

Jour Fixe im „regionalen BGM“

mit der Heilbad GmbH:

„Gesundheitsförderliches Führen: Es ist im Grunde einfach!“

5.11. 2018 - Dr. med. Marius Poersch

Bilder von www.pixabay.com

- Führungskennntnisse
- psychische Grundbedürfnisse
- Menschenbilder

Nicht-Führung geht nicht:

- irgendein Führungsstil wird immer angewandt.
- Irgendwelche Führungsfolgen wird er immer bewirken.
 - Auf die Wertschöpfung...
 - Auf das Humankapital (insbesondere die Gesundheit der Mitarbeiter)...
 - Auf das Sozialkapital (Beziehungen, Betriebsklima ...)
- ... und irgendeine Reaktion der Geführten ergibt sich auch immer:
 - „Führung von unten“, Mikropolitik

Nicht-Führung geht nicht:

- irgendein Führungsstil wird immer angewandt.
- Irgendwelche Führungserfolge wird er immer bewirken.
 - Auf die Wertschöpfung.
 - Auf das Humankapital (z.B. Mitarbeiter)...
 - Auf das Sozialkapital.
- ... und irgendeine Reaktion immer:
 - „Führung von unten“

„Manchmal reicht es schon, wenn man kein Arschloch ist.“

Daimler Chef Dieter Zetsche

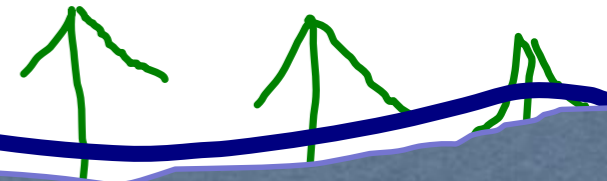
(aus Förster/Kreuz: 99 Zitate für Business Querdenker
2019/2011)

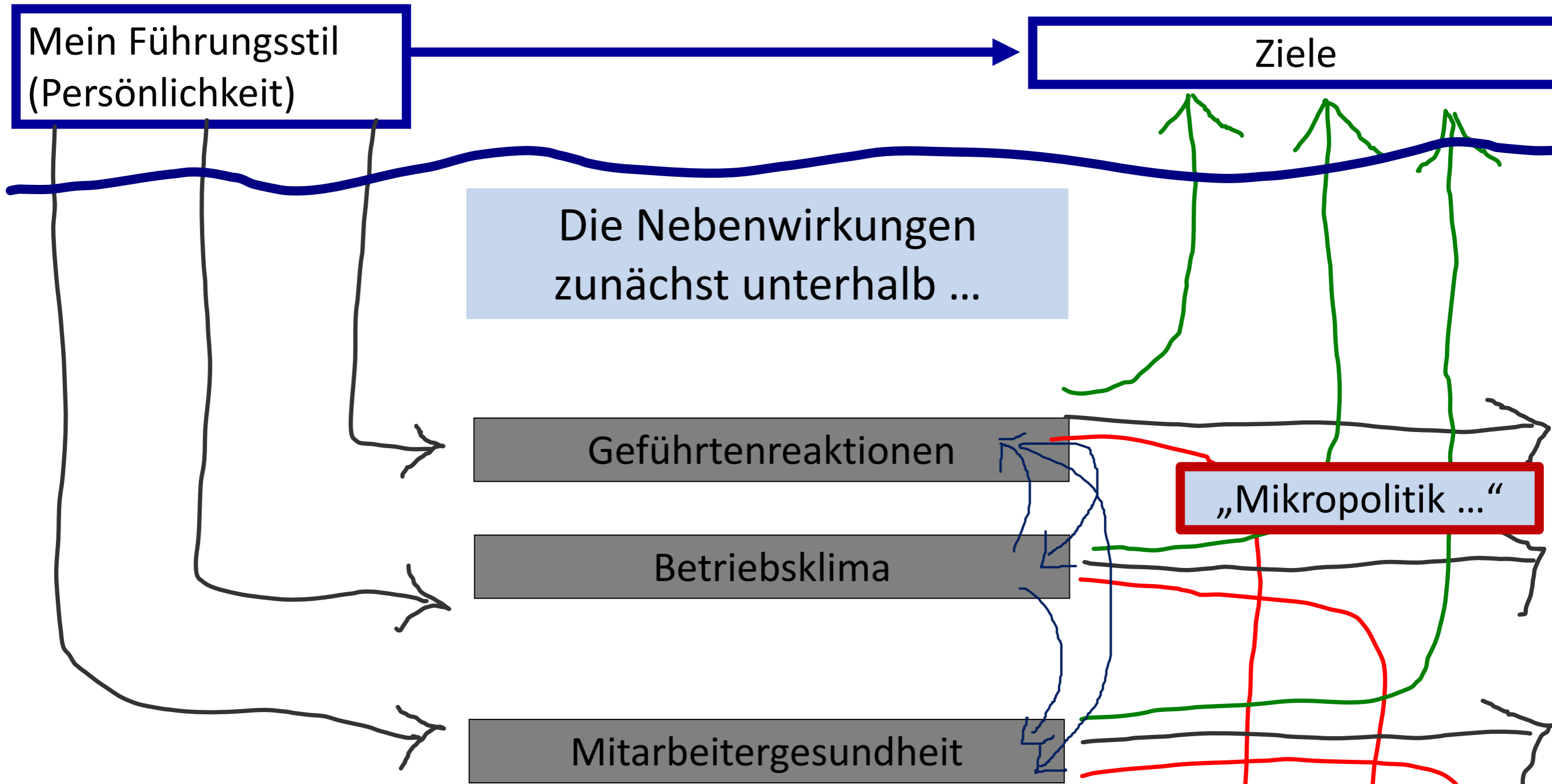
Führung ist über der Wasserlinie ...

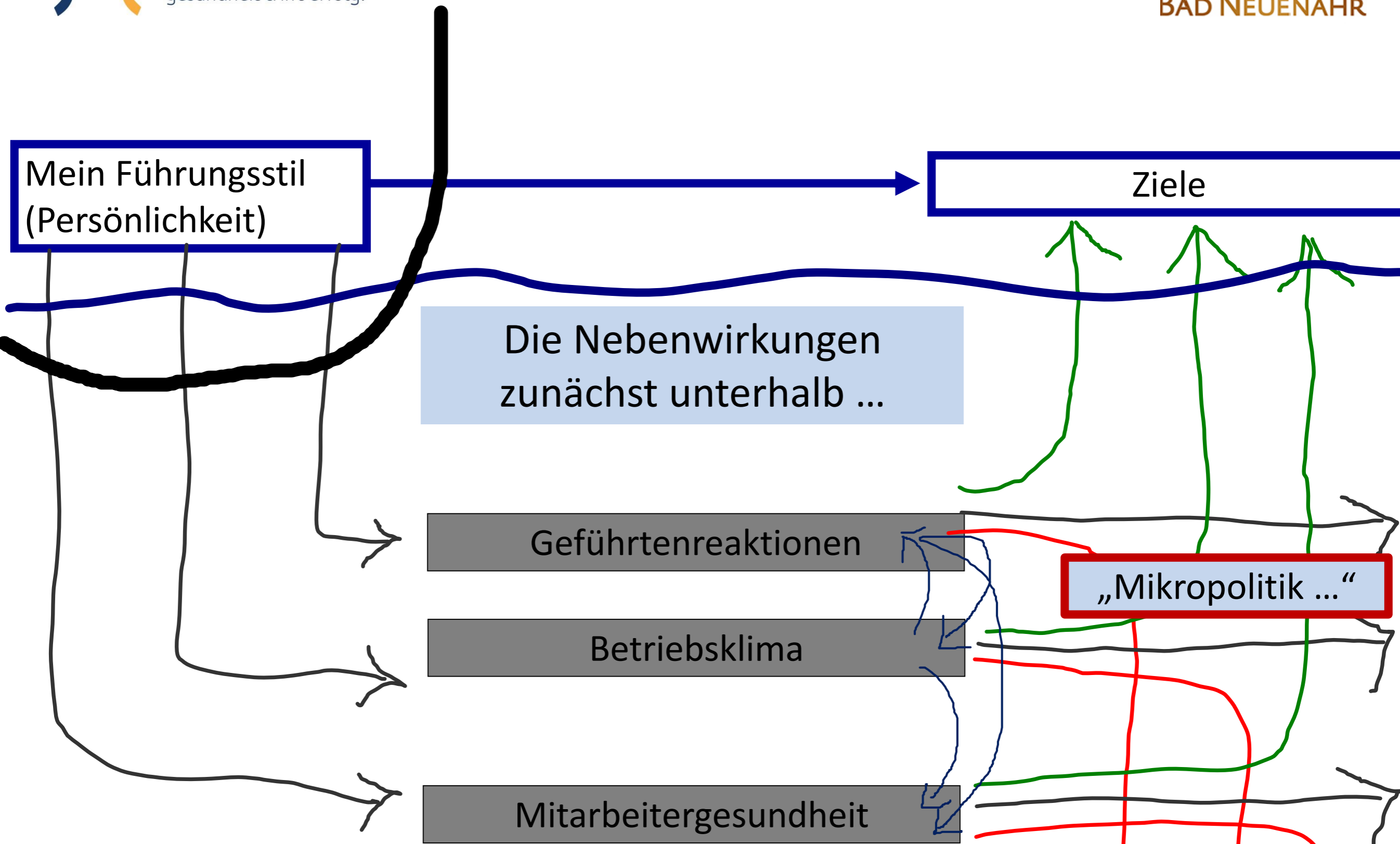
Mein Führungsstil
(Persönlichkeit)



Ziele







Mein Führungsstil
(Persönlichkeit)

Einzelne
diagnostische &
therapeutische
Interventionen

Ziele

die Nebenwirkung
nächst unterhalb

Geführte Reaktionen

Betriebsklima

Mitarbeitergesundheit


„Mikropolitik ...“

Wie wirkt meine Führung eigentlich?

- Die Führungskraft ...
 - hat ein Menschenbild
 - hat einen oder mehrere Führungsstile
 - hat Kommunikationsstile
 - hat Konfliktmanagementstile
 - hat Motivationsstile
 - hat eine klare Vorstellung von ihrer Führungstätigkeit.



Wie wirkt meine Führung eigentlich?

- Die Führungskraft ...
 - hat ein Menschenbild
 - hat einen oder mehrere Führungsstile
 - hat Kommunikationsstile
 - hat Konfliktmanagementstile
 - hat Motivationsstile
 - hat eine klare Vorstellung von ihrer Führungstätigkeit.
 - Aber, weiß die Führungskraft auch,
 - wie sie tatsächlich auf Mitarbeiter wirkt?
 - wie ihre Stile „ankommen“?
 - was sie beim Geführten bewirkt?
 - Hat die Führungskraft reflektierte **Führungsfolgekenntnisse** zu ihrer eigenen Person?
- 

Gesamtwirkung
meiner geplanten
Intervention

=

beabsichtige Einzeleffekte

Nebenwirkungseffekte

Gesamtwirkung
meiner geplanten
Intervention

=

beabsichtigte Einzeleffekte

Nebenwirkungseffekte



Gesamtwirkung
der geplanten
Intervention

durch Externe
geschätzt

=

beabsichtige Einzeleffekte

Nebenwirkungseffekte




Ohne ernsthafte Reflexion des eigenen Führungsstiles,
ohne Selbsterfahrung



kein „gesundheitsförderliches Führen“.

2. Grundbedürfnisse psychischer Gesundheit*

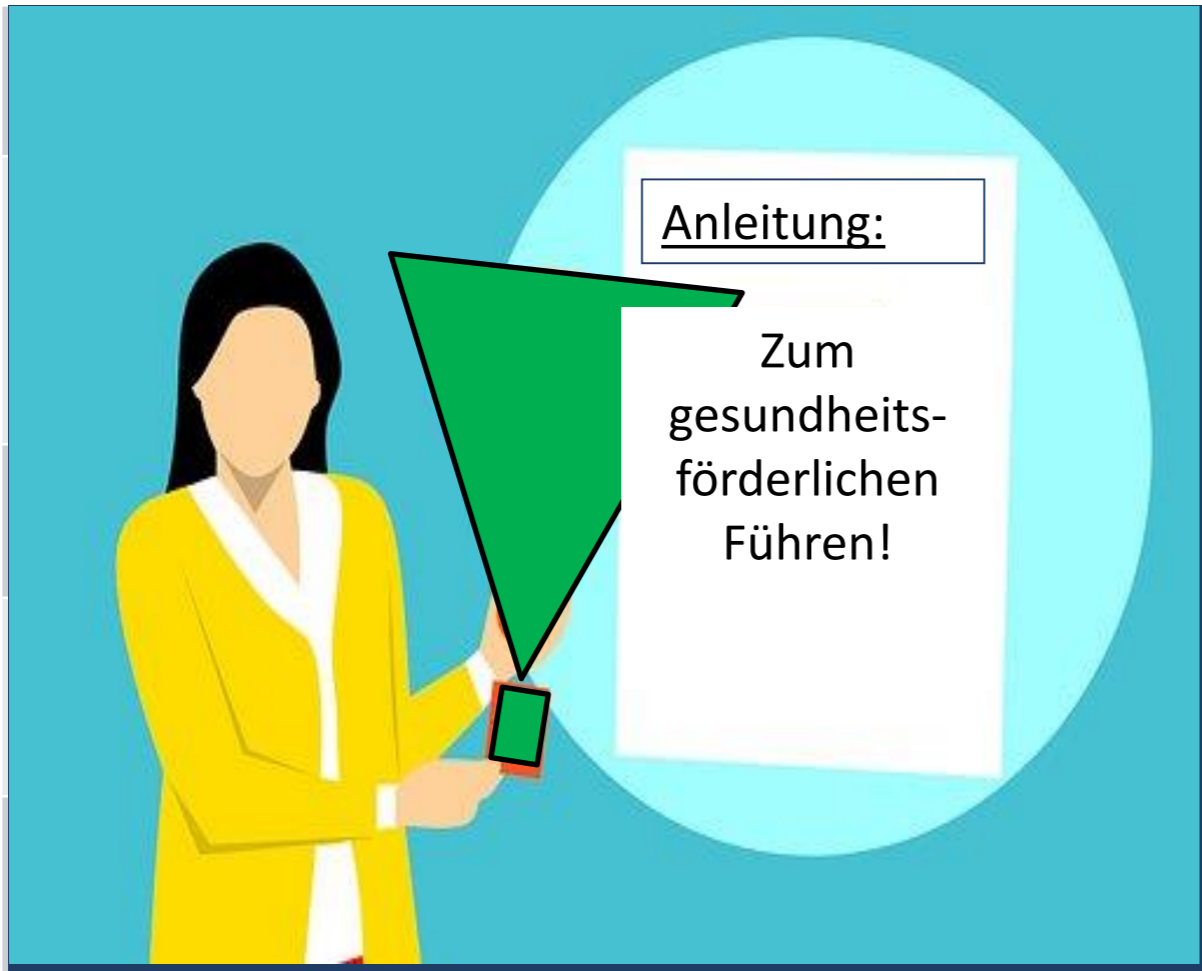
bauen die lebenswerten AW!

Grundbedürfnisse psychischer Gesundheit	→ Transfer zur Arbeitswelt**
Bindungsbedürfnis*	
Lustvermehrung, Unlustvermeidung*	
Kontrolle & Orientierung*	
Selbstwerterhöhung*	
<i>(Mitgefühl zeigen können***)</i>	

* nach Grawe K 2004 Hogrefe Verlag *** nach Dalai Lama 2016

** nach Poersch 2010 (unveröffentlicht)

2. Grundbedürfnisse psychischer Gesundheit* bauen die lebenswerten AW!

Grundbedürfnisse psychischer Gesundheit	→ Transfer zur Arbeitswelt**
	Faire Erwerbsbeziehungen
	FLOW & Spaß an der Arbeit
	Partizipation
	mindestens Selbstwertschutz Persönlichkeitswachstum
	<i>(Kooperation & Gemeinschaft***)</i>



... das Grundbedürfnis-Psychometer ?

Gewohnheits-
arbeiter

Dienst nach
Vorschrift

Frustrierte Bewältiger
vor Burn-out

Burn-Out
psycho-somatische
Erkrankungen



Interessierte
Neugierige

Kreative,
Einsatzbereite

„Top-performer“



Ohnmacht – & Sinnlosigkeitserleben ...



... ist auch in der eigenen Arbeitswelt
→ massiv pathogenetisch!

... und nicht mehr produktiv!

Ohne ernsthaftes Bemühen in der Berücksichtigung
psychischer Grundbedürfnisse menschlicher Gesundheit



kein „gesundheitsförderliches Führen“.

„homo oeconomicus“	[ab 1911]	<u>Taylorismus</u> , Psychotechnik, Qualitätssicherung ISO 900X
„social man“	[ab 1930]	Hawthorne Studien, Human-Relations-Bewegung, <u>partizipative Theorien</u> , kooperative Systeme
„self-actualizing man“	[ab 1950]	Selbstverwirklichung, extrinsische + <u>intrinsische Arbeitsmotivation</u> , Bedürfnispyramide, 2-Faktoren-Theorie (Unzufriedenheit + Zufriedenheit)
„complex-man“	[ab 1975]	hohe Situations- und Mitarbeiterspezifität, Konstruktivismus, Kulturtheorien, <u>Organisationskultur</u>
„post-modern-man“	[ab 2000]	<u>Sinnfindung</u> , Humankapital, Persönlichkeitswachstumsfokus, Visionen



... wie gestalten wir unsere Arbeitskulturen?

Ohne gemeinsame Entwicklung von Menschenbildern,
Werten & passenden Arbeitsgemeinschaften



kein „gesundheitsförderliches Führen“.

... dient meine gesundheitsförderliche Führung?

- Der Wirtschaftsleistung eines Unternehmens, einer Gesellschaft?

→ objektbezogen



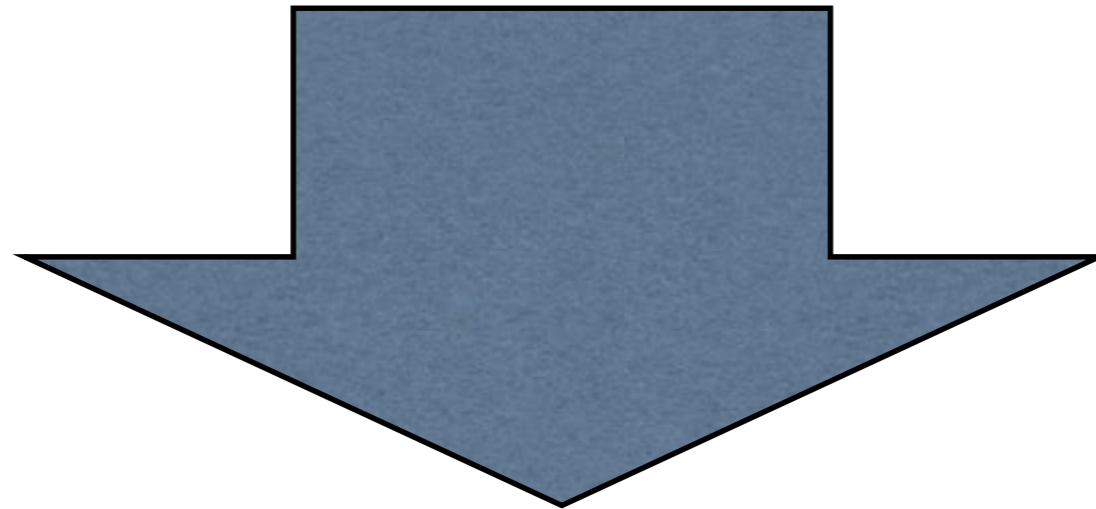
- Den Menschen, mit denen ich arbeite?

→ subjektbezogen



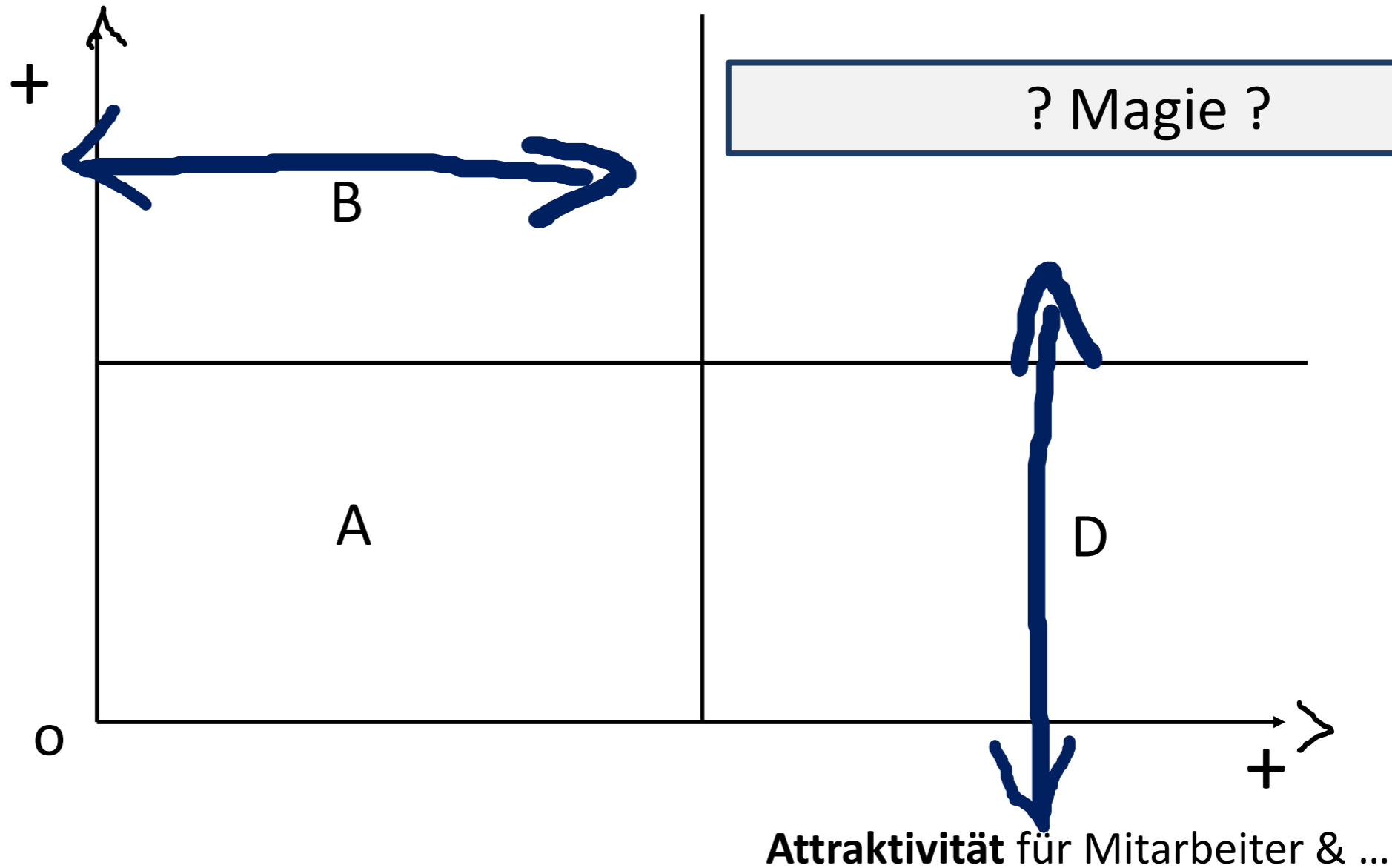
Gesundheitsförderliche Führung ...

... ist wahrscheinlich das falsche Thema.

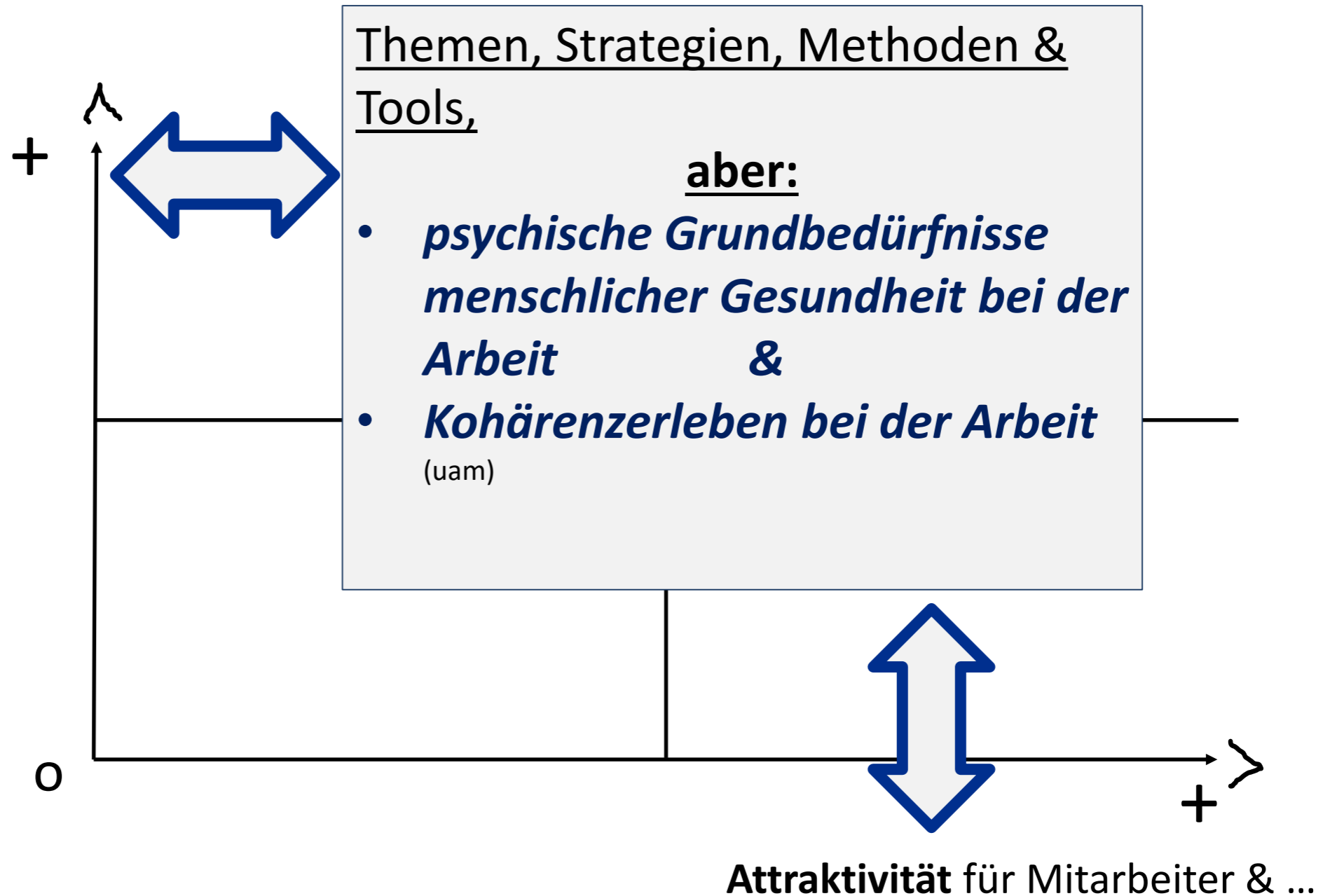


Wie kann man UnternehmensHOCHKulturen beschreiben, in denen Menschen „gut & gerne“ zusammenarbeiten?

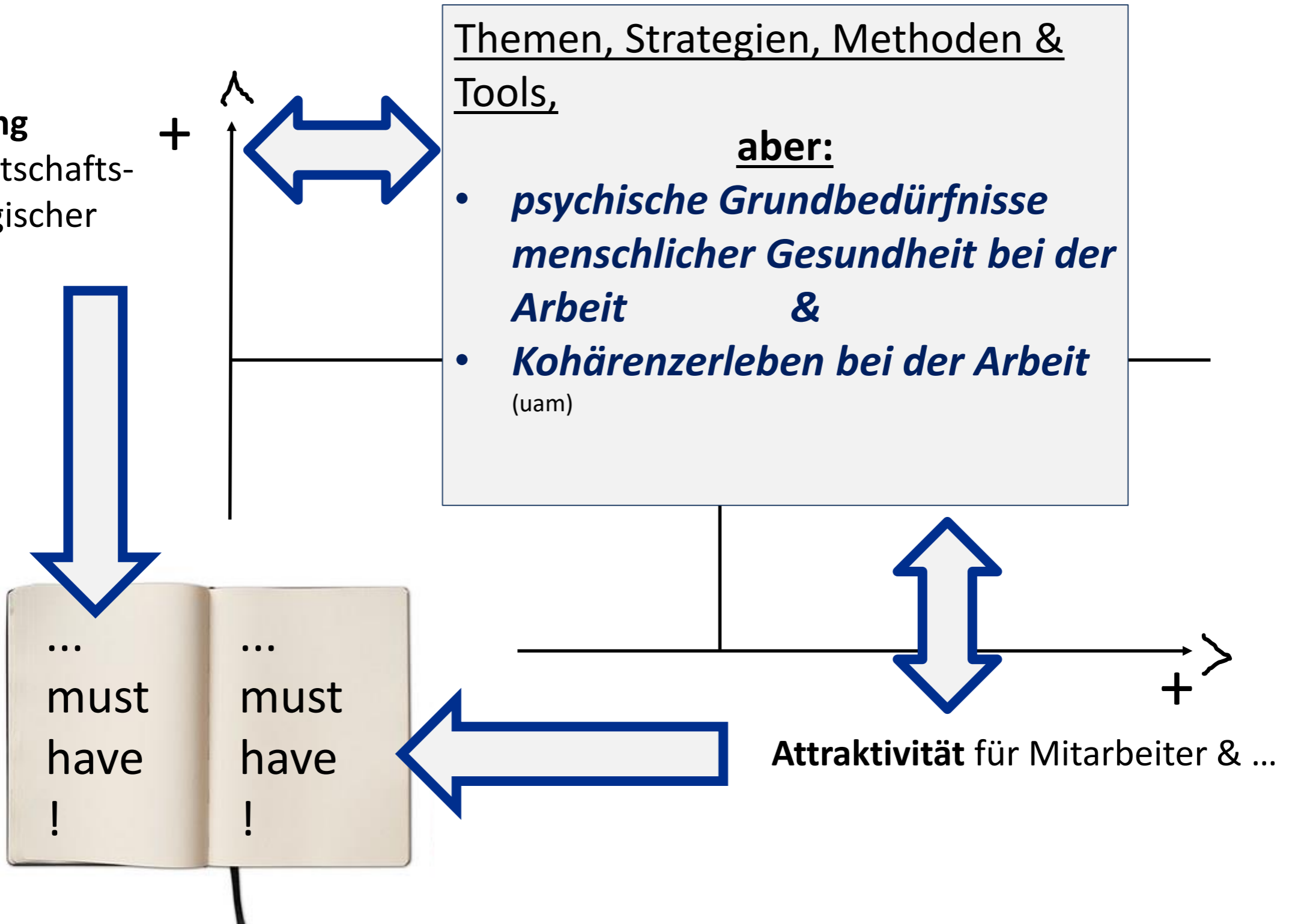
Umsetzung
 neuer wirtschafts-
 psychologischer
 Themen



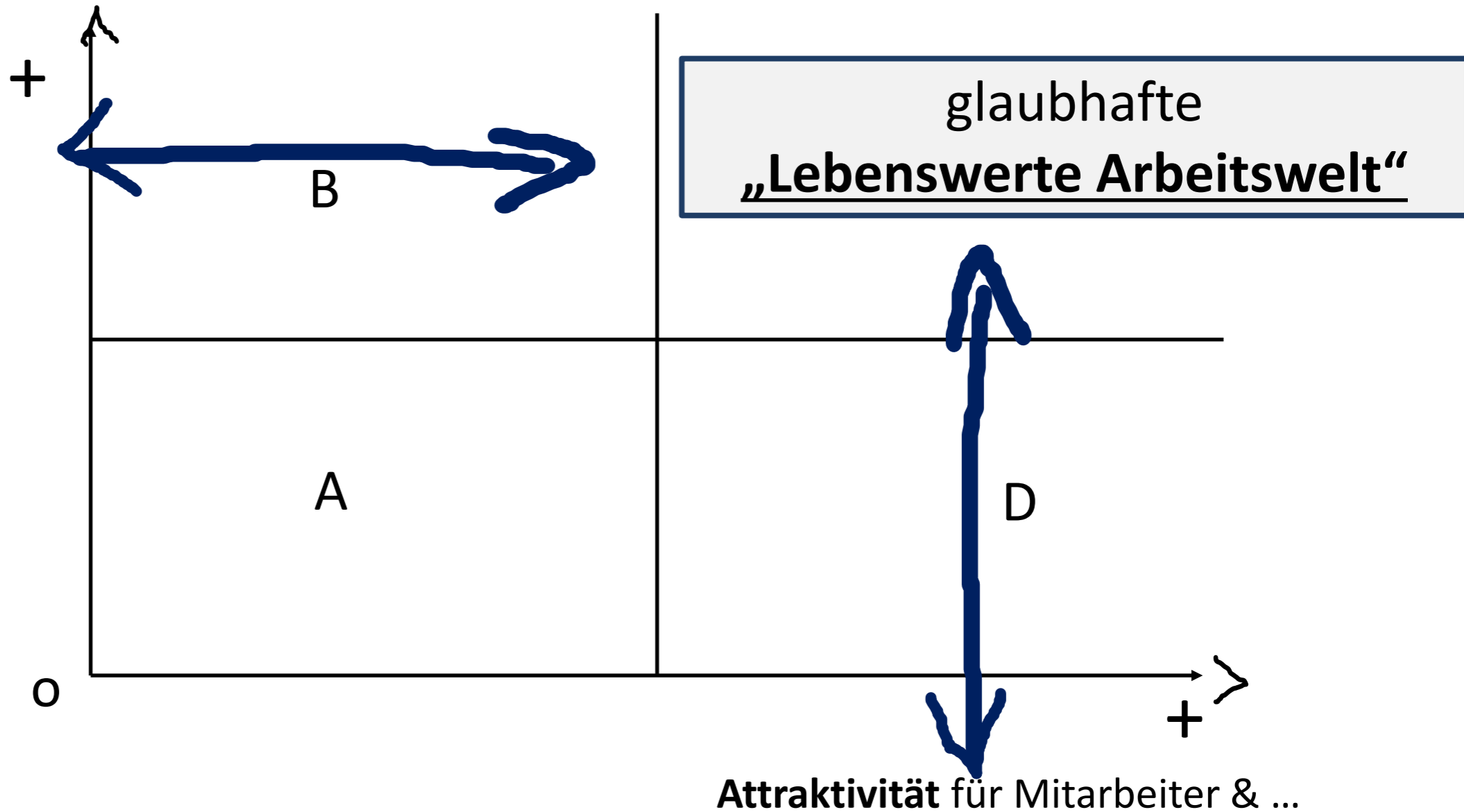
Umsetzung
 neuer wirtschafts-
 psychologischer
 Themen



Umsetzung
 neuer wirtschafts-
 psychologischer
 Themen



Umsetzung
 neuer wirtschafts-
 psychologischer
 Themen



Einladung zum nächsten Jour Fixe:

Thema	Ihre Fragen und Anregungen: Wiederholung des JF vom 8.10.2018: Partizipations- & Begegnungskompetenz.
Wann	5.11.2018 ab 17:00
Wo	Dr. von Ehrenwall'sche Klinik
Info's	Folien können nachher unter info@erwerbscoaching.de angefordert werden.
Konditionen	kostenlos

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**



