

Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung durch Emotionsmanagement



- Ein Seminar für Führungskräfte zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung -

Zielgruppe Führungskräfte:

- Führungskräfte als Mitgestalter von Arbeitsbedingungen
- Führungskräfte als Vorbilder
- Führungsverhalten hat Auswirkungen auf Mitarbeiter
- Führungskräfte stehen selbst unter Druck
- Führungskräfte handeln auf Kosten ihrer Gesundheit

Ziele des Seminars

- **Stärkung des Bewusstseins der Teilnehmer** für ihre Einflussmöglichkeiten auf die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen
- **Sensibilisierung der Teilnehmer** für die Auswirkungen ihres Führungsverhaltens auf die Motivation und Leistungsbereitschaft, das Befinden und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter
- **Verdeutlichung der Auswirkungen** des eigenen Führungsverhaltens auf die eigene Person
- **Veränderung der Denkgewohnheiten** um die Teilnehmer zu befähigen, dem Führungsverhalten zugrunde liegende Denkgewohnheiten so zu verändern, dass Mitarbeiterorientierung, persönliches Wohlbefinden und Effizienz gefördert werden.

„Es sind nicht die Dinge, welche die Menschen belasten, sondern es ist ihre Ansicht von den Dingen“
Epiktet, römischer Philosoph

Beispiele für negativ erlebtes Führungsverhalten und die Auswirkungen auf Emotionen, körperliche Reaktionen, Verhalten und Einstellungen der Mitarbeiter

Vorwürfe über lange Krankheit vor Kollegen	menschliche Enttäuschung; Innere Kündigung; Ärger; Wut; Kränkung; Griffel fallen lassen; Entscheidung „So nicht mit mir“
Chef schmückt sich mit fremden Lorbeeren	Ärger; Wut; Gesicht verzogen; Zähne zusammengebissen; Ergebnisse dem Chef zuletzt gezeigt, vorher extern präsentiert; Rachedgedanken „jetzt erst recht, dem zeig ich's“
Ungerechtfertigter Anschiss wegen Zeitverzögerung bei einer Dokumentation	Verärgerung; „ungerechte Behandlung“; Niedergeschlagenheit; Motivation im Keller

Schwierige Führungssituationen sind zum Beispiel

- die einen Konflikt beinhalten
- in denen Unsicherheit über das richtige Vorgehen besteht
- in denen ein perfektionistischer Anspruch an die eigene Person vorliegt
- in denen Führungskräfte befürchten, ihre Aufgabe aufgrund mangelnder sozialer Kompetenz nicht entsprehen zu können
- in denen es zur Äußerung starker Emotionen beim Gesprächspartner kommt
- in dem man mit innerlich gekündigten Mitarbeitern umgehen muss
- die aufgrund eigener rigider Denkweisen eskalieren und sich durch starken Ärger, Ungeduld mit sich und/oder anderen und Abwertung der eigenen Person/der anderen äußern.

Diese und andere schwierige Führungssituationen sind bei den Führungskräften und in der Regel auch bei den Mitarbeitern mit starken Gefühlen von Wut (Person im Focus), von Ärger (Dinge im Focus), von Angst vor Unbehagen, Angst vor Selbstwertverlust, Scham und Schuldgefühlen verbunden.

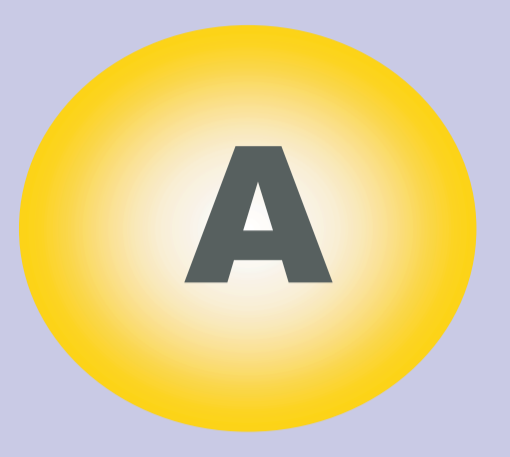
Dabei entstehen sog. emotionale Blockaden, die die situationsangemessene Handlungsfähigkeit erheblich beeinträchtigen und damit die Führungsarbeit erschweren. Sie können einher gehen mit Gedanken wie „ich bin machtlos“, „ich darf mein Gesicht nicht verlieren“, „da mache ich mich unbeliebt“ u.s.w.

Im Rahmen von Seminaren oder Coaching können die dem Führungsverhalten zugrundeliegenden Denkweisen (und Überzeugungen) herausgearbeitet werden. Die Teilnehmer werden angeleitet, ihr Denken und ihre Einstellungen mit Hilfe der Vernunft zu überprüfen, neue hilfreiche Denkweisen zu entwickeln und sich damit neuen Handlungsspielraum zu eröffnen.

Das ABC der Emotionen - Alltagsverständnis

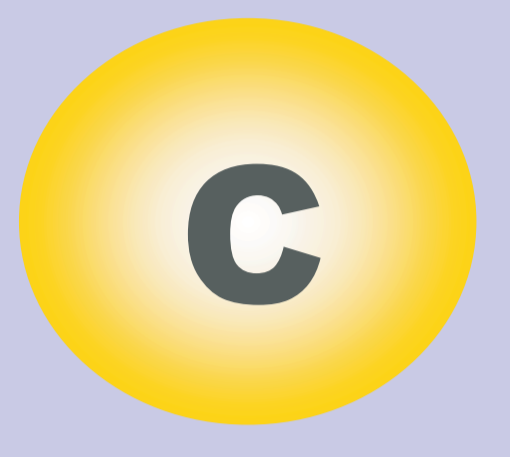
Im Alltagsverständnis verursacht ein

Ereignis
z. B. ein Mitarbeiter folgt meinen Anweisungen nicht



die

emotionale Reaktion
z. B. Ärger, Wut



Das ABC der Emotionen - wissenschaftliche Fakten

Nach wissenschaftlicher Erkenntnis löst ein

Ereignis
z. B. ein Mitarbeiter folgt meinen Anweisungen nicht

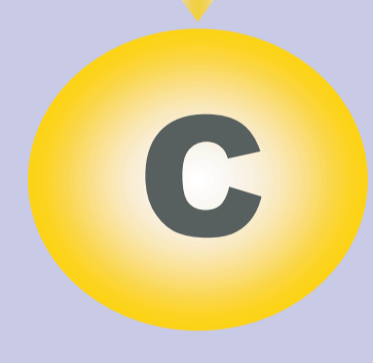


Einstellungen
z. B. jeder Mitarbeiter muss meinen Anweisungen folgen.



aus, die ihrerseits die

Emotionen
z. B. Ärger, Wut



verursachen

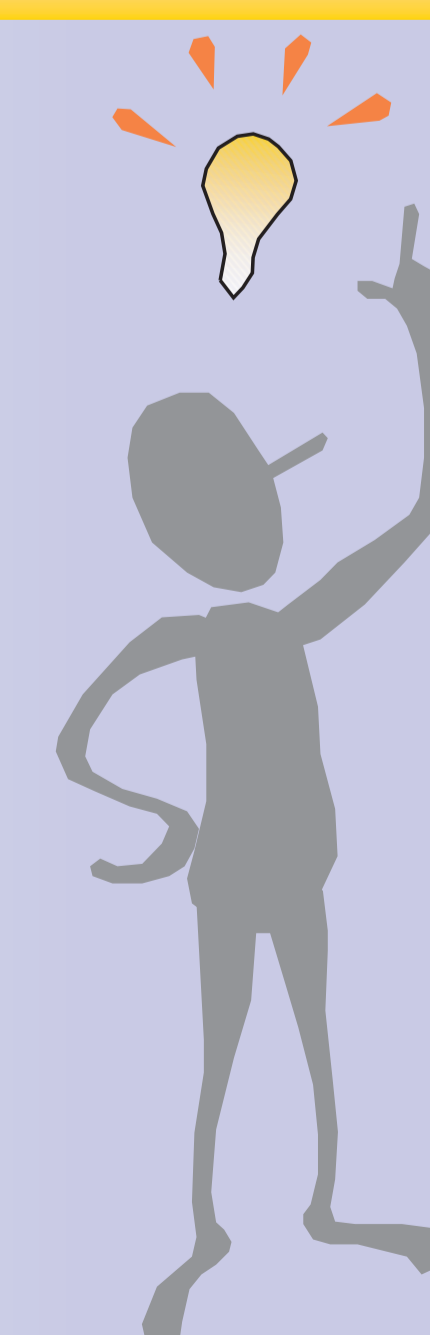
Die "Anatomie" von Wut / Ärger / Feindseligkeit



Die drei Schritte zum Ärger:

- Ich setze eine Regel.
- Die Regel muss unbedingt eingehalten werden.
- Wer sie nicht einhält, ist als Person nicht akzeptabel.

Die Alternative zu Wut / Ärger / Feindseligkeit



Der Weg zu angemessener Bewältigung von Frustration / Enttäuschung / Bedauern:

- Ich setze eine Regel.
- Es ist sehr wichtig und in hohem Maße wünschenswert, dass die Regel eingehalten wird.
- Ich bewerte eine Regelverletzung ausdrücklich negativ, nicht aber die Person.