

# **„Gesundheit von Lehrer/innen als Aufgabe von Führung?“**

**Impuls im Rahmen des Expert/innenworkshops  
Seelische Gesundheit im schulischen Setting**

10.12.2007

Dr<sup>in</sup> Irene Kloimüller MBA  
i.kloimueller@ibg.co.at  
+43-699104 00 755  
www.ibg.co.at

# IBG BERATUNGSANSATZ – GESUNDE WEGE ZUR PRODUKTIVITÄT

- IBG wurde 1995 als Beratungsunternehmen für nachhaltige, humanökologische Unternehmens- und Personalentwicklung gegründet.
- Unser **Beratungsansatz** ist eine Kombination von Fach- und Prozessberatung sowie multiprofessionelle Betreuung von Unternehmen. Wir verstehen Organisationen als soziale Systeme – gebaut auf anthropologischen und psychobiologischen Gesetzmäßigkeiten.

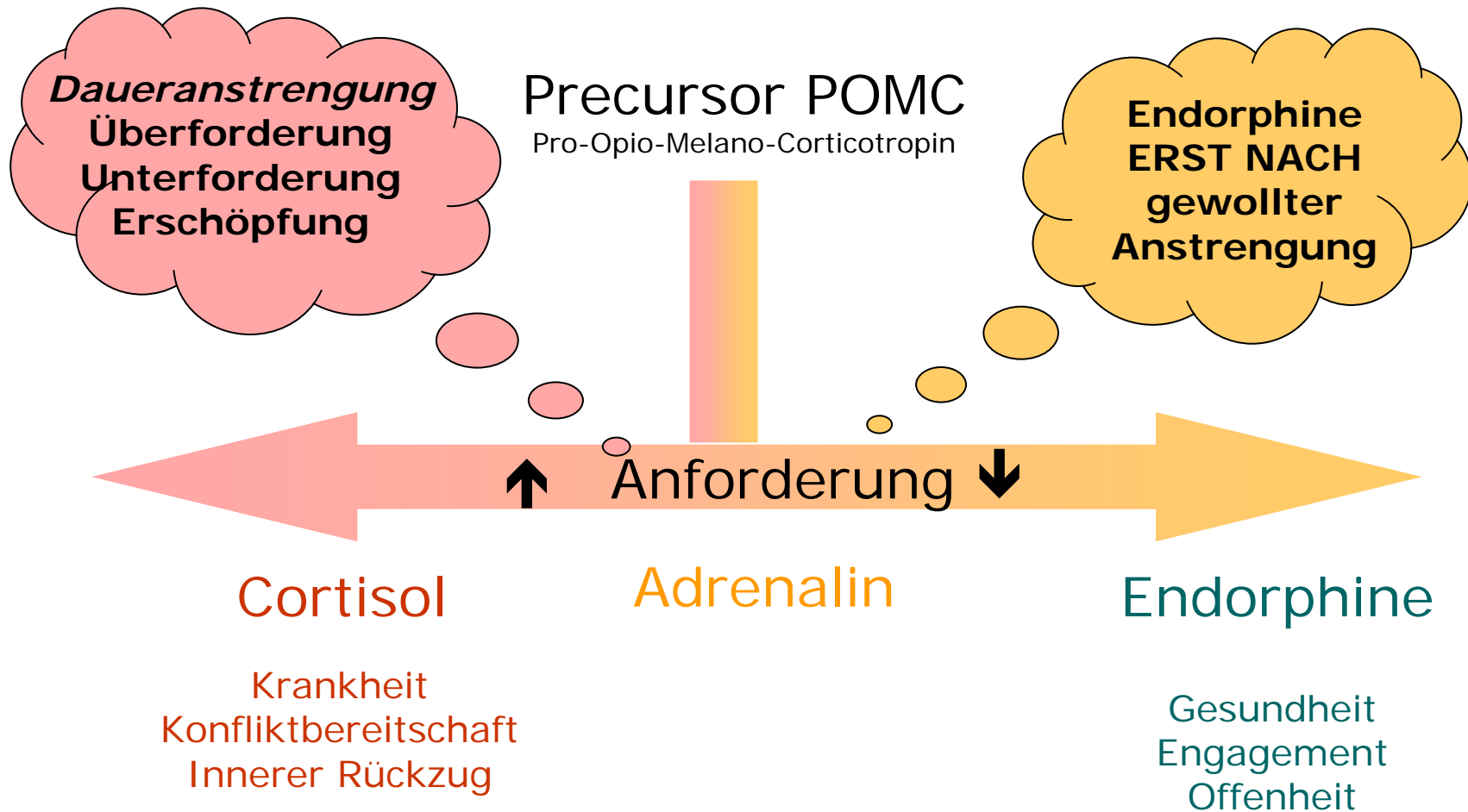
# Überblick Inhalte

- Bedeutung Arbeit für Gesundheit
- Definition Gesundheit/Arbeitsvermögen
- Rolle und Aufgaben von und  
Anforderungen an Führungskräfte

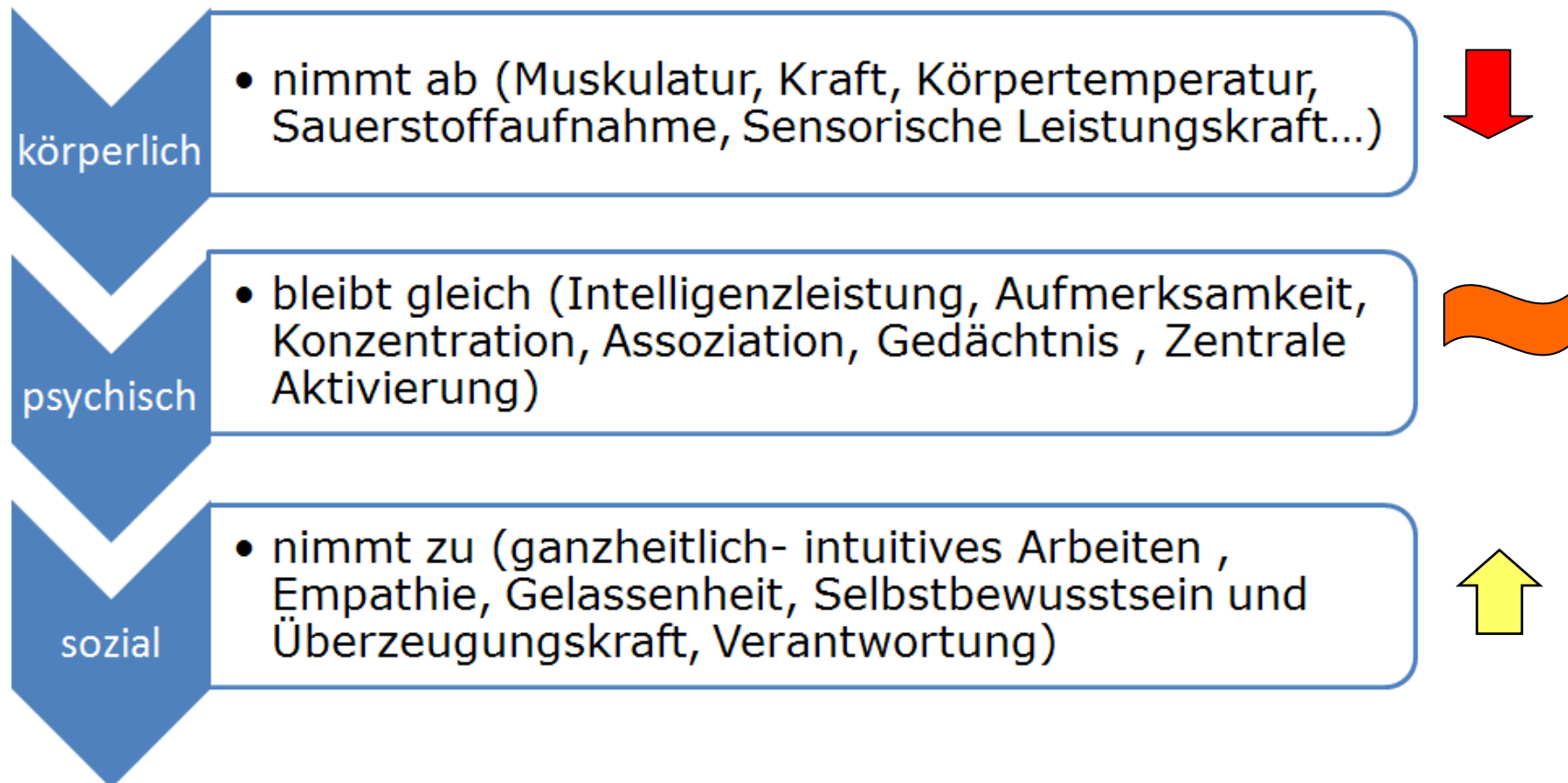
## Doppelcharakter der Arbeit für Gesundheit

Arbeit	<b>Krankheit</b>	Gesundheit	
Arbeitsinteresse	Widerwillen, Sinnlos „Innere Kündigung“	<i>Herausforderung, Interesse Bereicherung</i>	<b>Ich will</b>
Arbeitsbewältigung	<i>Verausgabung, Erschöpfung gefährdet</i>	Optimum	<b>Ich kann</b>
Zusammenarbeit	EinzelkämpferInnen Gegeneinander „Äußere Kündigung“	gegenseitige Einbeziehung Synergien	<b>Ich darf</b>

# Psychoneuroendokrinologie der Arbeit



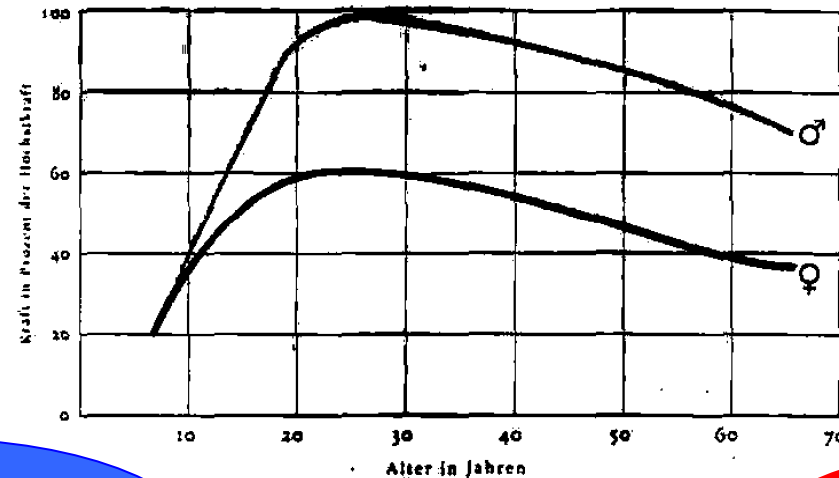
# Leistungsfähigkeit & Älterwerden



Älterwerden UMBAU - keine ABBAU – qualitativ WACHSTUM

# Abnahme von Muskelkraft

Abhängigkeit der Muskelkraft vom Lebensalter



Gleiche Anforderungen

STRESS

Höhere Leistung

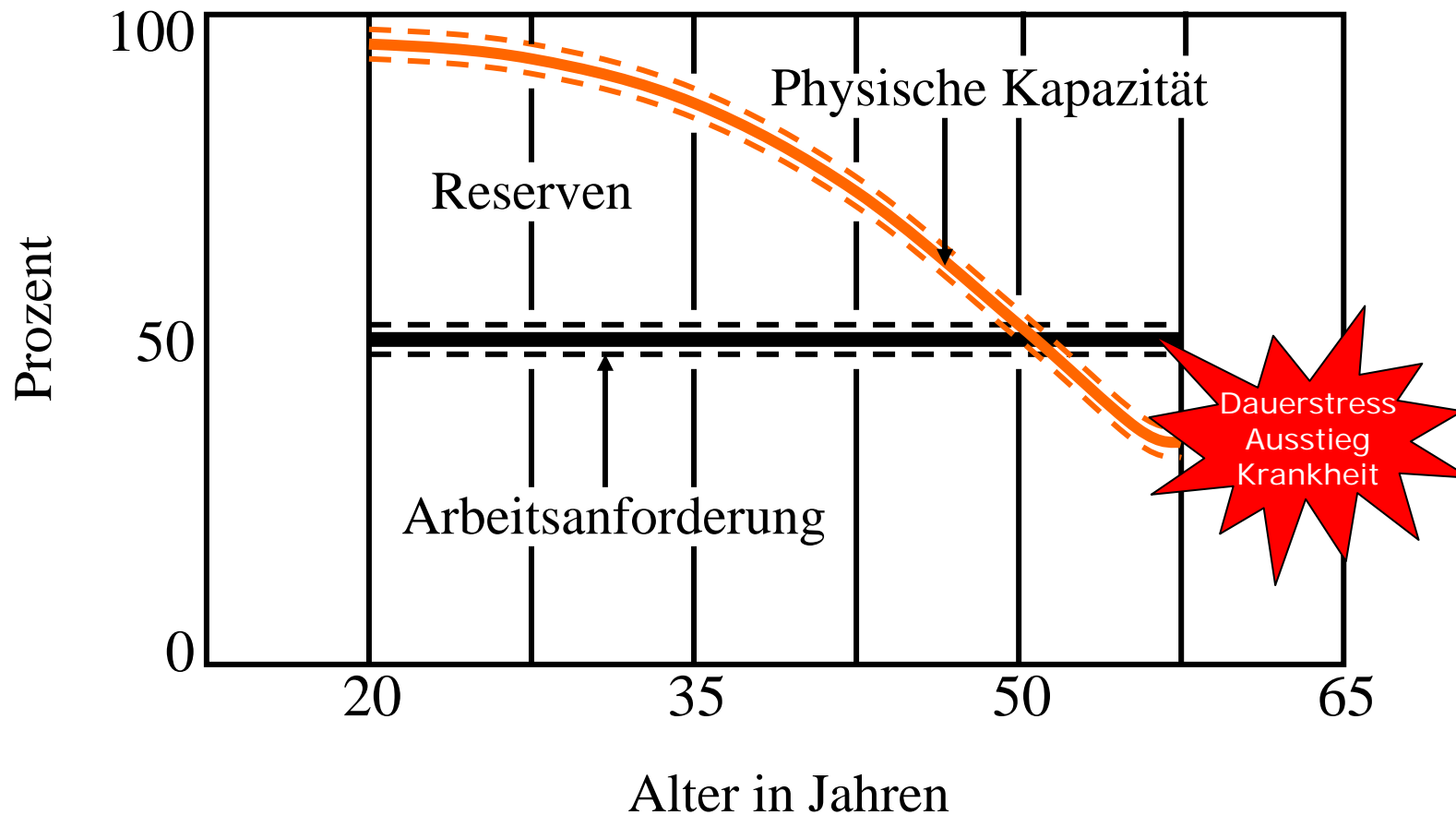
20-40a

40a+

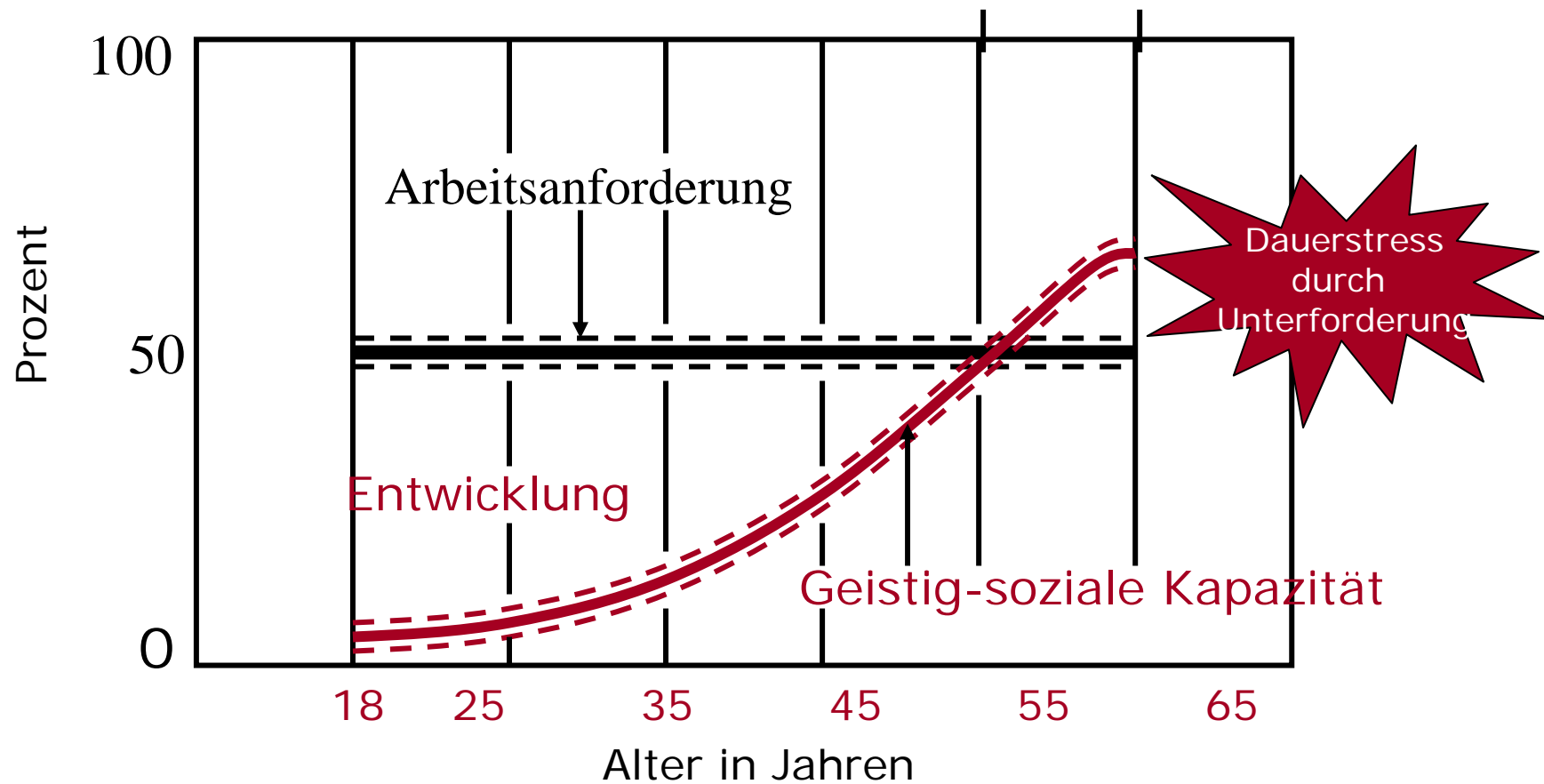
Heben, Gehen, Stehen, Tragen Reichen ⇒ **PERSÖNLICHKEIT**

# Psychobiologische Überforderung

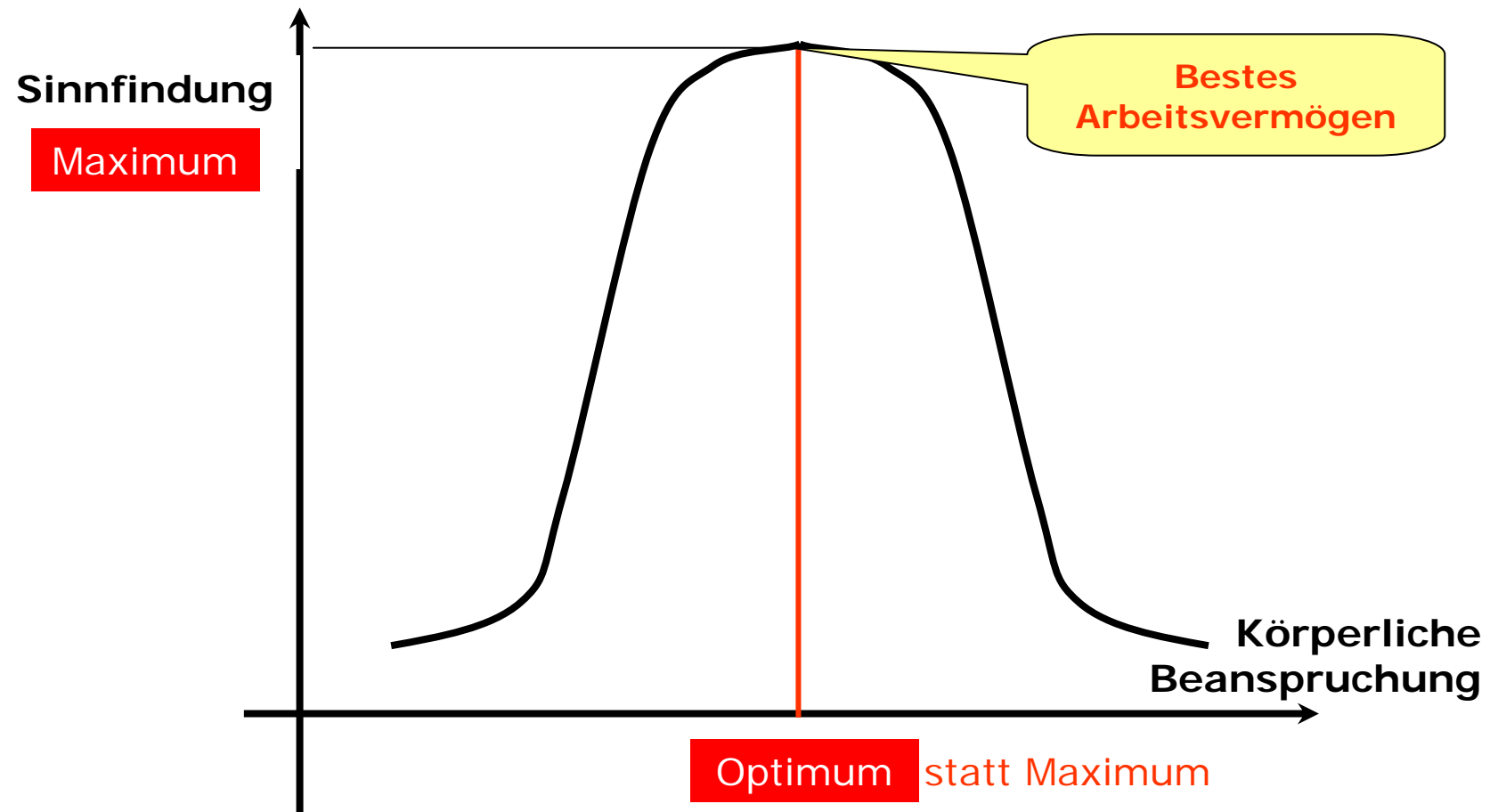
untergräbt Arbeitsbewältigung durch Dauerstress



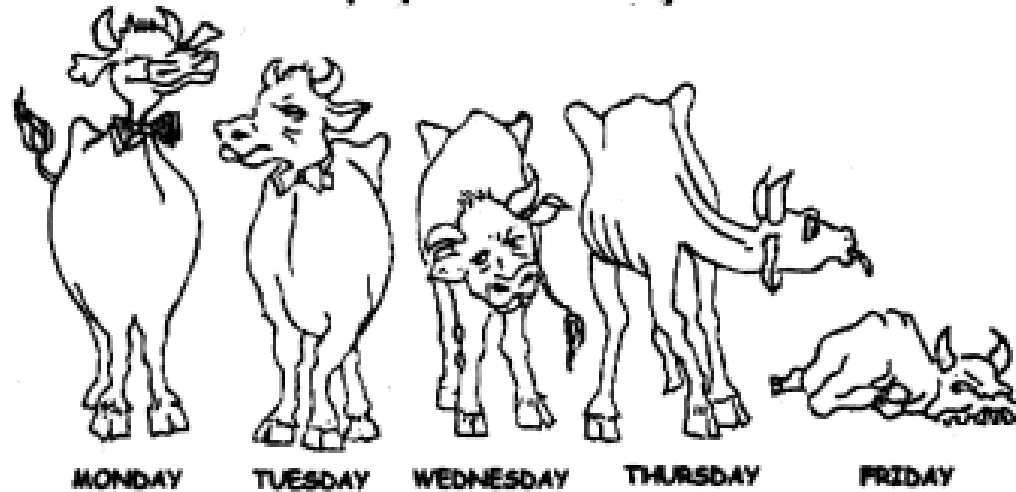
# Geistig-soziale Anforderungen unterfordern Reife, Intuition und Erfahrung beim Älterwerden



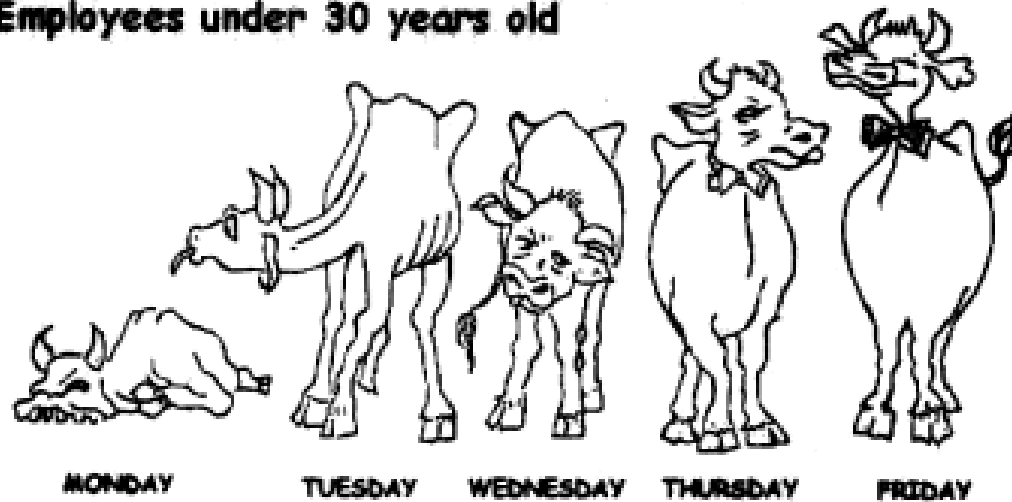
# Nachhaltige Arbeitsgestaltung



**Employees over 30 years old**



**Employees under 30 years old**



**At least they understand each other on Wednesday**



# Nachhaltige Gesundheit

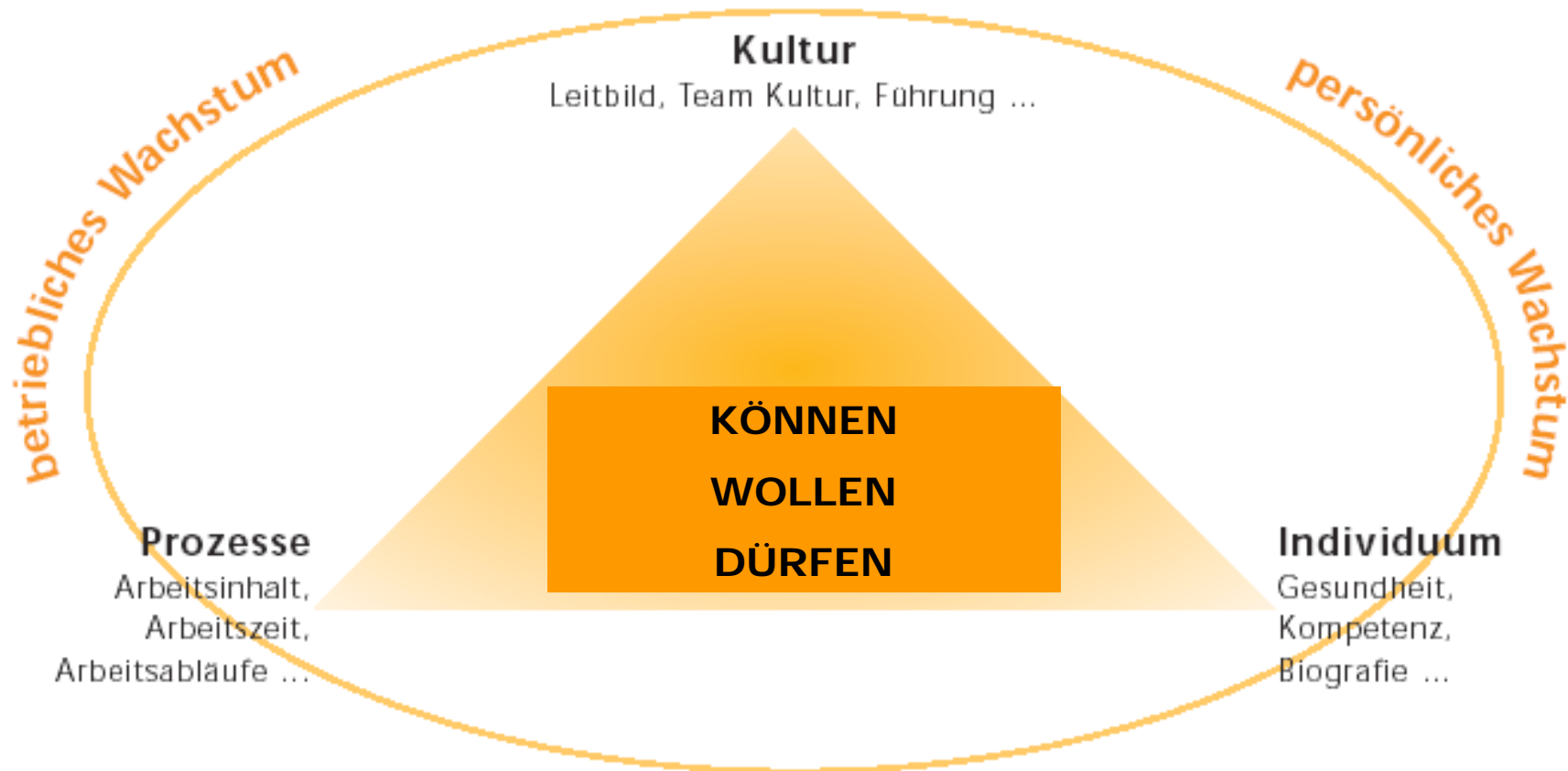
durch Verbesserung von

- Führung,
- Prozessen und
- Fähigkeiten

entsprechend den Stärken und

Bedürfnissen in jeder Altersgruppe

# Gesunde & altersgerechte Arbeitswelt

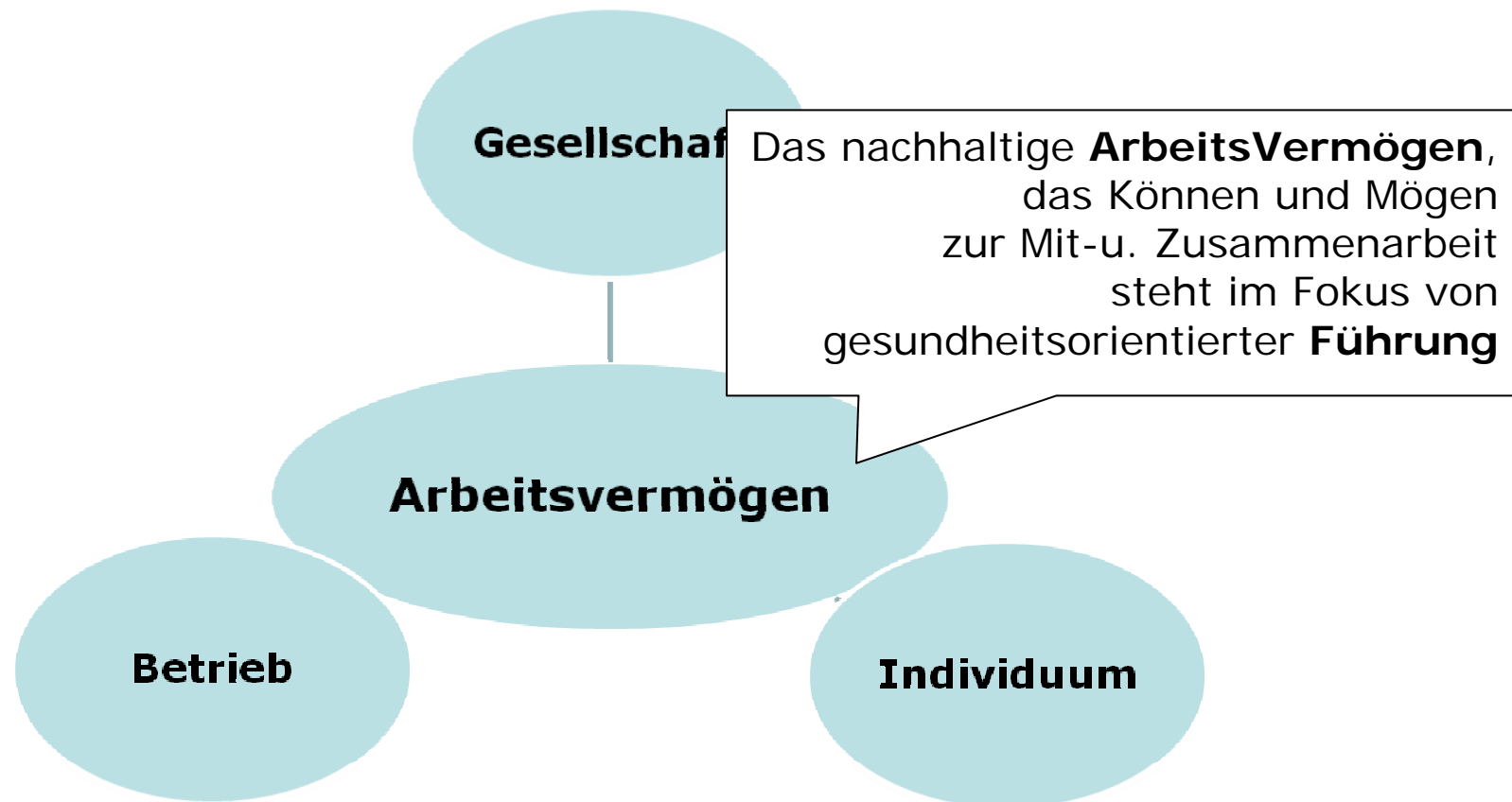


# Ergebnisse in Finnland

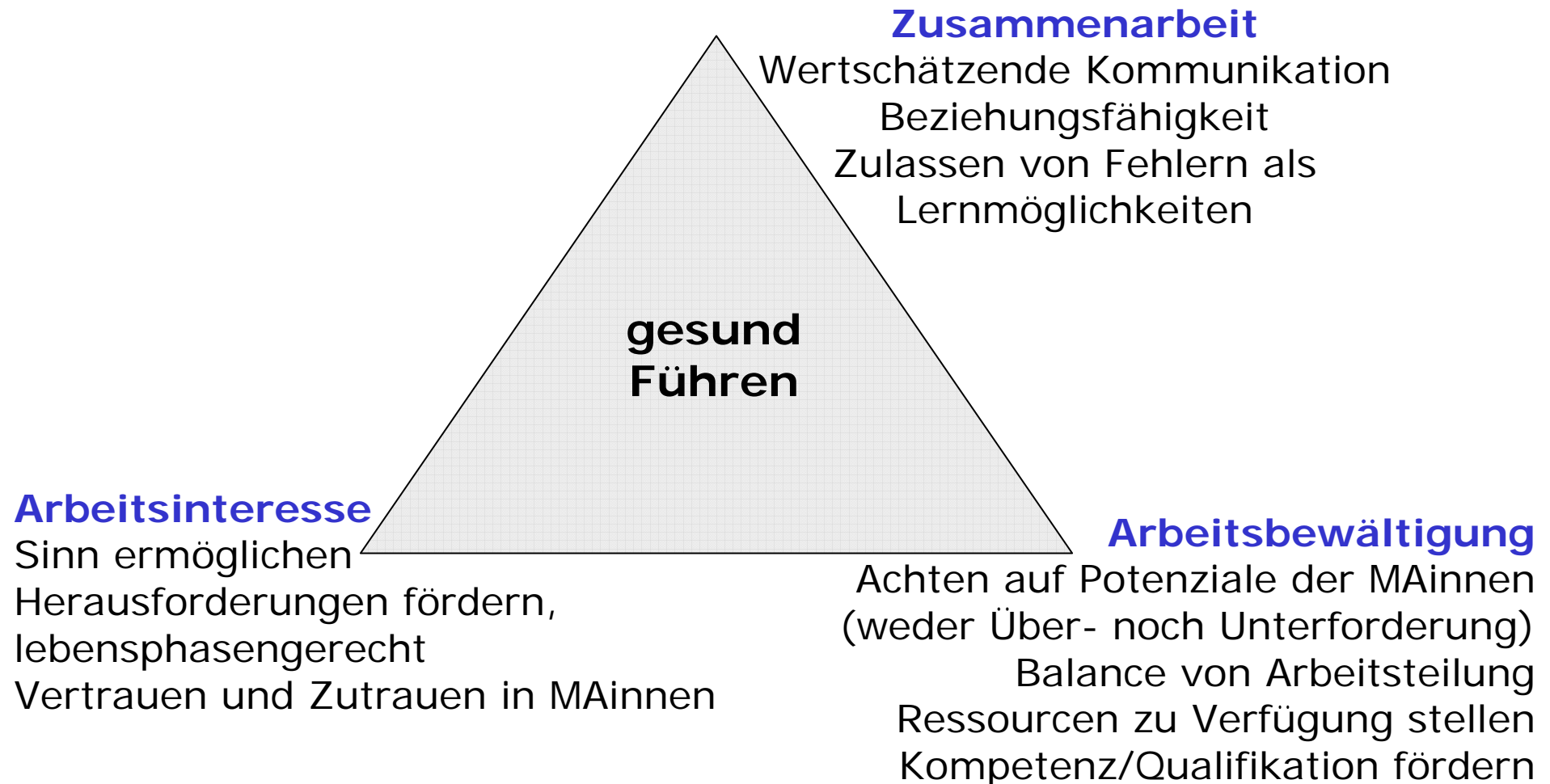
Evaluation des FIOH-Programmes „Respect for the ageing“ (1990-1995)

<b>VERBESSERUNG DER ARBEITSFÄHIGKEIT</b>	<b>VERSCHLECHTERUNG DER ARBEITSFÄHIGKEIT</b>
<p><b>Verbesserte Einstellung der Vorgesetzten gegenüber älterwerdenden Mitarbeitern</b> (OR 3.6, CI 1.8-7.2)</p> <p><b>Verringerung wiederholender Bewegungen am Arbeitsplatz</b> (OR 2.1, CI 1.0-3.4)</p> <p><b>Verstärkte körperliche Aktivitäten in der Freizeit</b> (OR 1.8, CI 1.0-3.5)</p>	<p><b>Verringerte Anerkennung und Wertschätzung in der Arbeit</b> (OR 2.4, CI 1.4-4.3)</p> <p><b>Schlechte Arbeitsräume</b> (OR 1.6, CI 1.0-2.6)</p> <p><b>Vermehrtes Stehen am Arbeitsplatz</b> (OR 1.7, CI 1.0-2.9)</p> <p><b>Verringerte körperlichen Aktivität in der Freizeit</b> (OR 1.8, CI 1.2-2.8)</p>

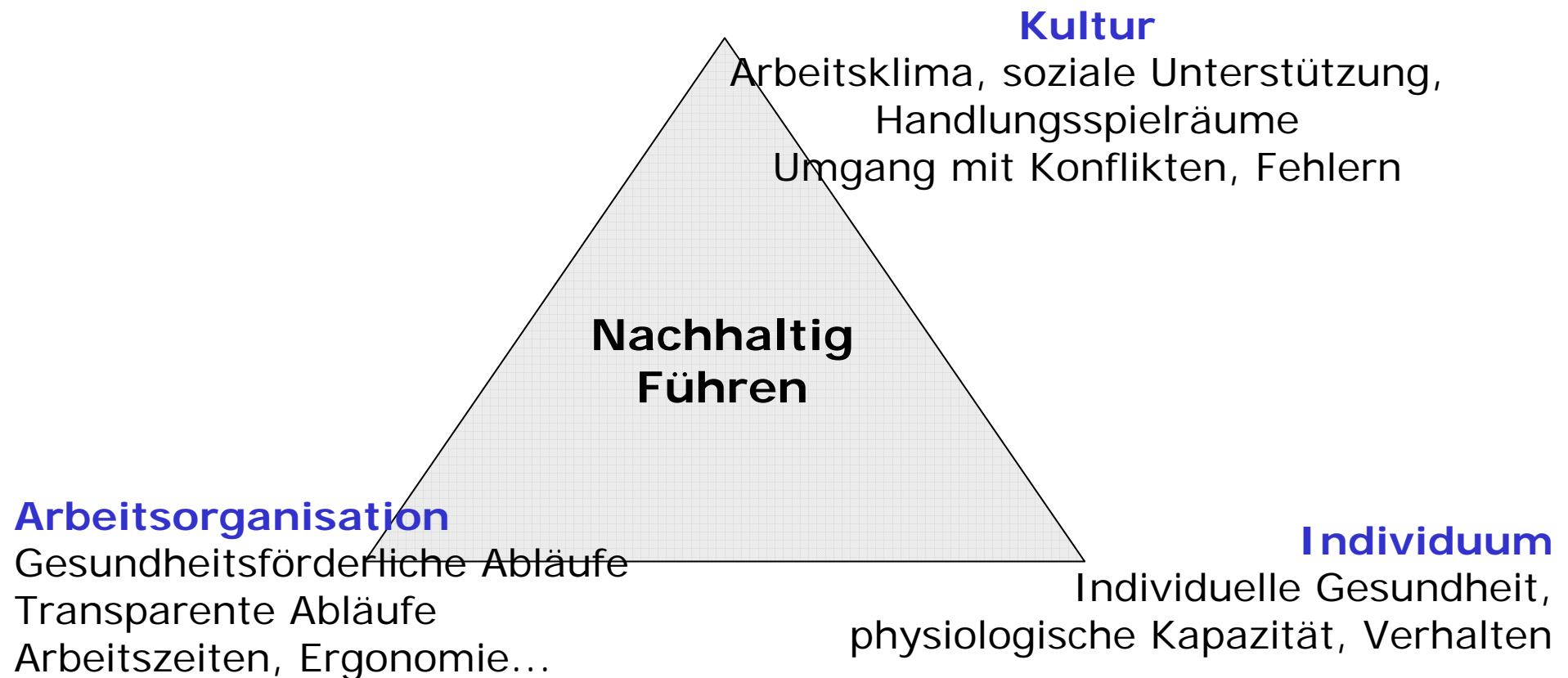
# Nachhaltig MitarbeiterInnen führen



## Skills gesund zu führen- beispielhaft



# Gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen schaffen



# Führung als Wundermittel

Die ideale Führungspersönlichkeit braucht: die Würde eines Erzbischofs, die Selbstlosigkeit eines Missionars, die Beharrlichkeit eines Steuerbeamten, die Erfahrung eines Wirtschaftsprüfers, die Arbeitskraft eines Kulis, den Takt eines Botschafters, die Genialität eines Nobelpreisträgers, den Optimismus eines Schiffbrüchigen, die Findigkeit eines Rechtsanwalts, die Gesundheit eines Olympiakämpfers, die Geduld eines Kindermädchens, das Lächeln eines Filmstars und das dicke Fell eines Nilpferds.

(Aussage eines Politikers zum idealen Profil eines neuen Polizeipräsidenten,

Zitat aus:

Friedemann Schulz von Thun: Miteinander Reden – Kommunikationspsychologie für Führungskräfte)

## Anleitung für Kleingruppenarbeit

- a) Wo stelle ich in meiner Führungsarbeit und bei meinen Führungskräften fest, dass schon nachhaltig gesund geführt wird in der Fokussierung auf Arbeitsinteresse, Arbeitsbewältigung und Zusammenarbeit bzw.
  
- b) Wo schaffe ich als Führungskraft bzw. meine Führungskräfte gesundheitsförderliche Bedingungen in Bezug auf Kultur, Organisation und individueller Förderung?

Schreiben Sie Ihre Erkenntnisse auf die Moderationskärtchen

## Schlussdialog

*Was sind die Schlussfolgerungen für die gesundheitsorientierte Führung in Ihrer Schule für die Zukunft?*

*Was braucht es, dass in dem genannten Sinne geführt werden kann?*

*Wo würden Sie als erstes ansetzen?*