

Corporate Health – Organisationale Resilienz durch Gesunde Führung



Die Bedeutung des Corporate Health für eine erfolgreiche Team- und Projektarbeit nimmt zu. Insbesondere wird die Befähigung zur „Gesunden Führung“ sowie zur Entwicklung von „Resilienten Organisationen“ immer wichtiger. Dies wird als Ausdruck sozialer Lern- und Innovationsfähigkeit angesehen – ein Trend, der weltweit zu beobachten ist. Es fördert das Miteinander in lernenden Organisationen sowie deren Zukunftsfähigkeit. Überdies werden Führungskräfte immer häufiger mit der Integration von Auszubildenden oder Mitarbeitern mit einem traumatisierenden Hintergrund konfrontiert – eine Herausforderung, die psychosoziale wie interkulturelle Kompetenz erfordert. Damit professionell umgehen zu lernen ist ein essentieller Beitrag zur Corporate Health.

Neben der ökonomischen Betrachtung etwa von Konfliktkosten und Fehlzeiten, rückt im Sinne des Human Capacity Building die Wertschätzung von Mitarbeitern in den Mittelpunkt. Isolierte Maßnahmen der Gesundheitsförderung verlieren dabei an Gewicht, so wichtig diese im Einzelnen sind – auf der einen Seite etwa Konfliktlösungen durch Mediation, auf der anderen Seite Stress- und Burn-Out-Prophylaxe. Wichtiger jedoch ist eine übergeordnete Betrachtungsweise, die Konflikte, Stress, Burn-Out und traumatisierende Geschehnisse in ihren Wechselwirkungen verdeutlicht. Dazu gehört die Befähigung für vorbeugende und intervenierende Maßnahmen als Team- und Führungsaufgabe, nicht zuletzt an den Schnittstellen Familie, Schule und Beruf. Hier setzt die Fortbildung zur/zum FachberaterIn für Corporate Health an.

Mehrwert/Nutzen:

- **Kompetenzgewinn** im Umgang mit belastenden sozialen und arbeitsbezogenen Situationen
- **Gesunde Führung** als Beitrag zur organisationalen Resilienz
- **Salutogene Teamentwicklung** als Kernkompetenz von lernenden Organisationen
- **Transfer** in adäquate Personalentwicklung sowie in lösungsorientiertes Führungsverhalten
- **Methodenvielfalt** – Führungskräfte entwickeln Verständnis für Konflikt auslösende, traumatisierende und stressintensive Belastungen und lernen damit umzugehen bzw. ressourcen- und lösungsorientierte Veränderungen herbeizuführen
- **Resilienz und Achtsamkeit** – Steigerung der betrieblichen Wirksamkeit, effektive Konfliktvorbeugung und Krisenprävention
- **Wechselwirkungen** von arbeitsbezogenen und familiären Belastungen werden erkannt, d.h. Wechselwirkungen zw. unterschiedlichen psychischen Belastungen und Fehlzeiten sowie Fehlproduktion (Qualitätsverlust). Das erlaubt, „Belastungsströme“ durch geeignetes Führungsverhalten aufzufangen und die persönliche wie die betriebliche Qualität zu fördern

Indikatoren, an denen die Wirkung der Fortbildung gemessen wird:

- **Stärkung** des subjektiven Wohlbefindens, geringerer Krankenstand, deutliches Senken von Burn-out-Risiken. Gesunde Work-Life-Balance. Zufriedenheit mit Führung und Teamarbeit.
- **Personalkosten** werden gesenkt, weniger Personal muss vorgehalten werden. Der Teufelskreis von Überstunden, Überlastung und Krankheit wird durchbrochen.
- Laut Gesundheitsreport ist eine Verschiebung hin zu psychischen Erkrankungen zu verzeichnen. Dem wird vorgebeugt, die **persönliche und organisationale Resilienz** werden umfassend gestärkt.

Der Ablauf

Die Kompaktausbildung zum Fachberater Corporate Health umfasst 3 X 3 Tage plus Supervision. Diese untergliedern sich in sechs Phasen, die lernfeld-orientiert und übungsintensiv sind. Das heißt, an konkreten Fällen werden die einzelnen Schritte praxisnah aufgezeigt, eingeübt und in nachhaltiges Handlungswissen transformiert.



Phase 1: Grundlagen Gesunde Führung, Salutogene Teamentwicklung

Wechselwirkungen von Stress, Burn-Out, Konflikten und Traumata. Verständnis von pathogenen sowie salutogenen Prozessen, Kennenlernen von Unterscheidungsmerkmalen. Wesentliche Merkmale der Gesunden Führung als auch der Salutogenen Teamentwicklung.

Phase 2: Methodenvielfalt

Interventionsmöglichkeiten mit der erforderlichen Methodenvielfalt. Umgang mit hoch belasteten, teils traumatisierten Auszubildenden und MitarbeiterInnen. Neue Herausforderungen in der Gesundheitsvorsorge aus juristischer und medizinischer Sicht. Folgen für die Entwicklung von Team- und Führungskompetenzen. Anforderungen der ISO-Norm 45001 – Corporate Health als Führungsaufgabe.

Phase 3: Umgang mit Ängsten – Blockade oder Motivation?

Analyse der „Angst“ als beschützende, begrenzende und lähmende Einflussgröße: Dynamik der Angst für berufliches Gelingen – salutogene und pathogene Form der Angst, Treiber für konstruktive versus destruktive Verhaltensmuster bei Führungskräften und Mitarbeitern

Phase 4: Stress, Traumata und Coping-Kompetenzen

Grundlagen des Stress-, Konflikt- und Trauma-Geschehens. Wirksamkeit von Interventionen aus neurologischer, psychologischer, kommunikationswissenschaftlicher und soziologischer Perspektive. Umgang mit Co-Traumatisierungen an den Schnittstellen Familie – Schule – Beruf.

Phase 5: Systemische, imaginative und integrative Frage-„Techniken“

Überwindung der Sprachlosigkeit, die mit Belastungen oft einhergeht. Kommunikative Kompetenz für Führungskräfte und Teams bei Eingliederungsmaßnahmen. Krankheit als traumatisierende Erfahrung bei Mitarbeitern. Exemplarisches Arbeiten mit alternativen Ansätzen der Intervention.

Phase 6: Supervision, Intervision und Transfer

Reflexion und Supervision. Optimierung der gegenseitigen Unterstützung im Umgang mit Belastungen. Transfer einer salutogenen Teamentwicklung auf eigene Projekt-, Team- und Führungsaufgaben.

Team: Ursula Haupt, Mediatorin, Fachpädagogin für Psychotraumatologie
Christine Oschmann, Mediatorin und Ausbilderin Bundesverband BM
Raimund Schwendner, Klinische und Organisationspsychologie,
Systemischer Coach, Fachpädagoge für Psychotraumatologie
Wolf Marius Wenzel, Richter, Systemischer Coach und Mediator

Ausgewählte Veröffentlichungen zum Thema

- *Corporate Health 4.0 – Was gesunde Unternehmen in Zukunft auszeichnet.* In: Spektrum der Mediation. 63 / 2016
- *Blended Coaching – Der Rapid-Turn-Around im Krisenfall.* In: Die Wirtschaftsmediation, Steinbeis-Stiftung. 1 / 2015
- *Konflikte wirksam lösen. Systemisches Arbeiten mit Familien und Organisationen. Ein Praxishandbuch.* Klett-Cotta, Stuttgart 2012

