

Förderung der Gesundheit durch alter(n)sgerechte Führung in sächsischen KMU und KU (GaF)

Winkler, R., Kemter, A., Kotte, H., Müller, H. und Wegge, J.

Theoretischer Hintergrund

Aufgrund des demografischen Wandels existieren heute eine Vielzahl von Herausforderungen für Organisationen (z. B. zunehmende Alterskonflikte, Verbesserung der Gesundheitsförderung etc.). Eine effektive Maßnahme, um diesen Veränderungen proaktiv zu begegnen, ist die alter(n)sgerechte Führung (Wegge & Schmidt, 2015). Leider ist Führungskräften in KMU und KU diese Präventionsmaßnahme wenig bekannt und die existierenden Trainingsmaßnahmen sind auf Großunternehmen zugeschnitten.

Projektziele

- Anpassung existierender Trainingsmaßnahmen für Großunternehmen an die Bedarfe von KMU und KU
- Validierung des neuen Trainings
- Entwicklung eines Online-Selbstlern-Kurses für KMU und KU, welches vom Auftraggeber AOK PLUS für seine Kunden bereitgestellt werden soll

Teilnehmerakquise, Trainingsinhalte und -methoden

Die Führungskräfte aus sächsischen KMU/KU verschiedener Branchen wurden durch AOK PLUS-BeraterInnen und die Projektmitarbeiter akquiriert. Insgesamt wurden 68 Teilnehmer zu fünf Themen trainiert. Ungefähr 10% der trainierten Führungskräfte (n=7) kamen aus der Pflegebranche.

Trainingsinhalte:	Auswahl eingesetzter Methoden:
<ol style="list-style-type: none"> Kommunikation Aufgaben- und Zieldefinition Feedback und Wertschätzung Ergonomische Arbeitsgestaltung Diversitätsmanagement 	<ul style="list-style-type: none"> Online-Selbstlern-Warm Up Kurzreferate Soziogramme Rollenspiele Gruppenarbeit/-diskussionen in Plenum und Kleingruppe Dyadische Übungen des Gelernten Wissensquiz

Trainingsablauf und Datenerhebung

Online-Warm-Up: 60 min. Selbstlern-Kurs zur Einführung in die fünf Themenkomplexe

Intensivtraining: 8 Std. Vertiefung und praktische Übung der Themen

4 Wochen Transferzeit: Umsetzung im Betrieb (Arbeitsaufgaben & Erinnerungs-SMS)

Transfertraining: Vertiefung einzelner Themen und Diskussion der Erfahrungsberichte und Fragen aus der Transferzeit

Phasenweise Datenerhebung: Orientiert an den Evaluationsebenen nach Kirkpatrick (1959): Subjektive (S), Wissens- (W), Verhaltens- (V) und Resultatebene (R)

Online-Warm Up (1h)	Intensivkurs (8h)	Transferkurs (4h)	Zeit für Verhaltensänderung
Erhebung t0 (vor Training): •(V) Selbst- und Fremdbild: - Führungsverhalten - Kommunikationsverhalten •(R) Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden •(W) Wissenstest	Erhebung t1A: •(S) Zufriedenheit mit Intensivtraining •(W) Einschätzung Wissenszuwachs •(V) Selbstbild zur Umsetzungswahrscheinlichkeit des Gelernten	Erhebung t1B: •(S) Zufriedenheit mit Training •(V) Umsetzung Aufgaben/Übungen Transferzeit •(S) Umsetzbarkeit Übungen Transferzeit •(V) Nutzung der Trainingsmaterialien •(W) Wissenstest	Erhebung t2: •(V) Selbst- und Fremdbild: - Führungsverhalten - Kommunikationsverhalten •(V) Selbstbild Führungskraft zum Ausmaß der Umsetzung des Gelernten •(R) Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden •(W) Wissenstest
Bis zu 2 Wochen vor dem Intensivtraining	Im Rahmen des Intensivtrainings	Im Rahmen des Transfertrainings	6 Monate nach dem Intensivtraining

Quelle: Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluation training programs. *Journal of the American Society of Training Directors*, 13, 21-26.

Weiteres Vorgehen

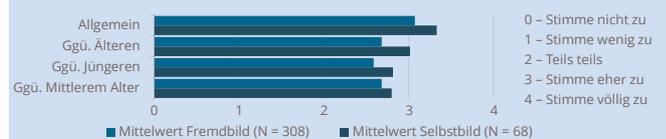
Zweitmessung läuft seit 25. November 2018.

Erhebungsende: 28. Februar 2019.

Momentan werden erste Evaluationsdaten ausgewertet und der Online-Selbstlern-Kurs konzeptionell umgesetzt.

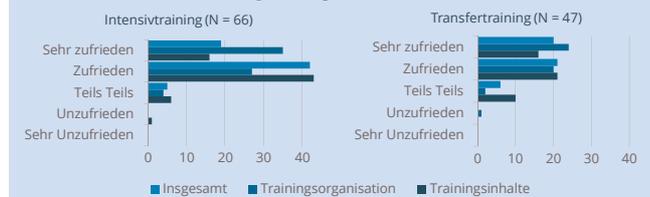
Vorläufige Ergebnisse

Mittlere Einschätzung des alter(n)sgerechten Führungsverhaltens



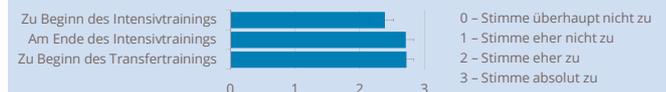
Insgesamt gaben die Führungskräfte an, dass sie eher alter(n)sgerecht führten. Die befragten Mitarbeitenden bewerteten die alter(n)sgerechte Führung ihres Vorgesetzten im Durchschnitt leicht schlechter als der Durchschnitt der Führungskräfte.

Zufriedenheit mit den Trainings (Häufigkeiten)



Die Teilnehmer waren im Durchschnitt zufrieden bis sehr zufrieden mit den Trainings insgesamt, aber auch den Inhalten und der Organisation.

Änderung der durchschnittlichen Wertschätzung von Altersheterogenität (N = 8 Trainings)



Das Intensivtraining bewirkte eine Veränderung der Teilnehmereinstellung hin zu einer höheren Wertschätzung von Altersheterogenität im Team, die auch noch vier Wochen später nachweisbar war.

Mittlerer subjektiver Wissenszuwachs durch das Intensivtraining (N = 68)



Ein Wissenszuwachs durch das Intensivtraining ist in allen Themenbereichen aus Sicht der Teilnehmer vorhanden. Zusätzlich wurden über Wissenstests objektive Daten erhoben, die momentan ausgewertet werden.



Literaturhinweis:

Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2015). *Diversity Management: Generationenübergreifende Zusammenarbeit fördern*. Praxis der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe.