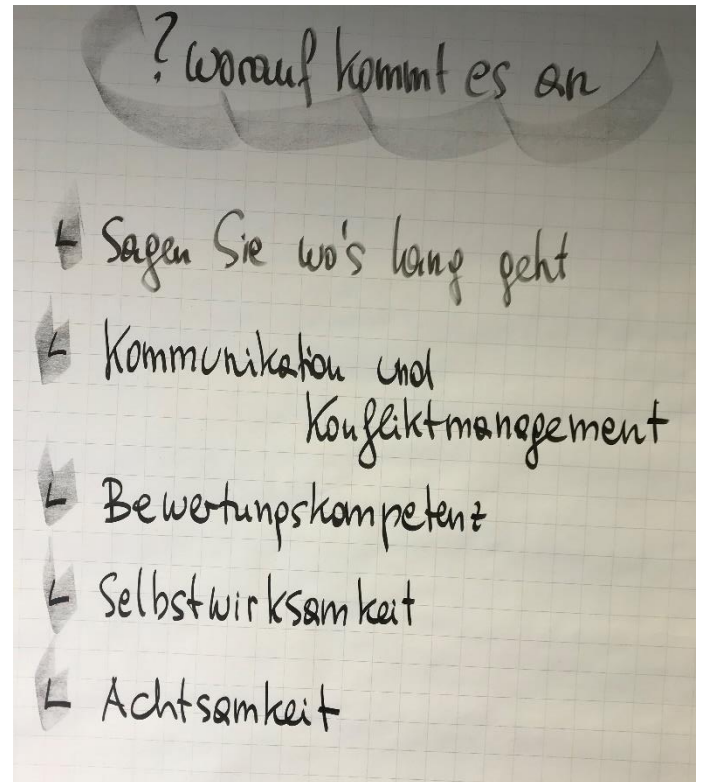


Online-Veranstaltung am 23.11.2021

Gesundes Führen wirkt auf beide Seiten: für die Führungskräfte und die MitarbeiterInnen

Wenn es gelingt, eine Vertrauenskultur zu etablieren, wird mit weniger Stress und Reibungsverlust, mehr möglich.

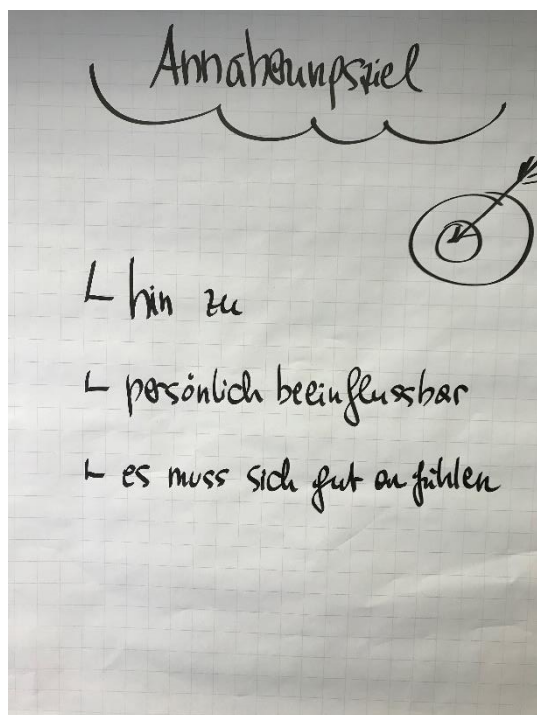


Rahmenbedingungen beispielhaft – Klarheit ist gerade in unsicheren Zeiten wichtig.

Vielleicht braucht es auch besondere/spezielle Regeln

Visualisieren / sichtbar machen ist wichtig, damit sich alle daran halten können (Orientierung haben)

Aber auch eine klare / positive Zielformulierung gibt Fokus und stärkt

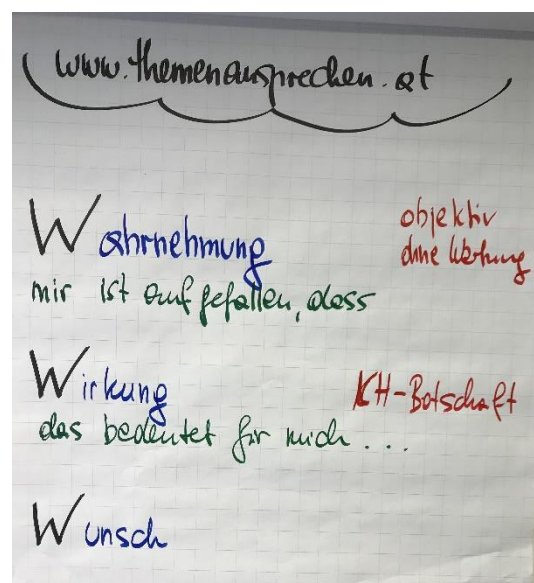


Im Falle eines Konfliktes ist es möglich, dass die Konfliktparteien gemeinsam eine Lösung finden, solange sie im Reden bleiben. Ist es vorbei, dass sie miteinander reden, sondern dann übereinander (sie suchen sich Verbündete) ist es Zeit, sich Unterstützung zu holen. Und zwar von einer Person, die nicht am Konflikt beteiligt ist und somit vermitteln kann (KollegIn, Vorgesetzte(r), Externe,..).

Die 5 Finger helfen uns, unsere nur negative Sichtweise aufzuweichen. Unsere Sichtweise verändert sich und damit automatisch unsere Haltung, wie wir mit einer Situation umgehen. D.h. einzig und alleine unsere Gedanken sind schon ein Schlüssel, dass aus einer Situation (einen Gespräch) etwas anderes werden kann.

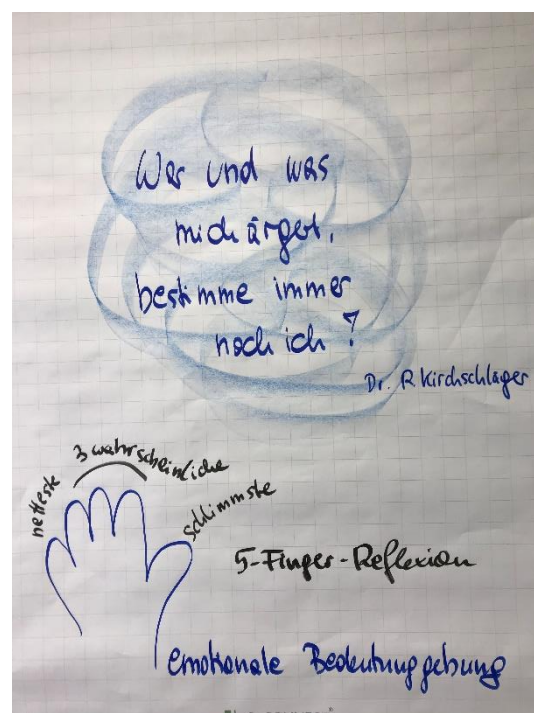
Zum Thema Kommunikation und Konfliktmanagement:

Klares/wertschätzendes und zeitnahes Ansprechen hilft im Reden zu bleiben (nicht angriffig zu sein) und beugt Missverständnissen vor.



d.h. in schwierigen Situationen die Miesmacher und Krankjammerer im Team tunlichst unter 4 Augen klar und wertschätzend ansprechen. Solange es uns gelingt, die Ängste und Sorgen ehrlich abzuholen kann gemeinsam eine Vereinbarung getroffen werden, wie mit der Situation umgegangen wird. Aber vorsicht, unser Vis a Vis kann gut „lesen“ was wir denken – wir tragen unsere Haltung gut sichtbar vor uns her (nonverbale Kommunikation) – da hilft die

Bewertungskompetenz:



Unsere Selbstwirksamkeit kontinuierlich auszubauen bedingt, dass wir uns selbst gut kennen. Unsere „Knöpfe“ unsere Stärken/Schwächen. Wie wirken wir auf andere?

Strukturiertes und regelmäßiges Nachdenken über sich selbst und seine Wirkweise kann helfen.

Wenn es uns gelingt ein Muster abzulesen: was, welche Personen, Situationen, Anlässe führen immer wieder dazu, dass wir beispielsweise glücklich oder traurig sind – können wir uns geeignete Maßnahmen überlegen.

Wichtig ist auch, nicht nur über das, was nicht gelingt nachzudenken, sondern auch das zu reflektieren, was erfolgreich ist. Unser Fokus hilft uns dann auch mehr davon zu sehen.

Gerade in schwierigen Zeiten: Loben; kleine Erfolge feiern

Vielleicht für sich persönlich ein „Dankbarkeitstagebuch“ führen

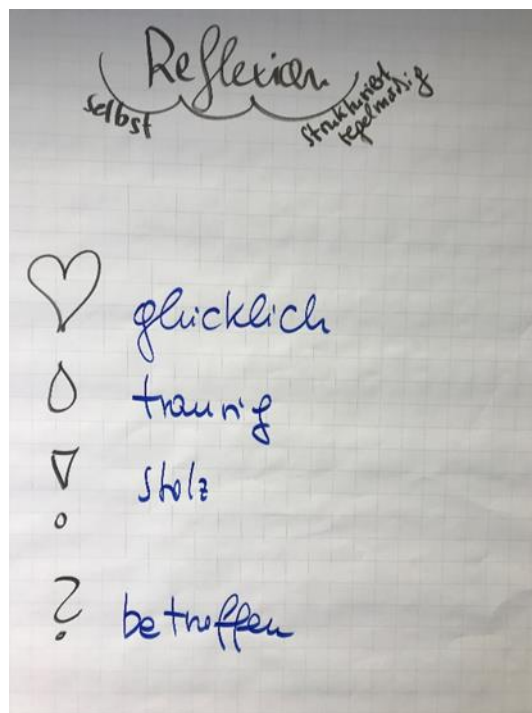
Alles was hilft uns und unser Team zu stärken hilft, mit Ausnahmesituationen besser klar zu kommen.

Wichtig ist es, die MitarbeiterInnen abzuholen (Befindlichkeit zu spüren) – gerade in Zeiten, wo dem persönlichen Austausch Grenzen gesetzt sind nicht so einfach. Überlegen Sie im Team, wie sie es gestalten können, trotz Corona gut und regelmäßig miteinander zu kommunizieren. Sowohl unter 4 Augen als auch in der Kollegenschaft untereinander.

Nehmen Sie alle Sorgen/Anmerkungen ernst aber schlussendlich ist es auch wichtig, als Führungskraft final zu entscheiden. Es gilt abzuwägen: wie lange diskutiere/erkläre ich wann/wie entscheide ich.

In Krisensituationen (Gefahr in Verzug) geht es um Schnelligkeit. Für wiederkehrende Themenstellungen geht es um Commitment aller Beteiligten – konsensuale (ausdiskutierte) Lösungen sind oftmals tragfähiger.

Sich auszutauschen, Unterstützung zu suchen kann helfen, unsere Perspektive als Führungskraft zu erweitern.



Die Achtsamkeit die als 5. Punkt angeführt wird gilt wieder für beide Seiten.

Zum einen muss die Führungskraft auf sich selbst gut achten. Sorge tragen, dass es auch genug Phasen der Erholung gibt. Nur dann wird genug Energie und Sensibilität da sein, auch das Gegenüber diesbezüglich wahrzunehmen.

Vielleicht hilft es, Aufgaben gemeinsam neu zu Priorisieren, Projekte auf Eis zu legen um Zeitfenster für neue unabdingbare Herausforderungen zu schaffen.

Verlassen Sie sich auf Ihr Gefühl – ob Sie ein Team von Mitstreitern oder Befehlsempfängern haben spüren sie und sie können sich entscheiden, wie sie mit der Situation umgehen wollen.

Wenn die Etablierung einer Vertrauenskultur gelingt, wird vieles mit weniger Energieeinsatz möglich.

Viel Freude weiterhin, mit Ihrer herausfordernden Aufgabe