behandlungseinleitung für betroffene Mitarbeiter und Führungskräfte

Vielen Dank

Boehringer Ingelheim

Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Demographie direkt III
Fachkräfte sichern: Nachwuchs für FrankfurtRheinMain
05. März 2013

Martin Füllenbach, Fraport AG, PSL-PG

Fraport

Agenda

Ziele und Notwendigkeit der Analyse

Instrument und Analyseteam

Maßnahmenworkshops

Unser Partner

Fraport

Ziele und Notwendigkeit der Analyse

Ziele:

1. Entwicklung eines Instrumentes zur Erfassung der objektiven Belastungssituation des Arbeitsplatzes, **nicht** der Beanspruchung der Person.
2. Ableiten von Maßnahmen zur Verminderung der Fehlbelastungen.

Negative Auswirkungen von psychischen Fehlbelastungen auf Leistung, Verhalten und Gesundheit können sein:

- Stresserleben, Ermüdungsgefühl, Monotonie, Sättigungserleben
- Gehäufte Konflikte im kollegialen Bereich
- Gesundheitsbeschwerden
- Erhöhter Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum
- Leistungsminderungen
- Fehlzeiten, Fluktuation, Frühverrentung
- Erhöhtes Infarktrisiko, z.B. Herzinfarkt, Schlaganfall

Die Erfassung psychischer Belastungen trägt dazu bei, die Anforderung des Arbeitsschutzgesetzes (Arbeitsschutzgesetz § 5) zu erfüllen.

Die im Unternehmen bekannten Instrumente sind unserer Einschätzung nach nicht zur objektiven Beschreibung geeignet, da sie unserer Meinung nach subjektive Bewertungen und Selbsteinschätzungen („Haben Sie Stress?“) zu sehr in den Vordergrund stellen.

Das Instrument – Erklärungsmodell

HANDLUNGSSPIELRAUM	ARBEITSANFORDERUNGEN niedrig	ARBEITSANFORDERUNGEN hoch	
hoch	wenig belastende Tätigkeit	aktive Tätigkeit	Engagiertes Arbeitsverhalten
niedrig	passive Tätigkeit	stark belastende Tätigkeit	Risiko für psychische Belastungen & evtl. Krankheitsfolgen

„Anforderungs-Kontroll-Modell“ nach Karasek (1979)

Instrument zur objektiven Analyse psychischer Belastungen

Zwei Besonderheiten:

Objektive Erfassung psychischer Belastungen durch ein Analyseteam.

Fehlbelastungen werden über kritische Kombinationen von zwei Dimensionen psychischer Belastung mit hoher beziehungsweise niedriger Ausprägung identifiziert.

Der Beobachtungsbogen:

1. **Allgemeine Daten** (z. B. Arbeitsplatzbezeichnung, Arbeitszeitmodell, Ausbildung etc.)
2. **Aufgaben** (z. B. Ladetätigkeit, Fahr- und Transporttätigkeit, Kundenkontakt)
3. **Anforderungen/Belastungen:**
   - Arbeitskomplexität (Ak)
   - Handlungsspielraum (Hs)
   - Variabilität (Va)
   - Zeitspielraum (Zs)
   - Verantwortungsumfang (Vu)
   - Arbeitsunterbrechungen (Au)
   - Konzentrationserfordernisse (Ke)
   - Kooperationserfordernisse (Koop)
   - Kundenorientierung (Ko)
   - Emotionsregulierung (Er)

	Ak ↑	Ak ↓	Hs↑	Hs ↓	Va ↑	Va ↓	Zs ↑	Zs ↓	Vu ↑	Vu ↓	Au↑	Au ↓	Ke ↑	Ke ↓	Koop ↑	Koop ↓
Ak ↑																
Ak↓																
Hs ↑																
Hs ↓																
Va ↑																
Va ↓																
Zs ↑																
Zs ↓																
Vu ↑																
Vu ↓																
Au ↑																
Au ↓																
Ke ↑																
Ke ↓																
Koop ↑																
Koop ↓																

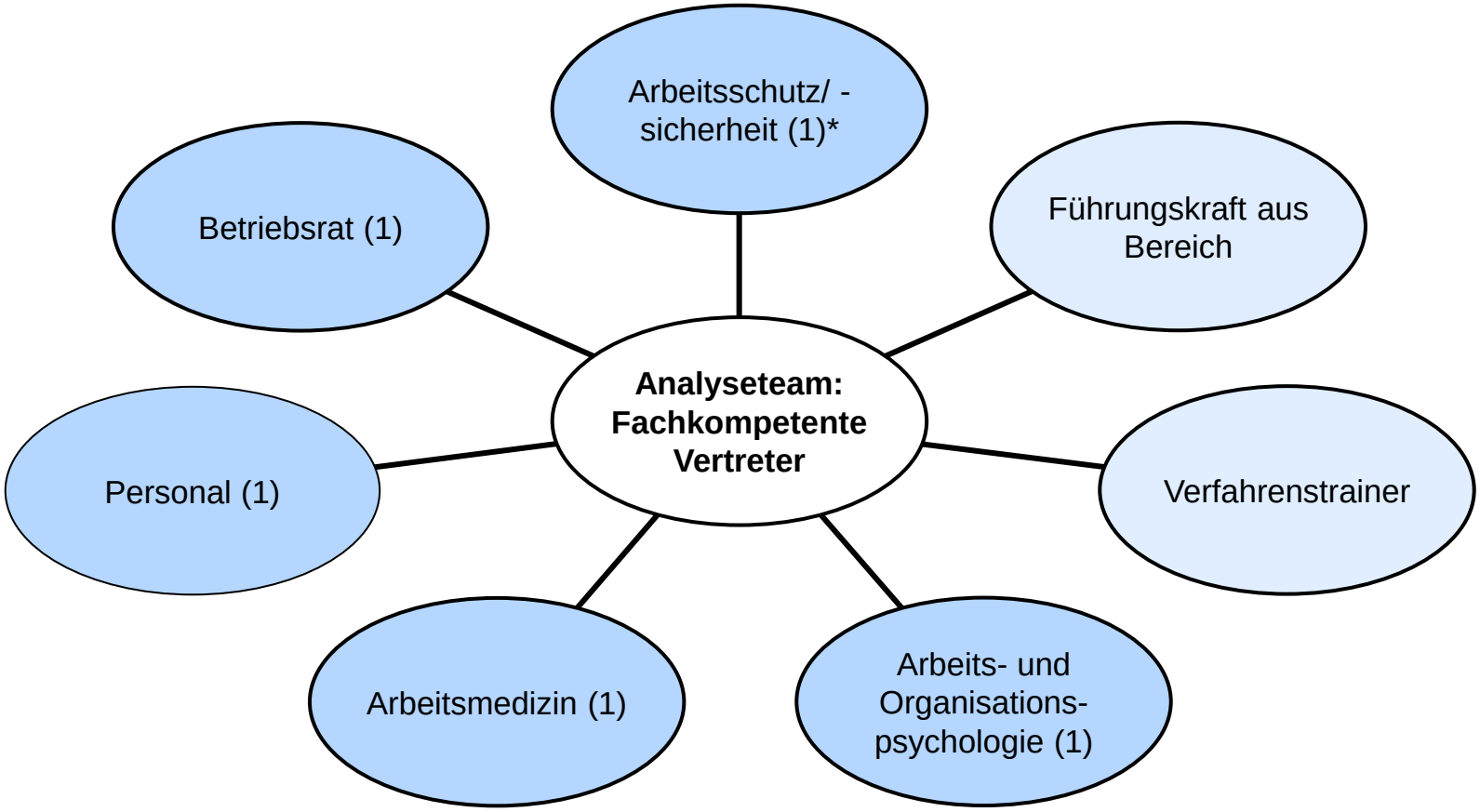
Ausprägung d. Anforderungsdimension:
hoch (↑) : x > 3,5
niedrig (↓) : x < 2,5

Risiko psychischer Belastungen vorhanden, wenn kritische Kombinationen ( ) vorliegen.

Zusammensetzung des Analyseteams

Analyseteams zur Begehung und Einschätzung der Arbeitsplätze

- Je 7 Personen aus verschiedenen Bereichen der Fraport AG
- Anzahl der einzuschätzenden Arbeitsplätze erfordert 3-4 geschulte Analyseteams



Das Instrument – Durchführung der Analysen

Die Analyse und Bewertung erfolgt in drei Schritten:

I. **Schulung** des Analyseteams durch einen Arbeits- und Organisationspsychologen in der Handhabung des Instruments.

II. **Beobachtung** der ausgewählten Arbeitsplätze direkt vor Ort durch das Analyseteam.

III. **Zur Bewertung** kommt das Analyseteam zusammen, um gemeinsam die Angaben und Aussagen zu
- Teil A (Allgemeine Daten),
- Teil B (Arbeitsaufgaben) und
- Teil C (Anforderungs- und Belastungsdimensionen)

pro Arbeitsplatz zu besprechen.

Dabei ist es unabdingbar, dass die Aussagen zu den untersuchten Arbeitsplätzen im Konsens bewertet werden.

Maßnahmenworkshops - Agenda

TOP	Inhalt
Eröffnung	Begrüßung & kurze Vorstellungsrunde
Ergebnisbericht	Präsentation der Ergebnisse des Bereichs
Handlungsschwerpunkte	Plausibilitätscheck Priorisierung der Arbeitsplätze Handlungsschwerpunkte je Arbeitsplatz: - technische - organisationale und - personelle Aspekte
Maßnahmenentwicklung	Brainstorming Ergebnisvorstellung - technische - organisationale und - personelle Aspekte
Abschluss	Weiteres Vorgehen zusammenfassen & festhalten

Unser Partner

Arbeits- und Organisationspsychologie
Universität Heidelberg

Dr. Alexandra Michel, Dipl. Psych.

Universität Heidelberg

Psychologisches Institut

Arbeits- und Organisationspsychologie

Hauptstr. 47 - 51

69117 Heidelberg

Tel. 06221-5473006

Fax. 06221-547390

Email alexandra.michel@psychologie.uni-heidelberg.de

Literatur

Michel, A., Menzel, L., & Sonntag, Kh. (2009). Instrument zur Analyse von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz – Beanspruchung erkennen, Fehlbelastung vermeiden. Personalführung, 7, 40-47.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

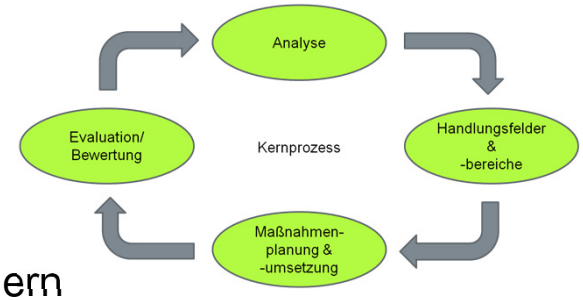
Heraeus

Azubi-Fit @ Heraeus

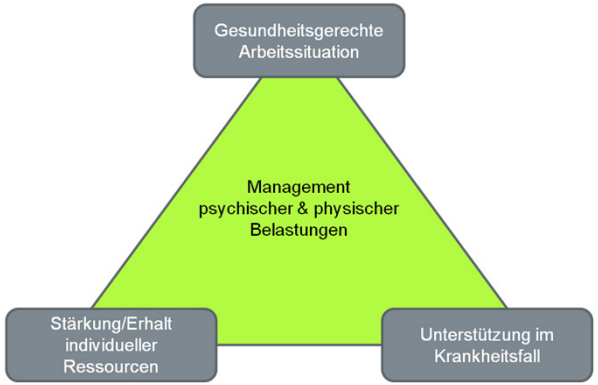
Ein Gesundheitsförderungsprogramm für Auszubildende im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Gefördert durch: Die Schwenninger Krankenkasse

Betrieblichen Gesundheitsmanagement bei Heraeus



- Gesundheit als strategisches, unternehmerisches Ziel
  - Nachhaltige Organisation – Definition von Verantwortlichkeiten, Strukturen und Kernhandlungsfeldern
  - Betriebsvereinbarung als Basis für das Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Systematischer Prozess (PDCA)
  - Kennzahlenbasiert, gezielte/bedarfsorientierte Maßnahmenentwicklung/-umsetzung
  - Messung von Wirksamkeit wo machbar, sinnvoll und nützlich



- Wertschöpfungsfokus
  - Gesundheit der Mitarbeiter als fundamentale Voraussetzung für Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie Leistungsbereitschaft
- Ganzheitlicher, umfassender Ansatz für **alle Mitarbeiter**
  - psychische und physische Gesundheit

Heraeus

Azubi-Fit – Begründung und Ziele

- Umfassendes Gesundheitsmanagement klammert die Azubis nicht aus
  - Frühzeitige Gesundheitsqualifikation als Basis im Sinne eines ganzheitlichen, integrierten Gesundheitsmanagements
  - Betriebliches Demografie Management beginnt schon bei den Berufseinsteigern
- Entwicklung von allgemeiner und v.a. spezieller (arbeitsplatzbezogener) Gesundheitskompetenz als Basis zur langfristigen Bewältigung von Arbeitsbelastungen
  - *Frühzeitige Vermittlung von gesundheitsförderlichen (Arbeits-)Verhalten – Vor der Angewöhnung von gesundheitsschädlichem (Arbeits-)Verhalten*
- Förderung der Motivation zu einem aktiven Gesundheitsverhalten beruflich und privat
- Überzeugung zur gesundheitsrelevanten Selbstwirksamkeit
  - Betonung von Eigenverantwortung und Eigeninitiative als ein wesentlicher Aspekt der Heraeus „Core Values“

Azubi-Fit: Inhalte & Organisationsform

Laufzeit 1 Jahr

- Start: 2. Hälfte 1. Ausbildungsjahr – Ende: 1. Hälfte 2. Ausbildungsjahr

Gesundheitstag als Auftaktveranstaltung (3,5 h)

(1) 0,5 h allgemeine Vorstellung Gesamtprogramm

(2) 1,5 h Suchtprävention

(3) 1,5 h Prävention sexuell übertragbarer Erkrankungen

Gesundheitsmodule in Blöcken (jeweils 4- 4,5h)

- Tätigkeitsspezifische Gruppen á max. 15 Auszubildende (6-7 Gruppen)

Reihenfolge:

(1) Grundlagenwissen Gesundheit & Fitness 1 (gesundheitsgerechtes Kraft- & Koordinationstraining inkl. Entspannung)

(2) Ernährung (Theorie) & Fitness 2 (gesundheitsgerechtes Ausdauertraining inkl. Entspannung)

(3) Modul Arbeitsplatzbelastung: Stressbewältigung & Bewältigung körperlicher Belastungen

(4) Arbeitsplatztransfer & individuelle Handlungsstrategien

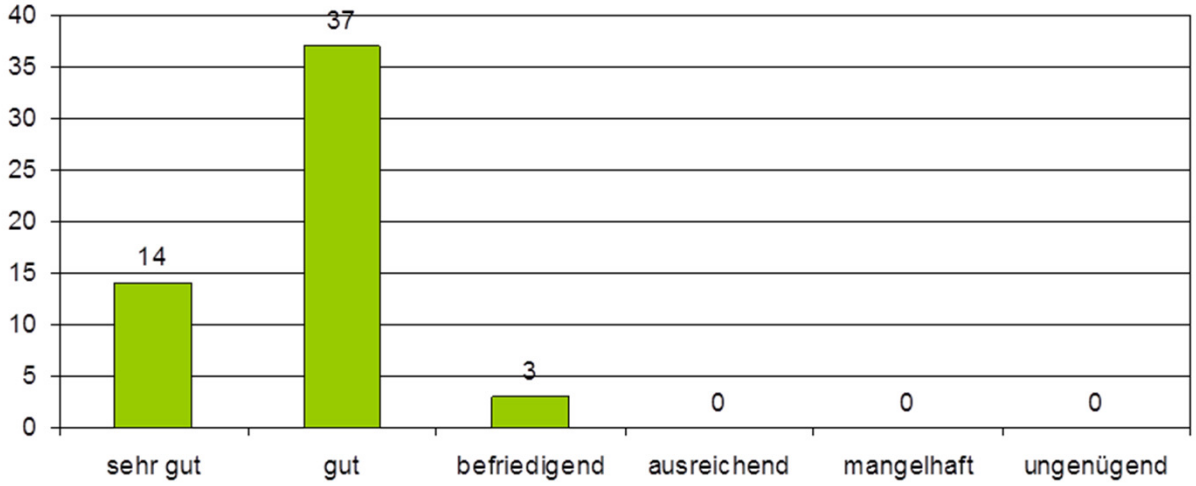
Flexible Module

(1) Verhalten im Notfall (0,5 – 0,75 h)

(2) Ernährung (Praxis) max. 8 Auszubildende (2 h)

Azubi-Fit – Ergebnisse der Fragebogenevaluation 2012

- > 97% der Auszubildenden bewerten das Programm als sinnvoll und nützlich
  - Die Auszubildenden geben an in dem Programm viel über die eigene Gesundheit und deren Förderung gelernt zu haben
- Alle Teilnehmer stimmen nach dem Programm zu, dass Sie nun besser wissen, wie Sie Belastungen am Arbeitsplatz entgegenwirken können
- Im Durchschnitt würden die Auszubildenden dem Programm eine Schulnoten von 1,8 geben



„Welche Schulnote würden Sie dem Programm geben?“

Back up

Inhalte – Azubi-Fit

Themen	Inhalt	Dauer
Grundlagenwissen Gesundheit	Gesundheitswissen: allgemeine Grundlagen	2 h
Ernährung – Theorie	Gesunde Ernährung allg. & tätigkeitsspezifisch	2 h
Arbeitsplatzbelastungen: (1) Bewältigung körperliche Belastungen (2) Stressbewältigung	(1) Ergonomie und rückengesundes Verhalten (2) Stress: Wirkungsweisen, Folgen und Handlungsstrategien	4 h
Übertragung Arbeitsplatz & individuelle Handlungsstrategien	Erlerntes Wissen am Arbeitsplatz einsetzten und Reflektieren; Ableitung & Festlegung individueller Ziele und Handlungsstrategien	4 h
Ernährung – Praxis	Gesunde & schnelle Essenszubereitung	2 h
Fitness 1 (Theorie und Praxis)	Gesundheitsgerechtes Kraft- & Koordinationstraining (inkl. Entspannung)	2,5 h
Fitness 2 (Theorie und Praxis)	Gesundheitsgerechtes Ausdauertraining (inkl. Entspannung)	2,5 h
Suchtverhalten	Wirkungsweisen, Gefahren & Prävention	1,5 h
Prävention sexuell übertragbarer Krankheiten	Übertragungswege, Schutzmaßnahmen & Therapie	1,5 h
Verhalten im Notfall	Rettungskette und wichtige Informationen im Notfall bei Heraeus	O,5- 0,75 h

Pflegezentrum Mainterrasse

Stärken fördern, Zufriedenheit steigern

Was können Unternehmen tun, damit PflegemitarbeiterInnen mit Belastungen besser umgehen können

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Vorstellung

- Manfred Maaß
- geb. 14.02.1956
- verheiratet mit Anna, 1 Kind
- Sozialpädagoge
- Seit 1992 Geschäftsführer des Pflegezentrums „Mainterrasse“
- Seit 1995 Geschäftsführer des „Ambulanten Pflegedienstes „Mainterrasse“
- Seit 2007 Geschäftsführer der „Mainterrasse“ Service GmbH

Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER
GESUNDHEITSWESEN
2012

Wer wir sind

Pflegezentrum Mainterrasse

174 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- 98 Bewohnerinnen und Bewohner
- 8 Tagespflegegäste
- 210 ambulant betreute Patienten
- 160 Kunden für „Essen auf Rädern“

Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER
GESUNDHEITSWESEN
2012

Liebe und Herzlichkeit

Liebe ist die Grundlage unseres Handelns.

Gerechtigkeit ohne Liebe macht hart.
Wahrheit ohne Liebe macht kritisch.
Pflicht ohne Liebe macht verdrießlich.
Klugheit ohne Liebe macht gerissen.
Freundlichkeit ohne Liebe macht heuchlerisch.
Ordnung ohne Liebe macht kleinlich.
Sachkenntnis ohne Liebe macht rechthaberisch.
Macht ohne Liebe macht gewalttätig.
Besitz ohne Liebe macht geizig.
Arbeit ohne Liebe ist freudloses Tun.
Liebe ist die Grundlage des Lebens.

Rabindranath Tagore

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

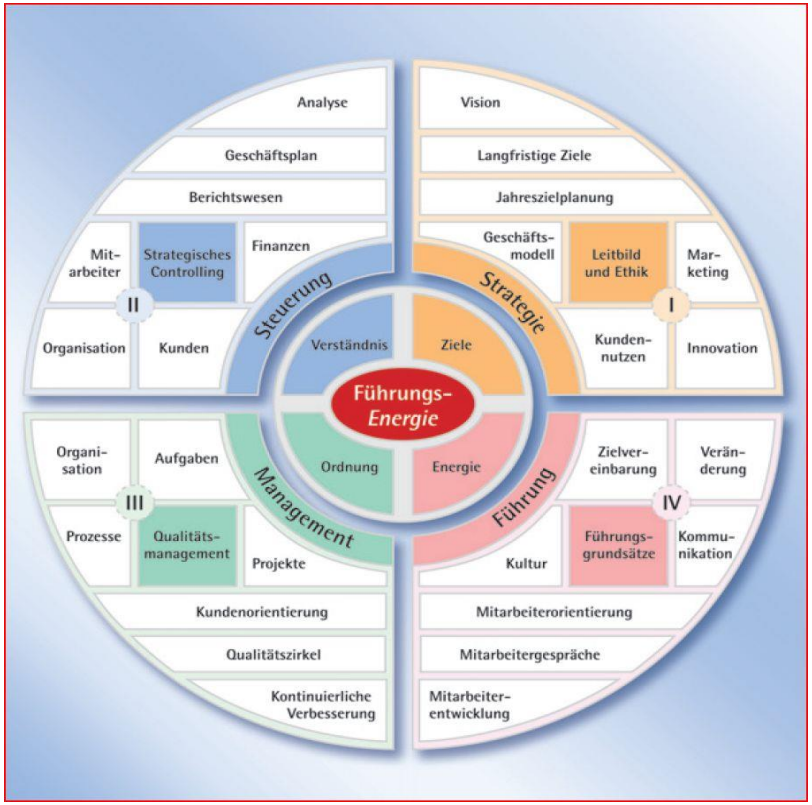
GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER
GESUNDHEITSWESEN
2012

Grundlage

„Unternehmer*Energie*“
und“ Führungs*Energie*“
beinhalten

Strategie > Ziele
Führung > Energie
Management > Ordnung
Steuerung > Verständnis

www.schmidtcolleg.de



Pflegezentrum Mainterrasse

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009
GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Führung

Pflegezentrum Mainterrasse

Führung

- Werte
- Sinn
- Ethik
- Tugend
- Charakter
- Ganzheitlichkeit
- Verantwortung
- Freiheit

Management

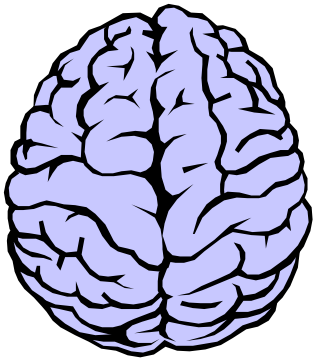
- Wert
- Ziel
- Ökonomie
- Methode
- Kompetenz
- Steuerung
- Auftrag
- Kontrolle

Das Herrmann Dominanz Modell

Pflegezentrum Mainterrasse

Fakten **Logisch** **Rational** **Analytisch** **quantitativ**	Fantasie **Intuitiv** **Ganzheitlich** **Einfallsreich** **konzeptionell**
Strukturiert **Kontrolliert** **Organisiert** **geplant** Form	**Mitfühlend** **Musikalisch** **Mitteilsam** **emotional** Fühlen

Hole Brain Modell



Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

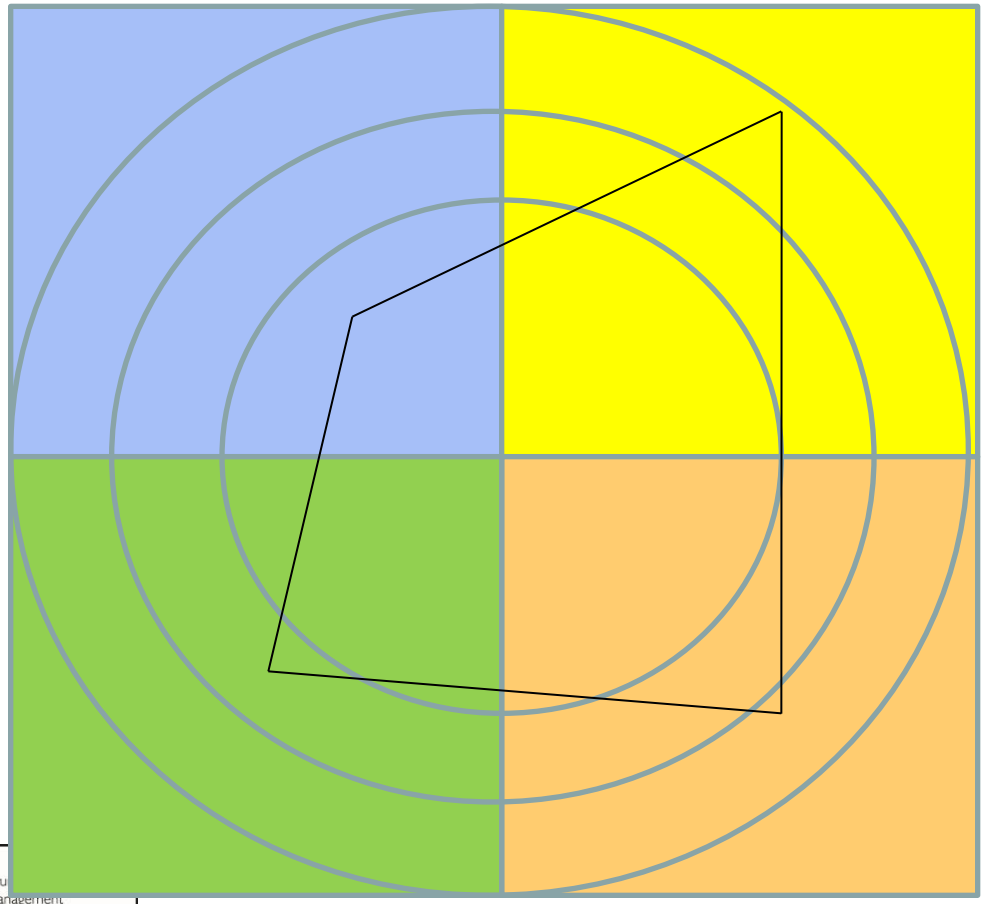
GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Das Herrmann Dominanz Modell

Pflegezentrum Mainterrasse

logisch
rational
analytisch
quantitativ

Intuitiv
ganzheitlich
einfallsreich
konzeptionell



strukturiert
kontrolliert
organisiert
geplant

mitfühlend
musikalisch
mitteilsam
emotional

www.hid.de

Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER
GESUNDHEITSWESEN
2012

Führung

Pflegezentrum Mainterrasse

Orientierungs- und Entwicklungsgespräch

- Mitarbeiter -

B) 2) Entwicklungsspinne - *vom* Gesprächsführer *auszufüllen* -

Schulungsmaßnahmen:

Ziele:

Bemerkungen

Benotungen:
Von 1-6 in Noten
Grün: Gesprächsführer

Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

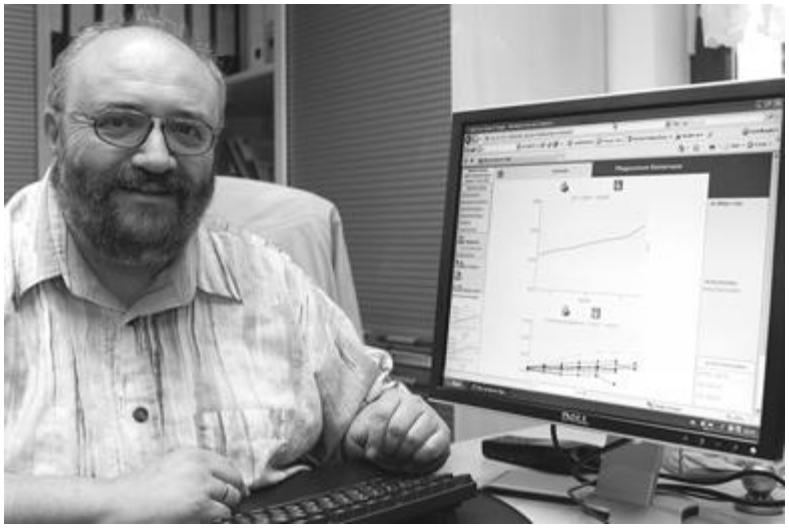
TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

MAX – Mitarbeiter – Aktions - Index

Pflegezentrum Mainterrasse

- Monatliche Reflektion der wichtigsten Firmenparameter durch jeden Mitarbeiter
- Monatliche Bewertung der wichtigsten Firmenparameter durch jeden Mitarbeiter
- Auswertung und Platzierung für jeden Mitarbeiter, jedes Team und den gesamten Betrieb
- Hohe Aussagekraft über die „weichen Faktoren“ (Softfacts) gegenüber dritten (z. Bsp. Banken, Kostenträgern)



TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

MAX – Einflussfaktoren

Pflegezentrum Mainterrasse

1. Selbständiges Arbeiten und Eigenorganisation +4 bis -4
2. Gelebte Herzlichkeit +4 bis -4
3. Umgang mit Betriebsmitteln +4 bis -4
4. Kommunikationsverhalten +4 bis -4
5. Arbeitsqualität +4 bis -4
6. Motivation +4 bis -4
7. Unternehmerisches Denken und Kostenbewußtsein +4 bis -4
8. Flexibilität und Leistungsbereitschaft +3 bis -3
9. Weiterbildung pro Stunde +2 Weitergabe von Wissen +4, max. 20P/mon
10. Ideenblätter ja +3, nein -2
11. Umgesetzte Idee +5
12. Risiko - / Chancenblatt +3,bis 0
13. Dokumentation +3 bis -3
14. Pünktlichkeit +3 bis -3
15. Projekt / Bürgerschaftl. Engagement +3 bis 0
16. Ordnung +3 bis -3
17. Teamfähigkeit +3 bis -2
18. Kritikfähigkeit +3 bis -2
19. Krankheitstage +5, max. -15
20. Gesundheitsmaßnahmen +3 bis -3
21. Unterstützung durch Vorgesetzten +3 bis 0
21. Pixel Prämie bis +25

Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

TOP JOB Institut für Führung und Personalmanagement Universität St.Gallen Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK® BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN 2012

Werteermittlung

Pflegezentrum Mainterrasse

Ehrlichkeit, Gesundheit, Freundschaft, Mut, Sicherheit, Vitalität, Freizeit, Finanzieller Gewinn, Sinn, Status, Ethik, Spaß, Erholung, Ruhe, Karriere, Sexualität, Persönlichkeit, Kompetenz, Spiritualität, Freundlichkeit, Wissen, Schönheit, Philosophie, Gerechtigkeit, Wahrheit, Gemeinschaft, Respekt, Stärke, Begeisterung, Abenteuer, Ausgleich, Zielstrebigkeit, Frieden, Bildung, Führung, Optimismus, Geselligkeit, Macht, Liebe, Geist, Reichtum, Individualität, Disziplin, Ruhm, Willenskraft, Hilfsbereitschaft, Verantwortung, Fitness, Gewissen, Altersversorgung, Familiensinn, Zuverlässigkeit, Hingabe, Besitz, Ausgeglichenheit, Würdigung, Wohlstand, Sparsamkeit, Selbstbewusstsein, Fürsorge, Herausforderung, Leistung, Geborgenheit, Integrität, Weisheit, Entwicklung, Kultur, Kinder, Verständnis, Kunst, Genialität, Autorität, Genuss, Denken, Selbstachtung, Kreativität, Aktivität, Fleiß, Geld, Loyalität, Lebensfreude, Ordnung, Intuition, Dankbarkeit, Sammeln, Pünktlichkeit, Zärtlichkeit, Religion, Kontaktfähigkeit, Gelassenheit, Reisen, Abwechslung, Energie, Unabhängigkeit, Einfluss, Ausstrahlung, Harmonie, Vertrauen, Etwas Gutes und Sinnvolles der Nachwelt hinterlassen

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Wertesammlung

Pflegezentrum Mainterrasse

Gesundheit

Liebe

Ehrlichkeit

Vertrauen

Frieden

Lebensfreude

Freundschaft

Harmonie

Würdigung

Willenskraft

Weisheit
Zielstrebigkeit
Verantwortung
Zuverlässigkeit

Geborgenheit
Bildung
Respekt
Disziplin

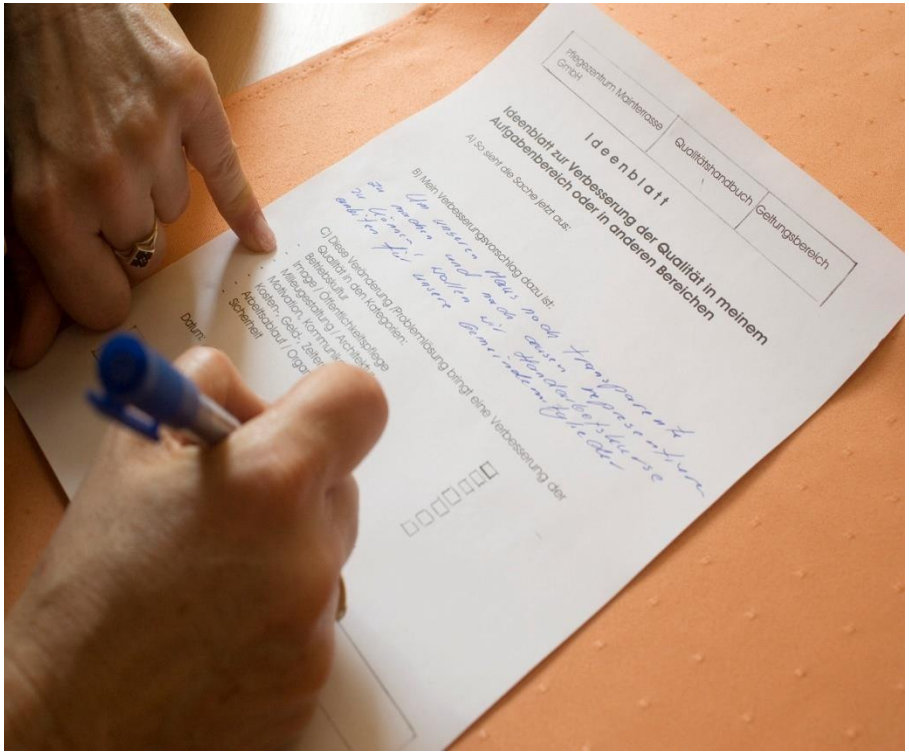
Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Innovation

- Innovation
  - Ideenblätter
    - Betriebskultur
    - Image-Öffentlichkeitspflege
    - Milieugestaltung, Architektur
    - Motivation, Kommunikation, Teamarbeit
    - Kosten-, oder Zeitersparnis
    - Arbeitsablauf, Organisation
    - Sicherheit



TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Kommunikation

Es gibt lediglich vier Möglichkeiten des Kontakts mit unserer Umwelt. Man schätzt uns danach ein, wie wir diese vier Kontaktmöglichkeiten nutzen: was wir tun, wie wir aussehen, was wir sagen und wie wir es sagen.

Dale Carnegie

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Kommunikation

- Kommunikation ist immer Begegnung mit anderen Menschen und sich selbst
- Die Art und Weise der Begegnung stellt unsere höchste Qualität dar: offen, würdevoll und freundlich
- Leitbild und Führungsleitlinien bieten Orientierung für den Kommunikationstil

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Motivation

- Leistungsbereitschaft (wollen)
- Leistungsfähigkeit (können)
- Leistungserbringung (dürfen)
- Leistungsnutzen (nützen)

Eine elementare **Aufgabe der Chefin / des Chefs** ist es, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern **das Verlangen, etwas zu tun, etwas zu leisten**, zu wecken.

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Motivation

Pflegezentrum Mainterrasse

- Motivation kommt aus dem Mitarbeiter selbst
- Die Führungskräfte schaffen Bedingungen, die Menschen wachsen, sich entfalten lassen
- Physiologische Bedürfnisse, Sicherheits-bedürfnisse, Soziale Bedürfnisse, Bedürfnis nach Anerkennung und Selbstverwirklichung berücksichtigen (nach Maslow)

Leistung = wollen x können x dürfen x nützen x sein

(nach Cay v. Fournier)

Gesundheit

Pflegezentrum Mainterrasse

- Eigenes Fitnesstudio
- Gesundheitsaktionen mit Krankenkassen
- Interne Themengruppen (Nordic Walking, Abnehmen)
- Kurse zum Stressabbau
- Massage durch Physiotherapeutin
- Betriebsärztliche Untersuchungen
- Begleitung in besonderen Lebenslagen

Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

TOP JOB Institut für Führung und Personalmanagement Universität St.Gallen Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK® BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN 2012

Betriebskultur

Pflegezentrum Mainterrasse

Prämierung der Ideenblätter:

2007: 416 Ideen; umgesetzt 289

2008: 243 Ideen

umgesetzt: 164

2009: 212 Ideen

umgesetzt: 172

2010:: 251 Ideen

umgesetzt: 203

2011: 178 Ideen

umgesetzt: 148

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Familien – und Sozialorientierung

- flexible Dienstzeiten
- Zur Verfügung stellen von firmeneigenen Material (Rollstühle, Autos f. Umzug etc.)
- Arbeitsangebote während der Elternzeit
- Eingliederungsplan nach Erziehungszeit
- Möglichkeit, in Notfällen die Kinder mitzunehmen
- Unterstützung bei Pflegeaufgaben
- Geschenke und Sonderzahlungen bei Geburtstagen, Hochzeiten, Jubiläen
- Möglichkeit, bei Festen die Familie mitzubringen
- Besuch durch Kinder am Arbeitsplatz
- Berücksichtigung der familiären Situation
- Hilfe bei behördlichen Angelegenheiten
- Gesprächsangebote bei familiären Krisensituationen

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Internes Unternehmertum

Pflegezentrum Mainterrasse

- Unsere Mitarbeiter erhalten Freiräume, um eigene Ideen entwickeln und eigen-verantwortlich umsetzen zu können
- Wir schaffen Anreize, damit die Mitarbeiter neue Ideen entwickeln
- Förderung selbständigen Verhaltens durch Spezialisierungsangebote

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER GESUNDHEITSWESEN
2012

Excellence leben

- Aufmerksamkeit schaffen
  - durch eigene Pressearbeit
  - Funk
  - Fernsehen
  - Vorträge
  - Schreiben für Fachzeitschriften
  - An Wettbewerben teilnehmen

Pflegezentrum Mainterrasse

TOP JOB
Institut für Führung und Personalmanagement
Universität St.Gallen
Top-Arbeitgeber 2009

Ausgezeichnete Mitarbeiterorientierung

GREAT PLACE TO WORK®
BESTE ARBEITGEBER
GESUNDHEITSWESEN
2012

Demografie direkt III

Demografienetzwerk FrankfurtRheinMain

Fachkräfte sichern: Nachwuchs für FrankfurtRheinMain

5. März 2013 bei der IHK Frankfurt am Main

Twittern Sie mit! #demoko

Initiatoren:

IHK Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main · Stadt Eschborn · Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main · Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände · FrankfurtRheinMain · FH FFM Fachhochschule Frankfurt am Main University of Applied Sciences · Europabüro FrankfurtRheinMain · ING DiBa Die Bank und Du · Regionalverband FrankfurtRheinMain · Stadt Frankfurt am Main · Initiative Neue Qualität der Arbeit · ddn Das Demographie Netzwerk · Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Hessen · HESSENMETALL · IHK Forum Rhein-Main

Kooperationspartner: Allianz Global Investors

Medienpartner: rheinmaintv · Frankfurter Allgemeine Zeitung für Deutschland · Verantwortung Zukunft