

Online-Seminar

„Effektive Teamsteuerung durch den Winterblues – wie Sie die mentale Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden stärken können“

Purpose-Driven Leadership

BARMER

Effektive Teamsteuerung durch den Winterblues



zendor GmbH
Atelierstr. 29 / Werk 1
81671 München

Die mentale Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden stärken

Ihr Referent heute

Dr. Valentin Schellhaas

*Business monkey on a mission to
deliver a formula for happiness*



- Gründer & CEO **zentor** GmbH
- Promotion **Psychologie** LMU München
- **Dozent** für Führungspsychologie FOM
- 20 Jahre **Berufs-/Führungserfahrung** u.a.
bei zentor, Bain & Co, Westwing, Experterre
- Aus MUC ... mit "Experimenten"

Lernen

Evidenzbasierte Trainingslösungen für
berufliche und persönliche Entwicklung
auf wissenschaftlicher Basis
von Aristoteles bis Seligman



Purpose



Engagement



Wertschätzung

3 Hauptquellen für ein erfülltes Leben

Umsetzen

Bewährte Techniken, eigens entwickelte
Tools und effektive Ansätze aus der Praxis
für nachhaltige Verhaltensänderung



Hybride Trainings
mit interaktiven
Übungen

"Buddy System"
für effektive
Zusammenarbeit

Smarte Tools
für Diagnostik
und Transfer

Winterblues?

Herausforderungen in der Teamführung

"Gute" Teamführung

Psychologische Sicherheit

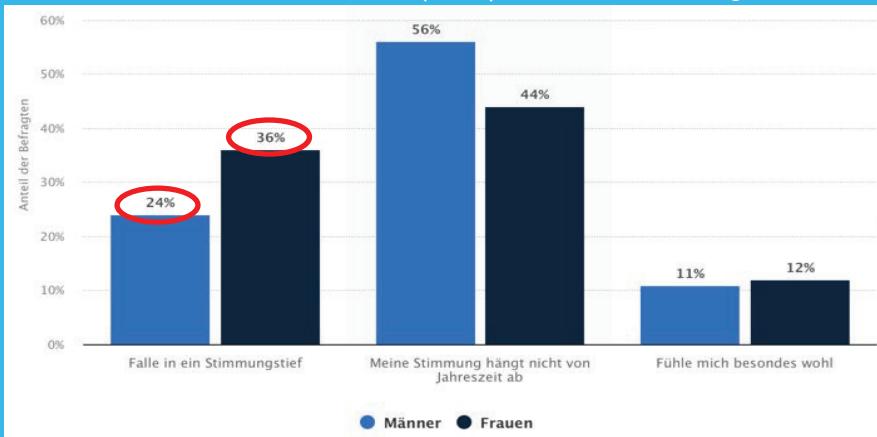
Praktische Tipps

Winterblues? Bitte nicht verwechseln mit echter Depression ...

Inwiefern ändert sich im Winter Ihre Stimmung?

Meist "subklinisch", d.h. keine Krankheit

Studie DE - Statista (2009) mit n=1.026 Befragten



Studie USA - APA (2022) mit n=2.211 Befragten

*"Declining mood affects **38%** of Americans during winter"*

2-4% klinisch: saisonal depressive Störung

ICD10 F33: Rezidivierende depressive Störung
(DSM-5 Seasonal affective Disorder SAD)

- wie Depression
- geänderte Stimmung
 - Reduzierung des Energieniveaus
 - Ängstlichkeit
 - Konzentrationsstörung
 - ...

atypisch

- Verlängerung der Schlafdauer
- verstärkter Appetit auf Süßigkeiten
- Gewichtszunahme
- ...

Winterblues?

Herausforderungen in der Teamführung

"Gute" Teamführung

Psychologische Sicherheit

Praktische Tipps

Fragen bzw. Themensammlung

Im Chat

Was sind Ihre aktuellen oder "kritischen" Themen
bei der Teamführung?

Führungskräfte stehen vor exponentiell wachsenden Herausforderungen

Suche nach bewährten Tools



- Veraltete Führungsmodelle, fehlende Best Practices, Ineffizienz
- Wenig Gemeinschaftsgefühl, unklare Unternehmenskultur (wer sind wir?)
- Diskrepanz Generalist vs. Spezialist, fachlich vs. disziplinarische Führung

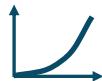
Wo stehe ich?



- Selten echt neutrales Assessment von Führungskompetenz
- Rollenwechsel, Balance zwischen Selbst- und Rollenerwartungen
- Unsicherheit und Risikoaversion, mangelnde Selbstkompetenz

Hohes Risiko für Burn-out der Führungskraft und für Teamfrustration (Kündigung)

Exponentielle Entwicklung & Belastung



- Multiple exponentielle Entwicklung in Technologien (AI, IOT, etc.)
- Steigende Erwartungen von MA (Werte, Sinn, flexible Arbeit, etc.)
- Agile Methoden und Ruf nach continuous innovation

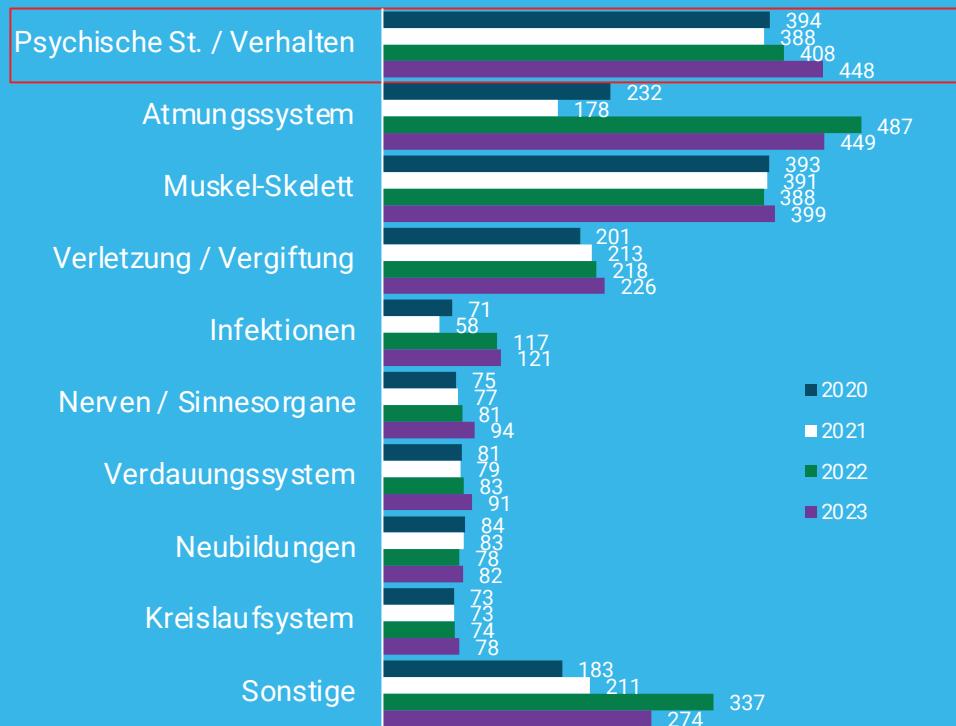
Hohe Erwartung bei wenig Support



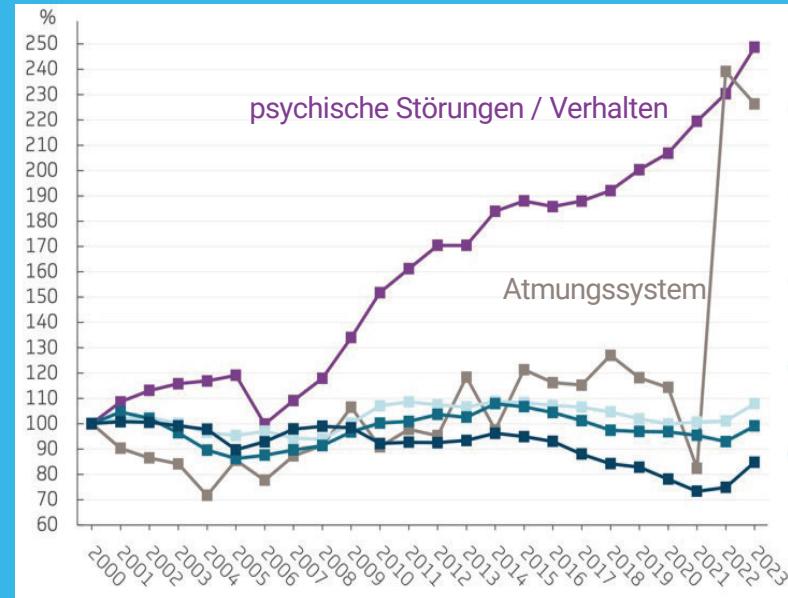
- Gefühl der Überforderung
- Fehlender Support und Freiraum
- Silodenken und Absicherung statt Austausch und Fehlerkultur
- Versagensangst hindert Entwicklung

Das Risiko psychischer Erkrankungen hat sich in den letzten 20 Jahren verdoppelt – heute bereits die häufigste Ursache und Manager mit besonders hohem Risiko

BARMER: Krankentage (je 100 Vers. jahre) nach Erkrankung



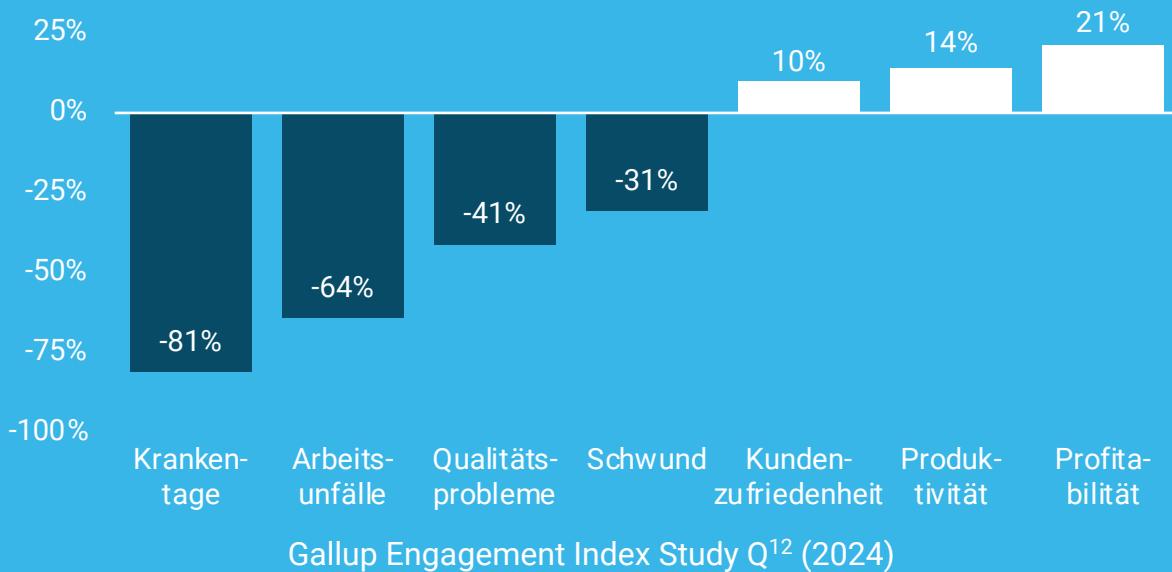
TK: Relative Veränderung in letzten 20 Jahren



Microsoft's Work Trend Index: Mehr als die Hälfte aller Manager (53%) fühlen sich "burned out" in der Arbeit

Schlechte Führung und Stress sind die Hauptgründe für geringe Bindung von Arbeitnehmern an eine Firma, mit gravierenden wirtschaftlichen Schäden

Hohe vs. geringe emotionale Bindung an eine Firma



DEUTSCHLAND

- Schlechte Führung
- Arbeitsstress
- Teamstimmung



„Wirtschaftlicher Schaden durch innere Kündigung ~€133-167 Mrd. jährlich“

Winterblues?

Herausforderungen in der Teamführung

"Gute" Teamführung

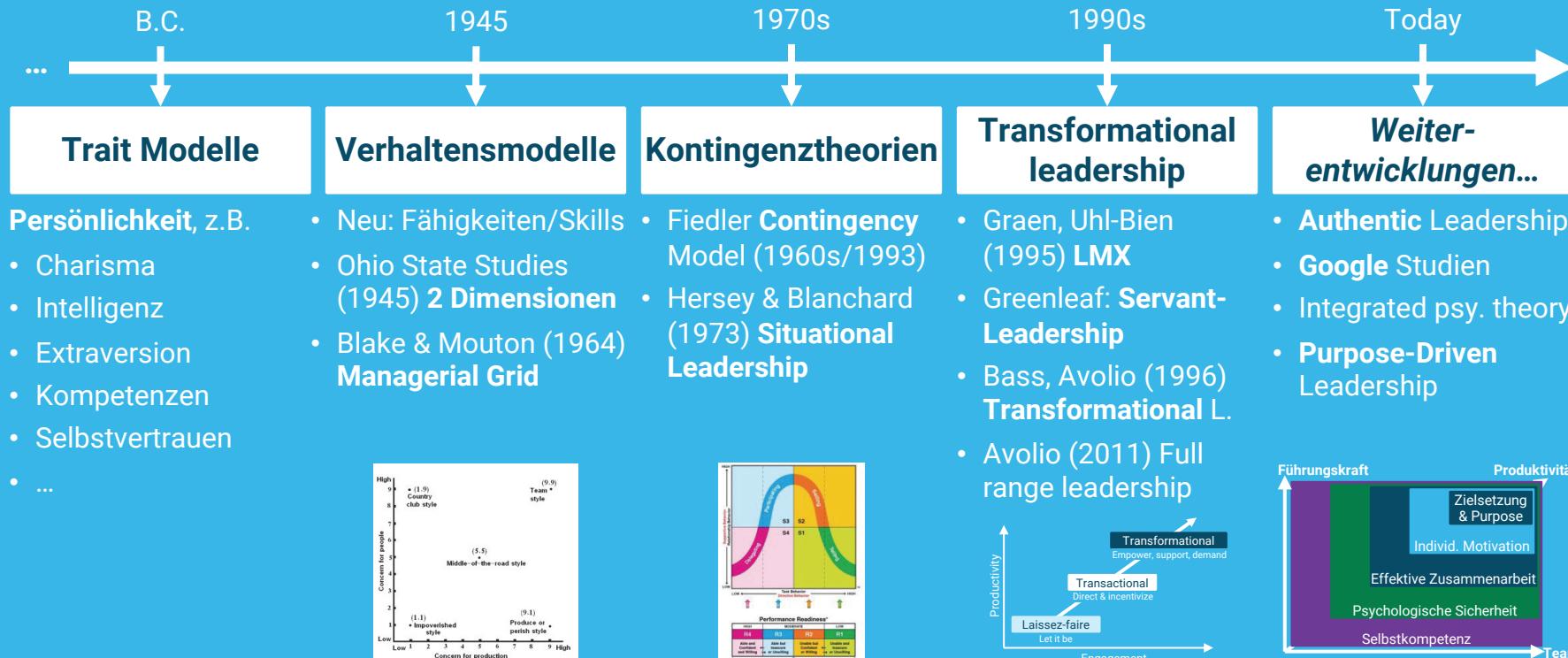
Psychologische Sicherheit

Praktische Tipps

Eine kurze Geschichte über die Erforschung guter Führung

"Es ist Persönlichkeit" "Nein! Verhalten..." "Situation..."

"Verdammt, es ist komplex..."

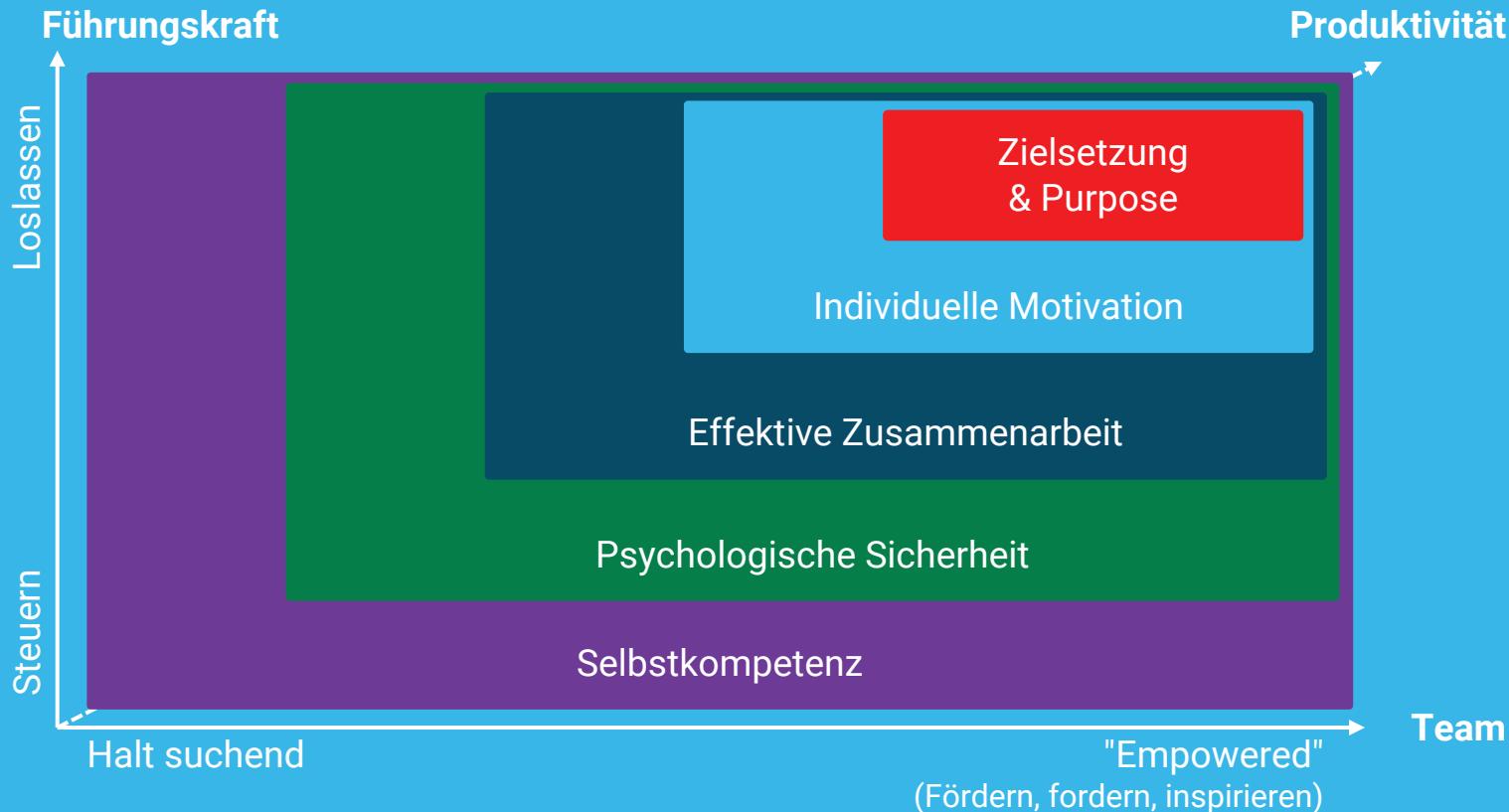


Sources: Blake, R.; Mouton, J. (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Houston: Gulf Publishing Co. Fiedler, F. E. (1993). *The contingency model: New directions for leadership utilization*; Vroom, Victor H.; Yetton, Phillip W. (1973). *Leadership and Decision-Making*. Pittsburgh: University Press. Bass, B. M.; Avolio, B. J.; Atwater, L. E. (1996). "The transformational and transactional leadership of men and women". *Applied Psychology: An International Review*. 45: 5–34. Avolio, Bruce J. (2011). *Full range leadership development*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications

Beispiel: Aktuellere Forschung zu Teamleistung und Teamführung

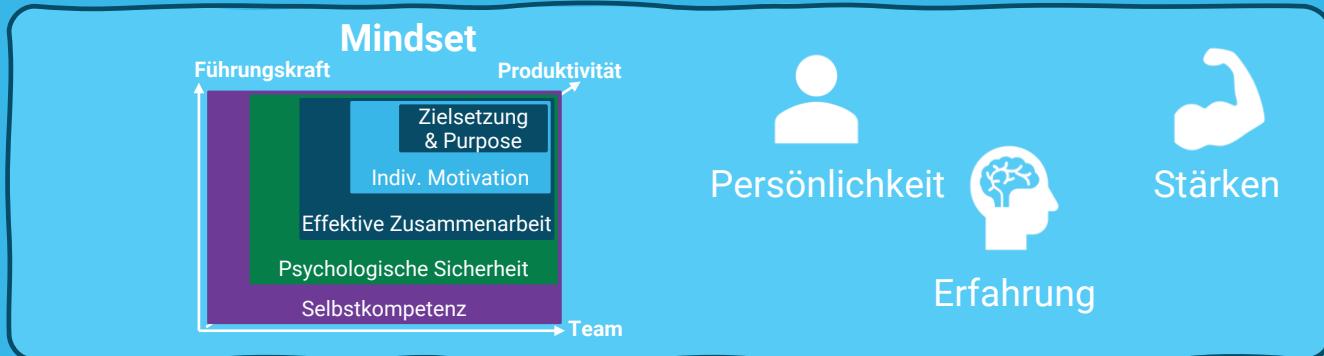


Purpose-Driven Leadership: Mit Selbstkompetenz und psych. Sicherheit effektive Zusammenarbeit ermöglichen, MA motivieren und sinnstiftende Richtung vorgeben



Führungsentwicklung ist lebenslanges Lernen – mit einer soliden Basis...

Mindset & Identität

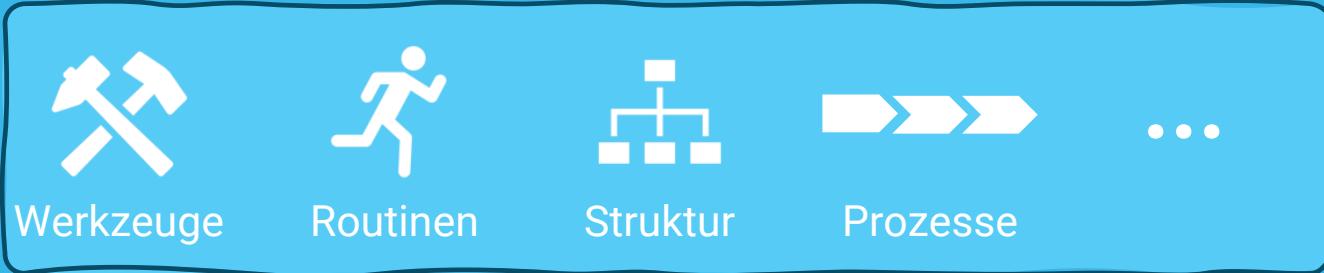


Iterativer Prozess

Idee

Erkenntnis

Experimente



Führung ist lebenslanges Lernen

Winterblues?

Herausforderungen in der Teamführung

"Gute" Teamführung

Psychologische Sicherheit

Praktische Tipps



Psychologische Sicherheit ist das Vertrauen, sich im Arbeitsumfeld "menschlich und verletzlich" zeigen zu dürfen und fördert effektive Zusammenarbeit

Amy Edmondson (1999)

Psychologische Sicherheit = Ein Arbeitsumfeld, in dem sich Individuen sicher fühlen, ihre Meinung zu äußern, Fragen zu stellen, Fehler zuzugeben oder neue Ideen zu teilen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen wie Kritik, Zurückweisung oder Bestrafung zu haben.

Psychologische Sicherheit ist dynamisch



Zwei Hauptkriterien

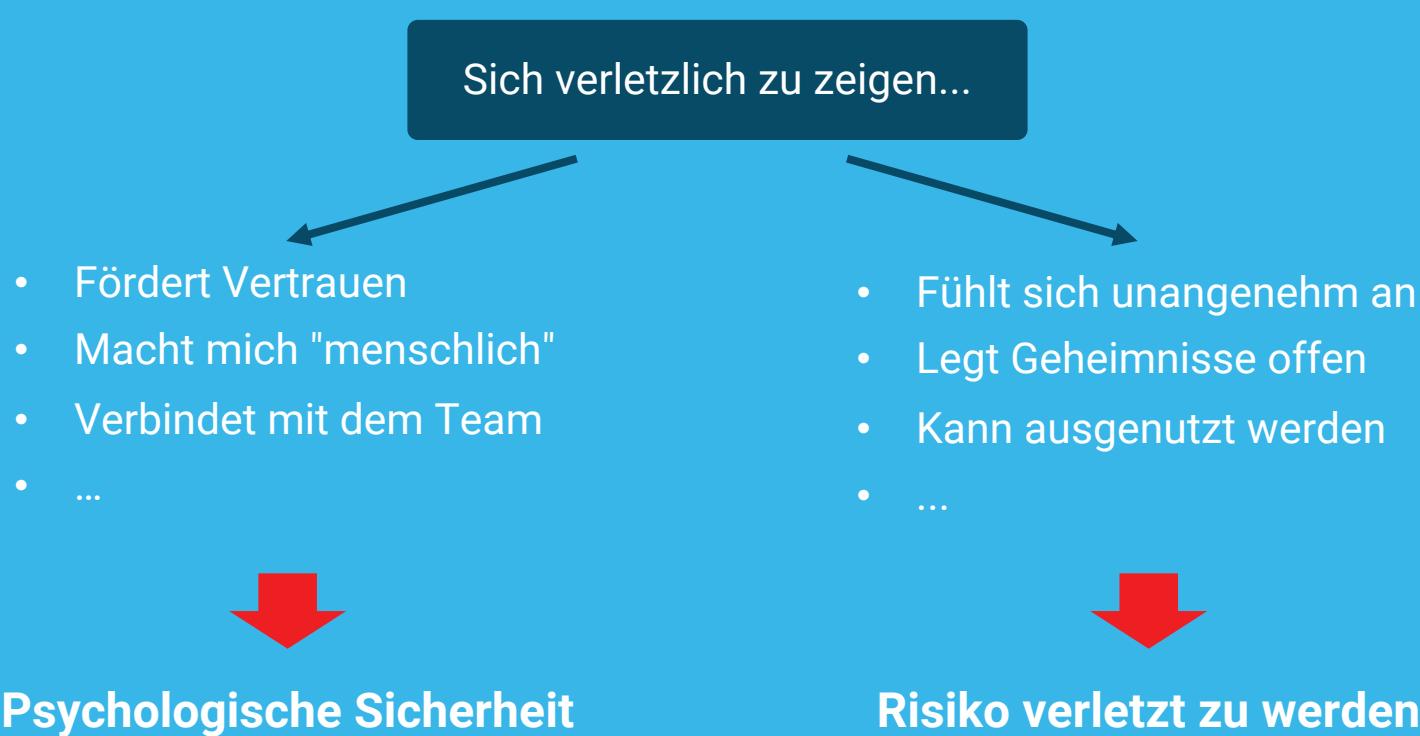
Gemeinschaft

- Respekt
- Verlässlichkeit
- Unterstützung
- Inklusion

Gegenseitiges Vertrauen

- Offenheit
- Individuelles Vertrauen
- Verletzlichkeit
- Konfliktlösung

Ein starker Hebel und Herausforderung für psychologische Sicherheit: Sich als Führungskraft verletzlich zeigen

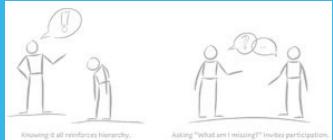


5 Ansätze für mehr psychologische Sicherheit im Team

Öffnen

Andere Sichtweisen einladen und suchen

“Was übersehe ich?”



Zuhören

Zuhören, um zu verstehen, nicht um zu antworten

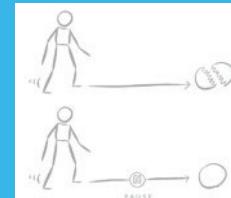
“Sprich weiter”



Vorleben

Nicht-defensives Verhalten vorleben

“Auf Pause drücken”



Erwartungen steuern

Es braucht Zeit und manchmal Umwege

“Das ist neu, es ist ok Fehler zu machen!”



Sicherer Raum

Raum für gegenseitige Unterstützung schaffen

“Wie könnt ihr das ohne mich lösen?”



Konkrete Dos und Don'ts, um psychologische Sicherheit als Führungskraft zu fördern

Dos

- Schwierige Themen als **Lernproblem** sehen, nicht als Ausführungsproblem
- Die **eigene Fehlbarkeit** anerkennen; sich verletzlich zeigen (selbstbewusst!)
- **Neugierde** vorleben (nachfragen statt beharren)
- Gezieltes Lob und **Anerkennung**
- Eine offene, "**menschliche**" Atmosphäre (offen, warm, informell, verbindend usw.)
- Aufmerksam sein, **zuhören**, innehalten

Don'ts

- Hohen Redeanteil vermeiden (außer unbedingt erforderlich)
- Bei Fehlern keine Schuldzuweisung sondern Gelegenheit zu Lernen
- Starke Persönlichkeiten im Zaum halten (einschließlich der eigenen...)
- Nicht an den Kopf des Tisches setzen (Achtung bei Machtposen)
- Achtung bei Pushback (nicht zu früh), ermutigen, Status quo in Frage zu stellen

Das Verhalten vorleben, das Sie sehen möchten

Empfehlung Pulse Checks: Eine "Pulsmessung" für das Teamgefühl und zum frühen Erkennen von Herausforderungen

Tools

- Office Vibe
- MS Team Forms
- Google Forms
- Typeform
- SurveyMonkey
- ...

Anonyme Erhebung!



- **Konsistent** erheben
- Im Team **besprechen**
- Maßnahmen **umsetzen**

Beispielfragen/Items

- In Summe fühle ich mich diese Woche meinem Team stark verbunden
- Ich vertraue meinem Team / fühle mich sicher, Schwächen und Unsicherheiten zu zeigen
- Wir hatten diese Woche Spaß im Team
- Ich bin für meine Arbeit nächste Woche motiviert
- Diese Woche konnte ich einen Beitrag zum Team leisten und meine Arbeit war von Bedeutung

Beispiel für offene Fragen:

- Wenn ich eine Sache in der Arbeit diese Woche ändern könnte, würde ich?
- (Start/Stop/Continue Fragen...)

*“Nobody cares how much you know
until they know how much you care.”*

Theodore Roosevelt

Winterblues?

Herausforderungen in der Teamführung

"Gute" Teamführung

Psychologische Sicherheit

Praktische Tipps

Praktische Tipps: Was hilft beim "Winterblues" im Team?

- **Bewusstsein** schaffen / Kontemplation fördern
(*saisonales hell braucht dunkel, Yin-Yang, hoch-tief*)
- Regelmäßiger **Austausch** mit Mitarbeitenden
(*1:1 Meetings, Purpose Check-ins*)
- 5 Dimensionen **guter Führung**
(*Selbstkompetenz, psy. Sicherheit, Zusammenarbeit, Motivation, Purpose*)
- **Selbstschutz**
(*Eigener Purpose, Umgang mit Stress, Produktivität*)

Die "Basics" für mentale Gesundheit im Team und für das Selbst

Schlaf

- Qualität > Quantität
- Tiefschlaf und REM Phasen am wichtigsten
- Am Ende eines ~90 min Schlafzyklus aufwachen

Bewegung

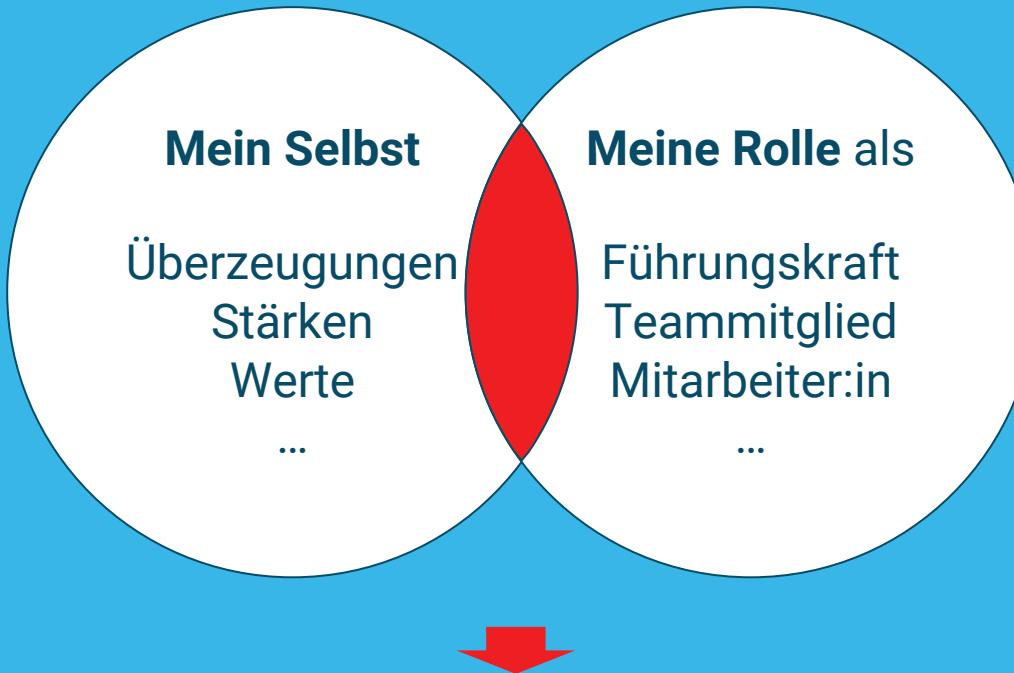
- Physische + psychische Gesundheit (Dopamin)
- Regelmäßigkeit wichtiger als Intensität
- Am besten an der frischen Luft & Sonne

Ernährung

- Ausgewogen, individuell unterschiedlich
- Mehr: Wasser, saisonal Obst und Gemüse
- Weniger: Processed food und Zucker
- Gelegentliches Fasten

Licht – Sonne, morgens, von oben

Als Führungskraft die eigene mentale Gesundheit schützen: Mein "Selbst" und meine Rolle in Bezug bringen



Herausforderung: Die zwei zusammen bringen

zentors Leadership Training kombiniert Präsenz, virtuelle und selbstgesteuerte Formate für einen effektiven Transfer in die tägliche Praxis

Kick-off	Bootcamp Tag 1	Bootcamp Tag 2	Follow-up
2 Wo vorher 1h virtuell	Ganzer Tag Präsenz	Ganzer Tag Präsenz	2 Monate später 2h
Intro und Vorbereitung Vorarbeit, Kontext, Buddy-Matching	Effektive, authentische Führung Führungsbild Purpose-Driven Leadership mit Selbstreflektion	Transfer in den Führungsalltag Vom Führungsbild in die Praxis, Lösungsfindung, Tools, Übungen	Integration Führungs-Experimente, Kollegiale Fallberatung

Diagnostik und Selbstkompetenz

- **Assessment:** zentor Leadership Profil
- Begleitender **Onlinekurs:** Purpose finden



individuelle Themen und Transfer

- Konkrete **Herausforderungen mit Lösungen**
- **Buddy-System**, Tools, praktische Übungen



virtual zentor

6 Monate inklusive



AI Leadership Coach

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



zentor GmbH
Atelierstr. 29 / Werk 1
81671 München

Kontakt: valentin@zentor.de

Dr. Valentin Schellhaas
valentin@zentor.de
089 / 324 052 87

Für Ihre
Beschäftigten



Kostenloses Online-Seminar

Work-Life-Balance: Strategien für gesunde Gewohnheiten“

Montag, 18. November 2024, 18:30 - 20:00 Uhr

Diplom-Ökonomin und Personal- und Business Coach Alexandra Löwe verrät Tipps und Strategien für mehr Gelassenheit und gesunde Verhaltensweisen im Job und in der Freizeit.

Das Seminar geht unter anderem auf Folgendes ein:

- ✓ Warum Stress auch seine guten Seiten hat
- ✓ Weshalb die richtige Einstellung so wichtig ist und was unser Unterbewusstsein damit zu tun hat
- ✓ Warum Bewegung und Ernährung echte Game-Changer sein können
- ✓ Wie Praxisübungen für mehr Achtsamkeit im Alltag sorgen können



Anmeldung über QR-Code oder
www.barmer.de/a008459



BARMER

Kostenloser Online-Kurs

„Healthy Habits“

- ✓ On-demand Angebot
- ✓ 30 Minuten Video-Training
- ✓ Spannende Facts, wie sich Gewohnheiten verändern lassen und mehr Achtsamkeit gelingt
- ✓ Hilfreiche Strategien mit Übungen



Zugang über QR-Code
oder www.barmer.de/f005816

Kostenloses Online-Seminar

Beschäftigung von pflegenden Angehörigen –
das sollten Sie als Unternehmen wissen



Anmeldung über QR-Code oder
www.barmer.de/f005792

BARMER

Donnerstag, 14. November 2024, 10:00 - 11:00 Uhr

Das Seminar geht unter anderem auf folgende Fragen ein:

- ✓ Was für Freistellungsmöglichkeiten gibt es für pflegende Angehörige?
- ✓ Welche Auswirkungen haben die verschiedenen Freistellungen auf die Sozialversicherung?
- ✓ Was können Arbeitgeber tun, um ihre Angestellten in diesen Zeiten zu unterstützen?
- ✓ Welche Angebote hat die BARMER für Unternehmen?



Unsere Kontaktmöglichkeiten

für Unternehmen

▪ Telefonservice für Firmenkunden

Den Telefonservice der BARMER erreichen Sie von Montag bis Freitag zwischen 7 und 20 Uhr, deutschlandweit und kostenfrei – auch übers Handy unter 0800 333 0505

▪ Rückrufservice

Sie möchten, dass wir Sie zurückrufen? Schicken Sie uns einfach Ihre Telefonnummer und die bevorzugte Anrufzeit. Wir rufen Sie so bald wie möglich an. www.barmer.de/f005534

▪ E-Mail

Sie benötigen ein Formular oder haben eine konkrete Frage? Senden Sie eine E-Mail an die BARMER.
www.barmer.de/f002088

