

Dr. Anne Katrin Matyssek

FÜHRUNGSKRÄFTE-FLASHLIGHT_40

Alle da, fit, motiviert

Mehr Echte Anwesenheit (EA)

DIGITALE
MATERIALIEN
FÜR MEHR
GESUNDHEIT
IM BETRIEB



Wie schön, Sie sind ganz sicher da und motiviert, wenn Sie sich jetzt die 10' gönnen für dieses 40. Führungskräfte-Flashlight. Es geht ums Voll-Da-Sein.

WORUM GEHT ES HEUTE? UND WIE WIRKT DAS?

- Herr Schiefer kommt morgens zum Dienst und stöhnt: „Schon wieder sind wir nur zu siebt und müssen die Arbeit für 10 machen, weil 3 Leute krank sind! Ich kann bald auch nicht mehr!“
- Frau Lange ist Führungskraft und merkt schon seit längerem, dass durch die vielen Fehlzeiten die Stimmung im Team immer weiter sinkt. Sie macht sich Sorgen um die Gesundheit der anderen und um die Produktivität.

Mit rein physischem Vorhandensein auf dem Werksgelände oder im Büro ist niemandem geholfen. Das wissen wir alle, und dazu konnten Sie ja schon in der Gesundheitspost_19 etwas lesen – darin stand auch, wie Sie damit umgehen, wenn Ihre Team-Mitglieder über Personalmangel klagen. Heute geht es um die Bedingungen für mehr Echte Anwesenheit (EA).



Echte Anwesenheit – was ist das überhaupt?

Voll da, fit, motiviert sein: Echte Anwesenheit ist das Gegenteil von „sich krank zur Arbeit schleppen“ oder „mit den Gedanken ganz woanders sein“.

Sich richtig einbringen. Ohne Präsentismus. Darum geht's.

Was sind Ihre persönlichen Voraussetzungen dafür?

Vermutlich können Sie ziemlich genau sagen, wann Sie das letzte Mal voll da, fit und motiviert gewesen sind.

Für die meisten Menschen gehört Anerkennung dazu; das Gefühl, dass man sich für sie und ihre Arbeit interessiert; dass man sie nach der Meinung fragt und ihre Fachkompetenz einsetzen lässt; dass sie sich fair behandelt fühlen; dass die Stimmung im Team gut ist; und dass es Zeit für Pausen und Erholung gibt.

Wichtige und interessante Aufgaben übertragen zu bekommen, Handlungsspielräume zu haben, Unterstützung durch andere zu bekommen – auch das spielt für viele eine Rolle.

Tauschen Sie sich im Team zu dieser Frage aus: „Was brauchst du / was brauchen Sie, um voll da, fit, motiviert zu sein?“

Und dann schauen Sie, was davon Sie einzeln oder alle zusammen beeinflussen können.

Wann sind
SIE
voll da?
Gehen Sie davon
aus, dass es bei
den anderen
ähnlich ist.

WAS
KÖNNEN
SIE
TUN
?

Die folgenden Mini-Tipps
können Sie direkt am Arbeitsplatz
ausprobieren, um sich
fit und voller Energie im Job
zu fühlen, so dass Sie sagen:



1.

Ich bin stolz auf meine Stärken und (unsere) Erfolge.

Das macht mich stolz und gibt mir Kraft, auch im Trubel.
Bei Stress atme ich erst mal tief durch und langsam aus.
Durchatmen für einen klaren Kopf: So komme ich runter.

2.

Ich achte auf das, was ich brauche und passe auf mich auf.

Dann merke ich auch frühzeitig, wenn ich eine Pause brauche.
SelfCare: Je netter ich zu mir selbst bin, desto ...
... netter bin ich auch zu anderen. Das nützt also allen.

3.

Ich sage offen, wenn mir etwas zu viel wird.

Denn keiner kann ahnen, wann meine Grenze erreicht ist.
Am besten arbeitet es sich, wenn alle da sind. Und:
Wenn wir uns unterstützen, geht vieles leichter – "do care!"

Zum Ausdrucken

Damit alle da, fit, motiviert sind ...

- ... achten wir v.a. auf die Stärken der anderen**
- ... zeigen wir einander, dass wir uns schätzen**
- ... schauen wir, wie es den anderen geht**
- ... begegnen wir uns offen und mit Respekt**
- ... freuen wir uns gemeinsam über Erfolge**
- ... erinnern wir einander an Pausen, Trinken & Co.**

Alle da, fit, motiviert – das wünsche ich Ihrem ganzen Team.

Denn je mehr Team-Mitglieder "voll da" sind und sich engagiert einbringen, desto höher ist die Produktivität. Dann fällt es auch leicht, der Arbeit und dem Miteinander Positives abzugewinnen:

- Die Führungskraft hat mehr Freude an der Führung; es führt sich leichter, wenn alle da sind.
- Die Teams sind produktiver und engagierter: Der Blick auf das, was gut läuft, motiviert.
- Die Team-Mitglieder fühlen sich wohler im Job, weil sie sich gesehen fühlen, auch als Mensch.

Hängen Sie gern einen Ausdruck von Seite 6 für alle sichtbar auf.

WENN JEDE/R
GUT FÜR SICH
SORGT, IST
FÜR ALLE
GUT GESORGT:
do care!

Auf diese Weise können Sie einander leichter an die Inhalte erinnern.

Unverzichtbar für Echte Anwesenheit: Psychologische Sicherheit

Alle müssen sich trauen, auf ihre Grenzen hinzuweisen, BEVOR sie erreicht sind. So lassen sich Überlastung und Fehlzeiten verhindern.

Es kostet Mut zu sagen: „Das brauche ich, um weiter fit, da und motiviert zu sein“ – aber es ist einleuchtend, dass dieser Schritt sinnvoll ist.

Sie kennen das ja schon: Bis hierher ist dies der Text, den auch Ihre Mitarbeitenden lesen – und nun folgen Seiten, die sich speziell an Sie als Führungskraft richten. Speziell zur heutigen Ausgabe empfehle ich Ihnen auch die Gesundheitspost_18 (Miteinander gesund gestalten).

ALS FÜHRUNGSKRAFT DAS TEAM-KLIMA IM BLICK HABEN

Gestalten Sie ein Meeting mit diesen Fragen an jede/n einzelne/n und ans ganze TEam.:

Was macht mich
beschwingt?

Was lässt uns
miteinander
lachen?

ALLE DA, FIT, MOTIVIERT



Wie habe ich schon
mal die gute Stimmung
im Team gefördert?



WENN EBEN NICHT ALLE DA, FIT, MOTIVIERT SIND: DAS TEAM-KLIMA RETTEN

Weil Krankheit zum Leben gehört und Fehlzeiten zum Arbeitsleben und weil dann eben das Team-Klima leidet, ist es Ihre Aufgabe, das Rest-Team zu stärken. Klingt arg, ist aber machbar.

Das Wichtigste: So zu tun, als wäre alles normal, hat keinen Zweck! Es ist eben nicht alles so wie immer. Dass deutlich zu sagen, ist eine Ihrer Aufgaben. Bitte denken Sie nicht: „Das ist doch eh klar“ – der Unterschied liegt genau darin, dass Sie es aussprechen. Machen Sie den Ausnahmezustand transparent:

Damit zeigen Sie:
„Ich sehe das!“

„Ich weiß, es sind harte Zeiten.“

„Es arbeitet sich ANDERS, als wenn alle da sind.“

„Hier sind viele Anpassungen nötig, weil wir so wenige sind.“

„Manch einer empfindet vielleicht Ärger, das ist normal.“

Und dann geht es darum, die Anwesenheit der anwesenden Team-Mitglieder zu würdigen:

Damit zeigen Sie
abermals:
„Ich sehe das

„Schön, dass Sie (trotzdem) da sind!“

„Das ist nicht selbstverständlich.“

„Sie könnten sich auch krankmelden, aber Sie sind hier.“

„Umso wichtiger, dass Sie gut auf sich aufpassen!“

„Warum sind Sie gern hier? Tag für Tag – was motiviert Sie?“

**Für die Mehrarbeit danken.
PERSÖNLICH.**

„Im Namen des Betriebs, des ganzen Teams, aber auch von mir ganz persönlich (!): DANKE!“

„Sie wissen, ich kann keine Wunder bewirken, aber gibt es etwas, das ich Ihnen Gutes tun kann?“

**Auch damit zeigen Sie wieder:
„Ich sehe das!“ („und es ist mir nicht egal“)**

**Nötig sind vermutlich auch
strukturbezogene Maßnahmen:**

- + Mitsprache bei der Verteilung der Mehrarbeit ermöglichen
- + Priorisieren (tun Sie eh): Was kann erstmal liegen bleiben?
- + Abhilfe: „Ich werde versuchen ... (Aushilfe, Krisenplan, Leitungsgespräch), um Sie vor Überlastung zu schützen“

**Je mehr voll da sind,
desto weniger fehlen.**

DIESER SPRUCH BEINHALTET EINE SIMPLE WEISHEIT:

Fehlzeitenreduzierung und Anwesenheitserhöhung sind zwei Wege zum selben Ziel. Das Ergebnis ist dasselbe. Und wenn die Anwesenheit auch noch „echt“ ist, wenn also Ihre Team-Mitglieder voll da und engagiert sind, dann stimmt auch die Produktivität.

Es macht VIEL mehr Spaß,
Echte Anwesenheit (EA)
zu erhöhen
als Fehlzeiten zu senken.

Allein schon das Wort „Fehlzeiten“ schreckt Menschen ab. Geben Sie es ruhig zu: Es ist auch für Sie nicht gerade das Lieblingsthema.

Aber dafür zu sorgen, dass Ihre Team-Mitglieder und Sie als Führungskraft sich am Arbeitsplatz wohler fühlen – DAS ist ein attraktives Ziel. Mit demselben Ergebnis.

„Aber dass der Meier sich das Bein gebrochen hat, hat doch nix mit seinem Wohlbefinden im Job zu tun!
Und ICH kann da schon mal gar nix dran ändern!“

Falls die grüne Wolke auch Ihre Einwände beinhalten sollte: Genau richtig! Sie sind nicht verantwortlich für den Beinbruch, und an dem Beinbruch als solchem können Sie als Führungskraft auch nichts ändern. Stimmt.

Aber Sie können sehr wohl etwas tun für Echte Anwesenheit in diesem Zusammenhang:

Wenn Sie das Team-Klima positiv gestalten, nutzt der Kollege Meier vielleicht seinen gelben Schein nicht bis zum letzten Tag (der Schein beinhaltet ja nur eine Prognose). Wenn er sich wohlfühlt im Team, kommt er vielleicht ohne Genesungsgefährdung früher zurück.

Und die anderen, die ja eine Zeit lang für Herrn Meier mit-arbeiten mussten, werden, wenn das Klima stimmt, auch IHNEN ZULIEBE vorübergehend (!) die Mehrarbeit übernehmen.

Das ist Positives Fehlzeiten-Management (POSFZM).

EIN MINI-WORKSHOP-VORSCHLAG FÜR SIE UND IHR TEAM

Sammeln Sie Antworten zur Frage: „Wenn bin ich voll da, fit, motiviert?“

Sortieren Sie die Antworten zu den 6 Baumblättern:

- Anerkennung
- Interesse / Gesehen-Werden
- Einbezogen-Werden
- Fairness / Durchschaubarkeit
- Team-Klima
- Erholung / Pausen



Wie Sie an das Plakat kommen, sehen Sie auf Seite 15.

Schauen Sie im nächsten Schritt: „Wann hat es das schon mal gegeben?“

Und dann stellen Sie die Frage: Wie können wir noch mehr von diesen Bedingungen für mehr Echte Anwesenheit (EA) schaffen?

Wenn Sie mögen, leiten Sie daraus noch Maßnahmen-Paketchen ab. **Viel Erfolg!!**

Falls Sie übrigens wünschen, dass ein/e ausgebildete/r Trainer/in für mehr Echte Anwesenheit so einen Workshop mit Ihrem Team macht, mailen Sie einfach an: alle-da@do-care.de

Angebot – speziell für diese 40.e Ausgabe

Wenn Sie ein gern ein Plakat mit den Tipps von Seite 5 und Seite 6 aus dieser Gesundheitspost hätten, schicken Sie (nur aus Deutschland!) einfach einen mit 1,60 € frankierten an Sie adressierten A4-Rückumschlag an: *Dr. Anne Katrin Matyssek – do care! – Urbacher Weg 80c – 51149 Köln*

Haben Sie das Gefühl, dass ohne Sie eben nicht „alle da, fit, motiviert“ wären? Beruflich? Privat?

Als Führungskraft SIND Sie natürlich für vieles verantwortlich. Aber eben auch dafür, sich nicht zu überlasten.

Aus diesem Grund wird das **41. Führungskräfte-Flashlight** sich mit genau mit diesen Fragen beschäftigen:

- Wie stark ist Ihre mentale Belastung?
- Und wie kommen Sie mit Mehrfach-Belastung – z.B. als Eltern, mit häuslicher Pflege, mit Ehrenamt – klar?

Im nächsten Flashlight geht es also um das Thema „**Mental Overload**“ und um die Frage, wie Sie und Ihre Team-Mitglieder dieses Phänomen verhindern und bewältigen.

Leseprobe zur Gesundheitspost: www.do-care.de/gesundheitspost

In der 4. Staffel der Führungskräfte-Flashlights geht es um die Themen:

Zeit-Management, Erholung, Job-Crafting (statt Kündigung),
„alle da, fit, motiviert“, New Work, Generationen-Management,
Mental Overload, Psychische Erste Hilfe, Narzissmus, Vertrauen,
Mehrfach-Belastungen sowie unsere inneren Antreiber

**FÜR WEITERE
INFORMATIONEN
SCHAUEN SIE DOCH
EINFACH MAL AUF
WWW.DO-CARE.DE**

*Wenn Sie Antworten auf andere Fragen suchen,
finden Sie hierzu vielleicht Tipps auf meiner Website.
www.do-care.de*

do care!

Passen Sie gut auf – auf sich und die anderen!