

Kurzbeschreibungen zu den Arbeitsgruppen

Mittwoch, 14.10. um 10.45 und 13.30

Die ersten 5 Arbeitsgruppen beziehen sich auf die Beiträge im Plenum. Darüber hinaus werden sechs weitere Arbeitsgruppen angeboten:

1. Zum Vortrag 1: **Führung wirkt: Nachhaltig.** (*Sibylle Olbert und Abdullah Redzeqi*)
2. Zum Vortrag 2: **Wegweiser für berufliche Laufbahnen.** (*Denise Hausmann, Rinat Saifoulline*)
3. Zum Vortrag 3: **Psychische Gefährdungsbeurteilungen: Gesundheitsrelevante Führungsfragen.** (*Sandra Wolf*)
4. Zum Vortrag 4: **Interessierte Selbstgefährdung in Unternehmen: Gesundheitsrelevante Führungsfragen.** (*Andreas Krause*)
5. Zum Vortrag 5/6: **Dem Präsentismus auf der Spur.** (*Irene Kloimüller und Christian Scharinger*)
6. **Wie gestalte ich "mein Wirken" als Führungskraft?** (*Ruth Holm und Doris Laugwitz*)
7. **EFQM als Führungsinstrument für betriebliches Gesundheitsmanagement nach BGM^{Excellence}.** (*Volker David*)
8. **Betriebliche Sozialarbeit – Reizwort oder Chance für das Unternehmen?** (*Karoline Mätzler und Hans Eder*)
9. **Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit für Arbeitsfähigkeit.** (*Michaela Erkl*)
10. **„It’s a jungle out there.“ Junge führen Alte – Alte führen Junge: Erfolgsrezepte.** (*Birgit Buchinger und Nicole Schaffer*)
11. **Philosophischer Denkraum: Denk-Prozesse in der Führungspraxis – alt „bewährte“ Fallen und philosophische/praktische Auswege.** (*Torsten Bökenheide, Heinrich Geissler und Lukas Hegemann*)

Raum	Stock	Arbeitsgruppen-Bezeichnung
Bodensee 1	1. Stock	AG 1: Führung wirkt: nachhaltig
Bodensee 2	1. Stock	AG 2: Berufliche Laufbahnen
Bodensee 3	1. Stock	AG 3: Psychische Gefährdungsbeurteilung
Panorama 1	1. Stock	AG 4: Interessierte Selbstgefährdung
Panorama 2	1. Stock	AG 5: Präsentismus
Seefoyer	1. Stock	AG 6: „Mein Wirken“ als Führungskraft
Parkstudio	1. Stock	AG 7: EFQM als Führungsinstrument
Propter Homines	1. Stock	AG 8: Betriebliche Sozialarbeit
Seegalerie 1	2. Stock	AG 9: Achtsamkeit für Arbeitsfähigkeit
Seegalerie 2	2. Stock	AG 10: Junge führen Alte, Alte führen Junge
Blaue Lounge	3. Stock	AG 11: Philosophischer Denkraum

AG 1: Führung wirkt: Nachhaltig.

Die Bedeutung des Themas „Nachhaltigkeit“ hat in den vergangenen Jahren stetig zugenommen und wird als Megatrend betrachtet. Zahlreiche Unternehmen haben sich einer nachhaltigen Entwicklung verschrieben. Gleichzeitig befinden sich Organisationen in einem tiefgreifenden Wandel. Sie agieren in einem globalisierten Weltmarkt, der durch Komplexität, Unsicherheit und schwer vorhersehbare Veränderung geprägt ist. Vor diesem Hintergrund ist die Frage nicht weit, wie der Leistungserstellungsprozess mit Blick auf die beteiligten Menschen „nachhaltig“ gesteuert werden kann.

Bestehende Vorarbeiten zu „nachhaltiger Führung“ sind meist aus einer Unternehmensführungsperspektive heraus formuliert. Die Variationsbreite des Verständnisses ist hoch. Der Blick „nach innen“ ist nicht so weit entwickelt, wie man es vermutet. Auch verwandte Konzepte betrachten nur wenig das alltägliche Führungshandeln. Am konkretesten sind hier Konzepte der „gesunden Führung“. Das sehr weit gefasste Verständnis der WHO von „Gesundheit“ nutzen wir als Basis unseres Verständnisses nachhaltiger Führung und verstehen darunter „Führung mit dauerhaften Effekten für ökonomischen Erfolg, Kompetenzerhaltung, soziale und körperliche Gesunderhaltung“.

Basierend auf Interviews wird dargestellt ob, wie und warum „nachhaltige Führung“ aus Sicht von Führungskräften des mittleren Managements und des HR wichtig ist. Verbundene Zielsetzungen und Zielgrößen einer nachhaltigen Führung, geeignete Verhaltensweisen, die Gestaltung von Rahmenbedingungen und die Vorbildfunktion der Führungskräfte sind Gegenstand der Ergebnisse.

Die Antworten der Befragten, wie sich nachhaltige Führung umsetzen lässt, sind verblüffend einfach: so wird vielfach genügend „Zeit“ gefordert. Von ihr versprechen sich die Befragten die Möglichkeiten der Erledigung relevanter Führungsaufgaben sowie Vorbild im Umgang mit den eigenen Ressourcen sein zu können. Auffällig ist ein ungleicher Umgang mit den verschiedenen Handlungsfeldern unseres Nachhaltigkeitsverständnisses.

Insgesamt legen die genannten erforderlichen Rahmenbedingungen der Umsetzbarkeit einer nachhaltigen Führung nahe, dass es nicht so sehr auf neue Führungsmodelle ankommt. Wichtiger scheint, geeignete Zielgrößen zu formulieren und sie ebenen-übergreifend zum Gegenstand konsistenter Führung zu machen.

Bis tatsächlich von einer „nachhaltigen“ Führung i.e.S. gesprochen werden kann, sind noch einige Schritte zu gehen. Die strategischen Antworten und das wettbewerbliche Umfeld sind eine deutliche Herausforderung für die Realisierung von nachhaltiger Führung.

In den Workshops werden folgende Fragen bearbeitet:

- Nach wie vor im Blindflug? Welche Zielgrößen zur Steuerung der ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext nutzen?

3. Wirtschaftskonferenz zum Generationen-Management

- Romantik oder Ratio? Wann handelt ein Unternehmen mit seinen Führungskräften „anständig“ gegenüber seinen Mitarbeitenden?
- „Zukunftsfähige“ Vorstellungen „zukunftsfähiger Führung“? Wie lässt sich die weitere Flexibilisierung und Digitalisierung in der Arbeitswelt gestalten?
- Das gilt auch für Dich: Kerngedanken von „Nachhaltigkeit“ und HR?

Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock ist Leiterin des Kompetenzbereichs Leadership und Personalmanagement, stv. Leiterin des Institut IQB der Fachhochschule St.Gallen sowie Co-Leiterin des Leuchtturms “Nachhaltige Unternehmensentwicklung”.

Abdullah Redzeqi, MSc in Business Administration, arbeitet seit 2010 als Projektleiter / wissenschaftlicher Mitarbeiter im Kompetenzbereich Leadership und Personalmanagement.

sibylle.olbert@fhsg.ch / abdullah.redzeqi@fhsg.ch

www.fhsg.ch Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft
IQB-FHS
Rosenbergstrasse 59 Postfach 9001 St.Gallen, Switzerland
Tel. +41 71 226 17 60 iqb@fhsg.ch FHO Fachhochschule Ostschweiz

AG 2: Wegweiser für berufliche Laufbahnen

Wo Prävention an Ihre Grenzen stößt – Ob im Bauhandwerk, in der Pflege oder im Reinigungsberuf: Wer einen körperlich und/oder psychisch belastenden Beruf über lange Zeit ausübt, leidet häufig an gesundheitlichen Beschwerden. Dies zwingt einige Menschen dazu, ihren erlernten Beruf weit vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters aufzugeben. Doch die gesundheitlichen Probleme machen sich meist schon viel eher im Berufsalltag bemerkbar. Eine Früherkennung könnte einen rechtzeitigen Tätigkeits- oder Berufswechsel ermöglichen und den Betroffenen eine längere Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben ermöglichen. Vor allem Vorgesetzte und Betriebsärzte und -ärztinnen haben dabei eine bedeutende Rolle als sog. „Frühwarner“. Es kommt aber genauso auf eine gute Zusammenarbeit aller betrieblichen Akteure an.

Die Arbeitsgruppe geht deshalb der Frage nach, wie die Betriebe und insbesondere Führungskräfte Risiken am Arbeitsplatz frühzeitig erkennen und gemeinsam mit betroffenen Beschäftigten neue berufliche Perspektiven entwickeln können. In der Arbeitsgruppe werden verschiedene Analyse- und Beratungsinstrumente vorgestellt und ausprobiert, die weit vor aber auch während der betrieblichen Wiedereingliederung zum Einsatz kommen können.

Referententeam der Arbeitsgruppe

Rinat Saifouline, Psychologiestudium an der Technischen Universität Dresden; wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bamberg und Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden; seit 2012 Unternehmensberatung und Coaching der Führungskräfte; von 2013 bis 2015 Management des Projektes „Neue Wege bis 67 - Gesund und leistungsfähig im Beruf“ am Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zusammen mit der Zeit-Stiftung und Handelskammer Hamburg.

Internet: <http://www.dguv.de/ifa/Forschung/Projektverzeichnis/IAG2720001008.jsp>

E-Mail: saifou@htw-dresden.de

Telefon: +49 176-96505737

Denise Hausmann, Studium der Betriebswirtschaft an der Technischen Universität Dresden; seit 2010 Begleitung von Unternehmen zu den Themen Demografie, Führungskräfte- und Personalentwicklung; seit 2012 Projektbearbeitung und Öffentlichkeitsarbeit mit dem Schwerpunkt Gesunde Arbeit; Referentin bei der Initiative Gesundheit und Arbeit

Internet: www.iga-info.de

E-Mail: projektteam@iga-info.de

Telefon: +49 351 457-1010

AG 3: „Psychische Gefährdungsbeurteilung: Gesundheitsrelevante Führungsfragen

In Österreich und Deutschland ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eine gesetzliche Verpflichtung. Erlebtes Führungsverhalten & gesundes Führungsverhalten sind die sensibelsten Punkte in Befragungen und besonders im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Ich beschäftige mich in der Arbeitsgruppe v.a. mit folgenden Fragen:

- Welche Fragen sind zielführend?
- Wie werden sie am besten platziert?
- Wann ist eine Aussage eine echte & ehrliche Aussage?

AG-Leiterin:

Dr.ⁱⁿ Sandra Wolf, Diplompsychologin, seit 2004 Beratung & Training in Unternehmen zu Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen, Aufbau von Gesundheitsmanagementsystemen, Führungskräfte-, Persönlichkeitsentwicklung, Begleitung von Teamprozessen, Projektcoaching. Seit 2006 gesellschaftende Geschäftsführerin der innsicht- entdecken und entwickeln GbR, zertifizierter WingWave Coach, nach EASC zertifizierter Business-Coach. www.innsicht.de; www.equinnsicht.de; www.preva-online.de

AG 4: Interessierte Selbstgefährdung

In der Arbeitsgruppe setzen sich die Teilnehmenden (z.B. Führungskräfte) individuell mit der Frage auseinander, welche Strategien sie im Umgang mit Drucksituationen einsetzen und inwieweit ihnen Phänomene der interessierten Selbstgefährdung im eigenen Arbeitsalltag bekannt sind. Gemeinsam wird geprüft, ob der Wandel zur indirekten Steuerung im eigenen Verantwortungsbereich stattfindet und welche gesundheitsrelevanten Führungsfragen an Bedeutung zunehmen.

AG-Leiter:

Prof. Dr. Andreas Krause ist Dozent für Angewandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Seine Forschungsgruppe am Institut Mensch in komplexen Systemen entwickelt und evaluiert Analysemethoden und Interventionen, die ein innovatives betriebliches Gesundheitsmanagement auszeichnen. Er ist zudem Studiengangsleiter des Weiterbildungsangebots CAS Betriebliches Gesundheitsmanagement. www.fhnw.ch/aps/miks/

AG 5: „Dem Präsentismus auf der Spur“

In Weiterführung der Vorträge zum Themenkomplex „Absentismus-Präsentismus“ sollen in der Arbeitsgruppe gemeinsam mit den TeilnehmerInnen mögliche Handlungsansätze für die eigene Unternehmenspraxis erarbeitet werden. Gemäß dem Managementzyklus sollen dabei Ansätze zur Diagnose der Ausgangssituation, zur Planung von Maßnahmen und zur Umsetzung von Interventionen vorgestellt werden. Weiters sollen Modelle guter Praxis aus Sicht der TeilnehmerInnen zusammengefasst werden. Kurzinputs wechseln daher mit Phasen des Gruppen- und Plenardialogs.

AG-Leiter/in: **Dr.ⁱⁿ Irene Kloimüller MBA**, seit 1995 Beratung und Begleitung von Unternehmen und Organisationen zu Betrieblicher Gesundheitsförderung, Generationen- und Arbeitsfähigkeitsmanagement. Seit 2008 Leiterin des Programms "Fit für die Zukunft - Arbeitsfähigkeit erhalten" für die AUVA und PVA. Zahlreiche Lektorate, Mitglied des Coaching Pools für Führungskräfte der Wirtschaftsuniversität Wien und des Wiener Frauen Gesundheitsbeirates. Geschäftsführende Gesellschafterin von Wert:Arbeit (Kloimüller Co KG). www.wertarbeit.at

Dr. Christian Scharinger, MSc., ist Gesundheitssoziologe, Personal-/Organisationsentwickler und Coach. Weiters ist er als internationaler Berater und Referent im Bereich Betriebliches Gesundheitsmanagement tätig. Er hat in den letzten Jahren über 50 Unternehmen bei der Umsetzung von Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Konzepten begleitet und ist Autor des „Handbuches Betriebliche Gesundheitsförderung“. www.christian-scharinger.at

AG 6: Wie gestalte ich mein Wirken als Führungskraft?

Nachkriegsgeneration, „Babyboomer“, „Generation X“ und „Generation Y“ stellen die Beschäftigten von heute. Die Vielfalt von Erfahrungen, Haltungen, Arbeits- und Lebensformen spielt eine wesentliche Rolle, wenn es darum geht, eine generationengerechte Unternehmens- und Führungskultur zu entwickeln.

Die Arbeitsgruppe bietet einen aktivierenden Erfahrungsaustausch mit Anregungen zum Transfer in den eigenen Berufsalltag. Der Dialog- und Aktionsraum folgt den Fragen:

- Welche Generationen finden Sie in Ihrem Unternehmen vor? Was unterscheidet und was eint sie?
- Welche Strategien, z.B. der Personalrekrutierung, -bindung sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützen Ihr Führungshandeln?
- Wie werden Sie konkret in Ihrem Betrieb wirksam, um Diversität und Generationengerechtigkeit erfolgreich zu fördern?

Referentinnen:

Dipl.- Sportwiss. Doris Laugwitz, Fachkraft für Arbeitssicherheit, 30 Jahre Erfahrung im betrieblichen Gesundheitsmanagement; zurzeit Dozentin für die Qualifizierung von Fachkräften für Arbeitssicherheit

Kontakt: BewegungsRaum Berlin, doris.laugwitz@bewegungsraum.de

Diplom-Sozialwirtin Ruth Holm ist freiberuflich als systemische Beraterin, Trainerin und Coach tätig. Schwerpunkte: Gesunde und achtsame Führung, Gesundheitscoaching für Führungskräfte und für Menschen in herausfordernden Lebenssituationen, Betriebliches Gesundheitsmanagement.



Kontakt:

Tel. 0551 – 276 99 661

Mail info@ruth-holm.de

web. www.ruth-holm.de

Zum Weiterlesen:

- Hurrelmann, K./ Albrecht, E. (2014): Die heimlichen Revolutionäre – Wie die Generation Y unsere Welt verändert.
- Badura, B. u.a. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2014. Erfolgreiche Unternehmen von morgen – gesunde Zukunft heute gestalten.
- Parment, A. (2013): Die Generation Y. Mitarbeiter der Zukunft motivieren, integrieren und führen.
- Schmidt, C./ Möller, J. (2014): Generationengerechte Führung und Betriebliches Gesundheitsmanagement im Krankenhaus. In: Badura, B. u.a. (Hrsg.), S. 245-256.
- Zok, K./ Pigorsch, M./ Weirauch, H. (2014): Babyboomer und Generation Y als Beschäftigte. Was eint, was trennt? In: Bardura, B. u.a. (Hrsg.), S. 47-59.

AG 7: EFQM als Führungsinstrument für betriebliches Gesundheitsmanagement nach BGM^{Excellence}

Gute Führung in Zeiten des demografischen Wandels braucht wirksame Instrumente. Gesunde, kompetente und motivierte Mitarbeiter/-innen sind die Voraussetzung für den Erhalt und die Steigerung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit von Organisationen. Gute Führung spielt dabei eine bedeutende Rolle. Neben dem respektvollen Umgang mit Menschen auf Augenhöhe, ist ein wirksames Management, die zweite wichtige Aufgabe von Führung.

Deshalb ist beim Thema Gesundheit die Führung einer Organisation auch als gute Managementpraxis gefragt, die ein Managementsystem analog dem EFQM-Modell für Excellence betreibt. Insbesondere dann, wenn Gesundheit als Managementaufgabe verstanden wird.

Deshalb gilt folgende Definition von betrieblichem Gesundheitsmanagement als Leitgedanke für diese Arbeitsgruppe als gute Führungspraxis:

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

„ist die bewusste Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten.“

Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als strategischen Faktor in das Leitbild und in die Kultur sowie in die Strukturen und Prozesse der Organisation einzubeziehen und die Ziele und Angebote der beteiligten Fachstellen abzustimmen.

Es handelt sich also um eine Managementaufgabe.“

(Quelle: Wattendorff, F./; Wienemann, E. 2004: Betriebliches Gesundheitsmanagement. In: Gesundheit mit System. Unimagazin, Zeitschrift der Universität Hannover, Heft 4/5, S. 28)

Das BGM als Managementaufgabe erfordert somit auch ein Managementsystem, um der Steuerungsaufgabe für das Gesundheitsgeschehen in der Organisation gerecht zu werden.

In der Arbeitsgruppe

- lernen Sie das Führungsinstrument BGM^{Excellence} auf der Basis des EFQM-Modells kennen
- dürfen Sie den Kurz-Check dieses BGM-Modells anwenden, um eine Standortbestimmung der eigenen Organisation vorzunehmen
- diskutieren wir die Rolle von Führung im BGM
- reflektieren wir den Aufwand und Nutzen der Führungsaufgabe nach BGM^{Excellence}

Weitere Informationen zum Inhalt der Arbeitsgruppe erhalten Sie hier:

www.bgm-excellence.de

Ihr Referent:

Volker David, Diplom-Arbeitswissenschaftler und Diplom-Politologe, seit 2005 mit ArbeitsInnovation zu den Themen Excellence, Arbeitsgestaltung, Qualitätsmanagement und Co-Management im Rahmen von Beratungen, Prozessbegleitungen und öffentlich geförderten Projektentätigkeiten. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung, betriebliches Gesundheitsmanagement und Strategieentwicklung für Nachhaltigkeit sind meine aktuellen Schwerpunkte. www.arbeitsinnovation.de

AG 8 Betriebliche Sozialarbeit – Reizwort oder Chance für Unternehmen?

- Was machen SozialarbeiterInnen in einem Unternehmen?
- Wie arbeiten sie?
- Was darf man sich davon erwarten?

Was auf den ersten Blick als Spannungsfeld erscheint, entwickelt sich in der Praxis immer mehr zu einem spannenden Feld der Zusammenarbeit über Fachgrenzen hinweg. Das Know How der Sozialarbeit trägt dazu bei, die Arbeitsfähigkeit von MitarbeiterInnen zu erhalten, Fluktuation und Fehltage zu reduzieren sowie die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zu steigern. Im betrieblichen Alltag stellen sich oft gerade die weichen Faktoren als harte Brocken heraus – Stichworte sind Burn Out, Sucht, psychische Belastung oder Krisen im privaten Umfeld. Gerade hier lohnt es sich, auf ExpertInnenwissen zurückzugreifen.

Im Workshop wird einerseits der Zugang der Caritas Vorarlberg zu betrieblicher Sozialarbeit vorgestellt. Andererseits sind die TeilnehmerInnen eingeladen, mögliche Arbeitsfelder, Eckpunkte für eine gelingende Einführung von Sozialarbeit in Unternehmen zu erarbeiten und ihre Erfahrungen auszutauschen. Die WorkshopleiterInnen gehen auf Praxisbeispiele ein und berichten über Erfolge und Grenzen der Arbeit aus ihrer langjährigen Erfahrung.

Workshopleiter/in

Karoline Mätzler

leitet seit 2009 den Fachbereich Arbeit&Qualifizierung der Caritas Vorarlberg mit den dazugehörigen carla Social Businesses. Davor war sie in der Privatwirtschaft tätig. Der Erhalt bzw. die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit stellt sich nicht nur im Umfeld von Social Businesses immer deutlicher als Zukunftsthema heraus.

Hans Eder

ist diplomierter Sozialarbeiter und Supervisor. Bei der Caritas Vorarlberg ist er der Fachexperte für das Thema der betrieblichen Sozialarbeit. Er blickt auf 12 Jahre Praxis in der Sozialarbeit mit den MitarbeiterInnen der carla Betriebe zurück.

Kontakt

Caritas Vorarlberg
Am Garnmarkt 3
6840 Götzis
M carla@caritas.at, T 05522 200 1520

Caritas

AG 9: Auf dem Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit für Arbeitsfähigkeit

Achtsamkeit – als eine bestimmte Form der Aufmerksamkeit kann dazu beitragen, dass der Stress ab- und das Wohlbefinden zunimmt. Individuelle Achtsamkeit als alleinige Antwort auf Beschleunigung, Arbeitsverdichtung und psychische Belastungen ist jedoch nur begrenzt wirksam. Erforderlich ist darüber hinaus eine strukturelle Achtsamkeit in der Kultur von Organisationen.

Achtsamkeit als Basis für Organisationen?

Aktivitäten zur Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit können nur nachhaltig wirken, wenn die Grundannahmen und -haltungen einer Organisation mit der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbar sind. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Maßnahmen nur temporäre Wirkung zeigen.

Führung wirkt – Achtsamkeit und Führung

Der Workshop beschäftigt sich mit der Frage, was die individuellen, aber auch die organisationsbezogenen Grundannahmen im Hinblick auf Arbeit und Gesundheit sein können, wie eine Kultur der Achtsamkeit etabliert werden kann und welche Konsequenzen sich daraus – dem Leitthema des Kongresses entsprechend - für Führungskräfte ergeben. Was können sie tun, um diese Kultur zu initiieren und lebendig zu halten?

Mit praktischen Übungen werden die persönliche Achtsamkeit und die Selbstbeobachtungs-Kompetenz trainiert.

Mag.a Michaela Erkl,

Studium der Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien; Mediatorin (Trigon) und Dialogprozessbegleiterin (IICP Bern - Dhority/Hartkemeyer); Unternehmensberaterin; Prozessbegleitung für Strategieentwicklung/Human Resources, langjährig als Personalberaterin tätig, Trainings, Coachings; seit 2000 im Schwerpunkt Arbeitsfähigkeit, Generationenmanagement – altersgerechtes Arbeiten tätig (Vorträge; Prozessbegleitung in der Industrie, im Gesundheitswesen, in öffentlichen Organisationen und NGOs);

Bayerhamerstr. 59 – A-5020 Salzburg
Mobil: +43 664 52 01 822
e-Mail: michaela.erkl@erkl-partner.com
www.erkl-partner.com •



AG 10: „It’s a jungle out there.” Junge führen Alte – Alte führen Junge: Erfolgsrezepte.

Die für Institutionen und Unternehmen aktuellen Herausforderungen des Generationen-Managements (demografische Entwicklung, alternde Belegschaften, jüngere Führungskräfte, das Führen älterer Mitarbeitenden, unproduktive Handhabung von Generationenunterschieden) erfordern ein intergenerationales Verständnis von Führung und Teamarbeit. Im Rahmen dieses Workshops wollen wir uns damit auseinandersetzen, wie dies erfolgreich gelingen kann.

Leiterinnen:

Birgit Buchinger, Drⁱⁿ, MSc, Sozialforscherin und Organisationsentwicklerin, Leiterin von Solution - Sozialforschung & Entwicklung; Arbeitsschwerpunkte: langjährige Forschungs-, Evaluierungs-, Trainings- und Entwicklungsexpertise in den Bereichen Arbeitswelt, Generationen-Management, Interessenvertretung, Gesundheit, Wissenschaft; zahlreiche Veröffentlichungen und Wissenschaftspreise (u.a. von Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder der Österreichischen Akademie für Wissenschaften). Kontakt: buchinger@solution.co.at; www.solution.co.at

Mag^a Nicole Schaffer, Kommunikationswissenschaftlerin und Universitätslektorin, bietet mit ihrem Wiener Büro Schaffer Research anwendungsorientierte Sozialforschung und Organisationsentwicklung. Der Fokus liegt dabei auf Beschäftigung und Arbeitskulturen, soziale Innovation und Gleichstellung. Kontakt: office@schaffer-research.at; <http://schaffer-research.at>

AG 11: Philosophischer Denkraum: Denkprozesse in der Führungspraxis – alt „bewährte“ Fallen und philosophische/praktische Auswege.

In dieser Arbeitsgruppe wollen wir uns und Ihnen beim Denken zuschauen. Ausgehend von drei konkreten, vorherrschenden Denkweisen in Unternehmen, werden wir mit Ihnen interaktiv an diesen drei Denk-Modellen arbeiten. Idealerweise haben wir danach gemeinsame neue Sichtweisen und Denkräume entwickelt.

Wir, das sind ein langjähriger Personalmanager, ein Arbeitswissenschaftler/ Gesundheitsberater und ein Philosoph:

Dipl. Soz.ök Torsten Bökenheide, Langjähriger Personalleiter und heute Mentor für wertschätzende Führung. www.anererkennung.eu

Prof. Dr. Heinrich Geißler, seit 1991 Berater für Betriebliche Gesundheitsförderung mit den Schwerpunkten ‚Gesundheitsfördernde Führung‘ und ‚Generationen-Management‘. Lehre an Universitäten und Fachhochschulen in Österreich, Deutschland und der Schweiz.
www.bf-geissler.com

Lukas Hegemann, Philosoph, beschäftigt sich in seinem Berufsleben mit Medien und deren Einfluss auf das Verstehen in Theorie und Praxis. Dazu gehören verschiedenen Lehrtätigkeiten (Philosophie für Designer, Internet für Amateure und Profis) , aber auch die langjährige Geschäftsführung einer Internet-Agentur.
helu@mailbox.org