

FACT SHEET

Gesunde Führung

- Kurz und bündig -

0160 15034264
06146-839962

kontakt@fritsch-kuempel.de

Lahnstraße 4,
65239 Hochheim



Miriam Fritsch-Kümpel

Diplom-Psychologin, Dr. cand. rer.-physiol.
Beraterin, Trainerin und Coach (seit 2007)
Jahrgang 1977
Geschäftsführerin Lotus-Strategie Wiesbaden.
Dozentin an der Zürich International Business School und Boston Business School.

www.fritsch-kuempel.de
www.lotus-strategie.de

Gesund Führen – was bedeutet das?

1. Selbstfürsorge

- im Stress kurz auf Distanz gehen
- mental Stress bewältigen zum Beispiel durch Erinnern an Erfolge
- gut für mich selber sorgen
- richtig Pause machen: Distanz und Kontrast herstellen
- in Gedanken noch mal den Tag durchgehen und Frieden mit Unerledigtem machen
- Abhaken und einen Plan für morgen machen
- ein Abschluss-Ritual etablieren
- belastende Dinge aufschreiben
- für ausreichend Schlaf sorgen
- Sport, Bewegung und Entspannung in den Alltag integrieren
- soziale Kontakte pflegen

2. Stressminimierung

- sich der Stressoren und der eigenen Stressreaktion bewusst werden
- den eigenen Beitrag zur Stresssituation analysieren
- den inneren Stressverstärker („Antreiber“) kennen und ihn bewusst „außer Kraft setzen“ durch positive Selsbtinstruktion
- anderen kommunizieren, dass man selber unter Stress steht
- sich der eigenen Mimik bewusst werden
- Vorbild sein
- Instrumentelle Stressbewältigung: was Sie tun können, um Stress zu mindern?
- den Mitarbeitern soziale Unterstützung geben
- ansprechbar sein, Rücken stärken und Fehler erlauben
- an Erfolge erinnern und damit das Selbstwertgefühl stärken
- achtsam sein, was die Ansteckung durch Stress betrifft

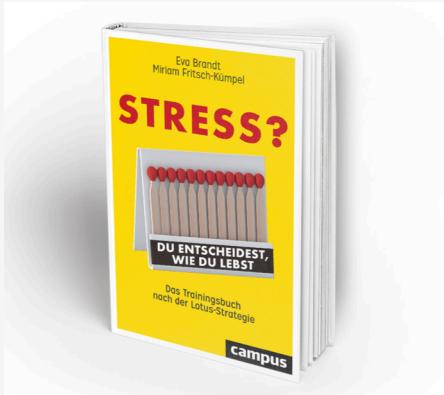
3. Anerkennung und Wertschätzung

- Eine neue Grundhaltung „Erwisch ihn, wenn er gut ist“
- sich die größten Stärken jedes Mitarbeiters bewusst machen
- sich für den Einsatz bedanken
- 3x mehr loben als kritisieren
- negative Kritik immer mit konstruktiven Verbesserungsvorschlägen verbinden
- Kritik immer auf konkretes Verhalten beziehen
- WWW-Regel bei Kritik: Wahrnehmung, Wirkung, Wunsch
- Anerkennung echt und authentisch geben

FACT SHEET

Gesunde Führung

- kurz und bündig -



PUBLIKATION

- „Stress? Du entscheidest wie Du lebst!“ Erschienen im Campus-Verlag, Buch, März 2018



FORSCHUNG

- Unimedizin Mainz
Stressverarbeitung bei Patienten mit
chronischem Schmerz und
chronischem Juckreiz im Vergleich

4. Aufmerksamkeit

- mich für die Person des Mitarbeiters interessieren
- morgendliche persönliche Begrüßung aller Mitarbeiter
- Willkommensgespräche führen nach jeder Abwesenheit
- Jedem Mitarbeiter zum Geburtstag gratulieren
- Interesse zeigen an jedem Mitarbeiter
- Überlastungssymptome frühzeitig wahrnehmen
- Sensibel sein für Veränderungen beim Mitarbeiter (im Verhalten, in der Leistung, im Erscheinungsbild)
- den Kontakt in längeren AU-Zeiten halten
- persönliche Gespräche mind. 1x jährlich mit jedem Mitarbeiter
- Entspannung und kleine Atemübungen in den Alltag einbauen

5. Transparenz

- Transparenz über eigenes Wertesystem schaffen
- berechenbar sein
- möglichst alle gleichzeitig informieren
- Transportieren Sie Sinnhaftigkeit, Verständlichkeit und Handhabbarkeit von Aufgaben und Tätigkeitsfeldern
- Abwägungen treffen, wann Mitarbeiter in Entscheidungen eingebunden werden müssen und wann nicht
- Emotionen zeigen, kein Pokerface
- auf Ironie und Sarkasmus verzichten
- sich positionieren und gleichzeitig unternehmerisch Denken zeigen

6. Betriebsklima

- mit allen lachen, nicht nur mit den Lieblingen
- bei allen Mitarbeitern um einen positiven Kontakt bemüht sein
- Aufmerksamkeit gerecht verteilen
- Gemeinschaftsevents organisieren
- auf positive Atmosphäre in Meetings achten
- daran arbeiten, auch die eigene Stimmung anzupassen
- sich seiner Vorbildrolle bewusst sein
- auf die eigene Mimik achten (Lächeln wirkt ansteckend)

7. Kommunikation und Konfliktverhalten

- Mitarbeitergespräche gezielt vorbereiten
- Gespräche immer in einer wertschätzenden Grundhaltung führen
- offen sein für den Perspektivwechsel
- im Gespräch vor allen Fragen stellen („wer fragt, der führt“)
- Mitarbeiter auch bei der Arbeitsgestaltung einbeziehen
- konstruktive Gesprächstechniken anwenden (u.a. Ich-Botschaften und Aktives Zuhören)
- in der Gesprächsführung auch auf nonverbale Signale achten (Mimik, Gestik, Tonlage)
- sensibel sein für Konfliktsymptome