

system worx

Gesund Führen

Impulsvortrag im Rahmen des Symposiums STARK –
Resilienz und Stresskompetenz in Schule und Ausbildung

Diplom-Psychologin Sylvia Simmer

8. April 2019

Der Tempel der tausend Spiegel

Vor vielen Jahren gab es in Indien den Tempel der tausend Spiegel. Er lag hoch oben auf einem Berg und sein Anblick war gewaltig. Eines Tages erklomm ein Hund den Berg, stieg die Stufen des Tempels hinauf und betrat den Tempel der tausend Spiegel.

Als er in den Saal der tausend Spiegel kam, sah er tausend Hunde. Er erschrak, knurrte furchtbar und fletschte die Zähne. Und auch die tausend Hunde knurrten furchtbar und fletschten ihre Zähne.

Voller Panik rannte der Hund aus dem Tempel und glaubte von nun an, dass die ganze Welt aus knurrenden, gefährlichen und bedrohlichen Hunden bestehe.

Einige Zeit später kam ein anderer Hund in den Tempel. Auch er kam in den Saal mit den tausend Spiegeln, und auch er sah tausend andere Hunde. Er aber freute sich. Er wedelte mit dem Schwanz, sprang fröhlich hin und her und forderte die Hunde zum Spielen auf.

Dieser Hund verließ den Tempel in der Überzeugung, dass die ganze Welt aus netten, freundlichen Hunden bestehe, die ihm wohlgesonnen sind.

Verfasser unbekannt

Ziele des Impulsvortrags

Der Vortrag soll

- ein **Bewusstsein** schaffen, dafür, dass Sie Einfluss haben auf die Gesundheit ihrer MA und durch ihr Führungsverhalten positive Signale setzen können und
- den einen oder anderen **Impuls/Tipp** liefern, auf was sie in Zukunft verstärkt achten sollen bzw. was sie verändern können, um einen Schritt in Richtung Gesundes Führen zu gehen.

Sie haben als Führungskraft Einfluss auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter/innen.

Durch Ihr Führungsverhalten können Sie positive Signale setzen.

Inhalt

1

Was heisst 'Gesund Führen'

2

Auswirkungen von Führungsverhalten auf Wohlbefinden und Gesundheit

3

6 Dimensionen gesunder Führung

4

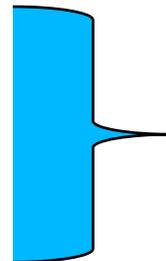
Do's and Dont's

Was heisst 'gesund Führen'?

Definition 'Gesundheit' der WHO

Gesundheit ist der Zustand vollkommenen

körperlichen
psychischen und
sozialen



Wohlbefindens

Was heisst 'gesund führen'?

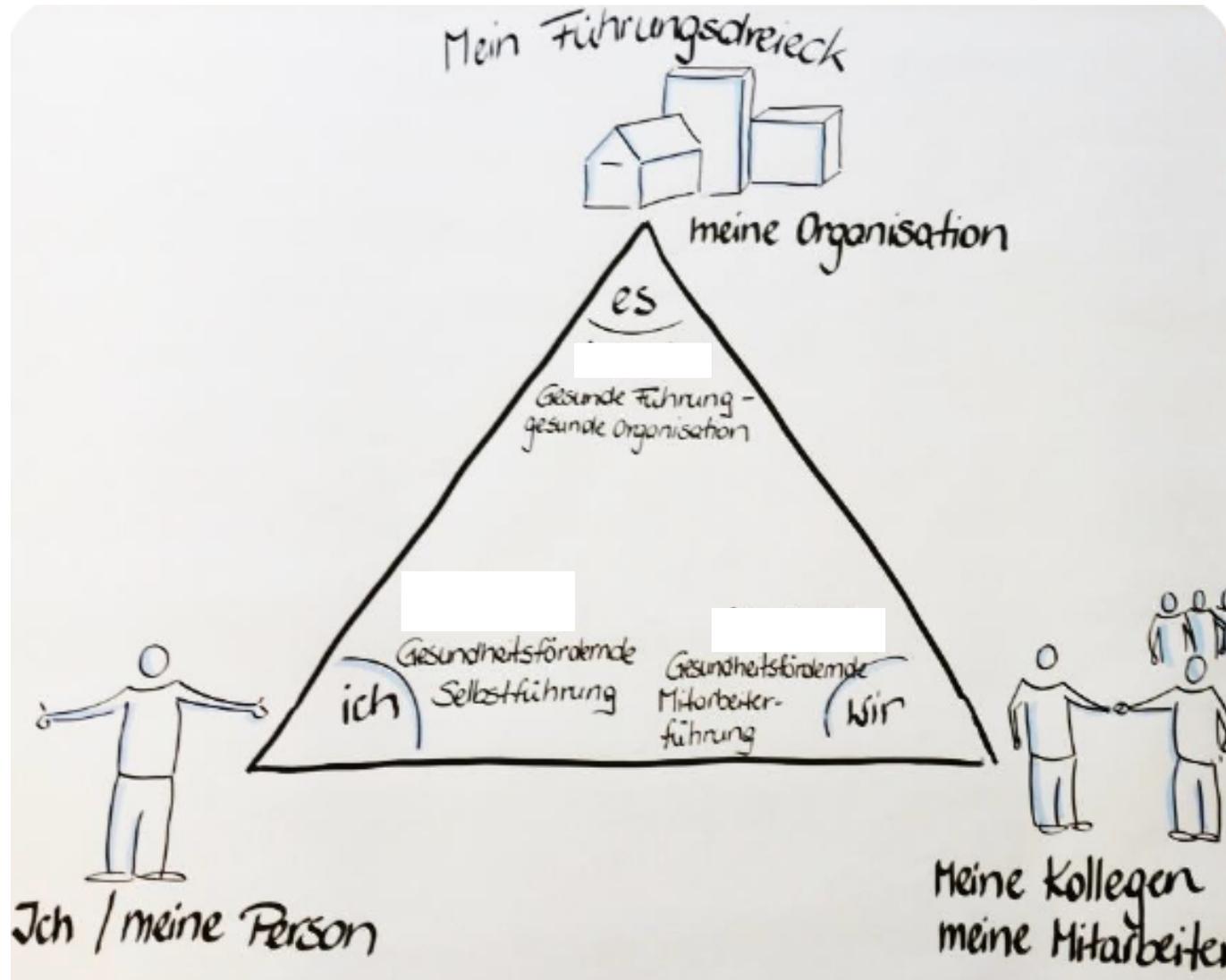
...dafür sorgen, dass sich alle, die Führungskraft inbegriffen, am Arbeitsplatz wohler fühlen.

primärer Ansatzpunkt:

zwischenmenschliche Wohlbefinden

D.h. Wünsche, Bedürfnisse und Sorgen der MA erkennen!

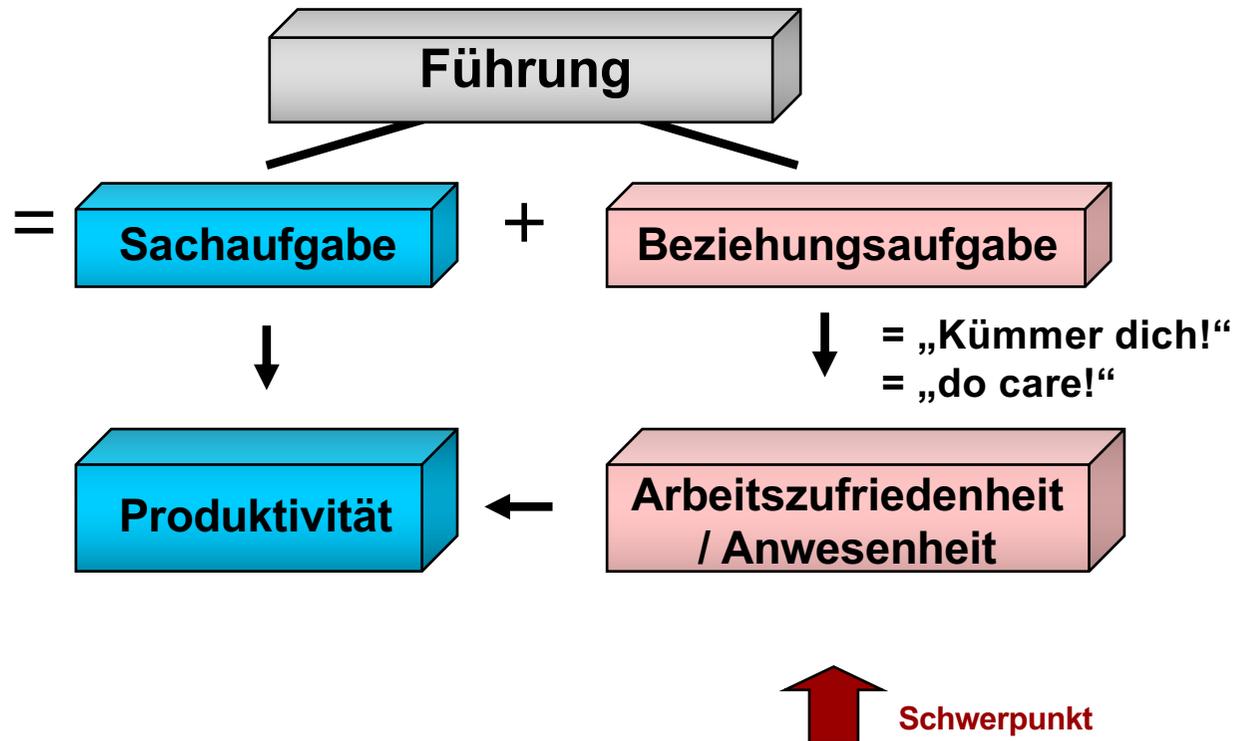
Die drei Perspektiven auf das Thema 'Gesund Führen'



Auswirkungen von Führungsverhalten auf Wohlbefinden und Gesundheit

Aufgaben der Führungskraft

nach "Fehlzeiten-Papst" Prof. Nieder (2001)



... ein Blick in die Statistik

Je schlechter das Betriebsklima,
desto mehr MitarbeiterInnen haben Rückenschmerzen
(Studie der AOK)

Vorgesetzte nehmen ihren Krankenstand mit.
Der Krankenstand ist also ein Führungsthema!
(VW-Studie)

Jeder 3.-4. Beschäftigte stößt beim Chef auf taube Ohren,
Folge: Demotivation
(Studie der Landesarbeitsgemeinschaft für Gesundheit des Saarlandes)

Wo viel informiert wird ist der Krankenstand niedrig.
(Studie der Firma Storck)

... Ein Blick in die Statistik

80% der MitarbeiterInnen mit hohen Fehlzeiten sagen:
unser Chef kann uns nicht motivieren!

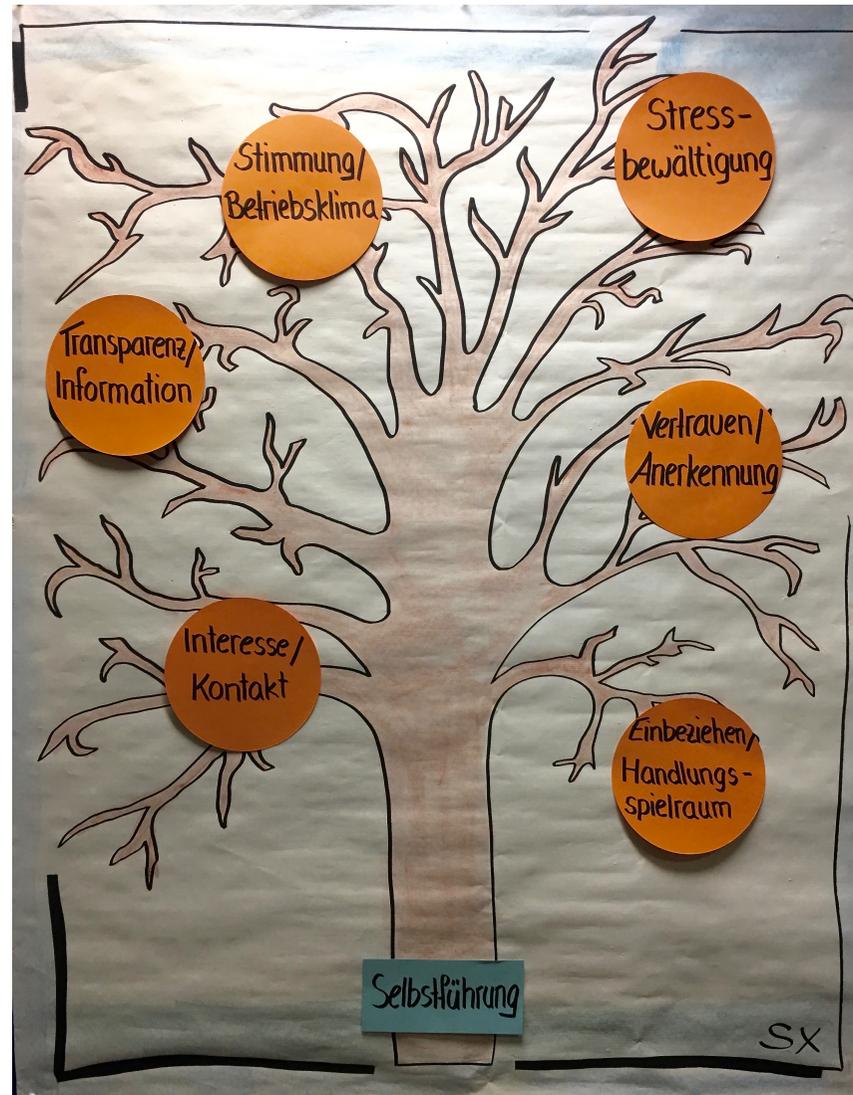
(GEVA Studie)

Führungsverhalten ist für die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit
der entscheidende Faktor.

(Finnische Langzeitstudie, 11 Jahre)

Die 6 Dimensionen gesunder Führung

Die 6 Dimensionen gesunder Führung



Selbstführung – Wie kann ich gut für mich sorgen?

Zum Beispiel mit **Übungen zur Selbstermutigung**

- Was ist mir heute gut gelungen?
- Wofür bin ich heute dankbar?
- Welche eine Sache werde ich ab morgen anders machen?
- Wie kann ich im Alltag nett zu jmd. Sein oder jmd. helfen?

Selbstführung – Wie kann ich gut für mich sorgen?

Zum Beispiel mit dem Einplanen von **Mini-Urlauben**

- Aktivitäten alleine oder mit anderen
- längere oder kürzere Aktivitäten

Wertschätzung/Vertrauen/Anerkennung

- Wann haben sie zuletzt gelobt?
- Wann wurden Sie zuletzt gelobt?

Wertschätzung/Vertrauen/Anerkennung

- Selbstwertgefühl in jedem Gespräch stärken
- Bringen Sie Ihre Mitarbeitenden dazu, sich selbst zu loben
- Anliegen ernst und kümmern Sie sich zeitnah darum
- höflich, respektvoll und freundlich sein, pünktlich sein
- sich auch für Persönliches interessieren, falls gewünscht
- Außenseiter schätzen und ihre Besonderheiten.
- Mitarbeitenden als Experten betrachten
- positiver Kontakt auch zu Nicht-Lieblingen

Wertschätzung/Vertrauen/Anerkennung

- Halten Sie Verabredungen ein
- Pflegen Sie individuelle Stärken, verzichten Sie auf Gleichmacherei.
- Begrüßen Sie Ihre Mitarbeitenden freundlich und mit Namen.
- Gratulieren Sie zu persönlichen Feiertagen.
- Wecken Sie Verständnis für die Vielfalt im Betrieb.
- Feiern Sie und teilen Sie Ihre Emotionen.
- Vermeiden Sie die Bevorzugung von Lieblingen. Handeln Sie gerecht.

Interesse/ Kontakt

- Kennen Sie den Namen ...
- Gratulieren Sie zum Geburtstag oder Jubiläum ...
- Wahren Sie (unaufdringlichen) Kontakt zu Menschen in Krankheit, damit sie sich nicht vergessen fühlen
- Führen Sie Willkommensgespräche nach Abwesenheit
- Interessieren Sie sich auch für Persönliches.... wenn Sie merken, es ist Ihrem Gegenüber wichtig.
- Fragen Sie den anderen nach seiner Meinung oder Einschätzung
- Fragen Sie nach, wie die Arbeit läuft und der Mitarbeiter damit vorankommt; z.B. ob er Hilfsmittel braucht. „Kann ich noch was für Sie tun?“ Dieser ungewohnte Satz wird meistens mit Achtung und Respekt belohnt (wenn die erste Verwirrung sich gelegt hat....).

Transparenz gewähren

Transparenz entspannt

- Transparenz bezglüglich Information
- Transparenz bezüglich seiner eigenen Emotionen

Betriebsklima

- Gemeinsame Veranstaltungen
- nur gut über einander sprechen!
- Sich vor und hinter das team stellen
- Wertschätzung, Respekt, Freundlichkeit und positiv gestimmte Ansprache –
- Fairness und Gleichbehandlung
- ihre Vorbildfunktion: Wie kommen Sie morgens zur Arbeit? Gut gelaunt?
- Erlauben Sie Schwätzchen!

Stressbewältigung/ Soziale Unterstützung

Selbst wenn Sie auf der Stressoren-Seite nicht ansetzen können

- also die Belastungen nicht reduzieren können

-

können Sie dennoch immer (!!!) auf der Ressourcen-Seite ansetzen.

Stressbewältigung/ Soziale Unterstützung

- Ansprechbar sein, den Rücken stärken
- Auch mal einen Fehler erlauben
- Mut machen, an gemeinsame Erfolge erinnern, Wir schaffen das.

Einbeziehen/Handlungsspielraum

- Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter ein; fragen Sie sie nach ihrer Meinung.
- Delegieren Sie wichtige Aufgaben.
- Übertragen Sie Verantwortung.

Do's

- Soziale Unterstützung
(ansprechbar sein, Rücken stärken, Fehler erlauben)
- Wertschätzung, Lob, Anerkennung, Vertrauen
- Vorbild sein
- Information, Transparenz, Delegation, Einbeziehung, Handlungsspielraum erhöhen

Dont' s

- Ironie
- Kontrolle wegen Kleinigkeiten
- Blick auf die 2%, die schief gelaufen sind
- Anschreien, Bloßstellen (vor anderen)
- Vorenthalten von Information
- Ignorieren
- Nicht-Eingehen auf Verbesserungsvorschläge
- Verkaufen von MA-Ideen als die eigenen

Die 4 Bedürfnisse der Gesunderhaltung

- Autonomie
- Zugehörigkeit
- Kompetenzerleben
- Sinnhaftigkeit

4 Zutaten Aktiven Zuhörens

- Schenke Deine volle Aufmerksamkeit
- Stelle Fragen, die die Quelle beim Anderen am Sprudeln halten
- Paraphrasiere hin und wieder, verdichte das Gehörte mit Deinen Worten
- Erzähle keine eigenen Geschichten

Einzel- oder Gruppenarbeit

Einzelarbeit (5‘) oder Gruppenarbeit

1. Wo sind sie in Sachen ‚gesunde Führung‘ schon gut unterwegs?
2. Wo läuft es weniger gut und warum?
3. Was nehmen Sie sich persönlich ganz konkret vor?

.... die u.a. erwähnten Autoren

1. Reinhard Sprenger, Mythos Motivation als Buch oder auch Auszüge von Interviews von ihm auf you tube
2. Dan Pink, auf you tube zum Thema Was uns wirklich motiviert

Herzlichen Dank!

sylvia.simmer@sxconsulting.de