

Forum A

Das Deutsche Museum setzt auf Führung – mit Erfolg!

Deutsches Museum



Das Unternehmen

Das Deutsche Museum ist eines der größten naturwissenschaftlich-technischen Museen der Welt. Es hat pro Jahr rund 1,5 Millionen Besucher und zeigt mit seinen Ausstellungen eine riesige thematische Bandbreite. Mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt das Deutsche Museum, die sich mit ihrem Fachwissen in verschiedenen Bereichen engagieren: Verwaltung, Bibliothek, Archiv, Handwerk, Ausstellungen, Forschung und Museumsbetrieb.

Das BGM des Deutschen Museums

„Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wertvollste Gut des Deutschen Museums. Deshalb muss auch ihre Gesundheit an oberster Stelle stehen“, sagt Wolfgang M. Heckl, Generaldirektor des Deutschen Museums. „Aus diesem Grund haben wir das Betriebliche Gesundheitsmanagement in den vergangenen Jahren systematisiert und ausgebaut.“ Das Deutsche Museum setzt dabei auf die AOK Bayern als professionellen externen Kooperationspartner.

Mit Unterstützung der AOK Bayern wurde ein zielgerichtetes, systematisches BGM aufgebaut, das immer weiter professionalisiert wird. Eine besondere Rolle spielt hierbei die Museumsleitung, die voll hinter dem BGM steht.

Die Übernahme von Verantwortung und Führung durch das BGM ist essenziell für den Erfolg des Projekts. Das große Ganze im Blick zu haben und Prozesse immer wieder nachjustieren – diese Aufgabe lebt das BGM unter der Leitung von Frau Brandel. Dies wird im Praxisbeispiel „Projekt zur Analyse psychischer Belastungen“ deutlich.

Die umfassende Einbindung der Führungskräfte ist ein maßgeblicher Erfolgsfaktor. Die Führungskräfte werden an allen Projektphasen beteiligt und wirken aktiv an dem Projekt mit. Die Übernahme von Verantwortung steht hier besonders im Fokus. Positiver Nebeneffekt: Die Führungskräfte werden dabei in ihrer Rolle gestärkt.

Eine weitere maßgebliche Erfolgsstrategie ist die Einbindung der Mitarbeitenden. Auch sie werden gezielt zu Beteiligten gemacht und wirken lösungsorientiert und aktiv in Fokusgruppen mit. Auch bei ihnen ist die Übernahme von Verantwortung wesentlich für den Projekterfolg.

Im Anschluss an die abteilungsspezifischen Formate wurde im „Steuerkreis Gesundheit“ eine Gesamtstrategie für das BGM des Deutschen Museums entwickelt. Hier wurden positive Effekte auf Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und auch Unternehmenskultur erzielt.

Inhalte des Forums

Die Übernahme von Verantwortung und Führung steht im Mittelpunkt des Praxisforums: angefangen von der Spitze des Unternehmens – der Museumsleitung – über das BGM und die Führungskräfte bis zu den Mitarbeitenden. Alle haben wesentlichen Anteil am Erfolg des BGMs. Wie dies konkret im Deutschen Museum gelingt, ist Inhalt dieses Forums.

Kontakt Daten

Sabine Brandel und Christine Essenwanger
E-Mail: bgm@deutsches-museum.de

Nicole Tannheimer
AOK Bayern – Die Gesundheitskasse
Betriebliches Gesundheitsmanagement
E-Mail: nicole.tannheimer@by.aok.de

**Gesundheit nehmen wir persönlich.
AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.**



**You've got the
feeling – Emotional
intelligente Führung
als Schlüssel zum
betrieblichen Erfolg**

Tagung am Mittwoch, 14. Juni 2023
in München-Unterhaching

Gesundheit nehmen wir persönlich.
AOK Bayern. Die Gesundheitskasse.



Emotional intelligente Führung

Forum A

Raum

Das Deutsche Museum setzt auf Führung – mit Erfolg!

Da Vinci 2

Sabine Brandel und Christiane Essenwanger
Deutsches Museum

Moderation:

Michael Wallner

Berater für Betriebliches Gesundheitsmanagement,
AOK Bayern

Das Deutsche Museum setzt auf Führung – mit Erfolg!



Der rote Faden

- Kurzvorstellung – Das Deutsche Museum geht innovative Wege
- Implementierung eines zielgerichteten systematischen BGMs
- Praxisbeispiel: Das Projekt zur Analyse psychischer Belastungen
- Einbindung, Verantwortung und Führung als bedeutende Erfolgsfaktoren
- Ausstrahleffekte auf das gesamte Deutsche Museum
- Zusammenfassung & Ausblick

Standorte des Deutschen Museums

- Museumsinsel – Haupthaus München – 500 Beschäftigte
- Verkehrszentrum – 30 Beschäftigte
- Flugwerft Schleißheim – 25 Beschäftigte
- Deutsches Museum Nürnberg – Zukunftsmuseum – 27 Beschäftigte
- Deutsches Museum – Bonn – 14 Beschäftigte



Deutsches Museum München – mal anders...

Bibliothek des Deutschen Museums

Eine Million Bände, 53 000 Aufsätze

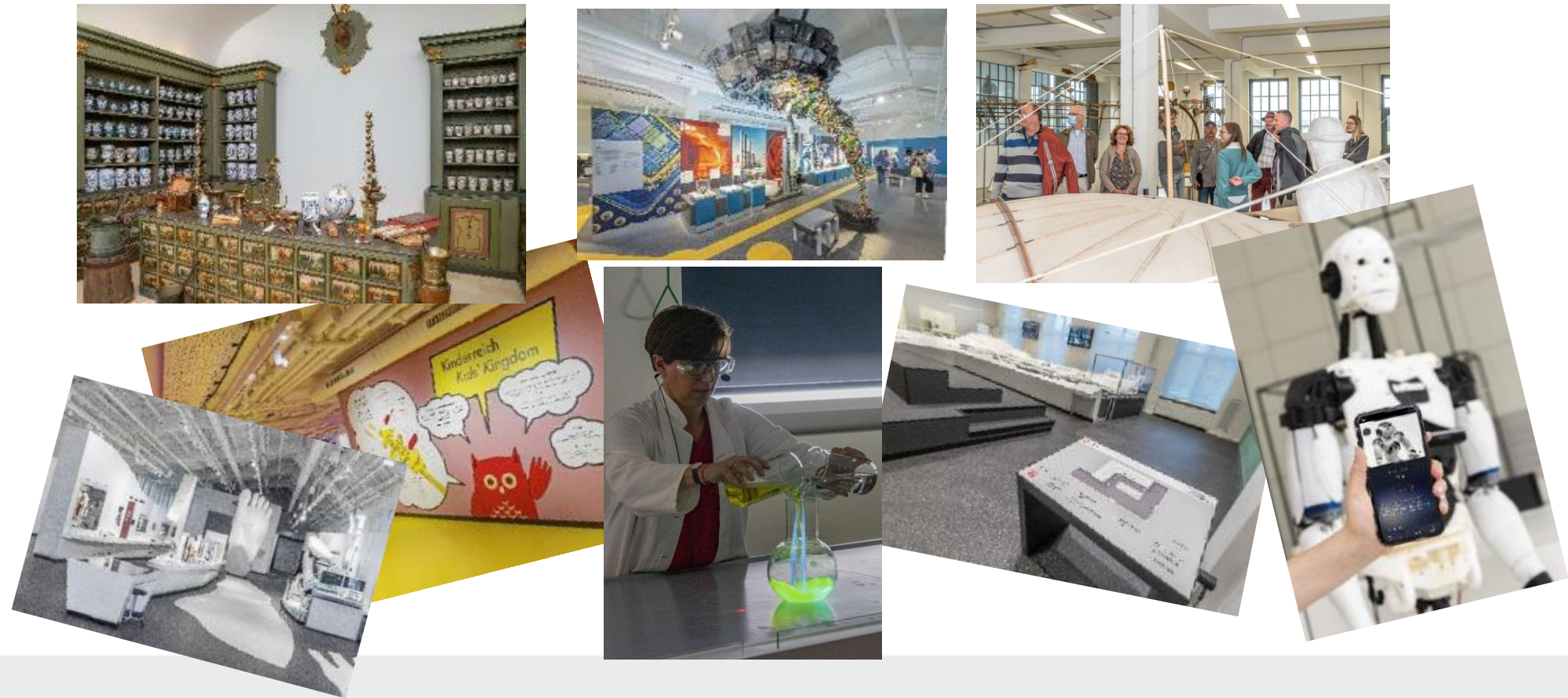


Forschungsinstitut

Aus Forschung entsteht Wissen, das sich über die Ausstellungen, Vorträge, Kurse und Publikationen in Bildung umsetzt



Das Deutsche Museum bietet viele abwechslungsreiche Arbeitsplätze z.B. in den Ausstellungen...



...oder in den Werkstätten



Die Anfänge

- Ausbildung von Fr. Brandel zur BGM-Fachkraft über die AOK Bayern
- Gründung „Steuerkreis Gesundheit“
- Professionelle Unterstützung durch externen Kooperationspartner AOK Bayern
- Weitere Professionalisierung des BGM durch Unterstützung von Fr. Essenwanger (BGM-Fachkraftausbildung bei AOK Bayern)
- Einführung eines Intranets zur schnellen und zielgerichteten Information aller Mitarbeitenden & Sichtbarkeit BGM

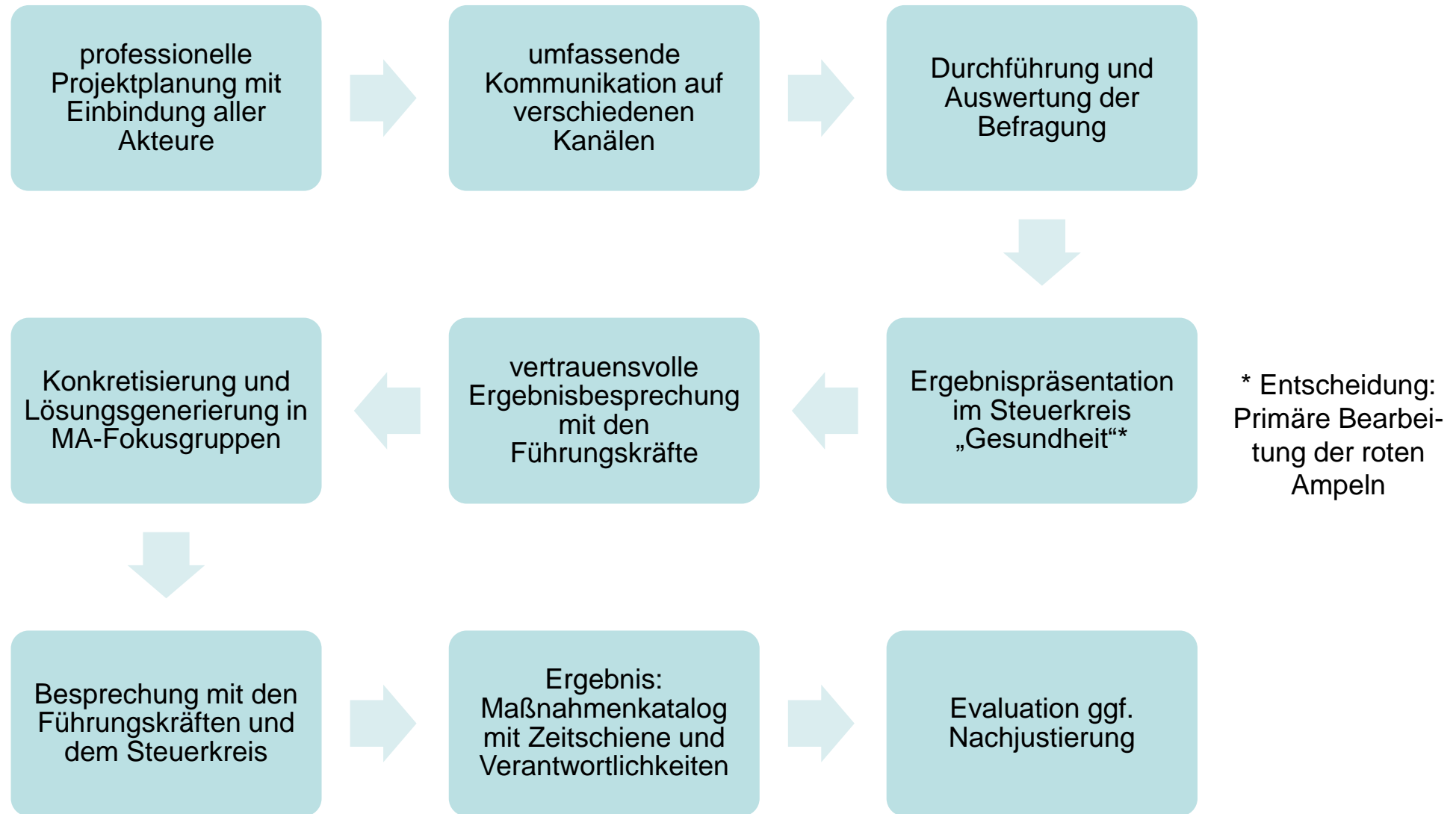
Alle relevanten Player arbeiten vertrauensvoll im „Steuerkreis Gesundheit“ zusammen



Umsetzung des Projekts durch...

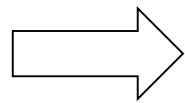


Start im März/April 2019 mit Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit Unterstützung der AOK Bayern



Die umfassende Einbindung der Führungskräfte als Basis für den Erfolg

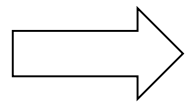
- Gezielte Einbindung der Führungskräfte und konkrete aktive Mitwirkung
- Intensive persönliche Abstimmungsgespräche mit Führungskräften
- Im Fokus: Übernahme von Verantwortung
- Positiver Begleiteffekt: Stärkung der Führungsrolle



Zentraler Erfolgsfaktor:
Einbindung der Führungskräfte und deren Übernahme von Führung und Verantwortung

Die Übernahme von Verantwortung und Führung durch das BGM als bedeutender Erfolgsfaktor

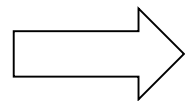
- Das große Ganze im Blick haben
- Transparenz schaffen
- Betroffene zu Beteiligten machen
- Zielorientierte Prozesssteuerung
- Prozesse immer wieder nachjustieren und schärfen
- Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit im Blick haben



Zentraler Erfolgsfaktor:
Übernahme von Verantwortung und Führung im BGM

Die umfassende Einbindung der Mitarbeitenden in den Fokusgruppen als weitere Erfolgsstrategie

- Umfangreiche Information zum BGM-Projekt über sämtliche Kanäle: Intranet, E-Mail, PR, Teamsitzungen
 - „Man kann nie genug kommunizieren!“
- Mitarbeitende werden gezielt zu Beteiligten gemacht
 - Aktive und lösungsorientierte Mitwirkung in Fokusgruppen
- Im Fokus auch hier die Übernahme von Verantwortung



Zentraler Erfolgsfaktor:
Einbindung der Mitarbeitenden und deren Übernahme von Verantwortung

Thema Führung: Konkrete Umsetzung von Maßnahmen aus der Befragung (1)

- Regelmäßige Jour-fixe-Termine mit Protokoll
 - Halbjährlicher Jour fixe aller Beschäftigten eines Bereichs
 - Monatlicher Jour fixe mit Schnittstellen-Abteilungen
 - Wöchentlicher Jour fixe der Abteilungsleiter eines Bereichs
- Jährliche Überprüfung der Tätigkeitsbeschreibungen
- Monatliche Aktualisierung des GVP und des Organigramms

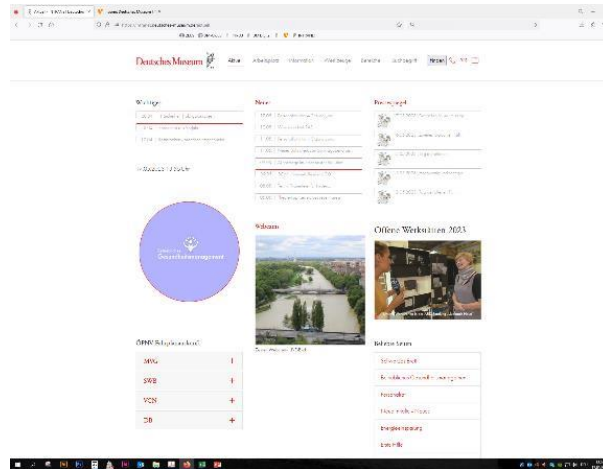
Thema Führung: Konkrete Umsetzung von Maßnahmen aus der Befragung (2)

- Standardisierte Einführung und Umsetzung von Mitarbeitergesprächen
- Professionalisierung der Besprechungskultur
- Stärkung der Kompetenzen aller Führungskräfte durch Workshops seit 2022:
 - Modul 1 - Die eigene Resilienz stärken und resilient führen
 - Modul 2 - Kommunikation und Umgang mit Konflikten
 - Modul 3 - Führung und Veränderung

Thema Führung: Konkrete Umsetzung von Maßnahmen aus der Befragung (3)

- Agenda/Tagesordnung erstellen und versenden
- Besprechungsort richtig wählen
- Meeting pünktlich beginnen
 - KISS – Keep it short and simple
 - Konzentration auf 3 bis 5 Themen
- Nachbereitung der Besprechung
- Protokollversand

Einführung eines Intranets



Vorher:

Informationen durch:

- Schwarzes Brett
- Museumszeitung
- Rundmails

Jetzt:

- schnelle Informationsweitergabe
- ansprechende Gestaltung

Wertschätzung der Beschäftigten am Beispiel der Ersthelfer

- Regelmäßiger Austausch bei Treffen
- Besuch Rettungsleitstelle und anderer Institutionen als Fortbildungsmaßnahme
- Informationsaustausch mit anderen Firmen und Erfahrungsaustausch

Das Deutsche Museum setzt auch in Zukunft auf das Thema Führung

- Aktive Einbindung und Wertschätzung aller Mitarbeitenden
- Sensibilisierung und Schulung aller Führungskräfte in Workshops zu „Die eigene Resilienz stärken und resilient führen“, „Kommunikation und Umgang mit Konflikten“ sowie „Führung und Veränderung“
- Verantwortungsübernahme aller betrieblichen Akteure weiter im Fokus

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Welche Fragen haben Sie an uns?

Vielen Dank