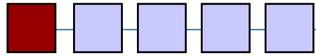


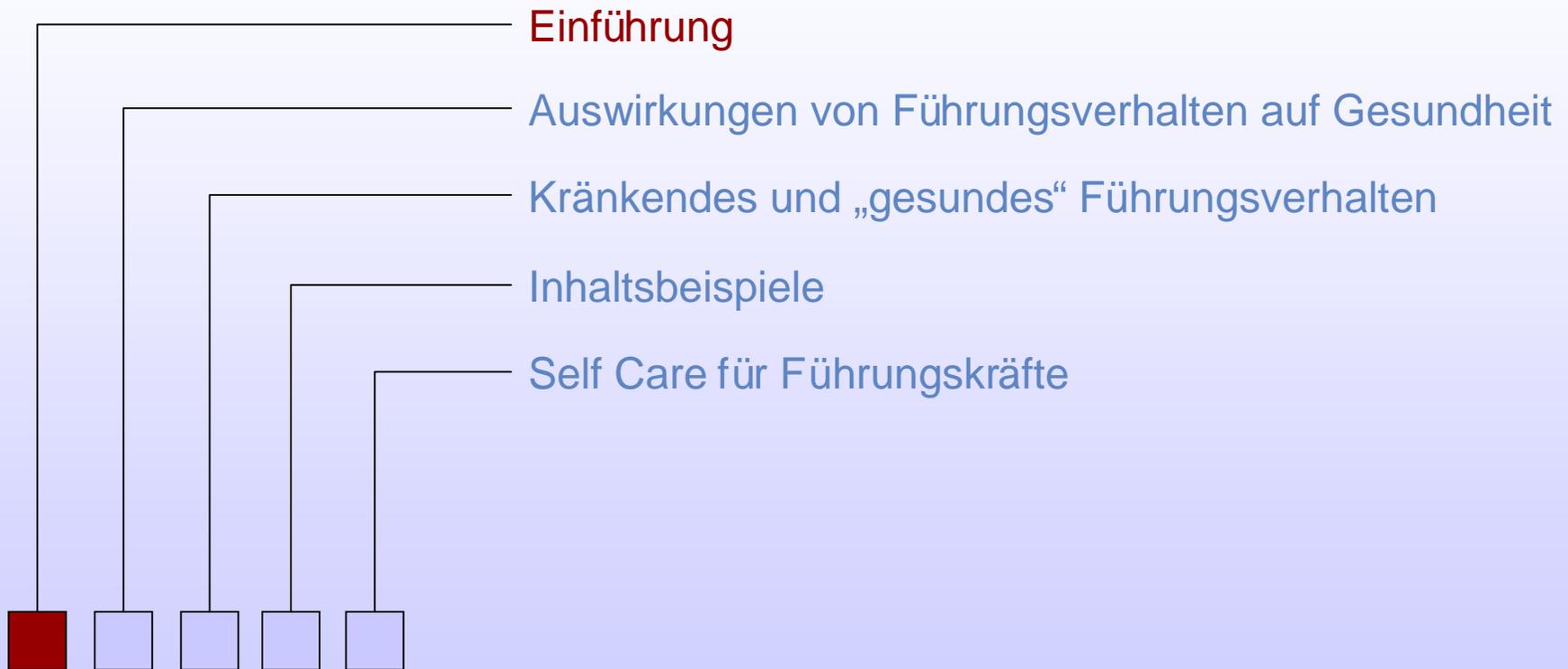
# Chefsache Gesundheitsmanagement:

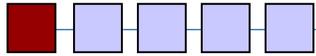
Als Führungskraft gesund bleiben  
– andere gesund führen

Stadtverwaltung Freiburg  
am 17.07.2007



# Übersicht





do care!

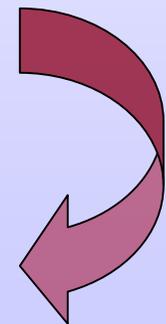
# Wer bin ich?

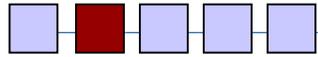
## Anne Katrin Matyssek

Diplom-Psychologin, Psychotherapeutin

- seit 1998 im Bereich BGM tätig
- Schwerpunktthema: Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung

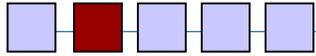
**Chefsache: Gesundes Team – gesunde Bilanz.**  
**Ein Leitfaden zur gesundheitsgerechten**  
**Mitarbeiterführung.**  
Wiesbaden: Universum-Verlag.





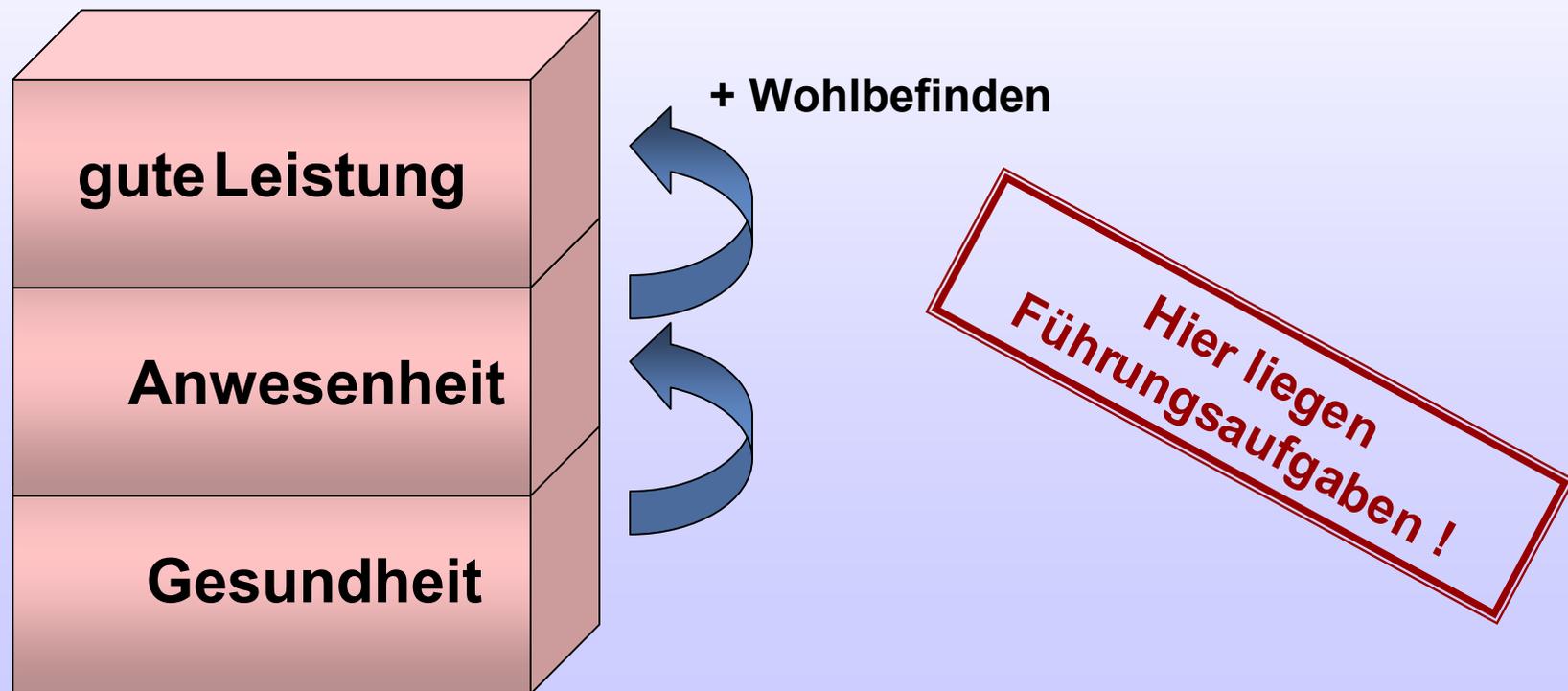
do care!

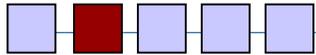
# Auswirkungen von Führungsverhalten auf Anwesenheit und Gesundheit



do care!

# Nur wer anwesend ist, kann Leistung bringen

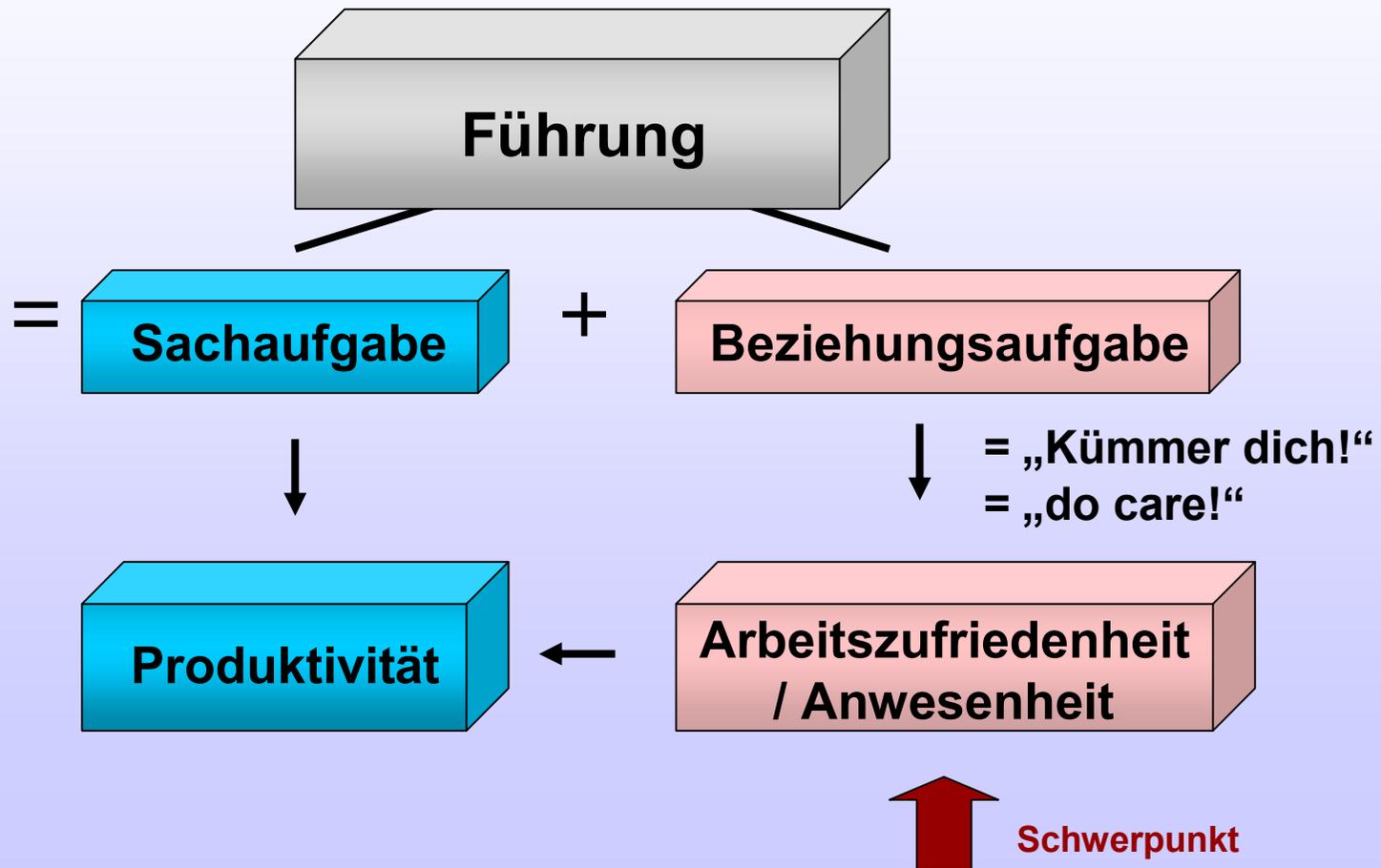


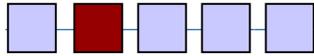


do care!

# Aufgaben der Führungskraft

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





do care!

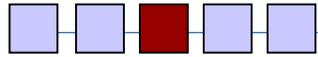
# Studien

**VW-Studie:**

**Eine Führungskraft nimmt ihren Krankenstand mit.**

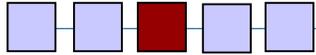
**INQA-Studie „Was ist gute Arbeit?“:**

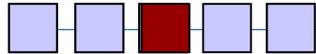
**An 4. Stelle: „vom Vorgesetzten auch als Mensch gesehen werden“**



do care!

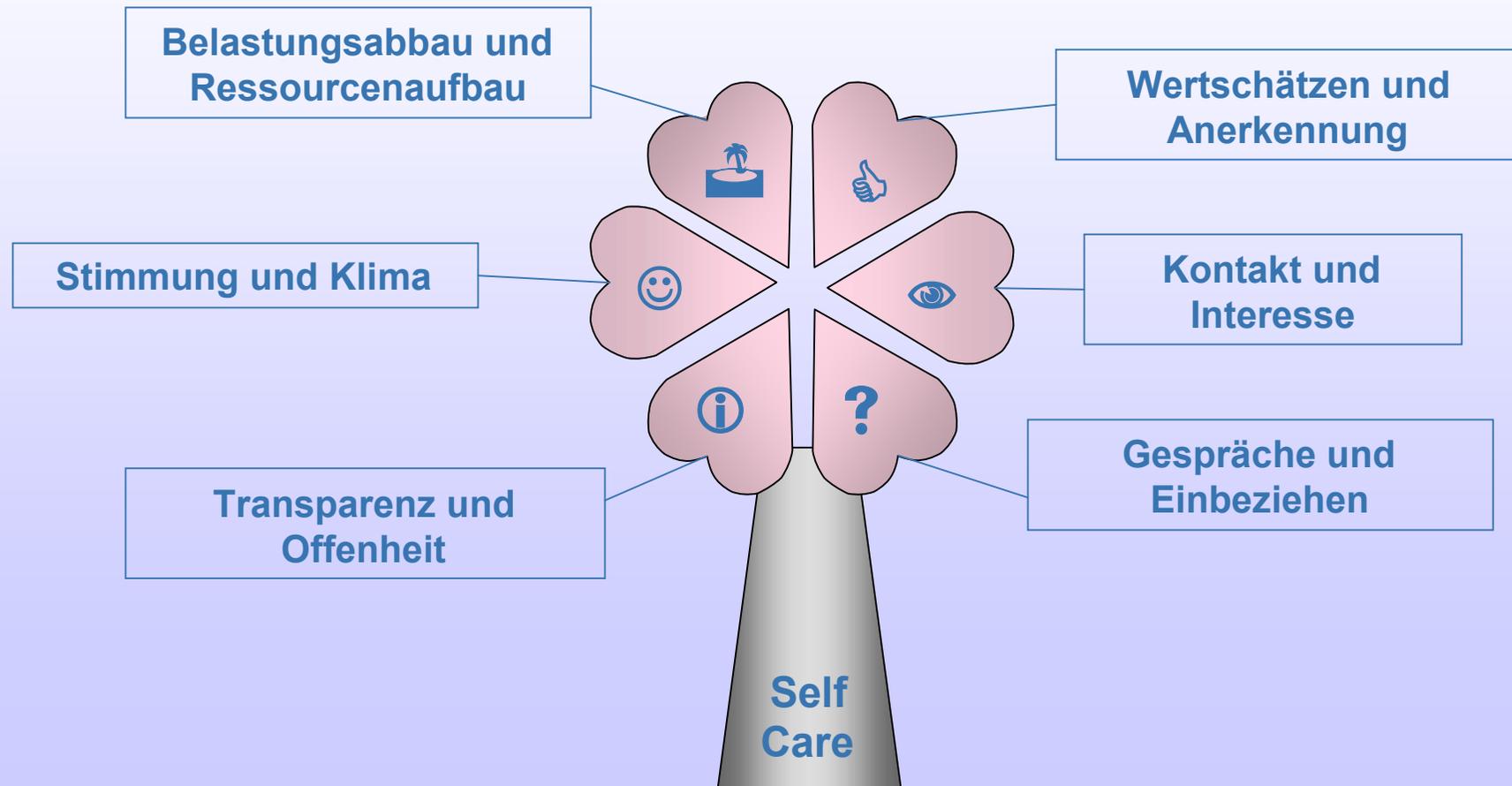
# Kränkendes und gesundheits- gerechtes Führungsverhalten

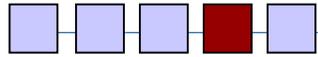




do care!

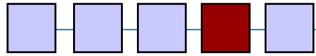
# Dimensionen gesundheitsgerechter Führung





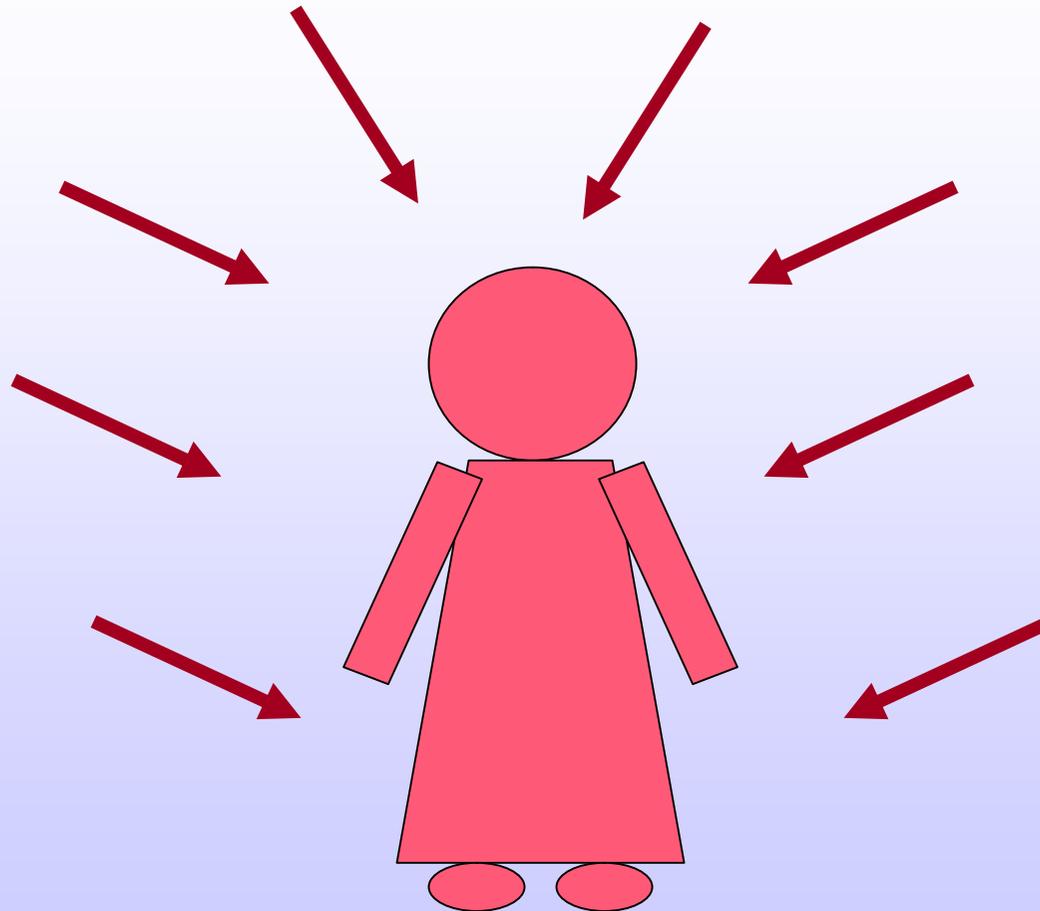
do care!

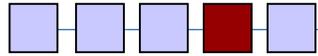
# Inhaltsbeispiel: Umgang mit belasteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



do care!

# Belastungssignale?





do care!

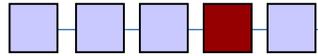
# Do's und Don't's (5 grundsätzliche Regeln) für den Umgang mit einem belasteten Mitmenschen

OBERSTES GEBOT:

**NICHT SELBER REDEN, SONDERN FRAGEN UND ZUHÖREN !!!**

Stress-Symptome ansprechen nach folgenden Vorschlägen (Do's = Blau, **Don't's = Rot**):

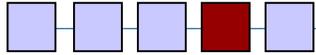
1. Beschreiben, was Ihnen aufgefallen ist: „Ich seh grad: ...“ **(statt: Diagnose)**
2. Fragen, „was los ist“. **(statt: „Haben Sie ein Problem?“)**
3. „Ich mache mir Sorgen und möchte Sie unterstützen.“ **(statt: „helfen“)**
4. „Was brauchen Sie?“ **(statt eigener Vorschläge, diese erst im 2. Schritt)**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



do care!

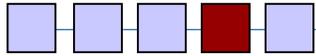
# Inhaltsbeispiel:

# Lob / Anerkennung

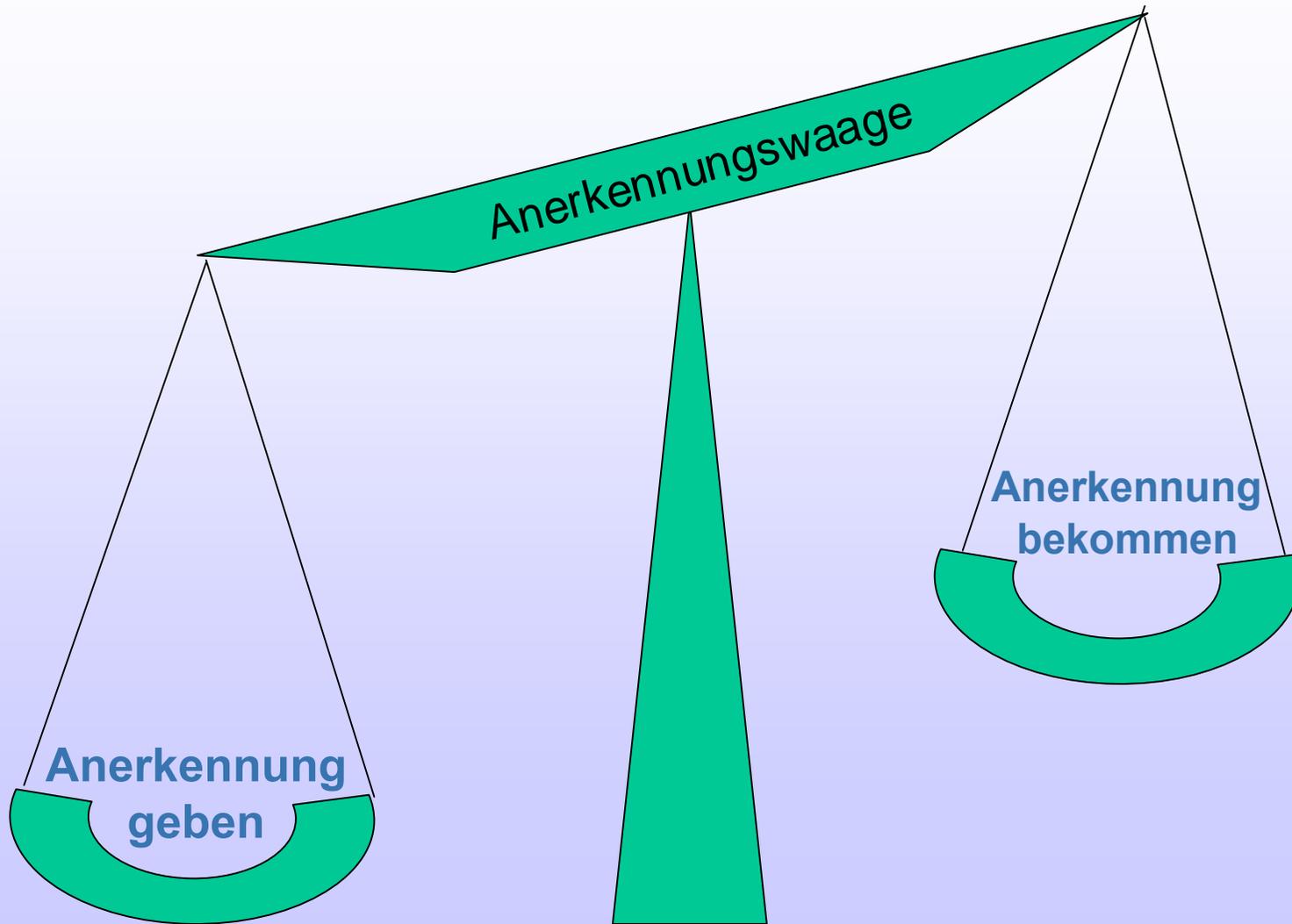


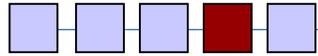
do care!

**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?

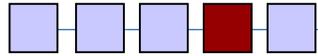
**„Nicht gemotzt ist gelobt genug!“**

**„Mich lobt auch keiner!“**

**„Lob ist auch ‘ne Holschuld!“**

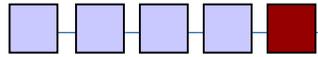
**„Dafür wird der doch bezahlt!“**

**„LOB = Labern ohne Bedeutung“**



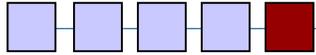
# Tool: Lob / Anerkennung

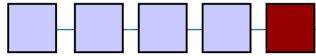




do care!

# self care für Führungskräfte



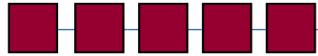


do care!

# 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!
- Etablieren Sie bewusst „Rituale zum Abschalten“!
- Werden Sie Belastungen „los“ (z.B. Aufschreiben)!
- Achten Sie auf Ihre Grenzen – weil Sie es (sich) wert sind ...
- Suchen Sie den Austausch mit anderen!



do care!

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

