

TOOLBOX

Safe Spaces - Strukturen als Führungskraft für Mitarbeiter*innen schaffen

#Essenzen



Eine der zentralen Aufgaben von Führungskräften ist es, ihre Mitarbeiter*innen gut im Blick zu haben. Es geht darum, Strukturen zu etablieren, die dies ermöglichen. **MAREN** nennt als Beispiele:

1. Regelmäßige Mitarbeitergespräche.
2. Eine offene Kultur schaffen, in denen die Mitarbeiter*innen sich trauen, ihre Anliegen anzusprechen.
3. Ein offener Dialog, in dem die Führungskraft v.a. zuhört.
4. Formate zu schaffen, in denen die Mitarbeiter*innen untereinander sprechen können.

Wenn man als Führungskraft offene Kommunikation fördern möchte, ist ein erster Schritt, sich selbst offen zu zeigen. Das heißt, empathisch zu sein, die eigene Verletzlichkeit auch zu zeigen, verletzlich zu sein. Alles, was Menschen auf Augenhöhe bringt, schafft einen Raum für Emotionen und das Gefühl, sich vertrauensvoll öffnen zu können. Wichtig dabei: Die Mitarbeiter*innen in der Selbstverantwortung belassen. Die Führungskraft darf nicht zum/zur Therapeut*in werden. Sie hat die Verantwortung, einen sicheren Raum zu schaffen, in dem die Mitarbeiter sich öffnen können. Den Anspruch als Führungskraft, auf alles eine Antwort zu wissen oder den/die Mitarbeiter*in retten zu müssen, sollten wir dabei verwerfen. Das ist nicht die Rollenanforderung. Es geht darum, da zu sein, zuzuhören und sich empathisch von seiner menschlichen Seite zu zeigen.

#Transfer



Wie sehen die Strukturen und die Möglichkeiten für den vertrauensvollen Austausch bei Dir aus?

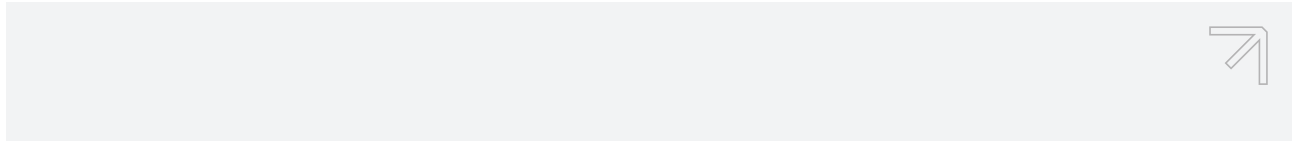
Wie regelmäßig führst Du Mitarbeitergespräche, in denen über gesundheitliche Themen gesprochen werden kann?



Wie groß ist der Grad der Offenheit hier? Wie sicher fühlen sich Deine Mitarbeiter*innen, gesundheitliche Themen anzusprechen?

Befrage hierzu bitte Deine Mitarbeiter*innen am besten anonym, damit sie Dir auch eine offene und ehrliche Antwort geben können.

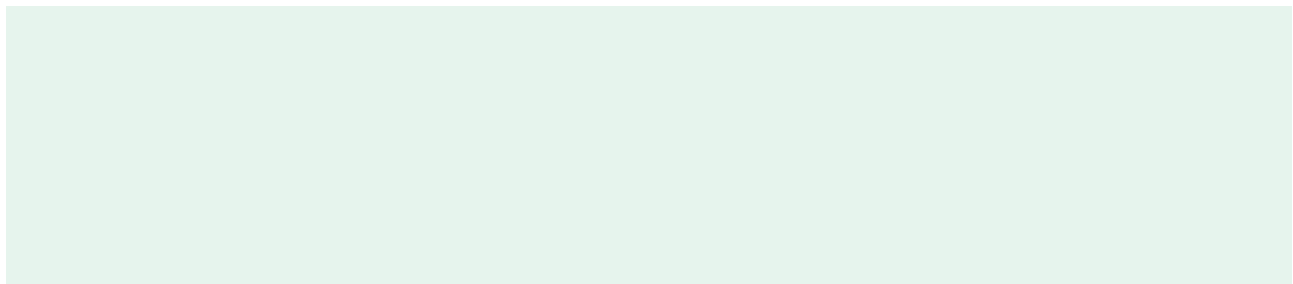
Wer ist eine Vertrauensperson, die diese Gespräche ggf. besser führen kann als Du selbst?



Mache Dir hierzu bitte Notizen und leite gleich konkrete Maßnahmen zur Umsetzung ab.

- Was hat Dir selbst diesbezüglich geholfen?
- Wer oder was inspiriert Dich hierzu?
- Was möchtest Du ausbauen oder ausprobieren?
- Was willst Du beibehalten, weil es sich bewährt hat?
- Gerne kannst Du sie auch mit Deinem MyCase verbinden.

Notizen



Ein Safe Space kann auch anders aussehen - zum Beispiel in Form eines **“Mental Days”**. Ein “Mental Day”, oder auch **“Inspirational Friday”** wird schon in einigen Organisationen umgesetzt. Der Tag dient den Mitarbeiter*innen zur Inspiration und als Einladung, etwas Schönes für sich selbst zu unternehmen, um sich wieder zu beflügeln. Die Form kann ganz unterschiedlich sein: ein Museumsbesuch, ein kreativer Workshop (Malen, Töpfern), ein langer Spaziergang, eine Lesung, etc. Auch als Team kann eine solche Erfahrung hilfreich sein. Es geht darum, den Arbeitsalltag hinter sich zu lassen und einfach sich als Menschen zu begegnen.

“Im kleineren Umgang, darin liegt der Schlüssel, dass wir uns menschlich zeigen. Dass wir wirklich offen hinhören und zuhören und dazu einladen, dass der / die Betroffene davon berichten darf.” — Pia Achilles