



SANOFI 

Führungsverantwortung Gesundheit

– Ein Trainingskonzept –

Dr. med. Michael Christmann, Hagen Koch

Sanofi ist weltweit tätig



Weltweit

Unsere Gesundheitslösungen sind in 170 Ländern erhältlich.



Unser Team

>100.000 Mitarbeiter

145 Nationalitäten

100 Länder



Kennzahlen 2018

34,463 Mrd. € UMSATZ

Nach geografischen Regionen

Vereinigte Staaten

11,540 Mrd. €

Aufstrebende Märkte⁽¹⁾

10,112 Mrd. €

Europa⁽²⁾

9,434 Mrd. €

Übrige Länder⁽³⁾

3,377 Mrd. €

6,819 Mrd. € GESCHÄFTSERGEBNIS

(1) World excluding U.S., Canada, Western & Eastern Europe (except Eurasia), Japan, South Korea, Australia, New Zealand and Puerto Rico.

(2) Western Europe + Eastern Europe (except Eurasia: Russia, Ukraine, Georgia, Belarus, Armenia and Turkey).

(3) Japan, South Korea, Canada, Australia, New Zealand, Puerto Rico.


(4) Business net income is a non-GAAP financial measure (see Appendix 10 to the February 7, 2018 press release for a definition).

Sanofi in Deutschland (SADG) – Überblick 2018



Technologie Plattform

F&E Multi-spezifische Antikörper, Peptide und Oligonucleotide, Biologics Development, Insuline, Antikörper, Nanobodies

IA Nanobodies mRNA Kooperation 

4.828

Mio. € Umsatz (2018)

15%

der **Wertschöpfung** der deutschen Pharmaindustrie

und **doppelt** so hohe Produktivität (2017)



ca. **650** Patienten in **40** klinischen Studien in über **140** Studienzentren

10.000 Patienten in Nicht-Interventionellen Studien



Top 4

6,4% Wachstum

im deutschen Krankenhaus- und Apothekengeschäft



Produktion von
~ 2.600 Tonnen Wirkstoff
~ 6 Tonnen Insulin
~ 360 Mio. Insulin Pens



> 124 Mio. Packungen Inland
> 150 Mio. Packungen Export

8.901

Mitarbeiter



31.12.2018, inkl. Azubis

Maßnahmen im BGM der SADG

Analyse zur Optimierung der gesundheitlichen Arbeitssituation

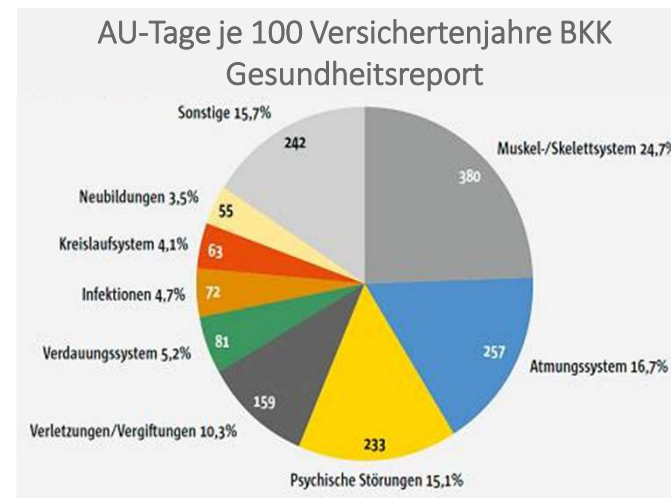
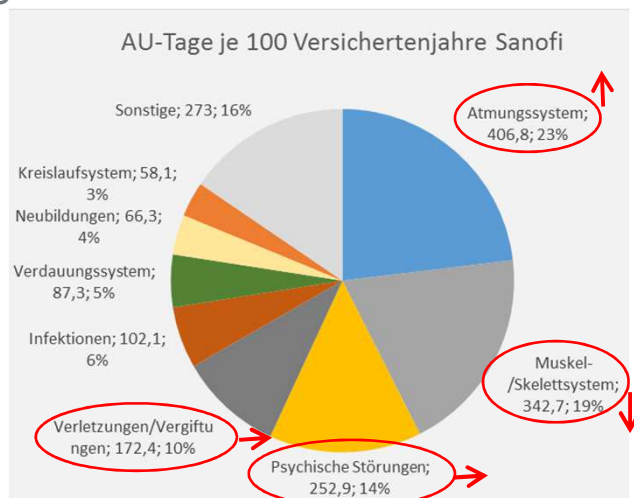
- **Gesundheitsbericht der Krankenkassen**
- **Betriebsärztliches Reporting**
- **Gesundheitszirkel / Gesundheitswerkstätten**
- **und anderes mehr...**

Maßnahmen im BGM der SADG

Analyse zur Optimierung der gesundheitlichen Arbeitssituation

- **Gesundheitsbericht der Krankenkassen**

- Statistische Auswertung der Arbeitsunfähigkeitsdaten der 4 Krankenkassen mit dem größten Mitarbeiteranteil bei der SADG → 65 % der MA erfasst



- Auswertung bis in die Ebene von Betrieben (sofern > 50 versicherte MA und weitere Kriterien erfüllt)

- **Betriebsärztliches Reporting**

- **Gesundheitszirkel / Gesundheitswerkstätten**

Maßnahmen im BGM der SADG

Analyse zur Optimierung der gesundheitlichen Arbeitssituation

- **Gesundheitsbericht der Krankenkassen**
- **Betriebsärztliches Reporting**
- **Gruppenspezifische Analysemaßnahmen**
 - Gesundheitszirkel (6 Sitzungen zu 1,5 Stunden (Mischform Berliner und Düsseldorfer Modell))
 - Gesundheitswerkstätten (1 Workshop zu 4 Stunden, 1 Workshop zu 2 Stunden)

Maßnahmen im BGM der SADG

Analyse zur Optimierung der gesundheitlichen Arbeitssituation

- **Analyseergebnisse mit Blick auf Vorgesetzte / Führungskräfte:**
 - Rollenunklarheit
 - Verantwortungsunklarheit
 - Methodenunklarheit
 - Bedarf für eine Maßnahme, um
 - Führungskräfte in Ihrer Führungsverantwortung als entscheidende Gesundheitsfaktoren für Ihre Teams zu stärken
 - Führungskräfte im täglichen Management zur Stärkung der Mitarbeitergesundheit zu unterstützen

Ableitung einer konkreten Intervention

Führungsverantwortung Gesundheit

- **Im Austausch mit Standortleiter und HR Business Partner eines Standorts zu Ansätzen der Gesundheitsförderung wurde der Bedarf konkretisiert**
- **Entwicklung erfolgte auf Basis der BGM-Projektergebnisse sowie wissenschaftlicher Erkenntnisse gemeinsam mit Business und unserem Kooperationspartner**
- **Programm dient der strategischen Weiterentwicklung der Führungskultur zur Gewährleistung des kontinuierlichen Managements der gesundheitlichen Arbeitssituation in den Teams**
- **Hierarchieübergreifender Teilnehmerkreis**

Führungsverantwortung Gesundheit

Ziele

Die Führungskräfte...

- ... erkennen ihre Selbstwirksamkeit und Führungsverantwortung zur Stärkung der Mitarbeitergesundheit im Zuständigkeitsbereich
- ... entwickeln ein gemeinsames Führungsverständnis zur Stärkung der Mitarbeitergesundheit
- ... erkennen den Mehrwert zur Wahrnehmung ihrer „Führungsverantwortung Gesundheit“ – für sich persönlich, für Ihre Abteilung und für ihre Mitarbeiter
- ... steigern ihre individuelle Gesundheitskompetenz und Resilienz
- ... kennen umfassende Methoden zum Management der Mitarbeitergesundheit und können diese einsetzen
- ... erleben und reflektieren erfolgreiche Führungssituationen
- ... identifizieren Optimierungspotentiale in ihrem Zuständigkeitsbereich und versehen diese mit konkreten Verbesserungsmaßnahmen
- ... reflektieren ihre Arbeitssituation und benennen förderliche und hemmende Faktoren zur Wahrnehmung ihrer „Führungsverantwortung Gesundheit“

Führungsverantwortung Gesundheit

Rahmendaten

- **Teilnehmer: Führungsteam einer Prozessgruppe / eines Betriebs**
 - hierarchieübergreifend
 - ca. 12-15 Teilnehmer
- **Programmlaufzeit: 6 Monate**
- **Zeitbedarf:**
 - 1 Modul je Monat => insgesamt 6 Tage
 - individuelle Bearbeitungszeit des „Führungs-Logbuchs“

Führungsverantwortung Gesundheit

Inhalte Modul 1-3

Führungsverantwortung Gesundheit

- Gesundheit: Einflussfaktoren/ Beeinflussbarkeit
- Führungsverantwortung
- Selbstwirksamkeit/ Motivation
- „Messbarkeit“ – Bedarfe erkennen
- Systematik der Gesundheitsoptimierung
- Programminhalte
- Chancen und Herausforderungen
- Arbeitsgestalter sein

Selbstmanagement: mit Vorbild führen

- Reflexion des individuellen Gesundheitsverhaltens
- Schwerpunkt: Stressmanagement & Resilienz
- Treiber und Ressourcen identifizieren
- Eigene Gesundheitspotentiale erkennen
- Maßnahmen ableiten
- Sensibilisierung Vorbildfunktion
- Transfer zur Führungsaufgabe

Gesundheit stärken mit (Führungs-)stil

- Auswirkungen auf die Gesundheit
- gesundheitsförderlicher Führungsstil
- Wertschätzung & Lob
- Klärung der aktuellen Teamsituation/ ggf. Maßnahmen zur Optimierung
- „Situatives Führen“
- Führungsrolle im Spannungsfeld der Ansprüche: hierarchieübergreifende Rollenklärung/ -stärkung

Aufgaben zum Transfer in den Führungsalltag und zur Reflexion anhand eines „Führungslogbuchs“ – Teamcoaching und Übungen anhand von eigenen Praxisbeispielen auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse

Führungsverantwortung Gesundheit

Inhalte Modul 4-6

Gespräche führen – Einzelfälle managen

- Gesprächsführung als fundamentale Basis
- Methoden zur erfolgreichen Kommunikation
- Gesprächsbedarfe erkennen
- Gesprächsleitfaden für schwierige Gespräche
- Herausfordernde Gespräche vorbereiten und trainieren
- Fallbesprechungen
- Grenzen erkennen und weiternetzen

Gesunde Teamkultur stärken

- Zusammenarbeit erleben und reflektieren
- Teambuilding für das Führungsteam
- Salutogenese für das Team:
 - Sinnhaftigkeit
 - Handhabbarkeit
 - Verstehbarkeit
- Instrumente zur Stärkung einer gesunden Teamkultur
- Teambesprechungen erfolgreich gestalten

Reflexion & Nachhaltigkeit

- Analyse des Unterstützungsbedarfs der Führungskräfte *oder* bedarfsgerechte Vertiefung eines Schwerpunktthemas
- Reflexion auf Basis des Logbuchs:
 - Was hat sich geändert (Verhalten & Wohlbefinden) bei Führungskraft, Mitarbeitern, Team
- Sicherung der Nachhaltigkeit

Aufgaben zum Transfer in den Führungsalltag und zur Reflexion anhand eines „Führungslogbuchs“ – Teamcoaching und Übungen anhand von eigenen Praxisbeispielen auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse

Führungsverantwortung Gesundheit

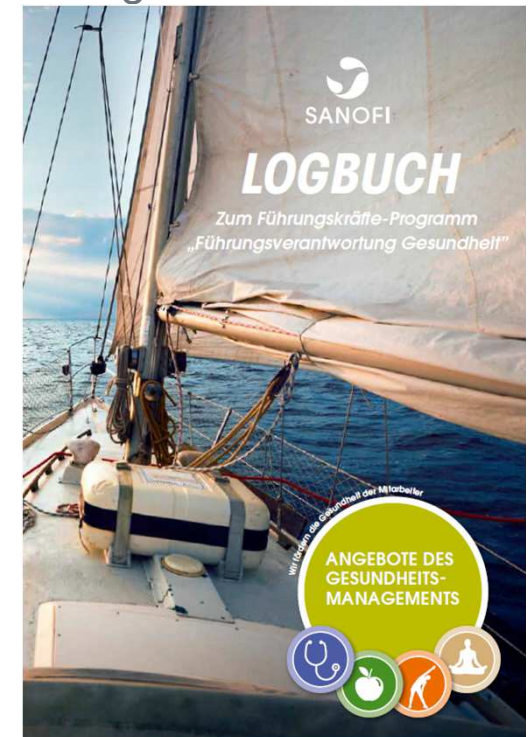
Führungslogbuch – Transfer in den Führungsalltag

- **Ziel des Führungslogbuchs...**

- ... ist die Stärkung des Praxistransfers in den Führungsalltags anhand der Überleitung der Erkenntnisse in konkrete Maßnahmen und Führungsaktivitäten angepasst an den jeweiligen Zuständigkeitsbereich
- ... ist die Förderung der Reflexion der Inhalte der Module im Kontext des eigenen Zuständigkeitsbereichs zur Weiterentwicklung einer erfolgreichen Führungsarbeit

- **Das Führungslogbuch wird während der Workshops und v.a. im Führungsalltag bearbeitet (Transferaufgaben)**

- **Das Logbuch wird alleine von der teilnehmenden Führungskraft geführt, keine andere Person erhält unerwünscht Einsicht (persönliches Arbeitsheft)**



Führungsverantwortung Gesundheit

Rückmeldungen

- **In den Reflexionen während des jeweiligen Nachfolgemoduls**
 - Benennung konkreter Umsetzung
 - spontan Vorstellung systemischer Interventionen von Vorgesetzten aller Bildungsebenen
- **Hierarchieübergreifender Aufbau und Entwicklung einer gemeinsamen Führungskultur wird wertgeschätzt**

