



ERFOLGREICH FÜHREN & MOTIVIEREN

So stärken Sie Ihr Team – und Ihre Karriere.



MENTALE GESUNDHEIT IST IHR JOB

UNTERSCHIEDE

Das Geschlecht und Erwartungen an das Rollenverhalten haben Einfluss auf die mentale Gesundheit im Job. Dieses Mental Health Gap sollten Sie als Führungskraft erkennen und entsprechend handeln. Seite 6

INTERVIEW

Das Netzwerk „Nur gemeinsam“ hat sich die Interessen von Frauen in Führungspositionen aus Wissenschaft und Wirtschaft auf die Fahnen geschrieben. Lesen Sie ein Interview mit den beiden Gründerinnen. Seite 8

FITNESSTRAINING

In einer stressigen Welt ist mentale Stärke so wichtig wie körperliche Fitness. Mentale Fitness bedeutet, dass man flexibel und kreativ auf neue Situationen reagieren kann. Das können Sie trainieren. Seite 11



Nehmen Sie die mentale Gesundheit in den Fokus

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Zeiten sind unruhig und zunehmend instabil. Die globalen Wirtschafts- und Klimakrisen, der Krieg vor unserer Haustür zwischen Russland und der Ukraine sowie die Eskalation in Nahost und die Wiederwahl Trumps in den USA verunsichern Menschen, und diese Verunsicherung nehmen sie auch mit an ihren Arbeitsplatz.

Unsicherheit und Angst belasten Menschen und führen zu psychischen Beeinträchtigungen. Diese – so zeigt aktuell der AOK-Fehlzeitenreport – schlagen sich in dem eklatanten Anstieg der Fehltagelieder. Und zwar vor allem aufgrund psychischer Erkrankungen, denn diese führen in der Regel zu längeren Krankschreibungen.

Ein guter Grund, in dieser Sonderausgabe das Thema „mentale Gesundheit“ genauer zu betrachten. Sie als Führungskraft sind für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verantwortlich, und Sie und Ihr Team sind von Ausfällen bedingt durch Fehlzeiten direkt betroffen: Projekte geraten ins Stocken, Aufgaben bleiben liegen, der Arbeitsdruck auf das dezimierte Team steigt noch weiter.

Was Sie als Führungskraft jetzt tun können und sollten und warum es einen Unterschied macht, über jeden Einzelnen und über die unterschiedlich hohen Belastungen von Frauen und Männern zu sprechen, lesen Sie in dieser Ausgabe.

A. Sengpiel

Anne Sengpiel

ist Autorin für Führungswissen und Kommunikationsexpertin. Sie verleiht Menschen Ausdruck: Unternehmenslenkern ebenso wie unbekanntem Persönlichkeiten.

INHALT

PSYCHISCHE LEIDEN

- 3** Steigende Fehltagelieder durch psychische Erkrankungen: Wie Sie diesen langfristigen Aufwärtstrend stoppen können

FEHLENDE MITARBEITENDE

- 4** Mit mentaler Gesundheit gegen Personal-mangel: So stellen Sie die Weichen für Ihr Team

GUTE ATMOSPHÄRE

- 5** Warum und wie gerade Sie als Führungskraft so viel für ein gesundheitsförderndes Arbeitsklima tun können

UNTERSCHIEDE DER GESCHLECHTER

- 6–7** Gender Mental Health Gap – auf welche geschlechtsspezifischen Belastungen Sie achten sollten

INTERVIEW

- 8–9** „Psychische Erkrankungen schwächen den Wirtschaftsstandort Deutschland“

KOMMUNIKATION

- 10** 6 Tipps, wie Sie seelische Erkrankungen enttabuisieren können

FITNESSTRAINING

- 11** Trainieren Sie Ihre mentale Fitness: Diese Übungen führen Sie zum Ziel

IMPRESSUM RFOGLREICH FÜHREN & MOTIVIEREN: So stärken Sie Ihr Team – und Ihre Karriere ISSN 2627-7247, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Redaktion:** Guido Bonau, Ulm; Anne Sengpiel, Bonn; Heiko Klages, Hamburg; Hildegard Gemünden, Bonn, **Produktmanagerin:** Isabell Oberbach, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

Alle Angaben in Erfolgreich Führen & Motivieren wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. **Bildernachweis:** AdobeStock: Titelseite © ST.art; S. 3 © nmann77; S. 4 © Berit Kessler; S. 7 rechte Spalte © Jadon BPeopleimages.com; S. 10 linke Spalte oben © Fokussiert; linke Spalte unten KI generiert von Generative AI, rechte Spalte © Marina Zlochinn; Viadoo: S. 6 + linke Spalte S. 7.

© 2024 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau. Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe KW 26/2024 von „Erfolgreich Führen & Motivieren“ bei.

Steigende Fehltage durch psychische Erkrankungen: Wie Sie diesen langfristigen Aufwärtstrend jetzt stoppen können

Die Anzahl der Fehltage in deutschen Unternehmen erreicht in diesen Tagen ein Rekordhoch: 225 Arbeitsunfähigkeitsfälle je 100 Mitarbeitende nennt eine repräsentative Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) allein von Januar bis August. Damit wurde der Spitzenwert aus dem vergangenen Jahr bereits bis August 2024 erreicht. Pro Fall, das heißt pro Ursache der Krankmeldung, summieren sich dann etliche Fehltage – je nach Krankheitsursache. Auf Platz eins der Krankmeldungen liegen nach wie vor Atemwegserkrankungen wie Corona oder andere Viruserkrankungen. Gleichzeitig stieg aber auch die Zahl der psychischen Erkrankungen, was vor allem auf die steigende Intensität der Arbeitsbelastung zurückzuführen sei.

Unternehmen und Führungskräfte sollten daher aufmerken: Nimmt die Zahl der gemeldeten Krankheiten aufgrund psychischer Ursachen zu, steigt die Kurve der Fehltage deutlich an. So haben laut AOK-Fehlzeitenreport 2024 die Arbeitsunfähigkeits-(AU)-Tage aufgrund psychischer Erkrankungen seit 2014 um knapp 47 Prozent zugenommen (Stand: August 2024).



Auch Krankschreibungen aufgrund Burn-out-Diagnosen steigen an: von 100 AU-Tagen je 100 erwerbstätige AOK-Mitglieder im Jahr 2014 auf knapp 184 Tage im Jahr 2024 (Stand: August 2024). Sollte sich dieser Trend ungebrochen fortsetzen, hätten wir in den kommenden zwei Jahren eine Verdopplung.

Als Ursache vermuten die Forschenden ein Zusammenspiel mehrerer Faktoren: globale Krisen, zunehmende Unsicherheiten sowie Veränderungen in der Arbeitswelt wie Verdichtung, zunehmender Arbeitsdruck und ständige Erreichbarkeit.

Bessere Bindungen: So gewinnen und halten Sie Fachkräfte

Aber es gibt Hoffnung. Denn die Verfasserinnen und Verfasser des Fehlzeitenreport haben einen Zusammenhang zwischen der Bindung der Mitarbeitenden an ihr Unternehmen und der Zahl der Fehltage – bezogen auf alle Krankheiten – ausgemacht. Kurz gesagt: Je zufriedener und je weniger wechselwillig ein Arbeitnehmender, desto seltener ist er oder sie krank.

Und genau hier können und sollten Sie als Führungskraft ansetzen.

Die Empfehlung von Johanna Baumgardt, Forschungsbereichsleiterin für Betriebliche Gesundheitsförderung im WIdO und Mitherausgeberin des Fehlzeiten-Reports, lautet daher: „Wenn Organisationen ihre Beschäftigten längerfristig binden wollen, sollten sie Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und zur Verbesserung der individuellen Passung der Beschäftigten zur eigenen Arbeit ergreifen.“

Stärken Sie Führungskräfte

Außerdem sollten Sie die Führungskompetenzen Ihres Leitungspersonals stärken und mit betrieblicher Gesundheitsförderung in die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden investieren. Also sind eindeutig Sie als Führungskraft jetzt am Zug, um den Aufwärtstrend bei Krankschreibungen und darauf folgende Fehltage von Mitarbeitenden aufzuhalten. Abgesehen davon, dass Sie alle Gesundheit wünschen, schaden ein hoher Krankenstand und daraus resultierende Fehlzeiten dem Betriebsgewinn.

So steigern Sie die Arbeitszufriedenheit im Team

Emotional gebundene Mitarbeitende sind gesünder, fehlen seltener, sind zufriedener und bleiben länger im Unternehmen. Diese Bindung an Sie, das Team und das Unternehmen stellt sich ein, wenn Mitarbeitende zufrieden mit ihrer Arbeit und dem Arbeitsumfeld sind. Setzen Sie daher folgende Signale:

- **Fördern Sie die Kooperation untereinander**
Unterstützen Sie das Wohlfühlen am Arbeitsplatz, eine gute Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und ein angenehmes Betriebsklima. Geben Sie Verantwortung ab und überlassen Sie es Ihrem Team, selbst Wege zur Lösung abzustimmen. Das erhöht das Gefühl der Selbstwirksamkeit.
- **Optimieren Sie die individuellen Tätigkeitsbereiche der Mitarbeitenden**
Schneiden Sie die beruflichen Tätigkeiten bei Bedarf neu zu. Nutzen Sie offenes Feedback, um Ihre Wertschätzung zum Ausdruck zu bringen, und sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitenden darüber, wie sehr sie sich mit ihren Zielen identifizieren können.
- **Stellen Sie den gesellschaftlichen Nutzen heraus**
Hier haben Sie als Führungskraft sicher keinen direkten Einfluss. Sie können aber dafür sorgen, dass der gesellschaftliche Nutzen der Arbeit des Teams ausreichend herausgestellt wird. Bringen Sie diesen Einfluss auch in interne Kommunikationsmedien des Unternehmens ein.

FAZIT



Die mentale Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden ist eine Anforderung an Sie als Führungskraft. Besonders in Zeiten, in denen Fachkräfte knapp sind, sollten Sie vermehrt auf die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden achten.

Mit mentaler Gesundheit gegen Personalmangel: So stellen Sie die Weichen für Ihr Team

Quer durch alle Branchen und Betriebsgrößen ist ein einheitliches Klagen zu vernehmen: Unternehmen fehlen qualifizierte Fachkräfte und Arbeitskräfte. In einzelnen Branchen führt dies inzwischen sogar dazu, dass Aufträge abgelehnt werden müssen. Jedes Unternehmen und jede Führungskraft sollte daher daran arbeiten, dass Mitarbeitende nicht nur im Unternehmen anheuern, sondern auch gesund sind und dort bleiben. Hierfür spielt die Arbeitszufriedenheit eine entscheidende Rolle. Enttabuisieren Sie daher das Thema psychische Erkrankungen.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland braucht Fach- und Arbeitskräfte. Dazu ein paar Zahlen (Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) Fehlzeiten-Report 2024):

- Die Arbeitslosenquote in Deutschland ist seit 2006 mit knapp 12 Prozent auf jetzt 6 Prozent halbiert worden.
- Die Zahl der offenen Stellen hat sich von 803.000 im 4. Quartal 2010 auf 1.337.000 offene Stellen im 2. Quartal 2024 erhöht.

Das bedeutet für Sie als Führungskraft und Ihr Unternehmen:

- Es wird immer schwieriger, neue Fachkräfte zu finden.
- Es ist zunehmend schwerer, vorhandene Mitarbeitende zu halten.
- Es ist herausfordernder geworden, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten, da vorhandene Fachkräfte Vakanzen oft durch Mehrarbeit ausgleichen müssen.



Wollen Sie in Ihrem Verantwortungsbereich die Fehlitage reduzieren, sollten Sie sich auf folgende drei Schritte konzentrieren.

Schritt 1: Unterscheiden Sie nach Altersgruppen

Die Höhe des Krankenstandes hängt entscheidend vom Alter der Beschäftigten ab. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten nehmen mit steigendem Alter deutlich zu.

Zwar ist die Zahl der Krankmeldungen in den jüngeren Altersgruppen deutlich höher als in den älteren Altersgruppen, die durchschnittliche Dauer der Arbeitsunfähigkeitsfälle steigt hingegen kontinuierlich mit der Höhe des Alters an.

Ältere Beschäftigte sind also tendenziell nicht unbedingt häufiger krank als ihre jüngeren Kolleginnen, nur länger pro Fall, so der AOK-Fehlzeiten-Report. Der starke Anstieg der Falldauer hat zur Folge, dass der Krankenstand mit zunehmendem Alter deutlich ansteigt,

obwohl die Anzahl der Krankmeldungen nur minimal zunimmt. Hinzu kommt, dass ältere Arbeitnehmende im Unterschied zu jüngeren häufiger von mehreren Erkrankungen gleichzeitig betroffen sind (Multimorbidität).

Schritt 2: Unterscheiden Sie nach Geschlechtern

Die Höhe des Krankenstandes variiert ab dem 40. Lebensjahr in Abhängigkeit vom Geschlecht deutlich, wobei Frauen bis circa 60 Jahre systematisch einen höheren Krankenstand aufweisen.

Schritt 3: Unterscheiden Sie nach den Arten der Erkrankungen

Die Höhe des Krankenstandes wird entscheidend durch Fälle mit länger dauernder Arbeitsunfähigkeit bestimmt. Während beispielsweise pro Krankmeldung aufgrund Beschwerden der Atemwege rund sechs Tage Krankschreibung folgten, waren es bei psychischen Erkrankungen 2023 rund 28 Tage.

Laut dem AOK Fehlzeitenreport 2024 kommen folgende psychische Erkrankungen besonders häufig vor:

- Depressionen,
- Angststörungen
- und stressbedingte Erkrankungen wie Burn-out.

Seit 2014 ist die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage durch psychische Leiden um etwa 47 Prozent gestiegen, was auch auf veränderte Arbeitsbedingungen und eine zunehmend stressige Lebensweise zurückgeführt wird.

Besonders betroffen sind Berufsgruppen mit intensiven sozialen Kontakten, wie im Gesundheits- und Sozialbereich, Erziehungsberufe und die öffentliche Verwaltung. Der Report hebt auch hervor, dass ein positives Arbeitsumfeld und eine starke emotionale Bindung an den Arbeitgeber zur Verringerung der Fehlzeiten beitragen können, indem es die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht und den Stress reduziert.

FAZIT



Gerade wenn Mitarbeitende knapp sind, erhöht sich der Arbeitsdruck auf den Rest des Teams. Daher sollten Sie dann als Führungskraft noch intensiver die mentale Gesundheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Auge haben. Sonst ist zu befürchten, dass weitere Teammitglieder wegen psychischer Belastung ausfallen.

Warum und wie gerade Sie als Führungskraft so viel für ein gesundheitsförderndes Arbeitsklima tun können

Sind Ihre Mitarbeitenden physisch und psychisch gesund, wirkt sich das deutlich auf den Erfolg Ihres Bereichs und das Unternehmen aus. Deshalb sollten Sie die mentale Gesundheit Ihrer Angestellten schützen. Laut einer Forbes-Studie schreiben 69 Prozent der Befragten ihren Vorgesetzten den größten Einfluss auf ihre mentale Gesundheit zu. Diese große Hebelwirkung auf die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden sollten Sie als Führungskraft nutzen und ein Umfeld schaffen, das mentales Wohlbefinden in Unternehmen fördert.

Um ein gesundes Arbeitsklima herzustellen, gehen Sie am besten in folgenden Schritten vor.

Schritt 1: Helfen Sie zuerst sich selbst

Wie bei den Sicherheitsanweisungen im Flugzeug sollten Sie als Führungskraft zuerst daran denken, dass Ihre eigene Sauerstoffzufuhr gesichert ist, bevor Sie darangehen, Ihr Team zu unterstützen. Mentale Gesundheit ist immer noch ein Tabu-Thema.

Menschen, die aufgrund psychischer Probleme oder psychosomatischer Erkrankungen im Betrieb ausfallen, werden oft stigmatisiert. Im Gegensatz zu Mitarbeitenden mit „ernst zu nehmenden“ körperlichen Beschwerden – vom Beinbruch über die Blinddarmentzündung bis zum Bandscheibenvorfall – werden Menschen mit angeschlagener mentaler Gesundheit häufig vorverurteilt.

Dies ist besonders fatal, weil es gerade die leistungsfähigen, Verantwortung tragenden, kreativen oder innovativen Mitarbeitenden sehr häufig trifft – also auch Sie als Führungskraft. Es ist nicht gerade salonfähig, Überforderung, Schwäche oder vielleicht sogar Ängste zuzugeben. Aber Sie können mit dem Vorurteil aufräumen, dass Führungskräfte und Mitarbeitende immer stark sein müssen.

- Auch Sie als Führungskraft leiden unter Stress.
- Auch Sie belastet der zunehmende Arbeitsdruck sehr.

Schritt 2: Nehmen Sie Ihre mentalen Bedürfnisse wahr

Stellen Sie sich im Selbst-Check die folgenden sechs Fragen und beantworten Sie diese ehrlich:

- Wie hoch schätzen Sie Ihr aktuelles Stressniveau auf einer Skala von 0 (gar nicht) bis 10 (extrem stark) ein?
- Welchen Ausgleich schaffen Sie sich? Sport, Freizeitaktivitäten, Spazierengehen, Freunde und Freundinnen treffen, Familienzeit?
- Haben Sie sich schon einmal die Unterstützung einer Therapeutin oder eines Coachs geholt?
- Sprechen Sie über Ihre mentale Gesundheit im Team? Wie ist die Reaktion?
- Machen Sie regelmäßig pünktlich Feierabend?
- Verbringen Sie gesunde Mittagspausen – mit Spaziergängen, gesundem Essen, entspannenden Gesprächen?
- Öffnen Sie sich nach dieser Selbstreflexion den Belastungen Ihres Teams. Stellen Sie Fragen zur mentalen Belastung und fragen Sie, was die Teammitglieder brauchen, um ihre mentale Gesundheit zu stärken.

Schritt 3: Schaffen Sie eine gesunde Unternehmenskultur

Zu einer gesunden Unternehmenskultur gehört, dass Menschen sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen können. Dazu sollte kein Angst-Klima herrschen, sondern eine Atmosphäre des vertrauensvollen Miteinanders.

- Jeder und jede sollte Kritik offen äußern können.
- Jeder und jede sollte das Gefühl haben, einen wertvollen Beitrag im Team und im Unternehmen zu leisten.
- Jeder und jede sollte sich trauen, über persönliche Probleme zu sprechen.

Schritt 4: Agieren Sie flexibel und nehmen Sie alle mit

Um die mentale Gesundheit in Ihrem Team zu erhalten, sind zwei Faktoren entscheidend: Sie sollten flexibel auf die Bedürfnisse Einzelner eingehen und alle Mitarbeitenden mit der individuellen Disposition mitnehmen – aufgrund von Handicaps, außergewöhnlichen Belastungssituationen oder psychischen Krankheiten.

Das können Sie tun (Beispiele):

- Wer viel im Homeoffice arbeitet, leidet vielleicht unter dem fehlenden Sozialkontakt: Überlegen Sie gemeinsam, ob eine Rückkehr ins Büro ihm oder ihr guttun würde.
- Eltern schätzen flexible Arbeitszeiten: Ermöglichen Sie flexible Lösungen, damit auch in Notfällen beide reagieren können.

Schritt 5: Kommunizieren Sie!

Fördern Sie eine offene Dialog-Kultur mit:

- internem Mitarbeitenden-Feedback
- Kommunikation auf Augenhöhe zwischen Ihnen als Führungskraft und den Mitarbeitenden
- der Anregung zum Dialog in Peergroups – sei es ein Forum für Diversity oder eine Sportgemeinschaft

FAZIT



Wenn Menschen in einem angenehmen Arbeitsumfeld arbeiten, empfinden sie weniger Stress, ein Hauptauslöser für psychische Erkrankungen. Gehen als Führungskraft in dieser Hinsicht mit gutem Beispiel voran und berücksichtigen Sie sowohl Ihre eigenen Bedürfnisse als auch die Ihres Teams.

Gender Mental Health Gap: Auf welche geschlechtsspezifischen Belastungen Sie achten sollten

Das Geschlecht hat Einfluss auf die mentale Gesundheit im Job. Männer und Frauen sowie LGBTQ-Menschen sind aufgrund ihres biologischen Geschlechts und übernommenen Geschlechterrollen (Gender) unterschiedlichen Belastungen im Berufsalltag ausgesetzt. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass Frauen häufiger psychisch belastet sind und auch öfter erkranken, was auch für die LGBTQ-Community gilt. Männer hingegen zeigen andere Symptome und reagieren anders auf Belastungssituationen als Frauen. Dieses Mental Health Gap sollten Sie als Führungskraft erkennen und entsprechend handeln.

Das Gender Pay Gap ist inzwischen hinreichend bekannt: Für die gleiche Arbeit bekommen Frauen in der Regel heute immer noch 18 Prozent weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen. Außerdem beziehen Frauen häufig, über die gesamte Lebensarbeitszeit betrachtet, weniger Einkommen z. B. aufgrund von Teilzeitarbeit oder „Ausfallzeiten“ aufgrund von Care-Arbeit. „Deshalb sprechen wir hier auch inzwischen vom Gender Care Gap“, erläutert Verena Schinerl, Psychologin und Partnerin der viadoo GmbH für Change Management, Coaching, Training und Beratung. „Frauen investieren täglich fast doppelt so viel Zeit in die Care-Arbeit als Männer – sei es für die Betreuung und Erziehung der Kinder oder die Pflege von Angehörigen“, so die Psychologin.



Mental Health reduziert Fehltag.

Psychische Erkrankungen nehmen ständig zu. Bei Frauen stehen sie inzwischen an zweiter Stelle nach Krankheiten des Muskel-Skelettsystems. Und psychische Krankheiten haben einen großen Einfluss auf die Entwicklung der Fehltag. Denn Menschen, die psychisch krank sind, werden in der Regel viel länger krankgeschrieben als solche mit einer physischen Krankheit – vom Schnupfen bis zum Armbruch.

Wer welche psychischen Erkrankungen hat

Zu den psychischen Erkrankungen zählen unter anderem:

- depressive Erkrankungen (Frauen 15,4 %; Männer: 7,8 %)
- Angststörungen (Frauen: 19,8 %; Männer: 9,2 %)
- Essstörungen (Frauen: 28,9 %; Männer: 15,2 %)
- Suchterkrankungen (Medikamenten- (Frauen: 7,2 %; Männer: 7,9 %) und Alkoholabhängigkeit: Frauen 1,7 %; Männer: 4,7 %)
- Suizidversuche (Frauen: 4,1 %; Männer: 2,8 %)
- Todesfälle: Frauen: 2.251; Männer: 6.990
- Bei Männern führen Burn-out und Depressionen häufiger zu Suizidversuchen, die in einem höheren Maße auch zum Tod führen als bei Frauen. Todesfälle können eine Folge psychischer Erkrankungen (z. B. Depressionen) sein.

Zusammengefasst bedeutet dies: Frauen leiden im Durchschnitt fast doppelt so häufig an den unterschiedlichen psychischen Erkrankungen als Männer. Eine Ausnahme bildet die Abhängigkeit von Tabletten und Alkohol. Bei Letzterem führen die Männer. Und auch die Suizidversuche der Männer führen häufiger zum Tod.

Welche Faktoren die mentale Gesundheit gefährden

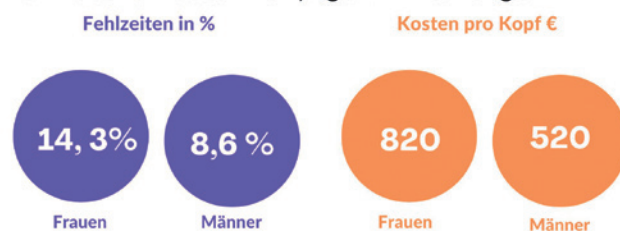
Welche Faktoren greifen die mentale Gesundheit der Mitarbeitenden und Führungskräfte an? Schinerl definiert mentale Gesundheit als „einen Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen und produktiv arbeiten kann“. In diesem Zustand könne die Person einen Beitrag zur Gemeinschaft leisten.

Ist die mentale Gesundheit gestört, sinkt die Belastbarkeit und die Produktivität – bis hin zu Fehltagen. Ein Auslöser hierfür ist vor allem Stress. Dieser kann entstehen durch ...

- unfaire Behandlung,
- zu hohe Arbeitslast,
- unzumutbaren Zeitdruck,
- unklare Kommunikation und fehlende Unterstützung.

Grundsätzlich fühlen sich Frauen häufiger sehr gestresst als Männer:

Fehlzeiten & Kosten von psych. Erkrankungen



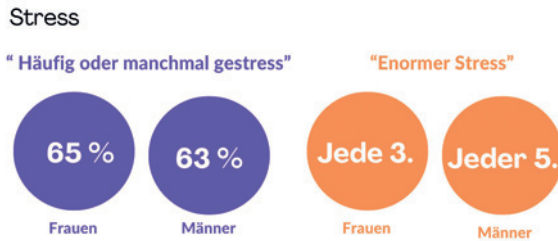
Frauen fehlen häufiger und erzeugen höhere Kosten.

Zwar hat auch das Stressniveau bei Männern in den letzten Jahren signifikant zugenommen – jeder fünfte Mann fühlt sich sehr gestresst –, aber für Frauen ist der Druck insgesamt höher: Jede dritte Frau empfindet enormen Stress auf der Arbeit. Grund dafür sind die beruflichen Anforderungen, aber auch die privaten sowie die hohen Ansprüche an sich selbst. Bei Männern sind berufliche Verpflichtungen und der Zeitdruck die häufigsten Stressauslöser.

Beide Geschlechter reagieren unterschiedlich auf Stress: Während Männer nach dem Motto „Fight or Flight“ handeln, also kämpfen

oder einfach gehen, neigen Frauen häufiger dazu, sich anzupassen. Nach dem Motto „Tend or Befriend“ – sich kümmern und anfreunden.

Einen Sonderfall stellen LGBTQ-Menschen dar. Bei ihnen löst die Angst vor Ablehnung dreimal häufiger Depressionen aus und führt zu einem Anstieg der Angststörungen auf 40 Prozent.



Frauen fühlen sich gestresster als Männer.

Warum die mentale Gesundheit bei Frauen besonders gefährdet ist

Es gibt drei Faktoren, die die mentale Gesundheit von Frauen stärker belasten als die der Männer:

- biologische Faktoren (PMS, postpartale Depression, Wechseljahre)
- soziale Faktoren (gesellschaftliche Normen, Doppelbelastung, ökonomische Abhängigkeiten: Die Hälfte der Frauen arbeitet in Teilzeit; Frauen bekommen 40 % weniger Rente)
- psychologische Faktoren (Sexismus, Gewalt, Traumata): feindlicher versus wohlwollender Sexismus. Jede achte Frau fühlt sich am Arbeitsplatz sexuell belästigt.

Bedeutende Faktoren für die mentale Gesundheit von Frauen sind bewusste und unbewusste Vorurteile und Rollenzuschreibungen. So gilt in Bezug auf Frauen immer noch die Normschönheit: „Schön ist gut.“ Auch Rollenbilder wie „eine Mutter, die (Vollzeit) arbeitet, ist eine Rabenmutter“ und soziale Stereotype halten sich hartnäckig.

Wie Sie mit dem Gender Mental Health Gap Schritt für Schritt richtig umgehen

Das Thema Gender Mental Health Gap ist zur Zeit hochaktuell. Nehmen Sie sich des Themas als Führungskraft an und schärfen Sie Ihr Bewusstsein für diese Problematik schrittweise.

Schritt 1: Machen Sie sich die Unterschiede bewusst

Reflektieren Sie eigene Stärken, ihre Werte und die Ihrer Mitarbeitenden. Achten Sie z. B. beim Medienkonsum auf stereotype Zuschreibungen und erkennen Sie Vorurteile. Ertappen Sie sich vielleicht dabei, dass Sie in bestimmten Situationen ein Verhalten als typisch männlich oder weiblich definieren? Trauen Sie einem Kollegen mehr zu als seiner Kollegin?

Schritt 2: Werden Sie zum Role Model und zeigen Sie Verletzlichkeit

Machen Sie sich Ihre Vorbildfunktion als Führungskraft bewusst. Geben Sie selbst Fehler zu, nehmen Sie Hilfe an und zeigen Sie

Emotionen. Indem Sie sich emotional und verletzlich zeigen, machen Sie anderen Mut, es auch zu tun. Dies verringert dann auch den Druck auf Ihr Team. Die Teammitglieder spüren: „Es ist okay, wenn wir etwas nicht können oder gerade überfordert sind.“



Schritt 3: Schaffen Sie den Rahmen für mentale Gesundheit

Erhöhen Sie die soziale Sicherheit im Team und schaffen Sie eine Vertrauenskultur. Sprechen Sie über Belastungssituationen und zeigen Sie selbst auch, wenn Sie sich gestresst fühlen. Ermuntern Sie Ihre Mitarbeitenden, über Belastungen zu sprechen.

Schritt 4: Nehmen Sie sich Zeit

Die mentale Gesundheit im Team ist Chef- und Chefinnen-Sache. Kümmern Sie sich um Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Nehmen Sie Anteil, bieten Sie Hilfe an und zeigen Sie Unterstützungsmöglichkeiten auf.

Schritt 5: Fördern Sie individuelle Stärken und Diversität

Achten Sie darauf, die individuellen Stärken und Unterschiede Ihrer Mitarbeitenden zu erkennen und zu fördern. Stellen Sie sicher, dass jede oder jeder im Team das Gefühl hat, wertgeschätzt zu werden und sich einbringen zu können. Unterstützen Sie flexible Arbeitsmodelle und achten Sie darauf, dass sowohl Bedürfnisse als auch Präferenzen – unabhängig vom Geschlecht – berücksichtigt werden. Diese individuelle Förderung trägt zur mentalen Gesundheit bei und hilft, geschlechtsspezifische Belastungen zu reduzieren.

Schritt 6: Bieten Sie gezielte Weiterbildungen zur mentalen Gesundheit an

Organisieren Sie Workshops oder Schulungen, die sich spezifisch mit mentaler Gesundheit und Geschlechterunterschieden im Umgang mit Stress und Belastungen auseinandersetzen. Dies kann das Bewusstsein für die unterschiedlichen Belastungen bei Männern und Frauen stärken und zur Enttabuisierung des Themas beitragen.

Ermutigen Sie alle Teammitglieder, an solchen Programmen teilzunehmen, um sich weiterzubilden und das eigene Wissen im Umgang mit mentalen Belastungen zu erweitern.

FAZIT



Grundsätzlich sind Männer und Frauen unterschiedlichen Faktoren ausgesetzt, die die mentale Gesundheit gefährden. Aber: Es gibt auch innerhalb der Geschlechter-Gruppen große Unterschiede. Schauen Sie genau hin und sprechen Sie über das, was die einzelne Person am meisten belastet.

„Psychische Erkrankungen schwächen den Wirtschaftsstandort Deutschland“

Das Netzwerk „Nur gemeinsam“, welches seit März 2024 offiziell ein Verein ist, hat sich die Interessen von Frauen in Führungspositionen aus Wissenschaft und Wirtschaft auf die Fahnen geschrieben. Gegründet wurde es während der Coronazeit von Carola Eck-Philipp und Professorin Dr. Marie-Christine Dabauvalle. Ein Schwerpunkt des Netzwerks ist die Berücksichtigung der Geschlechterforschung – ein aktuelles Thema „Das Gender Mental Health Gap“. Warum das so ist, erläutern die beiden Gründerinnen im Interview.



Carola Eck-Philipp gründete nach ihrer Karriere als Change-Managerin bei Siemens die Beratung „Wege in den Aufsichtsrat“. Hier begleitet sie Frauen auf dem Weg ins Topmanagement.

eck-philipp@online.de



Marie-Christine Dabauvalle ist Professorin für Zellbiologie, Gründerin des Genderforums und langjährige Universitätsfrauenbeauftragte an der Julius-Maximilians-Universität in Würzburg. Sie setzt sich für Chancengleichheit auf dem Karriereweg für Frauen ein.

marie-christine.dabauvalle@uni-wuerzburg.de

Erfolgreich Führen & Motivieren: Was sind die Ziele Ihres Netzwerks „Nur gemeinsam“?

Eck-Philipp: Unsere Gründungsgeschichte ist außergewöhnlich: Während der Coronazeit hatte ich einen Kaminabend zum Thema „Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“ in Zusammenarbeit mit der Uni Würzburg angeregt.

Marie-Christine war die Initiatorin des Kaminabends und am Ende des Abends stellte Marie-Christine nüchtern fest: „Die Probleme für Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft sind die gleichen. Aber jede Gruppe bleibt in ihrem System und es fehlt an Austausch und Wissenstransfer. Wir sollten ein Netzwerk gründen.“ Gesagt, getan. Schnell war unser Name „Nur gemeinsam“ gefunden, und wir bauten das Netzwerk in der Coronazeit auf. Am 15.3.2024 haben wir „Nur gemeinsam“ als nicht eingetragenen Verein offiziell gegründet und wir beide sind die Sprecherinnen des Netzwerks.

Unser Ziel ist es, Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft zu fördern, Parität in Unternehmen und Institutionen herzustellen und das mithilfe der Geschlechterforschung. Denn: Männer sind auch

in der Forschung immer noch der Standard. Dem wollen wir etwas entgegensetzen: Frauen sind nicht besser, sie sind anders. Und was dieses Anderssein ausmacht, muss man wissen. Dann kann man darauf eingehen.

F&M: Geht es darum, Frauen aus der Wissenschaft die Scheu vor der Wirtschaft zu nehmen?

Eck-Philipp: Scheu ist nicht da. Es ist eher ein Nicht-Wissen. Seit ich mit Professorinnen zusammenarbeite, erfahre ich neue Dinge. Wir wussten nicht viel voneinander. Und wenn wir jetzt gemeinsam versuchen, Parität herzustellen, dann sind wir schneller am Ziel. Wir wollen das ja noch erleben – von daher müssen wir Gas geben.

Dabauvalle: Wichtig in unserem Netzwerk ist die Geschlechterforschung, denn wir haben erfahren, dass wir Menschen in der Wirtschaft und der Wissenschaft nur überzeugen, wenn wir Fakten präsentieren. Dafür müssen wir neue Fragen aufwerfen und Untersuchungen anstellen, um Fakten zu generieren.

Die Frauen sind schon stark, aber durch die Geschlechterforschung sind sie noch stärker, weil Besonderheiten von Frauen dadurch erst sichtbar werden. Wichtig ist, dass wir sowohl von der Geschlechterforschung als auch der Genderforschung sprechen: Wir befassen uns sowohl mit dem biologischen Geschlecht als auch mit den sozialen Zuschreibungen.

F&M: Warum ist Mental Health eines Ihrer Themen?

Dabauvalle: Ich habe an der Universität Würzburg eine Winter-school zum Thema Gender und Gesundheit organisiert. Schnell kamen wir darüber zum Thema mentale Gesundheit. Wir sprachen über Stress, Angst und psychische Erkrankungen.

Erschreckend ist, dass die junge Generation der zwischen 2011 und jetzt Geborenen nicht nur Generation Alpha, sondern auch Generation Angst genannt wird. Unsichere Zukunft, Kriege, Umweltzerstörung, gesellschaftliche Umbrüche in der ganzen Welt verunsichern diese jungen Menschen und erzeugen – geschürt durch die sozialen Medien – Ängste.

Eck-Philipp: Ängste führen ebenso wie Stress und permanenter Arbeitsdruck zu psychischer Belastung. Psychische Erkrankungen verursachen viele Fehltag und schwächen den Wirtschaftsstandort Deutschland. Wer im Burn-out landet, ist nicht nach einer Woche wieder im Büro.

Diese Entwicklung können wir nicht hinnehmen. Deshalb wollen wir das Thema „mentale Gesundheit“ auf die Tagesordnung der Unternehmen und der Wissenschaftsinstitutionen heben.

Dabauvalle: In der Geschlechterforschung nimmt Medizin ein sehr weites Spektrum ein. Aber tatsächlich spielt sie in allen Lebensbereichen eine Rolle wie Bildung, Erziehung und Arbeitswelt. Ein schönes Beispiel ist die Automobilbranche.

Eck-Philipp: Ja, man denke an die Positionierung der Sicherheitsgurte. Die Crashtests wurden jahrzehntelang nur mit männlichen Dummies gemacht, bis eine Skandinavierin auf die Idee kam zu fragen, ob jemand auch geschaut hat, wie Frauenkörper optimal durch die Platzierung des Gurts geschützt sind.

Dabauvalle: Und in der Physik geht es zum Beispiel darum: Wie erklärt man Physik? Welche Beispiele werden dargestellt? Sie stammen heute fast ausschließlich aus der Erfahrungswelt von Jungen oder Männern. In der Mathematik ist das ganz extrem. Die Lehrbücher sind oft nur für Jungs gemacht. Frauen und Mädchen sollte man die Inhalte zielgerichteter präsentieren.

Eck-Philipp: Das gilt auch für die Führung in Unternehmen. Frauen sollten anders angesprochen oder anders berücksichtigt werden als Männer. Das beginnt damit, dass Frauen mehr ermutigt werden müssen. Sie brauchen eine andere Kommunikation.

F&M: Wie nutzt Ihr Netzwerk die Ergebnisse aus der Geschlechterforschung zum Gender Mental Health Gap?

Eck-Philipp: Die Studien, die Verena Schinerl auf einem Workshop unseres Netzwerks vorgestellt hat, belegen: Frauen sind in der Regel fast doppelt so oft von psychischen Erkrankungen betroffen als Männer. Bei Suizidversuchen, Angst, Depression und Burn-out liegen Frauen weit vorn.

F&M: Was können und sollten Führungskräfte konkret tun?

Dabauvalle: Führungskräfte haben Verantwortung für die Mitarbeitenden, d. h., sie müssen sich die Zeit nehmen, sie zu motivieren, sich ihr anzuvertrauen. Das ist eine Führungsaufgabe. Insbesondere sollten sie Probleme erkennen und aktiv ansprechen.

Eck-Philipp: Der Austausch in unserem Netzwerk hat zu einer ganz entscheidenden Erkenntnis geführt. Denn alles, was wir schon wissen über Equal Pay Gap und Gender Care Gap wirkt sich auf die mentale Gesundheit von Frauen aus. Frauen sind extrem überlastet. Sie sind immer und überall zuständig, sie wollen ihre eigenen und die Erwartungen anderer erfüllen oder übererfüllen.

Dabauvalle: Hinzu kommen andere Stressoren wie sexuelle Belästigung oder Gewalt. Es liegt also bei den Frauen an den äußeren Faktoren, nicht an den Persönlichkeitsmerkmalen.

Männer reagieren anders auf psychischen Druck. Sie zeigen gar keine oder andere Symptome. Männer versuchen, eher aus einer

Situation auszusteigen, Frauen versuchen, sich anzupassen und trotzdem noch alles zu schaffen.

F&M: Was brauchen die Mitarbeitenden in Wissenschaft und Wirtschaft?

Eck-Philipp: Entscheidend für eine gute mentale Gesundheit ist das Zusammenspiel im Team. Jeder und jede sollte sich äußern können. Menschen sollten sich trauen, über akute Belastungssituationen zu sprechen und sich dem Team anzuvertrauen. Die Mitarbeitenden sollten auch sagen können, was sie unter Druck setzt.

Wenn z. B. die Chefin die Angewohnheit hat, sonntags E-Mails ans Team zu schicken, kann das Stress auslösen. Im Workshop haben Mitarbeitende das angesprochen. Der Führungskraft war das gar nicht bewusst. Sie nutzt einfach den Sonntag, um in Ruhe ihre E-Mails abzuarbeiten; eine direkte Bearbeitung erwartete sie gar nicht. Nachdem sie dies angesprochen hatte, fand das Team eine Lösung: Die Chefin produziert weiterhin E-Mails am Sonntag, weist aber darauf hin, dass diese nicht sofort bearbeitet werden müssen. Dafür braucht man Vertrauen im Team.

F&M: Das betrifft nicht nur weibliche, sondern auch männliche Führungskräfte?

Dabauvalle: Ja, in unserem Netzwerk sind auch Männer willkommen. Wir bieten zwar Frauen einen Raum, um sich auszutauschen und nach Lösungen zu suchen, aber schotten uns nicht ab. Männer können auch lernen, der Austausch mit ihnen ist uns wichtig.

Eck-Philipp: Männer sind an der Macht. Es ist unklug, Männer auszuschließen, besser ist, sie zu integrieren.

F&M: Was sollten Führungskräfte tun, wenn sie die mentale Gesundheit verbessern wollen?

Dabauvalle: Vielleicht haben Sie als Führungskraft vergessen, wie es ist, bestimmte Aufgaben zu erledigen. Setzen Sie sich an den Schreibtisch Ihrer Mitarbeiterin oder Ihres Mitarbeiters. Erfahren Sie, wie die Arbeit ist. Beobachten Sie: Aha, das sind ihre Aufgaben und das passiert und deswegen ist es stressig. Wagen Sie den Perspektivwechsel.

Eck-Philipp: Nehmen Sie jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter als Person in ihrer individuellen Situation wahr. Als Führungskraft ist Ihre Fähigkeit zur Empathie gefragt. Sie ist der Schlüssel dafür, das Mental Health Gap zu schließen.

FAZIT



Psychische Erkrankungen betreffen Männer und Frauen, allerdings sind Frauen in einem höheren Ausmaß davon betroffen. Dies zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren, ist Ihre Aufgabe als Führungskraft. Es beginnt damit, sich mit den Fakten zu beschäftigen.

Das Interview führte Anne Sengpiel

6 Tipps, wie Sie seelische Erkrankungen enttabuisieren können

Über psychische Erkrankungen redet man nicht. Obwohl fast 40 Prozent aller Deutschen unter psychischen und Verhaltensstörungen leiden, ist dies in der Regel kein Thema in den Betrieben. Der internationale Tag der mentalen Gesundheit, der „World Mental Health Day“, findet seit 1992 immer am 10.10. eines jeden Jahres statt. Initiator ist die World Federation for Mental Health (WFMH). In Deutschland haben sich über 170 Mitgliedsorganisationen dem Aktionsbündnis Seelische Gesundheit angeschlossen. Das gemeinsame Ziel: Psychische Erkrankungen sollen nicht länger tabuisiert werden. Hier sind einige Tipps für Sie.



Tipp 1: Machen Sie's mit Teamwork

Wer über seine psychische Belastung oder auch Störungen sprechen kann, kann in diesem Moment schon Last abwerfen. Falls Sie selbst betroffen sind, vertrauen Sie sich jemandem an. Beobachten Sie, dass jemand in Ihrem beruflichen Umfeld mental nicht gesund ist, bieten Sie Hilfe an. Aber Achtung: Sie sollen nicht den Therapeuten oder die Therapeutin ersetzen. Hören Sie zu und ermuntern Sie die Person, sich professionelle Hilfe zu holen.

Tipp 2: Setzen Sie ein Zeichen

Die grüne Schleife – vergleichbar dem Aids-Symbol – (<https://www.seelischegesund.net/aktionen/grueneschleife/>) ist das internationale Symbol für eine Gesellschaft, die offen und tolerant mit psychischen Erkrankungen umgeht, so das Aktionsbündnis Seelische Gesundheit.

Tipp 3: Übernehmen Sie Verantwortung als Führungskraft



Es ist Ihre Fürsorgepflicht als Vorgesetzter oder Vorgesetzte, für das Wohl Ihrer Mitarbeitenden zu sorgen. Gehen Sie in die Offensive und thematisieren Sie seelische Erkrankungen, z. B. indem Sie sich der Aktion Seelische Gesundheit anschließen. Bringen Sie das Thema regelmäßig im Team ein. Fragen Sie nach dem Wohlbefinden oder nach Hinweisen auf Entlastungsmöglichkeiten. So wird das Thema Teil der Unternehmenskultur und normalisiert.

Seien Sie achtsam gegenüber Ihrer eigenen Balance und sprechen Sie offen darüber, wie Sie mit Stress umgehen. Eine Führungskraft, die Selbstfürsorge sichtbar lebt, ermutigt Mitarbeitende, auch ihre eigene mentale Gesundheit ernst zu nehmen.

Tipp 4: Sie sind nicht allein

Fast jeder dritte Mitarbeitende erkrankt in Deutschland im Zeitraum eines Jahres an einer psychischen Erkrankung. Auf der Webseite des Aktionsbündnisses <https://www.seelichegesund.net/wissen/kopfvollerfragen/> finden Sie Berichte von Menschen mit seelischen Krankheiten: Da berichtet eine junge Frau, wie sich eine Panikattacke anfühlt, ein Mann spricht offen über seine Psychose, eine andere junge Frau, welche ersten Anzeichen auf eine Borderline Störung hinweisen und wie das Umfeld damit umgehen kann.

Tipp 5: Lernen Sie, die eigene Seele zu verstehen

Die eigene Seele verstehen zu lernen, danach sollten wir alle streben – ob gesund oder krank. Im Podcast diskutieren Prof. Dr. med. Frank Godemann und Dipl. Psych. Robert Schuiszils über Fälle aus der Psychotherapie und erklären einfach und verständlich psychologische Grundprinzipien. Das kann Ihnen im Umgang mit seelisch erkrankten Menschen in Ihrem Umfeld helfen.



Tipp 6: Begrüßen Sie das Anderssein

Die Autorin Katharina Altemeier beschreibt in ihrem Buch „Hallo Angst!“ (ISBN: 978-3-423-35166-9), dass sie erfahren hat, dass Panikattacken und Angststörungen auch zu positiven Entwicklungen beitragen können und ungeahnte Kräfte in ihr geweckt haben. Sie hat einen Weg aus ihrer Angst gefunden.

FAZIT



Als Führungskraft können Sie entscheidend dazu beitragen, psychische Erkrankungen im Unternehmen zu enttabuisieren. Durch eine offene Kommunikation, kontinuierliche Schulungen und die Schaffung von Unterstützungsangeboten bauen Sie Berührungspunkte ab und schaffen ein Umfeld, in dem Mitarbeitende ihre psychische Gesundheit ernst nehmen und die notwendige Hilfe annehmen können.

Trainieren Sie Ihre mentale Fitness: Diese Übungen führen Sie zum Ziel

In einer zunehmend stressigen Welt sind mentale Stärke und Resilienz so wichtig wie körperliche Fitness. Mentale Fitness bedeutet nicht nur, dass man belastbar gegenüber Stress und Herausforderungen ist, sondern auch, dass man die Fähigkeit besitzt, flexibel und kreativ auf neue Situationen zu reagieren. Genau wie körperliche können auch geistige Fähigkeiten durch gezielte Übungen und regelmäßiges Training verbessert werden. Hier erfahren Sie, warum mentale Fitness so wichtig ist und welche Übungen Sie gezielt ans Ziel führen.

Unser Gehirn funktioniert wie ein Muskel

Ähnlich wie Muskeln braucht auch unser Gehirn regelmäßige Herausforderungen, um fit zu bleiben. Das mentale Training hilft, unsere Konzentration, unser Gedächtnis und unsere Fähigkeit, Probleme zu lösen, zu schärfen. Studien haben gezeigt, dass Menschen, die regelmäßig ihr Gehirn trainieren, ein besseres Wohlbefinden, mehr Lebensfreude und oft sogar ein längeres Leben haben.

Schritt 1: Nutzen Sie achtsam die Kraft der Gegenwart

Achtsamkeit ist die Praxis, im Hier und Jetzt zu sein. Durch Achtsamkeitstraining wird das Bewusstsein für den gegenwärtigen Moment geschärft. Das wirkt nicht nur beruhigend, sondern stärkt auch die Konzentrationsfähigkeit.

Übung: Versuchen Sie sich an einer täglichen Achtsamkeitsmeditation. Setzen Sie sich dafür bequem hin, atmen Sie tief durch und konzentrieren Sie sich nur auf Ihren Atem. Jedes Mal, wenn Ihre Gedanken abschweifen, bringen Sie Ihre Aufmerksamkeit einfach wieder zurück. Schon fünf bis zehn Minuten täglich können einen Unterschied machen.

Tipp



Üben Sie Achtsamkeit auch außerhalb der Meditation. Zum Beispiel beim Zähneputzen: Spüren Sie, wie sich die Zahnbürste auf den Zähnen anfühlt, riechen Sie den Duft der Zahnpasta. Das hilft Ihnen, Ihre Gedanken zu fokussieren, und sorgt für eine kleine Pause im hektischen Alltag.

Schritt 2: Visualisieren Sie Erfolge im Kopf

Visualisierung wird oft von Spitzensportlerinnen und -sportlern verwendet, um sich auf Herausforderungen vorzubereiten. Es hilft, Ängste abzubauen und Selbstbewusstsein aufzubauen, wenn Sie sich das gewünschte Ergebnis immer wieder positiv vorstellen.

Übung: Stellen Sie sich vor, Sie erreichen ein Ziel, das Ihnen wichtig ist, etwa eine erfolgreiche Präsentation. Schließen Sie die Augen und visualisieren Sie die gesamte Situation in allen Details – wie es aussieht, wie es sich anfühlt, wie die Menschen reagieren. Je genauer, desto besser! Durch die mentale Wiederholung bereiten Sie sich effektiv auf reale Herausforderungen vor.

Nutzen Sie beispielsweise Visualisierungstechniken vor schwierigen Gesprächen. Das stärkt Ihre Zuversicht und macht Sie resilienter gegenüber Ängsten.

Schritt 3: Halten Sie Ihr Gehirn auf Trab

Ein gutes Gedächtnis ist nicht nur praktisch, sondern auch eine wichtige Basis für geistige Fitness. Regelmäßige Gedächtnisübungen fördern die Gehirnzellen und helfen, mentale Flexibilität zu bewahren.

Übung: Probieren Sie Gehirnjogging-Apps oder Sudoku-Rätsel aus. Auch das Auswendiglernen von kurzen Gedichten oder Telefonnummern kann helfen. Eine besondere Herausforderung ist das Merken von Einkaufslisten oder kurzen Texten ohne Notizen.

Alternative Übungen: Sie können auch alltägliche Aufgaben etwas „erschweren“, indem Sie etwa Ihren Weg zur Arbeit ändern oder Dinge mit der anderen Hand erledigen. Dadurch wird das Gehirn gezwungen, neue Denkweisen zu entwickeln.

Schritt 4: Nehmen Sie Ihre Gefühle wahr

Emotionale Intelligenz bedeutet, die eigenen Emotionen zu erkennen und zu regulieren. Menschen mit hoher emotionaler Intelligenz sind oft besser darin, Stress zu bewältigen und zwischenmenschliche Beziehungen zu pflegen. Auch das lässt sich trainieren.

Übung: Führen Sie ein Emotions-Tagebuch. Notieren Sie sich am Ende des Tages, welche Emotionen Sie am stärksten gespürt haben und was sie ausgelöst hat. So lernen Sie, Ihre Gefühle besser zu verstehen, und können diese gezielter steuern.

Tipp



Wenn Sie spüren, dass ein Gefühl Sie überwältigt, versuchen Sie, tief durchzuatmen und zu reflektieren, warum das so ist. Häufig hilft allein das Innehalten, um die Situation neu zu bewerten.

FAZIT



Diese Übungen helfen Ihnen, Ihre Konzentration zu steigern, sich besser zu fokussieren und Ihre emotionalen Ressourcen gezielt zu nutzen. Viel Erfolg beim Training!



IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

redaktion@fuehren-und-motivieren.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Erfolgreich Führen & Motivieren“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich mit Ihrer Kundennummer für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login