

KMU-GO MANUAL

Einbindung der
Teammitglieder

Gruppe 2



UKD Universitätsklinikum
Düsseldorf

institut
arbeitsmedizin
sozialmedizin &
umweltmedizin

hhu Heinrich Heine
Universität
Düsseldorf



**Universitätsklinikum
Tübingen**



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Was finden Sie hier?

Hier finden Sie ein kurzes Inhaltsverzeichnis, das Ihnen einen Überblick über die Themen in diesem Manual bietet.

- 2 / Einführung
- 3 / Was ist gesunde Führung?
- 4 / Das Team hinter KMU-GO
- 5 / Der Einfluss von Führung
- 6 / Was kommt wann in KMU-GO?
- 7 / Erfolgsfaktoren für die Partizipation
- 8 / Motivation und Vorbereitung
- 9 / Design der Befragung
- 10 / Kommunikation an das Team
- 11 / Durchführung der ersten Befragung
- 12 / Informationsaustausch & Evaluation
- 13 / Verhalten nach dem Training
- 14 / Persönliche Checkliste
- 15 / Aktuelle Situation & Notizen
- 16 / Teilnehmerinformation Mitarbeitende



Liebe Führungskräfte,

wir freuen uns über Ihre Teilnahme am Forschungsprojekt KMU-GO. Das primäre Ziel des Stressmanagementtrainings ist es, Ihr eigenes Bewusstsein für die Themen Stress und Gesundheit zu stärken und langfristig den Umgang mit diesen zu verbessern. Wie Sie wahrscheinlich schon erfahren haben, ist es uns ebenfalls ein Anliegen die Gesundheit Ihres Teams zu verbessern. Welche Mechanismen genau dahinter stecken, erfahren Sie in diesem Manual. Wir möchten Sie dazu ermutigen, KMU-GO als langfristige, nachhaltige Chance für Sie und Ihr Team zu sehen.

Viel Spaß beim Lesen!
Prof. Angerer & Team



Gesunde Führungskraft = Gesundes Team = Gute Leistung?!

Die Überschrift als Gleichung scheint zunächst plakativ, doch sie zeigt auch wichtige wissenschaftliche Erkenntnisse auf. Sie als Führungskraft sind selbst von unzähligen Stressoren am Arbeitsplatz betroffen und Ihr Stresserleben kann Ihre Gesundheit beeinträchtigen. Das Training KMU-GO wird Ihnen in erster Linie helfen die Art und Weise, wie Sie mit Stress und Gesundheit umgehen, zu verbessern.

Die Forschung hat ebenfalls gezeigt, dass Führungskräfte, die bewusst und achtsam mit ihrer eigenen Gesundheit umgehen, sich auch Ihren Mitarbeitenden gegenüber gesundheitsförderlicher verhalten. Mitarbeitende, die wiederum die gesundheitsförderliche Ausrichtung Ihrer Führungskraft wahrnehmen, zeigten in Studien auch selbst bessere Gesundheitsoutcomes. Diese Wirkungsmechanismen werden in der betrieblichen Praxis oftmals unterschätzt. Dabei gibt es zahlreiche Evidenz, die belegt, dass ein gesundheitsbewusstes Team eine höhere Arbeitszufriedenheit, reduzierte Fehlzeiten und damit eine höhere Produktivität aufweisen.

Sie wurden in Gruppe 2 gelost, das bedeutet konkret, dass Sie der Wartegruppe angehören und das Training 2022 erhalten. Ihnen kommt somit eine besondere Bedeutung zu: Nur durch Sie lässt sich die wissenschaftliche Wirksamkeit von KMU-GO überprüfen. Aus diesem Grund bedanken wir uns herzlich für Ihre Teilnahme und Ihre Geduld, die diese komplexe Evaluation ermöglichen.

Führungskräfte in Gruppe 1 und 2 nehmen selbst an physiologischen Untersuchungen (z.B. Herzrate) und Fragebögen teil. Um herauszufinden, inwieweit KMU-GO auch einen Effekt auf das Team der Führungskraft hat, möchten wir Ihre Mitarbeitenden einbeziehen. Um diese Einbindung bestmöglich vorzubereiten, haben wir im letzten Jahr Interviews geführt. Obwohl Ihr Training erst 2022 stattfindet, können Ihre Mitarbeitenden bereits dieses Jahr von einer erlebten Partizipation in einem sicheren Rahmen bei KMU-GO profitieren. Internationale Studien belegen, dass die Beteiligung von Mitarbeitenden, z.B. im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen, neben einer gesteigerten Leistung zu einem höheren Wohlbefinden am Arbeitsplatz beiträgt.

Was haben Sie davon?

Wir bieten Ihnen nach der Studie eine Rückmeldung über die Antworten Ihres Teams in einer anonymen Zusammenfassung. Dies ist möglich, sofern mindestens fünf Mitarbeitende teilgenommen haben und der anonymen Weitergabe Ihrer Antworten (als Durchschnittswerte des Teams) zustimmen. Auch wenn weniger Personen teilgenommen haben oder Sie nicht fünf Mitarbeitende im Team haben, bekommen Sie nach der Studie ein allgemeines Feedback mit wichtigen Ergebnissen und Erkenntnissen aus KMU-GO zu der Thematik Gesundheit im Team.

Das Team hinter KMU-GO

Das Team von KMU-GO teilt sich auf drei Standorte auf. Um Ihnen und Ihren Mitarbeitenden ein gutes und sicheres Gefühl bei der Einbindung im Projekt KMU-GO zu geben, haben wir auch im Studienteam die Verantwortlichkeiten aufgeteilt. Für die Einbindung der Mitarbeitenden ist die Düsseldorfer Arbeitsgruppe zuständig. Für alle anderen Themen, z.B. rund um die Trainings, können Sie sich an das Ulmer bzw. Tübinger Team wenden.

Team Ulm

kmu-go@uni-ulm.de



Prof. Dr. Harald
Gündel



Dr. Janina
Lehmann



Elena
Schwarz



Michael
Gast

Team Tübingen

kmu-go@med.
uni-tuebingen.de



PD Dr. Florian
Junne



Dr. Tanja
Seifried-Dübon



Dr. Rebecca
Sarah Erschens



Susanne
Schnalzer

Team Düsseldorf

kmu-go@uni-duesseldorf.de



Hier erläutert Prof. Angerer die Rolle von Mitarbeitenden in KMU-GO in einem Video. Einfach den QR-Code scannen und ansehen!



Prof. Dr. Peter
Angerer



Dr. Mathias
Diebig



Susan
Gritzka

5 Möglichkeiten, wie Führung die Gesundheit des Teams beeinflusst

Führungskräfte haben einen Einfluss auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden - das ist allerdings kein Geheimnis. Doch welche Mechanismen führen tatsächlich dazu? Wir haben den Stand der Wissenschaft für Sie zusammengefasst.*

1

Vorbildfunktion.

Führungskräfte und deren Verhalten dienen oft als Orientierung und Vorbildfunktion für ihre Mitarbeitenden. Handelt die Führungskraft gesundheitsbezogen und misst dem Thema Gesundheit persönlich einen hohen Wert bei, fühlen sich Mitarbeitende ermutigt es der Führungskraft gleich zu tun und ebenfalls achtsam mit der eigenen Gesundheit umzugehen.

2

Arbeitsbedingungen.

Führungskräfte können Einfluss auf die Arbeitsbedingungen nehmen, indem Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz positiv (gesundheitsförderlich) oder negativ (gesundheitsbeeinträchtigend) gestaltet werden.

3

Führungsstil.

Ein direkter Weg lässt sich durch positive Führungsstile aufzeigen. Diese zeichnen sich u.a. durch eine Mitarbeiterorientierung aus, die individuelle Bedürfnisse, Werte und Normen der einzelnen Mitarbeitenden berücksichtigt.

4

Teamkultur.

Führungskräfte haben zudem direkten Einfluss auf das Teamklima und die Teamwahrnehmung. Indem die Führungskraft teamorientierte Verhaltensweisen fördert (z.B. Aufbau eines Wir-Gefühls und einer kooperativen Teamkultur), unterstützen Teammitglieder sich gegenseitig und tragen zur Gesundheit des ganzen Teams bei.

5

Beratungsfunktion.

Führungskräfte können bewusst die persönlichen Ressourcen von Mitarbeitenden stärken, damit diese stressauslösende Ereignisse und darauffolgende Reaktionen besser bewältigen können. Dies kann z.B. im Rahmen von individuellen Beratungsmöglichkeiten geschehen.

*nachzulesen im Handbuch für Mitarbeiterführung (Autoren: Jörg Felfe & Rolf van Dick)

Was kommt wann?*

■ Führungskräfte ■ Mitarbeitende



Q2-3 / 2021



Um die Wirksamkeit von KMU-GO wissenschaftlich zu prüfen, werden Sie, als Führungskraft, - und damit auch Ihre Mitarbeitenden - zufällig auf zwei Gruppen aufgeteilt. Sie gehören der Gruppe 2 an. In beiden Gruppen erhalten Führungskräfte das Training; nur zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Im Frühjahr 2021 werden Sie das erste Mal gebeten Fragebögen online zu beantworten, um das individuelle Stressempfinden zu messen. Sie, als Führungskraft, nehmen darüber hinaus noch an einer physiologischen Messung teil. Zusätzlich haben Mitarbeitende in Gruppe 1 die Option mit dem Düsseldorfer Studententeam ein Interview zu führen.

Gruppe 1

Gruppe 2



Q2-3 / 2021

Führungskräfte, die in Gruppe 1 gelost wurden, nehmen an unserem Training in der ersten Hälfte des Jahres 2021 teil. Das Training selbst findet in Kleingruppen statt (max. 12 Teilnehmende pro Gruppe).

Sie dürfen sich erst einmal zurücklehnen. Das Studententeam kontaktiert Sie in der zweiten Hälfte des Jahres 2021.



Q4 / 2021 - Q1 / 2022



Drei bis sechs Monate später erhält Gruppe 1 zwei Auffrischkurse. Außerdem wird Gruppe 1 gebeten an der zweiten Befragung teilzunehmen.

Wie schon eingangs erwähnt spielen Führungskräfte und deren Mitarbeitende in Gruppe 2 eine entscheidende Rolle in KMU-GO. Nur durch Ihre Teilnahme lässt sich letztendlich prüfen, ob das Training in KMU-GO wirksam ist. Daher bitten wir Sie ebenfalls Ende des Jahres 2021 an unserer zweiten Befragung teilzunehmen.



Q2-3 / 2022



Gruppe 1 schließt die Teilnahme an KMU-GO mit der Beendigung der dritten Befragung, der zweiten physiologischen Messung bzw. mit dem zweiten Interview (nur Mitarbeitende) ab.

Nun erhalten Sie das Training. Sie können sich je nach Verfügbarkeit für einen Termin anmelden. Es gelten die gleichen Bedingungen wie in Gruppe 1. Zudem findet die dritte Befragung bzw. zweite physiologische Messung statt.

Q3-4 / 2022

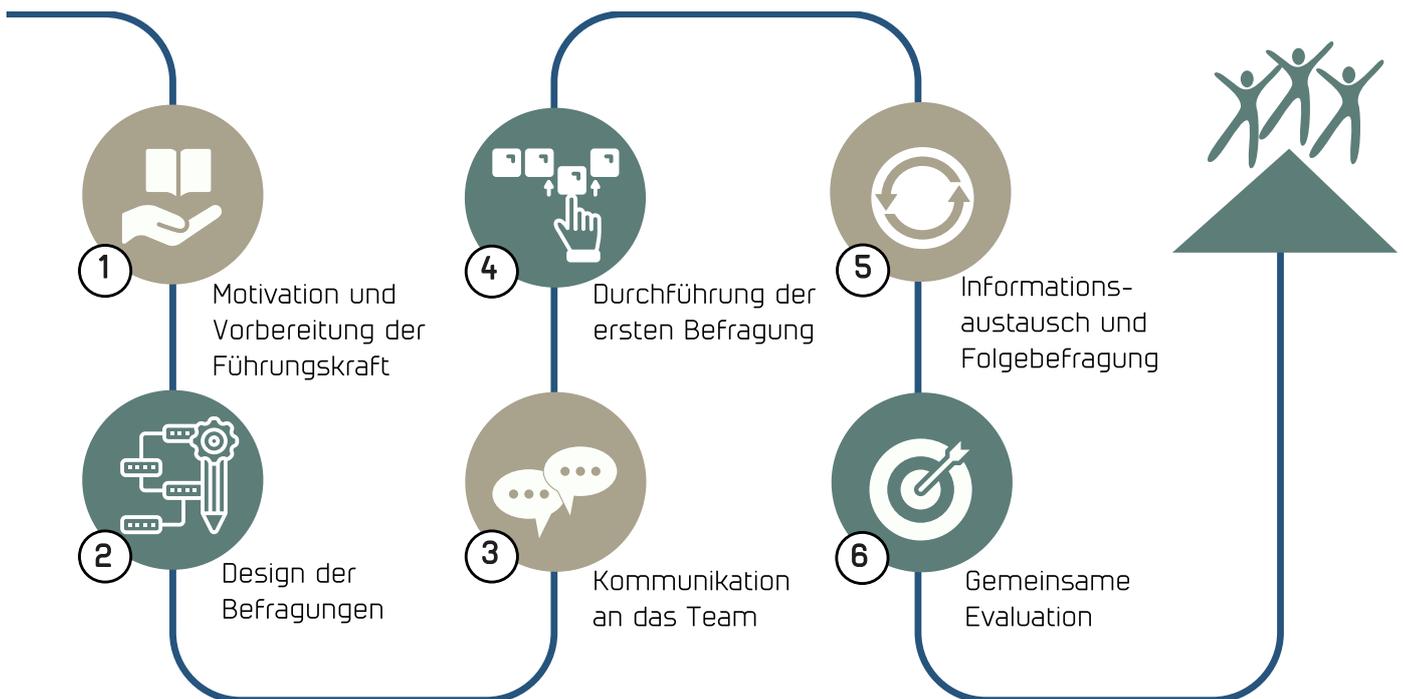


Sie beenden KMU-GO mit zwei Auffrischkursen.



Erfolgsfaktoren für Partizipation am Arbeitsplatz

Wir haben basierend auf Interviews und der Forschungsliteratur sechs Punkte herausgearbeitet, die kritisch für die erfolgreiche Einbindung von Mitarbeitenden sind, auch unabhängig von der Teilnahme an KMU-GO. Gern können Sie die Inhalte auch für andere Projekte im Rahmen der Mitarbeitenden-Partizipation an Ihrem Arbeitsplatz verwenden. Auf dieser Seite finden Sie eine Übersicht. Auf den nachfolgenden Seiten gehen wir näher auf die einzelnen Punkte ein.



84%

der Arbeitnehmer wünschen sich mehr Mitspracherecht und eine stärkere Einbeziehung am Arbeitsplatz.

Egal, ob Sie am Ende von KMU-GO eine Team-Rückmeldung erhalten oder nicht, alleine das Einbeziehen, das Benennen der eigenen Meinung und deren Bewusstwerden haben einen positiven Effekt auf Mitarbeitende.

01 Motivation und Vorbereitung der Führungskraft

Wenn Sie von KMU-GO überzeugt sind, so werden es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch Ihre Mitarbeitenden sein. Sie können in diesem Rahmen als Vorbild dienen. Letztendlich bleibt es natürlich Ihnen überlassen, ob Sie Ihre Mitarbeitenden einbinden möchten oder nicht. Bevor Sie sich dazu entscheiden, Ihre Mitarbeitenden mit auf die Reise KMU-GO zu nehmen, stellen Sie sich zunächst die folgenden Fragen: Warum nehmen Sie selbst teil? Was erhoffen Sie sich von der Teilnahme? Was ist Ihre Motivation?



"Nur wenn die Führungskraft das Projekt gut findet und dahintersteht, werden die Mitarbeitenden teilnehmen."

Zitat aus einem Interview mit einem Mitarbeiter in einem KMU

Je motivierter und vorbereiteter Sie sind, desto mehr Mitarbeitende werden Sie erreichen. Je mehr Sie über die Bedeutung von Partizipation von Mitarbeitenden wissen, desto überzeugender kommunizieren Sie das Projekt an Ihr Team. Vielleicht gibt es auch Personen, die Sie bei der Einbindung von Mitarbeitenden in KMU-GO unterstützen können. Das können z.B. motivierte und veränderungsoffene Mitarbeitende in Ihrem Team sein, die zur Akzeptanzsteigerung beitragen. Überlegen Sie sich daher, wer sind Stakeholder und wie kann ich diese erreichen? In manchen Fällen kann es notwendig sein, den Betriebsrat einzubinden.

02 Design der Befragung

"Mitarbeiterbefragung" - Leider ist dieser Begriff oft negativ assoziiert, obwohl dieses Instrument viel Potenzial mit sich bringt. Ein wichtiger Einflussfaktor auf die Akzeptanz hat das Design der Befragung. Unser Fragebogen ist kurz und einfach gestaltet. Neben einem übersichtlichen Layout und klar formulierten Fragen, setzen wir auf eine kurze Bearbeitungsdauer von 10 bis 15 Minuten.

Das Ausfüllen des Fragebogens erfolgt digital, sodass dieser mit einfachen Klicks beantwortet werden kann. Auf Freitextfelder wird weitgehend verzichtet. Wir werden Ihnen eine vorformulierte E-Mail inklusive Link schicken, die Sie einfach an Ihre Mitarbeitenden weiterleiten können. Daher bleibt der Aufwand für Sie gering. Sie werden über alle anstehenden Schritte von uns informiert. So wie Sie persönlich entscheiden, ob Sie Ihre Mitarbeitenden einbinden möchten, so entscheiden auch diese freiwillig über ihre eigene Teilnahme. Im Fragebogen der Mitarbeitenden gibt es zusätzlich die Auswahlmöglichkeit, ob der Rückmeldung der Daten auf Teamebene zugestimmt wird. Für das Studienteam ist nicht nachvollziehbar, wer einen Fragebogen ausgefüllt hat, da Mitarbeitende zu Beginn einen anonymen Code generieren. Es ist lediglich nachvollziehbar zu welcher Führungskraft die Mitarbeitenden gehören. Bei der Auswertung der Daten verpflichten wir uns der Einhaltung der DSGVO.

03 Kommunikation an das Team

Vertrauen, Akzeptanz und letztendlich die Partizipation können nur durch eine transparente Kommunikation erreicht werden. Ihre Mitarbeitenden benötigen daher ausreichend Informationen über die Ziele, Rahmenbedingungen und Abläufe in anstehenden Projekten. Im besten Fall stellen Sie das Projekt KMU-GO in einem kleinen Rahmen dar, in einem Jour Fixe mit einem einzelnen Mitarbeitenden oder in kleineren Teambesprechungen. In jedem Fall ist jedoch die persönliche Ansprache wichtig. Ebenso ist es notwendig, dass Sie KMU-GO zeitnah ankündigen. Es ist essentiell, dass Ihr Team das Projekt KMU-GO als Studie und als langfristiges Projekt auffasst, bei dem zu mehreren Zeitpunkten ihre Unterstützung und Teilnahme wertgeschätzt wird. Für das Gespräch schlagen wir folgende Inhalte vor:

Was ist KMU-GO? Was sind Ziele?

Beschreiben Sie, dass es sich bei KMU-GO um ein Forschungsprojekt handelt, das Trainings anbietet und deren Wirksamkeit überprüft. KMU-GO verfolgt das Ziel, Führungskräfte mit Wissen und Kompetenzen zu der Thematik Stress auszurüsten, die nachhaltig Ihre Gesundheit, aber auch die Ihres Team positiv beeinflussen können. Sie werden an diesem Training im Jahr 2022 teilnehmen und gehören somit der Wartegruppe an. Vermitteln Sie, dass Sie an dem Training teilnehmen, um präventiv etwas für das Thema Stress und Gesundheit zu tun.



Welchen Nutzen hat KMU-GO?

Oft lehnen Mitarbeitende Befragungen ab, wenn Sie den (persönlichen) Nutzen nicht sehen. Andere Gründe für die Nicht-Teilnahme liegen in falschen Erwartungen. Insbesondere die Erwähnung von Positivbeispielen ist von Bedeutung. Wir empfehlen daher auszuführen, dass die Trainings bei KMU-GO auf einem bereits wissenschaftlich geprüften Training aufbauen. In der Vorgängerstudie "MAN-GO" konnten nachweislich die Stressreaktionen von Führungskräften über einen langen Zeitraum verbessert werden, denn der Effekt zeigte sich auch noch nach neun Jahren. Erläutern Sie, dass sich ein eigener verbesserter Umgang mit Stress auch auf das Stresserleben im Team auswirken kann. Bleiben Sie jedoch authentisch und realistisch, um Zweifel oder falschen Erwartungen vorzubeugen.

Warum gibt es die Wartegruppe?

Jede gute wissenschaftliche Studie benötigt eine zufällige Gruppeneinteilung, um solide Aussagen über die Wirksamkeit einer Intervention machen zu können. Aus diesem Grund erhalten zwei Gruppen zu verschiedenen Zeitpunkten die gleichen Trainings. Gruppe 1 und 2 nehmen jedoch zu gemeinsamen Zeitpunkten an den Befragungen teil. Verstehen Ihre Mitarbeitenden den dahinterliegenden Zweck, warum Sie erst nächstes Jahr an dem Training teilnehmen, die Befragungen jedoch bereits 2021 starten, so steigt die Teilnahmebereitschaft.

Die Teilnahme an den Trainings 2022 birgt auch Vorteile, so entfallen momentane Unsicherheitsfaktoren - bedingt durch COVID-19 - mit hoher Wahrscheinlichkeit nächstes Jahr.

Wie nehmen Mitarbeitende teil?

Versuchen Sie die Teilnahmemöglichkeiten so konkret wie möglich zu erläutern. Informationen hierzu finden Sie in der Abbildung auf Seite 6. Es ist wichtig sicherzustellen, dass Ihr Team die Notwendigkeit versteht, am gleichen Fragebogen drei mal teilzunehmen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass sie zwar an der ersten Befragung, jedoch nicht an den folgenden teilnehmen. Nur durch die Teilnahme zu allen Zeitpunkten lassen sich Entwicklungen zuverlässig erfassen.

Bestehen Ängste/Befürchtungen?

Aus Ängsten und Befürchtungen entwickeln sich Widerstände bei der Teilnahme. Fragen Sie Ihre Mitarbeitenden, ob Ängste hinsichtlich der Teilnahme bestehen und adressieren Sie diese offen. Es sollte transparent kommuniziert werden, dass die Teilnahme freiwillig ist und die Auswertung anonymisiert durch unabhängige Studienteams erfolgt.

Welche Erwartungen gibt es?

Zudem gilt es zu klären, welche Einstellungen oder Wünsche Mitarbeitende haben. Oft wurden bereits in der Vergangenheit gute oder schlechte Erfahrungen mit Befragungen gemacht. Basierend auf diesen Erfahrungswerten ergeben sich individuelle Erwartungen. Was sind diese in Ihrem Team?

Bleiben Fragen offen?

Letztlich bitten wir Sie die Materialien, die sich im Anhang dieses Manuals befinden, Ihren Mitarbeitenden als Kopie zu geben. Bei offenen Fragen können Sie sich oder Ihre Mitarbeitenden gern an kmu-go@uni-duesseldorf.de wenden.

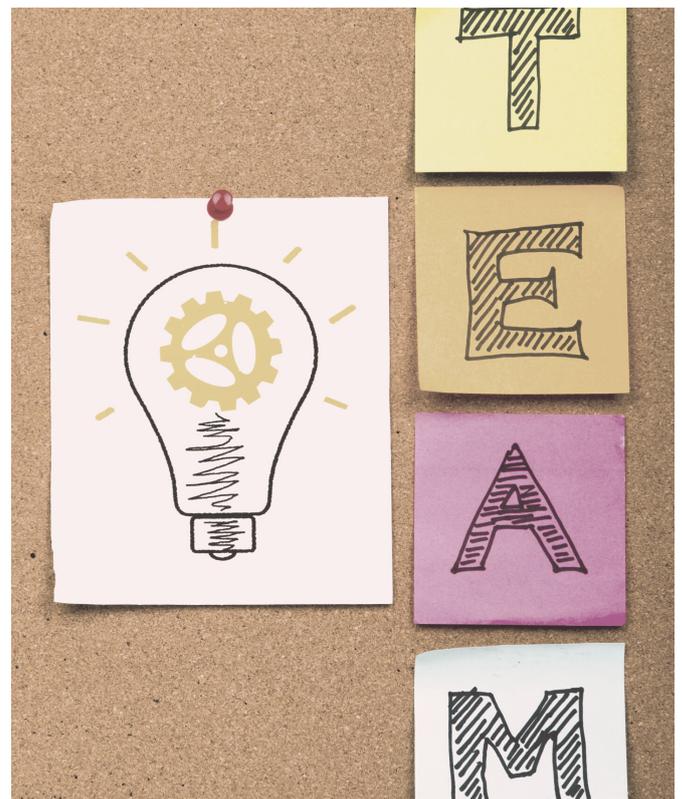
04

Durchführung der ersten Befragung

Der Online-Fragebogen

Jeder Betrieb bzw. jedes Unternehmen hat unterschiedliche Arbeitsplätze. Einige Mitarbeitende haben direkten Zugang zu einem Computer, andere nicht. Entscheidend ist, dass alle Mitarbeitenden eingeladen werden an der Befragung teilzunehmen. Die erste Befragung ist essentiell, denn Sie bestimmt wie Ihr Team das gesamte Projekt wahrnimmt und wie wahrscheinlich Sie an den nachfolgenden Befragungen teilnehmen werden. Befragungszeit sowie -ort sollten mit Bedacht gewählt werden. Wir möchten Sie bitten Ihrem Team die Möglichkeit zu geben, den Fragebogen am Arbeitsplatz während der Arbeitszeit auszufüllen. Zuhause lässt sich das Ausfüllen meist schwierig realisieren, da äußere Einflüsse ablenken. Um die Durchführung möglichst angenehm zu gestalten, empfehlen wir Ihnen Ihr Team offen zu fragen, wie Sie den Fragebogen gerne bearbeiten würden. So geben Sie Ihren Mitarbeitenden Mitbestimmungs- und Entscheidungsmöglichkeiten. In einigen Fällen kann es hilfreich sein, einen festen Slot sowie einen Raum für alle Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen, denn feste Termine schaffen eine Verbindlichkeit. Andere Mitarbeitende bevorzugen es, den Fragebogen zu einer selbstgewählten Zeit auszufüllen. Da die Befragungszeitfenster festgelegt sind, haben wir keinerlei Möglichkeit Urlaubszeiten, parallel laufende Befragungen oder turbulente Phasen an Ihrem Arbeitsplatz einzuplanen.

Wir wissen, dass dies Hindernisse für die Teilnahme darstellen können. Daher bitten wir Sie den Befragungszeitraum (inkl. Enddatum) vorausschauend zu kommunizieren und ggf. an die Befragung zu erinnern. Da die Befragung anonym durchgeführt wird, ist nicht nachvollziehbar, wer teilgenommen hat. Sollten Mitarbeitende das aber offen kommunizieren, so schätzen Sie diese Motivation und Unterstützung ausreichend wert. Haben interessierte Mitarbeitende keinen Zugang zu einer E-Mail bzw. Computer, möchten wir Sie bitten, diesen für die Dauer des Fragebogens einen Zugang zur Verfügung zu stellen. Übrigens lässt sich der Fragebogen auch auf einem Smartphone oder einem Tablet ausfüllen.



05 Informations- austausch und Folgebefragung

Mitarbeitende wünschen sich eine gute Informationskultur am Arbeitsplatz. Eine starke Informationskultur und eine gute interne Kommunikation sind das beste und schnellste Mittel für eine wahrgenommene Wertschätzung. In KMU-GO finden die zwei Folgebefragungen 6 und 12 Monate nach der ersten Befragung statt. Sie, als Führungskraft, werden als Dankeschön für Ihre Geduld kleine Erinnerungen von uns als Studienteam über das Jahr hinweg erhalten. So werden Sie selbst automatisch an KMU-GO erinnert. Hingegen kann es schwierig für Ihre Mitarbeitenden sein, sich für Folgebefragungen zu motivieren, wenn das Projekt KMU-GO aus den Köpfen ist. Aus diesem Grund ist es wichtig, kontinuierlich daran zu erinnern, dass das Projekt KMU-GO noch läuft. Halten Sie insgesamt Ihr Team in der Informationsschleife und erinnern Sie proaktiv, wann was als nächstes ansteht. Auf diese Art und Weise fühlen sich Mitarbeitende als Teil des Projektes wahrgenommen und wertgeschätzt. Zudem können Sie Ihre Mitarbeitenden fragen, wie sie die Teilnahme an der ersten Befragung einschätzen. Möglicherweise kann man nun Schlüsse ziehen, welche Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbefragungen und Partizipation förderlich sind.

06 Gemeinsame Evaluation

Am Ende eines jeden Projektes steht eine Evaluation. Die gemeinsame Bewertung und Reflektion der Befragungen mit Ihrem Team ist unabdingbar, auch um ähnliche Projekte oder Befragungen in der Zukunft voranzutreiben. Koordinieren Sie daher nach Abschluss der letzten Befragung eine Teambesprechung. Wir empfehlen folgende Fragen zu stellen.

- Wie bewerten Mitarbeitende die Einbindung in das Projekt und die Teilnahme an den Befragungen? Gibt es Verbesserungsvorschläge?
- Was erhoffen sich Ihre Mitarbeitenden von Ihrer Teilnahme am Training, welches nun ansteht?
- Wie kann das Thema Partizipation am Arbeitsplatz langfristig integriert werden?

Unabhängig, davon ob eine individuelle Rückmeldung des Teams gewünscht wurde oder "nur" eine generelle Auskunft der gesamten Studienergebnisse vorliegt, thematisieren Sie auch die wissenschaftlichen Erkenntnisse mit Ihrem Team. Denn nur durch Ihre Teilnahme sowie durch die Ihres Teams, konnte KMU-GO erfolgreich stattfinden und einen wertvollen Beitrag zur Forschung in KMU leisten.



Wie verhalte ich mich nach dem Training?

Ihre Mitarbeitenden haben im vergangenen Jahr das Projekt KMU-GO mit ihrer Teilnahme unterstützt und somit viel Engagement gezeigt. Wir empfehlen daher, dass Sie nach Ihrer Teilnahme am Training, Ihren Mitarbeitenden von diesem berichten und diese weiterhin mit "Informationen belohnen". Ein inoffizieller Rahmen, z.B. bei einem Mittagessen, ist dabei vollkommen ausreichend. Erzählen Sie lebendig von Ihren persönlichen Erfahrungen. Wer war bei dem Training dabei? Ist etwas besonders gutes oder lustiges passiert? Mitarbeitende schätzen den offenen Austausch.

„Die Führungskraft sollte klar kommunizieren, dass das Training das Ziel hat, die Gesundheit des ganzen Teams zu verbessern.“

Zitat aus einem Interview mit einem Mitarbeiter in einem KMU



„Die Führungskraft sollte das Gelernte aus dem Training umsetzen. Wenn ich sehe, es geschieht nichts, bin ich skeptisch. Meist ändert sich sowieso nichts.“

Zitat aus einem Interview mit einer Mitarbeiterin in einem KMU

Mitarbeitende erhoffen sich oft nach einem Training der Führungskraft, dass diese das Gelernte direkt umsetzen und sich Veränderungen in ihrem Verhalten sofort zeigen. Veränderungen, insbesondere in diesem Kontext, benötigen jedoch Zeit. Vielleicht gibt es allerdings eine minimale Veränderung, die sich zeitnah und einfach umsetzen lässt und als resultierender Folgeprozess des Trainings gewertet werden kann. Nach einigen Monaten können Sie erneut das Gespräch mit Ihren Mitarbeitenden suchen und dabei folgende Fragestellungen erörtern:

- Welche Veränderungen haben Mitarbeitende bei Ihnen feststellen können und wie werden diese bewertet?
- Welche Veränderungen sollen beibehalten werden, welche anderen Veränderungen werden gewünscht?
- Was haben Sie persönlich gelernt und welche Tipps geben Sie Ihren Mitarbeitenden mit?
- Wie können die Themen Stress und Gesundheit am Arbeitsplatz langfristig integriert werden?

Persönliche Checkliste ✓

Diese Übersicht dient Ihnen als abschließende Zusammenfassung sowie als chronologische Anleitung für die erfolgreiche Einbindung Ihres Teams. Nutzen Sie hierzu auch die Timeline auf Seite 6. Auch wenn diese Checkliste auf den ersten Blick sehr umfangreich erscheint, der Arbeitsaufwand zur Einbindung der Mitarbeitenden ist tatsächlich gering. An einige Punkte wird Sie das Düsseldorfer Studententeam mit spezifischen Newslettern zur jeweiligen Zeit erinnern. Ihre Mitarbeitenden werden in einem Jahr lediglich eine Stunde Zeit für die Befragungen aufbringen.



Geplante Newsletter vom Düsseldorfer Studententeam

Q2-3/2021	<input type="checkbox"/> KMU-GO verstehen und bei Fragen bei dem Studententeam melden (Seite 4)	
	<input type="checkbox"/> Gespräch(e) mit Mitarbeitenden basierend auf dem Manual vorbereiten	
	<input type="checkbox"/> KMU-GO bei den Mitarbeitenden zeitnah kommunizieren (Seite 9)	
	<input type="checkbox"/> Mitarbeitendeninformationen als Kopie (im Anhang) aushändigen (Seite 15f)	
	<input type="checkbox"/> Allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geben den ersten Fragebogen auszufüllen	
Q4/2021 - Q1/2022	<input type="checkbox"/> Informationsaustausch aufrechterhalten und an KMU-GO erinnern (Seite 13)	
	<input type="checkbox"/> Allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geben den zweiten Fragebogen auszufüllen	
Q2-3/2022	<input type="checkbox"/> Informationsaustausch aufrechterhalten und an KMU-GO erinnern (Seite 13)	
	<input type="checkbox"/> Allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geben den dritten Fragebogen auszufüllen	
	<input type="checkbox"/> Gemeinsam im Team das Partizipation am Arbeitsplatz evaluieren (Seite 13)	
Q3-4/2022	<input type="checkbox"/> Am Training teilnehmen und dem Team davon berichten	
	<input type="checkbox"/> An den Auffrischkursen teilnehmen	
	<input type="checkbox"/> Gemeinsam im Team die Themen Stress und Gesundheit am Arbeitsplatz besprechen	

15 Fragen – 15 Antworten



Liebe Mitarbeitende, willkommen zum Forschungsprojekt KMU-GO. Wir freuen uns, dass Sie von KMU-GO erfahren haben. Im Folgenden erhalten Sie die wichtigsten Informationen zur Projektteilnahme.

In einem Satz: Was ist KMU-GO?

01

KMU-GO ist ein Forschungsprojekt, welches Stressmanagementtrainings für Führungskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen präventiv (d.h. vorbeugend) anbietet und Ihre Führungskraft wird nächstes Jahr daran teilnehmen.

Was habe ich persönlich von KMU-GO?

02

Die Themen Stress und Gesundheit am Arbeitsplatz sind insbesondere in der jetzigen Zeit wichtiger denn je. Führungskräfte können die Gesundheit des Teams stark beeinflussen. Wenn Ihre Führungskraft weiß wie sie selbst mit ihrer eigenen Gesundheit sorgsam umgeht und auf sich achtet, wird sich das Thema Gesundheit auf lange Sicht auch an Ihrem Arbeitsplatz vermehrt integrieren. Alleine die Teilnahme an Befragungen innerhalb von KMU-GO und damit das Darlegen der eigenen Meinung und die bewusste Auseinandersetzung mit diesen Themen können einen unmittelbaren positiven Einfluss auf Ihr Wohlbefinden haben.

Noch ein Stressmanagementtraining... Was ist an KMU-GO anders?

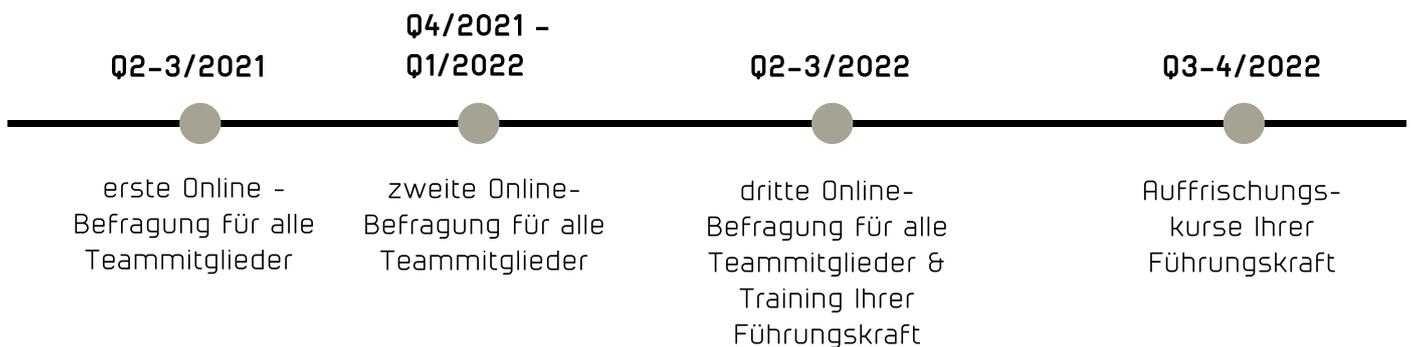
03

KMU-GO erweitert das bereits erfolgreich durchgeführte Projekt MAN-GO. Dieses wurde mit Führungskräften durchgeführt und nach einem, zwei und neun Jahren wissenschaftlich überprüft. Führungskräfte, die an dem Training teilgenommen hatten, zeigten zu allen Zeitpunkten einen verbesserten Umgang mit Stress.

Wieso nimmt meine Führungskraft erst nächstes Jahr teil?

04

Die Trainings in KMU-GO sind Teil einer wissenschaftliche Studie. Aus diesem Grund ist die Einteilung in zufällige Gruppen (Gruppe 1 und 2) notwendig. Ihre Führungskraft befindet sich in der Wartegruppe (Gruppe 2). Nur durch die Teilnahme der Wartegruppe können die Ergebnisse mit der Gruppe 1 verglichen werden, die das Training dieses Jahr erhält. Die Inhalte des Trainings sind jedoch die gleichen, nur die Zeitpunkte sind verschieden.



*Durch COVID-19 können sich leichte Veränderungen im zeitlichen Ablauf ergeben.

05

Wann geht KMU-GO los?

Obwohl Ihre Führungskraft erst nächstes Jahr an dem Training teilnimmt, können Sie bereits im Jahr 2021 (Q2-3/2021) an der ersten Online-Befragung teilnehmen.

06

Welche Teilnahmemöglichkeiten habe ich?

Insgesamt können Sie innerhalb eines Jahres freiwillig an drei schriftlichen Online-Befragungen (max. 10 Minuten) teilnehmen. Ihre Führungskraft wird Ihnen den Zugang zu den Online-Fragebögen schicken.

07

Was wird im Online-Fragebogen gefragt?

Uns interessiert wie das Thema Gesundheit an Ihrem Arbeitsplatz wahrgenommen wird, wie Ihre Arbeitsbedingungen gestaltet sind und wie es Ihnen und Ihrer Führungskraft geht.

08

Wie erhalte ich Zugang zum Online-Fragebogen, wenn ich keinen Computerarbeitsplatz habe?

Ihre Führungskraft hat sich bewusst für die Einbindung des gesamten Teams entschieden. Sprechen Sie daher Ihre Führungskraft einfach an und sagen, dass Sie gerne teilnehmen würden. Der Fragebogen lässt sich auch auf einem Tablet oder Smartphone ausfüllen.

09

Wieso fülle ich den gleichen Fragebogen dreimal aus?

KMU-GO ist eine groß angelegte wissenschaftliche Studie. Ein Effekt des Trainings lässt sich nur nachweisen, wenn der gleiche Fragebogen zu unterschiedlichen Zeitpunkten ausgefüllt wird. Da es sich bei KMU-GO um eine Studie handelt, gibt es noch eine andere Gruppe von Führungskräften, die an dem Training bereits im Jahr 2021 teilnimmt. So können wir beide Gruppen vergleichen.



Hier erläutert Prof. Gündel, Projektleiter in Ulm, das Projekt KMU-GO und dessen Ziele. Einfach QR-Code scannen und anschauen.



Prof. Angerer, Projektleiter in Düsseldorf, spricht darüber, wie Führung die Gesundheit beeinflusst und wie Mitarbeitende bei KMU-GO teilnehmen.

10

Mitarbeitende können auch interviewt werden? Stimmt das?

In dem Video mit Prof. Angerer werden Mitarbeitendeninterviews thematisiert. Diese werden jedoch nur mit Mitarbeitenden aus Gruppe 1 (Trainings der Führungskräfte im Jahr 2021) durchgeführt. Das ist zum Einen durch methodische Forschungsgründe bedingt; zum Anderen auch durch die Verfügbarkeit von Ressourcen.

11

Wie ist das mit dem Datenschutz?

Die Durchführung sowie die Auswertung Ihrer Daten erfolgt anonym und ausschließlich für den wissenschaftlichen Kontext. Das Vorgehen in KMU-GO wurde von den Ethikkommissionen an den Universitäten Ulm, Tübingen sowie Düsseldorf hinsichtlich des Datenschutzes geprüft. Das Studienteam verpflichtet sich der Einhaltung der EU-Datenschutz-Grundverordnung.

12

Was erfährt meine Führungskraft?

Grundlegend erfährt Ihre Führungskraft gar nichts. Sie können sich jedoch am Ende des Online-Fragebogens dafür entscheiden, Ihre Antworten für eine anonyme Rückmeldung an Ihre Führungskraft zur Verfügung zu stellen. Das geht allerdings nur, wenn mindestens fünf Mitarbeitende Ihres Teams teilgenommen haben und der Rückmeldung zugestimmt haben, sodass das Studienteam einen Durchschnitt über das Team bilden kann. Wenn Sie teilnehmen möchten, jedoch nicht Teil der Rückmeldung sein möchten, klicken Sie einfach "Nein" an.

13

Und was ist mit Corona?

Da die schriftlichen Befragungen online durchgeführt werden, lässt sich das geplante Vorgehen auch in Zeiten von COVID-19 realisieren. KMU-GO berücksichtigt und prüft die politischen Rahmenbedingungen, sodass sich lediglich Änderungen im zeitlichen Rahmen ergeben können.

14

An wen kann ich mich bei Fragen wenden?

Fragen können Sie per E-Mail an kmu-go@uni-duesseldorf.de stellen. Für die Mitarbeitenden der teilnehmenden Führungskräfte in KMU-GO ist das Team in Düsseldorf zuständig. Ihre Führungskraft wird von Ansprechpartnern in Ulm und Tübingen betreut. Sie finden auch auf unserer Homepage www.kmu-go.de noch mehr Informationen.

Team Düsseldorf

kmu-go@uni-duesseldorf.de



UKD Universitätsklinikum
Düsseldorf

hhu Heinrich Heine
Universität
Düsseldorf



Prof. Dr. Peter
Angerer



Dr. Mathias
Diebig



Susan
Gritzka

Über welche praktischen und wissenschaftlichen Qualifikationen verfügen die Ansprechpartner?

Das KMU-GO Studententeam besteht aus Arbeitsmedizinern und -psychologen mit praktischen und wissenschaftlichen Kenntnissen in den Bereichen:

- Psychosomatik und Stressfolgestörungen
- Kardiologie
- Arbeits- und Organisationspsychologie
- Gesundheitsförderung und Prävention
- Psychischer Arbeitsbelastung

15

Was wir Ihnen versprechen:



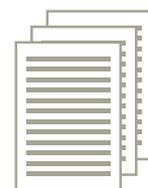
Die Teilnahme an den Befragungen ist freiwillig und wird anonym ausgewertet.



Wir garantieren einen transparenten Informationsaustausch von Anfang an.



Wir sind erreichbar, wenn Sie Fragen oder Verbesserungsvorschläge haben.



Wenn gewünscht, erhalten Sie am Ende der Studie eine Übersicht über die allgemeinen Ergebnisse und Tipps und Tricks zum Thema Stress.

**Wir danken Ihnen und
Ihrem gesamten Team
für die Teilnahme an**



Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Diese Veröffentlichung wurde von Susan Gritzka (Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) erstellt. Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei Prof. Dr. med. Harald Gündel (LPCU, Universitätsklinikum Ulm).