

# LEADERS VON MORGEN

Mindful Leadership



The healthy way of work

## KAPITEL 16

# Mentale Gesundheit - Wandel in Unternehmen und Gesellschaft bewirken

## #Essenzen

---

Führungskräfte prägen durch ihr Verhalten die Unternehmenskultur. Das gilt sowohl für krankmachende, als auch für gesunderhaltende Kulturen. Unsere Protagonist\*innen raten Dir, proaktiv über das Thema Gesundheit und Krankheit zu sprechen. Sei offen, vertrauensvoll und mutig. Somit wirst Du Deine Kolleg\*innen einladen, es auch zu sein. Es geht darum, um Alltag achtsames Verhalten zu fördern.

## #Transfer 2

---



### **Kommunikation:**

Wenn Du selbst betroffen bist oder jemand in Deinem Umfeld betroffen ist, ist Kommunikation ein großes Hilfsmittel. Es ist wichtig, dass wir unsere eigene Wahrheit frei äußern dürfen, und damit auch anderen helfen, uns zu verstehen. Es ist wichtig, anderen mitzuteilen, wie Du behandelt werden möchtest, so dass Du in deiner Mitte sein und für Dich eintreten kannst. Das gilt natürlich auch vice versa.

Wenn Du mitbekommst, dass jemand nicht gut drauf ist oder es einer Person schlecht geht, kannst Du versuchen, Deine Kommunikation sensibler anzupassen:

Anstelle von:	Probier:
Was ist mit Dir heute los?	Kann ich irgendwas tun, um Dir heute zu helfen?
Hör auf, Dir Sorgen zu machen. Dir gehts doch gut.	Was liegt Dir auf dem Herzen? Brauchst Du ein offenes Ohr?
Ich würde es einfach versuchen zu ignorieren.	Erzähl mir, wie Du Dich fühlst, damit ich Dich besser verstehen kann.

Eine weitere Form der Kommunikation, die häufig untergeht, ist: **Zuhören**.

Wir lernen mehr über uns selbst und andere, wenn wir uns austauschen, aber auch wenn wir anderen zuhören. Es besteht keine Pflicht zu kommentieren, wenn sich eine Person uns öffnet. Wir müssen aufhören, andere Menschen retten zu wollen, oder sie zu verändern. Es geht v.a. darum, einfach da zu sein und absichtsvoll zuzuhören.



### #Bonus

Wie erkennt man als Führungskraft, dass es jemandem nicht gut geht?

#### Sozialverhalten:

- Vermeidung von Aufgaben, Situationen oder Menschen
- Person zeigt weniger Motivation oder Interesse
- Konflikte mit Kolleg\*innen
- Misstrauen, plötzliche Wutausbrüche oder verbale Angriffe

#### Arbeitsverhalten & Leistung

- Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen
- höhere Fehlerfrequenz
- Absprachen werden nicht mehr eingehalten
- Überstunden häufen sich
- Verspätungen
- sich selbst nicht mehr so viel zutrauen

### **Stimmung & Auftritt**

- unruhiges Verhalten
- nicht mehr so aktiv wie sonst
- Tränen steigen schneller in die Augen
- extreme Stimmungsschwankungen
- Hoffnungslosigkeit & zynische Kommentare
- Häufige Burnoutsymptome treten auf, wie Kopfschmerzen, Schlaflosigkeit, Verspannungen, Appetitlosigkeit
- Vernachlässigung des äußeren Erscheinungsbildes
- öfters krank, müde und übernächtigt

### **Remote:**

- Kamera ist öfters ausgeschaltet
- weniger Diskussionsbeteiligung
- Hibbelig: Kratzen am Körper, Räuspern, Husten, unruhiges Sitzen
- Verspätung
- Emails am frühen morgen oder späten Abend

Wichtig dabei: das entsprechende Verhalten ist über einen längeren Zeitraum (ab 2 Wochen) regelmäßig zu beobachten. Einmaliges Verhalten ist noch kein Anzeichen für ein Problem.

Schärfe Deine Sinne für die Menschen, für die Du Verantwortung hast. Achte auf Symptome, die Du wahrnimmst und mache Dir Notizen, sobald sie über einen längeren Zeitraum wiederholt auftreten. Überlege Dir dann, wie Du die Person/en darauf ansprichst. Anregungen hierzu gab es ja schon in den vorherigen Kapiteln.