



Dokumentation

**GESUND**  
*amok*

Arbeitszirkel-BGM

„5-Jahres-Feier - Ihr Wunsch zählt für 2022“  
- Jahresveranstaltung -

## Foto-Dokumentation der Veranstaltung vom 14.03.2022 im Pavillon des Nordkolleg



Dr. Dina Löffing und Thomas Fröber bei der Eröffnung der Veranstaltung im Pavillon des Nordkolleg in Rendsburg - Bild: Kalischko

In seiner Begrüßung zur 5-Jahres-Feier stellte Thomas Fröber den besonderen Charakter der Ver-

anstellung hier im Pavillon des Nordkolleg Rendsburg heraus. Es sei nicht selbstverständlich in einer Zeit, in der sich die Coronafälle sprunghaft häufen, hier zu sein und den Arbeitszirkel BGM mit den eigenen Wünschen zu befruchten. Er bedankte sich bei den Anwesenden, deren Zahl sich am Morgen des Tages aufgrund von weiteren Coronaausfällen noch weiter dezimiert hatte (32). Er bedankte sich besonders für die Anwesenheit von Janet Sönnichsen, Bürgermeisterin von Rendsburg und Guido Froese, Geschäftsführer des Nordkolleg, für die Teilnahme. Außerdem gab es einen besonderen Dank für den schönen Blumenstrauß, den Jochen Bredenbeck von der FDP-Fraktion Büdelsdorf anlässlich der 5-Jahres-Feier überreicht hatte.

Nach einem kurzen Ausflug in die Vergangenheit der fünfjährigen Erfolgsgeschichte und ein paar Erläuterungen für alle, die das erste Mal dabei waren, gab Thomas Fröber das Wort an Janet Sönnichsen für ein Grußwort der Stadt Rendsburg.



Janet Sönnichsen während ihres Grußwortes im Pavillon des Nordkolleg - Bild: Kalischko

In Ihrem Grußwort bedankte sich Janet Sönnichsen, Bürgermeisterin der Stadt Rendsburg, für die Arbeit der Initiative „Gesund am NOK“, den Aufbau des Projektes „Arbeitszirkel BGM“ und gratulierte zu fünf Jahren erfolgreicher Arbeit. Sie betonte, dass ein gutes Betriebliches Gesundheitsmanagement in der heutigen Zeit immer wichtiger werde für das Halten und die Gewinnung von Mitarbeitenden. Corona hat in vielen Betrieben ein Umdenken veranlasst (Stichwort: Homeoffice). Auch die Stadt Rendsburg, die seit Beginn den Arbeitszirkel besucht, arbeitet deshalb kontinuierlich an einer Verbesserung für die eigenen Mitarbeitenden. Sie bedankte sich ausdrücklich für die erfolgreiche Arbeit von „Gesund am NOK“ - nun schon seit sieben Jahren - und den Aufbau des Arbeitszirkels für dieses wichtige Thema und freut sich nach inzwischen fünf Jahren auf die weitere Zusammenarbeit.



Ein Teil der Anwesenden während der 5-Jahres-Feier im Pavillon des Nordkolleg Rendsburg - Bild: Fröber

Dr. Dina Loffing und Thomas Fröber erläuterten im Anschluss den Ablauf des nun folgenden Programms. Die Anwesenden wurden an die Tische der einzelnen Themenpatinnen und Themenpaten verteilt. Für jeweils zehn Minuten hat jede und jeder Zeit, seine Gedanken, Wünsche und Hinweise zu den fünf Themenbereichen zu äußern und in eine Diskussion zu gehen.

Die Thementische: „Ziele und Didaktik des Arbeitszirkels“, „BGM allgemein“, „Führung“, „60plus - älter werden im Beruf“ und „Was fehlt sonst noch?“

Für die Einhaltung der Zeiten innerhalb der Gruppen war die Praktikantin von „Gesund am NOK“, Hannah Trappe (Studentin) zuständig. Vor dem Start hatte Dr. Petra Schulze-Lohmann von der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung in Schleswig-Holstein e. V. aus Kiel noch die Gelegenheit, das Projekt „Navigation60plus“ vorzustellen, nachdem dieses Thema neu in die Reihe des Arbeitszirkels aufgenommen wurde.



Thomas Fröber und Dr. Dina Loffing bei der Vorstellung der fünf Themenbereiche - Bild: Fritz



Dr. Petra Schulze-Lohmann bei der Präsentation des Kompetenzzentrums „Navigation60plus“ im Pavillon des Nordkolleg Rendsburg - Bild: Fritz

Im Anschluss ging es in die Gruppen, die großzügig auf die Räumlichkeiten des Pavillon aufgeteilt waren. Der Zeitplan konnte extrem gut eingehalten werden - Dank Hannah Trappe, die ein perfektes Zeitmanagement garantiert hat.

Als Ergebnis gab es eine sehr umfangreiche und bunte Mischung an Themen und wichtigen Anregungen für die inhaltliche wie auch organisatorische Gestaltung der künftigen Veranstaltungen.



Am Tisch von Themenpatin Dr. Dina Loffing zum Thema „Führung 4.0“ - Bild: Kalischko



Am Tisch von Themenpate Thomas Fröber und unten bei Dr. Petra Schulze-Lohmann zum Thema „60plus“ - Bilder: Fritz, Kalischko





Teilnehmende während der Pause, die auf die sehr lebhafteste Gruppenphase folgte - Bild: Fröber

Nach der Gruppenphase an den Thementischen gab es eine zehnmünütige Pause. In dieser Zeit fand der Umbau für die dann folgende Zusammenfassung der Inhalte aus den Gruppen statt, Zeit für Kaffee und andere Getränke.

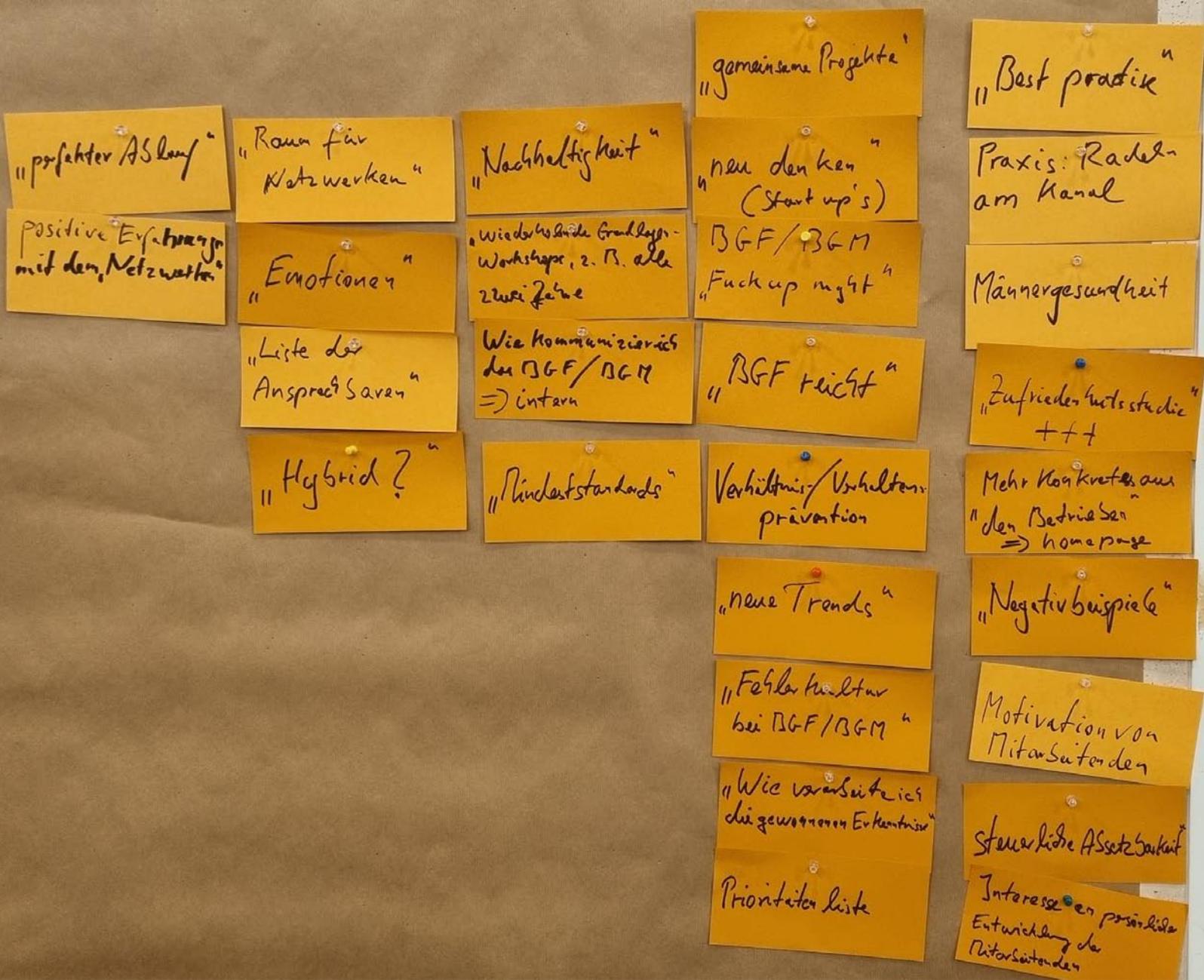
Die Zusammenfassung wurde im Anschluss an die Pause von den Moderierenden der einzelnen Thementische vorgetragen mit Ergänzungen aus dem Plenum.

# Fotodokumentation aus den Gruppen

## Gruppe 1: „Ziele und Didaktik des Arbeitszirkels“



Stefan Olf von der BG Rohstoffe und Chemische Industrie während der Vorstellung der Ergebnisse der Gruppe 1 - Bild: Fröber



## Gruppe 2: „Führung 4.0“



Dr. Dina Löffing aus Eckernförde während der Vorstellung der Ergebnisse der Gruppe 2 - Bild: Fröber

Gelenkes in  
Gewohnheiten |

Vertrauens-  
Kultur

einbringen

(Rituale,  
Priorität,  
proaktiv  
+ Raum)

Vorbild

(Sinnstifter,  
inkl.  
Schwächen/  
bewusste  
Haltung)

Gesundheits-  
faktoren  
in Führung 4.0  
?!

Fehler- &  
Feedback Kultur

Hierarchie

flach/  
keine

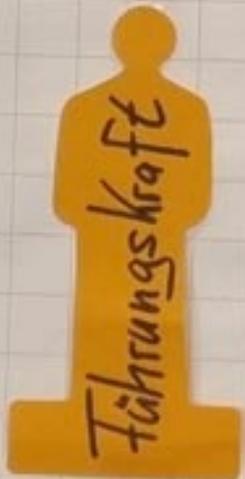
echte  
Führung

Verantwortung

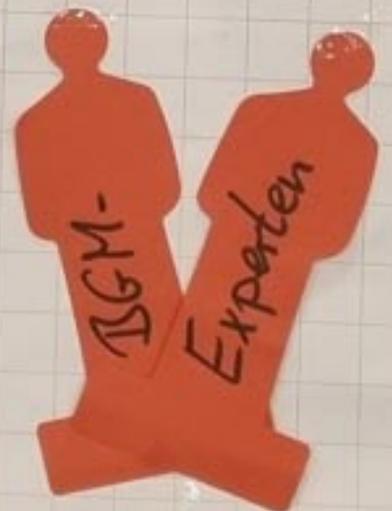
wie für  
BGM abzugeben?

geben? | nehmen?

wo?



... & wer ist  
verantwortlich?



Hierzu  
wünschen wir  
Diskussion...

Maßnahmen/  
Teilnahme  
d. Leitung.

Hierzu  
wünschen wir  
Impulse...

Vorbildfunktion  
der FK

Führer durch  
Vorbild

Wie kann ich  
ein WIR-Gefühl  
erzeugen?

Möglichkeit, Fehler  
bzw. Kritik zu  
äußern. MIT aufbringen  
(beidseitig)

Ausgewogen mit  
d. Leistungsbilanz  
v. 112

Vertrauen  
mindert Stress

Schulung  
Führungshäfte

Vertrauens-  
kultur

Die Fähigkeiten und  
Begabungen der  
MA optimal nutzen

Selbstverständnis  
gesunde Führung  
\* Arbeitsmarkt.

Wie werde ich  
„Sinnstifter“?

Die Vorgesetzte  
sich öffnen  
+ keine  
Vertrauenskultur

Flache / Keine  
Hierarchie?  
-strukturell-

WELCHE ANSICHTEN  
HAT GETEILTE  
VERANTWORTUNG?

Wer nicht ver-  
traut, der folgt  
nicht

Fehlerkultur

Gesundheitsförderliche  
Führung operationell

Wir brauchen  
auch Führung

„Gesunde“  
Feedbackkultur  
• regelmäßig

Beusst-wachen  
„Basis-Arbeit“

Gesundheits-  
gewohnheiten

VERANTWORT-  
WER? UND

Proaktive Gesundheit  
fördern  
MA sollte bewußt reflektieren  
(Änderung Stress, Bewegung)

Raum geben gelebte Kultur

Wie erreiche ich die  
FK?

Auswahl von  
Führungskräften

Wie überzeuge ich  
die Unternehmensleitung  
vom BGM?

Kostengünstige  
Möglichkeiten

„Gesunde“ Führung  
nachhaltig scheitern

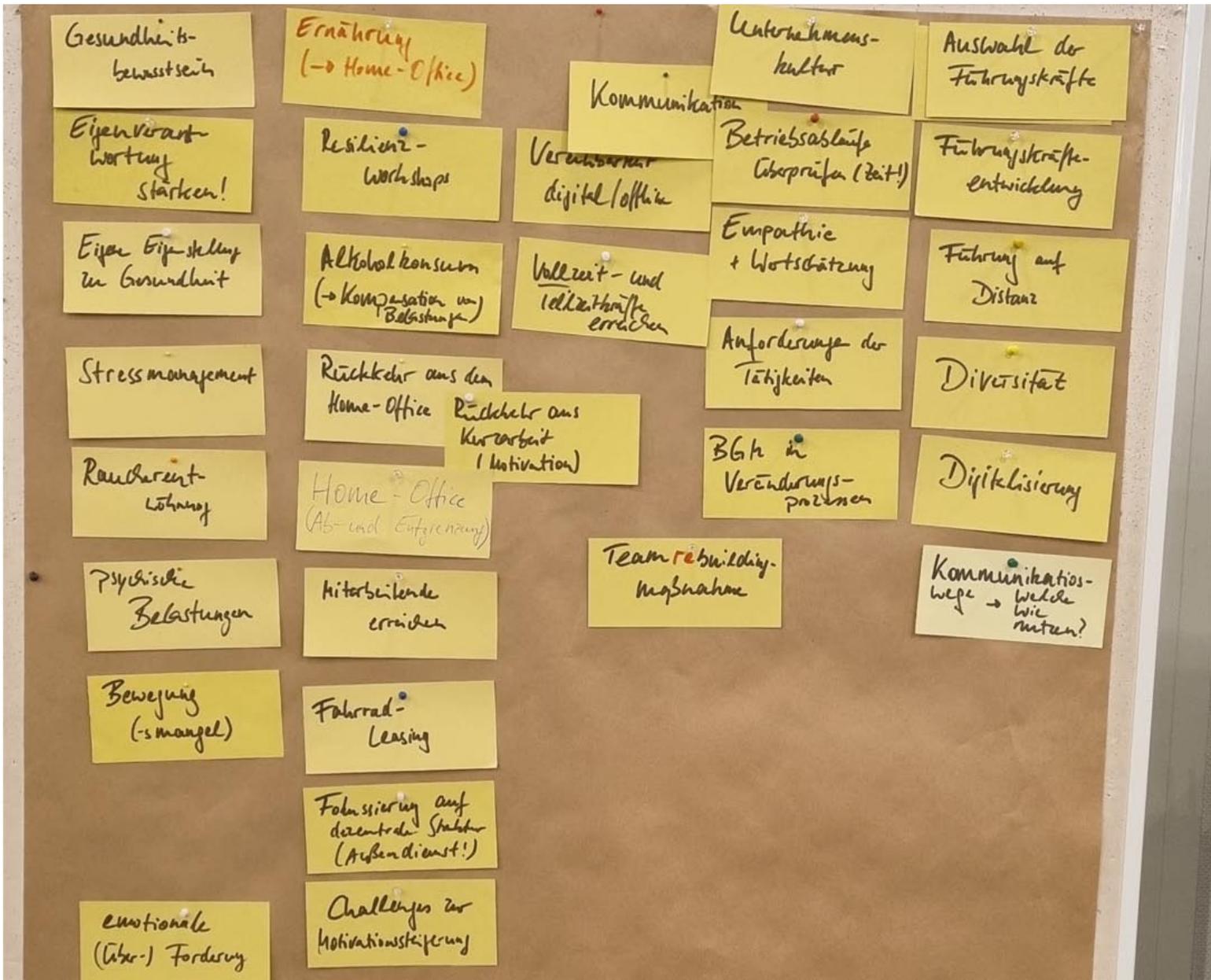
Die Herausforderung für die Planungsgruppe besteht nach der Veranstaltung darin, alle Beiträge zu analysieren und zu strukturieren. Dabei soll ein Konzept für die weitere Planung entstehen, dass sich an den Wünschen und Hinweisen der Unternehmen orientiert und weiter entwickeln kann.

Selbst inhaltliche Wiederholungen sind gewünscht und eine bessere Einbindung in die Homepage von „Gesund am NOK“ wird diskutiert.

# Gruppe 3: „BGM allgemein“



Dominik Busch von der vivida bkk während der Vorstellung der Ergebnisse der Gruppe 3 - Bild: Fröber



# Gruppe 4: „60plus - älter werden im Beruf“



Dr. Petra Schulze-Lohmann von der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung in Schleswig-Holstein e. V. während der Vorstellung der Ergebnisse der Gruppe 4 - Bild: Fröber

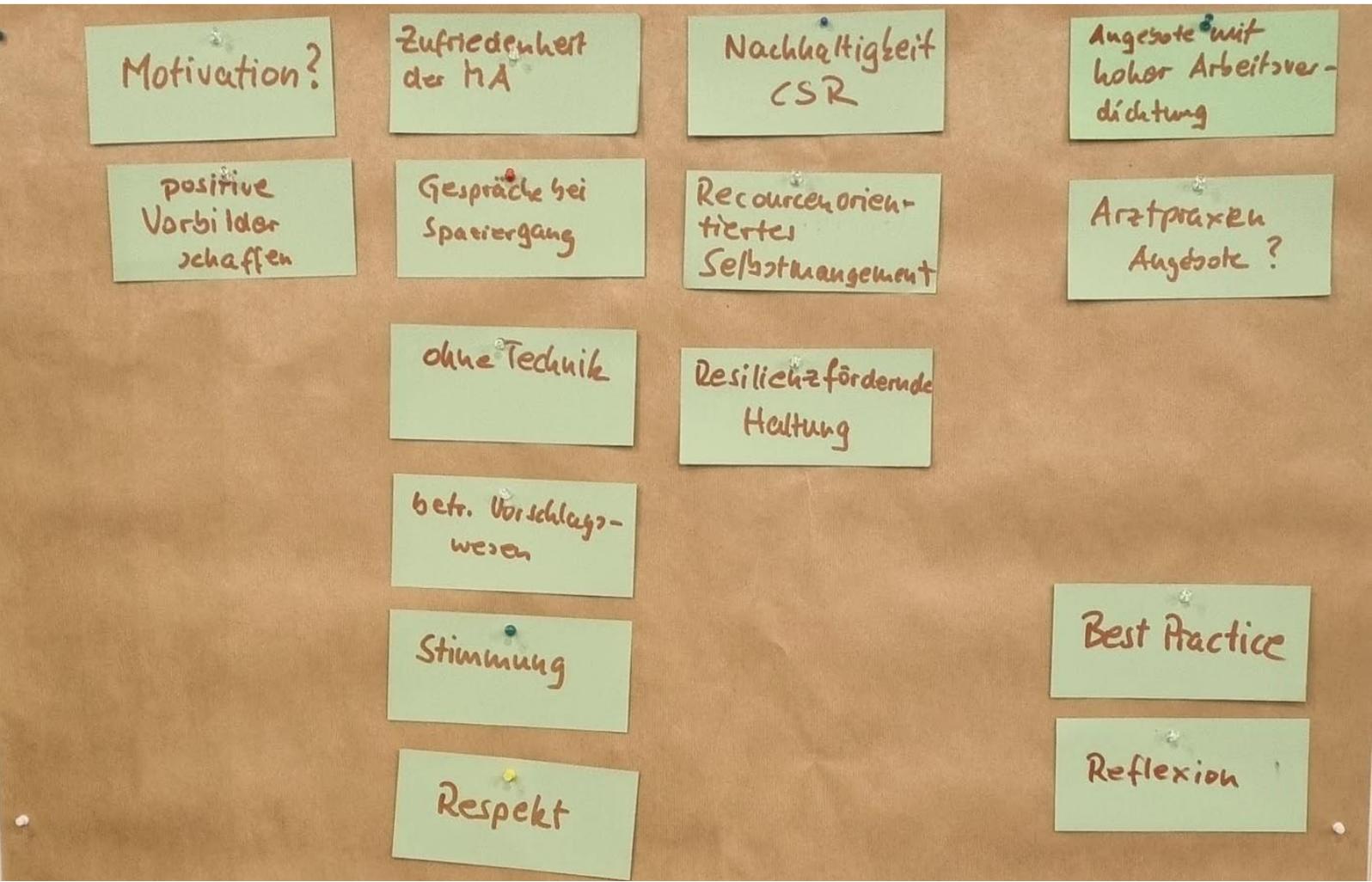
Arbeitgeber	Beschäftigte
<p>Größe Differenzen jung: <math>\frac{1}{3}</math> bis <math>\frac{1}{2}</math> davon alt: "durchziehen"</p>	<p>⇒ unterschiedliche Strukturbedürfnisse Werte bewirkt, Abs. behutsam den Älteren Stützwort: <u>notwendige</u> vermitteln</p>
<p>Digitale Kompetenz sehr unterschiedlich "Verwerfungs"</p>	<p>Wertschätzung gegenüber die Lebenserfahrung der alten und der mehr Kompetenzen der jüngeren</p>
<p>Ältere Kommunikation nicht anders als jüngere Aet + Jung bietet hohe Kompatibilität Art der Kommunikation zu unterschiedlich</p>	<p>Führungskräfte sollten AN auf den Rückstand vorbereiten</p>
<p>Erhalt des Wissens im Unternehmen → Motivation der Älteren, mental fit zu bleiben und Längere Übernahmungszeit von Gehalts- und Kommunikation → muss eine Kultur werden "MIXED-TEAMS" "TANDEMS"</p>	<p>alterungsfreundliche Berufsweg • wenn betriebliche Kultur nicht immer Genaueres Abwägen der Belastbarkeit</p>
<p>Mischen zwischen jung + alt Zeit nehmen, um Wissen während des Prozesses weiterzugeben</p>	<p>gegen das "Loch" → Angebot des AG, man ein Leinwand in übernehmen "Ehemaligen Lektor" Rolle fällt aktiv</p>
	<p>gutes Zeitmanagement gegen Langeweile, soz. Beziehungen</p>
	<p>Struktur für die Ernährung Bewertung Tabelle</p>
	<p>ber kommt die Motivation Anerkennung</p>
	<p>Ideen entwickeln für mögl. ehrenamtliche Tätigkeiten</p>
	<p>Budgetplanung</p>
	<p>soziale Kontakte neu aufbauen</p>

Älter werden im Beruf - welche Herausforderungen gibt es jeweils?

# Gruppe 5: „Was gibt es sonst noch?“



Thomas Fröber von „Gesund am NOK“ während der Vorstellung der Ergebnisse der Gruppe 5 - Bild: Kalischko



Nach der Zusammenfassung bedankte sich Thomas Fröber bei allen Moderierenden für diesen gelungenen und spannenden Nachmittag und bei den Anwesenden für die sehr lebhafteste Mitarbeit und streckenweise auch emotionalen Diskussionen. Für die Planung 2022 und die Folgejahre gibt es so jede Menge Stoff.

Aus Anlass des Jubiläums zu fünf Jahren Arbeitszirkel BGM lud Thomas Fröber alle Anwesenden im Anschluss zu leckeren Häppchen, Kaffee, Kaltgetränken und weiteren interessanten Gesprächen ein.



Netzwerken im Anschluss an den inhaltlichen Teil bei Häppchen und Getränken - Bild: Fröber

# Wir freuen uns auf die nächsten Nachmittage mit Ihnen!

- unterstützt durch die BGF-Koordinierungsstelle Schleswig-Holstein -



**BGF**  
Koordinierungsstelle  
SCHLESWIG-HOLSTEIN

