

DAS MAGAZIN FÜR GESUNDES ARBEITEN

#work



**WIE SIE
MITARBEITER
MOTIVIEREN**
—
WERTSCHÄTZUNG

**Karrietipps
für leise Menschen**

**Arbeit im Wandel
Büro im Wandel**

**Warum Wertschätzung
wirkt – auch auf Fehlzeiten**
Interview mit Dr. Matyssek

HASHTAG work

Hash|tag [hæftæg]

Hashtag, das (Substantiv, Neutrum)

mit einem vorangestellten Rautezeichen markiertes
Schlüssel- oder Schlagwort in einem [elektronischen] Text

IMPRESSUM

Herausgeber
die Kommunikatöre
Frieg und Hummel GbR
Barfußertor 25
35037 Marburg

Tel.: 06421 30480 10
Fax: 06421 30480 19
hallo@work-magazin.de
work-magazin.de

Konzept & Redaktion
Sabine Frieg, Tobias Hummel,
Gaby Schön

Layout & Illustrationen
die Kommunikatöre

Druck
Jürgen Haas Print Consulting e.K
haas-pc.de

Ausgabe 03
WORK ISSN 2627-2849

Alle Inhalte (falls nicht anderweitig
gekennzeichnet) sind unser (geistiges)
Eigentum und unterliegen dem
Urheberschutz. Vervielfältigung
oder Veröffentlichungen – auch
nur auszugsweise – bedürfen einer
schriftlichen Zustimmung.

LIEBE LESERINNEN UND LESER,



häufig werden wir gefragt, warum unser Magazin für besseres Arbeiten ausgerechnet **#work** (sprich: Hashtag-Work) heißt. Bekannt ist die kleine Raute ja eher aus sozialen Netzwerken und weniger aus dem Print-Bereich. Bei Facebook, Twitter, Instagram und Co. werden mit Hilfe der Raute Inhalte gezielt bestimmten Themenbereichen zugeordnet. So können andere Social-Media-Nutzer Anknüpfungspunkte für neue Kontakte oder Diskussionen finden.

Das Hashtag (ja, ich glaubte anfangs auch, es hieße „der Hashtag“) ist inzwischen so etabliert, dass es Einzug in den Duden gefunden hat. Zudem gehört es zum Sprachgebrauch junger Menschen, die mit dem Hashtag bestimmte Inhalte betonen, oder findet Verwendung in E-Mails (z. B. #Topteam), ohne als echtes Hashtag verlinkt zu sein.

Hashtags schärfen demnach unsere Aufmerksamkeit – genau das möchten wir mit **#work** erreichen. Das Magazin lenkt unseren Fokus auf die Arbeit. Und zwar nicht auf unser Tagesgeschäft, sondern darauf, wie wir unsere Arbeit besser, schöner, angenehmer, effizienter gestalten können. **#work** gibt Impulse. Diskutieren müssen Sie. Und zwar am liebsten mit Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Freunden. Wir sind der festen Überzeugung, dass jeder mit einer achtsamen Haltung selbst etwas dazu beitragen kann, mehr Freude bei der Arbeit zu haben.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Freude beim Lesen dieser Ausgabe

Ihre

S. Frieg
Sabine Frieg

Folgen Sie uns auf Instagram
@work_magazin um regelmäßig
positive Impulse für Ihren
Arbeitsalltag zu erhalten.



**06 WARUM Wertschätzung wirkt –
AUCH AUF FEHLZEITEN**

Interview mit Dr. Anne Katrin Matyssek

10 SCHÖNER ARBEITEN

Kleine Tipps mit großer Wirkung

**12 KARRIERETIPPS FÜR
LEISE MENSCHEN**

15 DU MACHST MICH VERRÜCKT

Vom Umgang mit schwierigen Menschen

18 DIE ARBEIT, DIE WIR LIEBEN

Zufriedenheit macht produktiv

22 ARBEIT IM WANDEL

Büro im Wandel

26 DER DIGITALE TSUNAMI

So sehen Sie wieder Land

28 Wertschätzende FÜHRUNG

In der Klinik

32 HUND MACHT GESUND

Warum Hunde zur Entschleunigung beitragen

34 ISS FRISCH

Power-Snacks für Zwischendurch

**37 FITNESS-STUDIO IM
MINIFORMAT**

**38 SO WIRD IHR MEETING
EFFIZIENT**

**39 MYTHEN ZU LICHT UND
DUNKELHEIT**



**38 SO WIRD IHR MEETING
EFFIZIENT**

DU MACHST MICH VERRÜCKT **15**

Vom Umgang mit schwierigen Menschen



32 HUND MACHT GESUND
*Warum Hunde zur Entschleunigung
beitragen*



**28 Wertschätzende
FÜHRUNG IN DER KLINIK**



10

SCHÖNER ARBEITEN
Kleine Tipps mit großer Wirkung



22 ARBEIT IM WANDEL
Büro im Wandel



**DIE ARBEIT,
DIE WIR LIEBEN**
*Zufriedenheit macht
produktiv*

18



WARUM WERTSCHÄTZUNG WIRKT – AUCH AUF FEHLZEITEN

INTERVIEW MIT
GESUND-FÜHREN-EXPERTIN
DR. ANNE KATRIN MATYSSEK

Anne, seit über 20 Jahren bist Du DIE Gesund-Führen-Expertin in Deutschland. Ganz herzlichen Dank, dass Du Dir die Zeit für ein Interview genommen hast! Die enormen Effekte einer Wertschätzungskultur kannst Du seit mehr als zwei Jahrzehnten beobachten. Wie keine andere hast Du bezüglich dieses Themas Einblicke in deutsche Unternehmen und Institutionen. Was hat sich in dieser Zeit verändert? Und was wird sich wohl nie ändern?

Am Anfang meiner Tätigkeit stand Absentismus im Vordergrund: Blaumacher-Jagd war angesagt. Später ging es dann um rein körperliche Anwesenheit – die Fehlzeitenquote war das Maß aller Dinge – und man übersah dabei zum Beispiel die Präsentismus-Gefahr. Heute, in Zeiten der Digitalisierung und des demographischen Wandels, steht der ganze Mensch mit seiner Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft im Vordergrund. Dabei spielt die Wertschätzung eine wichtige Rolle, denn genau wie vor 20 Jahren gibt es immer wieder Klagen über Wertschätzungsdefizite.

Warum fällt Führungskräften das Thema Wertschätzung so schwer? Zum Beispiel gegenüber Kranken oder Abwesenden?

Wer abwesend ist, gefährdet die Ziele der Führungskraft. Sein Fehlen im Betrieb verursacht Störungen. Die Führungskraft muss umplanen, Mitarbeiter umsetzen, noch mehr Gespräche führen. Das nervt. Diese Ärgergefühle werden in der Regel runtergeschluckt, verschwinden dadurch aber nicht. Das Fazit: Man mag den kranken bzw. fehlenden Mitarbeiter nicht mehr so gern. Der spürt das natürlich bei seiner Rückkehr. Wer sich abgelehnt fühlt, arbeitet nicht gern und in der Folge auch nicht gut. Und schon ist eine Negativ-Spirale aus zu wenig Wertschätzung in Gang gesetzt: ‚Magst du mich nicht, dann mag ich dich nicht.‘ Bitte nicht falsch verstehen: Diese Prozesse werden nicht reflektiert, sie laufen in der Regel unbewusst ab, einfach weil die Führungskraft im Stress ist und jede Fehlzeit zusätzlichen Stress bedeutet. Wer im Stress ist, dem fällt Wertschätzung schwer ...



DR. ANNE KATRIN MATYSSEK

Diplom-Psychologin und approbierte Psychotherapeutin aus Köln, ist Autorin zahlreicher Materialien für eine gesunde Betriebskultur.

IHR MOTTO
Gesund führen – Fehlzeiten senken – do care!®

Was hat Dich motiviert, das „do care!“-Konzept zu entwickeln?

Ich habe am eigenen Leib erlebt, wie es ist, wenn der Chef krankmachend führt. Da dachte ich: Das muss auch anders gehen! Und weil ich als Studentin auch viele gute Führungskräfte hatte, wusste ich auch, wie das gehen könnte.

Was sind die größten Hürden bei der Einführung von gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung?

Eine Leitung, die das Thema nur halbherzig mitträgt, weil es zum Beispiel als Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen eingeführt werden soll. Da bleibt es dann beim Lippenbekenntnis, und an den Arbeitsbedingungen soll nichts verändert werden. Das spüren die teilnehmenden Führungskräfte und gehen dann ihrerseits nur halbherzig mit.

Wie schaffen es die Unternehmen/Institutionen, nachhaltig am Thema zu bleiben?

Wenn es ihnen um ein wertschätzendes respektvolles Miteinander geht, empfehle ich hierzu die Kultur-Box – die darin enthaltenen Materialien werden zum Beispiel wöchentlich ins Unternehmen gegeben, idealerweise jede Woche durch jemand anderen, der sich für dieses Thema interessiert. Und auch die Mini-Interventionen für die Führungskräfte werden wöchentlich verteilt. Oder – wenn es konkret um Gesund-Führen geht: Dann ist die Gesund-Führen-Toolbox das Mittel

der Wahl: Hier lernen die Führungskräfte in 14 Mini-Sitzungen die Basis-Kompetenzen kennen, die sie brauchen, um das Thema mit Leben zu füllen. Wer direkt bei Fehlzeiten ansetzen möchte, dem empfehle ich die Teilnahme am Fehlzeiten-Profi-Trainingstag – bzw. wenn er klein starten möchte: Die 4-teilige Heftreihe „Wenn einer fehlt“ mit Tipps für Kranke, Führungskräfte, Team-Mitglieder und Personalerinnen.

Gibt es zwischenzeitlich Nachweise, dass Wertschätzung einen positiven Effekt auf die Anwesenheitszeiten und Motivation hat? Vielleicht sogar auf den Umsatz?

Es gibt zum Beispiel die Untersuchung (Schreuder et al., 2013), die besagt: Führungskräfte können für ihr Unternehmen im Durchschnitt 21.000 Euro einsparen, indem sie Langzeit-Kranke die Rückkehr in den Job erleichtern. Das gelingt nur über Wertschätzung. Denn nur wenn der Mitarbeiter sich gemocht und respektiert fühlt, wird er frühzeitig zurückkehren. Natürlich immer vorausgesetzt, dass er seine Gesundheit nicht gefährdet. Aber sonst denkt kein Mensch darüber nach, von sich aus den Termin des Arbeitsbeginns vorzulegen. Die Führungskraft könnte ja auf dem Standpunkt stehen ‚Der ist jetzt ohnehin im Krankengeld, der kostet den Betrieb nichts mehr, denn die Lohnfortzahlung ist ja vorbei‘ (nach 6 Wochen). Aber wenn sie sich um den Mitarbeiter bemüht, den Kontakt hält, ihn über neueste

Ereignisse im Team auf dem Laufenden hält, sprich: ihm mit Wertschätzung begegnet – dann kommt dieser Mensch vielleicht sogar früher zurück als erwartet. Dadurch fallen Kosten für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder für Leiharbeiter weg, zum Beispiel.

Was motiviert Dich persönlich?

Ich bin besessen von der Vision einer Arbeitswelt, in der Menschen gern arbeiten... Dazu will ich beitragen. Das ist meine Mission, immer schon. Führungskräfte spielen dabei eben eine wichtige Rolle. Und da Krankheit nun einmal zum Arbeitsleben dazu gehört und gerade beim Thema Fehlzeiten die Wertschätzung schnell verloren geht, setze ich genau da an. Es ist mein persönlicher Ehrgeiz, dieses ungeliebte Thema aus der Tabuzone herauszuholen und besprechbar zu machen. Vielen fehlen da einfach die Worte.

Wenn Du Führungskräften nur einen Rat geben dürftest, welcher wäre das?

Passen Sie im ersten Schritt auf sich selbst auf. Sorgen Sie dafür, dass Sie sich im Betrieb wohlfühlen. Dann gelingt es Ihnen umso leichter, einen positiven und wertschätzenden Blick auf Ihr Team zu haben und Ihre Wertschätzung auch zu zeigen. Und wenn Sie direkt starten möchten: Machen Sie jetzt direkt eine Pause und laden Sie einen Mitarbeiter auf ein Glas Wasser ein ...!

Vielen Dank für das Interview!
Das Interview führte Sabine Frieg.

Kultur lässt sich nicht direkt beeinflussen, sie ist das Ergebnis von Erlebnissen. Aber Sie können Erlebnisse schaffen. Genau das tun Sie mit der do care!-Kultur-Box.

Dr. A.K. Matyssek



Weitere Materialien für eine do-care-Kultur in Ihrem Unternehmen finden Sie unter do-care.de

Schöner Arbeiten

Kleine Tipps mit großer Wirkung!

Schauen Sie sich um: Stirbt in Ihrer Nähe gerade eine Büropflanze? Taucht das Neonlicht an der Decke Ihre Kollegen in ein geisterbahnfarbendes Licht? Verheddern sich Ihre Füße im Kabelschungel unter Ihrem Schreibtisch? Und ist die einzige Wanddekoration ein auf DIN A4-Papier ausgedruckter Motivationspruch mit ausgefransten Ecken à la: Nur noch viermal Schlafen, dann ist schon wieder Freitag? Dann ist es höchste Zeit für eine Veränderung. **Stellen Sie sich bewusst die Frage: „Wie wohl fühle ich mich in meiner Arbeitsumgebung?“**

Antwort A: Voll und ganz? Glückwunsch. Damit haben Sie beste Voraussetzungen für ein produktives und kreatives Arbeiten.

Antwort B: Bei genauem Hinsehen mögen Sie Ihre Umgebung weniger? Dann können Sie mit etwas Eigeninitiative die Atmosphäre an Ihrem Arbeitsplatz verbessern. Sprechen Sie dies doch einfach im nächsten Meeting mit Ihren Kollegen und dem Chef an und klären ab, was möglich ist. Die Umgestaltung kann zum Beispiel eine Teamaktion in der Mittagspause sein.

Positive Botschaften

Wenn Sie Sprüchen und Slogans mögen, achten Sie auf positive Botschaften! Auch wenn sarkastische Sprüche witzig oder cool sind – sie prägen unsere Gedanken negativ.

Licht für angenehme Stimmung

Indirektes Licht sorgt in der dunklen Jahreszeit für eine angenehme Stimmung im Raum. In Kombination mit einer guten Schreibtischlampe ersetzt sie eine grelle Deckenlampe.

Obst zum Snacken

Nutzen Sie Ihr Sideboard für eine schöne Obstschale mit Inhalt. Achtung: Obstreste spätestens am Freitagnachmittag zu einem Smoothie verarbeiten. Ein Mixer für die Teeküche ist schnell besorgt.

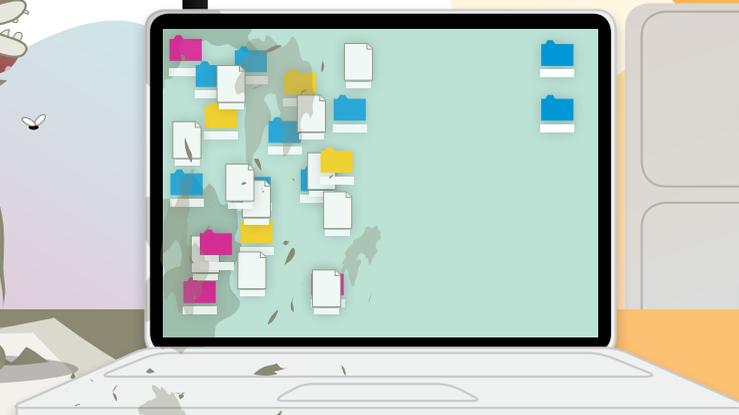
Zimmerpflanzen

Ersetzen Sie vertrocknete Pflanzen durch frische, wenn klar ist, wer zukünftig die Verantwortung für die Pflege übernimmt. Notfalls tut es auch ein schönes, künstliches Modell.

Erfrischungsgetränk

Schaffen Sie auf Ihrem Schreibtisch Platz für eine Wasserkaraffe. Reduzieren Sie Ihre Unterlagen optimalerweise so lange, bis die Platte frei ist.

HEUTE IST MEIN
LIEBLINGSTAG.
EINEN ANDEREN HABE ICH NICHT.





Durchsetzungsfähig, energiegeladen, kommunikativ – wer diese Charaktereigenschaften mitbringt, dem steht der Karriereweg offen. Schließlich werden in unserer hektischen, oder nennen wir sie lieber agilen, Welt häufig zuerst die gehört, die sich lautstark und mit großen Gesten ins Szene setzen. Leise, bzw. introvertierte Menschen haben es hier durchaus schwer. Aber heißt das, dass leise Menschen deshalb weniger Chancen auf einen beruflichen Aufstieg haben? Mitnichten!

Verblüffenderweise gehören eine ganze Reihe berühmter und einflussreicher Menschen unserer Zeit zur Fraktion der Introvertierten: Angela Merkel, Barack Obama, Mark Zuckerberg, Bill Gates, Steven Spielberg, Günter Jauch... Worauf gründet sich ihr Erfolg? Wahrscheinlich darauf, dass sie konsequent auf ihre persönlichen Stärken setzen. Sie verzichten darauf, Extro-Eigenschaften nachzuahmen. Stattdessen spielen sie an passender Stelle ihre Intro-Stärken aus. „Zuhören können“ gehört dazu. Während Extros in Seminaren häufig lernen müssen, bewusst auf ihren Gesprächspartner einzugehen und hinzuhören,

bringen Intros meist schon die richtige Einstellung mit: Sie filtern ruhig und konzentriert heraus, welche Positionen ihr Gegenüber vertritt und gehen präzise darauf ein. Ein großer Vorteil, zum Beispiel bei Mitarbeitergesprächen.

Auch analytisches Denken gehört zu den klassischen Intro-Stärken. Nachgewiesenermaßen arbeitet das Gehirn introvertierter Menschen anders als das von Extrovertierten. Bei Introvertierten ist ein höherer Energieaufwand im frontalen Kortex messbar – also in dem Bereich des Gehirns, der für Lernen, Entscheiden, Erinnern und Problemlösen verantwortlich ist. Introvertierten Menschen fällt es häufig leicht, komplexe Zusammenhänge zu erfassen, zu strukturieren und Lösungen daraus herzuleiten – eine ideale Voraussetzung für Management-Entscheidungen.

Sind leise Menschen dadurch sogar die besseren Chefs? Nicht unbedingt. Denn natürlich stehen auch sie vor Hürden. Vor allem die energiezehrende Unsicherheit im Umgang mit anderen macht ihnen zu schaffen: Intros sind häufig konfliktscheu.

Sie schreiben lieber E-Mails, als zum Telefonhörer zu greifen. Eine Präsentation vor größerem Publikum beschert ihnen Schweißausbrüche. Erkennen Sie sich wieder? Dann helfen Ihnen diese **fünf Tipps**, um bessere Leistungen zu erzielen:

Sorgen Sie für Ruhe

Intros sind durchaus teamfähig, benötigen aber Rückzugsorte, um konzentriert arbeiten zu können. Dies kann ein leerer Konferenzraum ebenso sein, wie ein Nachmittag im Home-office. Teilen Sie Ihren Kollegen daher mit, dass Sie deutlich schneller mit Ihrem Part fertig sind, wenn Sie mal zwei Stunden für sich haben.

Bereiten Sie sich vor

Intros fällt es schwer, spontan ihre Leistung sichtbar zu machen. Ob Meeting oder Telefonat: Bereiten Sie sich vor und überlegen Sie, was Sie zu den einzelnen Punkten sagen möchten. So gewinnen Sie Sicherheit.

Setzen Sie auf Dialoge

Netzwerken gehört zu den wichtigen Führungsskills. Smalltalk in größeren Gruppen ist für Intros jedoch häufig unkomfortabel. Konzentrieren Sie sich einfach auf einzelne Personen, mit denen Sie das besprechen, was Sie wirklich interessiert. Gezielte Verabredungen für die Mittagspause können hier hilfreich sein.

Schalten Sie Störfaktoren aus

Bing, Piep, Sie haben eine neue E-Mail – introvertierte Menschen sollten darauf achten, Störungen von außen auf ein Mindestmaß zu begrenzen, um konzentriert arbeiten zu können. So kann es zum Beispiel helfen, E-Mails nur zweimal täglich abzurufen.

Arbeiten Sie mit einem Extro im Tandem

Ideal ist, wenn Sie eine extrovertierte Person in Ihrem Arbeitsumfeld haben, mit der Sie unmittelbar zusammenarbeiten können. So ergänzen sich Ihre Stärken. Ein extrovertierter Kollege kann zum Beispiel die Präsentation übernehmen, während Sie für vertiefende Fragen im Anschluss zuständig sind.

Sind Sie ein Intro oder ein Extro?

Die Autorin und Vortragsrednerin Dr. Sylvia Löhnken definiert Introversion und Extraversion nach der Art und Weise, woher Menschen ihre Energie beziehen: Extrovertierte Typen lieben es zum Beispiel, nach Feierabend Freunde zu treffen, zum Fußball zu gehen oder möglichst viel Abwechslung zu haben.

Introvertierte regenerieren sich lieber allein. Sie brauchen Ruhe in einer eher reizarmen Umgebung und ziehen es zum Beispiel vor, mit einem Buch in der Badewanne zu liegen.

Wie erholen Sie sich von einem anstrengenden Tag?

Mehr „Karrietipps für leise Menschen“ und viele Hintergrundinformationen zum Thema erfahren Sie im gleichnamigen Tagesseminar der Kommunikatöre.

AUCH IM ALPHABET KOMMT DRUCK VOR ERFOLG

„ Wir begleiten Sie, damit Sie sich in Ihrer Print-Werbung optimal entfalten können. „

Jürgen Haas Print Consulting e. K.
Herrenweg 3 | 35080 Bad Endbach | postbox@haas-pc.de

www.haas-pc.de

JÜRGEN HAAS
PC
PRINT
CONSULTING

Du machst mich verrückt! VOM UMGANG MIT SCHWIERIGEN MENSCHEN

Jeder kennt sie, die **SCHWIERIGEN MENSCHEN**, die uns den Alltag vermiesen: Sie sind kompliziert, nörgeln herum, explodieren bei Kleinigkeiten, sind aufdringlich, aggressiv, überheblich oder einschüchternd, wissen alles besser, reden alles schlecht oder sind mutlose Ja-Sager, wenn es darauf ankommt.

Schwierige Menschen ärgern uns oder machen uns hilflos, sie lassen uns klein oder dumm aussehen und kosten in jedem Fall eine Menge Energie. Am liebsten würden wir diesen schwierigen Menschen aus dem Weg gehen. Das ist jedoch schwer möglich, wenn sie unser Kollege, Chef, Kunde, Nachbar oder gar Partner sind. Viele wünschen sich daher eine **STRATEGIE ODER GEBRAUCHS-ANLEITUNG**, wie sie mit schwierigen Menschen besser umgehen können. So einfach ist das leider nicht. Dafür lohnt es sich aber, einen Schritt zurückzutreten, und sich folgende Fragen zu stellen:

- 3 **Warum** ist ein Mensch überhaupt schwierig?
- 3 **Was** genau kostet mich bei der Begegnung Energie?
- 3 **Zeigt** dieser Mensch nur bei mir sein schwieriges Verhalten?
- 3 **Gibt** es vielleicht Menschen, die diesen schwierigen Zeitgenossen gar nicht schwierig finden?
- 3 **Wie** verhalte ich mich selbst in den schwierigen Situationen?

Fest steht:

Die meisten Menschen sind nicht absichtlich schwierig. Sie haben oft nur einen anderen Blick auf die Dinge und verhalten sich anders, als man es selbst tun würde. Das kann zum Beispiel typbedingt sein.

Der deutsche Psychologe Fritz Riemann hat bereits in den 1960er Jahren eine erste Persönlichkeits-typisierung definiert.

Der Schweizer Psychologe Christoph Thomann hat diese Grundlagen gut 20 Jahre später weiterentwickelt. Entstanden ist das Riemann-Thomann-Modell, das die Grundausrichtungen des Menschen veranschaulicht. Hierbei gibt es vier gegensätzliche Pole, die in jedem Menschen mit unterschiedlicher Ausprägung angelegt sind. Oft herrschen zwei oder manchmal sogar nur eine Grundausrichtung vor, die das Verhalten eines Menschen prägen.



Riemann-Thomann-MODELL



DIS TANZ TYP

Distanz-Typen sind eher Einzelgänger. Sie legen Wert auf ihre Freiheit und lösen Aufgaben gern alleine. Dabei sind sie trotzdem sehr zielorientiert, strukturiert und können sehr gut Entscheidungen treffen. Rationales Denken und Handeln steht im Vordergrund. Oft wirken sie durch die Unterdrückung von Emotionen jedoch kühl und unnahbar.

Nähe-Menschen sind empathisch und warmherzig. Sie kümmern sich um andere, sei es der Geburtstag im Kollegenkreis oder die kranke Mutter. Mit Harmoniestreben und Rücksicht sorgen sie für gute Stimmung im Team. Sie können selbstlos bis zur Selbstaufgabe sein. Gleichzeitig neigen sie zu Abhängigkeit und Klammern.

NÄHE TYP



DAUER TYP

Dauer-Menschen sind strukturiert, ordentlich und verlässlich. Daher sind ihnen Planung, Pünktlichkeit und Kontinuität besonders wichtig. Im Berufs- und Privatleben sind sie sehr loyal und berechenbar. Allerdings können sie auch pedantisch oder stur sein, da sie nur schwer von ihren Prinzipien abrücken.

Wechsel-Typen lieben neue Impulse, Reize und Leidenschaften. Sie bringen durch ihre Ideen Spirit und neue Möglichkeiten in ihr Team. Sie sind spontan, charmant, unterhaltsam und risikobereit. Jedoch brauchen sie den Blick aufs Große Ganze. Details langweilen sie.

WECHSEL TYP



Es ist verständlich, dass es zu Konflikten kommt, wenn ein durchorganisierter Dauer-Typ mit einem spontanen, risikobereiten Wechsel-Typ zusammenarbeitet.

Doch wer von beiden ist dann schwierig? Ein Nähe-Typ fühlt sich wahrscheinlich schnell überrumpelt und von oben herab behandelt, wenn er auf einen Menschen mit hohen Distanz-Anteilen trifft. Reibungen sind vorprogrammiert. Wenn keiner der Konfliktpartner bereit ist, den eigenen Standpunkt zu verlassen, verfestigt sich ein Konflikt dauerhaft.

Der Verblüffende Effekt:

Wenn wir es schaffen, auf die schwierige Person anders zuzugehen, als sie es gewohnt ist, geben wir ihr Anlass und Chance, ihr eigenes Verhaltensmuster zu ändern. Überraschen Sie den schwierigen Menschen in Ihrer Umgebung bei der nächsten Begegnung positiv und seien Sie gespannt auf die Reaktion.

Da wir niemanden ändern oder umerziehen können (*hat noch nie geklappt, auch wenn wir es noch so wünschen*), können wir nur an uns selbst arbeiten. Ziel ist, in schwierigen Situationen handlungsfähig zu bleiben. Letztendlich geht es nämlich genau darum: Während einer unangenehmen Begegnung nicht mit dem Rücken zur Wand zu stehen, sondern schlagfertig oder diplomatisch zu agieren.

HINWEIS!

Ein Modell ist immer eine Vereinfachung, um einen Sachverhalt verständlich zu machen. Nicht alle Facetten einer Persönlichkeit können abgebildet werden. Das Riemann-Thomann-Modell ist dennoch eine gute Hilfe zum Verständnis von Reaktionsweisen im Konflikt. Je extremer ein Mensch durch sein Verhalten einem der Pole zugeordnet werden kann, desto konfliktreicher kann sich der Umgang mit ihm gestalten.



Brücken bauen oder Grenzen setzen? Wann ist welcher Weg sinnvoll? Übungen zur Reflexion des eigenen Verhaltens im Konflikt sowie zahlreiche Tipps für mehr Souveränität gibt es im Seminar „Umgang mit schwierigen Menschen“.

DIE ARBEIT, DIE WIR LIEBEN

Zufriedenheit macht produktiv

Was macht Arbeitnehmer in Deutschland zufrieden im Job? Dieser Frage gehen zahlreiche Marktforschungsinstitute und Bewerberportale regelmäßig auf den Grund. Ist es ein hohes Gehalt? Interessante Aufgaben? Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle? Ja. Aber es gibt noch Wichtigeres: Auf Platz eins rangiert übereinstimmend der gute Chef.

Das Verhalten des Vorgesetzten beeinflusst maßgeblich die Stimmung im Betrieb. Wer Glück hat, erhält Wertschätzung für seine Person und seine Arbeit. Aber auch andere als positiv empfundene Arbeitsplatzmerkmale helfen, Belastungen wie Termindruck, Schichtarbeit oder befristete Arbeitsverträge auszugleichen.

MITSPRACHE

In Entscheidungen eingebunden zu werden, eigene Vorschläge umsetzen zu können oder um Rat gefragt zu werden sind Formen der Wertschätzung. Nutzen Sie selbst diese einfachen Instrumente, um für ein besseres Klima zu sorgen?



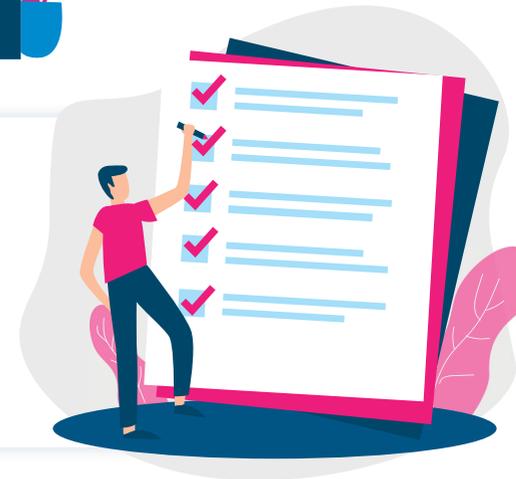
TEAMGEIST

Der Zusammenhalt unter den Kollegen ist wichtig, gerade wenn die Arbeitsverhältnisse oder der Chef nicht optimal sind. Überlegen Sie, was Sie selbst Gutes für Ihr Team tun können.



AUFGABEN

Je mehr Sinn wir in einer Aufgabe sehen, desto mehr Freude haben wir, sie zu erledigen. Fragen Sie ihren Chef höflich, ob Alternativen möglich sind oder machen Sie eigene Vorschläge, wenn Ihnen der Sinn Ihrer Arbeit fehlt.



Die Bedingungen am Arbeitsplatz sind nicht unveränderlich. Jeder Einzelne kann zur Steigerung der Zufriedenheit aller beitragen.

ERWARTUNGEN

Ein Arbeitsplatz ist immer dann gut, wenn die eigenen Erwartungen erfüllt werden. Während der eine Wert auf Auslandsreisen legt, möchte der andere mehr Zeit für seine Kinder haben. Passen Ihre Erwartungen zu Ihrem Arbeitsplatz?



UMFELD

Ein ergonomisch und ansprechend gestalteter Arbeitsplatz motiviert. Prüfen Sie, wie Sie Ihren Arbeitsplatz verbessern oder verschönern können. (Siehe Tipps Seiten 10–11)



NOCH KEINE MOTIVATION FÜR HEUTE?

Dann kleb dir doch einfach eine.



Arbeit im Wandel

BÜRO IM WANDEL



Beim Stichwort „moderne Bürowelt“, haben Personalverantwortliche häufig folgendes Bild vor Augen: Die Chefs sind junge BWL-Absolventen, die frisch von der Uni kommend ein hippestes Start-Up gegründet haben. Das Büro liegt vermutlich in einem Industrieloft in Berlin und hat wahrscheinlich etwas mit Superfood zu tun. Mitarbeiter kommen, wann es ihnen gerade passt, oder arbeiten von zu Hause aus. Den eigenen, festen Schreibtisch gibt es nicht mehr. Stattdessen setzt man sich – zwischen gemeinsamen Brainstormings und kreativen Sit-Ins – mit einem Laptop auf einen Sitzsack. Alternativ lädt ein Gymnastikball an einem leeren Schreibtisch ein, Arbeit direkt mit Bewegung zu verbinden.

Schaut der Personalverantwortliche dann in die Büros der eigenen Mitarbeiter, sieht er in der Regel den deutschen Durchschnitt: keine Open Workspaces, keine Laptops, keine Sitzsäcke, stattdessen Einzel-, Zweier- oder Gruppenbüros und festgelegte Schreibtische. Das wirft die Frage auf: Lohnt es sich, neue, flexiblere Bürokonzepte auszuprobieren, um mehr Zufriedenheit und Produktivität zu erreichen? Oder folgt man mit jedem Umbau nur einem Trend, der schon wieder zu Ende ist, bevor er richtig durchgeschlagen hat? Ist es nicht doch gut so, wie es ist?

Fakt ist, es tut sich etwas in der Arbeitswelt. Durch globale Vernetzung und Digitalisierung sind sowohl die Arbeitswelt, als auch das alltägliche Leben im ständigen Wandel. Viele Jahrzehnte war das anders: Mitarbeiter waren seit der Industrialisierung von der Ausbildung bis zur Rente unbefristet und in Vollzeit in ein und demselben Betrieb beschäftigt. Arbeitszeiten und -bedingungen

waren eng an die Prozesse der Produktion geknüpft. Heute sind die Lebensläufe länger, Arbeitszeitmodelle zahlreicher und Arbeitsabläufe vielfach weniger ortsgebunden. Man spricht von einer Flexibilisierung, Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit.

Zudem ist Arbeit nicht mehr gänzlich fremdorganisiert. Sie erfordert mehr denn je Selbstorganisation und persönlichen Einsatz, der über die rein fachliche Qualifikation hinausgeht. **Kreativität, Mitdenken, Emotionen, Empathie und Wertschätzung sind die Soft Skills von heute.** Geht das nur in einer entsprechend offenen und modernen Umgebung?

Der Wandel zur Individualisierung bei gleichzeitigem Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit zeigt sich durch neue Raumkonzepte, Abläufe und die Umorganisation von Arbeitsstrukturen. Viele Unternehmen ziehen mit. Doch meist geht der Wandel zum modernen Think-Tank nicht ganz so schnell voran, wie im überspitzten Beispiel oben. Zur Beruhigung: Auch wenn die eigene Büroumgebung noch nicht ganz so flippig und inspirieren ist, wie zum Beispiel bei Google, können kleine Veränderungen auf kurze oder mittelfristige Sicht Großes bewegen.

Ob das nun die Möglichkeit von Homeoffice, flexible Arbeitsplatzkonzepte mit sowohl Gruppenbüros als auch Rückzugsmöglichkeiten für Stillarbeit oder autonome Arbeitszeitgestaltung ist, müssen die Unternehmen für sich herausfinden. Vor allem aber muss ein Verständnis dafür geschaffen werden, **dass der große Wunsch nach der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort** kein Anzeichen verwöhnter Mitarbeiter oder mangelnder Arbeitsmoral ist, sondern Ausdruck des Wandels, der sich in der Arbeitswelt vollzieht.

Einschätzungen von Experten zufolge werden in Zukunft die starren Büroformen von flexiblen Arbeitsumgebungen abgelöst. Nach der IAO-Studie wird das „Multispace“ als Arbeitsumgebung künftig an Bedeutung gewinnen. Dieses besteht aus einer Mischform bisheriger Bürokonzepte, sodass offene Arbeitsumgebungen mit verschiedenen geschlossenen Räumen kombiniert werden. Das gibt einerseits Raum für

IN WELCHEN BÜROFORMEN GEARBEITET WIRD



- Einzelbüro
- Gruppenbüro (6-20 Personen)
- Zweipersonenbüro
- Mehrpersonenbüro (3-5 Personen)
- Kombibüro (Einzelbüro mit Glastür und Multifunktionszone)
- Großraumbüro (ab 21 Personen)
- flexibles Arbeitsplatzkonzept

Das Einzelbüro ist die Büroform, in der am häufigsten gearbeitet wird. Büros, in denen man zu zweit oder in Gruppen arbeitet, bilden das Mittelfeld. Das früher vor allem in den USA und später auch in Europa verbreitete Großraumbüro macht mit 6% ebenso wie sein Nachfolger, das Kombibüro, mit 9%, heute nur noch einen kleinen Teil der Bürolandschaft aus. Erstaunlich: Mit nur 4% stehen flexible Arbeitsplatzkonzepte bislang weit hinter den anderen Büroformen zurück. Zwar glänzen diese Arbeitsumgebungen immer wieder durch Berichterstattungen in der Presse. Die Realität in Deutschland sieht jedoch mehrheitlich noch anders aus.

Mutig sein & ausprobieren



verstärkte Zusammenarbeit. Gleichzeitig können Arbeitnehmer selbstbestimmter arbeiten, wodurch auch die Arbeitgeberattraktivität steigt.

Die Einschätzungen des Fraunhofer-Instituts decken sich mit den Prognosen einer Studie des Zukunftsinstituts, wonach **das Büro der**

Zukunft ein „gesamtheitlicher Mikrokosmos“ verschiedener Vernetzungs- und Raumkonzepte sein wird. Hier sind Themen wie Gesundheit, Gemeinschaft und Mobilität integriert. In diesem Mikrokosmos kann sich der einzelne Arbeitnehmer jeweils die zur Verfügung stehenden Elemente an seine aktuellen Bedürfnisse und Anforderungen anpassen.

Unser Tipp für alle, die den Wandel in ihrem Betrieb anpacken wollen: Setzen Sie sich zum Ziel, das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden zu steigern, ihre Arbeit zu erleichtern und Abläufe zu verbessern. Beschließt eine Führungskraft zum Beispiel, neue Arbeitsplatzmodelle in der eigenen Abteilung umzusetzen und den Mitarbeitenden mehr Flexibilität mit Laptops und Open Workspaces zu bieten, ist das grundsätzlich ein gut gemeinter Schritt in die richtige Richtung.

Wichtig ist bei alledem, das Wesentliche nicht aus den Augen zu verlieren: Auch innerhalb einer Abteilung haben Mitarbeiter unterschiedliche Arbeitsweisen und voneinander abweichende Präferenzen hinsichtlich der Arbeitsgestaltung. Und nicht alles, was ursprünglich gut gemeint war, stellt sich für alle Beteiligten als „gut“ heraus. Hier gilt es, mutig zu sein und auszuprobieren. Hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung gibt es kein „one size fits it all“-Konzept.

Führungskräfte sollten daher für die Bedürfnisse und Vorstellungen der Mitarbeiter sensibel bleiben und nicht bloß den nächsten großen Trends folgen. Mit Gesprächen auf Augenhöhe lassen sich die Hintergründe der von Mitarbeitern geäußerten Wünsche aufklären und ein tiefergehendes gegenseitiges Verständnis für oder gegen bestimmte Maßnahmen etablieren.

DER DIGITALE TSUNAMI



Im Berufsleben bin ich ein alter Hase, was bedeutet, dass zu Beginn meiner Karriere noch Briefe auf der Schreibmaschine getippt und Faxe verschickt wurden. Die einzige, die im Büro einen Computer besaß, war die Sekretärin.

Als einige Jahre später endlich alle Mitarbeiter mit einem PC ausgestattet waren und die E-Mail eingeführt wurde, meinte der Chef: „Nie im Leben setzt sich das durch. Aber ich mache ein Experiment: Der erste, der eine E-Mail von mir liest und beantwortet, bekommt für einen Tag meinen Parkplatz vorm Haus.“ Kein Witz. Es waren die guten alten Zeiten.

Ich wünsche sie mir nicht zurück, aber ich gebe zu – **der digitale Tsunami droht auch mich zu überrollen.** Früher standen Computer noch fest installiert auf dem Schreibtisch. Heute sind sie unser ständiger Begleiter in der Tasche. Studien zeigen, dass wir zwischenzeitlich alle zwölf Minuten unser Smartphone checken.

So sehen Sie wieder Land

Diese Ablenkung wirkt sich negativ auf unsere Zeit, Energie und Produktivität aus.

Der Mensch ist nicht multitasking-fähig. Damit reißt uns jede noch so kurze Ablenkung aus unserer Konzentration, verlangsamt unsere Arbeit und führt am Ende des Tages zu noch mehr negativen Stress.

Wir können der Digitalisierung nicht entfliehen – weder im Privatleben, noch am Arbeitsplatz. Doch wir können lernen, besser damit umzugehen.

 Eine Befragung der Initiative Neue Qualität der Arbeit ergab, dass der technologische Wandel bei **79% der Beschäftigten** zu einer Veränderung des Arbeitsplatzes geführt hat. Meist werden diese Veränderungen als Belastung empfunden, statt als Arbeitserleichterung. Der ständige Zwang zur Weiterentwicklung wird zum Stressor. Hier sind Arbeitgeber gefordert, für alle Mitarbeitenden ein passendes Lernklima zu schaffen. Nur so lassen sich auch ältere Mitarbeiter für digitale Neuerungen gewinnen. Und für alle Digital-Natives gilt: Ein bisschen Digital-Detox tut auch mal gut.

1 Eine Aufgabe nach der anderen erledigen
Auch wenn sie es gerne von sich behaupten: Frauen können ebenso wenig mehrere Dinge gleichzeitig erledigen, wie Männer. Das Gehirn des Menschen ist für Multitasking nicht geschaffen. Es kann allerdings schnell zwischen zwei Aufgaben hin und her springen. Effizienter ist jedoch, eine Aufgabe konsequent zu erledigen und sich dann der nächsten zu widmen.

2 Kontakt-freie Zeiten einplanen
Ob Message auf dem Smartphone oder E-Mail auf dem Rechner - wir schaffen es nicht, alle Anfragen und Aufgaben gleichzeitig zu bearbeiten. Daher ist es sinnvoll, tägliche Konzentrationszeiten zu schaffen, in denen Projekte ohne Störung durchdacht und erledigt werden können.

3 Wieder mehr selbst schreiben
Hier mal etwas abfotografieren, dort etwas einspeichern. Wir sammeln viel zu häufig Daten, mit denen wir später nichts anfangen. Wer selbst zum Kugelschreiber greift, strukturiert seine Informationen und merkt sich Informationen gleichzeitig besser.

4 Die Informationsflut begrenzen
Viel Zeit verlieren wir bei Recherchen durch ein Überangebot an Informationen. Wie viele Hotelrezensionen wollen Sie vor einer Urlaubsbuchung checken? Unsere Neigung, perfekte Entscheidungen zu treffen, lässt uns in den Tiefen des World Wide Web versinken. Das kostet Zeit und ist letztendlich auch nur ein Ausschnitt. Setzen Sie sich selbst Grenzen.

WERTSCHÄTZENDE FÜHRUNG IN DER KLINIK

Die Palliativstation im Universitätsklinikum Marburg ist ein besonderer Arbeitsplatz. Patienten, die hier aufgenommen werden, sind so schwer erkrankt, dass keine Hoffnung mehr auf Heilung besteht. Das wissen die Patienten und das wissen ihre Angehörigen.

Von außen betrachtet scheint dies ein Ort zu sein, an dem es Mitarbeiter nicht lange aushalten können: so viel Angst und Trauer, so wenige Lichtblicke. Wie kann man hier gerne zur Arbeit gehen? Ist die Fluktuation nicht unheimlich hoch? Wie gehen die Mitarbeiter miteinander um? Und greifen hier überhaupt noch die Aspekte gesunder Führung?

#work hat mit Sascha Tausch gesprochen. Er ist seit 2014 Stationsleiter und war einer derjenigen im Klinikum, die die Palliativstation von Anfang an mit geplant und konzipiert haben. Im Interview macht er einen entspannten Eindruck.

Den Einwand, dass es sich bei der Palliativstation um eine für die Mitarbeiter besonders belastende Abteilung im Klinikum handelt, lässt er nicht gelten: „Im Kern sind wir eine lebensbejahende Station. Jeder, der hier arbeitet, weiß das. Bei uns geht es zwar nicht darum, Menschen wieder gesund zu machen. Dafür geht es aber um Lebensqualität und darum, die verbleibende Zeit für alle so gut wie möglich zu gestalten.“

Unser Ziel ist, Menschen durch ein professionelles Symptommanagement so weit zu stabilisieren, dass sie nach Hause oder in eine geeignete Einrichtung entlassen werden können. Das gelingt uns bei der Hälfte unserer Patienten. Die andere Hälfte begleiten wir in der letzten Lebensphase und bieten sowohl den Patienten, als auch deren Angehörigen ein Zuhause auf Zeit und eine Atmosphäre, in der sich alle aufgehoben fühlen.“

25 Jahre Berufserfahrung bringt Sascha Tausch in seinen Berufsalltag ein. Der 46-jährige hat seine Karriere Mitte der 1990er-Jahre mit einer Ausbildung im Klinikum begonnen und dann auf unterschiedlichsten Stationen im Haus gearbeitet. Mit der Leitung der Palliativstation gelang ihm der Sprung von der Mitarbeiter- in die Führungsebene. „Ich habe mir von Anfang an viele Gedanken gemacht, welche Führungskraft ich sein möchte“, erklärt er. „Im Rahmen meiner Berufslaufbahn hatte ich selbst verschiedene Chefs. Natürlich waren diese zunächst Vorbilder und ich habe versucht, ihre guten

Eigenschaften zu übernehmen. Ich hatte mir dabei drei Fragen gestellt: ‚Wie möchte ich menschlich sein? Wie möchte ich organisatorisch sein? Was erwarte ich von meinem Team – und was nicht?‘. Natürlich habe ich mich anfangs auch mit anderen Stationsleitern ausgetauscht und letztendlich hatte auch die Pflegedienstleitung sehr konkrete Erwartungen an mich. Dennoch war es reizvoll, mit der neu etablierten Abteilung bei null anzufangen und gemeinsam mit dem Team zu wachsen.“

Das Projekt ist geglückt. Die Fluktuation in der Abteilung ist gering. Im multiprofessionellen Team, das aus Ärzten, Pflegekräften, Physiotherapeuten, Psychotherapeuten, Seelsorger und sozialmedizinischen Beratern besteht, begegnet man sich auf Augenhöhe. „Jeder bringt hier seine Kompetenz ein“, meint Sascha Tausch. „Grabenkämpfe gibt es nicht. Wöchentlich haben wir Fallbesprechungen und jeden Morgen eine Frühbesprechung. Da kann jeder etwas beitragen und jeder hat auch etwas zu sagen.“

Sascha Tausch
Stationsleitung
Palliativstation



VERANTWORTUNG

KOMPETEN-

RESPEKT

ENTWICKLUN-



Wir begegnen uns mit Respekt und schätzen den anderen, gerade weil er andere Kompetenzen mitbringt.“

Das klingt nach paradiesischen Zuständen. Trotzdem hat auch Sascha Tausch Grenzen und Reibungspunkte, mit denen er umgehen muss. „Ich musste lernen, dass es bestimmte Rahmenbedingungen gibt, die ich nicht ändern kann. Das muss ich auch vor den Mitarbeitern vertreten. Ich sehe mich als ‚Puffer‘ und möchte, dass mein Team in Ruhe arbeiten kann. In Stress-Situationen versuche ich, erstmal ruhig zu bleiben. Dazu brauche ich Distanz. Es reicht, mal auf den Flur zu gehen oder eine Tasse Tee zu trinken. Und dann analysiere ich die Situation und rede mit jemandem darüber, meist mit meiner Stellvertreterin Christina Meth. Von Anfang an war sie mir sehr wichtig. Ich denke, man kann als Leitung alles an sich reißen. Das führt dann aber früher oder später zum Zusammenbruch. Daher ist es aus meiner Sicht besser, Verantwortung auf mehreren Schultern zu verteilen. Mit Christina läuft das reibungslos. Wir sind auf dem gleichen Informationsstand und treffen

Entscheidungen gemeinsam. Sie ist eine gute Ratgeberin und wenn ich mich ärgere, rede ich mit ihr. Sie ist für mich wie ein Filter, der die Wut herausfiltert. Das kommt natürlich dem Team und der ganzen Atmosphäre auf Station zugute.“

Die geringe Fluktuation ist ein besonderes Wohlfühl-Signal. Wer zufrieden ist, der bleibt. Welches Geheimnis steckt dahinter? „Da gibt es sicher verschiedene Punkte“, sagt Tausch. „Zum einen versuche ich, meinen Mitarbeitern gegenüber so klar und verbindlich wie nur möglich aufzutreten. Das fängt schon bei der Dienstplangestaltung an. Ich setze mich hin und mache einen Jahresdienstplan, in dem ich die Wünsche der Mitarbeiter, Urlaube oder Weiterbildungen berücksichtige. Mit 13 Leuten sind wir eine eher kleine Abteilung, weshalb ich leider keine extravaganten Arbeitszeitmodelle anbieten kann – dafür aber größtmögliche Verlässlichkeit und eine faire Verteilung von Nachtdiensten und freien Tagen. Damit die Verbindlichkeit funktioniert, erwarte ich natürlich, dass die Dienste

gemacht werden und niemand das System ausnutzt. Das ist im Team angekommen und so gibt es hier keine Schwierigkeiten.

Ein anderer wichtiger Punkt ist das Thema Verantwortung. Neben der Patientenversorgung hat jeder hier auf Station eine feste Aufgabe übernommen. Die Kollegen haben sich freiwillig für diese Aufgabe gemeldet und tragen die Verantwortung für diesen Bereich. Obwohl das ein Mehr an Arbeit bedeutet, schafft Verantwortung Zufriedenheit. Es ist gut zu wissen, dass einem der Chef vertraut. Und mein Team ist so gut ausgebildet, dass ich mir keine Gedanken machen muss.

Das führt mich zum nächsten Punkt: Mir ist es enorm wichtig, meine Mitarbeiter fortzubilden oder deren persönliche Entwicklung zu fördern.

Das kann auch ein Karriereschritt auf eine andere Station sein. Zeiten für Fortbildungen müssen natürlich im Dienstplan berücksichtigt werden. Da aber alle Pflegekräfte gleichermaßen gefördert werden, besteht eine große Bereitschaft, sich gegenseitig zu vertreten. **Gerechtigkeit ist ein großer Motivator.“**

Was der wichtigste Punkt gesunder Führung sei, wollten wir am Schluss des Gesprächs dann doch noch wissen. „Zuhören“, kommt es umgehend zurück. „Und wenn in diesem Moment gerade keine Zeit ist, gilt es, zu einem späteren Zeitpunkt Raum für den Mitarbeiter zu schaffen. Klarheit und Verbindlichkeit erreichen wir schließlich nur, wenn alles zu Sprache kommen kann.“



SAG ES MIT STAR WARS

Christina Meth ist Mitarbeiterin auf der Palliativ-Station. Das sagt sie über ihren Chef: Anfangs dachte ich, Sascha Tausch sei der „Yoda“ unserer Station. Das ist aber nicht richtig, denn er ist nicht allmächtig und möchte es auch gar nicht sein. Viel mehr ist er unser „Obi-Wan Kenobi“. Ein Lehrer nah an der Basis. Eine Leitung mit klaren Strukturen, Vorstellungen und Zielen.

Kompromisse kann er nicht leiden. Selbstkritisch hinterfragt er bei Entscheidungen immer auch seine eigene Motivation. Er ist ein Teamplayer, kein Einzelkämpfer, und legt sehr viel Wert auf die Meinung und das Einverständnis seines Teams. Ein gemeinsamer Lehrer von uns beschrieb einmal die Kompetenzen einer Stationsleitung mit folgenden Worten: „Eine gute Stationsleitung sollte klar in der Sache, aber nah am Menschen sein“.

HUND macht Gesund

Warum Hunde zur Entschleunigung beitragen



TIPP

die kommunikatöre bieten Kurse zum gesunden Umgang mit Belastung & Stress nicht nur für Hundebesitzer, sondern für alle, die sich Impulse zur Entschleunigung wünschen.

Chronischer Stress ist zur Volkskrankheit geworden. Neben „Rücken“ und „Grippe“ gehören psychische Erkrankungen heutzutage zu den Top drei Gründen für Fehlzeiten am Arbeitsplatz. Der Cortisolspiegel der Betroffenen ist dauerhaft hoch – mit allen körperlichen und psychischen Beschwerden, die das nach sich zieht.

Da sich die Verhältnisse am Arbeitsplatz häufig nur schwer verändern lassen, ist es umso wichtiger, in der Freizeit für Entschleunigung zu sorgen. **Haustieren, und zwar insbesondere Hunden, kommt hier eine besondere Stellung zu.**

Eine Studie der Universität Missouri-Columbia bestätigt, dass sich die Interaktion zwischen Hund und Mensch positiv auf den Stresslevel des Menschen auswirkt. **Einige Minuten Streicheln und Kraulen setzen eine Reihe von Glückshormonen wie Serotonin und Oxytocin frei.** Im Gegenzug sinkt der Cortisolspiegel. Der Effekt: Blutdruck und Herzfrequenz normalisieren sich.

Die Hunde-Runde vor und/oder nach der Arbeit sorgt zudem für eine extra Portion Bewegung. 150 Minuten Bewegungszeit pro Woche beträgt die Empfehlung der WHO – **für ambitionierte Hundebesitzer meist gar kein Problem.** Dadurch wird das Herz-Kreislauf-System trainiert und muskuläre

Verspannungen lockern sich. Der Stoffwechsel wird angeregt und der Cholesterinwert sinkt.

Die Hunde-Spaziergänge an der frischen Luft wirken sich außerdem positiv aufs Gehirn aus und das Immunsystem wird gestärkt. Hundebesitzer müssen demnach bis zu 15% weniger zum Arzt als andere. Auch leiden sie seltener an Grippe.

Hunde verbreiten gute Laune

Hunde haben ein sehr feines Gespür für die Emotionen des Menschen. Wir können ihnen kein Theater vorspielen. Unsere Tagesform kann sich auf den Hund übertragen. **Umgekehrt kann ein Hund aber auch unsere Laune wieder aus dem Keller holen.** Gleichzeitig schimpfen und einen Hund streicheln ist nur schwer möglich. Diese Chance lässt sich prima zum Stressabbau nutzen.

HUNDE am arbeitsplatz

Die positive Wirkung von Hunden machen sich vielfach auch Arbeitgeber zunutze und lassen – zumindest in kleinen Unternehmen – Hunde am Arbeitsplatz zu. Mehr Informationen zum Thema Hund im Büro finden Sie auf der Webseite des Bundesverbandes Bürohund unter bv-bürohund.de Der Verband hat sich zum Ziel gesetzt, das Burnout-Risiko durch den Einsatz von Hunden zu senken.

Iss frisch

POWER-SNACKS FÜR ZWISCHENDURCH

Das kleine Hungerchen am Vormittag oder das Nachmittags-Loch machen Appetit auf – seien wir ehrlich – Süßes. Glücklich ist, wer ein Stück Kuchen vom Geburtstag des Kollegen erwischen kann. Zur Not tut es auch ein Schokoriegel. Schokolade ist ja ohnehin gut gegen Stress. Stimmt. Der Verzehr von Schokolade macht nicht nur satt. Er führt auch zur Ausschüttung von Dopamin. Schade nur, dass in den handelsüblichen Produkten so viel Zucker steckt. Der spendet zwar ein kurzfristiges Hochgefühl, ist aber auch verantwortlich für das nächste Leistungstief, wenn der Blutzuckerspiegel in den Keller rauscht.

Nüsse

Gesunde Snack-Alternativen helfen zu mehr Konzentration und mentaler Performance ganz ohne Zucker. Nüsse sind hier ein gutes Beispiel. Sie enthalten zwar viel Fett, liefern dabei aber vor allem ungesättigte Fettsäuren, also gesunde Fette. Schon eine kleine Handvoll Nüsse reicht, ein Tief zu überwinden.

Popcorn

Überraschend gesund (für alle nasch-affinen Menschen) ist auch Popcorn. Solange der Mais nicht in Zucker, Butter und Salz ertränkt wird, enthält Popcorn Ballaststoffe, die lange satt machen. Probieren Sie doch einmal, Popcorn selbst herzustellen und mit Curry oder Paprika zu würzen. Wem das zu aufwändig ist, kann auch einfach Reiswaffeln im Supermarkt kaufen (ohne Schokoüberzug). Die sind zwar nicht aus Mais hergestellt, haben aber einen ähnlichen Effekt.



Chia-Samen

Chia-Pudding ist vielleicht etwas gewöhnungsbedürftig, jedoch auf jeden Fall einen Versuch wert. Hierbei gibt man zwei Esslöffel Chia-Samen mit etwas Kokosmilch in ein Glas und verrührt die Zutaten. Nach einigen Minuten (geht auch über Nacht im Kühlschrank) quellen die Chia-Samen auf und bilden eine gelartige Masse. In Kombination mit frischen Beeren wird hieraus ein echter Superfood-Snack für zwischendurch.

Energiehappen

Wer etwas mehr Zeit investieren möchte, kann „Energiehappen“ herstellen. Die kleinen Kugeln sind in ca. 15 Minuten zubereitet und im Kühlschrank einige Zeit haltbar.

Zutaten

- 7 Stück getrocknete Datteln
- 100g Rosinen oder getrocknete Cranberries
- 120g gemahlene Mandeln
- 120g gemahlene Cashewkerne (selbst herstellen)
- 2 EL gepuffter Amaranth
- 1 TL gemahlene Vanille oder Zimt (nach Geschmack)
- evtl. 1/2-1 EL. Wasser

Alle Zutaten mit einem guten Pürierstab pürieren. Gelegentlich die Klinge reinigen und neu anfangen. Sollte die Masse zu sehr klumpen, etwas Wasser zufügen. Teigmasse mit den Händen nochmals durchkneten und ca. 15 kleine Kugeln formen.

Teile mich!
#work-magazin



Wir richten Sie ein...

...vom Homeoffice bis hin zum Chefbüro

Entdecken Sie eine große Auswahl an verschiedenen Büroserien mit top Qualität - egal ob Sie Ihr Arbeitszimmer funktional und puristisch oder absolut luxuriös einrichten möchten. Mit unsere Büromöbelserien ist Ihr Arbeitszimmer im Handumdrehen eingerichtet.

Die zueinander stimmigen Möbel der Serien sind praktisch und für Sie zeitsparend, da Sie sich nicht erst auf die Suche nach zueinander passenden Möbeln machen müssen. Die aufeinander abgestimmten Möbelstücke in den Serien garantieren Wohlgefühl-atmosphäre und stylisches Ambiente. Auf schnelle Art und Weise richten Sie sich ein einzigartiges Büro ein, welches Sie und Ihre Mitmenschen begeistern wird.



Bosse Design - Büroeinrichtung für Kanzleien



Art & Office®
Bürodesign GmbH

info@art-office.de | www.art-office.de

FITNESS-STUDIO IM MINIFORMAT

KREUZ UND QUER

5 – 15 Wiederholungen pro Seite, 3 Sätze



Linken Arm nach oben,
rechtes Bein nach hinten /
außen strecken

Ellbogen und Knie so
weit wie möglich
zusammenführen

Die vorliegende Übung wurden sorgfältig ausgewählt. Für eventuelle Schäden oder Nachteile, die aus der Übung resultieren, können wir dennoch keine Haftung übernehmen.

SO WIRD IHR Meeting EFFIZIENT



Niemand behauptet, dass Meetings generell überflüssig seien. Aber mal ehrlich: Die wenigsten Meetings laufen so effizient, wie wir uns das wünschen. Durchschnittlich nehmen Büroangestellte in Deutschland an ca. 7 Meetings pro Woche teil (Telefonkonferenzen inbegriffen). Jedes Meeting dauert etwa 2 Stunden 45 Minuten. Macht in Summe ca. 19 Stunden, in denen wir nicht wirklich arbeiten, sondern nur diskutieren, wie wir arbeiten werden oder warum etwas nicht so gelaufen ist, wie es sollte. 19 Stunden? Das ist die halbe Arbeitswoche! Verbessern Sie Ihre Meeting-Kultur mit diesen Tipps:

AGENDA ERSTELLEN

Keine Überraschungen mehr! Alle Themen kommen auf eine Agenda und werden mit einem Zeitbudget versehen.



VORBEREITUNG EINFORDERN

Vorteil einer Agenda ist, dass sich jeder vorab Gedanken machen kann. Dadurch kommen Sie im Meeting schneller voran. Raum für spontane Ideen sollte natürlich trotzdem sein.



GEGENWIND ZULASSEN

Wer ein Projekt vorstellt, sollte Gegenargumente zunächst sammeln und nicht sofort mit langen Rechtfertigungen beginnen. Dass Diskussionen stets sachlich und ohne persönliche Angriffe geführt werden, versteht sich von selbst.



ENTSCHEIDUNGEN DOKUMENTIEREN

„Wer macht was bis wann?“ sind die zentralen Fragen für ein Protokoll. Auch Notizen, die Argumente und Ergebnisse während des Meetings sichtbar machen, sind hilfreich. Wichtig ist, beim nächsten Meeting zu checken, ob die vereinbarten Ziele auch eingehalten wurden.



TEILNEHMERZAHL BEGRENZEN

Je größer das Meeting, desto weniger effizient ist es für den Einzelnen. Diskussionen mit mehr als 15 Personen sind selten lohnend. Darum vorab überlegen, für wen das Meeting wirklich relevant ist.



Quelle: www.karrierebibel.de/meeting-tipps

MYTHEN ZU LICHT UND DUNKELHEIT

1. MYTHOS LESEN IN DÄMMRIGEM LICHT IST SCHLECHT FÜR DIE AUGEN.

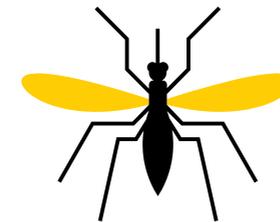
FAKT
Bei unzureichendem Licht ermüden die Augen schneller und das Lesen ist anstrengend. Das kann Kopfschmerzen bereiten. Die Augen nehmen davon jedoch keinen Schaden.

2. MYTHOS
Die dunkle Jahreszeit führt zu Vitamin D-Mangel.

FAKT
In der Regel füllen wir schon im **SOMMER** unsere Vitamin-D-Speicher für den Winter vorausgesetzt, wir sind keine Stubenhocker und bewegen uns ausreichend in der **Sonne**.

3. MYTHOS
Licht zieht Stechmücken an.

FAKT
Nicht das Licht zieht Mücken an, sondern Wärme, Kohlendioxid und Schweiß.



4. MYTHOS
Vollmond-Nächte rauben den Schlaf.

FAKT
Schlafforschern ist es bisher nicht gelungen zu belegen, dass der Vollmond den Schlaf nachweislich verschlechtert.

5. MYTHOS
Das **Sonnenstudio** im Winter ist eine gute Vorbereitung auf die **SONNE** im Sommer.

FAKT
Ein Solarium ist immer Stress für die Haut. Zwar bräunen die UVA-Strahlen die Haut vor, doch dringen diese tief ins Bindegewebe ein und lassen die Haut schneller altern.

6. MYTHOS Elektrisches **Licht**, Fernseher und Handys machen uns zu Kurzschläfern.

FAKT Studien belegen, dass kurzer Schlaf kein Phänomen der modernen Gesellschaft ist. Auch Naturvölker gehen nicht bei Einbruch der **Dunkelheit** ins Bett.

7. MYTHOS
LED-Lampen sind umweltschädlicher als Glühbirnen.

FAKT Es stimmt zwar, dass die Herstellung von LED-Lampen *mehr Ressourcen* verbraucht. Da LED-Lampen aber wesentlich weniger **STROM** benötigen und auch die Stromerzeugung die Umwelt belastet, kehrt sich die Rechnung wieder um.



#work

**UNTER
ANDEREM IN DER
NÄCHSTEN AUSGABE:**

*Wieder nichts gesagt! Warum
Schweigen aus Angst fatale Folgen
haben kann.*

*Personalentwicklung in der Klinik –
diese Skills fördern die Karriere*

*Auch das noch: Der Chef ist
jünger als ich!*



Folgen Sie uns auf Instagram
@work_magazin um regelmäßig
positive Impulse für Ihren
Arbeitsalltag zu erhalten.

work-magazin.de
diekommunikatoere.de

