



---

## Sonderausgabe DNGfK News: Symposium

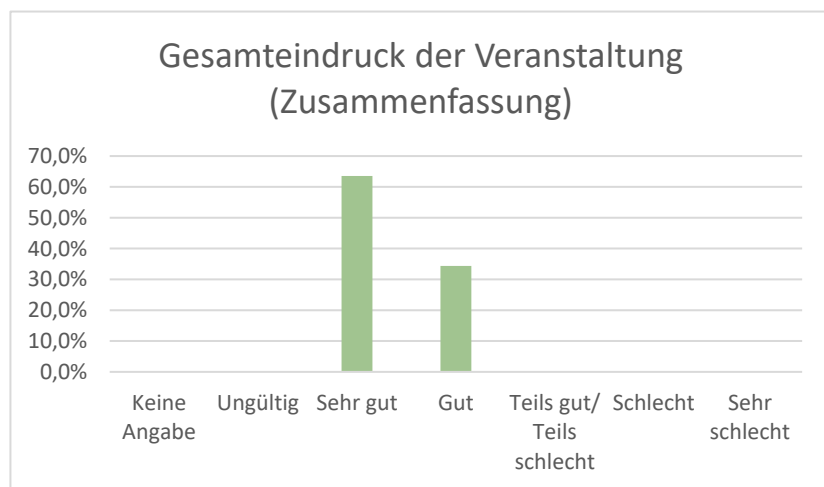
---

### Bericht zum dritten Netzwerktreffen „Gesundes Führen“

™ (Max Zimmermann, M.Sc. Marit Derenthal, Dipl.-Med. O. Haberecht)

Sehr geehrte Mitglieder, Förderer und Freunde,

das dritte Netzwerktreffen des DNGfK fand am 05. und 06. Dezember 2024 erneut im Mercure Hotel Hannover Mitte statt. Die Veranstaltung forcierte das Leitthema „Gesundes Führen“ und Gesundheitskompetenz in verschiedenen Kontexten. Es war sowohl durch spannende Vorträge als auch interaktive Diskussionen von bekannten Persönlichkeiten im Gesundheitswesen geprägt. Die vielfältigen Ansätze, Maßnahmen und Ideen sorgten für einen großen Mehrwert des Symposiums.



Nach einem „Come Together“ eröffnete Herr Dipl.-Med. Haberecht die Veranstaltung und begrüßte die Teilnehmenden. Er stellte den Ablauf und die Relevanz für das Netzwerktreffen und die folgenden Themen der nächsten zwei Tage vor.

Den Auftakt tätigte Frau Prof. Dr. Rathmann mit einem Vortrag zur [Gesundheitskompetenz von Führungskräften der Gesundheitsversorgung](#). Dabei ging sie auf die hohe Arbeitsbelastung und den Anstieg krankheitsbedingter Fehlzeiten ein. Themen wie Präsentismus im Krankenhaus und das Burnout-Risiko in der Pflege verdeutlichten die Dringlichkeit dieser Probleme. Prof. Dr. K. Rathmann erläuterte die Bedeutung der Gesundheitskompetenz und die Folgen, die aus einem Mangel an dieser resultieren. Sie stellte den Nationalen Aktionsplan zur Förderung der Gesundheitskompetenz vor und betonte die Bedeutung einer organisationalen Gesundheitskompetenz, die als ganzheitlicher Ansatz Führungskräfte in die Pflicht nimmt, Gesundheitsziele in den betrieblichen Alltag zu integrieren.

Im Anschluss daran referierte Herr Prof. Dr. Timm über die [Einordnung der sektorenübergreifenden Versorgung in politische Diskussionen](#). Er verdeutlichte, wie wichtig hohe Fallzahlen und Erfahrung für die Kompetenzentwicklung in der Versorgung sind. Er sprach über die Verteilung von Krankenhäusern in Deutschland, Vorhaltefinanzierung und die Notwendigkeit, das ambulante Potenzial auszuschöpfen. Prof. Dr. Timm appellierte an die Verantwortlichen, den Wandel hin zu



regionalen Versorgungszentren durch ehrliche Kommunikation und rechtzeitige Planung aktiv zu gestalten.

Ein weiterer thematischer Schwerpunkt war das **Lebensphasengerechte Führen und mögliche Ansatzlösungen**, vorgestellt von Frau M.Sc. Derenthal. Sie präsentierte Zahlen und Fakten zum Fachkräftemangel, zum vorzeitigen Renteneintritt sowie zu weiteren Herausforderungen in der Arbeitswelt. Sie hob hervor, wie unterschiedlich die beruflichen und persönlichen Entwicklungsphasen der Mitarbeitenden sind und wie wichtig es ist, diese Vielfalt anzuerkennen. Unterschiedliche Präferenzen der Generationen, flexible Arbeitsmodelle und eine bedarfsorientierte Personalpolitik wurden als zentrale Handlungsfelder identifiziert. Flexibilität spielte in ihrem Vortrag eine wiederkehrende Rolle und wurde neben der Kommunikation als Schlüssel für erfolgreiches Führen herausgestellt.

Nach einer aktiven Pause, die von Herr Prof. Dr. Nürnberg geleitet wurde, fesselte er die Teilnehmenden mit seinem Vortrag **Die neue Arbeitswelt – Gesundes Führen, New Work und Gesundheit**. Dabei ging er auf Megatrends wie Urbanisierung, New Work und Globalisierung ein und betonte die sinkende emotionale Bindung der Mitarbeitenden an Unternehmen. Hybrides Arbeiten erfordere neue Formen der Führung, Kommunikation und Flexibilität – „vom Boss zum Leader“. Er hob die Bedeutung von hierarchieübergreifender Wertschätzung hervor und stellte fest, dass Mitarbeitende oft wegen schlechter Führung kündigen. Mit dem Zitat „*Ohne Wertschätzung keine Wertschöpfung*“ unterstrich er, dass die Unternehmenskultur wichtiger ist als jede Strategie.

Die darauffolgende **Podiumsdiskussion „Gesunde Unternehmen = Gesunde Regionen?“** griff diese Themen auf. Geleitet von Herrn Dipl.-Med. Haberecht, diskutierten Herr Prof. Dr. Nürnberg, Frau Prof. Dr. Rathmann, Herr Prof. Dr. Braumann und Herr Prof. Dr. Timm über die gesellschaftliche Verantwortung der Krankenhäuser, die Förderung der Gesundheitskompetenz bereits im Schulalter und den Stellenwert der Prävention.



*(Foto DNGfK, von links nach rechts: Herr Prof. Dr. Timm, Herr Prof. Dr. Braumann, Herr Prof. Dr. Nürnberg, Frau Prof. Dr. Rathmann)*

Aufgrund der Herausforderungen durch Personalmangel, bürokratischen Aufwand und Überlastung in Krankenhäusern wurden Lösungsansätze wie mehr ambulante Finanzierung und attraktivere Präventionsangebote aufgezeigt. Man müsse Bewegung attraktiver gestalten und die Verhältnisprävention in Lebenswelten fördern. Im Bezug der gesellschaftlichen Verantwortung wurde auch an die Eigenverantwortung des Individuums für Gesundheit appelliert.

Danach stellte Frau B.A. Stecher in ihrem Vortrag [Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Krankenhaus](#) vor. Dabei sprach sie über die Integration von Gesundheitskompetenz in den Klinikalltag, die Nutzung digitaler Tools für Prävention und Gesundheitsförderung sowie die Bedeutung einer nachhaltigen Lebensstileentwicklung. Praktische Beispiele, wie ein „Patientengarten“, zeigten auf, wie Gesundheitsförderung kreativ im Setting Krankenhaus umgesetzt werden können. Im Anschluss leitete sie eine aktive Erholungspause, in der auf ein bewusstes Körpergefühl und Atmen geachtet wurde.

Der Vortrag von Herrn Prof. Dr. Braumann stellte den fachlichen Abschluss mit dem Thema [Ansatzpunkte einer Gesundheitsstraße und dessen Bedeutung und Strategie](#) des ersten Tages dar. Diese Methode, erfasst in verschiedenen Modulen den Gesundheitszustand von Individuen. Der Ansatz verfolgt hierbei die Strategie eines Belohnungs-Bestrafungsprinzips, der die Betroffenheit der Teilnehmenden durch gezielte Diagnostik erzeugt und die Selbsterfahrung durch beispielsweise individuelle Bewegungsermittlung fördern soll. Er betonte vor allem den positiven Effekt von Bewegung auf chronische Krankheiten.

Herr Dipl.-Med. Haberecht beendete den erfolgreichen ersten Tag mit einer offenen Fragerunde und lud die Anwesenden im Anschluss der Mitgliederversammlung des DNGfK zum gemeinsamen Abendessen ein.

(Foto DNGfK, von links nach rechts: Frau B.A. Stecher, Frau M.Sc. Derenthal, Herr Dipl.-Med. Haberecht, Frau B.A. Schumann, Frau Arabian-Vogel, Frau Dr. Banzhaf-Strathmann, Frau Dittrich, Herr Deumeland, Frau Weber, Herr Strathmann )



Den zweiten Tag des Netzwerktreffens leitete Herr Dipl.-Med. Haberecht mit einem [Impulsvortrag](#) zum Thema „[Work-Life-Challenge](#)“ ein und synonym stellte dabei auf die Herausforderungen dar, welche sich durch die Balance zwischen Arbeit und Privatleben ergeben und weckte damit auch das Interesse für die später stattfindende Podiumsdiskussionsrunde. Daraufhin lockerte Frau B.A. Stecher die Atmosphäre mit einer kurzen Aktivitätsübung auf, die thematisch passend auf den [Adventskalender des DNGfK](#), abgestimmt war.

Der erste Vortrag des Tages von Frau Arabian-Vogel widmete sich dem Thema [Leitfaden BGM – ein Lösungsansatz für Unternehmen?](#) Dieser Vortrag stieß auf große Resonanz, da sie auf eindrucksvolle Weise Gründe nannte, warum Mitarbeitende Unternehmen verlassen. Sie thematisierte



Interessenskonflikte, die langen Erfassungsprozesse und die teils fehlende Akzeptanz von Maßnahmen innerhalb der Belegschaft. Besonders eindringlich zeigte sie, wie sich der private und berufliche Sektor zunehmend überschneiden und wie wichtig es ist, diesen Wandel in BGM-Maßnahmen zu berücksichtigen. Vor allem eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten sieht sie als wichtigen Ansatz. Sie stellte heraus, dass Unternehmen gezielt Energie in Mitarbeitende investieren sollten, die ähnliche Werte und Vorstellungen teilen, um langfristig erfolgreich zu sein.

Das Zitat „*Es gibt Kriege, die Sie nicht gewinnen können*“ unterstrich die Notwendigkeit, realistische und umsetzbare Maßnahmen, für Mitarbeitende mit dem gleichen Mindset, zu entwickeln.

Frau Dittrich setzte mit einem Vortrag zum Thema **Gesundes Führen in der Praxis** den inhaltlichen Schwerpunkt auf die veränderten Anforderungen an Mitarbeitende und Führungskräfte. Sie betonte die Wichtigkeit, die Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen zu verstehen, und stellte die Unternehmenskultur als Fundament jeder Organisation heraus. Führungskräfte müssten sich als

## Auswirkungen gesunder Führung



Vorbilder und Mentor:innen positionieren und dabei aus der Selbstfürsorge ein Bewusstsein für die Mitarbeitenden entwickeln. Sie warnte davor, dass ein Mangel an Selbstfürsorge Druck erzeugt, der unweigerlich auf Mitarbeitende projiziert wird. In ihrem Vortrag plädierte sie für ein realistisches und nachhaltiges Führungsverständnis, das die eigene Gesundheit ebenso berücksichtigt wie die der Mitarbeitenden.

Der Doppelvortrag von Frau Dr. Banzhaf-Strathmann und Frau B.A. Schumann widmete sich der **psychischen Gefährdungsbeurteilung als Instrument des Betrieblichen Gesundheitsmanagements**. Frau B.A. Schumann führte zunächst in die Grundlagen der psychischen Gefährdungsbeurteilung ein und erklärte, wie diese dazu beitragen kann, Belastungen und Fehlzeiten zu reduzieren. Sie stellte die Vorteile sowohl für Arbeitgebende als auch für Arbeitnehmende dar und erläuterte die grundlegenden Schritte der Erhebung, Maßnahmenentwicklung, Umsetzung und Evaluation. Darauf aufbauend präsentierte Frau Dr. Banzhaf-Strathmann ein aussagekräftiges Praxisbeispiel der Allianz. Sie zeigte, wie eine schlanke, digitale und klar definierte Mitarbeitendenbefragung ein effektives



Mittel zur Erfassung psychischer Belastungen darstellt. Herausforderungen wie die Formulierung der richtigen Fragen und die Validierung der Ergebnisse wurden dabei ebenso thematisiert wie die positive Wirkung auf die Synergie und Organisationskultur. Frau Dr. Banzhaf-Strathmann betonte auch die Bedeutung von Führungskräftebetreuung und unterstrich, dass Veränderungen Zeit benötigen, um nachhaltig wirksam zu sein.

Die anschließende Podiumsdiskussion zur „[Work-Life-Challenge](#)“ wurde von Herrn Deumeland moderiert. Sie bot eine Plattform für verschiedene Perspektiven auf das Thema. Die Diskussions teilnehmenden – Frau Arabian-Vogel, Frau Dr. De Gani, Frau Dittrich, Frau Weber und Frau Dr. Banzhaf-Strathmann – beleuchteten die zunehmende Schwierigkeit, Arbeit und Privatleben klar voneinander zu trennen. Frau Dittrich stellte fest, dass Wertschätzung die neue Vergütung sei und Grenzen akzeptiert werden müssten. Frau Arabian-Vogel sprach über die Notwendigkeit, sich von festen Mantras und Arbeitszeitmodellen zu lösen, und hob die Bedeutung von Offenheit, Kompromissen und Flexibilität hervor. Frau Weber wies auf die generationsbedingten Unterschiede und die Bedeutung von Gesundheit als Fokus hin, während Frau Dr. De Gani Prävention als zentrales Element der Zukunft herausstellte. Frau Dr. Banzhaf-Strathmann signalisierte, dass der Wert der Arbeit in jüngeren Generationen sinkt, während der Freizeitwert zunimmt. Die Diskussion endete mit einem eindringlichen Schlusswort von Herrn Deumeland: *„Unser Blick auf die Welt macht uns krank.“*

Nach einer weiteren Pause widmete sich Frau Dr. De Gani in ihrem Vortrag den [Herausforderungen und Chancen der organisationalen Gesundheitskompetenz in der Schweiz](#). Um die Relevanz zu verdeutlichen, stellte sie heraus, dass die Hälfte der Bevölkerung eine niedrige Gesundheitskompetenz besitze. Sie zeigte auf, wie alltägliche gesellschaftliche Herausforderungen, verstärkt durch politische und wirtschaftliche Krisen, die Gesundheitskompetenz beeinträchtigen. Wichtige Aspekte – von Kohärenz, kollektive Handlungen und Evaluationen bis hin zu Implementierungsstrategien – wurden anschaulich dargelegt.

Frau Weber knüpfte mit ihrem Vortrag [Gesund Leben und Arbeiten](#) an. Dabei hob sie hervor, wie wichtig es sei, Gesundheit in allen Lebensbereichen zu fördern, und verwies auf das Regenbogenmodell der Gesundheit als theoretische Grundlage. Sie stellte den Ansatz der Verhältnisprävention in den Vordergrund und zeigte anhand von Projekten der LVG Sachsen-Anhalt, wie öffentlichen Trinkbrunnen oder der „Essbaren Stadt“, wie Gesundheit in verschiedenen Lebensbereichen gefördert werden kann. Sie schloss mit der Aufforderung, sich auf die Frage zu konzentrieren: *„Was kann ich tun, worauf habe ich Einfluss?“* – und machte deutlich, dass Partnerschaften, Toleranz, Zeit und Kooperationen entscheidend für den Erfolg solcher Projekte sind.

Der anschließende Vortrag von Herrn Stratmann unter dem Titel [Neue Versorgungskommunikation als Basis für gesundheitsfördernde Führung](#) nahm eine philosophische Perspektive auf das Thema ein und grenzte sich dadurch von den anderen Vorträgen ab. Er regte zum Nachdenken an, indem er *„Gesund führen, heißt sich einfach zu benehmen“* als Impuls gab. Herr Stratmann wies darauf hin, dass jeder Mensch seine eigene Wirklichkeit habe und die Gesundheitskommunikation oft zu eng geführt werde. Wissenschaftliche und technische Perspektiven treffen nicht immer die Essenz der menschlichen Wahrnehmung. Zudem stellte er fest, dass die gegenwärtige

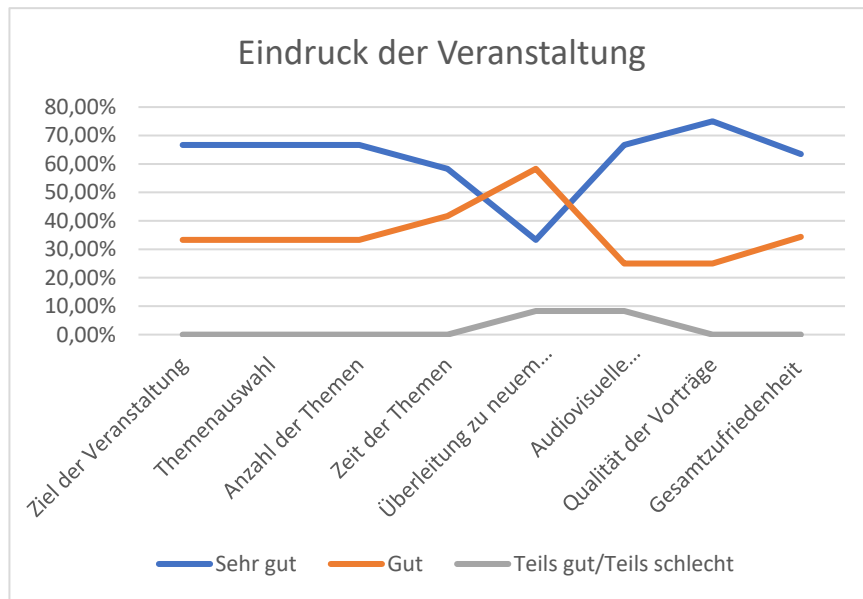
Gesundheitskommunikation „krank“ sei und appellierte daran, Social Media sinnvoll zu nutzen, um echte Verbindungen zu schaffen. Abschließend beschrieb er gute Führung mit einem ethischen Kompass.

Nach einer gemeinsamen Mittagspause, die Raum für Vernetzung bot, präsentierten mehrere Referent:innen Impulse für die abschließende Hannover'sche Erklärung. Frau B.A. Schumann und Frau B.A. Stecher eröffneten die Runde mit einer Übersicht über die Grundlagen der [Ottawa-Charta von 1986](#) und deren Relevanz für die [aktuellen gesundheitspolitischen Handlungsfelder](#). Frau Arabian-Vogel schloss an und präsentierte mögliche [BGM-Lösungsansätze](#). Vier Punkte, die für Sie dabei am meisten herausstachen, betrafen die Betriebe, Kommunen, Führungskräfte, und Mitarbeitenden. Besonders betonte sie die Bedeutung klarer Zielsetzungen und die Fokussierung auf die individuelle Gesundheitskompetenz als Schlüssel zu einer nachhaltig verbesserten Gesundheitsversorgung. Des Weiteren stellte Frau M.Sc. Derenthal zusammenfassend die Bedeutung der [Gesundheitsbildung für die individuelle Gesundheitskompetenz](#) dar und wie diese in Deutschland fortschreitend zurückgeht. Durch Förderung der Gesundheitskompetenz des Individuums, könnte auf lange Sicht die allgemeine Gesundheitsversorgung verbessert werden. Den Abschluss des dritten Netzwerktreffens bildete die [Hannover'sche Erklärung](#), moderiert von Herrn Deumeland. In einer interaktiven Diskussion sammelten die Teilnehmenden Ideen zu Lösungsansätzen in den Bereichen Gesundheitsförderung, -kompetenz und -bildung. In kleinen Gruppen wurden innovative Konzepte erarbeitet, die abschließend präsentiert und gemeinsam diskutiert wurden. Daraus wird das DNGfK eine Übersicht erarbeiten, die die Grundlage für ein politisches Paper darstellt.

(Foto DNGfK, von links nach rechts: Frau Schwetje, Frau B.A. Schumann, Frau Swoboda, Herr Stratmann, Frau Dr. Banzhaf-Strathmann,)



Die abschließende [Evaluation des Symposiums](#) fiel insgesamt positiv aus. Der Gesamteindruck und die Gesamtzufriedenheit wurden überwiegend mit „sehr gut“ bis „gut“ bewertet. Besonders die Qualität der Vorträge und die Themenvielfalt fanden großen Anklang. Auf die Frage, wie die auf der Veranstaltung gewonnenen Erfahrungen und Denkprozesse im beruflichen Alltag genutzt werden können, schrieb eine teilnehmende Person: „*Ich nehme Inspirationen mit! Ich finde es ist ein wichtiges Thema, welches alle! Branchen betreffen und was definitiv mehr Aufmerksamkeit braucht.*“



Wir bedanken uns bei allen Teilnehmenden, Referent:innen und unterstützenden Personen und freuen uns auf das nächste Netzwerktreffen, welches voraussichtlich Anfang November 2025 wieder in Hannover stattfinden wird.

#### Ihre Geschäftsstelle DNGfK

(Foto DNGfK, von links nach rechts:  
Frau B.A. Stecher, Herr Dipl.-Med.  
Haberecht, Herr Zimmermann, Frau  
B.A. Gräbe, Frau B.A. Schumann,  
Frau M.Sc. Derenthal)

