

Dr. Anne Katrin Matyssek

Mensch · Gesundheit · Unternehmen

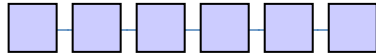
do care!

Gesund Führen: Sich und andere!

Ein Leitfaden zur
gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung

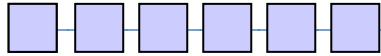
GeFüGe-Abschlussstagung

13. Juni 2006



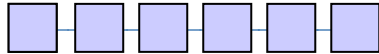
do care!

**Wer von Ihnen
hat sich heute schon
gesundheitsgerecht
verhalten?**



do care!





do care!

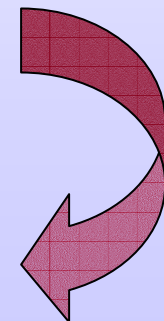
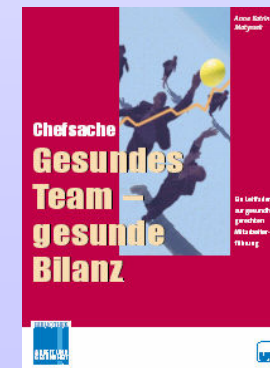
Wer bin ich?

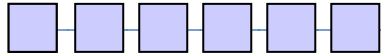
Anne Katrin Matyssek

Diplom-Psychologin, Psychotherapeutin

- seit 1998 im Betrieblichen Gesundheitsmanagement tätig
- Schwerpunktthema: Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung

Chefsache: Gesundes Team – gesunde Bilanz.
Ein Leitfaden zur gesundheitsgerechten
Mitarbeiterführung.
Wiesbaden: Universum-Verlag.

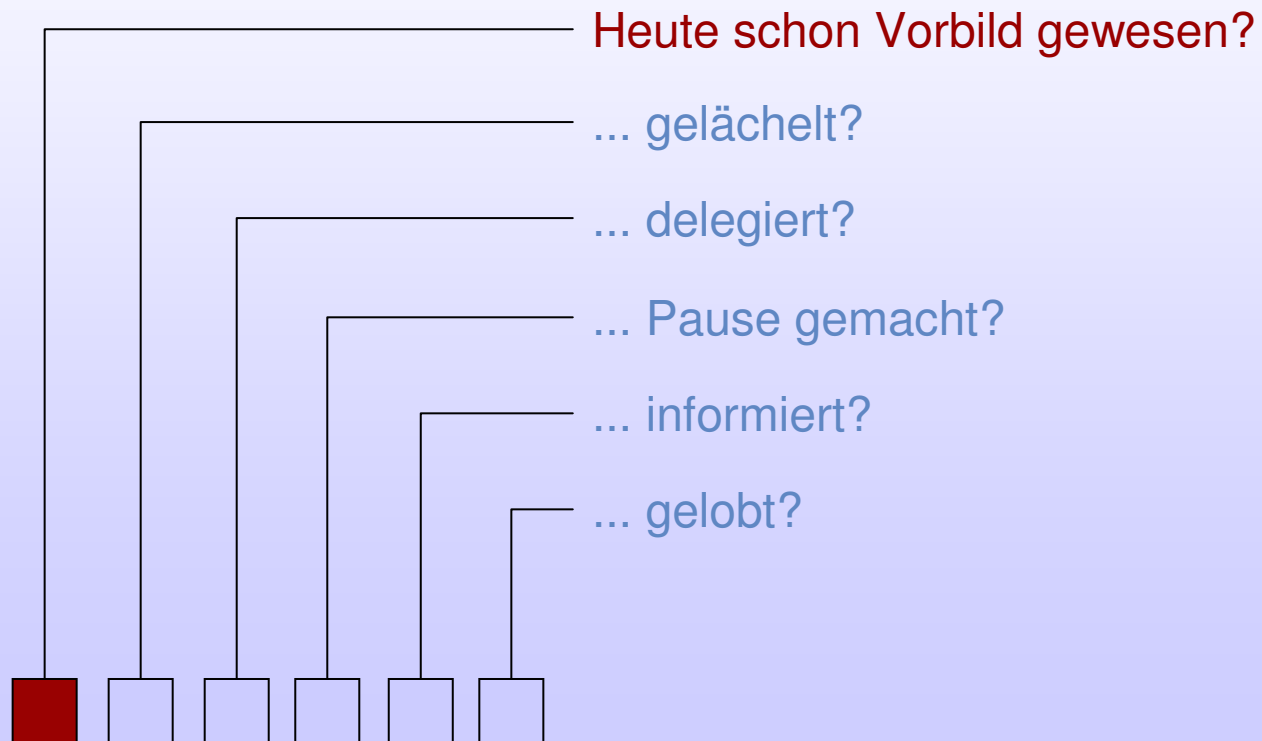


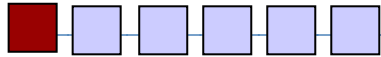


do care!

Übersicht:

Sie bekommen einen Leitfaden mit auf den Weg!





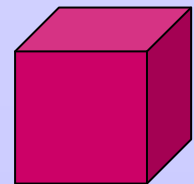
do care!

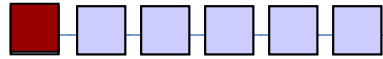
Heute schon Vorbild gewesen ?

**Argument
für die Wahrnehmung der Vorbildfunktion:**

siehe Cartoon auf der nächsten Seite ...

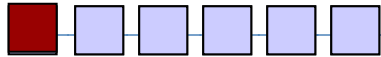
(alle Cartoons entnommen aus: "Chefsache: Gesundes Team
– gesunde Bilanz. Ein Leitfaden zur gesundheitsgerechten
Mitarbeiterführung")





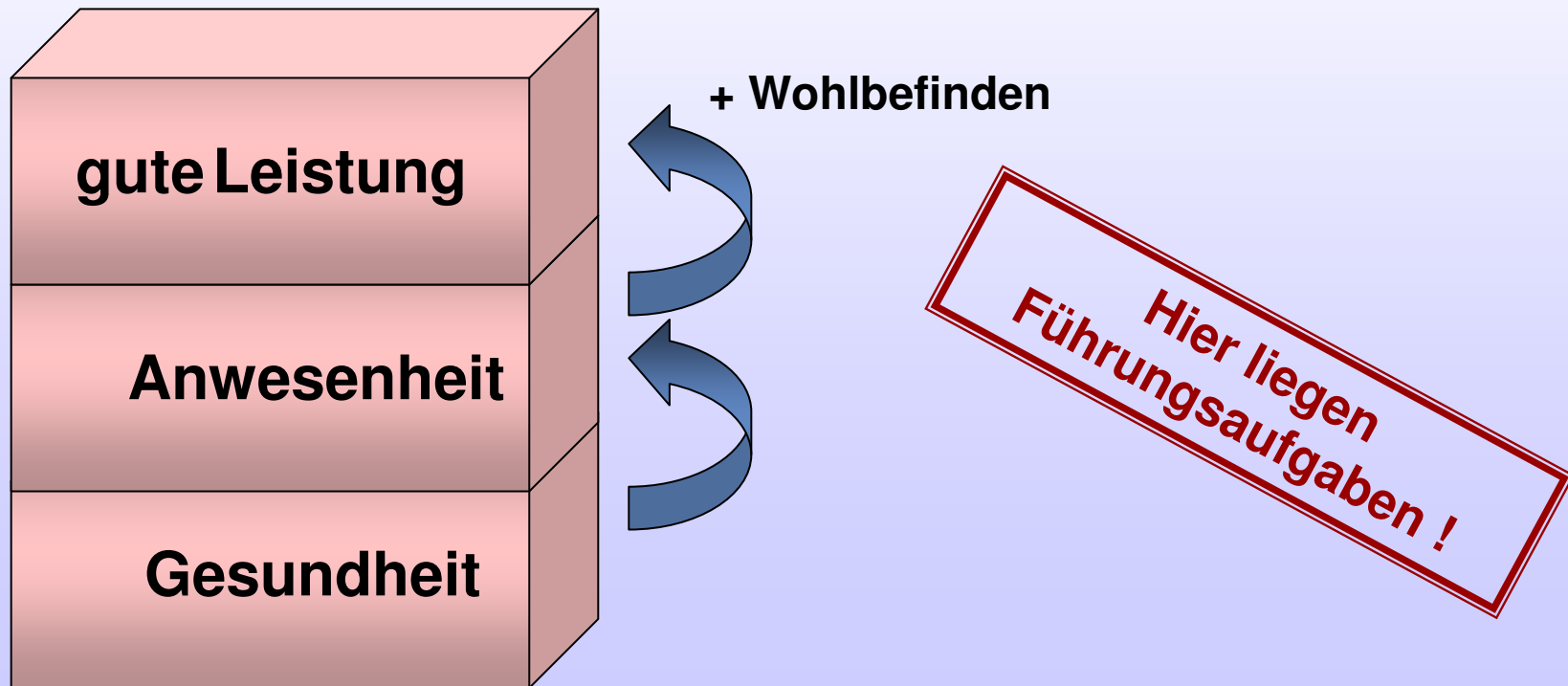
do care!

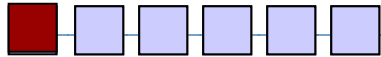
Auswirkungen von Führungsverhalten auf Anwesenheit und Gesundheit



do care!

Nur wer anwesend ist, kann Leistung bringen

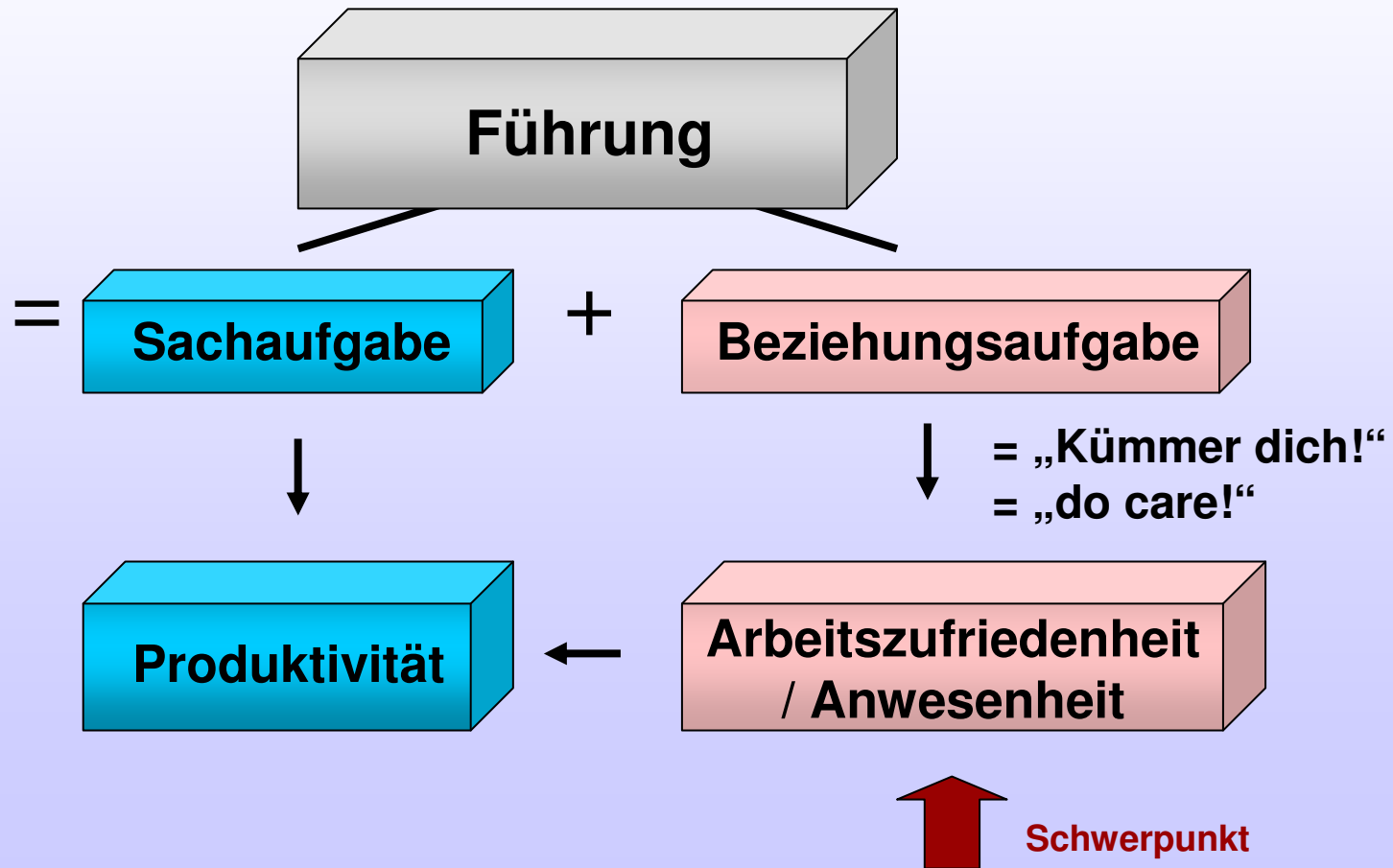


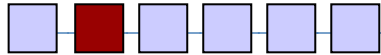


do care!

Aufgaben der Führungskraft

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





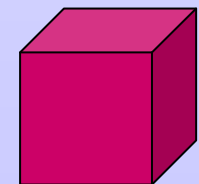
do care!

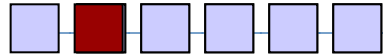
Heute schon gelächelt ?

**Argument
für gutes Klima:**

**Je schlechter das Betriebsklima, desto mehr
Leute haben Rückenschmerzen.**

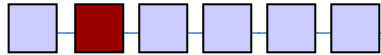
(Studie der AOK an über 10.000 Versicherten)





do care!

**Der Chef:
Krankmacher Nr. 1 ?!
oder als
„Gesundmacher“ Nr. 1!**



do care!

Studie

VW-Studie:

Vorgesetzte nehmen ihren Krankenstand mit.

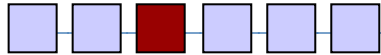
und die Praxis ...?

Ein Witz sagt mehr als 1000 Worte:

Er am Morgen im Bett klagend zu ihr: „Schatz, ich kann heute nicht ins Büro. Ich fühl mich nicht gut.“

Sie mitleidig: „Och du Armer! Wo denn? Im Magen?“

Er: „Nee, im Büro!“



do care!

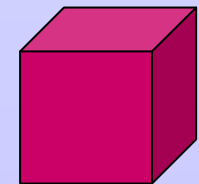
Heute schon delegiert ?

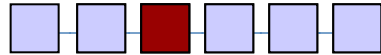
Argument für Einbeziehen und Delegieren:

Jeder 3. bis 4. Beschäftigte stößt beim Chef auf taube Ohren.

Die Folge: Demotivation.

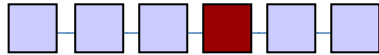
(Studie der Landesarbeitsgemeinschaft für Gesundheit des Saarlandes LAGS)





do care!

**Einbeziehen
heißt
Wertschätzen!**

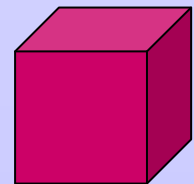


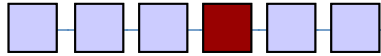
do care!

Heute schon Pause gemacht ?

Argument:

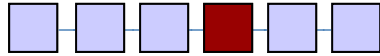
5 bis 6mal täglich 10 Sekunden gedanklich
“aussteigen” aus dem Stress
- und Sie sind spätestens nach 10 Tagen abends
wesentlich weniger k.o.!





do care!

U R L A U B !!!



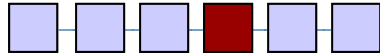
do care!

Gesunder Umgang mit sich selbst


- „Self Care“ (nicht nur) für Führungskräfte -

- Nehmen Sie sich täglich eine kreative Minute für sich (Denk-Auszeit)!
- Sprechen Sie sich selbst Anerkennung aus!
- Nehmen/ Halten Sie Abstand in arbeitsfreien Intervallen!
- Werden Sie Belastungen „los“ (z.B. Aufschreiben)!
- Achten Sie auf Ihre Grenzen – weil Sie es (sich) wert sind ...
- Suchen Sie den Austausch mit anderen!

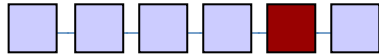




Abschalten / Umschalten

- 
- im Büro
 - beim Abschließen / beim Auschecken
 - im Auto / auf der Heimfahrt
 - zu Hause

Im Prinzip ist es völlig egal, was Sie machen. Aber: Machen Sie was, und zwar jeden Tag dasselbe "Ritual" – für mindestens drei Wochen ohne Ausnahme(Arbeits-)tage!



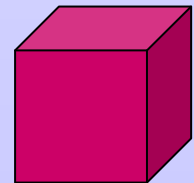
do care!

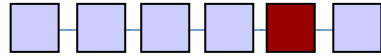
Heute schon informiert ?

Argument:

Wo viel informiert wird, ist der Krankenstand niedrig!

(Studie bei der Firma Storck)



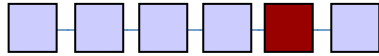


do care!

Gerade in Zeiten von Veränderungen gilt:

**Sie müssen
die Träger der Veränderung für die
Veränderung gewinnen!**

- Das geht nur durch echte Information!

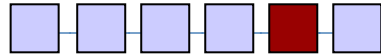


do care!

Harzburg-Studie

(Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft)

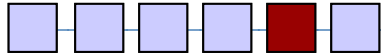
- 83% beklagen: Sinn und Zweck der geplanten Veränderungen sind der Belegschaft nicht klar
 - 76% beklagen: Veränderungsvorhaben beziehen sich nur auf technische, produktmäßige und organisatorische Vorgaben
- >>> 75% der Mitarbeiter (als Träger der Veränderung!) fühlen sich **überfordert!**



do care!

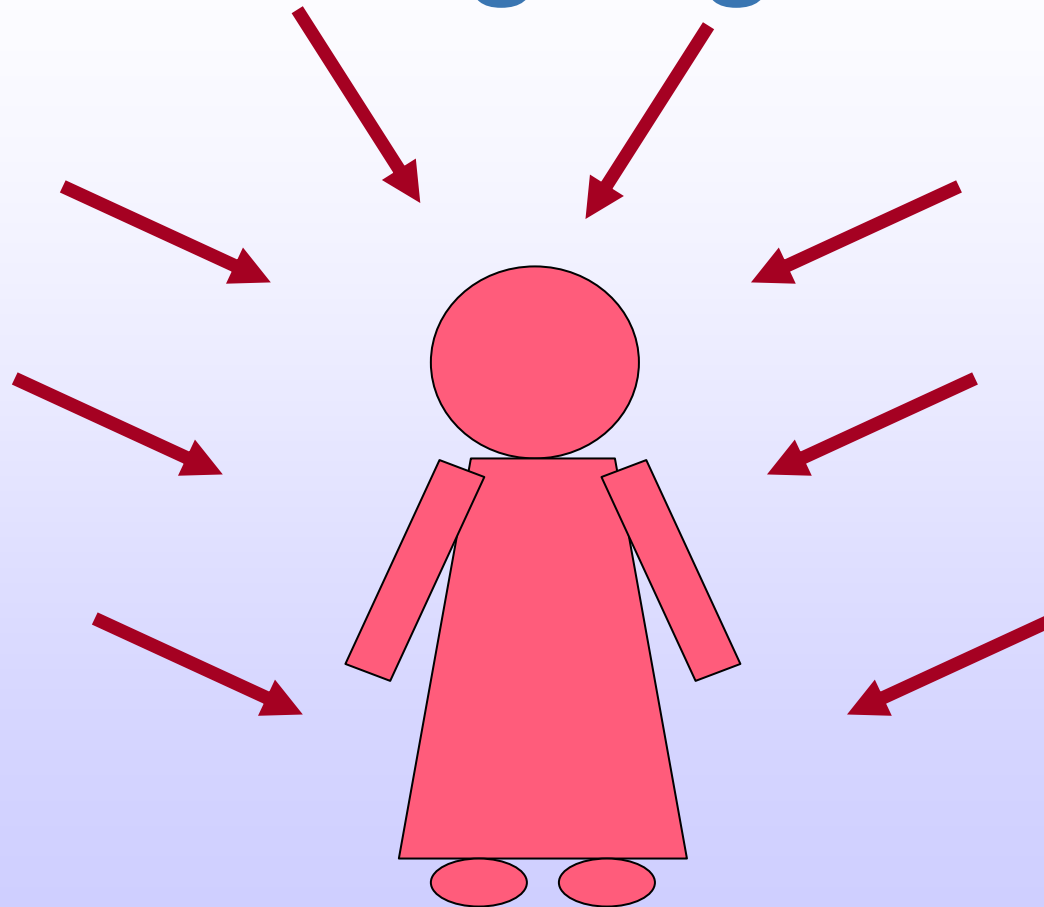
Wichtiger Exkurs:

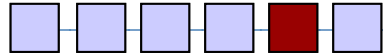
Umgang mit belasteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



do care!

Belastungssignale?





do care!

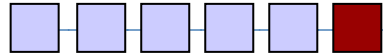
Do's und Don't's (5 grundsätzliche Regeln) für den Umgang mit einem belasteten Mitmenschen

OBERSTES GEBOT:

NICHT SELBER REDEN, SONDERN FRAGEN UND ZUHÖREN !!!

Stress-Symptome ansprechen nach folgenden Vorschlägen (Do's = Blau, **Dont's = Rot**):

1. Beschreiben, was Ihnen aufgefallen ist: „Ich seh grad: ...“ **(statt: Diagnose)**
2. Fragen, „was los ist“. **(statt: „Haben Sie ein Problem?“)**
3. „Ich mache mir Sorgen und möchte Sie unterstützen.“ **(statt: „helfen“)**
4. „Was brauchen Sie?“ **(statt eigener Vorschläge, diese erst im 2. Schritt)**
5. Gesprächsbereitschaft signalisieren, ggf. Nachfasstermin



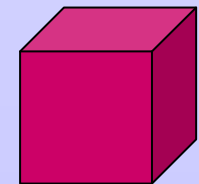
do care!

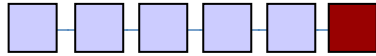
Heute schon gelobt ?

Argument:

**80% der Mitarbeiter/innen mit hohen Fehlzeiten sagen:
“Unser Chef kann uns nicht motivieren”**

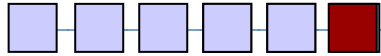
(GEVA-Studie)





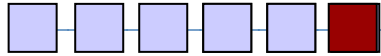
do care!

**Wer von Ihnen
gibt genug
Anerkennung?**

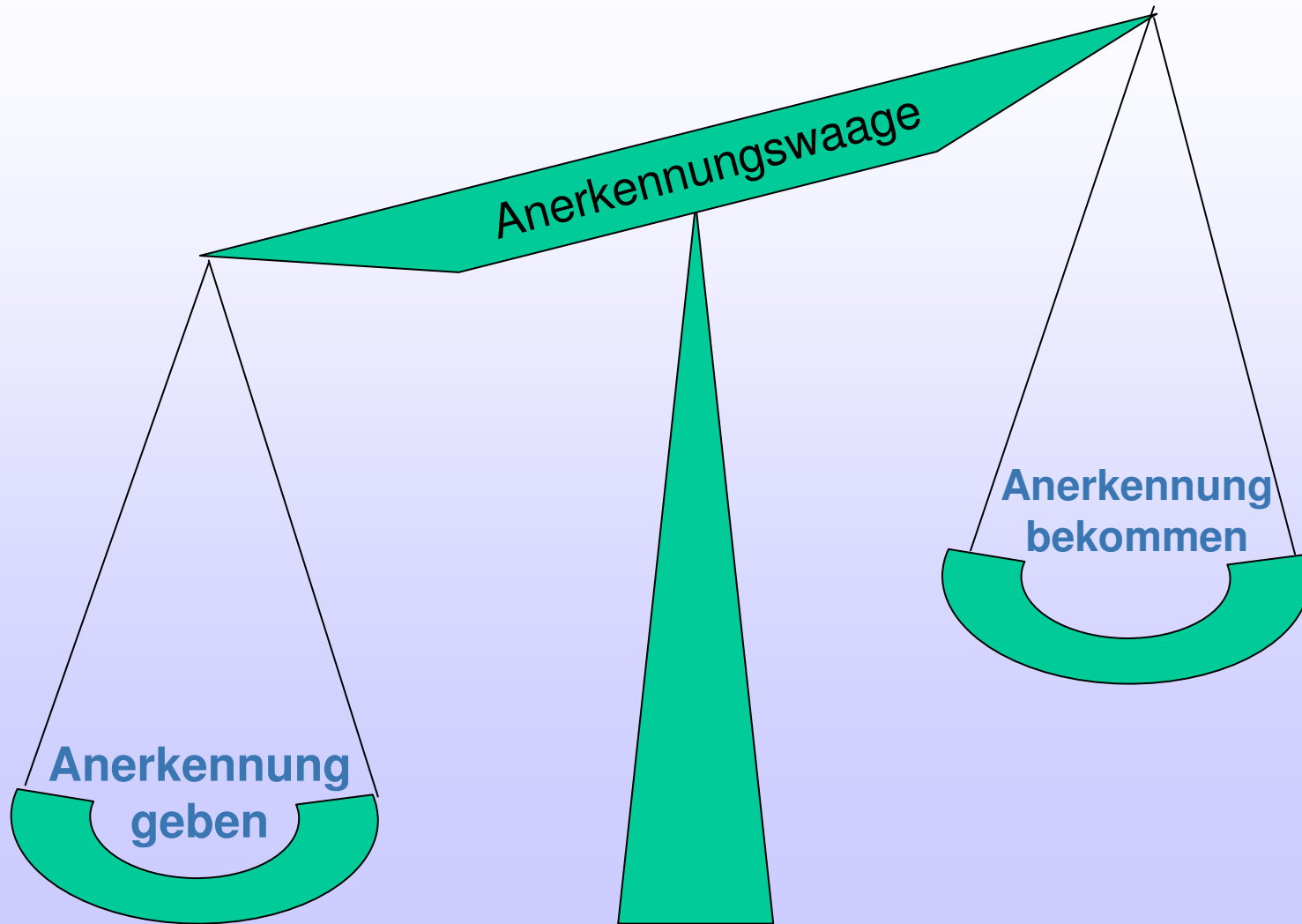


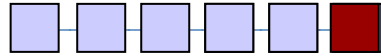
do care!

**Wer von Ihnen
bekommt genug
Anerkennung?**



typisch: Ungleichgewicht!





do care!

Deutschland ist Anerkennungsnotstandsgebiet ...

Hilfreich sind die Fragen:
- Wie ist/ wäre das bei mir?
- Was ist zielführend?

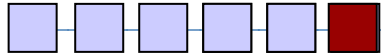
„Nicht gemotzt ist gelobt genug!“

„Mich lobt auch keiner!“

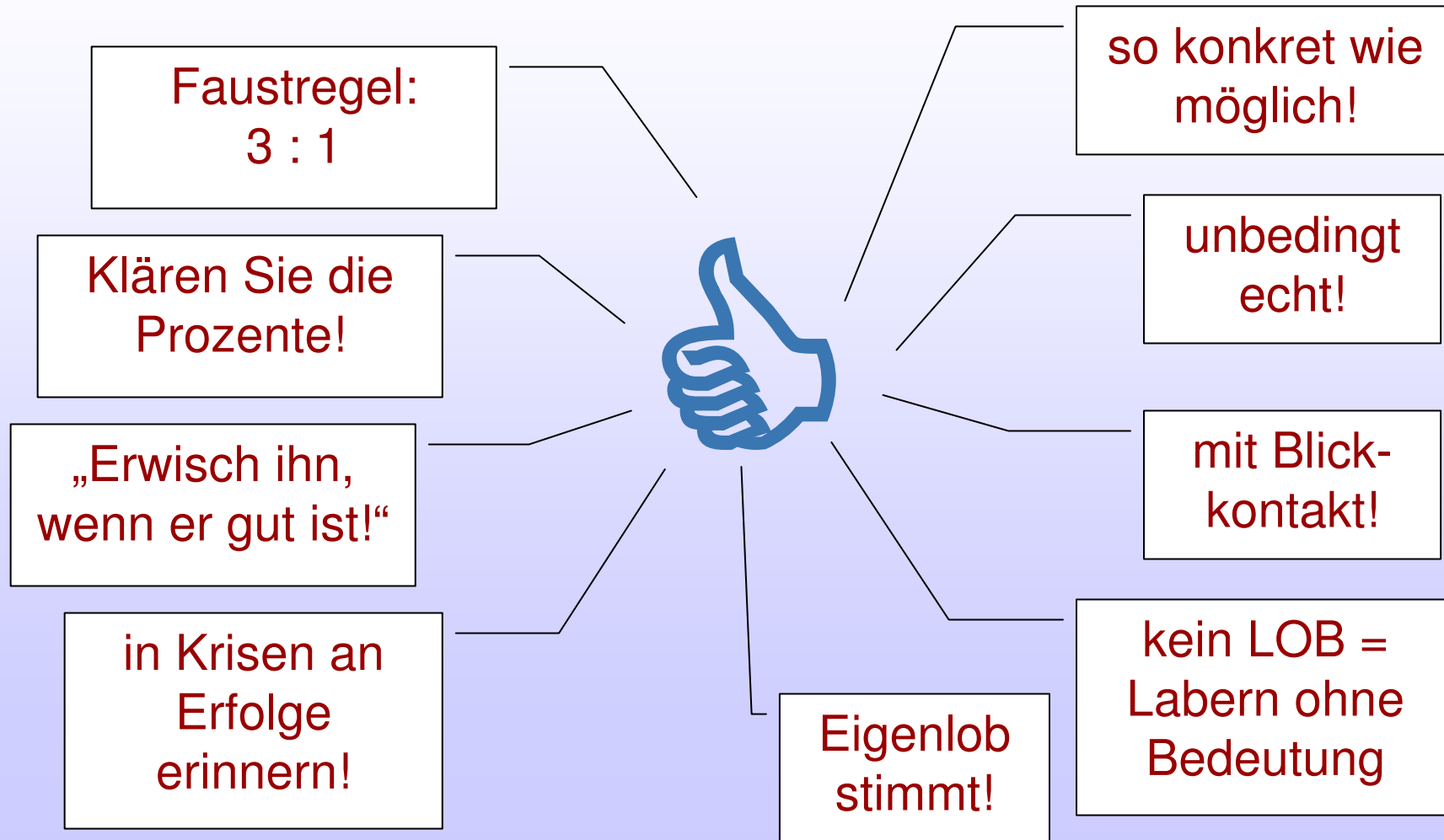
„Lob ist auch ‘ne Holschuld!“

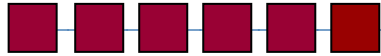
„Dafür wird der doch bezahlt!“

„Da dreht der sich um und grinst!“



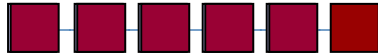
Tool: Lob / Anerkennung





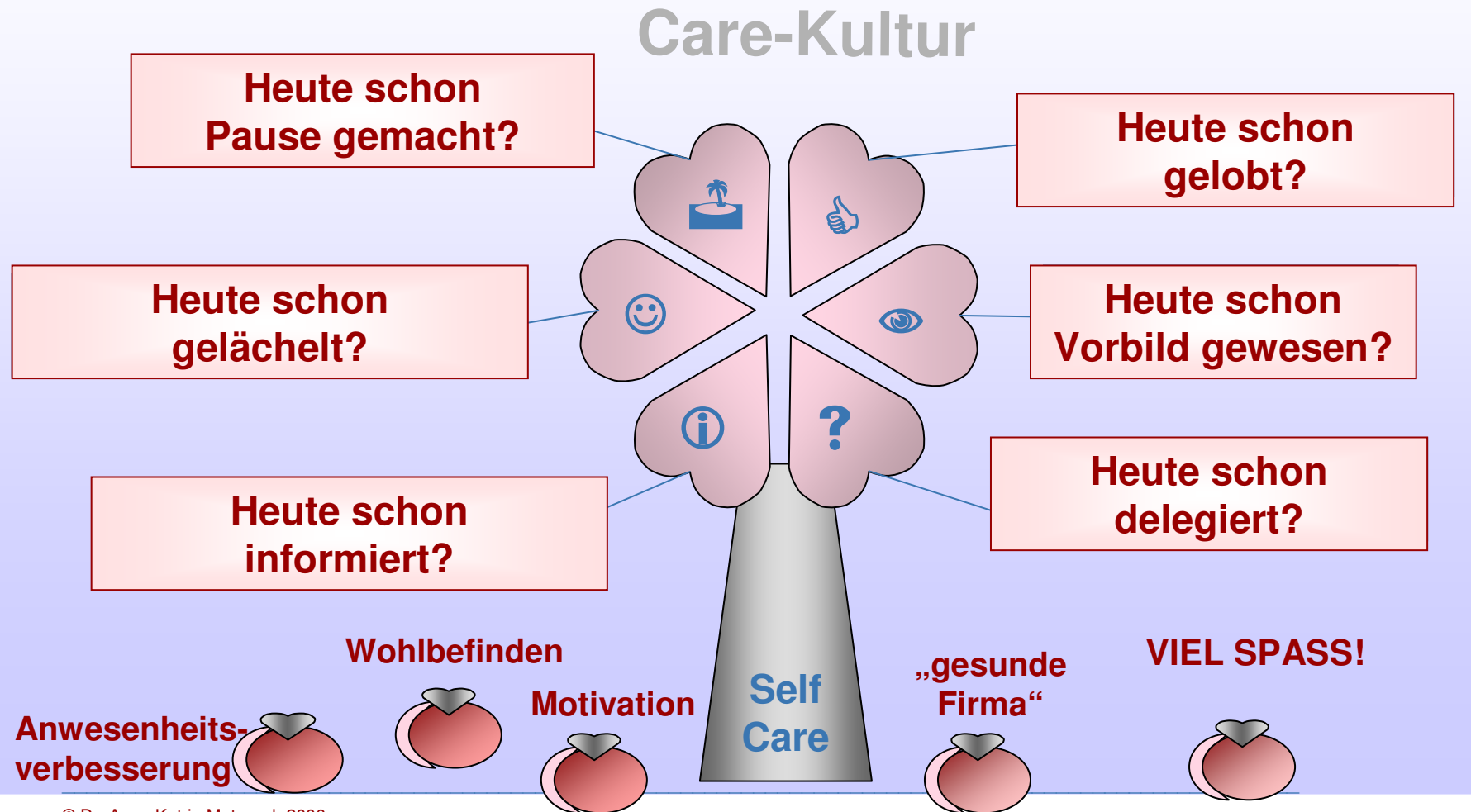
do care!

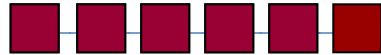
Übersicht



do care!

Gesundheitsgerechtes Führen und seine Früchte – im „take-home“-Format





do care!



Der erste deutschsprachige
Leitfaden zum Thema!