

KAPITEL 9

Zwischen den Zeilen lesen - Emotional Führen

#Essenzen

Emotional Führen heißt, die Grenzen von Verantwortung gut zu kennen und innerhalb dieser Grenzen auch wirklich Verantwortung zu übernehmen. Als Angehörige*r einer erkrankten Person ist dies besonders wichtig. Als Führungskraft geht es darum, die Verantwortung für Veränderungen zu übernehmen und einen Rahmen zu gestalten, in dem andere dies gerne tun. Dabei ist es wichtig zu reflektieren, welchen Einfluss das Umfeld, soziale Normen und Erwartungen auf unser Verhalten haben und wie dies mit Krankheit bzw. Gesundheit in Zusammenhang steht. Hierbei geht es darum, vielfältige Perspektiven abzugleichen und zu verbinden. Dies betrifft auch den Unterschied zwischen Frauen und Männern, die oft aus ganz unterschiedlichen Gründen ein Coaching wahrnehmen.

#Transfer



DAS PLAYBOOK

Als Mensch, ob als Führungskraft oder auch Mitarbeiter*in, ist es wichtig, sich gesund abzugrenzen. Wir verspüren als Menschen alle den Drang dazuzugehören, und wollen deswegen Erwartungen anderer erfüllen. Wenn Du es geschafft hast, Safe Spaces in Deinem Unternehmen oder Team einzuführen - top! Allerdings ist es auch wichtig zu wissen, dass Du als Mensch nicht für jedes individuelle Wohl zuständig bist. Wir können Menschen nicht verändern, nur Inspiration mit an die Hand geben. Wie Gerald Hüther in diesem Kapitel sagt:

“Die eigentliche Führungstätigkeit ist, anderen zu helfen, auf einen Weg zu kommen, der ihnen hilft. Nicht mehr länger andere für ihre Zwecke benutzen zu müssen.” - Gerald Hüther

Schau Dich in Deinem Unternehmen um - vielleicht gibt es schon Angebote. Viele Unternehmen finanzieren jetzt auch Coaching Angebote oder haben Unternehmenspsychologen. Wenn Du als Führungskraft merkst, bei einer Deiner Mitarbeitenden zeigen sich Anzeichen, geh auf die Person zu, sprich mit ihr und bringe Vorschläge, wie sie weiter vorgehen kann. Was die Person dann beschließt zu unternehmen, liegt nicht in Deinem Verantwortungsbereich.

Ein tolles Tool, das auch in kleinen Teams helfen kann, ist ein **Playbook**. Das Playbook beinhaltet Informationen darüber, wie man in diesem Team oder diesem Unternehmen miteinander umgeht. Es umfasst Prozesse, Workflows, Standard-Vorgehensweisen und kulturelle Werte, Do's und Don'ts, die den Arbeitsalltag beeinflussen. Ein solches Playbook wird an neue Mitarbeiter*innen am ersten Tag übergeben, so dass diese Person einen Eindruck bekommt, wie man zusammenarbeiten möchte.

Du kannst Dir ein solches Playbook auch für Dein Team überlegen, um mit neuen Strukturen mentale Gesundheit zu sichern:

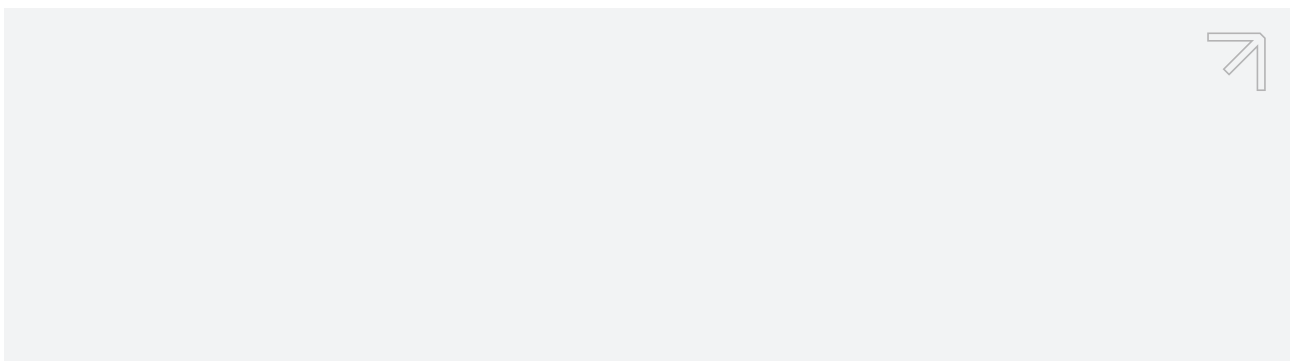
- Wie wird kommuniziert?
- Wie wollen wir miteinander arbeiten und umgehen im Team?
- Wie gehen wir v.a. mit Spannungen um?
- Wie gehen wir mit Gesundheit und Krankheit um? Was ist uns diesbezüglich besonders wichtig?
- Wie können Bedürfnisse im Team kommuniziert werden?
- Gibt es Sprechstunden?
- Wie können Arbeitszeiten flexibel eingerichtet werden?
- Gibt es Inspiration Days?
- Finden kreative Teamdays außerhalb des beruflichen Kontextes statt, um sich als Menschen besser kennenzulernen?
- Welche Einrichtungen oder Hilfemaßnahmen kann das Unternehmen bieten, wie zum Beispiel Coaching Angebote?
- Wie feiert Ihr Erfolge und Fehler im Team?
- Wie wichtig sind individuelle Bedürfnisse und wie kann man auf sie professionell eingehen?

Habt Ihr bereits ein Playbook?

Falls ja, wie könnt Ihr es um die hier relevanten Themen ergänzen?

Falls nein, was kannst Du tun, damit Ihr ein Playbook entwickelt?

Mache Dir hierzu einen Plan:



**#Bonus**

Das Playbook sollte vom Team selbst entwickelt werden. Falls das Team zu groß ist, kann es von Repräsentant*innen formuliert werden. Wichtig ist, dass die Menschen selbst über die Art und Weise entscheiden, wie sie miteinander umgehen möchten. Wichtig ist hierbei, auf einen Konsens zu achten. Das Playbook ist die stabile Basis, die nicht immer wieder Neu erarbeitet werden muss und auf dessen Grundlage man auch unterschiedlicher Meinung sein kann.

Die Arbeit am Playbook bringt das Team dazu, sich mit sich selbst zu beschäftigen. Der Blick richtet sich nicht auf externe Inhalte, sondern auf das Team selbst. Für die Entwicklung des Teams ist dies ein sehr wichtiger Schritt. Auf diese Weise bilden sich Selbstthematierungs-Kompetenzen heraus. Teams, die neben ihrer inhaltlichen Arbeit auch gut an sich selbst arbeiten können, haben höhere Chancen zu echten Performance-Teams zu werden.

ZUSATZ-TRANSFERS

Was Du Dir Gutes tun kannst...

Falls Dir die Transfer-Sektionen der Workbooks gefallen, laden wir Dich gerne ein, Dir noch ein paar weitere Gedanken zu machen bzw. Dinge auszuprobieren. Hier eine Auswahl an Transfer-Ideen für Dich. Wie immer gilt: Wähle das aus, was gut zu Dir passt und Dich etwas herausfordert.


#Zusatz-Transfer 1

**Deine Krisen-Ressourcen:**

Du hast vermutlich schon einige Krisen im Leben durchgemacht und dabei viel gelernt - Schmerzhaftes wie vermutlich auch Bereicherndes.

Nimm Dir 20 Minuten Zeit und überlege Dir:


Welche Krisen hattest Du im Leben?



Wie hast Du sie bewältigt?

Was war dabei besonders hilfreich?

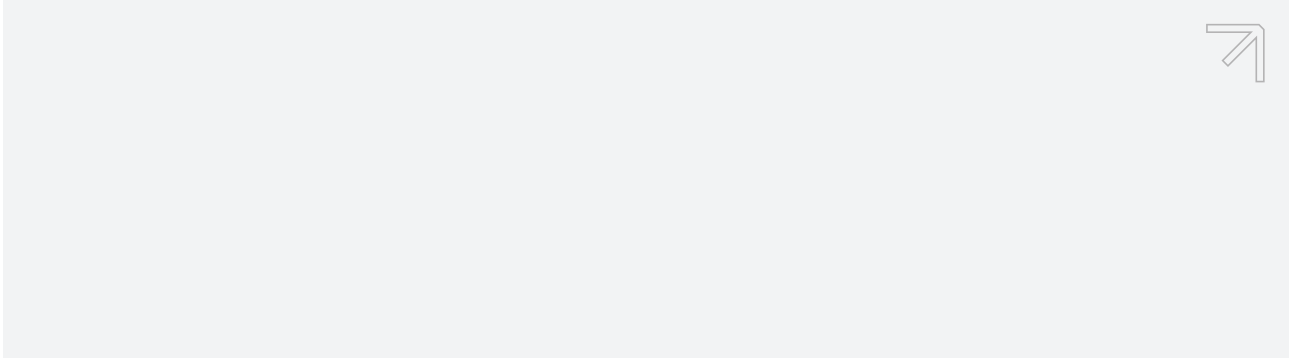
Was war dabei eher hinderlich?



Was hast Du daraus gelernt?

Inwiefern bist Du an der Krise gewachsen?

Wie würdest Du Deine erlernte Krisen-Ressource beschreiben?



#Zusatz-Transfer 2



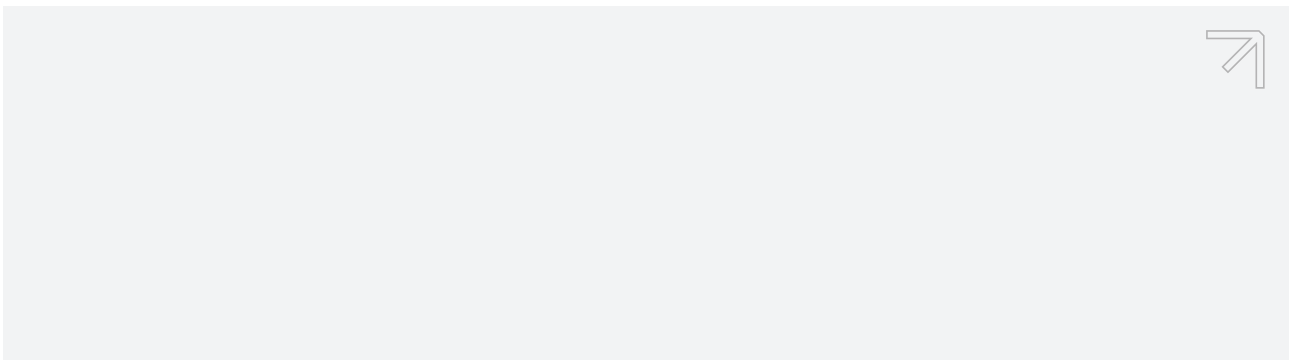
Dein Tut-Gut-Schein!

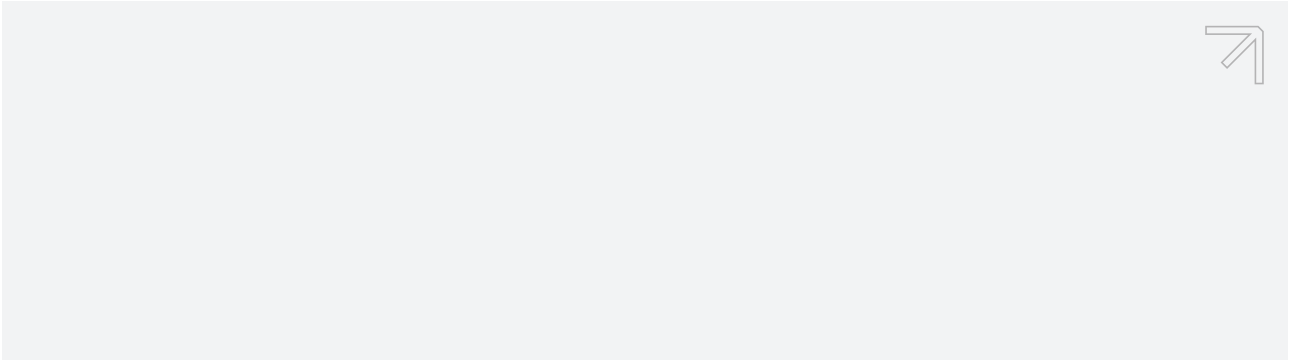
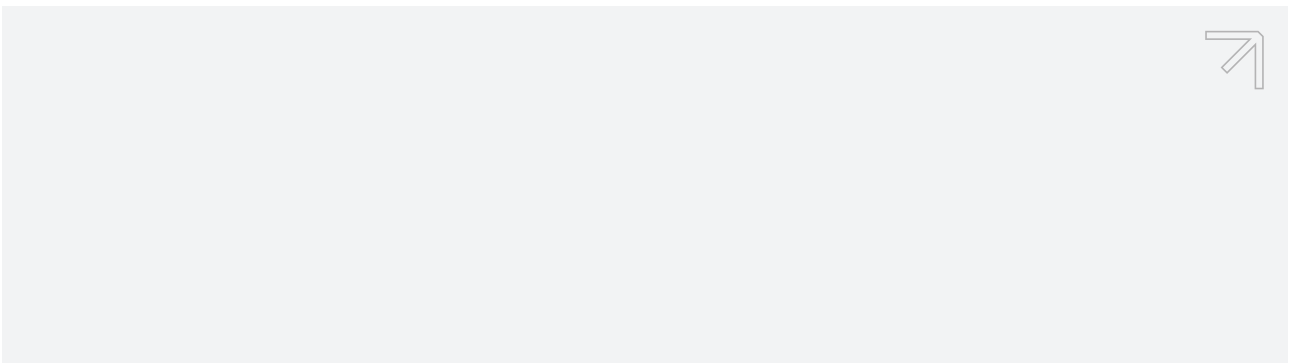
In der Krise wissen wir manchmal nicht, was uns eigentlich gut tut. Wir stehen „vor der Wand“ und finden nicht den nötigen Abstand, um die Situation ruhen zu lassen und uns um uns selbst zu kümmern.

Dann ist es hilfreich, wenn wir uns ein paar Dinge hierzu im Vorfeld überlegt haben. Hierzu darfst Du Dir ein paar Tut-Gut-Scheine schreiben. Ein Tut-Gut-Schein ist der Hinweis an Dich selbst, wie Du Dich in zukünftigen Krisensituationen verhältst, um Dir selbst etwas Gutes zu tun.

Kleiner Tipp: Was uns meistens gut tut ist: nette Menschen und Geselligkeit, Kontakt mit der Natur, Sport und Bewegung, etwas Lustvolles zu tun (Genuss, Essen, Sex, etc.), Berührung und Entspannung.

Mein Tut-Gut-Schein Nr. 1



Mein Tut-Gut-Schein Nr. 2**Mein Tut-Gut-Schein Nr. 3**

Auf diese Tut-Gut-Scheine kannst Du jetzt zugreifen, wenn Du mal die Nase voll hast oder Du Müdigkeit, Frustration und Sinnverlust verspürst. Vielleicht hast Du auch jetzt schon eine Idee, in welchen Situationen Du zukünftig Deine Tut-Gut-Scheine anwenden willst. Falls dem so ist, schreibe Dir die Situationen hier gleich auf:

Situation 1:**Situation 2:****Situation 3:**