



45plus

Institut für Generationenmanagement

Verein 45plus –
Institut für Generationenmanagement

***Anerkennende Führung als
Gesundheitsfaktor & Ressource***

...zu meiner Person

- ...über 25 Jahre operative Führungserfahrung
- ...Trainer für Führungskräfte – Schwerpunkt
Praxis – das TUN
- ...Vorsitzender & Geschäftsführender
Gesellschafter von ZTN Training &
Consulting GmbH
- ...Obmann des Vereins 45plus – Institut für
Generationenmanagement – Alt & Jung
gemeinsam in die (Arbeits)welt von Morgen



...aus dem Leben



- „Ich war jeden Tag an meinem Platz – die werden mich nicht kennen!“
- „Muss ich absichtlich Fehler machen, dass auch mit mir gesprochen wird!“
- „Ich bin nur etwas Wert, wenn ich immer mehr leiste!“
- „Bei uns wird nur in den Maschinenpark investiert, nicht in uns Menschen – wir sind austauschbar!“

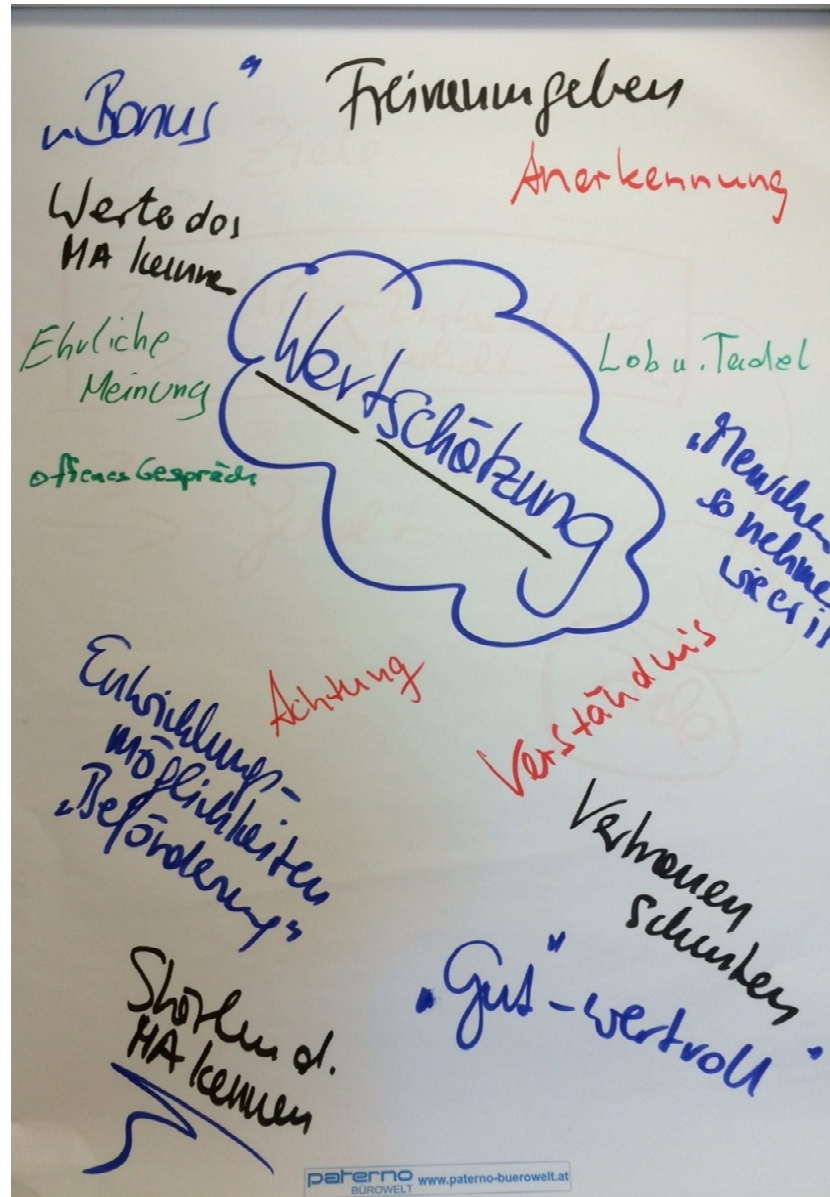
Anerkennung & Wertschätzung

Wikipedia:

- Respekt
- Wohlwollen
- Akzeptanz



FÜHRUNGSKRÄFTE KENNEN
DIE HÖCHSTEN WERTE
DER MITARBEITER

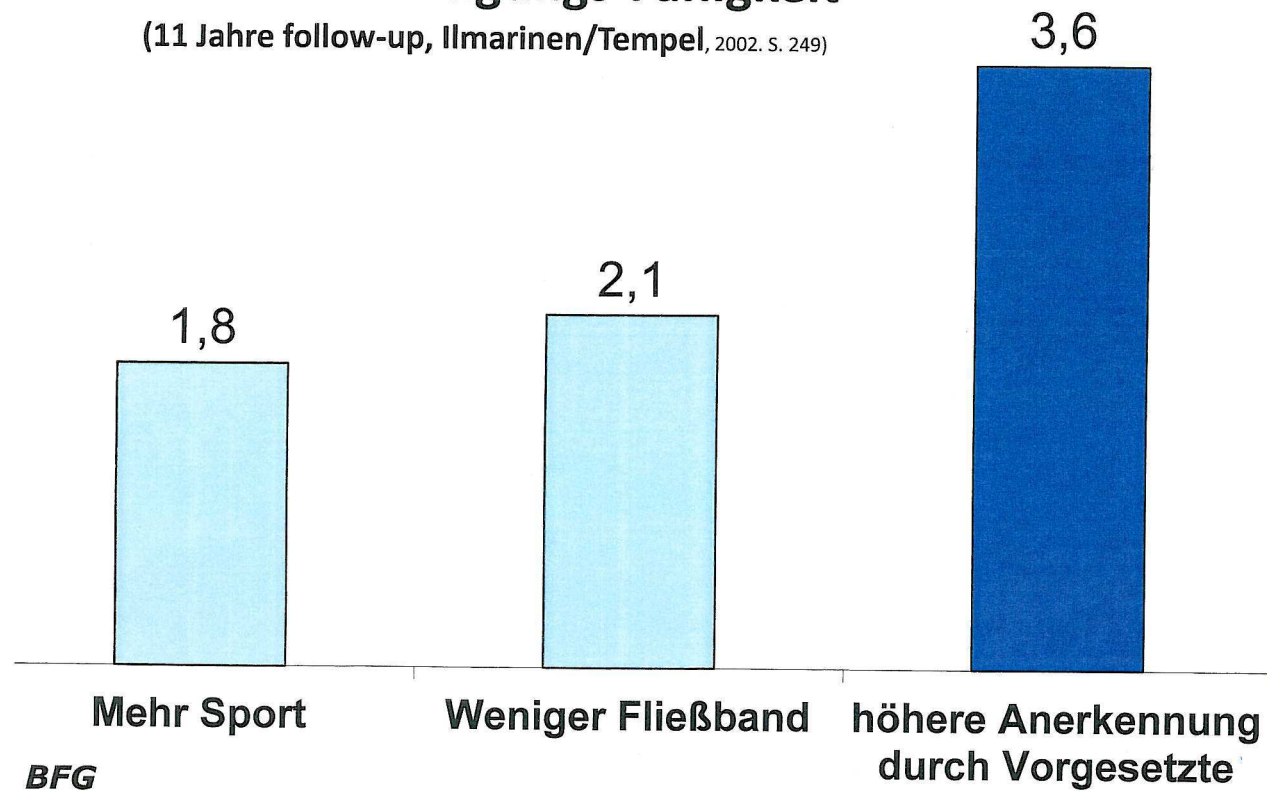


FÜHRUNGSKRÄFTE
HABEN ZEIT
FÜR DIE FÜHRUNG

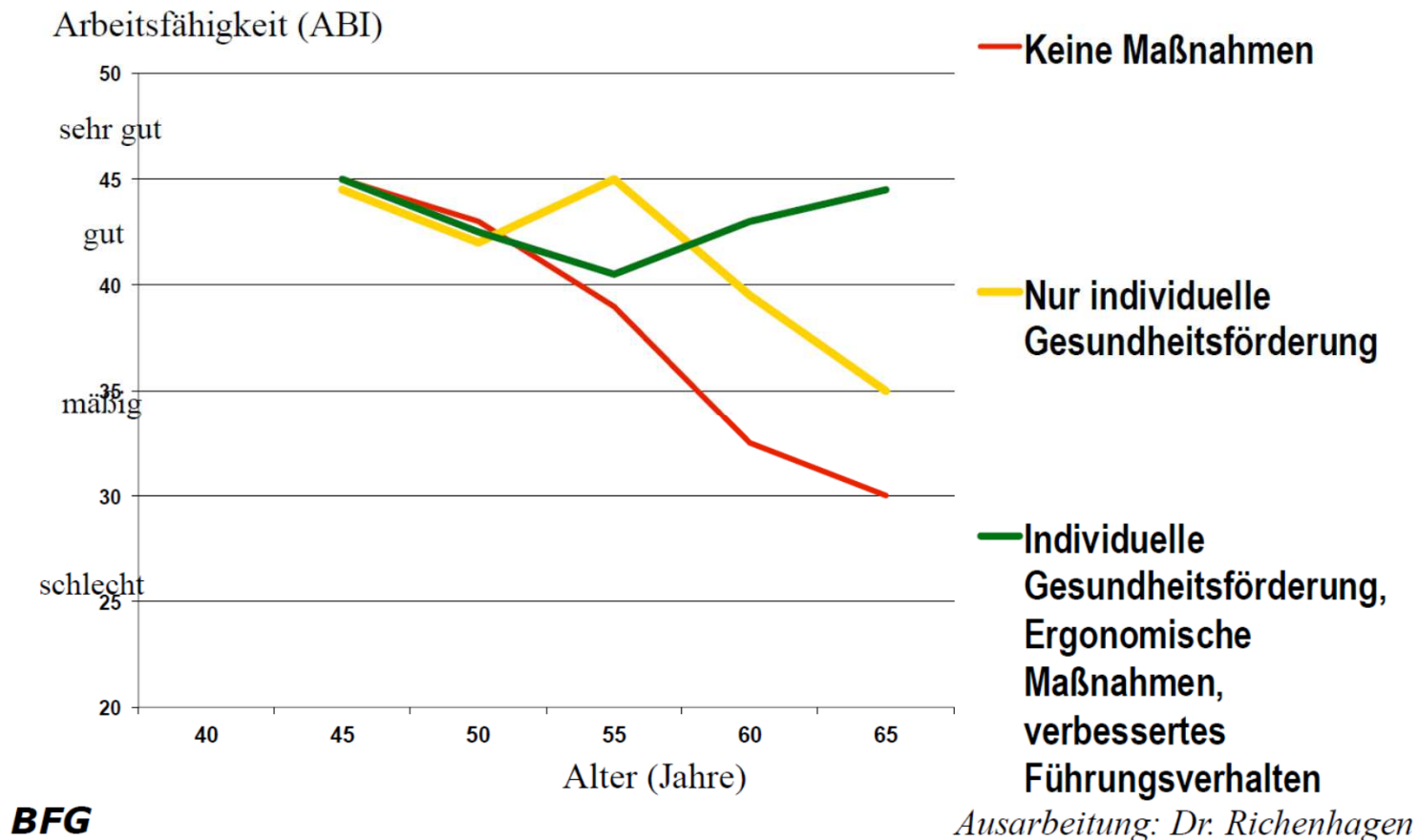
Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Wahrscheinlichkeit besserer Arbeitsbewältigungs-Fähigkeit

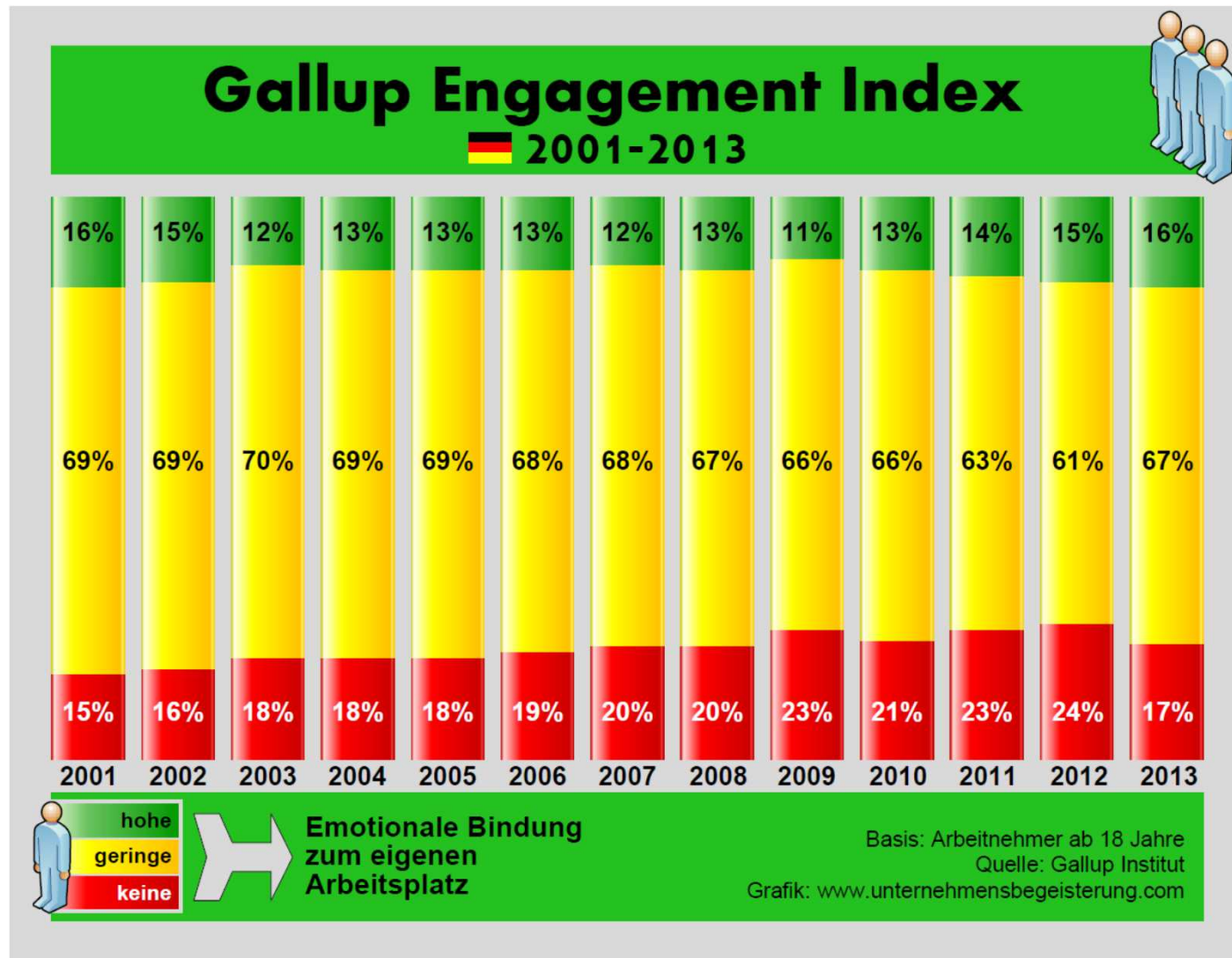
(11 Jahre follow-up, Ilmarinen/Tempel, 2002, S. 249)



Veränderung der Arbeitsfähigkeit innerhalb von 20 Jahren (Ilmarinen)



Gallup-Studien seit 2001 – „Innerliche Kündigung – Dienst nach Vorschrift“



Gallup-Studien seit 2001 – „Innerliche Kündigung – Dienst nach Vorschrift“

Der Mitarbeitende:

- ✓ weiss, was von ihm erwartet wird
- ✓ hat die Materialien und Arbeitsmittel zur Verfügung, um die Arbeit richtig zu machen
- ✓ kann tun, was er am besten kann
- ✓ hat in den letzten 7 Tagen Lob & Anerkennung für gute Arbeit erhalten
- ✓ wird als Mensch gesehen und wahrgenommen
- ✓ wird in der persönlichen Entwicklung unterstützt und gefördert

Gallup-Studien seit 2001 – „Innerliche Kündigung – Dienst nach Vorschrift“

Der Mitarbeitende:

- ✓ weiss, dass seine Meinung und seine Vorstellungen zählen
- ✓ kann sich mit den Unternehmenszielen identifizieren
- ✓ sieht, dass sich seine KollegInnen für Qualität engagieren
- ✓ hat einen guten Freund im Unternehmen
- ✓ bekommt regelmässig Rückmeldung, wo er steht – er sieht seinen Fortschritt
- ✓ Kann Neues lernen und sich weiterentwickeln



5 wichtigsten Motivationsfaktoren

Gallup

- Aufgabenstellung
- Führung
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Mitwirkungsmöglichkeiten
- Gehaltentwicklung

ZTN

- Arbeitsklima
- Führung - Führungskräfte
- Arbeitsinhalte
- Arbeitszeit-Modelle
- Gehaltspaket



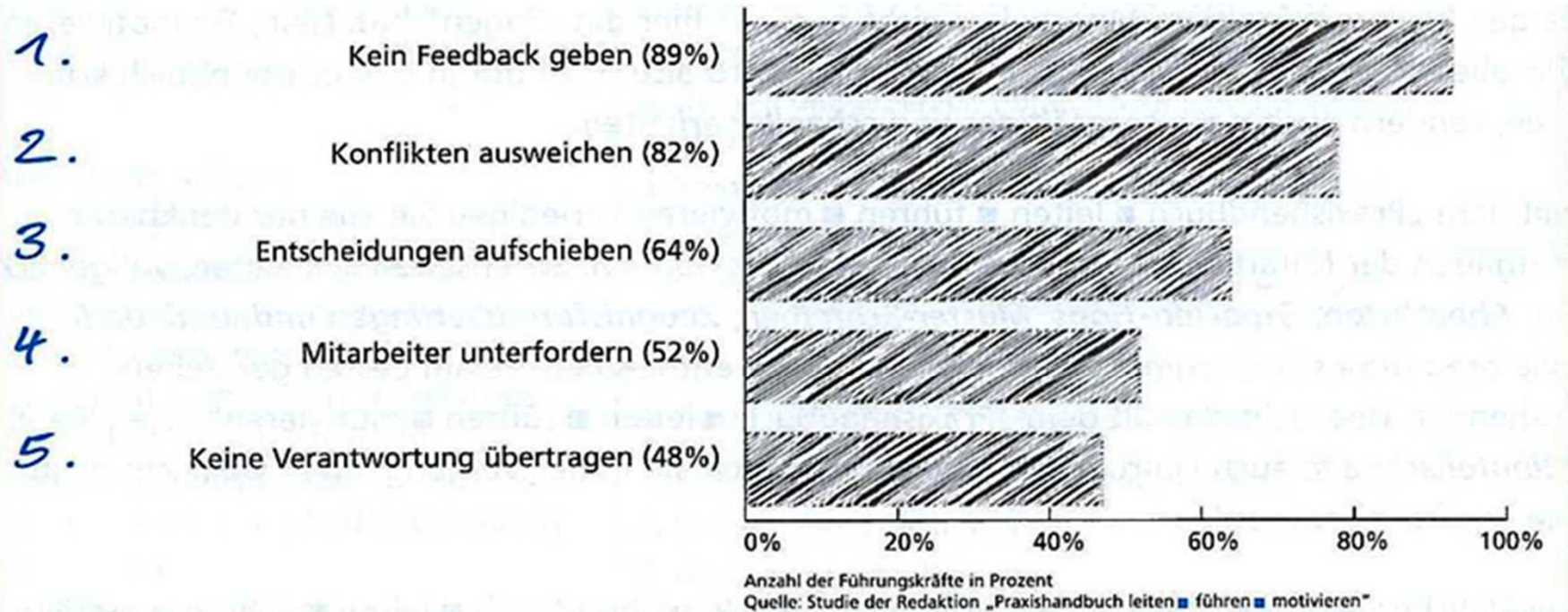
Führung durch Vorbild

Ich kann nicht die
Welt verändern.

Indem ich mich selbst
verändere,
verändere ich die Welt.



Führungsfehler



und ihre Ursachen ...

Doch nicht nur die Offenheit überraschte: Nahezu einmütig (97%) räumten alle Befragten ein, dass sie nicht genügend Zeit für ihre Mitarbeiter hätten.



FÜHRUNGSKRÄFTE
HABEN ZEIT
FÜR DIE FÜHRUNG

Das „AWA-Prinzip“



Führung & Gesundheit

- Wohlfühlen
- Zufriedenheit
- Leistungsfähigkeit
- Bindung - Fluktuation
- Engagement – weniger Fehlzeiten
- Erhaltung der Arbeitsfähigkeit

Führung & Gesundheit

Gesundheit ist eine ständige Führungsaufgabe –
Unternehmens- & Führungskultur:

- ✓ Entscheidungskultur
- ✓ Arbeitsaufgaben
- ✓ Entwicklung und Weiterbildung –
„lebenslanges Lernen“
- ✓ Ziele
- ✓ Arbeitszeitmodelle



Führung & Gesundheit

Gesundheit ist eine ständige Führungsaufgabe –
Unternehmens- & Führungskultur:

- ✓ Betriebliche Gesundheitsförderung
- ✓ Stärken und Schwächen der verschiedenen Altersgruppen
- ✓ Altersgerechte Abläufe
- ✓ ...

⇒ **individuell und kreativ !**



**FÜHRUNGSKRÄFTE
HABEN MUT UND
SIND SICHER**

**Krankheit ist ein
Kostenfaktor.**

**Gesundheit ist
eine Investition.**

Für das Können gibt es nur einen Beweis
- das **TUN!**

DANKE!

