

# **Gesundheitsorientiertes Führen – Chancen für mehr Widerstandskraft im Pflegealltag**

## **Kongress Pflege**

**Live Webinar am 1.2.2022**

**Dr. Irene Preußner-Moritz  
SMEO GmbH Berlin  
(Kooperationspartnerin der BGW)**

## SCOUT FÜR HUMANE ARBEITSWELTEN



**Dr. Irene Preußner-Moritz**  
(Dipl.-Psych.)

- Seit 25 Jahren Führungskräftetrainerin
- Business und Gesundheitscoach
- 2009 Gründung der SMEO GmbH in Berlin
- Expertin für Verhaltens- und Kulturveränderung
- Tätig auch als Autorin und Dozentin
- Erfinderin eines Brettspiels – das interaktive Spiel zur betrieblichen Resilienzförderung

**mensch**  
denk an dich  
invented by smeo

# Kongress Pflege

27.01. – 18.02.2022



**Springer** Pflege

## WS 8 | Gesundheitsorientiertes Führen – Chancen für mehr Widerstandskraft im Pflegealltag

- Stellschrauben gesundheitsorientierter Führung und wie sie mit einfachen Mitteln umgesetzt werden können
- Führung im Ausnahmezustand – wie Sie mit gesunder Selbstpflege gut durch die Krise kommen
- Umgang mit ängstlichen und misstrauischen Mitarbeitenden und wie Sie ihnen begegnen können

# Meine Empfehlung für die nächsten zwei Stunden

- ✓ Lehnen Sie sich zurück und entspannen sich!
- ✓ Geben Sie sich selbst die Erlaubnis, mehr Selbstfürsorge in Ihren Alltag zu bringen.
- ✓ Reflektieren Sie Ihren Arbeitsalltag und wie Sie zukünftig mit Stress umgehen wollen.
- ✓ Lassen Sie sich auf die kleinen Live Experimente ein, probieren Sie etwas Neues aus.
- ✓ Machen Sie sich bewusst, dass Sie als Führungskraft einen wertvollen Unterschied machen können ...

# Kommen wir zu einer Kurz-Umfrage



**Vielen Dank!**

# Das Dilemma gesunder Führung

## Gute Führung = gesunde Führung

- verbessert die Arbeitszufriedenheit und das arbeitsbezogene Wohlbefinden
- reduziert krankheitsbezogene Fehlzeiten
- verbessert den Gesundheitszustand – körperlich und seelisch

## Ungesunde (Führungs)Aufgaben?

- Führungskräfte sind selbst Stressoren ausgesetzt.
- Führungskräfte verlieren die eigene Gesunderhaltung selbst aus dem Blick.
- Führungskräfte sehen die Förderung der Mitarbeitergesundheit nicht in ihrer Verantwortung.



# Drei Ebenen der gesunden Führung



- Gesunde Rahmenbedingungen schaffen
- Balance zwischen Ressourcen und Anforderungen

**Gesundheitsförderliche  
Arbeitsgestaltung**

- Auf eigene Ressourcen achten
- Umgang mit Stress
- Selbstfürsorge

**Gesunde  
Selbst-  
führung**

**Wert-  
schätzende  
Mitarbeiter-  
führung**

- Achtsamer Umgang im Team pflegen
- Stärken erkennen und fördern
- Gemeinsame Problemlösung

# Drei Ebenen der gesunden Führung



- Gesunde Rahmenbedingungen schaffen
- Balance zwischen Ressourcen und Anforderungen

**Gesundheitsförderliche  
Arbeitsgestaltung**

**Gesunde  
Selbst-  
führung**

**Wert-  
schätzende  
Mitarbeiter-  
führung**

- Achtsamer Umgang im Team pflegen
- Stärken erkennen und fördern
- Gemeinsame Problemlösung

- Auf eigene Ressourcen achten
- Umgang mit Stress
- Selbstfürsorge



# Selbstfürsorge

## Sich selbst wieder wahrnehmen

**Wie sitzen Sie? Bequem? Setzen Sie sich, dass sie sich wohl fühlen.  
Erlauben Sie sich den Blick nach innen zu wenden! Nehmen Sie Ihren  
Körper wahr – ohne zu bewerten!**

**Beobachten sie Ihren Atem, ohne ihn zu beeinflussen – einfach nur spüren.**

**Jetzt lächeln Sie – ganz langsam –  
zunächst das Mona Lisa lächeln –  
ziehen sie ganz vorsichtig die Mundwinkel hoch  
und atmen ruhig weiter –  
und jetzt lächeln sie so weit,  
bis Sie ihre Lachfalten um die Augen spüren !**



# Warum gesunde Selbstführung so bedeutsam ist ...

Führungskräfte, die auf ihre Gesundheit achten,  
achten eher auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter\*innen!

## Warum:

1. Führungskraft ist Vorbild für gesundes Verhalten und stellt damit für Mitarbeitende eine „Erlaubnis“ dar, es gleich zu tun
2. Führungskräfte, die über ihre Belastungsgrenzen gehen, erkennen die Grenzen der Mitarbeitenden oft nicht.

## Risiken für Mitarbeitende durch ungesunde Führung:

1. Doppeltes Risiko für psychosomatische Beschwerden.
2. Vierfaches Risiko für emotionale Erschöpfung.

(in Anlehnung an Franke & Felfe 2011)

# Sag JA zum NEIN

Eine Herausforderung für jeden Einzelnen!



## Abgrenzung

Zu viel auf einmal

Zu schnell und  
zu hektisch

Sinnlose Aufgaben

Ich kann einfach  
nicht mehr

**Wo legen Sie Ihre persönliche Grenze fest ?**

**Wozu sagen Sie NEIN ?**

# Gesunde Selbstführung

## Sich kompetent Abgrenzen / wertschätzend NEIN Sagen

### Schritt 1:

Nicht jede Erwartung/Anforderung vorschnell annehmen!  
Bedenkzeit erbitten bzw. Auftrag/Anfrage genau abklären.

### Schritt 2:

Klären Sie für sich: was möchte ich und was möchte ich nicht?

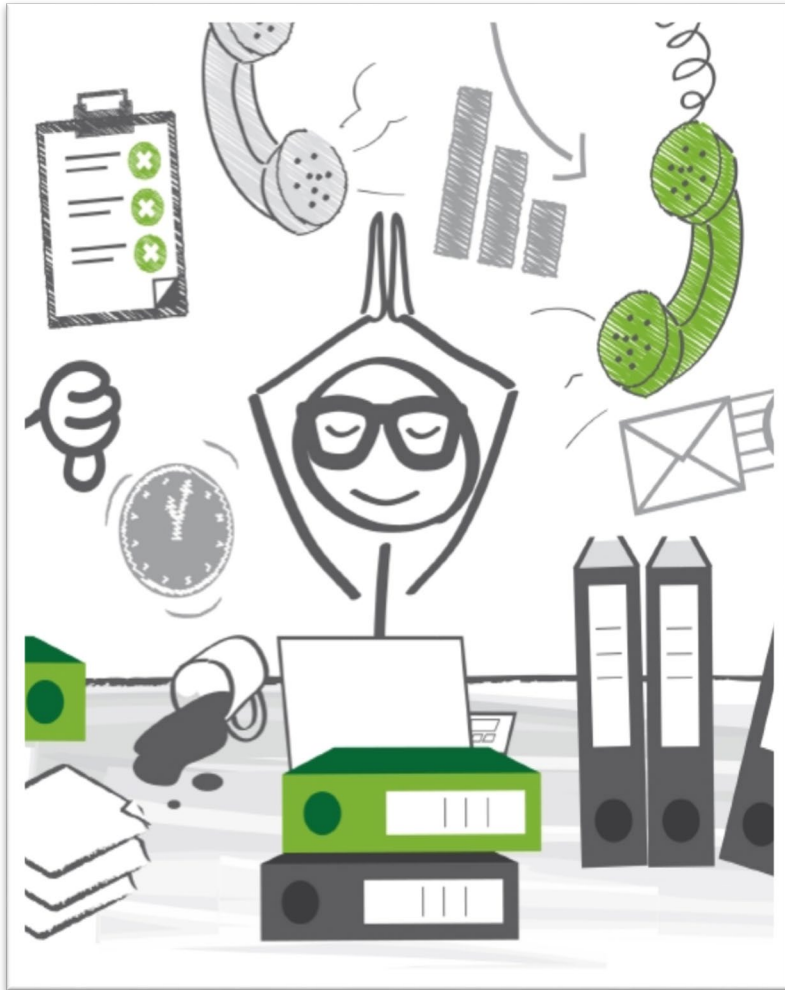
- Welchen Aspekt der Erwartung/Anforderung will ich erfüllen?
- Wovon will ich mich abgrenzen/distanzieren?
- Wie begründe ich meine Entscheidung, so dass der andere diese annehmen kann?

### Schritt 3:

Lösung erarbeiten (ggf. zusammen) und formulieren – Wie sage ich wertschätzend Nein?

# Selbstfürsorge im Alltag

Wer für andere sorgt, sorgt zunächst für sich



## FREUNDLICH SEIN

erlauben Sie sich, unperfekt zu sein!

## DANKBAR SEIN

3 Dinge, wofür Sie dankbar sind

## SELBSTBERUHIGUNG

atmen und lächeln

## ENTSCHLEUNIGEN

gehen Sie bewusst langsam

## POSITIVES DENKEN

3x sehen, 2x hören, 1x Fühlen

**Schreiben Sie jetzt noch eine Frage auf**

**UND**



**Machen Sie bitte 10 Minuten Pause !**



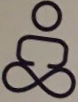


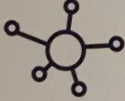
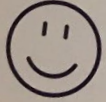

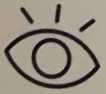
**Stärken Sie die  
Resilienz Ihrer Mitarbeitenden**

# Selbstfürsorge stärkt die Resilienz



**mensch**  
denk an dich  
invented by smeo

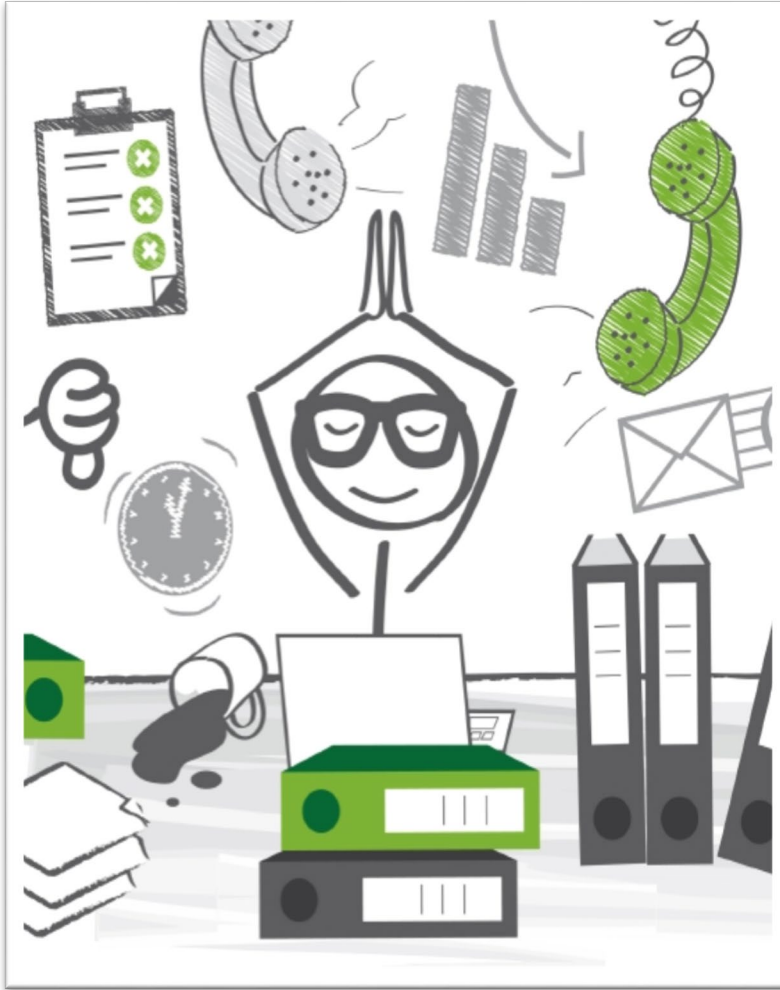
## Spielend andere stärken

- **Führe mit Gelassenheit**  
Fokussiere Dein Team auf die veränderbaren Dinge und helfe den Teammitgliedern Umstände zu akzeptieren, die sie nicht ändern können.
- **Mobilisiere die Eigenverantwortung im Team**  
Gebe Deinen Mitarbeitenden genügend Freiraum, damit sie selbst Verantwortung übernehmen und sich als Gestalter ihres Lebens wahrnehmen können.
- **Fördere Lösungen Deiner Mitarbeitenden**  
Lasse Dein Team selbst Lösungen erarbeiten, auch Fehler dürfen passieren. Experimente sind ausdrücklich erlaubt.
- **Unterstütze das Netzwerken Deines Teams**  
Sorge für eine positive Stimmung im Team, die auch nach außen offen ist. Fördere gegenseitige Unterstützung der Teammitglieder.
- **Stärke das positive Denken im Team**  
Begegne allen Anforderungen offen und positiv. Rege Gespräche im Team darüber an. Trage selbst zu einer positiven Sichtweise bei.
- **Glaube an die Stärke Deiner Mitarbeitenden**  
Setze auf die Fähigkeiten jedes Teammitgliedes. Regelmäßig positives Feedback zu den Erfolgen stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.
- **Lasse Dein Team nach vorne schauen**  
Fokussiere Dein Team auf zukünftige Herausforderungen und setze realisierbare Ziele, die es mitgestalten kann.





# Nehmen Sie die Selbstfürsorge in Ihr Führungshandeln auf



## FREUNDLICH SEIN

Führen Sie eine offene Fehlerkultur ein

## DANKBAR SEIN

Wertschätzen Sie gute Leistungen

## SELBSTBERUHIGUNG

Atemübung in der Teambesprechung

## ENTSCHLEUNIGEN

Sorgen Sie für Pausen bzw. Entspannung

## POSITIVES DENKEN

Besprechen, was ist heute gut gelungen

# Corona gleicht einer Achterbahn der Gefühle

## Eine Herausforderung an die Führungskräfte



- Die Pandemie löst nicht nur bei Führungskräften einen enormen Stress aus, vor allem im Umgang mit Ungewissheit und mangelnder Vorhersehbarkeit und Planbarkeit
- Die Kontaktbeschränkungen limitieren zudem wichtige Entspannungsrituale wie Freunde und Familie treffen, Freizeitaktivitäten, Reisen etc.
- Viele Führungskräfte haben selbst damit zu tun, die eigene Stabilität im Umgang mit ihren Gefühlen (wieder) zu finden
- Starke Gefühle von Angst, Wut, Trauer oder Misstrauen sowie Hilflosigkeit bei den Mitarbeitenden stellen eine zusätzliche Anforderungen für viele Führungskräfte dar.

# In der Krise handlungsfähig bleiben

## ...vom „richtigen“ Umgang mit Gefühlen

### Verbreitete Überzeugungen im Umgang mit Gefühlen

- Gefühle am Arbeitsplatz sind unprofessionell
- Gefühle zeigen ist ein Zeichen von Schwäche
- Gefühle muss man/frau immer unter Kontrolle haben
- Gefühle, die ich verdränge, sind nicht da

### Aber wie ist der richtige Umgang damit?

- Nehmen Sie zunächst Ihre eigenen Gefühle wahr und holen Sie sich selbst Hilfe, wenn Sie darunter leiden
- Bemerkten Sie starke Gefühle von Angst oder Misstrauen im Team, gehen Sie auf die Mitarbeitenden zu
- Sprechen Sie mit Mitarbeitenden, wenn Sie den Eindruck haben, dass diese überfordert sind oder unter Druck stehen
- Beobachten Sie das Verhalten – oft zeigen sich Gefühle im veränderten Verhalten

# Hilfreiche Tipps im Umgang mit ängstlichen oder überforderten Mitarbeitenden



## Beruhigen

Reden Sie langsam, lächeln Sie dabei  
Bieten Sie Hilfe zur Selbsthilfe an

## Austausch

Schaffen Sie Möglichkeiten zum Reden  
Sprechen Sie selbst Gefühle an

## Distanzieren

Regen Sie eine Pause/Erholung an  
Fragen Sie nach positiven Ereignissen

# Wie unterstützt die BGW? Coaching als Krisenintervention

**Abrufbar auf**

[www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)

Kostenfreies Angebot für  
Führungskräfte aus  
Mitgliedsunternehmen



## Krisen-Coaching per Video oder Telefon

**Gesund und sicher durch die  
Krise und die Zeit danach**

**Ein Angebot zur Stärkung der  
psychischen Gesundheit für  
Führungskräfte und Personen in  
Verantwortung.**

# Wie unterstützt die BGW?

## Unterstützung zur Impfung

**Abrufbar auf**

[www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)

Kostenfreies Angebot für  
Beschäftigte aus  
Mitgliedsunternehmen



The image shows a screenshot of a website page from BGW. At the top left is the BGW logo, which consists of a blue stylized 'B' shape followed by the letters 'BGW'. To the right of the logo are a search icon (magnifying glass) and a menu icon (three horizontal lines) with the word 'Menü' next to it. Below the header is a large photograph of a blonde woman in a white lab coat talking on a black mobile phone. In the upper left corner of the photo, there is a red and blue icon of a coronavirus particle with a syringe needle injecting a blue drop into it. Below the photo is a copyright symbol '©'. The main text of the article is in large, bold, black font. It reads: 'Telefonische Krisenberatung: Mit gutem Gefühl zur Corona-Impfung' followed by a vertical line and 'Für BGW-Versicherte'. Below this is a paragraph of text: 'Eine hohe Impfquote der Bevölkerung ist der wichtigste Aspekt bei der Bewältigung der Pandemie. In'.

**Telefonische  
Krisenberatung: Mit gutem  
Gefühl zur Corona-Impfung**  
| **Für BGW-Versicherte**

Eine hohe Impfquote der  
Bevölkerung ist der wichtigste Aspekt  
bei der Bewältigung der Pandemie. In

# Wie unterstützt die BGW? Bei Covid Erkrankungen

## Abrufbar auf

[www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)

Hilfe bei einer Long-Covid oder  
Post-Covid Erkrankung



## Covid-19-Erkrankungen: Hilfe von der BGW



**Auch bei Post-Covid-Symptomen gibt es  
individuelle Unterstützung.**

Versicherte der BGW, die sich im Rahmen ihrer versicherten Tätigkeit mit SARS-CoV-2 infizieren und an Covid-19 erkranken, stehen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

**Kommen wir zur letzten Frage:**

**Welche der Anregungen werden Sie als erstes ausprobieren oder welche Idee ist Ihnen gekommen, um Ihren Führungsalltag gesünder zu gestalten?**

**Bitte schreiben Sie eine kurze Antwort in den Chat.**



**Vielen Dank!**



## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Kontakt: BGW Hauptverwaltung

TEL: 040 20207 4862

[gesundheitsmanagement@bgw-online.de](mailto:gesundheitsmanagement@bgw-online.de)

*Ihre*

Dr. Irene Preußner-Moritz

TEL: 0151 230 70 371

[preussner-moritz@smeo-now.de](mailto:preussner-moritz@smeo-now.de)