



VBG-Fachwissen

Gesund und erfolgreich führen

Informationen für Führungskräfte



Gesundheitskompetenz für Führungskräfte

CConsult ist eine Marke der VBG.

Die Präventionsberater von **CConsult** unterstützen Unternehmen im Aufbau und in der Förderung der Gesundheitskompetenz ihrer Führungskräfte. **CConsult** bietet Beratung zum Umgang mit Stress und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz.

www.cconsult.info

In dieser Publikation wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise geachtet. Wo dies nicht möglich ist, wird zugunsten der besseren Lesbarkeit das ursprüngliche grammatische Geschlecht verwendet. Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit auch jeweils das andere Geschlecht angesprochen ist.



Gesund und erfolgreich führen

Informationen für Führungskräfte

Inhalt

Einleitung: Warum Sie diese Broschüre lesen sollten **4**

| | |
|---|---|
| Führungskräftealltag: Der ganz normale Wahnsinn | 5 |
| Gesund führen: Der Stellenwert steigt | 5 |
| Die Doppelrolle als Führungskraft: Eine Herausforderung | 6 |

Gesunde Selbstführung: Was Sie für sich selbst tun können **8**

| | |
|--|----|
| Handeln, bevor es zu spät ist | 9 |
| Drei Ansatzpunkte für gesunde Selbstführung | |
| 1. Achten Sie auf Ihre Gesundheit | 10 |
| 2. Nehmen Sie Ihre Gesundheit wichtig | 12 |
| <i>Interview: Interessierte Selbstgefährdung</i> | 13 |
| 3. Lernen Sie Möglichkeiten kennen und handeln Sie | 14 |
| <i>Interview: Führungskräfte im Stress</i> | 16 |
| <i>Interview: Coaching</i> | 17 |

Gesunde Mitarbeiterführung: Was Sie für Ihre Beschäftigten tun können **20**

| | |
|--|----|
| Gesund führen lohnt sich | 21 |
| Arbeit organisieren und gestalten | 22 |
| Ihre Vorbildfunktion | 22 |
| Ihr Führungsverhalten | 24 |
| <i>Interview: Der Wert von Wertschätzung</i> | 26 |

Gesunde Rahmenbedingungen: Welche Voraussetzungen Sie unterstützen **30**

| | |
|--|----|
| Auf die Bedingungen kommt es an | 31 |
| Gesunde Unternehmenskultur | 31 |
| Inner- und außerbetriebliche Unterstützung | 31 |
| Gesundheit fördern und managen | 31 |
| <i>Interview: Gesundheit fördern und managen</i> | 32 |



Einleitung: Warum Sie diese Broschüre lesen sollten

Gesundheit ist nicht nur ein hoher individueller Wert, sondern auch von erheblicher Bedeutung für ein „gesundes“ Unternehmen.

In dieser Broschüre stellen wir Ihnen drei Aspekte vor, die Sie nutzen können, um Ihre und die Gesundheit Ihrer Beschäftigten zu fördern:

- Zum einen können Sie Einfluss nehmen durch Ihre Vorbildfunktion. Das heißt: Beginnen Sie bei sich selbst.
- Zum anderen hat Ihr Führungsverhalten großen Einfluss auf die Gesundheit Ihrer Beschäftigten.
- Abschließend erfahren Sie, welche organisationalen Rahmenbedingungen Ihre gesunde Führung unterstützen.

Führungskräftealltag: Der ganz normale Wahnsinn

Bei der Arbeit jagt ein Termin den nächsten. In der Zwischenzeit stapeln sich die Aufgaben und die To-do-Liste wird immer länger. Die permanente Verfügbarkeit durch E-Mail und Handy setzt einen unter Zugzwang. Gleichzeitig führen Informationsüberflutung und ungenaue Anweisungen zu Unsicherheit und der Angst, falsche Entscheidungen zu treffen.

Als Führungskraft sollen Sie Ihre Beschäftigten zu Hochleistungen motivieren und gleichzeitig darauf achten, dass sie nicht über die Grenzen ihrer Belastbarkeit gehen. Sie sollen Vorbild sein und stehen dabei selbst enorm unter Druck. Für die Gesundheit bleibt im hektischen Arbeitsalltag häufig wenig Zeit.

Kommt Ihnen einiges davon bekannt vor? Dann lesen Sie bitte weiter.

Gesund führen: Der Stellenwert steigt

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels erhält das Thema Arbeit und Gesundheit besondere Brisanz. Unternehmen sehen sich mit der Herausforderung konfrontiert, gut ausgebildete und effizient arbeitende Beschäftigte langfristig gesund zu erhalten.

Aber: Viele Menschen haben das Gefühl, nicht bis zum Rentenalter durchhalten zu können. Europäische Befragungsergebnisse weisen darauf hin, dass sich in Europa eine hohe Anzahl von Arbeitnehmern nicht in der Lage sieht, ihren Beruf bis zu einem Alter von 60 Jahren auszuüben.¹⁾

Hinzu kommt die Sorge, dass die Häufigkeit psychischer Erkrankungen in den kommenden Jahren weiter steigt. Dies ist sowohl für Arbeitnehmer wie auch für Arbeitgeber besorgniserregend. Tatsächlich nehmen in Deutschland seit Jahren psychische Erkrankungen am stärksten als Ursache für Arbeitsunfähigkeit zu.

Im Jahr 2012 waren in Deutschland psychische Störungen für mehr als 53 Millionen Krankheitstage verantwortlich, das sind 80 Prozent mehr als vor 15 Jahren.²⁾ Im Vergleich mit anderen Erkrankungen verursachen psychische Erkrankungen die längsten Ausfallzeiten, mit durchschnittlich etwa 23 Arbeitsunfähigkeitstagen je Fall. In Deutschland sind psychische Gesundheitsprobleme seit 2001 die führende Ursache für Frühberentungen.

Woran liegt das?

Die Gründe für diese Entwicklungen sind vielfältig. Wichtige Einflussfaktoren stellen Veränderungen in der Arbeitswelt dar, wie Globalisierung, zunehmende Komplexität von Organisationsstrukturen, Technologisierung und Flexibilisierung – zum Beispiel erhöhte Anforderungen an Erreichbarkeit und Mobilität. Permanente Veränderungen von Strukturen und Prozessen erfordern vom Einzelnen eine hohe Anpassungsleistung und können dadurch Stress verursachen. Studien weisen darauf hin, dass in Europa bei 50 bis 60 Prozent sämtlicher Fehltag Stress eine Rolle spielt.³⁾

¹⁾ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012

²⁾ Lohmann-Haislah, 2013

³⁾ European Agency for Safety and Health at Work, 2009



Hinzu kommt, dass immer mehr Menschen im Dienstleistungsbereich arbeiten und weniger in der Produktion, wodurch sich die Belastungen verschieben. In vielen Jobs sind heute die psychischen Belastungen höher einzustufen als die körperlichen. In dieser Broschüre konzentrieren wir uns deshalb auf den Einfluss des Führungsverhaltens auf die psychosozialen und organisatorischen Arbeitsbedingungen. Der Schwerpunkt liegt auf dem Thema Stress bei der Arbeit und Erhaltung der psychischen Gesundheit der Führungskräfte und Beschäftigten. Gesunde Führung wirkt sich natürlich auch auf viele weitere (körperliche) gesundheitliche Aspekte aus, die ebenso wichtig sind.

Die Doppelrolle als Führungskraft: Eine Herausforderung

Als Führungskraft sind Sie hohen Belastungen ausgesetzt. Dazu gehören typischerweise:

- Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit
- Starker Termin- und Leistungsdruck
- Gleichzeitige Betreuung verschiedenartiger Aufgaben

Je größer die Führungsspanne ist, desto häufiger wurden diese Anforderungen in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung genannt.⁴⁾

Die hohe Belastung in der Führungsebene zeigt sich auch in einer Befragung von 330 Managern:

- 70 Prozent der Manager arbeiten mehr als 50 Stunden pro Woche, ihr durchschnittlicher Arbeitstag hat 10 Stunden.
- Ein Drittel der Führungskräfte macht während der Arbeitszeit keine Pause.
- Mehr als 80 Prozent der deutschen Führungskräfte arbeiten regelmäßig an den Wochenenden.
- 65 Prozent der Manager wünschen sich mehr Zeit für ihre Familie oder ihren Partner.
- Weniger als ein Drittel der Führungskräfte ist mit dem eigenen Zeitmanagement zufrieden.⁵⁾

Der Druck, unter dem auch Sie stehen können und welche Folgen dieser für Sie haben kann, wird im folgenden Fallbeispiel deutlich.

Eine Fallgeschichte



Herr Schmidt (53 Jahre) ist Controller und seit 20 Jahren in einem Transport- und Logistikunternehmen tätig. Er hat ein Team von 18 Beschäftigten unter sich. Die Unternehmensleitung hat vor fünf Monaten beschlossen, mit einem anderen Transportunternehmen zu fusionieren. Der Prozess ist in vollem Gange.

Neben dem Jahresabschluss muss Herr Schmidt auch noch Analysen für die Investitionsplanung durchführen, die die Grundlage für wichtige Unternehmensentscheidungen beim Fusionsprozess bilden. Damit die Zahlen rechtzeitig vorliegen, setzt

er nicht nur sich, sondern auch seine Beschäftigten enorm unter Druck.

Sein wichtigster Beschäftigter, der die Plausibilitätschecks macht, kam vor Kurzem deutlich angeschlagen zur Arbeit. Seine Augen waren gerötet, seine Nase lief und seine Stimme klang nasal. Da Herr Schmidt auf seine Zuarbeit angewiesen war, ignorierte er das. Wenige Tage später hatte es auch ihn erwischt – Kopfschmerzen, Gliederschmerzen und Reizhusten. Auch er schleppte sich zur Arbeit. „Ich darf jetzt nicht schlappmachen,

die Zahlen müssen ja rechtzeitig fertig werden!“, dachte er. Mit Mühe und Not schaffte er es, die Tabellen kurz vor der Deadline fertigzustellen und erlitt in dieser „heißen Phase“ einen Hörsturz.

Sieben Monate später fand ein externes Audit statt. Die Auditoren stellten fest, dass die Zahlen fehlerhaft waren und dass aufgrund dessen bereits schwerwiegende Fehlentscheidungen im Fusionsprozess getroffen wurden. Herr Schmidt musste die Konsequenzen ziehen und das Unternehmen verlassen. Den Tinnitus, als Folge des Hörsturzes, ist er bis heute nicht losgeworden.

⁴⁾ Lohmann-Haislah, 2013

⁵⁾ Hunziger & Kesting, 2004; Steinmetz, 2011

Vielfältige Anforderungen an Führungskräfte

Vorgesetzter: →

**„Erfolg hat oberste
Priorität!**

Sie sind verantwortlich dafür, dass die Ziele erreicht werden und dass Ihre Beschäftigten Hochleistung bringen.“

← Kunde:

„Der Kunde ist König!

Sie tragen die Verantwortung dafür, dass bei Ihren Beschäftigten Kundenorientierung groß geschrieben wird.“

Beschäftigte: →

**„Wir können so nicht
arbeiten!**

Sie sind verantwortlich dafür, dass wir unsere Aufgaben gut erledigen können und dass wir die nötige Förderung und Unterstützung erhalten, wenn wir sie brauchen. Sorgen Sie dafür!“

← Personalabteilung:

**„Die Beschäftigten sind
unsere wichtigste Ressource!**

Sie sind verantwortlich dafür, dass es den Beschäftigten gut geht und dass sie nicht krank werden.“



Auch wenn es nicht immer ein so schlimmes Ende nehmen muss wie in dem Fallbeispiel von Herrn Schmidt, befinden Sie sich als Führungskraft oft in einem Spannungsfeld. Sie kennen das bestimmt auch: Auf der einen Seite tragen Sie die Verantwortung dafür, dass Aufgaben erfüllt, Deadlines eingehalten und Ziele erreicht werden. Auf der anderen Seite

wird Ihnen auch eine (Mit-)Verantwortung für das Wohlbefinden und die Zufriedenheit Ihrer Beschäftigten zugesprochen.

Den Anforderungen von „oben“ und den Bedürfnissen von „unten“ gerecht zu werden, ist kein leichtes Unterfangen. Es handelt sich hierbei um zwei Seiten einer Medaille, die für einen nachhaltigen Unter-

nehmenserfolg unverzichtbar sind. In diesem Spannungsverhältnis lastet ein erheblicher Druck auf Ihnen. In einer solchen „Sandwichposition“ sind Sie mit vielfältigen Anforderungen konfrontiert (siehe Abbildung oben). Es besteht die Gefahr, sich daran aufzureiben. Darunter leidet Ihre eigene Gesundheit. Deshalb ist es wichtig, bei sich selbst anzusetzen.



Gesunde Selbstführung: Was Sie für sich selbst tun können

Denken Sie an Ihre Gesundheit und handeln Sie, bevor es zu spät ist. In diesem Kapitel erfahren Sie, was gesunde Selbstführung ist und wo Sie ansetzen können, um sich selbst gesund zu „führen“.

Wir helfen Ihnen, Gesundheitskompetenz aufzubauen und Ihren Mitarbeitern in Sachen Gesundheit als Vorbild voranzugehen.

Sie bekommen Hinweise, warum Coaching eine Hilfe sein kann. Außerdem erhalten Sie viele Informationen und Tipps, wie Sie dem Stress Paroli bieten können.

Handeln, bevor es zu spät ist

Stresssymptome wie Nervosität, Angst und das Gefühl der Überforderung hat jeder schon einmal erlebt.

Wenn Stress jedoch

- Ihr ständiger Begleiter ist und
- Sie bereits körperliche oder psychische Krankheitssymptome an sich feststellen oder
- eine stressassoziierte Erkrankung bei Ihnen diagnostiziert wurde, ist das Leid bereits groß.

Der Weg, aus dem tiefen Tal wieder herauszukommen, ist sehr mühevoll. Eine schwerwiegende, immer häufiger auftretende Folge von chronischem Stress ist Burnout.

Burnout-Broschüre

In der Burnout-Broschüre der VBG erfahren Sie mehr über Erkennungsmerkmale und die Entwicklung von Burnout sowie den Umgang damit. Download oder Bestellung der Burnout-Broschüre unter: www.vbg.de

Eines steht fest: Stressassoziierte Erkrankungen brechen nicht von einem Tag auf den anderen aus. Oft werden Frühwarnsignale nicht beachtet. Dabei ist es wichtig, möglichst frühzeitig aktiv zu werden.

Wir möchten Sie dabei unterstützen, Ihre gesunde Selbstführung zu verbessern, damit Sie rechtzeitig eingreifen können und gesund und leistungsfähig bleiben.

Stellen Sie sich einmal folgende Fragen:

Fragen an sich selbst

- Wie aufmerksam bin ich gegenüber Veränderungen meines Befindens?
- Wie wichtig ist mir meine Gesundheit?
- Weiß ich, welche Maßnahmen ich ergreifen kann, um meine Gesundheit zu fördern?
- Welche dieser Maßnahmen wende ich bereits an?
- Falls ich meine Gesundheit nicht fördere, woran liegt das?

Drei Ansatzpunkte für gesunde Selbstführung⁶⁾

1: Achten Sie auf Ihre Gesundheit

Nur wenn Sie wissen, dass Sie Ihre Gesundheit schädigen, können Sie damit aufhören. Seien Sie sich Ihres eigenen Gesundheitszustandes bewusst, kennen Sie Ihren persönlichen Beanspruchungsgrad und nehmen Sie gesundheitliche Warnsignale wahr.

2: Nehmen Sie Ihre Gesundheit wichtig

Welchen Stellenwert hat Ihre Gesundheit für Sie im Vergleich zu anderen Werten – zum Beispiel Berufserfolg? Nur wenn Sie Ihre Gesundheit wichtig nehmen, sind Sie motiviert, Ihr Verhalten in gesundheitsförderlicher Weise zu verändern.

3: Lernen Sie Ihre Möglichkeiten kennen und handeln Sie

Informieren Sie sich über gesundheitsförderliche Verhaltensweisen und Maßnahmen und trauen Sie sich zu, diese umzusetzen. Setzen Sie konkrete Maßnahmen um und verhalten Sie sich so, dass es Ihrer Gesundheit zuträglich ist.

Wo können Sie ansetzen?

Die folgenden Aussagen helfen Ihnen, sich selbst besser einschätzen zu können. Wenn Sie einzelnen Aussagen nur zögerlich oder eingeschränkt zustimmen, dann sollten Sie dort ansetzen, um Ihre gesunde Selbstführung zu verbessern.

Quick-Check: Bitte kreuzen Sie an, was auf Sie zutrifft⁶⁾

1. Auf die Gesundheit achten

- Ich merke sofort, wenn mit mir etwas nicht stimmt.
- Ich achte bewusst auf gesundheitliche Warnsignale.

2. Gesundheit wichtig nehmen

- Es ist mir wichtig, die gesundheitlichen Belastungen an meinem Arbeitsplatz zu mindern und Risiken abzubauen.
- Ich bin nicht bereit, wegen der Arbeit meine Gesundheit zu riskieren.

3. Möglichkeiten kennen und handeln

- Ich weiß, wie ich übermäßiger Belastung vorbeugen kann.
- Wenn ich Stress bei der Arbeit habe, weiß ich, was ich dagegen tun kann.
- Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich die eigene Arbeitsweise optimiere – zum Beispiel Prioritäten setzen, für ungestörtes Arbeiten sorgen, Tagesplan erstellen – oder auch mal Aufträge/Projekte ablehne, wenn meine Grenzen erreicht sind.
- Ich informiere mich regelmäßig über Sicherheitsvorschriften und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und halte diese ein beziehungsweise nehme daran teil.

⁶⁾ in Anlehnung an Franke & Felfe, 2011

1: Achten Sie auf Ihre Gesundheit

Der Anteil psychischer Erkrankungen an den Arbeitsunfähigkeitstagen ist heute mehr als sechs Mal so hoch wie noch vor 30 Jahren. Das zeigt, dass die Psyche von Beschäftigten immer häufiger erkrankt und dass bereits viele Personen betroffen sind.

Jeder kennt das Gefühl, gestresst zu sein. Wenn Sie beruflich erfolgreich sein wollen, dann ist das mit Aufwand verbunden. Jede Herausforderung birgt die Chance zur Weiterentwicklung. Stresssituationen können kurzfristig aktivierend wirken, Stress als Dauerzustand kostet jedoch Energie und Leistungsfähigkeit und belastet Ihre Gesundheit. Doch wann erleben Sie eine Situation als Herausforderung und wann als Überforderung? Woran merken Sie, dass der Zustand „kippt“?

Um die eigenen Warnsignale möglichst frühzeitig erkennen und richtig deuten zu können, ist es wichtig, dass Sie mehr über das Phänomen Stress wissen.

Jeder Mensch hat eine individuelle Toleranzschwelle für Anforderungen. Die negative Wirkung von Stress ist zudem abhängig von Dauer, Intensität und Kontrollierbarkeit der erlebten Stresssituation. Unabhängig davon, wie andere die Situation erleben würden, ist für Ihre Gesundheit immer entscheidend, wie Sie – als betroffene Person – die Situation erleben.

Was ist Stress?

Stress wird definiert als **Ungleichgewichtszustand** zwischen den **Anforderungen der Umwelt** und den allgemeinen **Leistungsvoraussetzungen** oder Handlungsmöglichkeiten der **Person**.

Eine Bedingung dafür, dass Stress entsteht, ist, dass dieses **Ungleichgewicht** als **persönlich bedeutsam** wahrgenommen und als **unangenehm** erlebt wird.⁷⁾



⁷⁾ Dunckel & Zapf, 1986

Oft fällt es schwer, sich selbst einzugestehen, dass man überfordert ist und noch schwerer, dies auch offen zu kommunizieren. Das Zugeben einer Überforderung wird als Schwäche erlebt. Es passt nicht zum Selbstbild einer leistungsstarken und belastbaren Persönlichkeit.

Allerdings wäre es fatal, wenn Stress als persönlicher Makel stigmatisiert würde. Die Anforderungen können zum Teil so hoch sein, dass jeder in der Situation Stress erleben würde.

Woran erkennen Sie, dass Ihre Gesundheit gefährdet ist?

Die Folgen von Stress können sich in drei unterschiedlichen Bereichen bemerkbar machen:

- Verhaltensveränderungen
- Gedanken und Gefühle
- Körperliche Symptome

Außerdem lassen sie sich in **kurzfristige** und **mittel- bis langfristige** Folgen unterteilen.

In der Abbildung unten sind Beispiele typischer Stresssignale aufgelistet.

Welche Stressfolgen nehmen Sie bei sich selbst wahr oder wurden Ihnen von Ihrem sozialen Umfeld (Familie, Freunde, Kollegen) als Beobachtung zurückgemeldet? Kreuzen Sie die entsprechenden Folgen auf den drei Ebenen an.

Als ersten Schritt zu einer gesünderen Selbstführung schärfen Sie Ihre Aufmerksamkeit für Stresssymptome bei sich.

| Alarmzeichen erkennen | | |
|--------------------------------|--|--|
| | Kurzfristige Folgen | Mittel- und langfristige Folgen |
| Verhaltensveränderungen | <ul style="list-style-type: none"> ○ Leistungsschwankungen ○ Konzentrationsprobleme ○ Gedächtnisprobleme ○ Fehler ○ Konflikte (mit Kollegen, Vorgesetzten, Kunden) | <ul style="list-style-type: none"> ○ Beeinträchtigt Arbeitsverhalten – zum Beispiel geringeres Engagement, weniger Kundenorientierung ○ Beeinträchtigt Gesundheitsverhalten – zum Beispiel ungesunde Ernährung, wenig Bewegung, vermehrter Suchtmittelkonsum ○ Beeinträchtigt Sozialverhalten – zum Beispiel sozialer Rückzug, Aggression, keine Ausübung von Hobbys ○ Vermehrte Fehlzeiten |
| Gedanken und Gefühle | <ul style="list-style-type: none"> ○ Anspannung, innere Unruhe, Nervosität (auch nach Feierabend) ○ In der Freizeit oder im Urlaub Grübeln über Probleme bei der Arbeit ○ Frustration, Ärger, Gereiztheit ○ Ermüdungs-, Monotonie- und Sättigungsgefühle | <ul style="list-style-type: none"> ○ Ängste ○ Niedergeschlagenheit ○ Gefühl der Sinnlosigkeit, Hoffnungslosigkeit ○ Antriebslosigkeit ○ Geringes Selbstwertgefühl, Minderwertigkeitsgefühle ○ Verringerte Motivation, innere Kündigung ○ Dauerhafte Erschöpfung und Energielosigkeit ○ Zynismus |
| Körperliche Symptome | <ul style="list-style-type: none"> ○ Herzklopfen ○ Schwitzen ○ Muskelverspannung ○ Schlafstörungen ○ Erhöhtes Erregungsniveau ○ Nicht zur Ruhe kommen | <ul style="list-style-type: none"> ○ Häufige Kopfschmerzen ○ Herz-Kreislauf-Beschwerden ○ Schwindelgefühle ○ Tinnitus, Hörsturz ○ Magen-Darm-Beschwerden ○ Häufige Infekte, geschwächtes Immunsystem ○ Rückenschmerzen ○ Hautprobleme, Allergien ○ Libidoverlust ○ Bluthochdruck |



Woran erkennen Sie, dass Sie gesund sind?

Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Es ist deshalb wichtig, dass Sie nicht nur merken, wann es Ihnen **nicht gut** geht, sondern auch, wann es Ihnen **gut** geht. Denn der Zustand der Gesundheit und des Wohlbefindens sollte Ihr Ziel sein.

Definition Gesundheit

Gesundheit wird durch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert als „Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur als die Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen.“

Die Bedeutung des Wohlbefindens wird in dieser Definition hervorgehoben. Denken Sie einmal darüber nach: Wann fühlen Sie sich besonders wohl bei der Arbeit?

Die folgende Liste kann Ihnen helfen, arbeitsbezogenes Wohlbefinden zu erkennen. Überlegen Sie, welche der folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

Arbeitsbezogenes Wohlbefinden

- Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.
- Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.
- Ich erledige meine täglichen Aufgaben mit Freude.
- Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.
- Ich erreiche die beruflichen Ziele, die ich mir setze.
- Wenn ich bei der Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.

Gibt es Situationen bei der Arbeit, in denen Sie sich so richtig gut fühlen oder auf die Sie besonders stolz sind? Welche sind das? Überlegen Sie, wie Sie diese Situationen häufiger herbeiführen können. Helfen kann Ihnen dabei folgende Reflexionsübung. Nehmen Sie sich ein paar Minuten Zeit und machen Sie sich gedanklich oder schriftlich Notizen zu den drei Fragen:

- **Wann hat Ihre Arbeit Ihnen das letzte Mal so richtig Spaß gemacht?**
- **Was war ausschlaggebend dafür?**
- **Wie waren die Bedingungen?**

2: Nehmen Sie Ihre Gesundheit wichtig

In den letzten Jahren hat in der Diskussion um Arbeit und Gesundheit das Thema Work-Life-Balance zunehmend an Aufmerksamkeit gewonnen. Im Zuge der rasanten Technologisierung und Flexibilisierung und damit einhergehenden Veränderungen – zum Beispiel permanente Erreichbarkeit, Mobilitätsanforderungen – wird die Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben oft zu einem sehr schwierigen Balanceakt, wie in unserem Fallbeispiel deutlich wird.

Eine Fallgeschichte

Herr Kern (42 Jahre) ist Informatiker in einem internationalen Konzern. Er hat ein Team von 21 Beschäftigten unter sich. Die Umsätze waren im letzten Jahr rückläufig und auch die letzten Quartalszahlen im IT-Bereich blieben weit hinter den Zielvorgaben zurück. Im Unternehmen wurde kräftig umstrukturiert und Herr Kern bekam einen neuen Vorgesetzten. Dieser hat nur seine eigenen Ziele vor Augen, legt unrealistische Deadlines fest und tritt sehr autoritär auf.

Die Anspannung bei Herrn Kern ist groß. Der Stresspegel steigt, und er zieht sich immer mehr zurück, um alles schaffen zu können. Aus Angst vor Fehlern vermeidet er Entscheidungen und delegiert immer weniger. Für die Beschäftigten hat er kaum noch Zeit. Sie fangen an, sich von ihm zu distanzieren und verlieren das Vertrauen.

Sein neuer Chef schickt ihm häufig nachts und auch am Wochenende E-Mails. Um den Erwartungen seines Chefs gerecht zu werden, ist er ständig verfügbar und schaut auch zu Hause regelmäßig auf sein Firmen-Smartphone, er arbeitet häufig nach Feierabend von zu Hause aus weiter und



auch zunehmend am Wochenende. Ihm bleibt immer weniger Zeit für die Familie, die sich vernachlässigt fühlt. Eine Nacht durchgeschlafen hat er schon lange nicht mehr. Er muss ständig an Probleme bei der Arbeit denken. Häufig wacht er nachts auf und hat Herzklopfen. Er ignoriert diese Warnsignale und sein Gesundheitszustand verschlechtert sich – er leidet unter Magenschmerzen und ist permanent erkältet. Er sieht keinen Ausweg.

Fest steht: Die Wichtigkeit, die ich meiner Gesundheit beimesse, beeinflusst meine Motivation, mehr für sie zu tun. Wenn Gesundheit eine so große Rolle spielt, wie kommt es dann, dass ich trotzdem zulasse, dass meine Gesundheit durch

die Arbeit beeinträchtigt wird? Wieso greife ich nicht vorher ein? Im nachfolgenden Interview wird ein neueres Phänomen beschrieben, das solch ein Verhalten hervorrufen kann. Denken Sie einmal darüber nach, welchen Stellenwert Ihre

Gesundheit in Ihrem Leben momentan im Verhältnis zu Ihren anderen Zielen wie vielleicht beruflicher Erfolg, Familie, Selbstverwirklichung oder Geld hat und ob sich dies in Ihrem Verhalten widerspiegelt.

Interview

Wieso setze ich die eigene Gesundheit aufs Spiel?

INTERESSIERTE SELBSTGEFÄHRDUNG – Interview mit PROF. DR. ANDREAS KRAUSE

Professor für Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten am Institut Mensch in komplexen Systemen

VBG: Sie gehen davon aus, dass interessierte Selbstgefährdung ein zunehmendes Phänomen ist. Was genau meinen Sie mit diesem Begriff?

Prof. Krause: Viele Führungskräfte und auch viele Beschäftigte ohne Führungsfunktion berichten davon, dass sie für ihre Arbeit von sich aus Dinge tun, die sich auf Dauer negativ auf die eigene Gesundheit auswirken können. Dazu gehört: Länger als 12 Stunden pro Tag arbeiten, auch am späten Abend, am Wochenende oder im Urlaub erreichbar sein, trotz Krankheit oder Beschwerden arbeiten – oder auch Freizeitaktivitäten wie Sport und Treffen mit Freunden reduzieren, weil Zeit und Energie fehlen.

Wir sprechen hier von interessierter Selbstgefährdung: Um den eigenen Erfolg oder den Erfolg des Teams

zu sichern, gehen Berufstätige phasenweise über ihre Leistungsgrenzen hinaus und riskieren auch mal die eigene Gesundheit.

VBG: Was ist die Ursache für diese Entwicklung?

Prof. Krause: Die Ursache sehen wir in neuen Managementkonzepten, die grundsätzlich positiv zu sehen sind. Allerdings bergen sie auch Risiken wie interessierte Selbstgefährdung und können diese als ungewollte Nebenwirkung mit sich bringen.

Die Grundidee der ergebnis- und erfolgsorientierten („indirekten“) Managementkonzepte besteht darin, das Engagement und die Energie von selbstständigen Unternehmern in abhängige Beschäftigungsverhältnisse zu übertragen. Abhängig Beschäftigte sollen wie

Interview

Selbstständige denken und agieren, ihre ganze Kreativität und ihr Leistungsvermögen einbringen und von sich aus Vorschläge zur Rationalisierung und Produktivitätssteigerung einbringen. Sie sollen die Ziele und auch Probleme der Organisation zu ihren eigenen Zielen und Problemen machen.

Besonders Führungskräfte, aber zunehmend auch alle anderen Beschäftigten, haben eine Doppelrolle: Nach wie vor muss fachlich qualitativ hochwertig gearbeitet werden. Aber jetzt muss der Beschäftigte gleichzeitig darauf achten, dass sich die eigene Beschäftigung für das Unternehmen rentiert. Er wird verstärkt am Ergebnis gemessen. Und dann geht man eher über die eigenen Leistungsgrenzen.

vbg: *Sind die neuen Managementtechniken also abzulehnen?*

Prof. Krause: Nein, die Förderung der Eigeninitiative und Kreativität der Beschäftigten ist ein Fortschritt. Und die Verbesserung der Produktivität ist ein selbstverständliches Anliegen für alle Führungskräfte. Nur müssen die ungewollten Nebenwirkungen thematisiert und verstan-

den werden, um gegenzusteuern, bevor Leistungsträger erschöpft ausfallen oder das Unternehmen verlassen.

In erfolgsorientierten Betrieben ist es ein ungeschriebenes Gesetz, dass persönliche Schwächen nicht angesprochen werden – und dazu gehören auch Symptome der Überforderung und Erschöpfung. Wenn Schwierigkeiten auftauchen, wird viel zu selten darüber gesprochen – zum Beispiel weil der Einzelne befürchtet, als weniger leistungsfähig eingeordnet zu werden.

Die einzelnen Führungskräfte und Beschäftigten entwickeln zunehmend ein ausgeprägtes unternehmerisches Interesse, Erfolge zu erreichen und sich positiv vor anderen darzustellen, auch wenn unrealistische Fristen bestehen oder überaus schwierige Hindernisse zu überwinden sind. Dann täuscht man Gesundheit vor, durchaus auch sich selbst gegenüber – und meint unverletzlich zu sein. Aber wie lange geht das gut?

Führungskräfte sollten sich im kollegialen Miteinander mit den Veränderungen in der Leistungssteuerung, ihren Chancen und ungewollten Nebenwirkungen auseinandersetzen, um letzteren entgegenzusteuern.

3: Lernen Sie Ihre Möglichkeiten kennen und handeln Sie

Nachdem Sie Ihre Aufmerksamkeit für Ihre Gesundheit geschärft haben und beschlossen haben, etwas zu ändern, weil Ihnen Ihre Gesundheit wichtig ist, gilt es

nun im nächsten Schritt der gesunden Selbstführung, Möglichkeiten zur eigenen Gesundheitsförderung kennenzulernen und das konkrete Gesundheitsverhalten im Arbeitsalltag umzusetzen. Hier spielen vor allem das (Er-)Kennen von Stress-

auslösern und die Entwicklung von Strategien, wie Sie damit in Zukunft besser umgehen können, eine wichtige Rolle. Abschließend finden Sie viele hilfreiche Tipps, wie Sie sich gut erholen können.



Dem Stress die Stirn bieten

Viele Menschen fühlen sich der stressigen Situation ausgeliefert und sind der Meinung „Ich kann ja eh nichts ändern“. Um diesem Gefühl des „Ausgeliefertseins“ und damit der Opferhaltung zu entkommen, stellen wir Ihnen hier einige Möglichkeiten vor, wie man Stress besser bewältigen kann.

Anti-Stress-Strategien

Sie haben die Möglichkeit, an zwei Faktoren anzusetzen: an den Stressoren und/oder den Ressourcen.

Sie können Stress vermeiden, indem Sie das Übel an der Wurzel packen und **Stressoren** (zum Beispiel Zeitdruck, Konflikte) ausschalten. Da Stressoren in der Regel nicht gänzlich zu vermeiden sind, können Sie die **Ressourcen** (zum Beispiel soziale Unterstützung durch Kollegen und/oder Vorgesetzte) und damit Ihre Belastbarkeit erhöhen und so den Stress besser bewältigen. Im Kasten unten lernen Sie zwei Arten der Bewältigung kennen. Diese sollen Ihnen helfen, mit dem Stress besser umzugehen.

Wo Sie nun mit dem problemorientierten Bewältigungsverhalten ansetzen, hängt von dem „Ort“ des Problems ab. Liegt das Problem hauptsächlich in den Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Zeitdruck) oder in Ihrer Person (zum Beispiel schlechtes Zeitmanagement)? Überlegen Sie, welche Möglichkeiten Sie haben oder entwickeln können, um dem Stress in Zukunft vorzubeugen. Einige Beispiele für **problembezogenes** Bewältigungsverhalten:

An den Arbeitsbedingungen ansetzen

Sie könnten beispielsweise strukturelle Veränderungen innerhalb Ihres Arbeitsbereiches einführen, um arbeitsbezogene Stressoren zu verringern – zum Beispiel durch:

- Realistische Begrenzung des Aufgabenpensums
- „Auffangen“ von hohen Stressphasen durch anschließende kurze ruhigere Arbeitsphasen
- Verbesserung der Arbeitsgestaltung und Aufgabenverteilung (angemessene Delegation von Aufgaben, Partizipation, Handlungsspielraum)
- Verbesserung organisationaler Prozesse und Stärkung der Ressourcen – zum Beispiel Arbeitsunterbrechungen reduzieren, Meetings effektiver gestalten, das heißt eine klare Agenda, Zeitbegrenzung und ein Ergebnisprotokoll (wer macht was bis wann?), transparenter Informationsfluss, Zielklarheit, klare Zuständigkeiten und Rollen, eine bessere soziale Unterstützung im Team.

An der Person ansetzen

Des Weiteren könnten Sie an sich selbst ansetzen – zum Beispiel durch:

- Zeitmanagementkompetenzen: Bewusstsein für die verstreichende Zeit entwickeln, „Zeitfresser“ identifizieren, Prioritäten setzen, realistische Zeitpläne erstellen, zielgerichtet arbeiten, am Ende des Arbeitstages einen Arbeitsplan für den nächsten Tag schreiben, Zeitfenster für die Beantwortung von E-Mails festlegen
- Training fachlicher und sozialer Kompetenzen (zum Beispiel Fortbildungen, Nein sagen lernen).

Aus wissenschaftlichen Studien geht hervor, dass der gesundheitsförderliche Effekt am höchsten ist, wenn man gleichzeitig sowohl an den **Bedingungen** als auch an der **Person** ansetzt.



Stressbewältigung

- In einer stressigen Situation (zum Beispiel Konflikt mit einem Kunden oder Kollegen, Zeitdruck, unklare Vorgaben) entscheiden Sie, welche Bewältigungsfähigkeiten und -möglichkeiten Ihnen zur Verfügung stehen, und legen eine Bewältigungsstrategie fest, aus der Ihr Bewältigungsverhalten folgt. Dies geschieht in der Regel unbewusst. Es ist jedoch hilfreich, dass Sie sich diesen Prozess einmal bewusst machen.
- Grundsätzlich unterscheidet man zwischen **problemorientiertem** und **emotionsorientiertem** Bewältigungsverhalten. Beim problemorientierten Bewältigungsverhalten wird versucht, die Ursache für den Stress zu identifizieren, sie aktiv anzugehen und aus der Welt zu schaffen – zum Beispiel durch Informationssuche oder Problemlösestrategien. Beim emotionsorientierten Bewältigungsverhalten wird versucht, sich emotional von der Stresssituation zu lösen und auf andere Gedanken zu kommen, um die negative Anspannung abzuschütteln – zum Beispiel durch Entspannung, Ablenkung oder Abschalten.
- Im Allgemeinen ist problembezogenes Bewältigungsverhalten zu bevorzugen, da Sie damit die Ursache für den Stress angehen und diese Ihnen nicht bei nächster Gelegenheit erneut Stress verursacht. Liegt die Ursache jedoch gänzlich außerhalb Ihrer Einflussmöglichkeiten, dann kann Ihnen emotionsbezogenes Bewältigungsverhalten helfen, den Stress zu vergessen und so die negativen Folgen von Stress zu reduzieren.

Liegt das Problem einmal außerhalb Ihrer Einflussmöglichkeiten oder ist nur sehr langfristig zu beheben, können Ihnen **emotionsbezogene** Verhaltensweisen helfen, dem Stress wieder Herr zu werden beziehungsweise seine negativen Folgen abzumildern. Versuchen Sie beispielsweise:

- Auf die eigenen Gedanken und Gefühle achten (mit Wut und Ärger umgehen, Gedanken stoppen, Perspektive wechseln)
- Entspannungsmethoden – zum Beispiel progressive Muskelrelaxation, Autogenes Training, Meditation
- Sportliche und andere Freizeitaktivitäten, bei denen Sie gut abschalten und auftanken können



Interview

FÜHRUNGSKRÄFTE IM STRESS – Interview mit PROF. DR. SIEGFRIED GREIF

Arbeitspsychologin und Geschäftsführer Change Management und Coaching am Institut für wirtschaftspsychologische Forschung und Beratung

VBG: *Stress ist heute allgegenwärtig. Was ist das Besondere an der Situation von Führungskräften?*

Prof. Greif: Führungskräfte müssen heute sehr viele Veränderungen managen und unterliegen einem hohen Veränderungstempo. Oft werden die verschiedenen Veränderungen nicht perfekt koordiniert und manche sind fragwürdig. Besonders belastend ist es, wenn von der Führungskraft erwartet wird, dass sie vorbehaltlos hinter allen Veränderungen steht, auch wenn sie selbst am Sinn einzelner Maßnahmen zweifelt. Wenn dann noch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens kritisch ist, resultiert daraus eine komplexe, kaum noch zu verkraftende Stresssituation.

VBG: *Führungskräfte haben häufig mehr Handlungsspielräume und Freiheiten als ihre Angestellten und erhalten mehr Belohnungen in Form von Aufstiegsmöglichkeiten und Gehalt. Wieso sind sie trotzdem belastet?*

Prof. Greif: Handlungsspielraum kann die negativen Wirkungen von Stress verringern, wenn er als Stresspuffer genutzt werden kann – zum Beispiel für kurze Pausen oder für zeitweilig ruhigeres Arbeiten nach hektischen Phasen. Aber wenn der Zeitdruck so hoch wird und die Arbeit sich so verdichtet, dass kein Spielraum für Stressabbau übrig bleibt, nützt es der Führungskraft wenig, dass sie im Prinzip mehr Freiheiten hat als ihre Beschäftigten.

Aufstieg und Gehalt sind Belohnungen, die oft auf einem langen und anstrengenden Weg erreicht werden. Geld allein macht definitiv nicht glücklich und verringert nicht direkt den täglichen Arbeitsstress. Allerdings kann es

Möglichkeiten bieten, den Stress etwas im Zaum zu halten – zum Beispiel wenn man sich privat einen Coach oder Fortbildungen leistet oder sich im Haushalt durch bezahlte Hilfe entlastet.

VBG: *Aus unseren Mitgliedsbetrieben bekommen wir häufig zu hören, dass man als Führungskraft einfach keine Zeit hat, sich um seine Gesundheit zu kümmern. Wie gehen Sie im Coaching mit dieser Problematik um?*

Prof. Greif: Es ist nicht nur der Zeitmangel, der hier eine Rolle spielt, sondern die fehlende Energie, sich nach dem langen Tag noch einmal aufzuraffen und sportliche Bewegungen oder Entspannungsübungen durchzuführen. Im Grunde handelt es sich hier um eine gefährlich immer schneller ins Risiko drehende Spirale: Je größer der Stress, desto mehr nimmt die Motivation ab, etwas zur Kompensation des Stresses zu tun. Am Ende macht der Körper plötzlich einfach nicht mehr mit.

Die beschriebenen Risiken sind Führungskräften durchaus bewusst. Aber sie wissen nicht, wie sie es schaffen könnten, etwas dagegen zu tun und nehmen sie deshalb schicksalhaft hin. Es gibt aber durchaus Möglichkeiten: gesunder Urlaub, Personal Trainer und Stressmanagementcoaching. Beim Stressmanagementcoaching geht es nicht nur darum, den Klienten zu helfen, Stresssituationen individuell etwa durch Selbstberuhigungsübungen besser zu verarbeiten. An erster Stelle stehen eine Analyse der Stresssituation und die Klärung der Frage, ob der Stress verringert oder zumindest stabilisiert werden kann. Erfahrene Coaches finden gemeinsam mit ihren Klienten konkrete Ansatzpunkte für Verbesserungen.

Wissen Sie, was Ihre persönlichen Stressauslöser sind und wie Sie sie entschärfen können? Einzelcoachings können einen geschützten Raum bieten, in dem Sie über Belastungen und persönliche Beanspruchungen reflektieren können.

Coaching

Coaching ist vergleichbar mit einem Training bei Leistungssportlern. Talent allein reicht nicht aus. Nur durch Training kann

man Hochleistungen erzielen. Exzellente Führungskräfte sind nicht nur fachlich kompetent, sondern auch sehr gut im Umgang mit psychischer Belastung. Dafür ist es wichtig, die Führungs- und Gesundheitskompetenz stetig auszubauen.

Was ist Gesundheits- und Stressmanagementcoaching?⁸⁾

- **Gesundheitscoaching** hat das Ziel, das Wohlbefinden einzelner Personen zu

verbessern und sie beim Erreichen ihrer gesundheitsbezogenen Ziele zu unterstützen.

- Das **Stressmanagementcoaching** im betrieblichen Zusammenhang ist eine spezielle Form des Gesundheitscoachings. Es zielt darauf ab, Stressoren zu reduzieren und die Stressbewältigung bei der Arbeit zu verbessern.

⁸⁾ Greif, 2011, ⁹⁾ Greif, 2008



”

Interview

COACHING – Interview mit PROF. DR. SIEGFRIED GREIF

Arbeitspsychologe und Geschäftsführer Change Management und Coaching am Institut für wirtschaftspsychologische Forschung und Beratung

VBG: Was ist Coaching? Können Sie die Methode des Coachings näher erläutern?

Prof. Greif: In der Fachliteratur wird Coaching in vielen Definitionen als personenorientierte Beratung, also als eine Sonderform der Beratung beschrieben. Diese ist besonders auf die Förderung des Lernens und der Entwicklung einer einzelnen Person mit ihren Wünschen, Zielen und Potenzialen ausgerichtet und basiert auf Vertraulichkeit.

Besonders wichtig ist beim Coaching eine geschützte Vertraulichkeit der Gesprächsinhalte. Die Verschwiegenheit des Coachs ermöglicht eine große Offenheit bei der Problemanalyse und Reflexion über persönliche Ziele und Stärken oder auch offene Gespräche über emotio-

nale Probleme und Schwierigkeiten. Darin und in der hohen Methodenkompetenz der Coachs, diese Problemanalysen und Selbstreflexionen ergebnisorientiert durchzuführen, unterscheidet sich Coaching von anderen Beratungsformen.⁹⁾

Coaching ist heute ein beliebter Modebegriff. Weil er nicht geschützt ist, kann er von allen verwendet werden, die damit für sich werben wollen. Seriöse Coachingverbände und professionelle Coachs fordern daher eine wissenschaftliche Fundierung und Überprüfung der Wirksamkeit des Coachings und von ihren Mitgliedern eine qualifizierte, zertifizierte Ausbildung, ständige Fortbildung sowie Reflexion und Evaluation der eigenen Arbeit.

Interview

VBG: Welche Vorteile bietet Coaching zum Beispiel gegenüber Training?

Prof. Greif: Coaching hat den Vorteil, dass es individuell maßgeschneidert an die Person mit ihren Wünschen, Zielen und Potenzialen, an ihre Situation und die jeweilige Position in der Organisation angepasst werden kann. Dabei sollten immer auch die Erwartungen des Umfelds an die Person berücksichtigt werden, beim Coaching einer Führungskraft zum Beispiel die speziellen Vorgaben und Ziele des Unternehmens sowie die Erwartungen der Beschäftigten des Arbeitsbereiches. Trainings, die in Gruppen durchgeführt werden oder Weiterbildungsseminare lassen sich dagegen nur begrenzt an die einzelnen Teilnehmer anpassen. Selbst wenn sie optimal gestaltet werden, passen die Übungen oder das Programm deshalb nicht genau zu den Voraussetzungen und Zielen aller Teilnehmer.

VBG: Was sind typische Anlässe für ein Coaching?

Prof. Greif: Nach einer Befragung von 578 Coaches sind die Hauptanlässe 1. Aufgaben und Führungsrolle, 2. Beziehungs- und Konfliktfragen, 3. Karriere und Zukunftsfragen, 4. Stress, Work-Life-Balance und Burnout, 5. Teamkonflikte und Teamentwicklung, 6. Alltägliche Probleme und Entscheidungen und 7. Selbstreflexion und persönliche Entwicklung.¹⁰⁾

Es ist bemerkenswert, dass Stress, Work-Life-Balance und Burnout als Themen bereits an vierter Stelle genannt werden. Stress ist bei hohen Leistungsanforderungen immer die Kehrseite der Medaille. Wer hohe Leistungen bringen muss, profitiert deshalb von Stressmanagementcoaching.

VBG: Wer ein Coaching bei Ihnen macht, hat also ein Problem?

Prof. Greif: Ja, das könnte man sagen. Mir ist aber bewusst, dass das Wort „Problem“ in manchen Unternehmen und auch bei vielen Coaches negativ besetzt und fast ein Unwort ist. Ihre Frage spiegelt genau diese negative Einstellung zum Coaching, wonach nur der zum Coaching kommt, der „Probleme hat“ und „Coaching braucht“. Es ist sehr wichtig hervorzuheben, dass Coaching von den Besten nachgefragt wird, die ihre Spitzenleistungen noch weiter steigern wollen, beispielsweise von Hochleistungssportlern, aber auch von erfolgreichen Top-Managern.

VBG: Welche positiven Effekte erleben Führungskräfte in Ihrem Coaching?

Prof. Greif: Intensive Selbstreflexionen und Rollenspiellübungen führen häufig zu einem Aha-Effekt. Beispielsweise erkennt der Klient plötzlich in der Rolle seines Gegenübers, dass das aggressive Verhalten des Gegenübers nicht durch dessen Aggressivität, sondern durch sein eigenes vorheriges Verhalten provoziert wurde. Zum Beispiel erlebte ein Geschäftsführer, der sich der Wirkung seiner lauten Sprache und attackierenden Formulierungen nicht bewusst war, zu seiner Überraschung nach der Reflexion und Übung im Coaching, dass seine „persönliche Feindin“ im Betriebsrat nicht mehr wie bisher aggressiv reagierte. Sie verhielt sich tatsächlich freundlicher und versuchte nicht mehr, alle seine Anregungen zu blockieren, nachdem er vorher ihre Argumente wertschätzend aufgegriffen hatte und zu berücksichtigen versuchte.

Im stressigen Arbeitsalltag gilt es oft, Hindernisse bei der Umsetzung Ihrer guten Vorsätze zu überwinden. Auch dabei kann ein Coaching helfen. Die Unterstützungsrolle spielt im Coaching eine wichtige Rolle. Es ist wichtig, dass Sie sich nicht zu viel auf einmal vornehmen, sonst sind Sie schnell frustriert, wenn es mit der Umsetzung der Ziele nicht funktioniert. Fangen Sie mit kleinen Schritten an, so gewinnen Sie Vertrauen in sich selbst und können das, was Sie sich vorgenommen haben, auch einhalten.

Abschalten und Auftanken

„Wer nicht jeden Tag etwas Zeit für seine Gesundheit aufbringt, muss eines Tages sehr viel Zeit für die Krankheit opfern.“ (Sebastian Kneipp, 1821–1897)
Kennen Sie das auch? Als Sie neulich nach der Arbeit zum Sport gegangen sind, ha-

ben Sie sich danach so richtig gut gefühlt. Meistens fühlen Sie sich jedoch zu erschöpft und können sich nicht mehr aufraffen, joggen zu gehen oder etwas Aktives zu unternehmen.

Denken Sie daran: Wenn Sie eine erfüllende Freizeitaktivität wegen zu viel Stress einstellen, berauben Sie sich einer wichtigen Ressource, die Ihnen dabei hilft, aufzutanken und zukünftigen Stress besser bewältigen zu können. Gerade in stressigen Zeiten ist es also wichtig, den „inneren Schweinehund“ zu überwinden. Hilfreich können hierbei konkrete Handlungsvorsätze sein. Handlungsvorsätze beschreiben eine Strategie zur Selbstregulation, die in Form eines Wenn-dann-Plans erfolgen („Wenn Situation X auftritt, werde ich das Verhalten Y zeigen“ – „Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, ziehe ich meine Sportkleidung an und laufe los“), und die zu einer besseren Zieler-

reichung führen kann. Wenn-dann-Pläne helfen Ihnen, Ihre Ziele in Angriff zu nehmen und tragen dazu bei, dass sich der Prozess im Laufe der Zeit automatisiert.¹¹⁾

Fest steht: Wer viel und lange arbeitet, kann besonders schlecht abschalten. Freizeit und Erholung sind wichtig, um den stressigen Arbeitsalltag besser bewältigen zu können. Es ist daher von besonderer Bedeutung, sich bewusste Auszeiten zu gönnen, um langfristig körperlich und geistig gesund und leistungsfähig zu bleiben. Nur so sind Sie den beruflichen Anforderungen und dem Stress auf Dauer gewachsen.

Bei Ihren Freizeitaktivitäten kommt es vor allem darauf an, dass Sie diese positiv erleben und die Arbeit dabei vergessen können. Doch wie schaffen Sie es, nach Feierabend auf andere Gedanken zu kommen? Überlegen Sie einmal, bei wel-

¹⁰⁾ Middendorf, 2010

¹¹⁾ Gollwitzer & Brandstätter, 1997

Freizeitaktivitäten¹²⁾

Kontakt und Geselligkeit

Besuch von Freunden, Verwandten, gemeinsame Unternehmungen/Ausflüge mit dem Partner, der Familie oder mit Freunden, Gesellschaftsspiele, Vereinsaktivitäten, Ausgehen

Hobbys

Musikinstrument spielen, Singen, Malen, Fotografieren, Gartenarbeit, Haustiere, Basteln, Handarbeiten, etwas Besonderes kochen, Heimwerken, Rätsel lösen, technische Spiele (Eisenbahn, Computer, ...)

Sport und Bewegung

Spaziergänge/Wanderungen, Jogging, Schwimmen, Ballsport, Reiten, Tanzen, Gymnastik, Yoga, Krafttraining, Rad fahren, Segeln, Rudern, Paddeln, Ski fahren
Mehr zum Thema „aktive Lebensweise“ finden Sie in der VBG-Broschüre „Move“ unter www.vbg.de

Kultur und Bildung

Besuch des Theaters, ins Konzert gehen, Kinobesuch, Vorträge anhören, ein gutes Buch lesen, Besuch von Ausstellungen/Museen, eine Fremdsprache lernen

„Die Seele baumeln lassen“

Im Gras liegen, in der Sonne sitzen, Sonnenaufgang, -untergang, Sterne, Wolken beobachten, Musik hören, ein Bad nehmen, in die Sauna gehen, Wellness, sich massieren lassen



cher Aktivität Sie am besten abschalten können, das heißt auf andere Gedanken kommen und nicht an die Arbeit denken.

Im Kasten links finden Sie ein paar Anregungen für Freizeitaktivitäten, die von vielen Menschen als angenehm und erholsam erlebt werden.

In der modernen Erholungsforschung wird der Frage nachgegangen: Wann erholen Sie sich am besten? Dabei wurden vier wichtige Erholungsfaktoren identifiziert:¹³⁾

- **Abschalten** von der Arbeit (nicht an die Arbeit denken, sich mental von seiner Arbeit distanzieren)
- **Entspannung** (die Seele baumeln lassen, Dinge unternehmen, bei denen man sich entspannt)
- **Kontrolle** (selbst bestimmen, wie die Freizeit verbracht wird und Dinge erledigt werden)
- **Erfolgslebnisse** (nach neuen Herausforderungen suchen und diese erfolgreich bewältigen, Neues dazulernen, den Horizont erweitern)

Sich passiv zurücklehnen reicht zum Abschalten oft nicht aus. Abschalten gelingt meist am besten bei einer aktivierenden Tätigkeit, bei der mehrere Sinne gleichzeitig angesprochen werden und bei der Fähigkeiten, die bei der Arbeit nicht gefordert sind, eingesetzt werden können.

Für die Erholung ist es gut, wenn Sie sich in der Freizeit nicht in gleicher Weise fordern wie bei der Arbeit, das heißt, wenn nicht die gleichen Sinne und Fähigkeiten angesprochen werden. Bei der „richtigen“ Erholung ist entscheidend, dass ein Anforderungswechsel stattfindet, damit sich die bei der Arbeit hauptsächlich belasteten Systeme erholen können und Ihnen am nächsten Tag wieder zur Verfügung stehen.

Übrigens: Befunde der Erholungsforschung weisen darauf hin, dass es übers Jahr gesehen erholsamer ist, mehrere kürzere Urlaube zu machen statt eines langen Urlaubs. Beide sind in gleicher Form erholsam und auch der Erholungseffekt hält bei beiden nur ein bis zwei Wochen an.

¹²⁾ Kaluza, 2011

¹³⁾ Sonntag, 2010



Gesunde Mitarbeiterführung: Was Sie für Ihre Beschäftigten tun können

Welche Möglichkeiten haben Sie als Führungskraft, die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu fördern?

Im folgenden Kapitel erfahren Sie, warum es sich lohnt, sich für die Gesundheit der Mitarbeiter zu engagieren, wie Sie die Arbeit Ihrer Mitarbeiter gesundheitsförderlich gestalten und was Sie in Ihrer Vorbildfunktion und mit Ihrem Verhalten als Führungskraft bewirken können.

Gesund führen lohnt sich

Warum ist es wichtig, dass Sie sich als Führungskraft um die Gesundheit Ihrer Beschäftigten kümmern? Was bringt Ihnen das? Sehr viel! Es zahlt sich aus. Ein gesundes Führungsverhalten fördert Loyalität und Vertrauen Ihnen gegenüber. Es ist darüber hinaus belegt, dass gesunde Beschäftigte leistungsfähiger sind. Eine Mitarbeiterbefragung der Bertelsmann AG ergab, dass ein Führungsstil, der als gesundheitsförderlich empfunden wird, sich positiv auf die Leistung der Beschäftigten und die betriebswirtschaftlichen Ergebnisse des Unternehmens auswirkt.¹⁴⁾

Gesundheitsorientiertes Führungsverhalten führt also zu einer Win-win-Situation – alle haben etwas davon.

Im vorherigen Kapitel haben Sie gelernt, wie Sie besser auf Ihre Gesundheit achten können, dass Gesundheit einen hohen Stellenwert haben sollte, was Sie tun können, um Stress zu vermeiden und zu bekämpfen und was eine gute Erholung unterstützt. Es hilft Ihnen gesund und erfolgreich zu führen, wenn Sie Stresssymptome bei Ihren Beschäftigten erkennen und die Gesundheit Ihrer Beschäftigten wichtig nehmen. Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten, (die vorgestellten) Stressbewältigungsmöglichkeiten und Erholungsstrategien anzuwenden, um gesünder durch den Arbeitsalltag zu kommen.

Gesundheitszustand der Beschäftigten wird zum Maßstab für Führungsqualität

Der demografische Wandel verschärft die Notwendigkeit, die Beschäftigten langfristig gesund zu erhalten. Dies hat zur Folge, dass Sie nicht nur an Ihrer Leistung, sondern zunehmend auch am Gesundheitszustand Ihrer Beschäftigten gemessen werden. Neben Leistungszielen werden nun auch Ziele vereinbart, die sich auf Ihr Führungsverhalten und auf die Gesundheit Ihrer Beschäftigten beziehen, wie folgendes Fallbeispiel verdeutlicht.



Eine Fallgeschichte

Frau Jakobs (32 Jahre) arbeitet in der Marketingabteilung eines Handelsunternehmens. Sie hat das Traineeprogramm des Unternehmens absolviert und leitet seit einiger Zeit ein Team von 13 Beschäftigten. Sie ist sehr ehrgeizig und möchte schnell Karriere machen.

Sie wird als „High-Potential“ gehandelt. Die Erwartungen an sie sind entsprechend hoch. Sie ist bekannt dafür, dass sie als Erste im Büro ist und abends immer sehr lange am Schreibtisch sitzt. Für Gespräche mit ihren Beschäftigten nimmt sie sich kaum Zeit. Sie hat sehr hohe Anforderungen an sich und ihre Beschäftigten. Es hat sich eingebürgert, dass ihre Beschäftigten selten Feierabend

machen, bevor sie selbst den Stift fallen lässt.

Demnächst wird ein Posten als Abteilungsleiter(in) frei, auf den sie schon lange hinarbeitet. Eine unternehmensweite Befragung zum Thema psychische Gesundheit hat jedoch ergeben, dass ihr Team im unternehmensweiten Vergleich eine sehr hohe psychische Beanspruchung aufweist. Ihr Vorgesetzter konfrontiert sie mit den Ergebnissen. Er teilt ihr mit, dass er sie nicht befördern kann, wenn die Ergebnisse in der Folgebefragung nicht deutlich besser geworden sind. Frau Jakobs ist ratlos, zumal sie meint, es sei eben viel zu tun und sie bewältige ihr Arbeitspensum ja auch ohne Schaden.

¹⁴⁾ Netta, 2011



Arbeit organisieren und gestalten

Sie haben als Führungskraft eine zentrale Position und großen Einfluss darauf, wie in Ihrer Abteilung gearbeitet wird. Führung beinhaltet schließlich neben personenbezogenen Aufgaben, wie die Entwicklung und Unterstützung der Beschäftigten, vor allem Aufgaben wie Planung, Organisation, Koordination und Kontrolle. Führung bedeutet im Wesentlichen, die Bedingungen von Arbeit und die Unternehmenskultur mit zu gestalten und die arbeitenden Personen bei der Erfüllung gemeinsamer Aufgaben zu unterstützen.

Als Führungskraft beeinflussen Sie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, indem Sie Ziele vorgeben und ihre Erreichung überprüfen, Bedingungen schaffen, unter denen Teams beziehungsweise Beschäftigte ihre Ziele erreichen können, Rückmeldung geben zur Qualität ihrer Arbeit, Vorbild sind, die Stimmung in Teams durch strukturelle Vorgaben oder auch das eigene Verhalten steuern. Daher haben Sie die besondere Verantwortung dafür, dass die Kontextbedingungen so gestaltet sind, dass Arbeitsaufträge auch umgesetzt werden können. Beispielsweise sollte störungs- und behinderungsfrei gearbeitet werden können, es sollten keine widersprüchlichen Anforderungen bestehen, Ziele sollten erreichbar und Aufgaben zumutbar sein und das soziale Klima nicht von Konkurrenz, Misgunst, Misstrauen oder gar verdeckter Aggression geprägt sein.¹⁵⁾

Überlegen Sie einmal, wie folgende Aspekte der Arbeit in Ihrem Verantwortungsbereich gestaltet sind und was Sie noch verbessern könnten. Fragen Sie

bei Gelegenheit auch mal Ihre Beschäftigten, wie sie diese Aspekte empfinden.

- Die Arbeitsaufgabe – zum Beispiel Entscheidungskompetenzen und Verantwortungsinhalte, Tätigkeitsspielräume, Ganzheitlichkeit der Aufgabe, Aufgabenvielfalt und Aufgabenwechsel, Rückmeldung zur Tätigkeitsausführung und den Arbeitsergebnissen, Leistungs- und Zeitvorgaben
- Die Arbeitsorganisation – zum Beispiel Bereichsstruktur und Projektorganisation, Verantwortungsstruktur und Kompetenzen, Arbeitsprozesse, Arbeitsverteilung, Arbeitszeit, Informationsmanagement,

soziale und finanzielle Gratifikation, Entwicklungs- und Lernchancen bei der Arbeit, Pausenregelung

- Die Arbeitsumgebung – zum Beispiel Lärm, Klima, Beleuchtung
- Die Arbeitsmittel – zum Beispiel Arbeitstisch, Büroarbeitsstuhl, Computerhardware, Software
- Die sozialen Faktoren – zum Beispiel Kommunikation, Abteilungs- und Betriebsklima, Kunden, Umgang mit Konflikten
- Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes

Mehr zum Thema Arbeitsgestaltung finden Sie in dem Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen (BGI 650, Kapitel 4 und 5) unter www.vbg.de.

Ihre Vorbildfunktion

Als Führungskraft haben Sie eine besondere Vorbildfunktion. Das gilt sowohl für den Umgang mit Problemen bei der Arbeit als auch für den Umgang mit der eigenen Gesundheit und den eigenen Belastungen. Beschäftigte, die in ihrer Führungskraft kein Vorbild für Gesundheit sehen, leiden einer Studie zufolge doppelt so häufig unter psychosomatischen Beschwerden – zum Beispiel Kopf- oder Magenschmerzen – verglichen mit Beschäftigten, die sich in puncto Gesundheit an ihrer Führungskraft orientieren können.¹⁶⁾





Als Führungskraft können Sie Zeichen setzen. Nehmen Sie eine Vorreiterrolle für den Umgang mit der Gesundheit ein. Informieren Sie sich über die Angebote Ihres Unternehmens zur Gesundheitsförderung und bewerben Sie diese aktiv. Unterstützen Sie gesundheitsförderliches Verhalten Ihrer Beschäftigten, indem Sie

- eine angemessene Pausenkultur pflegen,
- Wert auf eine gute Balance zwischen Arbeit und Privatleben legen,
- Angebote der Gesundheitsförderung wahrnehmen und auch Ihre Beschäftigten zur Teilnahme ermutigen.

Schlechte Vorbilder wirken in zweifacher Hinsicht negativ: Es leidet sowohl die eigene Gesundheit als auch die Gesundheit der Beschäftigten. Wenn Sie sich als Vorgesetzter krank zur Arbeit schleppen oder ignorieren, wenn Ihre Beschäftigten mit leichten Erkrankungen zur Arbeit kommen, hat das eine **Signalwirkung**: Die anderen Beschäftigten bilden die Erwartung aus, dass sie besser krank zur Arbeit kommen sollten, anstatt zu Hause zu bleiben und sich auszukurieren.

Das Präsentismusphänomen

Ein Fall von Präsentismus wird auch in unserem ersten Fallbeispiel des Controllers Herrn Schmidt deutlich (siehe Seite 6). Sowohl Herr Schmidt als auch sein Beschäftigter haben in diesem Fallbeispiel ein Verhalten gezeigt, dass mit dem neueren Phänomen des „Präsentismus“ bezeichnet wird: Sie sind zur Arbeit gekommen, obwohl sie krank waren. Ihnen unterliefen Fehler bei der Arbeit und schließlich hat Herr Schmidt mit langfristigen gesundheitlichen Folgen bezahlt.

Die Risiken von Präsentismus

- Die Arbeitsleistung ist beeinträchtigt
- Fehler passieren
- Kollegen stecken sich an (und fallen in der Folge aus)
- Eine Krankheit wird verschleppt und chronifiziert

Studien haben ergeben, dass die durch Produktionsausfall bedingten Kosten, die durch Präsentismus verursacht werden, um ein Mehrfaches über denen liegen, die auf krankheitsbedingte Abwesenheiten zurückzuführen sind.¹⁷⁾

Kennen Sie das Problem?

Wie oft ist es bei Ihnen in den letzten zwölf Monaten vorgekommen, dass Sie

- zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?
- mit der Genesung bis zum Wochenende abgewartet haben?
- gegen den Rat des Arztes Ihrer Arbeit nachgegangen sind?
- zur Genesung Urlaubstage genommen haben?
- sich vom Arzt ein Medikament verschreiben ließen, um fit für die Arbeit zu sein?

¹⁵⁾ Ducki, 2009

¹⁶⁾ Franke & Felfe, 2011

¹⁷⁾ Steinke und Badura, 2011



Wie sieht es bei Ihren Beschäftigten aus?

Absentismus beziehungsweise krankheitsbedingte Fehlzeiten sind seit Jahren rückläufig. Das bedeutet jedoch keineswegs, dass sich die Gesundheit der Beschäftigten in den Betrieben verbessert hat. Die Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Krankheit kommt immer häufiger vor und hat negativen Einfluss auf die Produktivität der Unternehmen.

Umfassende Befragungen unterstreichen die zunehmende Relevanz des **Präsentismusproblems**. Bezogen auf einen Zeitraum von 12 Monaten sind in Deutschland:

- 70 Prozent der Beschäftigten mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen
- 30 Prozent gegen den Rat des Arztes zur Arbeit gegangen
- 21 Prozent bei Krankheit immer arbeiten gegangen während nur 16 Prozent bei Krankheit immer zu Hause blieben

- Beschäftigte 3,7 Mal krank zur Arbeit gegangen und waren 11,5 Arbeitstage krank am Arbeitsplatz¹⁸⁾

Die Hauptbeweggründe für Präsentismus

- Großes Arbeitsvolumen
- Rücksicht auf Kollegen
- Pflichtgefühl, Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber
- Angst vor beruflichen Nachteilen
- Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes
- Bewertung der Krankheit als Bagatellerkrankung

Ihr Führungsverhalten

Ihre Gesundheit und die Gesundheit Ihrer Beschäftigten sind nicht losgelöst voneinander. Wenn Sie stark gestresst sind, wird es Ihnen schwerfallen gesundheitsgerecht zu führen. Es ist wahrscheinlich, dass Sie weniger empfänglich für die Bedürfnisse Ihrer Beschäftigten sind oder nicht in der Lage sind, diesen ausreichend gerecht zu werden.

Wenn Sie sich selbst dauerhaft zu stark fordern und einen extrem hohen Anspruch an sich selbst haben, passiert es schnell, dass Sie diese Erwartungshaltung – bewusst oder unbewusst – auf Ihre Beschäftigten übertragen. Solange für Sie „gestresst sein“ eine individuelle Schwäche oder den Normalzustand darstellt, werden Sie wenig Verständnis für die Belastung Ihrer Beschäftigten

¹⁸⁾ Schmidt und Schröder, 2010; Lohmann-Haislah, 2013

¹⁹⁾ Ilmarinen & Tempel, 2002

²⁰⁾ Rixgens, Badura & Behr, 2008

²¹⁾ Lohmann-Haislah, 2013

²²⁾ Ilmarinen & Tempel, 2002

²³⁾ Elovainio et al., 2006

²⁴⁾ Nyberg, 2009





aufbringen und auch wenig Bereitschaft zeigen, den Stress Ihrer Beschäftigten zu reduzieren. Geben Sie Ihrer und der Gesundheit Ihrer Beschäftigten einen hohen Stellenwert und gehen Sie entsprechend sorgsam mit ihr um. Etablieren Sie eine Kultur in Ihrer Abteilung/Ihrem Team, in der Gesundheit ernst genommen wird und Krankheiten auskuriert werden. Senden Sie durch Ihr Verhalten die richtigen Signale.

Um den Stress und die Belastung Ihrer Beschäftigten angemessen wahrnehmen und beurteilen zu können, ist es erforderlich, dass Sie sich mit der Beanspruchung und der Gesundheit Ihrer Beschäftigten auseinandersetzen. Als Führungskraft haben Sie durch Ihr tägliches Verhalten einen Einfluss auf die Gesundheit Ihrer Beschäftigten. Viele Führungskräfte wissen jedoch nicht, was genau sich positiv oder negativ auf die Gesundheit auswirkt und wo sie ansetzen können.

Die eigenen Ansprüche reflektieren

Im Folgenden wollen wir Ihnen dabei helfen, sich Ihre eigenen Motive und Verhaltensweisen bei der Arbeit bewusst zu machen und diese zu reflektieren, um dann zu überlegen, was einen positiven und was einen negativen Effekt auf Ihre eigene Gesundheit und die Gesundheit Ihrer Beschäftigten haben könnte. Nehmen Sie sich also kurz Zeit und machen Sie sich gedanklich oder schriftlich Notizen zu den folgenden Fragen:

Fragen an sich selbst

-  Wie werde ich selbst geführt? Was ist positiv und was ist negativ am Verhalten meiner direkten Führungskraft? Was löst dieses Verhalten bei mir aus?
-  Wie würde ich mir wünschen, geführt zu werden?
-  Wie führe ich meine Beschäftigten?
-  Inwiefern könnte dieses Führungsverhalten einen Einfluss auf die Gesundheit meiner Beschäftigten haben?

Wertschätzung als Gesundheitsressource

Es gibt viele wissenschaftliche Belege, dass wertschätzendes und unterstützendes Führungsverhalten großen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten hat.

Positive Auswirkungen von Wertschätzung

- Wertschätzendes Führungsverhalten wirkt sich positiv auf die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten aus.¹⁹⁾
- Beschäftigte, die sich von ihren Führungskräften akzeptiert, fair behandelt und wertgeschätzt fühlen, haben weniger körperliche Beschwerden, weniger depressive Verstimmungen und ein besseres Wohlbefinden als Beschäftigte, die sich nur gering akzeptiert und wertgeschätzt fühlen.²⁰⁾
- Beschäftigte, die sich von ihren Führungskräften sozial unterstützt fühlen (das heißt durch konkrete Hilfestellung oder ein offenes Ohr bei Problemen), berichten weniger über gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte ohne oder mit nur geringer sozialer Unterstützung von ihren Führungskräften.²¹⁾

Negative Auswirkungen von mangelnder Wertschätzung

- In einer finnischen Längsschnittstudie über einen Zeitraum von 11 Jahren konnte gezeigt werden, dass „unbefriedigende Anerkennung und Wertschätzung am Arbeitsplatz“ das Risiko einer Verschlechterung der Arbeitsfähigkeit mehr als verdoppelt.²²⁾
- Zudem konnte in einer anderen Studie nachgewiesen werden, dass das Risiko an einem Herzinfarkt zu sterben durch eine unfaire und ungerechte Behandlung bei der Arbeit langfristig erheblich steigt.²³⁾
- In einer schwedischen Längsschnittstudie zeigte sich, dass Defizite im Führungsverhalten bedeutsam mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen zusammenhängen. Wurde zum Beispiel gute Arbeit nicht gelobt, wurden Arbeitsziele nicht geklärt oder benötigte Informationen nicht bereitgestellt, war das Risiko, einen Herzinfarkt zu erleiden, erhöht.²⁴⁾





Interview

DER WERT VON WERTSCHÄTZUNG – Interview mit DR. ANNE KATRIN MATYSSEK

Beraterin zu Betrieblichem Gesundheitsmanagement, Psychotherapeutin, Betreiberin der Internetseite „do care!“ und Buchautorin zu dem Thema „Gesund führen“

VBG: Sie schulen seit über 12 Jahren Führungskräfte zum Thema gesunde Führung. Welche Dimensionen gesunder Führung haben Ihrer Erfahrung nach einen besonderen Stellenwert?

Dr. Matyssek: Anerkennung und Wertschätzung sowie Interesse an der Person sind nach meiner Erfahrung besonders wichtig. Daraus ergeben sich andere Dimensionen quasi wie von selbst: Wenn eine Führungskraft sich ehrlich für den Menschen in ihrem Beschäftigten interessiert, wird sie darauf achten, ihn vor Überlastungen zu schützen und seine Ressourcen zu stärken.

Wertschätzung ist quasi die Basis gesundheitsgerechter Führung.

VBG: Was genau verstehen Sie unter Wertschätzung und wieso ist sie so wichtig für einen gesunden Führungsstil?

Dr. Matyssek: Wertschätzung ist weit mehr als das klassische Lob. Sie beinhaltet, den Menschen als Ganzes wahrzunehmen – in seinen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Leistungen. Dazu gehört, das Positive am Beschäftigten zu entdecken und zu wecken. Sie erfordert ein Interesse an der Person.

Auch Kritik kann Ausdruck von Wertschätzung sein, sofern sie fair ist. Denn sie beinhaltet: Die Führungskraft hat sich Zeit genommen und genau hingeschaut; das ermöglicht ihr, eine fundierte Rückmeldung zur Leistung des Beschäftigten zu geben. Wertschätzung ist so wichtig, weil sie ein menschliches Grundbedürfnis befriedigt. Ihre Bedeutung fällt immer dann besonders ins Auge, wenn sie fehlt. Wertschätzungsdefizite führen zu Frustration und Demotivation. Die Leistung lässt nach, die Stimmung wird schlechter.

VBG: Ein wertschätzender Führungsstil wird häufig als mühevoller Extra-Aufgabe verstanden. Welche Vorteile hat eine Führungskraft, die sich mit diesem Thema auseinandersetzt?

Dr. Matyssek: Es kostet tatsächlich zunächst etwas Zeit, sich für den Menschen im Beschäftigten zu interessieren. Aber dieser Aufwand lohnt sich für die Führungskraft: Wenn Beschäftigte sich wertgeschätzt fühlen, danken sie das in der Regel mit Vertrauen und

Anwesenheit; das Klima ist besser, das Wohlbefinden insgesamt größer.

Allerdings bin ich dagegen, Wertschätzung zu instrumentalisieren. Wer sich dazu zwingen muss, nach dem Wohlergehen seiner Beschäftigten zu fragen, der wird nicht authentisch wirken. Wertschätzung „lohnt“ sich dann, wenn sie von Herzen kommt.

VBG: In der Diskussion um einen gesunden Führungsstil bekommt man den Eindruck, Führungskräfte sind für „alles“ verantwortlich. Ist Wertschätzung denn allein Aufgabe von Führungskräften?

Dr. Matyssek: Nein, natürlich ist die Führungskraft nicht für alles verantwortlich. Die Anwesenheitsquote zum Beispiel hängt von vielen Faktoren ab. Man sollte also die Führungskräfte nicht per se an den Pranger stellen. Insbesondere Führungskräfte in Sandwich-Positionen erhalten von oben und von unten Druck. Da ist es nicht leicht, jederzeit ein waches Auge und ein offenes Ohr für das Befinden der Mitarbeitenden zu haben. Seitens der Beschäftigten, glaube ich, dass ein Ausdruck von Wertschätzung für die Führungskraft sein kann, wenn sie Verständnis für ihre Führungskraft aufbringen und es ihr zum Beispiel nachsehen, dass sie vor lauter Stress schon mal vergisst, Feedback zu geben. Hier sehe ich auch die anderen Unternehmensmitglieder in der Pflicht – zum Beispiel Wertschätzung der Beschäftigten untereinander. Aber die Führungskraft muss den ersten Schritt machen.

VBG: Ganz konkret: Was raten Sie Führungskräften, die das Thema angehen wollen? Womit fängt man am besten an?

Dr. Matyssek: Sie sollten in einem ersten Schritt ihre Haltung reflektieren. Denn ohne eine menschenfreundliche Haltung im Hintergrund braucht man auch kein wertschätzendes Verhalten zu „üben“.

Um auszudrücken, dass man sich tatsächlich für die Beschäftigten interessiert, sollte man mehr Fragen stellen, als Dinge anzuordnen. Fragen signalisieren Interesse: an der Meinung des Beschäftigten, an seiner persönlichen Einschätzung, seinem Sachverstand, seinen Wünschen und Vorlieben.

* Zur Messung gesundheitsrelevanter Führungsverhaltensweisen wurde in einem Forschungsprojekt der Universität Hamburg die Gesundheits- und Entwicklungsförderliche Führungsverhaltens-Analyse (GEFA) entwickelt. Aus den Ergebnissen wurde das hier beschriebene Modell gesundheits- und entwicklungsförderlicher Führung abgeleitet.

Welches Führungsverhalten ist gesundheitsförderlich?

Wie können die Belastungen der Beschäftigten reduziert werden und wie können sie dabei unterstützt werden, trotz Belastungen gesund zu bleiben?

Ein Modell* zur gesundheits- und entwicklungsförderlichen Führung umfasst drei unterschiedliche Führungsdimensionen, die schematisch in der dreidimensionalen Würfel-Grafik rechts dargestellt sind:

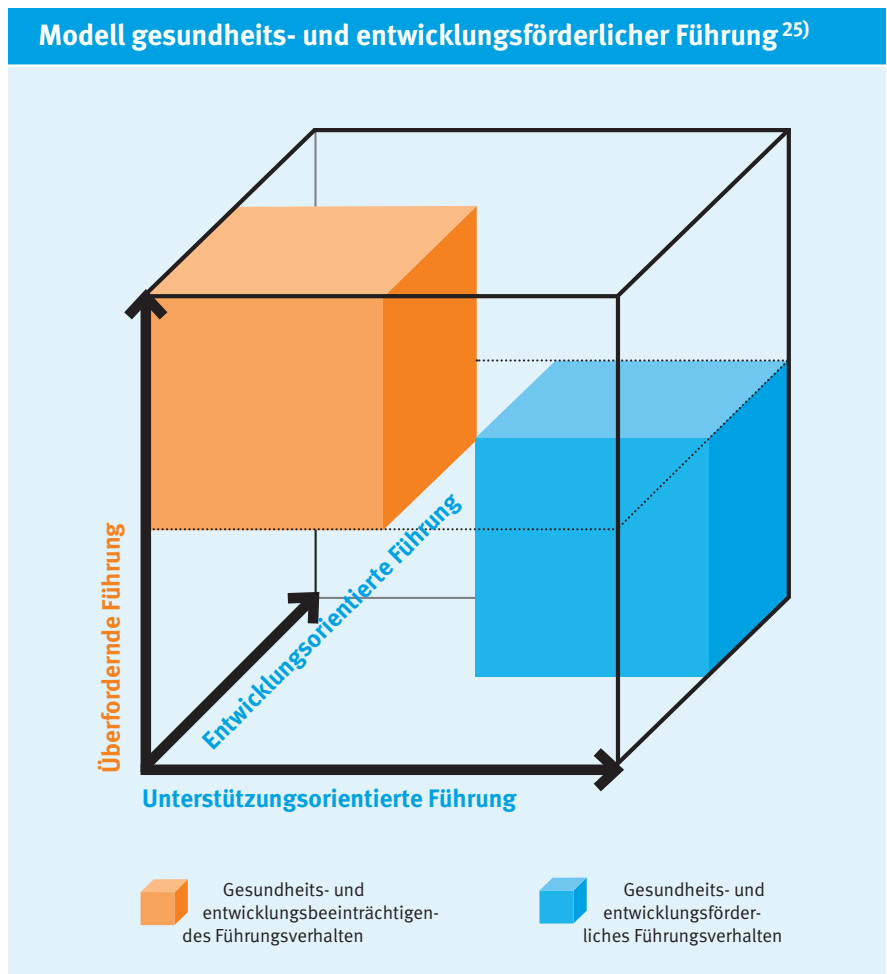
- Überfordernde Führung (sollte möglichst **niedrig** ausgeprägt sein = möglichst weit unten in der Grafik)
- Entwicklungsorientierte Führung (sollte möglichst **hoch** ausgeprägt sein = möglichst weit hinten in der Grafik)
- Unterstützungsorientierte Führung (sollte möglichst **hoch** ausgeprägt sein = möglichst weit rechts in der Grafik)

Aus einer Befragung von über 3000 Mitarbeitern geht hervor, dass die Mitarbeiter, deren Führungskräfte ein geringes Maß an überforderndem Führungsverhalten und ein hohes Maß an entwicklungs- und unterstützungsorientiertem Führungsverhalten zeigten, das beste Befinden aufwiesen (Grafik rechts: blauer Würfel). Analog zeigten die Mitarbeiter, deren Führungskräfte sie stark überforderten, wenig unterstützten und kaum entwicklungsorientiert führten, die stärksten Befindensbeeinträchtigungen, wie zum Beispiel Burnout (Grafik rechts: orangefarbener Würfel).²⁵⁾ Mit diesem Modell kann das in der betrieblichen Praxis weitverbreitete Credo „Fordern und Fördern, ohne zu überfordern!“ messbar gemacht und differenzierte Handlungsempfehlungen für Führungskräfte können abgeleitet werden.

Was bedeutet das konkret?

In der folgenden Tabelle (Seite 28) sind die Führungsdimensionen mit konkreten Verhaltensweisen aufgeführt, die sich in umfassenden Befragungen als besonders **gesundheitsrelevant** herausgestellt haben und deutliche Zusammenhänge mit dem psychischen Befinden der Beschäftigten zeigen.

Gesund führen heißt: Stressoren reduzieren und Ressourcen stärken!



Praxis-Tipps: Gesundheits- und entwicklungsförderliches Führungsverhalten ²⁶⁾

| | | |
|---|--|-------------------------------|
| Überfordernde Führung: | | Machen Sie es richtig: |
| <ul style="list-style-type: none"> • Quantitative Überforderung | Übertragen Sie Ihren Beschäftigten nicht zu viele Aufgaben, setzen Sie sie nicht ständig unter Zeitdruck und erwarten Sie von ihnen nicht dauerhaft ein zu hohes Arbeitstempo. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Überforderung | Übertragen Sie Ihren Beschäftigten keine Aufgaben, die zu schwierig sind und sie inhaltlich überfordern. | |
| Entwicklungsorientierte Führung: | | Machen Sie es richtig: |
| <ul style="list-style-type: none"> • Komplexität/Variabilität | Übertragen Sie Ihren Beschäftigten Aufgaben, die den Einsatz von vielfältigen Fähigkeiten und Fertigkeiten erfordern und durch die sich Ihre Beschäftigten weiterentwickeln können. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Handlungsspielraum | Erweitern Sie die Handlungsspielräume Ihrer Beschäftigten. Lassen Sie die Beschäftigten selbst entscheiden, wie sie ihre Aufgaben bearbeiten, und übertragen Sie ihnen weitgehend die Planung, Ausführung und Kontrolle ihrer Arbeit. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Partizipation | Beteiligen Sie Ihre Beschäftigten an der Gestaltung von Veränderungen sowie an Entscheidungen, die ihre Arbeit oder Arbeitsplatzumgebung betreffen, und greifen Sie die Ideen und Vorschläge der Beschäftigten auf. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen in die Fähigkeiten der Beschäftigten | Zeigen Sie Vertrauen in die Fähigkeiten und Handlungen Ihrer Beschäftigten und trauen Sie ihnen zu, dass sie eigenverantwortlich und selbstständig gute Leistung bringen. | |
| Unterstützungsorientierte Führung: | | Machen Sie es richtig: |
| <ul style="list-style-type: none"> • Instrumentelle Unterstützung/ Information | Seien Sie ansprechbar, wenn Probleme bei der Arbeit auftreten, und unterstützen Sie Ihre Beschäftigten im Arbeitsprozess, wenn sie Schwierigkeiten haben. Informieren Sie ausreichend und stellen Sie alle zur Aufgabenerfüllung relevanten Informationen zur Verfügung. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Klarheit/Transparenz | Erläutern Sie Hintergründe von Entscheidungen und verdeutlichen Sie den Sinn bestimmter Aufgaben. Sorgen Sie für eindeutige Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, stellen Sie sicher, dass Ihre Beschäftigten ihre Aufgaben verstanden haben. Formulieren Sie Aufgabenanforderungen und Erwartungen an Ihre Beschäftigten klar und deutlich. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung/Feedback | Würdigen Sie die Arbeit und das Engagement Ihrer Beschäftigten durch Lob und Anerkennung. Geben Sie regelmäßig Rückmeldung und lassen Sie Ihre Beschäftigten wissen, wie gut sie ihre Arbeit machen. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Konfliktmanagement | Sprechen Sie Konflikte an, suchen Sie mit den Beteiligten nach Lösungen und führen Sie bei Konflikten Lösungen herbei, die die verschiedenen Interessen berücksichtigen. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Kooperation | Ermutigen Sie die Beschäftigten, sich gegenseitig zu unterstützen, Probleme gemeinsam zu lösen und ihr Wissen untereinander auszutauschen. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Karriereunterstützung | Fördern Sie das berufliche Vorankommen Ihrer Beschäftigten und beraten Sie, wie sie ihre beruflichen Ziele erreichen können. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Integrität/Fairness | Gehen Sie offen und ehrlich mit Ihren Beschäftigten um und halten Sie sich an Absprachen und Vereinbarungen. Achten Sie darauf, dass die Aufgaben der Beschäftigten gerecht verteilt sind, und achten Sie auf Gleichbehandlung der Beschäftigten. | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Fürsorge | Erkundigen Sie sich nach dem Wohlergehen Ihrer Beschäftigten und ermutigen Sie sie, eine gute Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu finden. Sprechen Sie einzelne Beschäftigte an, wenn Sie den Eindruck haben, dass sie überlastet sind, und achten Sie darauf, dass Beschäftigte zu Hause bleiben, wenn sie krank sind. | |

**Entwicklungsorientierte Führung:
Herausfordern ohne zu überfordern**

Im Berufsalltag wirkt sich besonders die Delegation von Aufgaben auf die Gesundheit und das Engagement der Beschäftigten aus. Eine angemessene Delegation von Aufgaben ist kein leichtes Unterfangen. Für den einen Beschäftigten kann eine Aufgabe eine interessante Herausforderung darstellen, für den anderen eine Überforderung. Um einen „gesunden“ Mittelweg zu finden, mit dem Sie gleichzeitig die Gesundheit und die Motivation Ihrer Beschäftigten fördern, ist es hilfreich, folgende Anregungen zu berücksichtigen:

Angemessen delegieren

- Sprechen Sie mit Ihren Beschäftigten darüber, was sie sich zutrauen und welche Aufgaben sie gerne übernehmen möchten.
- Lernen Sie die Stärken und Entwicklungspotenziale Ihrer Beschäftigten kennen, damit Sie die Aufgaben passgenau übertragen können.
- Fragen Sie Ihre Beschäftigten, wie es ihnen mit ihren Aufgaben geht, wo sie gegebenenfalls Unterstützung benötigen.
- Klären Sie mit Ihren Beschäftigten, was sie als ihre nächsten Entwicklungsschritte ansehen.
- Überlegen Sie gemeinsam mit Ihren Beschäftigten, wer von welcher Aufgabe profitiert und sich wodurch weiterentwickeln kann.

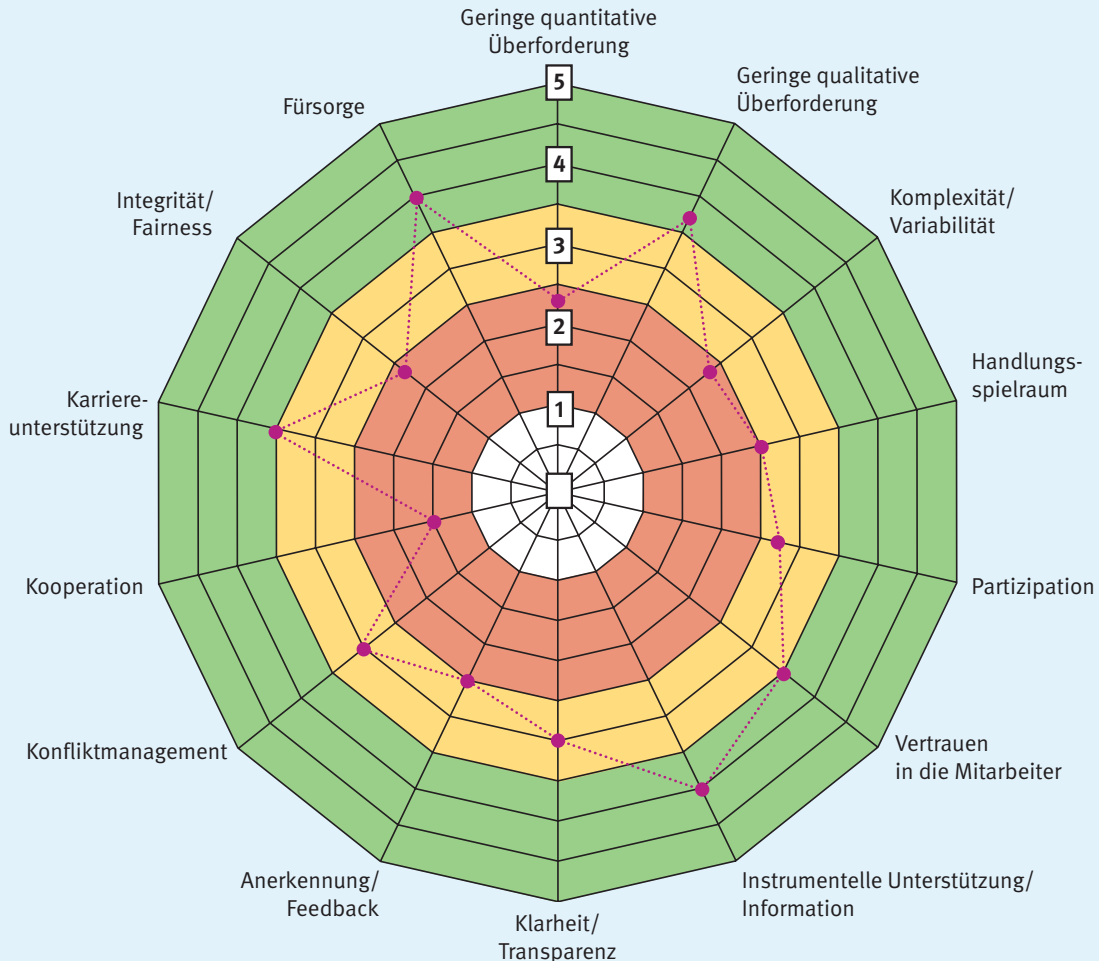
Aktiv werden und verändern

Sie wollen Ihre eigene Führungspraxis verbessern? Dann lohnt es sich, Ihr Führungsverhalten zu analysieren. Dieses Wissen kann Sie darin unterstützen, die Ressourcen Ihrer Beschäftigten zu aktivieren und Sie befähigen, Ihre Beschäftigten gesund zu führen.

Besuchen Sie doch einmal unsere Internetseite www.cconsult.info. Dort können Sie sich Ihr individuelles Profil zu Ihrem gesundheitsförderlichen Führungsverhalten in der Rubrik „Selbsttest“ erstellen lassen.

²⁶⁾ Vincent, 2011

Individuelles Profil des Führungsverhaltens (Beispiel)





Gesunde Rahmenbedingungen: Welche Voraussetzungen Sie unterstützen

Als Führungskraft agieren Sie nicht in einem luftleeren Raum, sondern befinden sich in einem komplexen System. Die Rahmenbedingungen können je nach Unternehmen sehr unterschiedlich sein.

In diesem Kapitel erfahren Sie etwas über die gesundheitsförderlichen Rahmenbedingungen im Unternehmen, die Sie in Ihrem gesunden Führungsverhalten unterstützen.

Auf die Bedingungen kommt es an

Die Möglichkeiten gesunder Führung sind vom Führungsverständnis des Unternehmens und der Unternehmenskultur abhängig. Folgende Bedingungen bestimmen Ihr Gesundheitshandeln als Führungskraft mit:

äußern kann. Eine Unternehmenskultur ist nicht von außen gegeben, sondern wird von innen gelebt und gestaltet. In Ihrer Führungsposition haben Sie hier eine Schlüsselfunktion. Ihr Mut sollte gestärkt werden, den Wert „Gesundheit“ in Ihrer Abteilung zu leben und die

- Weitere Unterstützungsangebote außerhalb des Unternehmens: zum Beispiel kirchliche Beratungsstellen, Drogenberatung, Selbsthilfegruppen, Schuldnerberatung, psychosoziale Beratungsstellen, Telefonseelsorge.

Warten Sie nicht zu lange – es ist professionelles Führungsverhalten, wenn man Unterstützungsangebote in Anspruch nimmt.

Optimale Rahmenbedingungen gesunder Führung

- Die Gesundheit der Beschäftigten hat einen hohen Stellenwert im Unternehmen und ist beispielsweise in den Unternehmenswerten oder im Unternehmensleitbild verankert.
- Die Unternehmensleitung/der Vorstand signalisiert Unterstützung zum Thema Gesundheit.
- Gesundheit ist ein Bestandteil der Führungsleitlinien.
- Gesundheit stellt ein eigenständiges Zielkriterium betrieblichen Handelns dar und ist Bestandteil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.
- Die Gesundheit der Beschäftigten ist Bestandteil von Zielvereinbarungen.
- Man wird als Führungskraft belohnt, wenn man die Gesundheit der eigenen Beschäftigten fördert.
- Das Thema gesunde Führung ist in ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement integriert.
- Die Unterstützungsangebote seitens des Unternehmens für Führungskräfte sind gut.
- Es wird gut über die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung informiert.

Gesundheit fördern und managen

Betriebliche Gesundheitsförderung zahlt sich aus. Zu diesem Ergebnis kommt eine umfassende Überblicksstudie der Initiative Gesundheit und Arbeit.²⁸⁾

Durch betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention können Sie nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten verbessern, sondern auch Kosten reduzieren. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis (Return on Investment) liegt zwischen 1:2,3 und 1:5,9 Euro.

Die VBG berät Sie gerne beim Auf- und Ausbau eines systematischen Gesundheitsmanagements mit dem Beratungsangebot „Gesundheit mit System“ (GMS) unter www.vbg.de. Mehr über das Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ erfahren Sie im Interview mit Herrn Dr. Feldhaus (Seite 32). Er berichtet darin von den Erfahrungen aus einem Projekt zum Gesundheitsmanagement, das sein Unternehmen mit der VBG durchgeführt hat.

Gesunde Unternehmenskultur

Wenn die Geschäftsführung die Einflussmöglichkeiten und Potenziale gesunder Führung erkennt, anerkennt und unterstützt, wirkt sich dies positiv auf die Unternehmenskultur aus und gesundheitsförderliches Führungsverhalten kann in der Führungspraxis wirkungsvoll umgesetzt und gelebt werden.

Die Unternehmenskultur bestimmt das Sollen, Wollen und Können innerhalb einer Organisation und legt zum Beispiel fest, inwieweit Führungskräften Zeit gewährt wird, sich mit den Bedürfnissen ihrer Beschäftigten auseinanderzusetzen.²⁷⁾

Der Umgang mit psychischer Beanspruchung ist abhängig davon, ob eine Kultur des Vertrauens herrscht, in der man sich über die eigene Beanspruchung angstfrei

Chance zu ergreifen, durch Ihr Vorbildverhalten und einen gesundheitsförderlichen Umgang mit sich selbst und Ihren Beschäftigten ein Zeichen zu setzen. Gleichzeitig sollten durch die Geschäftsführung die Bedingungen so gestaltet sein, dass Sie in Ihrem gesundheitsförderlichen Führungsverhalten bestärkt werden.

Inner- und außerbetriebliche Unterstützung

Zu den gesunden Rahmenbedingungen gehört auch, dass Sie nicht allein gelassen werden, sondern auf andere Akteure im Unternehmen zurückgreifen können. Sie haben dann die Lotsenfunktion. Ihre Aufgabe ist es, zu erkennen, dass Unterstützungsbedarf besteht und zu wissen, wen Sie ins Boot holen können. Hier einige wichtige Ansprechpartner:

- Betriebsärztlicher Dienst
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Personalabteilung
- Sozialberatung oder externe Mitarbeiterberatung (EAP)
- Betriebs- oder Personalrat



²⁷⁾ Ducki, 2009

²⁸⁾ Sockoll, Kramer, & Bödeker, 2008

Interview

GESUNDHEIT FÖRDERN UND MANAGEN – Interview mit Dr. Heiner Feldhaus

Vorstandsvorsitzender Concordia Versicherungen

VBG: Stichwort „Gesundheitsmanagement im Betrieb“: Wie wichtig ist dieses Thema in der heutigen Arbeitswelt aus Ihrer Sicht?

Dr. Feldhaus: Die Unternehmen und damit auch alle Beschäftigten in den Unternehmen müssen sich gerade in der heutigen, beschleunigten Arbeitswelt weiterentwickeln, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein. Die Veränderungsgeschwindigkeit in der Arbeitswelt nimmt stetig zu. Jeder Einzelne ist gefordert, anschlussfähig zu bleiben, aber auch auf seine Gesundheit zu achten.

Arbeit muss so gestaltet werden, dass die strategischen und zumeist wirtschaftlichen Ziele erreicht werden und gleichzeitig die Beschäftigten gesund und leistungsbereit bleiben. Die Etablierung eines Gesundheitsmanagements ist daher aus meiner Sicht nicht nur eine Frage des guten, partnerschaftlichen Miteinanders, sondern ein strategischer Erfolgsfaktor.

VBG: Ist das für die Concordia Versicherung auch ein Thema? Wenn ja, warum?

Dr. Feldhaus: Die Concordia hat sich sehr bewusst dazu entschieden, laufende Veränderungen und Herausforderungen mit klaren wirtschaftlichen Zielen zu hinterlegen und dabei vollständig auf die Beteiligung der Beschäftigten zu setzen. Zum einen wollten wir über eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung wissen, wie zufrieden die Beschäftigten sind und wo sie generellen Handlungsbedarf sehen. Zum anderen haben wir für unsere Veränderungsprojekte ein Vorgehensmodell entwickelt, das auf die Einbindung der Beschäftigten und ihrer Ideen setzt.

VBG: Was waren die wichtigsten Erkenntnisse aus Ihren Mitarbeiterbefragungen?

Dr. Feldhaus: Die Befragung hat aufgezeigt, wo unsere Stärken sind. Über die Befragung haben wir aber auch erfahren, wo der Schuh drückt und wo es Ansatzpunkte für Verbesserungen gibt. Diese haben wir dann auch in konkreten Projekten angepackt. Die Ergebnisse einer zweiten Befragung bestätigen uns den Erfolg dieser Maßnahmen: Sie zeigen eine generelle Verbesserung der Arbeitszufriedenheit bei allen Beschäftigten. Für mich heißt das: bei notwendigen Veränderungen die Beschäftigten im Boot zu behalten. In Bewegung und gleichzeitig in Balance bleiben, ist demnach nicht nur eine notwendige Formel, sondern funktioniert zumindest bei der Concordia sehr gut.

VBG: Welche Handlungsfelder haben Sie aus der Analyse für Ihr Unternehmen abgeleitet?

Dr. Feldhaus: Es gab fünf generelle Handlungsfelder, mit denen wir uns intensiv befasst haben:

1. die Verbesserung von Arbeitsabläufen,
2. das Thema „Führung“,
3. die Entwicklungsmöglichkeiten von Beschäftigten,
4. Fragen der Raum- und Arbeitsplatzgestaltung und nicht zuletzt
5. das Thema „Gesundheitsförderung“ – hier haben wir eine sogenannte „Gesundbleib-Initiative“ gestartet und ein internes und auch externes Beratungsnetzwerk installiert.

VBG: Eine aus der Analyse abgeleitete Maßnahme waren verbindliche Feedbackgespräche, die unter anderem die Förderung und Weiterentwicklung der Beschäftigten zum Ziel haben. Warum?

Dr. Feldhaus: Wenn Beschäftigte zu Recht ihre Weiterentwicklung als Handlungsfeld einfordern, dann ist das regelmäßige Feedbackgespräch eine wesentliche Voraussetzung, also ein Muss. Führungskraft und Beschäftigte haben dort die Möglichkeit, gegenseitige Erwartungen zu äußern, Rückmeldungen zu geben und Entwicklungsschritte zu vereinbaren.

VBG: Wie soll es in Zukunft bei der Concordia Versicherung weitergehen? Lohnt sich der Aufwand, den Sie bisher betrieben haben?

Dr. Feldhaus: Der Aufwand ist in der Tat recht hoch. Aber wir wollen konsequent Kurs halten. Lassen Sie mich die wesentlichen Herausforderungen benennen:

Die Optimierungen im Unternehmen sind wirtschaftlich notwendig, der eingeschlagene Weg mit den Beschäftigten ist sehr erfolgreich und wird kontinuierlich fortgesetzt.

1. Wir schärfen derzeit unser etwas in die Jahre gekommenes Unternehmensleitbild.
2. Wir müssen uns gezielt mit der Frage auseinandersetzen, wie wir „Führung“ entwickeln wollen. Das kann nicht nur gefordert werden. Hier müssen wir Führungskräfte befähigen.
3. Die Gewinnung und Entwicklung von Nachwuchskräften sowie die Förderung von Talenten stehen bei uns auf der Agenda.
4. Aktuell beschäftigen wir uns intensiv mit den Ergebnissen der zweiten Mitarbeiterbefragung, denn wir wollen konsequent am Ball bleiben.

Fazit: Wenn Sie als Führungskraft sich entschließen, gesund und erfolgreich zu führen und somit sich selbst, Ihren Beschäftigten und dem Unternehmen etwas Gutes zu tun, haben Sie viele Möglichkeiten anzusetzen. Man kann nicht alles

von heute auf morgen ändern. Fangen Sie bei Ihrer eigenen Gesundheit an und suchen Sie sich einige wichtige Aspekte heraus, um zu beginnen. Um Ansatzpunkte für gesundheitsförderliches Führungsverhalten zu bekommen, machen

Sie den Selbsttest und überprüfen Sie, wie die Arbeit Ihrer Mitarbeiter gestaltet ist. Übernehmen Sie sich am Anfang nicht und geben Sie nicht zu schnell auf. Denn gesunde Führung lohnt sich für alle Beteiligten. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Literatur

- **Ducki, A.** (2009). Führung als Gesundheitsressource. In C. Busch, S. Roscher, A. Ducki & T. Kalytta (Hrsg.), *Stressmanagement für Teams in Service, Gewerbe und Produktion – ein ressourcenorientiertes Trainingsmanual* (S. 73–83). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- **Dunckel, H. & Zapf, D.** (1986). *Psychischer Streß am Arbeitsplatz. Belastungen, gesundheitliche Folgen, Gegenmaßnahmen*. Köln: Bund-Verlag.
- **Elovainio, M., Leino-Arjas, P., Vahtera, J., & Kivimäki, M.** (2006). Justice at work and cardiovascular mortality: A prospective cohort study. *Journal of Psychosomatic Research*, 61, 271–274.
- **European Agency for Safety and Health at Work** (2009). *OSH in figures: Stress at work – facts and figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions** (2012). *Changes over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey (EWCS)*. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/74/en/3/EF1074EN.pdf>
- **Franke, F. & Felfe, J.** (2011). Diagnose gesundheitsförderlicher Führung – Das Instrument „Health-oriented Leadership“. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2011: Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Schwerpunkt: Führung und Gesundheit*. Berlin: Springer.
- **Gollwitzer, P. M., & Brandstätter, V.** (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 186–199.
- **Greif, S.** (2008). *Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion*. Göttingen: Hogrefe.
- **Greif, S.** (2011). *Gesundheits- und Stressmanagementcoaching*. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt*. Göttingen: Hogrefe.
- **Hunziger, A. & Kesting, M.** (2004). „Work-Life-Balance“ von Führungskräften. In B. Badura, H. Schellschmidt & C. Vetter (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2003: Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance*. Berlin: Springer.
- **Ilmarinen, J. & Tempel, J.** (2002). *Arbeitsfähigkeit 2010: Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?* Hrsg.: Marianne Giesert, DGB Bildungswerk e.V.
- **Kaluza, G.** (2011). *Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung* (2. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- **Lohmann-Haislah, A.** (2013). *Stressreport Deutschland 2012*. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- **Middendorf, J.** (2010). *Coaching-Umfrage Deutschland 2009*. Köln: Büro für Coaching und Organisationsberatung (bco) und Deutscher Bundesverband Coaching (dbvc).
- **Netta, F.** (2011). Synchronwirkung der Führungskultur auf Gesundheit und Betriebsergebnis. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder & K. Macco (Hrsg.) *Fehlzeiten-Report 2011* (S. 179–190). Heidelberg: Springer.
- **Nyberg, A.; Alfredsson, L.; Theorell, T.; Westerlund, H.; Vahtera, J. & Kivimäki, M.** (2009). Managerial leadership and ischaemic heart disease among employees: The Swedish WOLF study. *Occupational and Environmental Medicine*, 51–55, 66, zit. nach: Lohmann-Haislah, A. (2013). *Stressreport Deutschland 2012*. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- **Rixgens, P., Badura, B. & Behr, M.** (2008). *Sozialkapital und gesundheitliches Wohlbefinden aus der Sicht von Frauen und Männern – erste Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung in Produktionsbetrieben*. In B. Badura, H. Schröder & C. Vetter (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2007* (S. 159–174). Heidelberg: Springer.
- **Schmidt, J. & Schröder, H.** (2010). *Präsentismus – Krank zur Arbeit aus Angst vor Arbeitsplatzverlust*. In Badura, B., Schröder, H., Klose, J., Macco, K. (Hrsg.) *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern*. Berlin und Heidelberg: Springer.
- **Sockoll, I., Kramer, I. & Bödeker, W.** (2008). *Iga.Report 13. Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention*. Essen: BKK Bundesverband (u. a.). http://www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga-Report_13_Wirksamkeit_Gesundheitsfoerderung_Praevention_Betrieb.pdf
- **Sonnentag, S.** (2010). *Erholung von Arbeitsstress – reicht eine individualszentrierte Perspektive?* In T. Rigotti, S. Korek & K. Otto (Hrsg.), *Gesund mit und ohne Arbeit*. Lengerich: Pabst.
- **Steinke, M. & Badura, B.** (2011). *Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd60.html>
- **Steinmetz, B.** (2011). *Gesundheitsförderung für Führungskräfte*. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Hrsg.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt*. Göttingen: Hogrefe.
- **Vincent, S.** (2011). *Gesundheits- und entwicklungsförderliches Führungsverhalten: Ein Analyseinstrument*. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2011: Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Schwerpunkt: Führung und Gesundheit*. Berlin: Springer.

Notizen

A large, empty rectangular area with a light gray gradient, intended for taking notes. The gradient is subtle, transitioning from a slightly darker gray at the top to a lighter gray at the bottom. There are no lines, text, or other markings within this area.

Herausgeber



www.vbg.de

Deelbogenkamp 4
22297 Hamburg
Postanschrift: 22281 Hamburg

Artikelnummer: 42-05-3793-2

Text:

Dr. Sylvie Vincent-Höper

Redaktion:

Dr. Nicolas Feuerhahn, VBG Hamburg
Dr. Susanne Roscher, VBG Hamburg
Baerbel Ebert, BC Verlag

Umsetzung:

BC GmbH Verlags- und Mediengesellschaft
Kaiser-Friedrich-Ring 53, 65185 Wiesbaden
www.bc-verlag.de

Fotos:

Oliver Rüter, Wiesbaden
WavebreakMediaMicro – Fotolia.com (S. 13)

Nachdruck nur mit schriftlicher
Genehmigung der VBG

Version 1.0/2013-04

Druck: 2015-03/Auflage: 5.000

Der Bezug dieser Informationsschrift
ist für Mitgliedsunternehmen der VBG im
Mitgliedsbeitrag enthalten.

Gesundheitskompetenz
für Führungskräfte
www.cconsult.info



CConsult

Gesundheitskompetenz
für Führungskräfte

www.cconsult.info

Kontakt:

CConsult-Projektteam
VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung
Deelbögenkamp 4
22297 Hamburg
Telefon: 0800 22667858
team@ccconsult.info