Walsroder Gesundheitswoche

22. bis 26 Juni 2015

„Schätze heben mit gesunder Führungs-Kraft“

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Oben ohne?

Ist das womöglich die Lösung für gutes Betriebsklima, entspannte Angestellte und Top-Rendite? Oder funktioniert ein Unternehmen besser mit einem körperlich und geistig gesundem Chef oder einer integren, motivierenden Chefin, die auch andere beflügelt? Fragen, die unter anderem in der Gesundheitswoche von ver.di im Bildungszentrum in Walsrode gestellt wurden. Das Motto der Woche „Schätze heben - mit gesunder Führungs-Kraft“ passt übrigens ideal ins Nachhaltigkeitskonzept des Walsroder Bildungszentrums. Denn hier wird nicht nur darauf geachtet, den Papierverbrauch einzuschränken, Energie zu sparen und gesunde, biologische sowie hiesige Kost anzubieten. Auch ein wertschätzendes Betriebsklima, beste Bedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, respektvolle Kommunikation und Auf-einander-Achtgeben wird groß geschrieben. Dazu passte wahrscheinlich auch, dass Bildungsstätten-Leiter Peter Strothotto meist unterwegs und kaum zu sehen war. Er verließ sich voll und ganz auf die zwei Bildungssekretärinnen Gina Maier und Katrin Stelzer, die sein Vertrauen beflügelte und die souverän durch die von ihnen konzipierte Gesundheitswoche führten – mit durchschnittlich 100 Teilnehmenden pro Tag aus vielen, sehr unterschiedlichen Berufssparten.

Sieben Seminare und die dazu gehörigen Teamenden

Während der fünftägigen Gesundheitswoche wurden sieben unterschiedliche Seminare abgehalten. So sensibilisierte Dorothee Vater fürs Thema **„Time out statt Burnout“** und hob zugleich den präventiven Aspekt hervor.

Welches die Hauptfaktoren für Burnout, psychische Erkrankungen, Bandscheibenvorfälle und die diversen anderen Gründe für mehrwöchige Arbeitsunfähigkeit sind, darüber referierte Nils Pfuhl im Seminar **„AU und Krankheit im Sozialen Recht“** und stellte das Betriebliche Eingliederungs-Management (BEM) vor. Später rundete Rechtsanwalt Önder Ertür das Thema durch die rechtlichen Komponenten ab und Harald Fritsch trainierte die Teilnehmenden in puncto sozialer Kompetenzen.

Das Coaching-Duo Gisela Natzel und Dennis Wolter luden zum Seminar **„Kein Stress mit dem Stress“** ein. Hier sollten Antworten darauf gefunden werden, wie negativer Stress vermieden und positiver Stress genossen werden kann. Provokant wurde außerdem nachgehakt, ob wirklich immer nur die böse Führungskraft dafür verantwortlich ist, dass man sich stresst? Oder ob man eventuell selber durch unbewusste Verhaltensweisen sein Stresslevel hochschraubt?

Eine pralles Informationspaket gab es auch im Seminar **„Agieren statt reagieren!“ (BR III)** vom BeraterInnen-Team Kirsten Lange und Markus Mollet, die über soziale Mitbestimmung in der Betriebsvereinbarung sprachen und damit den § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes näher beleuchteten.

„Gesundheit ist Glückssache, oder?!“ Wer im Seminar von Any Wilkening und Markus Blessing saß, machte sich über diese philosophische Frage Gedanken, stellte sie gleichzeitig aber auch in Frage und überlegte, welche Glaubenssätze diese Annahme bestätigen oder widerlegen. Any und Markus stellten eine weitere Frage in den Raum: Was passieren müsse, damit die Menschen bereit sind, ihr Handeln zu verändern?

Raus aus der Komfortzone – ran an spannende neue Erfahrungen. Ob und wie neue Jobs und neue Führungskräfte auf Angestellte wirken, erörterte Manfred Stein im **PR 1-Seminar der Barmer Ersatzkasse/GEK**.

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Die Perlenwanderung

In unserer Gesellschaft fällt es uns oft schwer, unsere Wertschätzung, Freude und Anerkennung auszudrücken. Die Perle steht hier also Symbol dafür. Sie dient uns als Hilfsmittel, um auszudrücken, wofür man keine Worte findet. Im Geben der Perle steckt noch mehr: Das, was in diesem Moment vom Gegenüber zurück kommt. Vielleicht ist es ein Lächeln, ein überraschter Blick, Freude und oder Verwunderung … Wenn du magst, probierst du es in deinem Umfeld auch einmal aus. Zum Beispiel mit deinem Partner oder deiner Partnerin, in der Familie, im Verein, in deinem Freundeskreis oder auch bei einer Betriebsfeier. Viel Freude dabei – wünschen Katrin und Gina – die zwei Bildungssekretärinnen, die die Walsroder Gesundheitswoche konzipiert haben und schon dafür jeweils zwei Perlen verdient haben. Schließlich sorgten sie mit ihrer Idee dafür, dass die Perlen ihren Weg bis in den Eiswagen, in die Küche oder in die Hosentaschen der Hausmeister fanden. Und es zaubert tatsächlich ein verwundertes Lächeln ins Gesicht, ganz unverhofft eine dieser schönen Glas-Kugeln geschenkt zu bekommen, um sie bei nächster Gelegenheit einem anderen Menschen zu überreichen.

Katrin Stelzer und Gina Maier ersannen das Programm der Gesundheitswoche und schufen eine sehr entspannte Atmosphäre.

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Ein kurzer Blick in die Geschichte:

Als der Firmen-Boss noch Eigentümer war und seine Arbeiter wie eine Familie

Von Gina Maier

Mein Bild von einem früheren Firmeneigentümer ist das eines großen, dicken, älteren Mannes mit Hut, Zigarre und Stock. Auf der anderen Seite gibt es die Arbeiter, die körperlich hart arbeiten.

Der Eigentümer war gleichzeitig auch der Unternehmer, ein Antreiber, aber auch jemand, der sich um seine Arbeiter kümmerte. Der kapitalistische Wachstumsschub ließ die Firmen größer und größer werden, so dass die Eigentümer irgendwann überfordert waren und sie sich Betriebswirtschaftler, Finanzer, Personaler und andere Fachleute in die Unternehmen holten. So gab es irgendwann eine Verwaltung und Angestellte. Wer an der Spitze der Hierarchie war, durfte für andere mitentscheiden. Wer es nach oben schaffte, hatte es sich verdient. Und oben war immer vorn.

Mit der Zunahme an Produkten und Dienstleistungen hatten auch immer mehr Menschen Zugang zu Produkten und Dienstleistungen. Damit hob sich die frühere, soziale Hierarchie (Fabrikherr, Direktor, Angestellte, Arbeiter) auf und die Grenzen verschwammen. Alle konnten nun alles kaufen.

Hierarchien wurden flacher, Äußerlichkeiten verschwammen. Und Vorgesetzte waren nicht länger durch ihre Erscheinung erkennbar sondern gaben sich wie alle. Heute duzt man sich häufig, isst gemeinsam in der Kantine – und zwar das gleiche Essen und die Chefs kleiden sich nicht anders als ihre Mitarbeiter.

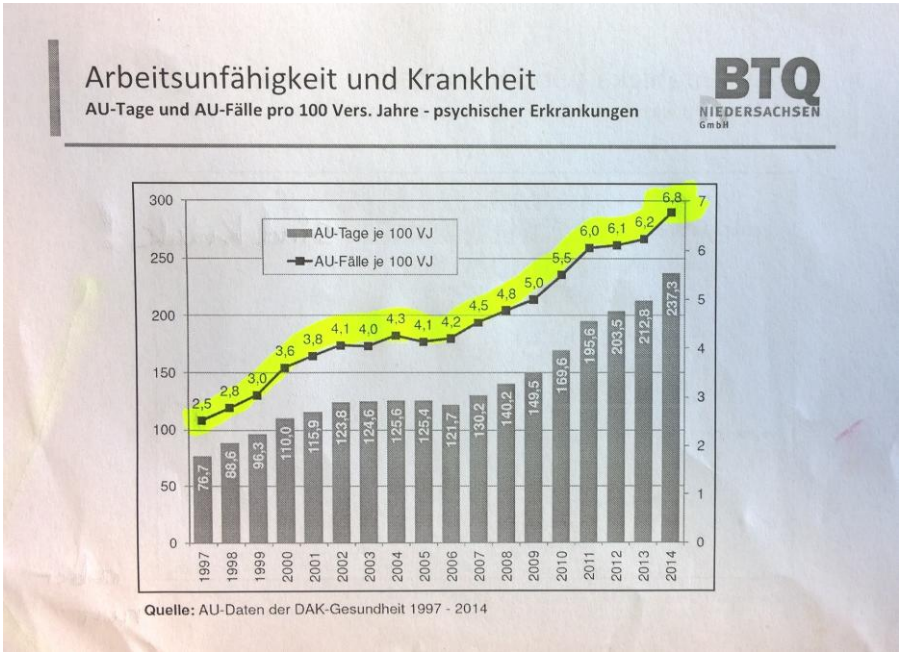
Führung ist oft nur ein Job, der, wie jeder andere auch, erledigt werden muss. Führungskräfte sind den Fachkräften und Spezialisten nicht mehr überlegen. Früher wurde von der Masse der Menschen harte körperliche Arbeit erbracht, das Planen, Steuern,

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Kontrollieren und Organisieren dieser Arbeit wurde von einer zahlenmäßig kleinen Elite verrichtet.

Heute gibt es nur noch wenig Arbeiter, die hart arbeiten. Schwere Tätigkeiten wurden durch Automation immer überflüssiger. So wurden aus den Arbeitern Angestellte, die mittlerweile immer mehr Aufgaben übertragen bekommen, die früher das Management bzw. die Verwaltung erledigte. Heute nennt man sie Mitarbeiter – und so lösen sich die Grenzen immer weiter auf. Führen heißt Entscheiden – nicht Verwalten. Führen heißt, auch selbst die Richtung zu bestimmen. Aber wer kann heute noch entscheiden und die Richtung verändern bzw. selbständig handeln? Und wenn es Leute gibt, die es können und dürfen – wissen sie es überhaupt? Wie greifbar ist Führung heute? Was beinhaltet Führung heute? Auf jeden Fall kann man mit gesunder Führungs-Kraft Schätze heben – das zeigte die Gesundheitswoche in Walsrode.

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)



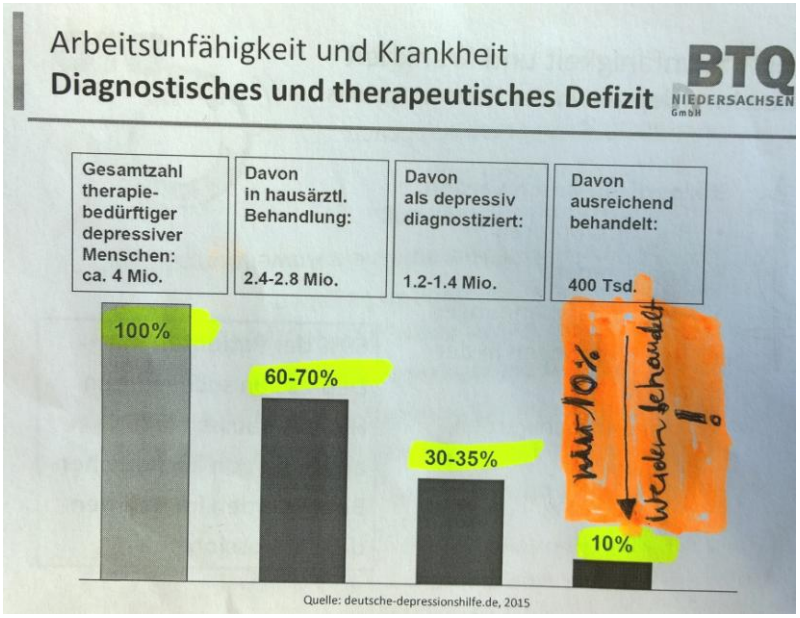
Neue Krankheits-Zahlen von 2014 stimmen nachdenklich

‚Burnout' und ‚Boreout' nehmen zu

Die Zahlen sind alarmierend: 2014 gab es fast drei Mal so viele Fälle psychisch Erkrankter wie 1997. Klar: Immer weniger Menschen arbeiten immer mehr. Und das in einer angespannter Atmosphäre, die von Angst um Job-Verlust und Konkurrenz-Druck geprägt ist. Die steigenden Zahlen bei Arbeitsunfähigkeit können Spiegelbild einer aggressiven Leistungsgesellschaft sein. Dennoch klammern sich viele Menschen an eben diesen, oft verhassten Job, statt eine erfüllende Tätigkeit zu suchen. Auch dieses Phänomen des ‚Boreout' – der tödlichen Langeweile –nimmt zu. Was also tun?

Immer mehr Menschen brechen unter der Last verdichteter Arbeit und zunehmender Existenz-Ängste zusammen und leiden unter ernsthaften psychischen Erkrankungen. Doch nur ein Bruchteil nimmt ärztliche Hilfe in Anspruch, wie die Zahlen der DAK verdeutlichen. Obwohl 16,6 Prozent unter so hohem, psychischen Leidensdruck stehen, dass sie arbeitsunfähig sind, gehen nur 5,8 Prozent zum Psychiater, Psychologen oder Therapeuten. Denn viele der Betroffenen erkennen ihre psychische Erkrankung nicht, lassen lediglich die körperlichen Symptome wie Rücken- und Kopfschmerzen behandeln oder nehmen Tabletten gegen Magenbeschwerden und Schwindel.

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)



Hier gilt es, stärker aufzuklären, für Therapien zu werben oder am besten rechtzeitig vorzubeugen, damit Menschen gar nicht erst ausbrennen. Zum Teil kann jede/r einzelne etwas für sich tun: Zum Beispiel gesünder leben, Sport treiben, Gutes essen. Als Gewerkschafts- und Betriebsratsmitglied sollte man sich außerdem für gesunde Unternehmens-Kultur und –Führung einsetzen.

Das ver.di Bildungs-Zentrum Walsrode geht mit gutem Beispiel voran und hat gesunde Lebens- und Unternehmens-Führung in ihr Nachhaltigkeitskonzept aufgenommen. Mit der Gesundheitswoche wird dafür geworben, dass auch andere Unternehmen die Wichtigkeit erkennen. Denn nur gesunde Führungskräfte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auch glückliche und zufriedene Arbeitskräfte, die sich motiviert für ihre Firma einsetzen, zu der sie voll und ganz stehen können.

Allerdings kann selbst eine motivierte, gesunde Führungskraft nichts erreichen, wenn der/die Angestellte innerlich gekündigt hat – das heißt, keinerlei Lust verspürt, sich gedanklich zu bewegen oder offen für neue, frische Impulse zu sein. Boreout – die krankhafte Langeweile – sollte ebenfalls nicht außer Acht gelassen werden. Und jede/r sollte sich selbst fragen, ob er/sie unter einer hausgemachten Hamsterrad-Krise leidet und/oder morgens mit dem zermarternden „Täglich grüßt das Murmeltier“-Gedanken aufwacht.

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Warum die Überlastungs- und Gefährdungsanzeige so wichtig ist

Wer den Chefs nicht Bescheid sagt, macht sich straf- und haftbar

Von Gisela Natzel

In vielen Branchen wird die „Wirtschaftlichkeit" von Unternehmen u.a. mit Personalabbau und unbesetzten Stellen erkauft. Der Alltag des Personals ist von wachsendem Leistungs- und Verantwortungsdruck geprägt. Aufgrund massiver Überlastung kann es zu Sach- oder Personenschäden durch die Beschäftigten kommen. Dies kann zu arbeits-, straf- und/oder zivilrechtlichen Konsequenzen führen. Eine Überlastungsanzeige bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, auf die u.U. personengefährdende Situationen aufmerksam zu machen und sich im Rahmen etwaiger (drohender) Haftungsansprüche entlasten zu können.
Die Anzeige kann aber auch im Rahmen eines Gesundheitsmanagements als Instrument dienen, um Missstände aufzudecken, die letztendlich gesundheitsgefährdend für die Beschäftigten sind. Oftmals liegt es an einen Fehler im System der Organisation oder einer Führungsschwäche. In den meisten Fällen ist die Meldung einer Überbelastung keine individuelle Überlastung („Ich kann das nicht schaffen!"), sondern eine kollektive Maßnahme („Wir können das nicht schaffen!"). Auf keinen Fall ist eine Überlastungsanzeige ein Eingeständnis von Minderleistung! Vielfach wird auch beschrieben, dass sowohl Überlastungsanzeigen und Burnout-Fälle in einem Betrieb vorkommen, wie auch Beschäftigte, die sich anöden und ins Boreout (Erkrankung durch Unterforderung) geraten.

Was ist eine Überlastungsanzeige im Allgemeinen?
Die Überlastungsanzeige ist zunächst ein Begriff aus dem Arbeitsrecht, der explizit weder in einem Gesetz noch in einem Tarifvertrag (z.B. TVöD) erwähnt oder näher definiert ist. Durch die Zunahme von Arbeitsbelastungen, verursacht u.a. durch ständigen Personalmangel, Defizite bei der Organisation des Personaleinsatzes durch den Arbeitgeber oder andauernde Mehrarbeit werden Beschäftigte an ihre Leistungs- und Belastbarkeitsgrenzen geführt. Dies kann zu Fehlern in der Erledigung der Arbeitsaufgaben führen und negative Folgen für alle Beteiligten haben, für die Bürgern/Kunden/Patienten/Kinder etc., für den Betrieb und nicht zuletzt für die Beschäftigten selbst.
In Pflegeberufen können z.B. Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit bei den zur Versorgung bzw. Betreuung anvertrauten Personen (z.B. im Krankenhaus, in der Altenpflege) entstehen – in Kindergärten für die Kinder. In Jobcentern können Termine nicht eigehalten werden, was z.B. in der sog. Leistungsabteilung dazu führt, dass Zahlungen nicht pünktlich geleistet werden können, auf die die Empfänger aber dringend angewiesen sind (z.B. Harz IV). Führt eine Arbeitsüberlastung über die Gefährdung hinaus zu einem Schaden (z.B. Sach- oder Gesundheitsschaden bei Dritten), können Ersatzansprüche in Geld oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zu Lasten der Beschäftigten die negativen Konsequenzen sein. Um u.a. dies zu vermeiden, hat sich als Instrument der Entlastung der Beschäftigten vor den Folgen solcher „Gefahrensituationen" das Erstatten einer Überlastungsanzeige gegenüber dem Arbeitgeber entwickelt. Darüber hinaus dient die Überlastungsanzeige nicht unwesentlich dazu, den Arbeitgeber deutlich – zum Schutz der Patienten / Bewohner /
Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Verkehrsteilnehmer / Kinder usw. – auf die Gefahren für Leib oder gar Leben hinzuweisen. Der Arbeitgeber hat dann die Aufgabe, entsprechende Maßnahmen zur „Gefahrenabwehr“ einzuleiten. Die Überlastungsanzeige speist sich folglich rechtlich u.a. aus Teilen des Arbeitsschutzgesetzes, des Arbeitsvertrags (Nebenpflichten) und des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB; Haftungsrecht).

Was ist eine Überlastungsanzeige konkret?

Sie ist der (schriftliche) Hinweis an den Arbeitgeber, bzw. unmittelbaren Vorgesetzten über potenzielle Schädigungen und Gefährdungen der Bürger/Kunden/Patienten…, des Unternehmens oder der Beschäftigten durch eine vorliegende „Überlastung“, z.B. durch personelle Unterbesetzung, organisatorische Mängel oder mangelhafte Arbeitsbedingungen.

Was ist die Kernaussage?

Die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation ist aufgrund (z.B.) der o.g. Punkte gefährdet, und Schäden für die Beteiligten sind zu befürchten.

Warum sollten Beschäftigte eine Überlastungsanzeige schreiben?

Aus Eigenschutz der Beschäftigten vor strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen – zur eigenen „Entlastung“ und zum Schutz der Kunden/ Bewohner/ Patienten/Verkehrsteilnehmer… und des Unternehmens.

Besteht eine Pflicht zu Darstellung einer Überlastungssituation im Arbeitsverhältnis?

Ja. Sie resultiert u.a. aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (§611 BGB und §§241 Abs.2, 242 BGB). Danach ist die/der Beschäftigte verpflichtet, den Arbeitgeber vor drohenden oder voraussehbaren Schäden zu bewahren bzw. vor deren Eintritt zu warnen und darüber hinaus auf z.B. organisatorische Mängel, Überschreiten der zulässigen Arbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) usw. aufmerksam zu machen. Weiter konkretisiert werden diese Nebenpflichten im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Nach §haben die Beschäftigten nämlich die Pflicht (soweit es für sie selbst möglich ist), für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, aber auch für die der Personen, die von Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind, Sorge zu tragen.

Übrigens: Laut Gisela haben schon einige Unternehmen die Überlastungs- / Gefährdungsanzeige in ihre Betriebsvereinbarung aufgenommen – zum Schutz der Angestellten, aber auch der Menschen, die betreut werden. Dazu zählt die Medizinische Hochschule Hannover, das Jobcenter Hannover und die Landesbehörde für Straßenbau und Verkehr in Hameln.

Und so in etwa sollte sie aussehen – hier ein Beispiel aus der Pflege:

- Datum
- Namen der Beschäftigten
- betroffene Abteilung/Station/Wohnbereich...
- konkrete Beschreibung der Situation in den jeweiligen Bereichen (kritische Situationen, z.B. fixierte unruhige Patienten/Bewohner, besondere Auffälligkeiten)
- Anzahl der zu betreuenden Patienten/Personen, Pflegestufen/Pflegeaufwand-Mindestbesetzung, notwendige Besetzung und tatsächliche Anzahl der Pflegekräfte/Beschäftigten/Auszubildenden/Praktikanten unter Angabe der Qualifikation
- Benennung der konkreten Überlastungsmerkmale (keine Pausen, zu lange Arbeitszeiten, Schilderung der Ursachen zu hoher Arbeitsbelastung, mangelnde Personalausstattung usw.)

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

- dienstliche Folgen (bereits erfolgte Beschwerden der Patienten / Bewohner / Angehörigen, Pflegestandards können nicht mehr eingehalten werden, Versorgung nicht mehr garantiert...)
- persönliche Folgen (häufige Erkrankungen aufgrund Stress/Überlastung in der Vergangenheit)
- Aufzählen der Arbeiten, die nicht erledigt werden können oder vorrangig vorgenommen werden
- vorheriger ergebnisloser telefonischer Hinweis an den Arbeitgeber
- Begehren auf unverzügliche Abhilfe der Situation durch den Arbeitgeber
- Verknüpfung mit Qualitätsmanagement
- Unterschrift/en

Je nach Bedarf und betrieblichen Gegebenheiten kann die Überlastungsanzeige noch weitere oder andere Inhalte haben. Wichtig ist aber, dass die Situation so konkret wie möglich beschrieben wird. Im betrieblichen Alltag ist zu empfehlen, dass in Kooperation mit PR/BR/MAV ein Formular entwickelt wird, in dem häufig wiederkehrende Situationen aufgelistet sind und das schnell auszufüllen ist.

Wo sollten die Überlastungsanzeigen aufbewahrt werden?

Zur eigenen Absicherung ist es empfehlenswert, selbst eine Kopie aufzubewahren. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber entsprechend dafür Sorge tragen, dass die Anzeigen aufbewahrt werden. Sachlich richtig wäre die Aufbewahrung in der Personalakte oder in entsprechenden Sachakten, die zentral geführt werden. Die Anzeige dient u.U. als Beweis bei einem eingetretenen Schaden und damit verbundenen geltend gemachten Ansprüchen der Betroffenen, deshalb sollte vor Ort eine Regelung über die Aufbewahrung getroffen werden.

Mehr Infos unter: https://www.verdi.de/service/fragen-antworten/++co++0625ec54-a88e-11e0-43aa-00093d114afd

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Kleine Walsroder Glücksoasen- und Gesundheits-Umfrage

Wie sieht gesunde Führung für dich persönlich aus?

Gisela Natzel (Mediatorin, Coach, Krankenschwester):

„Als Krankenschwester bin ich ausgestiegen, weil ich die Art und Weise, wie im Krankenhaus miteinander umgegangen wird, nicht mehr ertragen konnte. Unter gesunder Führung verstehe ich, angeleitet und geleitet zu werden – aber auf Augenhöhe. Ich möchte, dass meine Führung hinter mir steht, obwohl sie mir vorgesetzt ist. Dass sie mir den Rücken stärkt, statt nur meine Fehler zu suchen."

Küchenleiterin Ilka Beinhorn (Mitte):

„Gesunde Führung heißt für mich, dass ich möglichst zufriedene, fröhliche Mitabeiterinnen habe und dass alle gerne hierher kommen. Dann bringt mir die Arbeit auch Spaß. Mein guter Start in den Tag ist, in ruhe aufzustehen, Tee zu trinken, Zeitung zu lesen und mich seelisch auf die Arbeit vorzubereiten. Hier angekommen, ist mein Geheimrezept, gute Laune zu versprühen." *(PS: oder Anmerkung der Redaktion: Danke Ilka, Michelle und Diana für eure unfassbar leckeren, überraschenden, fantasievollen und mutigen Kartoffel-Kreationen)*

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Dennis Wolter (Moderator, Berater, Coach) aus Hannover:

„Gesunde Führung – wurzelt für mich in gesundem Selbst-Management und Wertschätzung als Grundhaltung. Und darunter verstehe ich kein bloßes Lob oder Danke sondern eine Haltung, die von innen heraus kommt und ernst gemeint ist. Gesunde Führung heißt für mich auch, dass ich als gutes Beispiel voran gehe und mir meiner Rolle klar sein muss. Als Coach von Betriebsräten befinde ich mich zum Beispiel in einer Sandwich-Position zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmenden. Damit muss ich klar kommen, sonst habe ich ein Identitätsproblem."

Zwei Nordlichter:

Die Zwei wollten incognito bleiben, verraten mir aber ihr Lebensmotto: „Das Beste am Norden sind seine Menschen. Gesunde Führung? Ach – erst mal einen Kaffee!"

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Dorothee Vater (Burnout-Timeout-Seminar):

„Die beste Behandlung eines Burnout Syndroms ist die effektive Vorbeugung. Bei manchen Stellschrauben und Bedingungen habe ich jedoch keine oder nur eingeschränkte Einflussmöglichkeiten. Ich muss also meine eigene Einstellung zu diesen Gegebenheiten ändern und damit ein Rädchen zur Veränderung in Gang bringen. Dies ist vermutlich die größte Herausforderung. Es beinhaltet die stete Selbstreflexion: bewusst die positiven Dinge an diesem Tag, in dieser Stunde zu sehen. Zufrieden mit sich selber zu sein. Die eigenen Bedürfnisse ernst zu nehmen und nicht zu vernachlässigen. Eingebleute Glaubenssätze, die sich wie Rillen in die Lebensschallplatte gebrannt haben, zu überdenken und zu verlassen. Innehalten. Und ja – ich brauche nicht perfekt zu sein und darf Fehler machen. Was für ein Stück Freiheit! Timeout statt Burnout! Übrigens: Mein Timeout habe ich zum Beispiel bei Nudeln mit Pesto. Da werde ich schwach. Und Pommes mit Mayo sind für mich pure Glückseligkeit. Da werden Kindheitserinnerungen wach und ich würde am liebsten nicht nur meine Finger ablecken sondern – wenn keiner hinsieht – den ganzen Teller. Es macht mir unendlich Spaß, das auszuleben, weil es die perfekte Auszeit vom Arbeitsleben ist.“

Martina arbeitet mit psychisch Erkrankten:

„Für mich gehört zu gesunder Lebensführung, immer zum gleichen Zeitpunkt aufzustehen, weil ich dann geordneter in den Tag komme, ganz regelmäßig meine Sporttermine einzuhalten. Ich schwimme zwei Mal die Woche und gehe ein Mal die Woche zum Yoga. Wenn das nicht klappt, geht’s mir gesundheitlich nicht so gut.“

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Nils Pfuhl (Arbeitssicherheits- und Gesundheitsberater bei der BTQ Niedersachsen GmbH):

„Gesunde Führung ist für mich, wenn man den Mitarbeiter wertschätzt. Das gute daran ist, dass man kein Geld dafür braucht. Aber Lob und Anerkennung sollten authentisch sein – das sorgt für Zufriedenheit. Und zufriedene Mitarbeiter sind auch gesund. Ich selbst brauche, um glücklich zu sein, immer eine gewisse Freiheit zur Selbstbestimmung. Ich laufe drei Mal die Woche etwa 10 Kilometer, ernähre mich ausgewogen, gesund und vegetarisch oder zum Teil sogar vegan – aber das, ohne dabei pädagogisch unterwegs zu sein."

Steffi (45), Direktionsassistentin:

„Ich habe mit 29 meinen Mann verloren. Da stand ich alleine da mit einem Haus, zwei Kindern und ohne Ausbildung. Aber ich habe über den zweiten Bildungsweg Bilanzbuchhaltung nachgeholt. Und ich habe mich um eine Ausbildung gekümmert, obwohl mich der Chef nur mit großen Augen ansah. Er hat es trotzdem gewagt, mir die Chance zu geben. Heute bin ich an dem Punkt, dass ich sage: Ich bin ich. Ich will nicht länger so sein wie andere. Nicht mehr wie früher, als ich zig Diäten, Weight Watcher und all das gemacht habe. Mit dem Effekt, dass ich trotz all der Entsagung doch wieder zunahm. Davon habe ich genug. Ich bin ich."

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Ralf, 52 Jahre, Haustechniker:

„Gesunde Führung ist für mich aus Arbeitersicht, wenn von der Geschäftsführung klaren Strukturen herrschen, die Arbeitsplätze richtig beschrieben sind. Und ganz klar: Dass die Führungsdefizite durch Schulungen und Fortbildungen behoben werden. Ich bin nicht so ein ganz Radikaler, der sagt – die müssen weg. Aber Schulungen müssen sie unbedingt haben. Gesunde Führung für mich selbst heißt, gelassen, ruhig und sachlich zu bleiben – in allen Lebenslagen. Übrigens das T-Shirt mit dem Aufdruck ‚Stand der Dinge – Augenringe' habe ich von meinen Kindern zum Vatertag bekommen. Weil ich nach Feiern am nächsten Morgen oft der Gesichtsälteste bin, aber feiern gehört natürlich auch zu glücklichem Leben."

Ingrid, 59 (früher Buchhalterin, mit 50 Jahren eine neue Ausbildung zur Senioren-Begleiterin begonnen): „Ich habe eine positive Einstellung zum Leben. Ich liebe die Freiheit – deswegen lebe ich auch alleine und tue, was ich will. Was wir beim Tango-Abend erfahren haben, war für mich pures Freiheitsgefühl. Es war für mich positiv und toll zu führen. Als Geführte war es nicht so schön. Ich setze lieber meine eigenen Ideen um, wenn es um gesunde Führung geht. Da werde ich nicht so gerne von Fremden gesteuert."

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Gina Maier, ver.di-Bildungssekretärin in Walsrode:

„Was ist meine innerliche Kraft die mich durch den Tag führt? Die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben – für mich braucht beides seinen Raum, eine Ausgewogenheit – im Arbeitsleben brauche ich ein gutes Team und privat liebe Menschen um mich. Und ich muss mich frei bewegen können – in der Natur wie auch in der Aufgabenstellung."

Ralf Bohlen, ver.di Bildungssekretär in Walsrode und aktiver Sauna-Sportler: „Gute Führung ist für mich, wenn meine Führungskraft mir den Freiraum lässt, meine Arbeit so einzuteilen, wie ich es für richtig und gut halte, meine Kreativität zulässt und unterstützt, meine Stärken abfordert und nutzt, meine Schwächen ausgleicht und mir zur Seite steht, wenn es mal eng wird. Gute Führung ist für mich auch, dass die Führungskraft eingreift, wenn etwas aus dem Ruder läuft, nicht belehrend oder bestimmend, sondern fördernd und helfend, Richtung anzeigt und Vorbild ist, ohne Personenkult. Und gute Führung ist für mich wichtig, um gemeinsam erfolgreich zu sein, ohne das individuelle Leben aus dem Blick zu verlieren."

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Markus Mollet (Rechtsanwalt; Teamer; Heiler):

„Hinter gesundheitlichen Problemen stecken für mich immer seelische Lernaufgaben. Das heißt für mich: Wenn Symptome auftreten, schaue ich sofort: Gibt es einen Zusammenhang zwischen meiner Sehnenbelastung und dem Thema 'Fremdbestimmung' – meist gibt es das. Richtig abschalten und meine innere Ruhe finde ich beim Segeln, Badminton, Motorradfahren und bei meiner Carrera-Bahn. Vor allem auf meinem Boot – das Captain Hook. Segeln ist meine Form der Meditation. Die Erdung mit dem Wasser und dem Wind, auch, wenn das jetzt komisch klingt, tut mir gut. Ich bin auf dem Boot abhängig von den Naturgewalten. Da fokussiere ich mich nur darauf und habe keine Zeit über andere Dinge zu grübeln."

Kirsten Lange, Teamerin:

„Eine gesunde Führung hält das Herz hoch, weil das Gefühl schwerer als der Kopf wiegt (die Glühbirne). Und der Springer symbolisiert für mich das Um-die-Ecke-Denken+Handeln. Ich selbst habe immer ein bisschen Schwierigkeiten mit Führung. Mir ist nicht ganz klar, wie ich zu Macht stehe, weil ich durch und durch demokratisch bin. Ich lese zwar immer, dass Führung sein muss, aber ich kann nicht verstehen, warum das sein muss. Höchstens denke ich, dass einer dafür da ist, den Überblick zu behalten. Aber damit ist er einer von vielen Gleichberechtigten. Gesunde Lebensführung heißt für mich, viele Freiräume und Selbstverantwortung zu genießen."

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Salutogenese

(Salus heißt Gesundheit und Genese Entstehung)

Salutogenese ist die Frage danach, was den Menschen gesund hält. Um in einem Bild zu sprechen, wie kann der Fluss des Lebens, in dem alle sich befinden, gestaltet werden, dass jede/r darin vorankommen kann? Welche Bedingungen und individuellen Fähigkeiten und Ressourcen müssen entwickelt und gefördert werden, um ein/e gute/r Schwimmer/in zu werden?

Ein Menschenbild, das von der positiven Grundannahme ausgeht, dass alle Menschen von Geburt an gut strahlenden Sterne sind – allerdings mit bisweilen ungünstigen Verhaltensweisen. Genau diese positive Sicht vermittelten Any und Markus (siehe Foto) in ihrem Seminar „Gesundheit ist Glückssache, oder?!“. Und die beiden gaben den Rat, Person und Verhalten auseinander zu halten.

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Bewegt in den Tag …

Wie körperliche Fitness auch dem Geist auf die Sprünge hilft

Dass sich gesunde Führung auch auf die eigene Lebensführung anwenden lässt, dafür warben die zwei Veranstalterinnen und luden frühmorgens zum bewegten Start in den Tag ein. So konnte man den Sonnengruß beim Yoga ausprobieren oder beim Brainwalk Körper und Geist wecken. Auch Fahrradausflüge und Balance-Halten auf der Slackline wurden gerne wahrgenommen. Natürlich gehörte dazu auch die Abschlussparty mit Tanzmusik, Grillen, Lagerfeuer und Gesprächen.

Das Bewegungsprogramm bezog sich allerdings nicht nur auf körperliche Aktivitäten. Beweglichkeit im Denken gehörte ebenfalls zur Motivation der Gesundheitswoche. Und so wurden die Teilnehmenden auch für das Problem sensibilisiert, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusehends komplett gelangweilt von ihrem Job sind. Bore-Out wird dies in Fachkreisen genannt, bedeutet aber nichts anderes, als dass immer

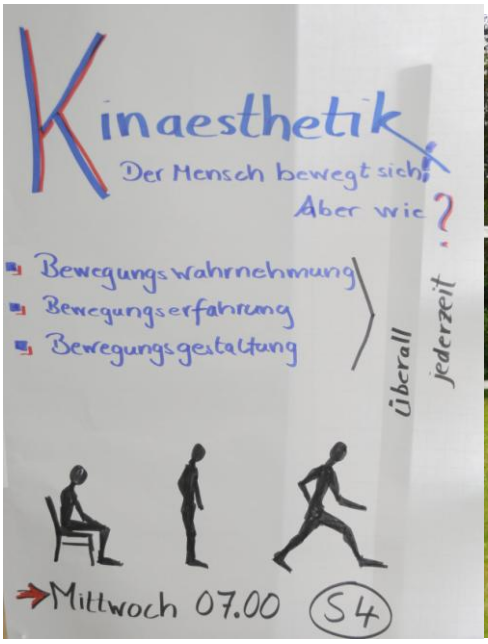
Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

mehr Leute innerlich kündigen. Bei den über 50-Jährigen ist davon schon jeder Dritte betroffen.

Sie langweilen sich bei ihrer Arbeit fast zu Tode, die sie zwar mal hochmotiviert begonnen haben, aber nun nicht mehr ausstehen können. Oft liegt das auch daran, dass sie keinerlei Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten erfahren. Keine Anerkennung, Belohnung oder Motivation. Aber manchmal ist der Grund auch beim Einzelnen zu suchen, der sich statt nach neuen Herausforderungen zu suchen, auf seiner Komfortzonen-Pritsche so gemütlich eingerichtet hat, dass er sich nur noch anödet.

Altkanzler Helmut Schmidt provozierte vor kurzem mit dem Vorschlag, es in der Arbeitswelt den Dänen gleichzutun. Die seien staatlich gezwungen, alle paar Jahre ihre Jobs zu wechseln, um flexibler auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben. Vielleicht würde ein solcher, erfrischender Zwang zur Flexibilität tatsächlich einem Bore-out vorbeugen. Ob er glücklicher macht ist eine sehr individuelle Frage.

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)



Führen und Geführt-Werden mit viel Fingerspitzengefühl

Ein Tango-Abend, der zusammen schweißte und faszinierte

Die Rollen sind glasklar, führt Katrin Stelzer, in den Tango-Abend ein, der Lust auf Führung und Geführt-Werden machen soll. Sie ist nicht nur Bildungssekretärin in Walsrode sondern auch – Vollblut-(Tango-)Tänzerin. So kam ihr die Idee, einen Tango-Abend anzubieten, der nichts mit Tanzschule zu tun haben sollte. Eher damit, sich auszuprobieren, würdevoll durch den Raum zu spazieren. Kontakt aufzunehmen, Lächeln zu schenken, zu Berühren ohne unbedingt zu berühren. Denn zunächst fand jeder der Teilnehmenden mit Nicht-Anfassen den eigenen Rhythmus, um später auch die Schritte eines anderen nachzuvollziehen. Und noch später diesen anderen auch übers Parkett zu geleiten, zu ziehen, zu schieben, zu begleiten, zu führen.
Die Autonomie in der Einheit zu erleben – das war die Faszination des Abends. Und dafür zu sorgen, in seinem Gleichgewicht zu bleiben, auch, während der andere führt. Denn Tango – so lernten wir alle – ist die Bewegungsfreiheit, die bei maximaler Nähe dennoch nicht einschränkt.
Aber Tango kann noch mehr: Wie Katrin Stelzers Tanzpartner dieses Tanz-Abends verriet. Denn Manfred Büsing setzt den Tanz auch in seinem Beruf als Krankenhausseelsorger an der medizinischen Hochschule ein und zudem in der Palliativ-Pflege. „Tango hat doch so viel mit Abschied, Loslassen und Melancholie zu tun. Das kann man wunderbar in der Arbeit einsetzen, wenn die Menschen mögen.“
Und dann zeigten Manfred Büsing und Katrin Stelzer zwei Mal, wie wahre Tango-Kunst aussieht und schwebten vor abendlicher Gewitterstimmung über den Tanzboden.

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

„Ich verstehe bis heute nicht, wie es funktioniert, denn alles ist pure Improvisation“, meinte Katrin Stelzer nach dieser passionierten Tango-Vorführung, die gleichzeitig verspielt, innig, leichtfüßig und rhythmisch war und dabei eine Einheit und zwei Individuen zeigte, die immer wieder nach kleinen Eskapaden zueinander fanden.
Dass Tango auch von Management-Trainern entdeckt wird, um Führungskräfte in ihren Führungsqualitäten zu schulen, ist ebenfalls interessant. Wichtig ist dabei wohl vor allem, dass sie erkennen, dass ein wichtiger Teil von Führung das „Zuhören“ ist –andernfalls funktioniert weder - der Führung zu folgen, noch ein wahrer Tango. Auch, wenn die Rollen glasklar feststehen. Der Zauber von Loslassen und wieder Einfangen kann nur wirken, wenn beide einander Freiheiten lassen und sich absolut vertrauen.

Und weil das Schlussgedicht des Tango-Abends so überwältigend gut ankam, hier die Zeilen von Virginia Satir in voller Länge:

Wie ich dir begegnen möchte

Ich möchte dich lieben, ohne dich einzuengen;

Dich wertschätzen, ohne dich zu bewerten;

Dich ernst nehmen, ohne dich auf etwas festzulegen;

Zu dir kommen, ohne mich dir aufzudrängen;

Dich einladen,
ohne Forderungen an dich zu stellen;

dir etwas schenken,
ohne Erwartungen daran zu knüpfen;

von dir Abschied nehmen,
ohne Wesentliches versäumt zu haben;

dir meine Gefühle mitteilen,
ohne dich für sie verantwortlich zu machen;

dich informieren, ohne dich zu belehren;

dir helfen, ohne dich zu beleidigen;

mich um dich kümmern,
ohne dich verändern zu wollen;

mich an dir freuen, so wie du bist.

Wenn ich von dir das Gleiche bekommen kann,

dann können wir einander wirklich begegnen und uns gegenseitig bereichern.

(Virginia Satir)

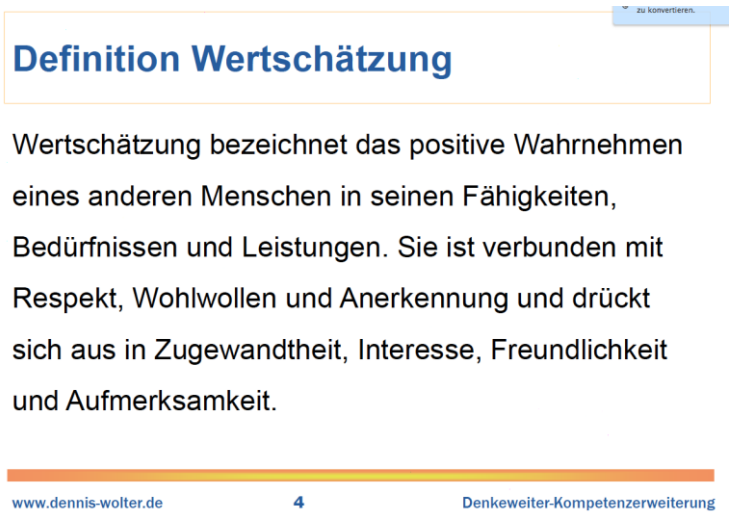
Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

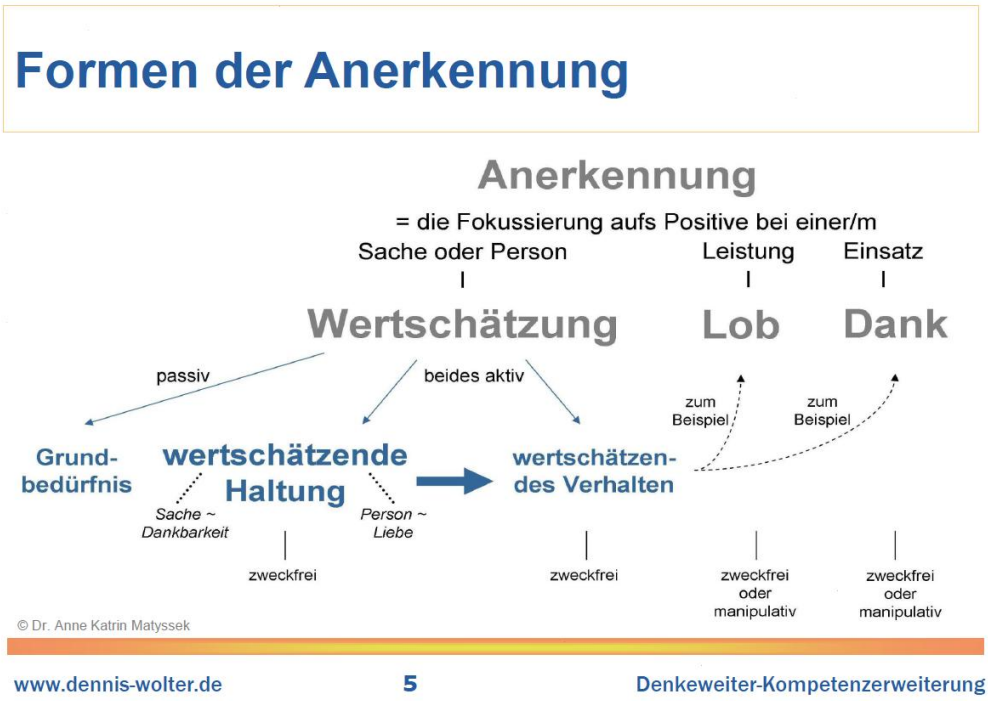
Wenn Luftballons mehr sagen als bloße Worte

Ein Wertschätzungsappell von Dennis Wolter

Er tat es mit Ballons. Sagte Danke für nettes Verhalten, für ein angenehmes Lächeln oder für eine Haltung, die anderen gegenüber Wertschätzung ausdrückte. Und so holte Dennis das Publikum sofort ins Boot, so dass alle gespannt und konzentriert seinem Vortrag lauschten. Ich möchte nur ein paar Highlights fotografisch herausgreifen – den gesamten Vortrag gibt es als PDF bei Dennis Wolter, wenn ihr mögt. Nur so viel: Auch die Perlenwanderung war natürlich pure, praktizierte Wertschätzung …



Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)



Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Und hier noch einige Gruppenimpressionen zum Abschluss einer tollen, runden, informativen, berührenden und weiterführenden Gesundheits-Woche:

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Diverse Fotos, Artikel plus die Mini-Glücks-Umfrage hat die Hamburger, freie Journalistin Gitta Schröder (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de) beigesteuert, die sich an dieser Stelle nochmals für das ihr entgegen gebrachte Vertrauen bedankt.

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)

Gitta Schröder, freie Journalistin (www.elbvorwort.de; mail: info@elbvorwort.de)