

Gesundheitsförderndes Führen mit wertschätzenden Dialogen

Brigitta Geißler-Gruber
Vortrag zum Herunterladen auf
www.arbeitsleben.com

9. Oktober 2007



Übersicht: Statements

1. **Selbstwert** ist eine Wohlbefindens- und Arbeitsfähigkeitsressource: Anerkennungskrisen kränken. **An-Erkennung** wirkt selbstwert-erhöhend.
2. **Arbeitswirklichkeiten**: Unternehmensleitbilder mit MitarbeiterInnenorientierung vs. Pflege betrieblichen Beziehungsvermögens: *Woran genau erkennen MA, dass sie Ihrem AG kostbar und wertvoll sind?*
3. **Gesundheitsfördernde MitarbeiterInnenführung** basiert auf Führungspersönlichkeit UND systematischen und einfachen Ritualen und Werkzeugen: Wertschätzende Dialoge geführt von operativen Führungskräften mit allen MA.



Mangelnde Anerkennung kränkt:

Quelle: J. Siegrist: Relatives HerzKreislauf-Risiko bei hoher bzw. keiner Anerkennung und hoher Verausgabebereitschaft

Normalgewichtige ohne Anerkennungskrise (1.0)



Normalgewichtige mit Anerkennungskrise (3.07)



Übergewichtige ohne Anerkennungskrise (4.57)



Übergewichtige mit Anerkennungskrise (7.45)



Die Chance, dass sich die **Arbeitsfähigkeit erhöht**, ist bei

- verstärkten körperlichen Freizeitaktivitäten: 1,8-fach
- verringerten monotonen Tätigkeiten: 2,1-fach
- **erhöhter Anerkennung durch Vorgesetzte: 3,6-fach**

Ergebnisse von finnischen Längsschnittstudien 1981-1992, nach: Ilmarinen und Tempel, 2002: 249



Lob/Bewunderung ¹ An-Erkennung

Lob/Bewunderung

- Aktuelles Kompliment
- Leistungs-Beurteilung
- Absichtsvoll

Modus: **SAGEN**

- Fokus auf „Leistung“
- Lob als Unterscheidung zwischen „Leistungs-trägerInnen und Leistungsschwachen“

Anerkennung

- Wertschätzung
- Aktives Zuhören & Verstehen
- Absichtslos

Modus: **FRAGEN**

- MA werden „interne BeraterInnen für Arbeit & Arbeitsfähigkeit“



Übersicht: Statements

1. **Selbstwert** ist eine Wohlbefindens- und Arbeitsfähigkeitsressource: Anerkennungskrisen kränken. Auffallen, Aufmerksamkeit-Erhalten, und **An-Erkennung** wirken selbstwert-erhöhend.
2. **Arbeitswirklichkeiten:** Unternehmensleitbilder mit MitarbeiterInnenorientierung vs. Pflege betrieblichen Beziehungsvermögens: *Woran genau erkennen MA, dass sie ihrem AG kostbar und wertvoll sind?*
3. **Gesundheitsfördernde MitarbeiterInnenführung** basiert auf Führungspersönlichkeit UND systematischen und einfachen Ritualen und Werkzeugen: Wertschätzende Dialoge geführt von operativen Führungskräften mit allen MA.



Übersicht: Statements

1. **Selbstwert** ist eine Wohlbefindens- und Arbeitsfähigkeitsressource: Anerkennungskrisen kränken. **An-Erkennung** wirkt selbstwert-erhöhend.
2. **Arbeitswirklichkeiten:** Unternehmensleitbilder mit MitarbeiterInnenorientierung vs. Pflege betrieblichen Beziehungsvermögens: *Woran genau erkennen MA, dass sie ihrem AG kostbar und wertvoll sind?*
3. **Gesundheitsfördernde MitarbeiterInnenführung** basiert
 - auf Führungspersönlichkeit UND systematischen und einfachen Ritualen und Werkzeugen:
 - Wertschätzende Dialoge geführt von operativen Führungskräften mit allen MitarbeiterInnen.
 - Ein Schwächenfokus behindert Förderung von Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit.



Was sehen Sie?

0,9 %

99%

$$1 + 3 = 4$$

$$2 + 4 = 6$$

$$3 + 2 = 5$$

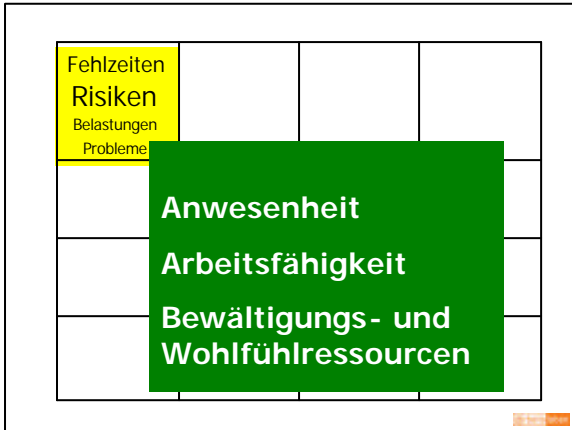
$$5 + 1 = 6$$

$$2 + 2 = 5$$

Ganzheitlich:

0,1%





Gesundheits- und Arbeitsfähigkeit-fördernde Jahresgespräche zw. Führung und MA

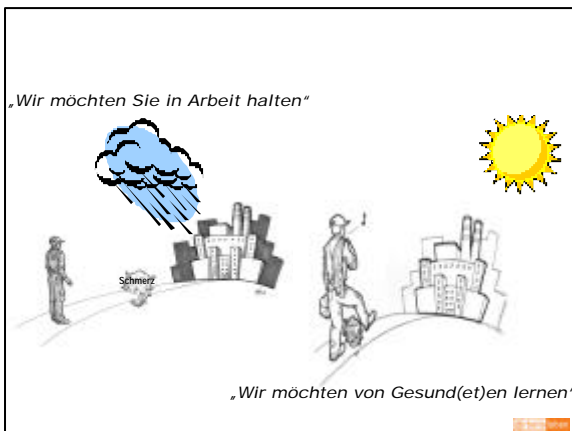
Gesunde und Gesundete
mit relativ wenigen oder gar keinen Fehlzeiten über längere Zeiten

Anerkennender Erfahrungsaustausch
„Von Gesund(et)en lernen“

Gesundheitlich Gefährdete und (Langzeit-) Erkrankte

Achtsames Arbeitsbewältigungsgespräch
„In Arbeit halten“

© Schäffer-Poeschl Verlag

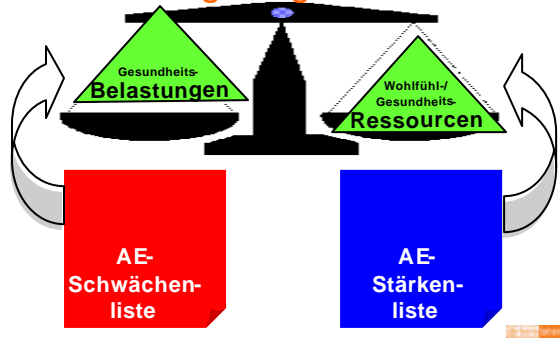


Anerkennender Erfahrungsaustausch: Leitfragen und Dialog-Notiz

Datum:	Name:	Min:
Dialog-Ergebnisse		
Stärken der Arbeit/des Unternehmens	Antworten auf die Fragen: - Was gefällt bei der Arbeit (am meisten; was ist es im Besonderen)? - Auf was ist man stolz im Unternehmen (am meisten; was ist es im Besonderen)? - Was macht das Unternehmen für die Gesundheit/Arbeitsfähigkeit der MA?	
Schwächen der Arbeit/des Unternehmens	Antworten auf die Fragen: - Was belastet und stört (am meisten; was ist es im Besonderen)? - Was würden Sie an meiner Stelle als erstes weiter verbessern?	
Arbeiten bis 65?	Antworten auf die Frage: Können Sie sich vorstellen, dass die KollegInnen Ihrer Abteilung, den Beruf bis zum 65. Lebensjahr ausüben können und wollen? • Wenn ja: Wie kann man das erhalten? • Wenn nein: Wie kann man das fördern?	

© Schäffer-Poeschl Verlag

AE-Auswertung und Schlussfolgerungen im Betrieb



Grafik: Thomas Pissmann 2003



*Anerkennender Erfahrungsaustausch mit Gesund(et)en
ein Weg aus der Unachtsamkeit?!*

Gesundheitsfördernde Führungsinstrumente in Form wertschätzender Mitarbeitergespräche¹



Erhältlich im Buchhandel und
über office@arbeitsleben.com

office@arbeitsleben.com