

1. Veranstaltungstag 11. März 2013

Gesundheitsförderliche Führung

Prof. Dr. Jörg Felfe

Das wissenschaftliche Interesse am Zusammenhang von Führung und Gesundheit ist vor allem in den letzten Jahren gestiegen. Grundsätzlich weisen die Ergebnisse darauf hin, dass positives Führungsverhalten (z. B. soziale Unterstützung, Beteiligungsmöglichkeiten) sowie positive Führungsstile (z. B. transformationale Führung, Mitarbeiterorientierung) mit einer besseren Gesundheit, weniger Stresserleben und gesundheitlichen Beschwerden einhergehen. Wie erfolgreich Vorgesetzte bei der Förderung des Gesundheitshandelns in ihrem Bereich sind, hängt insbesondere davon ab, wie stark sie selbst auf ihre eigene Gesundheit achten und wie authentisch ihr gesundheitsförderliches Verhalten von den Mitarbeitern erlebt wird. Zu diesem Zweck wurde das Instrument Health-oriented Leadership (HoL) zur Erfassung gesundheitsförderlicher Führung entwickelt. Durch die Erfassung konkreter gesundheitsbezogener Einstellungen und Verhaltensweisen ermöglicht es die Ableitung spezifischer Handlungsempfehlungen. Dabei bezieht es nicht nur die Interaktion mit Mitarbeitern und die Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen mit ein, sondern auch die bislang kaum berücksichtigte Vorbildwirkung der Führungskraft. Dabei wird der Umgang der Führungskraft mit der eigenen Gesundheit und mit der Gesundheit der Mitarbeiter im Zusammenhang betrachtet. Erste Ergebnisse und Erfahrungen mit dem Einsatz des Verfahrens werden berichtet.

*Prof. Dr. Jörg Felfe, Jg. 1963, Dr. phil. (Berlin 1991), Habilitation (Halle 2003),
Lehrstuhlvertretungen in Köln und Braunschweig, von 2006 - 2010 Professor für Sozial- und Organisationspsychologie in Siegen ist seit Professor für Organisationspsychologie an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg; Praxistätigkeit als Trainer, Coach und Berater.
Arbeitsschwerpunkte: Commitment, Führung, Personalentwicklung, Diagnostik und Evaluation. Bücher zu Mitarbeiterführung und Mitarbeiterbindung, Diagnoseinstrumente zur Erfassung von Commitment, Führungsstilen und gesundheitsförderlicher Führung sowie zahlreiche internationale Publikationen.*

Demografischer und sozialer Wandel – Konsequenzen für die betriebliche Praxis

Dr. Mirko Sporket

Der demografische Wandel, also die zunehmende Alterung und die zu erwartende Schrumpfung der allgemeinen sowie der Erwerbsbevölkerung, ist nicht allein ein bevölkerungsstatistisches Phänomen, sondern ist eng verwoben mit anderen sozialen bzw. gesellschaftlichen Wandlungsprozessen. In Kombination führen der demografische und der soziale Wandels zu einer Redefinition der Lebensphase Alter, die sich nunmehr, ganz im Sinne des Konzepts des „Active Ageing“, im öffentlichen Diskurs als eine aktive und produktive Lebensphase darstellt. Dieser durchaus ambivalente Wandel im Sozialen, der sich nicht zuletzt in veränderten gesellschaftlichen Altersnormen, -werten und Altersbildern äußert, soll in dem Vortrag genauer in den Blick genommen werden. Dabei interessiert vor dem Hintergrund der politisch anvisierten Verlängerung der Lebensarbeitszeit sowie der geforderten Ausweitung der Alterserwerbsarbeit vor allem die Frage, inwiefern sich dieser gesellschaftliche Wandlungsprozess auf die betriebliche Praxis niederschlägt. Kommt es auch hier zu einer Veränderung von Altersnormen und Altersbildern? Wie reagiert Führung auf diese gesellschaftlichen (aber auch: organisationsdemografischen) Veränderungsprozesse? Und schließlich: Welche Rückwirkung hat wiederum die betriebliche Praxis auf den gesellschaftlichen Umgang mit dem Thema Alter und Altern?

Dr. Mirko Sporket hat Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Arbeit und Organisation studiert und ist seit Ende 2009 Koordinator des Max Planck International Research Network on Aging sowie stellvertretender wissenschaftlicher Geschäftsführer am Max-Planck-Institut für demografische Forschung in Rostock. Davor war er lange Jahre am Institut für Gerontologie an der TU Dortmund im Bereich „Demografischer Wandel und Arbeitswelt“ als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt und an einer Vielzahl von internationalen und nationalen Forschungsprojekten beteiligt. Promoviert hat Dr. Sporket zum Thema „Organisationen im demografischen Wandel – Alternsmanagement in der betrieblichen Praxis“.

2. Veranstaltungstag 12. März 2013

Lebensphasenorientierte Führung

Prof. Dr. Jutta Rump

Die Tatsache, dass durch technologische und ökonomische Entwicklungen der Bedarf an Fachkräften stetig ansteigt, gleichzeitig ihre Verfügbarkeit jedoch aufgrund des demografischen Wandels sinken wird, lässt erkennen, dass es dringend Handlungsbedarf gibt. In Zukunft gilt, dass sich ihr Arbeitsmarkt von einem Arbeitgebermarkt zu einem Arbeitnehmermarkt wandelt. Zudem ist nicht nur die Förderung der Lern- und Leistungsfähigkeit über die gesamte Lebensarbeitszeit von grundlegender Wichtigkeit, sondern auch die Beachtung der unterschiedlichen Werte sowie Denk- und Handlungsmuster der Beschäftigten.

Eine lebensphasenorientierte Führung begegnet diesen Anforderungen. Sie erweitert den Blickwinkel auf die gesamte Lebensarbeitszeit mit dem Ziel der individuellen Herangehensweise, der Berücksichtigung Lebenssituationen sowie der Förderung der lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit, ohne dabei den betrieblichen Rahmen und die betrieblichen Grenzen zu vernachlässigen. Damit wird im Kontext einer lebensphasenorientierten Führung die Kosten-Nutzen-Betrachtung zwangsläufig. Leitfragen, die die lebensphasenorientierte Führung prägen, sind:

- Wie kann die Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten unter Berücksichtigung der Lebensphasen und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit gefördert werden?
- Wie lassen sich Beschäftigte für Unternehmen gewinnen und in Unternehmen langfristig binden?
- Wie können die unterschiedlichen Werte sowie Denk- und Handlungsmuster der verschiedenen Generationen und Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden?
- Wie lassen sich Lebens- und Berufsphasen miteinander vereinbaren?
- Welche Rolle übernehmen Führungskräfte und welche Führungsinstrumente lassen sich sinnvoller Weise einsetzen?

Generationenspezifische Kommunikation und Motivation im demographischen Wandel

Dr. Florian Kunze

Der demographische Wandel bedingt eine nie dagewesene Vielfalt von unterschiedlichen Generationen am Arbeitsplatz. Für Führungskräfte in Unternehmen ist es deshalb eine der zentralen Herausforderungen leistungsfördernde generationenspezifische Kommunikation und Motivation für ihre altersdiversen Belegschaften zu finden. Der Vortrag wird basierend auf neusten Forschungsergebnissen darstellen, worauf Führungskräfte die Schwerpunkte bei dieser Kommunikation legen sollten. Neben konzeptionellen Ansätzen werden auch einen Reihe von exemplarischen Lösungsansätzen aus verschiedenen Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum vorgestellt.

Dr. Florian Kunze ist wissenschaftlicher Projektleiter und Habilitand am Institut für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen. Derzeit ist er als Gastwissenschaftler an der University of California Los Angeles (UCLA) tätig. In seinen Forschungsarbeiten beschäftigt er sich hauptsächlich mit den betriebswirtschaftlichen Konsequenzen des demographischen Wandels für Unternehmen. Hierbei liegt sein Hauptaugenmerk auf dem Management von Altersvielfalt, Entstehung von Altersvorurteilen sowie der Wirkung von alterssensiblen Personalmanagementstrategien.