

## CARNA • Journal

**Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Geschäftsfreunde, liebe Verbundpartner  
und Verbundpartnerinnen,**

heute erhalten Sie unsere 20. Ausgabe des CARNA Journals mit einem interessanten Thema.

Profitieren auch Sie von den Ergebnissen und Erfahrungen des Verbundprojektes CARNA. Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.carna-verbund.de](http://www.carna-verbund.de)

### Themen

In der heutigen Ausgabe erfahren Sie mehr über die

- ⇒ Schlüsselposition der mittleren Führungsebene zur Leistungssicherung und Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wenn Sie näheres zu einem Thema erfahren möchten oder ein wichtiges Thema aus Ihrer Sicht auch erwähnt werden soll, dann sprechen Sie uns an. Wir freuen uns, Ihr Interesse an sicheren und gesunden Arbeitsplätzen geweckt zu haben.

### Warum widmen wir uns jetzt den mittleren Führungskräften?

Die Rolle der Vorgesetzten im betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) sollte man nicht unterschätzen. Deutschlandweite Erhebungen zeigen, dass die direkten Vorgesetzten durch ihr Handeln und Tun erheblich auf die Mitarbeiter-ebene Einfluss nehmen. Europäische Daten weisen Deutschland eine Schlusslichtposition zu: In keinem anderen EU-27-Land ist der Anteil derer, die nie oder selten Unterstützung von Vorgesetzten bekommen, so hoch wie in Deutschland (Quelle: Stressreport 2012 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

Bisherige gesundheitsfördernde Aktionen konzentrierten sich vorrangig auf die Mitarbeiterebene, da auf dieser Ebene die Wechselwirkung zwischen Gesundheit und den Arbeitsanforderungen besonders ersichtlich ist. Gerade die Tätigkeiten im operativen Bereich erfordern einen hohen Grad an körperlicher Gesundheit. Auch das Kümmern um die Beschäftigten in der Verwaltung war und ist ein wesentlicher Bestandteil bei der Gesundheitsförderung. Jedoch wurde die wichtige Position der Führungskraft im gesamten BGM-Prozess bisher zu wenig berücksichtigt.



© Microsoft

Insbesondere die mittlere Führungskraft, oftmals als direkter Vorgesetzter und somit direkter Ansprechpartner der Beschäftigten ist für eine erfolgreiche Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen entscheidend.

Aufgrund der besonderen Position als Schnittstelle zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeiterebene kann man diese Führungskräfte nicht länger außen vor lassen. Sie haben eine zentrale und bedeutsame Funktion als Wissensvermittler, Kommunikator, Steuerer und Bindeglied zwischen der Unternehmensleitung und den ihnen unterstellten Beschäftigten.

Und genau diese Schnittstellenposition möchten CARNA zukünftig für die Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen intensiver nutzen.

### Was ist das Ziel?

Das Ziel ist es, dass die mittleren Führungskräfte ihren eigenen persönlichen Nutzen aus dem

betrieblichen Gesundheitsmanagement erkennen. Denn nur gesunde Beschäftigte bedeuten für die Führungskraft:

- ⇒ mehr Zeit für die eigenen Aufgaben
- ⇒ weniger Stress durch unzufriedene Beschäftigte
- ⇒ weniger zusätzliche Arbeit durch abwesende Beschäftigte
- ⇒ ein entspanntes Arbeitsklima und mehr Wohlbefinden
- ⇒ insgesamt ein ruhigeres Arbeiten für alle Beschäftigten im jeweiligen Leistungsbereich

Führungskräfte werden ihre Aufgaben im BGM nur dann wahrnehmen, wenn sie sich verstanden fühlen und den persönlichen Nutzen erfassen. Wenn es für Führungskräfte selbstverständlich ist, Hilfestellungen anzubieten, und Beschäftigte dazu angehalten werden, Probleme zu kommunizieren und Hilfsangebote zu erfragen, können alle nur vom BGM profitieren.

### Wie können Führungskräfte künftig stärker mit eingebunden werden?

Ohne zu wissen, wie die persönliche Haltung zur Gesundheit ist, sind Anstrengungen die Führungskräfte mehr in die Pflicht zu nehmen erfolglos. Nehmen die Führungskräfte die betrieblichen Angebote zur Gesunderhaltung in Anspruch? Wenn nicht, warum? Wie hoch ist die Akzeptanz gegenüber dem BGM? Denn ohne eine Sinnhaftigkeit in den BGM-Maßnahmen zu sehen, ist es schwierig die Beschäftigten zu motivieren diese in Anspruch zu nehmen.

Gerade die mittlere Führungsebene, als direkte Vorgesetzten für die Beschäftigten sind die wichtigen Helfer und Förderer für die Leistungssicherung und Gesunderhaltung im Betrieb.

Für ein effizientes und nachhaltiges BGM ist die mittlere Führungsebene nun mal eine nicht zu unterschätzende Zielgruppe.

Auf unserem 14. CARNA Erfahrungsaustausch am **Freitag, dem 13. März 2015 in Berlin** widmen wir uns im Austausch mit den Betrieben u.a. auch der mittleren Führungsebene, insbesondere

der stärkeren Einbindung in das BGM. Seien Sie dabei und profitieren Sie vom Austausch.

Der Erfahrungsaustausch ist ein wesentlicher Bestandteil im CARNA Verbundprojekt. Zweimal im Jahr findet der Austausch statt und dient den Betrieben als Austausch- und Diskussionsforum. Durch das regelmäßige Zusammentreffen erfahren die Teilnehmenden Aktuelles zur Gesunderhaltung und praktische Hinweise aus den Betrieben zur Leistungssicherung.



© uve GmbH CARNA Erfahrungsaustausche

### Veranstaltungstipps

**Was:** 14. CARNA Erfahrungsaustausch in Berlin

**Wann:** 13. März 2015 von 9:00 bis 16:00 Uhr

**Wo:** Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA),  
Nöldnerstr. 40-42,  
10317 Berlin

Interesse an einer Teilnahme? Dann sprechen Sie uns direkt an. Gern laden wir Sie mit einer persönlichen Einladung herzlich ein.

### Projektpartner und Ansprechpartner

Sie haben weitere Fragen zu CARNA? Zögern Sie nicht, kontaktieren Sie uns. Wir stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite!



[www.uve.de](http://www.uve.de)

**uve GmbH für Managementberatung**



*Dr. Hamid Saberi*

Tel: 030 / 315 82 – 3

Mail: [.h.saberi@uve.de](mailto:h.saberi@uve.de)



*Dipl. Kff. Anika Klug-Winter*

Tel: 030 / 315 82 – 464

Mail: [a.klug@uve.de](mailto:a.klug@uve.de)

in Kooperation mit

