
do care!

LESEPROBE!



BGM leicht gemacht: Ihr Fahrplan zu den Führungskräften

Ein Online-Selbstlernkurs für Akteure/ Akteurinnen im BGM

Dr. Anne Katrin Matyssek

Warum „wollen“ Führungskräfte nicht?

Haben Sie Verständnis (konstruktive Grundhaltung) für die oft unvorbereiteten Führungskräfte!

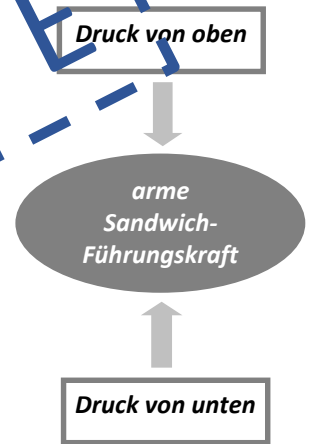
Seien wir ehrlich: Die meisten Führungskräfte „würden wollen“, wenn sie denn die Zeit dafür hätten. Die wenigsten stehen Ihrem Thema ablehnend gegenüber.

Was heißt das für Sie?

Wenn es Ihnen gelingt, die Führungskräfte als Teile eines Systems zu sehen, das wenig Raum lässt für nicht-direkt fachliche Aktivitäten (notfalls sogar als „Opfer“), wird sich dies positiv auf Ihre Kontaktgestaltung auswirken.

„Ich weiß ja, dass Sie wenig Zeit haben, aber ...“
(und dann kommt eine Pflicht und „ist aber wichtig“)

„Ich weiß ja, dass Sie wenig Zeit haben, und deshalb ...“
(z.B.: „möchte ich gern zusammen mit Ihnen schauen, wie Sie sich vielleicht entlasten können; denn ohne Ihre Gesundheit als Führungskraft geht's Ihnen schlecht, und Ihrem Team und dem ganzen Betrieb auch“)



IHR HALTUNGSCHECK:

? Welches Wort beschreibt Ihr Verhalten gegenüber Führungskräften am besten?

- beraten – überzeugen – überreden – verführen
- ziehen – drücken – treten – zuhören
- in den Weg stellen – nachlaufen – den Weg bereiten
- belohnen – bestrafen – an den Pranger stellen
- streicheln



? Und welches Verhalten fänden Sie wünschenswert?



Reflexionsanstoß:

Ihr Haltungsccheck

Arbeitsblatt „Meine besten Methoden“



Ihre Schatzsammlung

Es ist nicht immer leicht, Kontakt zu Führungskräften zu finden. Manche scheinen schon durch ihre Körperhaltung auszustrahlen, dass sie keinen Kontakt wünschen. Oder sie signalisieren durch ihr Verhalten, dass Gesundheit ihnen (scheinbar) nicht wichtig ist. Und Zeit haben sie eh alle nicht.

Trotzdem haben Sie es in der Vergangenheit schon geschafft, ab und zu Führungskräfte zu erreichen. Notieren Sie Ihre besten Methoden! Fern auch wieder auf Post-its, die Sie hier Tag für Tag ergänzen, denn sicher finden Ihnen im Laufe der nächsten Wochen weitere Methoden ein.

LESEPROBE

Im Kontakt von Mensch zu Mensch ...

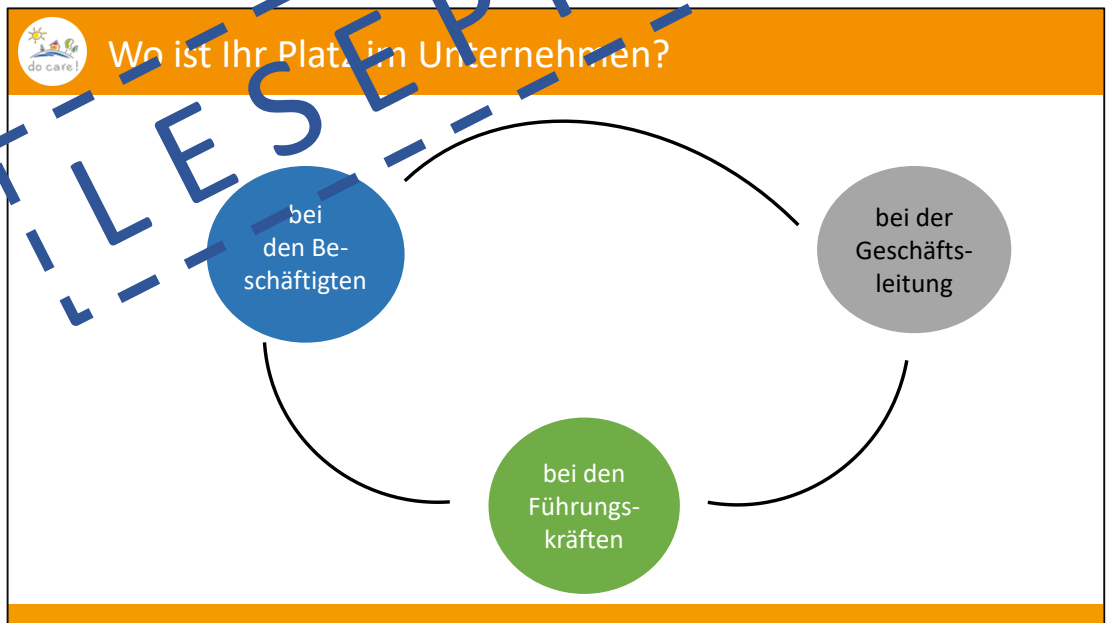
... kann BGM erfolgreich sein. Und **nur** so.

Das gilt als Grundprinzip für jede Arbeit im Dienstleistungsbereich generell und ganz besonders fürs BGM.

Deshalb zieht sich das Thema „Ihr Kontakt zu den Führungskräften“ wie ein roter Faden durch den Kurs.

Und wo stehen Sie im Moment?

Wo sehen Sie denn Ihren Platz im Unternehmen? Wenn Sie möchten, können Sie den in der Grafik einzeichnen.



Und wo würden Sie **noch lieber** stehen? Vielleicht erkennen Sie im Soll-Ist-Vergleich eine Aufgabe für sich? Da Sie häufig eine Vermittlerposition innehaben, sind Sie auf **Kontakt zu allen** angewiesen. Wo fehlt noch etwas?

Häufig stehen Sie in der Mitte. Wichtig ist, dass Sie in alle Richtungen nur kurze Wege haben. Und diese oft gehen.

Einflussfaktoren Ihres BGM-Erfolgs

Von außen sieht man oft mehr ... Daher möchte ich Sie zu einem kleinen Gedanken-Experiment einladen, das geht so:

Angenommen, Sie sollten einem Außenstehenden Feedback geben bezüglich seines Verhaltens im BGM. Natürlich wollen Sie, dass der andere erfolgreich ist. Auf welche Kriterien würden Sie achten?

Erfolgsgeheimnisse aufzudecken

Vielleicht fällt es Ihnen leichter, die Frage zu beantworten, indem Sie die folgenden Sätze vervollständigen:

Erfolg im BGM hat, wer ...

Oder: Die erfolgreichen BGMler/innen unterscheiden sich von den weniger erfolgreichen darin, dass sie ...

Oder: Die größte Diskrepanz zwischen dem, was BGMler/innen tun sollten, um erfolgreich zu sein, und dem, was sie tatsächlich tun, liegt darin, dass sie ...

anstatt _____

Oder: Wenn ich BGMlern / BGMlerinnen Tipps für ihr Vorankommen im BGM geben sollte, würde ich sagen ...

Ihre Antworten in diesem Lückentext beschreiben zugleich Ihre Haltung und Ihr Fazit aus dem bisherigen Kapitel. Daher ist dieses Blatt insgesamt sehr wichtig für Sie.



2

Beobachten und Begleiten

Sie erweitern Ihren Aktionsradius und starten erste Annäherungen an weitere Führungskräfte (zunächst erst einmal nur mental)
Sie finden heraus, wie bekannt das BGM unter den Führungskräften ist
Sie verstehen, warum Sie eine Ablehnung des BGM nicht persönlich nehmen sollten

Sich vorsichtig bekannter machen mit den Führungskräften und ihren Belastungen, Beanspruchungen, Bedürfnissen

Inhaltsübersicht zu Modul 2

- Wie Sie 3fach ressourcen-orientiert beobachten
- Wie Sie eine „Mini-Gefährdungsbeurteilung“ vorbereiten
- Warum BGM-Erfolg mit Empathie und Handlungsfähigkeit beginnt
- Ihr Fahrplan zu den Führungskräften in 6 Etappen: Etappe 2



Wenn Sie dieses Modul gut durchgearbeitet haben, ...

*... freuen Sie sich (hoffentlich) über das, was ist
... wissen Sie, zu wem Sie wie oft Kontakt haben
... kennen Sie Wege, BGM-Körbe gelassen zu nehmen
... schauen Sie ressourcen-orientiert(er) nach vorn*

Oberstes Ziel: Handlungsfähig bleiben

Es ist wichtig, dass Sie sich handlungsfähig fühlen – ob Sie es tatsächlich sind, ist zweitrangig, psychologisch betrachtet. Das hat der amerikanische Psychologe und Psychiater Martin Seligman herausgefunden.

Hilflosigkeit (Sich-hilflos-Fühlen!) macht depressiv

Seligman stellte in Tierversuchen fest (und konnte später seinen Ansatz auf menschliches Erleben übertragen), dass es großen Stress bedeutet, wenn man sich in einer ausweglosen Lage glaubt – weil egal, was man tut, negative Konsequenzen auftreten (im Tierversuch waren das Stromschläge).

Schließlich stellt der Organismus – egal ob Tier oder Mensch – das Denken ein; man probiert nichts Neues mehr. Man findet sich ab mit dem, was man vorfindet und glaubt, alles wird ewig so schrecklich bleiben. Letztlich verharrt man in Bewegungslosigkeit bis hin zur Depression. Der große Stress lähmt.

Unter starkem Stress funktionieren Menschen nicht gut

Nur wer sich handlungsfähig fühlt, ist im Kontakt mit seinen Ressourcen. Wenn wir aber kopflos agieren, kommen uns frühere Erfolge einfach nicht in den Sinn. Solche Erinnerungen müssen wir aktiv herbeiholen. Dazu brauchen wir Abstand.

Wir müssen also kurz die Situation verlassen und aus der Distanz betrachten – erst dieser Überblick ermöglicht es uns, Lösungen zu finden, uns an Erfolge zu erinnern, uns Unterstützung zu holen, was auch immer.

Mal kurz raus aus dem Stress – das macht den Kopf klar

? *Wie gelingt es Ihnen, kurz auf Abstand zu gehen?*

Je größer Ihr Handlungsrepertoire ist, desto kompetenter fühlen Sie sich – und zwar auch und gerade in solchen Situationen, in denen die Lösung nicht auf der Hand liegt.

Literatur-Tipp:

Seligman, Martin (2001)

Pessimisten küsst man nicht. Optimismus kann man lernen

Bzw. neuer von ihm (2015)

Wie wir aufblühen. Die fünf Säulen des persönlichen Wohlbefindens

WICHTIG:
Abstand zur
(Wieder-)Herstellung der
Handlungsfähigkeit



Das Männer-Frauen-Ding

Der prototypische Fall im BGM sieht so aus:

Junge Frauen, die frisch ins Unternehmen kommen, erstellen voller Begeisterung Angebote zur Verbesserung der Gesundheit für alte Männer, die schon ewig im Unternehmen arbeiten und lieber Geld für Nachtschichten wollen als auf ihre Gesundheit zu achten – und wundern sich, dass die sich nicht sagen lassen wollen ;-). Naja, manchmal.

„Da fühle ich mich wie ein kleines Mädchen!“

...sagte eine BGMlerin und setzte hinzu: „Das ist ja auch kein Wunder, dass die mich nicht ernst nehmen, wenn ich verhalte mich ja auch so.“

Das Verhalten als solches ist zunächst nicht weiter tragisch

Wir alle rutschen ab und zu in Muster aus früheren Lebensphasen z.B. in die Kindheit. Aber als erwachsene Frauen kennen wir zum Glück auch viele andere Muster – und richtig souverän sind wir, wenn wir zwischen den Mustern aus verschiedenen Phasen switchen können. Denn alle Muster gehören zu uns – aber nicht jedes Muster passt in jede Situation. Es kann durchaus sinnvoll sein, sich kokett zu geben, je nach Gegenüber; auch die eigene Unwissenheit beim Namen zu nennen, kann sinnvoll sein, je nach Gesprächspartner. Aber wir sollten eben auch Verhaltensmuster beherrschen, in denen wir Kompetenz ausstrahlen und von Gleich zu Gleich mit unserem Gesprächspartner reden.

? *In welcher Situation haben Sie das schon mal geschafft: das „alte“ Verhaltensmuster abzulegen und ganz bewusst ein „erwachsenes“ zu zeigen?*

Link-Tipp:

<http://maenner-im-betrieb.de/>

Literatur:

Braun, Kutzner, Pieck & Schneider (2017):

Gender in Arbeit und Gesundheit.



Handlungsfähig bleiben bedeutet:

Sich die Handlungsmuster bewusst machen und dann je nach Situation das passende Verhalten auswählen können.

