

Forum D

Gesund führen – sich selbst und andere



Das Unternehmen

Die Privatmolkerei Bauer hat sich in den letzten 135 Jahren zu einem der führenden Unternehmen der deutschen Milchwirtschaft entwickelt – und ist dabei doch ein Familienbetrieb geblieben. Bereits in der fünften Generation bürgt die Familie Bauer mit ihrem Namen für beste Qualität. Unsere 550 Beschäftigten am Standort Wasserburg am Inn schätzen die offene Atmosphäre und das Miteinander in unserem Unternehmen. Bei Bauer heißt es „Oa Scheidl aloa brennd ned“. Mit anderen Worten, es zählt das WIR, nicht das ICH. Deshalb legt die Privatmolkerei Bauer großen Wert auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre, die auf einer vertrauensvollen Zusammenarbeit und einer gesunden Führungskultur basiert. So steht das ganzheitliche, zertifizierte Betriebliche Gesundheitsmanagement weit oben auf der Prioritätenliste der Privatmolkerei Bauer.

Das Projekt

Das Ziel ist einfach, aber nicht leicht: gesunde Mitarbeitende in einem gesunden Unternehmen!

Daher hat die Privatmolkerei Bauer die Führungskräfte und deren Gesundheit in den Fokus gestellt. So war es der Personalleitung und Geschäftsführung wichtig, die Führungskräfte im Umgang mit ihren Mitarbeitenden zu schulen und auch ganz bewusst den Blick auf die Führungskraft selbst und ihre eigene Gesundheit zu lenken.

Um den Grundstein für das Projekt zu legen, hat sich Bauer für das zweitägige Seminar „Gesund führen – sich selbst und andere“ für alle Führungskräfte entschieden.

Unser Resümee: Die Führungskräfte waren durchweg begeistert – ein erster erfolgreicher Schritt –, jetzt heißt es, den gut gestarteten Prozess nachhaltig zu gestalten und die Führungskräfte weiter zu begleiten.

Inhalte des Forums

Im Praxisforum wird aufgezeigt, wie es gelingt, Führungskräfte für gesunde, mitarbeiterorientierte Führung zu gewinnen. Dabei legt das Forum einen besonderen Fokus auf gesunde Selbstführung als Grundlage für eine gesunde Führungskultur. Ein bewusstes Verständnis und eine Reflexion der eigenen Gesundheits- und Belastungssituation bilden eine gute Basis, um neben der Leistungsfähigkeit von Führungskräften auch die Motivation ihrer Mitarbeitenden zu erhöhen und für eine gesunde Arbeitsumgebung zu sorgen.

Am Beispiel der Privatmolkerei Bauer wird das Seminarskonzept „Gesund führen – sich selbst und andere“ vorgestellt. Frau Antl, stv. HR-Leitung, wird mit Ihnen wertvolle Erfahrungen teilen. Dabei werden nicht nur die Erfolgsfaktoren des Konzepts erläutert, sondern auch Ideen zur Nachhaltigkeit aufgezeigt. Denn eine gesunde Führungskultur ist dann langfristig erfolgreich, wenn sie kontinuierlich gepflegt und weiterentwickelt wird.

Kontakt Daten

Jutta Preisinger, SEVA-Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Trainerin für betriebliche Gesundheitsförderung / externe Mitarbeiterberaterin (EAP) / systemischer Team- und Konfliktcoach

E-Mail: preisinger@gesunde-mitarbeiter.com

Maria Antl, Privatmolkerei Bauer GmbH & Co. KG

stv. Leitung Personal, BGM-Projekt Koordinatorin

E-Mail: m.antl@bauer-gruppe.de

Gertraud Resch-Becke

AOK Bayern – Die Gesundheitskasse

Betriebliches Gesundheitsmanagement

E-Mail: gertraud.resch-becke@by.aok.de



**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 als Schlüssel zum betrieblichen Erfolg

Forum D

Raum

Gesund führen – sich selbst und andere

Einstein 2

Jutta Preisinger, SEVA – Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz
und
Maria Antl, Privatmolkerei Bauer GmbH & Co. KG

Moderation:

Gertraud Resch-Becke

Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement,
AOK Bayern

PRIVATMOLKEREI BAUER

FAMILIE UND TRADITION



1887 - gegründet

2023 - eine der größten
Molkereien in Deutschland

Produkte: Joghurt, Milchwisch-
getränke, Desserts und Käse

Familiengeführt in der 5.
Generation

UNSERE MITARBEITER



550 Mitarbeiter zählen sich zur
„großen Bauer-Familie“ am
Standort Wasserburg

„Für uns sind unsere Mitarbeiter
das Wichtigste – sie sind Teil
unserer Familie“.

MIT GROSSEN SCHRITTEN ZUM ERFOLG



1887

Franz Seraph
Bauer gründet das
„Bauerschweizer
Käsewerk“



1964

Start der
maschinellen
Joghurtabfüllung



1975

Die Erfolgs-
geschichte von
DER GROSSE
BAUER beginnt



1994

Beginn unserer
erfolgreichen
Zusammenarbeit
mit Mövenpick



2007

DER KLEINE
BAUER erobert
die Kühlregale



2011

Für Mensch,
Tier & Umwelt
setzen wir auf
Milch ohne
Gentechnik



2013

Gründung der
Bauer Gruppe als
starker Verbund
für die Zukunft

Jutta Preisinger

Dipl.-Sozialpädagogin/ Systemische Beraterin/ Wirtschaftsfachwirtin/ Speditionskauffrau

Trainerin betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Sozialberaterin / EAP-Coach

systemischer Team- u. Konfliktcoach

- Workshops und Vorträge rund um „Gesundheit am Arbeitsplatz“
- Führungskräfte-Workshops /-coaching
- externe Mitarbeiter-Beratung
- Teamcoaching und -entwicklung
- Konfliktberatungen



GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

BGM bei Bauer

Teil der Unternehmensleitlinie:
„Unsere Gesundheit ist das höchste Gut“



- seit über 20 Jahren „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ anfänglich Gesundheitsangebote, Krankenrückkehrgespräche
- 2017 Gründung des BGM-Arbeitskreis mit kontinuierlicher Begleitung durch die AOK
- neue und ganzheitliche Ausrichtung nach der großen Mitarbeiterumfrage 2018
- Zertifizierung durch die AOK im Dezember 2022



Wir haben Handlungsbedarf erkannt

- **Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage 2018:**
 - hohe Belastung der Führungskräfte
 - Mitarbeitende wünschen sich mehr Information und Kommunikation
- **Gesundheitstag 2022:**

viele Gespräche mit Führungskräften
„zu viel Tagesgeschäft“, „keine Zeit für meine Mitarbeitenden“,
- **Gespräche mit der neuen Geschäftsführung:**

Unterstützung für unsere Führungskräfte im Change-Prozess
Unsere Führungskräfte sind Multiplikatoren und Vorbilder

Wir planen eine Führungskräfte-Schulung

Interne Vorbereitung

Abstimmung mit Geschäftsführung und Betriebsrat bzgl. Themenwahl:

- Resilienz
- Achtsamkeit und Selbstschutz
- „Blick in den Spiegel“
- Entspannungstechniken
- ! Verpflichtende Teilnahme aller Führungskräfte der 1. und 2. Ebene!



➔ **vorläufiges Ergebnis:** 2 x ½ Tag (Theorie/Praxis) mit externem Trainer

Wir planen eine Führungskräfte-Schulung

Anbieter-Suche und Abstimmungsgespräche extern

bbw - Kooperationspartner der AOK

Klärung der Themen und des Ablaufs

→ Endergebnis: 2-Tages-Seminar in Altötting mit Frau Preisinger

Rahmenbedingungen

- erste Führungsebene als geschlossene Runde
- HR-Begleitung in jedem Workshop
- informelles, geselliges Zusammensein am Abend

GESUND FÜHREN – SICH SELBST UND ANDERE

*angelehnt an das Konzept
von Anne Katrin Matyssek*

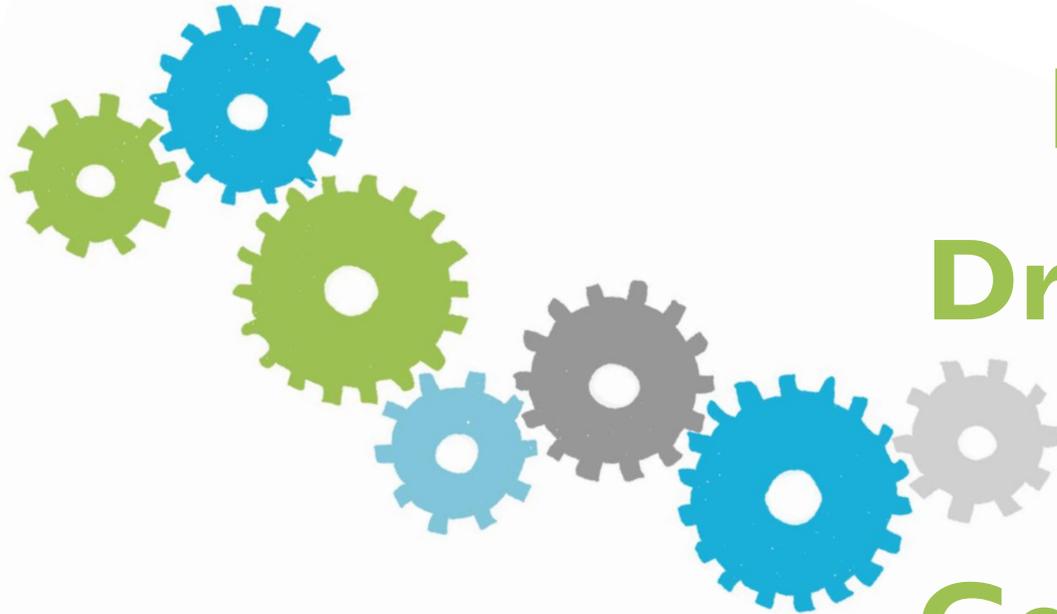
Gesunde Führung bedeutet...

sich kümmern und dabei MA-Bedürfnisse und Interessen berücksichtigen



Schaffen einer positiven Arbeitsatmosphäre und eines Rahmens, damit alle – Mitarbeitende und Führungskräfte – ihre Potenziale entfalten können.

- höhere Arbeitszufriedenheit und Motivation.
- bessere Leistung und damit besserer Output.
- geringere Fluktuationsrate und Fehlzeiten.



**Führungskräfte sind
Dreh- und Angelpunkt
in punkto
Gesundheitsförderung**

Das Konzept für Bauer ...

Umgang mit psychisch belasteten MA

Gesprächsführung

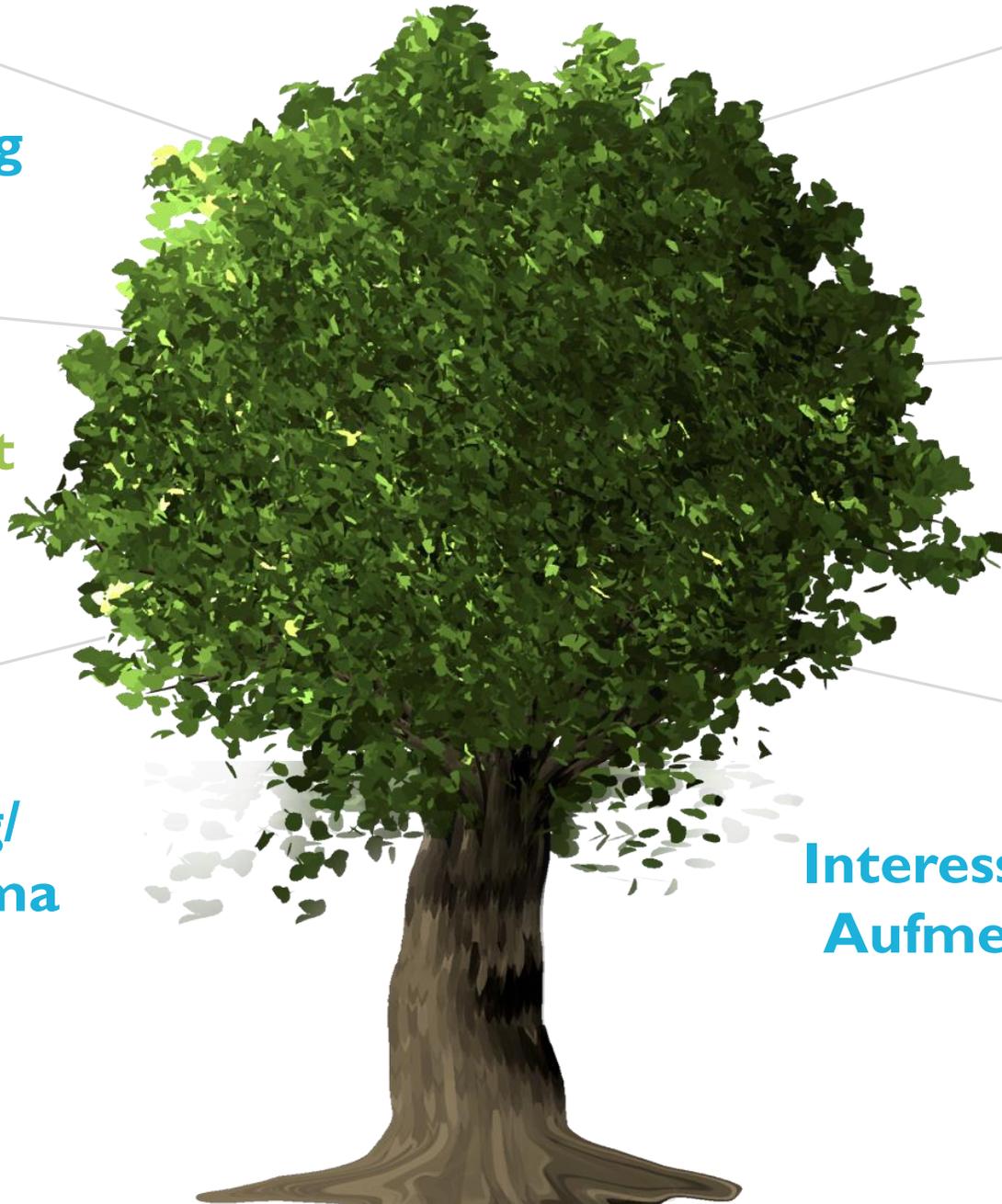
Belastungsabbau/
Ressourcenaufbau/
Stressbewältigung

Transparenz/Offenheit
Durchschaubarkeit

Anerkennung/ Lob
Wertschätzung

Stimmung/
Betriebsklima

Interesse/ Kontakt
Aufmerksamkeit



Umgang mit psychisch belasteten MA

Gesprächsführung

Belastungsabbau/
Ressourcenaufbau/
Stressbewältigung

Transparenz/Offenheit
Durchschaubarkeit

NAH DRAN SEIN!

Interesse/ Kontakt
Aufmerksamkeit



Und...

dafür braucht man starke **Wurzeln!**



Selbstführung & SelfCare

Aufgabenstellung:

Was tun Sie für die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden, was tun Sie für Ihre eigene Gesundheit?

„Was fällt Ihnen auf?“

Für Mitarbeitende

Teilnahme an Gesundheitsangeboten

- individuelle Bedürfnisse berücks.
- sich um Erkrankte sorgen
- hinter dem MA stehen
- Interesse am Wohlbefinden zeigen
- Loben, Motivieren
- Feedback geben/loben
- gemeinsame Brotzeit
- Wunscharbeitsplan
- Hilfsmittel ergonomische
- ergonomisches Arbeitsumfeld
- Arbeitssch PSA
- Arbeitssicherheit
- "Teamgeist" fördern
- niedriges Vertrauen Confam
- Team-Ausflüge
- Vertrauen schenken
- ausgeglichene Schichten
- regelmäßige Pausen
- Urlaubsplanung
- Mitarbeitergespräche
- Urlaub,
- Vermeiden von Überstunden
- Weiterbildungen / Schulungen
- Kommunikation
- setzt sich mit offener Kommunikation Information Erweiterung sites BA/BR

Was tun Sie schon ...für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter/-innen?

URLAUB
2 WOCHEN PLUS

ERFOLGE
FEIERN

FORDERN

ROTATION

FEEDBACK
GEBEN
(POSITIV & NEGATIV)

TEAM -
MEETINGS
FREIZEIT

Leidenschaft wieder zum Sport

Gymnastik

Achten auf d. Arbeitszeit

Abläufe optimieren

Arbeitszeit einhalten

Spazieren gehen

Lob, Wertschätzung

Zuhören

MITEINANDER
REDEN

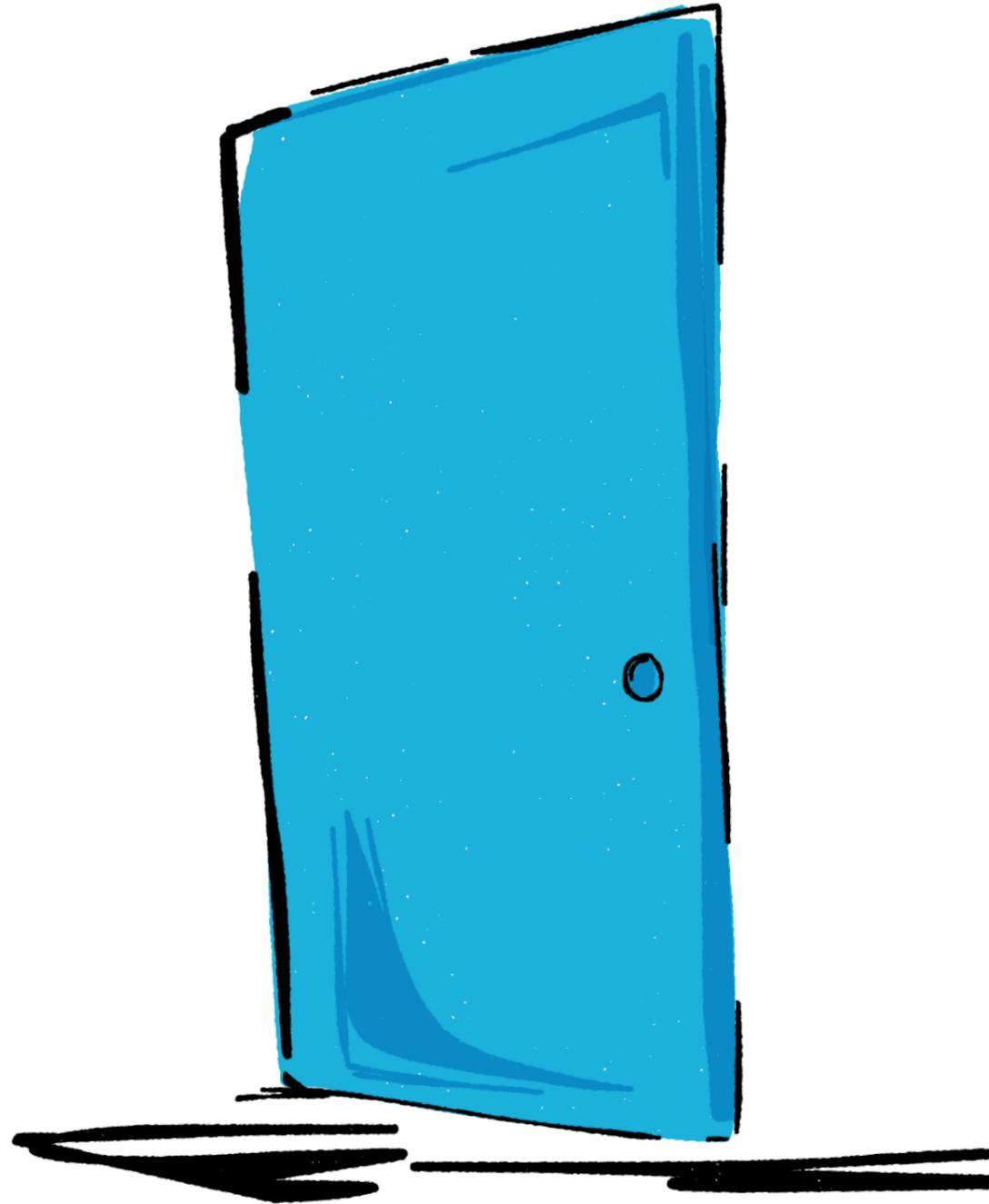
Gemeinsames Lachen

Motivation Freizeitgestaltung

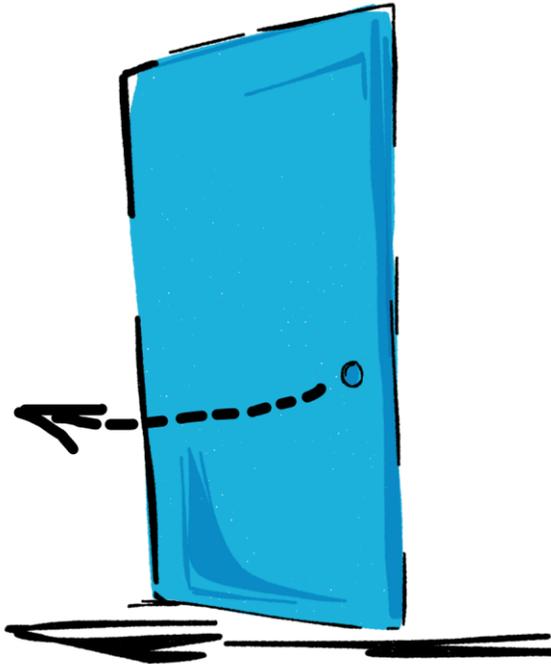
Für sich selbst



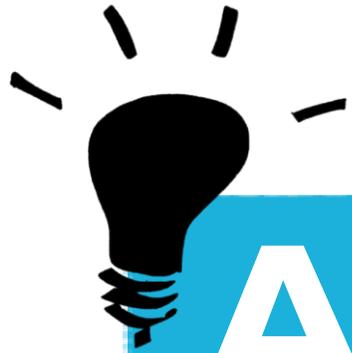
**Die Türe der
Veränderung
schwingt nach
innen**



Verantwortung für meine Gesundheit übernehmen



- Selbst-Bewusstsein: meine Bedürfnisse (er-)kennen und beachten.
- meine Ressourcen im Einklang mit Zielen und Werten einsetzen.
- mir Zeit für mich nehmen.
- Selbstregulation beherrschen.
- meine Grenzen erkennen und wahren statt Selbstüberforderung.

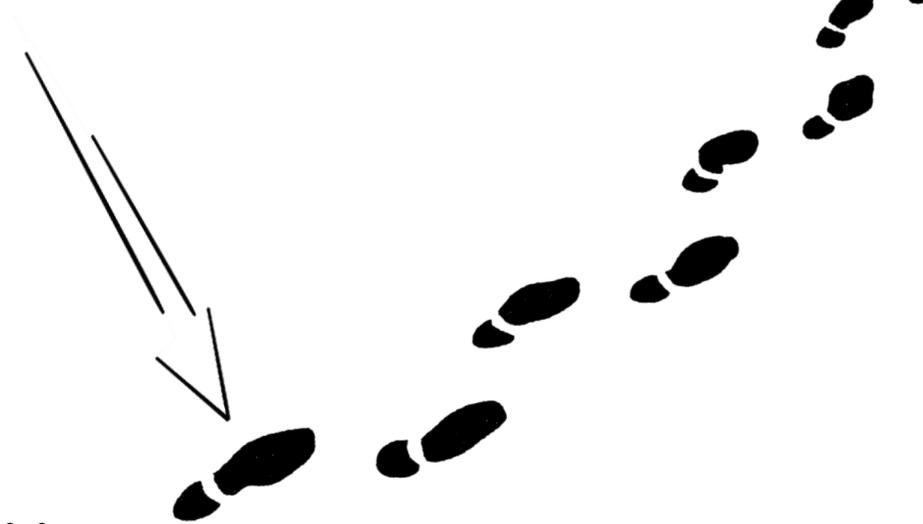


AHAs

NEUE MÖGLICHKEITEN

IMPLEMENTIERUNG

DER ERSTE KLEINE SCHRITT ...





ERREICHBARKEIT

AHAs?

NEUE MÖGLICHKEITEN

IMPLEMENTIERUNG

DER ERSTE KLEINE SCHRITT ...



PAUSEN

AHAs?

NEUE MÖGLICHKEITEN

IMPLEMENTIERUNG

DER ERSTE KLEINE SCHRITT ...

Take-aways

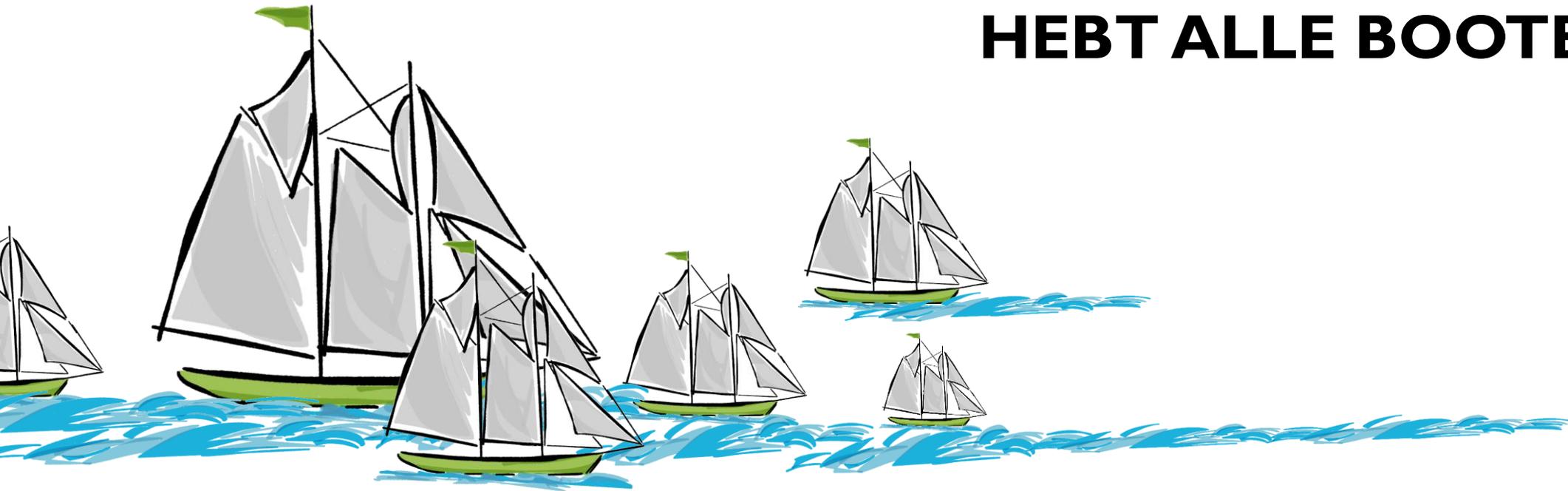




Meia
Chef braucht
dringend diese
FOBI!

DIE **FLUT**

HEBT ALLE BOOTE



Hürden und Voraussetzungen für's Gelingen

- ✓ Commitment der Unternehmensleitung: Gesundheit ist ein strategisches Ziel!
- ✓ Haltung: eine neu wachsende Gesundheitskultur als laufender Prozess.
- ✓ Jede FK und alle Führungsebenen durchlaufen die Workshops.
- ✓ Bewusstsein und Bereitschaft Ressourcen zur Verfügung zu stellen
(Zeit – für Vorbereitung, Workshops und Umsetzung der Arbeitsergebnisse,
Budget, gutes Marketing, Transparenz...)
- ✓ Geduld und Dranbleiben → Kümmerer!

„Quick wins“



- ✓ Keine Meetings mehr zwischen 12.00 Uhr und 13.00 Uhr
- ✓ Gemeinsame Mittagspause
- ✓ Verkürzte Meeting-Termine → 50 Minuten statt 60 Minuten
- ✓ Bewegungspausen in längeren Meetings
- ✓ „Gestärktes Miteinander“ in den Führungsebenen
- ✓ Wertschätzung der Führungskräfte

Und...

Jede FK hat ihre eigenen Quick-wins erzeugt



Meine persönlichen quick-wins:

- bessere, vorausschauende Organisation meines Tagesablaufs
- ich stelle auch mal was in Frage z. B. „muss ich da dabei sein?“
- meine Mitarbeiter sind (mir) wichtig!

Und dafür nehme ich mir Zeit: täglich morgens Rundgang durch meine Abteilungen

langfristige Ziele

Verbesserung der Kommunikation → heißt nicht zwingend mehr Kommunikation!

- ✓ Informationskanäle minimieren
- ✓ Meetings gezielt setzen
- ✓ mehr MA-Feedbackgespräche
- ✓ Mitarbeiterversammlungen, Führungskräfteinformationen



Erste Schritte:

- ✓ Einführung der *Wasserburger Runde*
- ✓ Ausgabe von Kommunikationsrichtlinien

langfristige Ziele

- ✓ Optimierung der Onboarding-Prozesse
d.h. Qualifizierung der neuen FK, etc.
- ✓ Projektmanagement-Ausbildung für Führungskräfte,
um abteilungsübergreifende Projekte voranzubringen.
Einsatz von qualifizierten Projektleitern.



Feedback der Teilnehmer



✓ „top Veranstaltung, top Referentin!“

✓ „toller Austausch mit den Kollegen außerhalb der Firma“

✓ „ich nehme neue Impulse für das tägliche Arbeitsleben mit“

✓ „öfter Loben, öfter Danke sagen“

✓ „ich sehe das Seminar als Wertschätzung für uns Führungskräfte“

✓ „ich muss Aufgaben delegieren lernen“

✓ „motivierte und fachkundige Dozentin“

✓ „gute Anregungen zur Mitarbeiterführung – Lob, Gespräche etc.“

✓ „WIR statt ICH-Gefühl wurde gestärkt“

Nach dem Workshop ist vor dem Workshop

- ✓ **gemeinsames Follow-up und Refresher**

Austausch. best practice. lernen aus Misserfolgen. gemeinsam Maßnahmen entwickeln.

- ✓ **Möglichkeiten für die individuelle Auseinandersetzung**

z.B. Einzel-Coaching, kollegiale Beratung, interne Austausch-Plattformen, ...



- ✓ **Alle** Personen mit Führungsverantwortung schulen – gleiches Verständnis schaffen.

- ✓ Auch die **Mitarbeiter:innen** schulen!

... auf den Punkt gebracht

- gesunde Führung, die auf **Selbstführung und Mitarbeiterführung** setzt, trägt **zu einem gesunden Unternehmenskultur bei.**
- Führungskräfte, die auf ihre Gesundheit achten, sind selbst motivierter **UND** schaffen eine **positive Arbeitskultur**, die zu einer **höheren Arbeitszufriedenheit, geringeren Fluktuation und höheren Leistungsbereitschaft und damit Produktivität führt...**



**Und jetzt ist Zeit für
Ihre Fragen...**

Angebote für die Gesundheit Ihrer Führungskräfte

Projektberatung

Fit zum Führen

- Module Stressmanagement, Life-Balance, Resilienz, Bewegung/Ernährung

Workshops „Gesundheitsgerechtes Führen“

- Basis-Workshop
- Psychische Gesundheit und Führen
- Gesunde Kommunikations- und Konfliktkultur

Online-Angebote

- Online-Programm „Gesund führen“ mit 6 Modulen
- Kombi-Angebot Online-Programm „Gesund führen“ mit 3 begleitenden Workshop-Treffen
- Online-Seminare zum virtuellen Führen

Ansprechpartner: Ihre AOK-Direktion vor Ort



Vielen Dank

Für Rückfragen:

Gertraud Resch-Becke

gertraud.resch-becke@by.aok.de

Jutta Preisinger

preisinger@gesunde-mitarbeiter.com