



Gesundes Führen

Online-Seminar – 28. November 2017



Herzlich Willkommen!

Ihr Referent
Walter Müller

Gesundheit am Arbeitsplatz – ein aktuelles Thema!

Frust im Job: Jeder sechste Arbeitnehmer hat keinen Bock

Die Stimmung hat sich aufgehellt, doch die Zahlen bleiben alarmierend: Laut einer Gallup-Umfrage

- haben 17 Prozent der deutschen Arbeitnehmer innerlich gekündigt,
- machen 67 Prozent Dienst nach Vorschrift,
- arbeiten nur 16 Prozent engagiert.



„Die Zeit“,
3. April 2014

Innerliche Kündigung

Der Begriff wurde vom Wirtschaftsprofessor Martin Hilb geprägt.

Er bezeichnet diesen Zustand als eine Art Selbstjustiz der Arbeitnehmer. Die Angestellten fühlen sich ungerecht behandelt und arbeiten nur noch so viel, wie ihnen angesichts dieser Behandlung als fair erscheint.

Sie stellen also durch Arbeitsverweigerung ihr Gerechtigkeitsgefühl wieder her.

Quelle: Martin Hilb St. Gallen

Gesundes Führen – engagierte Mitarbeiter

„Q 12 Aspekte“ der engagierten Mitarbeiter (16%):

- weiß, was von ihm erwartet wird
- hat Materialien und Arbeitsmittel ausreichend zur Verfügung
- kann tun, was er am besten kann
- erhält Anerkennung
- wird als Mensch gesehen
- erhält Unterstützung
- weiß, dass seine Meinung zählt
- kann sich mit den Unternehmenszielen identifizieren
- sieht, dass sich seine Kollegen für Qualität engagieren
- hat einen guten Freund im Unternehmen
- sieht einen Fortschritt
- kann lernen und sich entwickeln

Quelle: Gallup Studie 2014

Unsere Motivationssysteme schalten ab,
wenn keine Chance auf
Zuwendung besteht.

Quelle: Joachim Bauer, 2006 Prinzip Menschlichkeit

Kurzumfrage

Das erwartet Sie heute!

- Warum das Thema „gesundes Führen“?
- Wie geht „gesundes Führen“?
 - gesunde Selbstführung
 - gesunde Mitarbeiterführung
- Wie kann ich weitermachen?

Warum das Thema „gesundes Führen“?

Empirische Studien zeigen, negatives Führungsverhalten führt zu

- geringerer Arbeitszufriedenheit,
- erhöhtem Stresserleben,
- höheren Fehlzeiten der Beschäftigten.

(Busch et al., 2009)

Warum das Thema „gesundes Führen“?

Wussten Sie schon, dass...

... Beschäftigte, die ihre Führungskraft negativ bewerten, ein 2,5-fach höheres Stresserleben haben als Beschäftigte, die ihre Führungskraft positiv bewerten.

(Felfe, 2009)

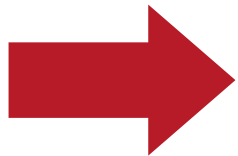
... insbesondere die Kombination aus hohen Arbeitsanforderungen, geringem Handlungsspielraum und geringer sozialer Unterstützung durch die Führungskraft psychische Beschwerden, Muskel-, Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen fördern und Fehlzeiten steigern.

(Elke & Bierhoff, 2008, Zapf & Semmer, 2004)

Gesunde Selbstführung

Die Stimmung der Führungskraft ist ansteckend.
Sie überträgt sich häufig sogar auf das Privatleben der Beschäftigten.

(Brad Gilbreath, 2006)



Die Basis gesunder Führung ist
der gesunde Umgang mit sich selbst

Kurzumfrage

„Bei Ärger mit dem Mitarbeiter
gehe ich erst mal raus aus der Situation.“

Schreinerei, 7 Beschäftigte

Analyse:

Was ist genau los?

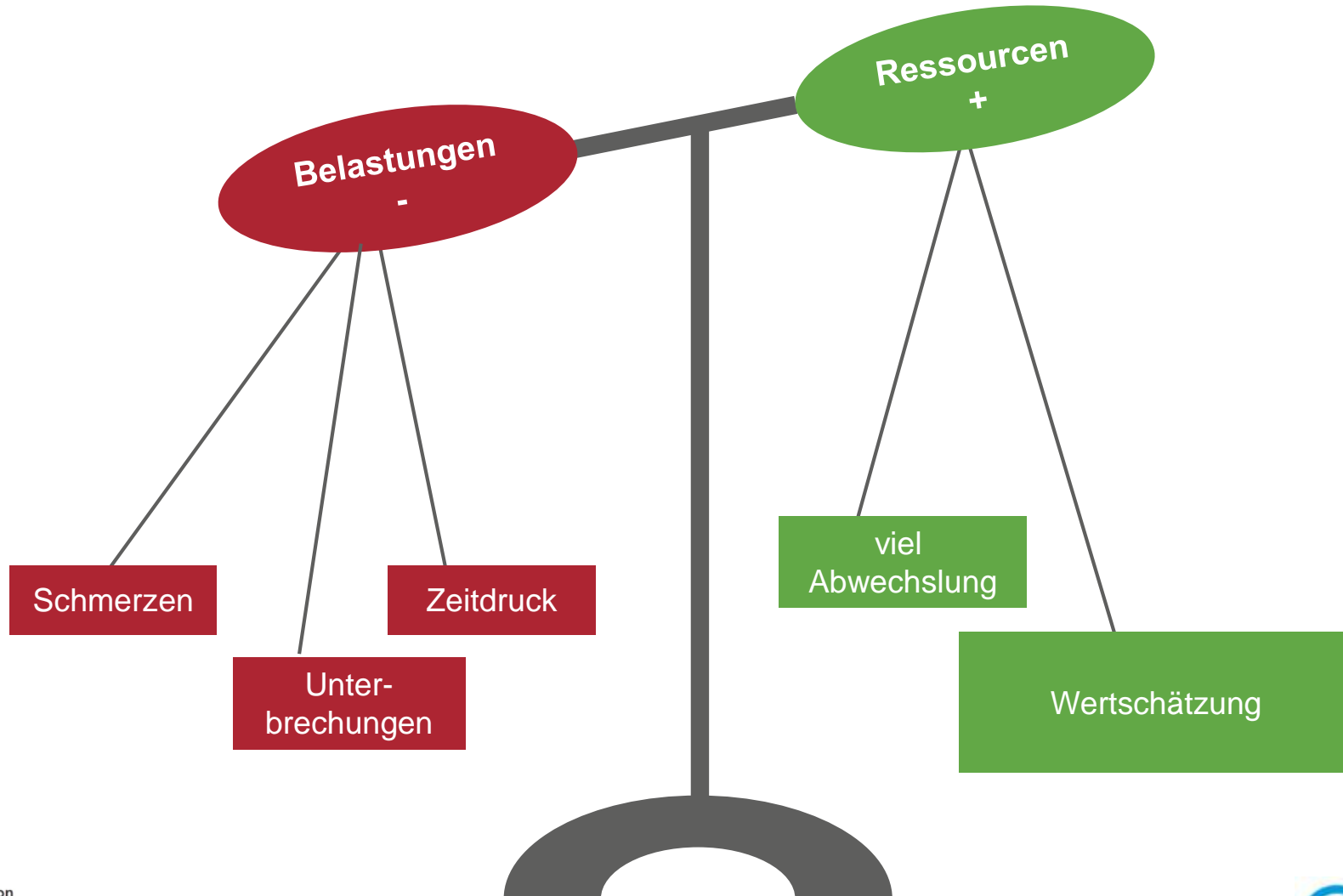
Was ärgert mich?

Was macht mir Sorgen?

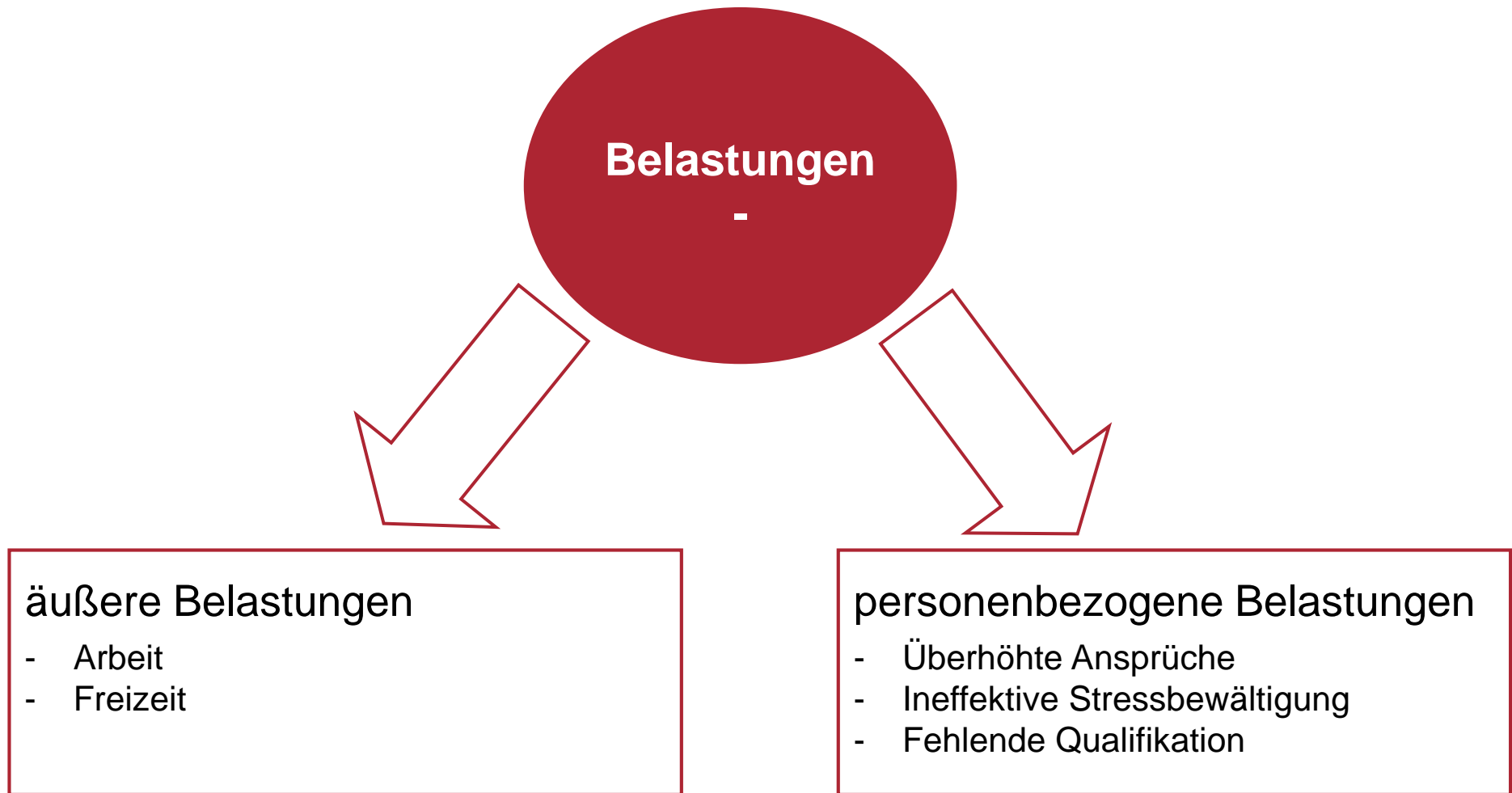
Was bringt's?

Konstruktive Lösungen, deutlich weniger Beziehungsstress, bessere Beziehungen.

Gesundheit wird beeinflusst



Gesundheit wird beeinflusst



Wie kann ich äußere Belastungen reduzieren?

- Protokollieren Sie jeden Tag für 1-2 Wochen folgende Fragen:
 - Was hat mich heute gestresst?
 - Wie habe ich darauf reagiert?
 - Was habe ich gedacht – gefühlt – wie körperlich reagiert?

Und nutzen Sie diese Erkenntnisse, um geeignete Maßnahmen für sich zu ergreifen.

- Organisieren Sie störungsfreie Zeiten im Betrieb, wo Sie konzentriert an „Etwas dran bleiben“ können.

Wie kann ich innere Belastungen reduzieren?

Durch effektive Stressbewältigung,

- regelmäßige Pausen mit gesunden Mahlzeiten und Getränken bzw. Kurzpausen, in denen Sie bewusst 1-2 Minuten auf ihren Atem achten.
- ein tägliches Ritual finden, um bewusst die Arbeit zu beenden, den Kopf frei zu bekommen und die Freizeit zu beginnen.
- Ausgleich zur Höchstleistung im Job suchen: Entspannungstechniken, Yoga, Achtsamkeitstraining o. ä.

„Ich bin mir durch das IKK Seminar ‚Gesundes Führen‘ über meine Vorbildfunktion bewusst geworden.“

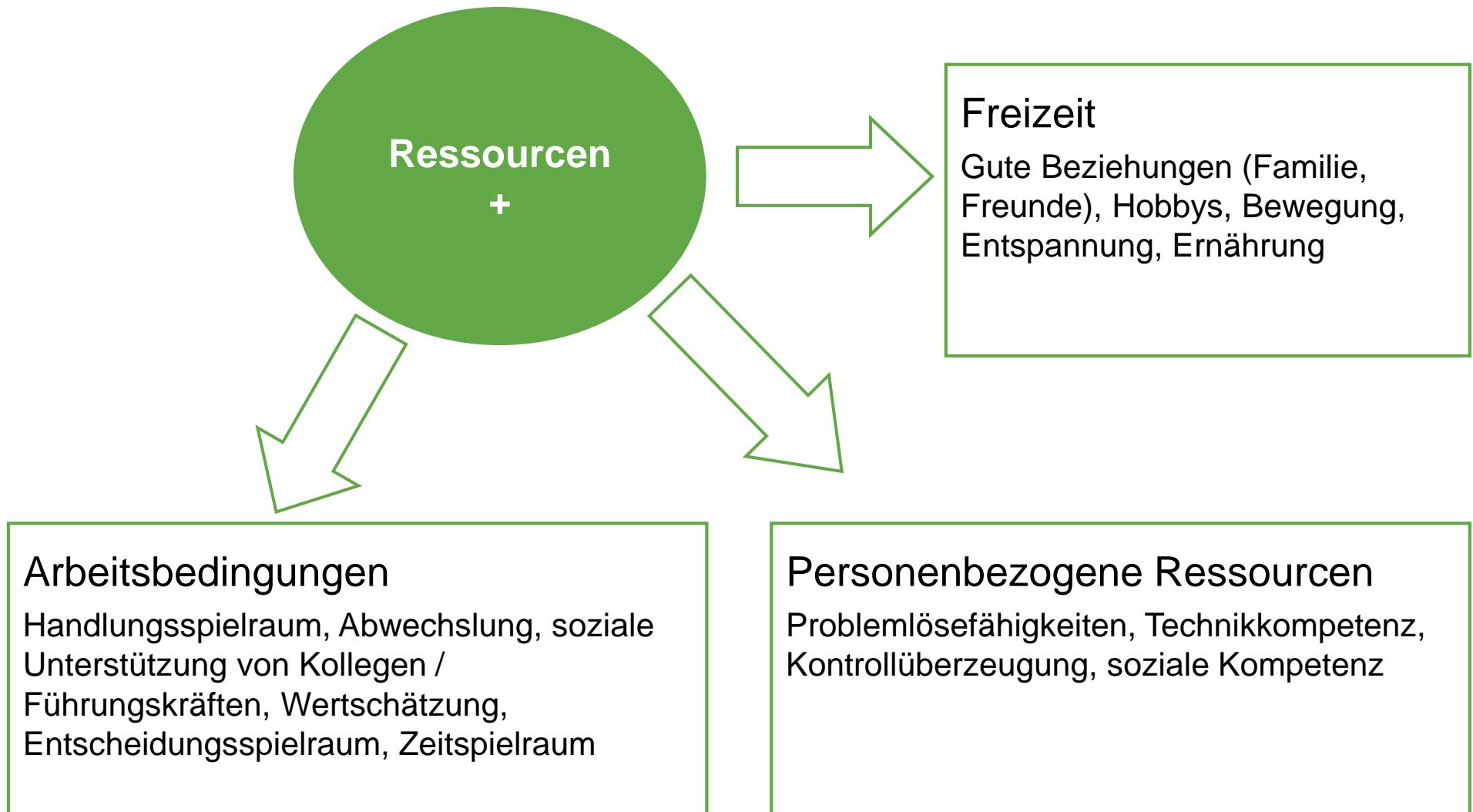
Autohaus, 28 Beschäftigte

Der Geschäftsführer macht sich nun bewusst Gedanken über sein Verhalten und reflektiert es. „Ich achte sehr darauf, wie ich mich ernähre. Ich bin sportlich aktiv. Ich achte auf meine Gesundheit. Die Seminare zu den Themen Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements haben mich da ein großes Stück weiter gebracht.“

Was bringt's?

„Ich fühle mich selbst deutlich besser und meine Beschäftigten setzen sich auch mit der eigenen Gesundheit auseinander. Gesundheit ist bei uns im Betrieb zum Thema geworden.“

Gesundheit wird beeinflusst



Wie kann ich Ressourcen aufbauen?

Was gibt mir Energie und Lebensfreude?

- Sammeln Sie alles was Ihnen zu der Frage einfällt.
Sie können das noch differenzieren nach Arbeit und Freizeit.
Und überlegen Sie konkret, wie Sie Ihr Leben bereichern möchten.
- Überlegen Sie sich jeden Morgen etwas Kleines, Realistisches,
womit Sie sich bewusst etwas Gutes tun.

„Ich nehme mir morgens bewusst etwas Schönes für zu Hause vor, damit ich mich auf zu Hause freue und rechtzeitig Feierabend mache.“

Schreinermeister, 7 Beschäftigte

Wussten Sie schon, ...

dass bei den meisten Ressourcen ein positiver Zusammenhang mit Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und Selbstwertgefühl sowie ein negativer Zusammenhang mit psychischen und körperlichen Befindensbeeinträchtigungen belegt ist.

(Busch et al., 2009)

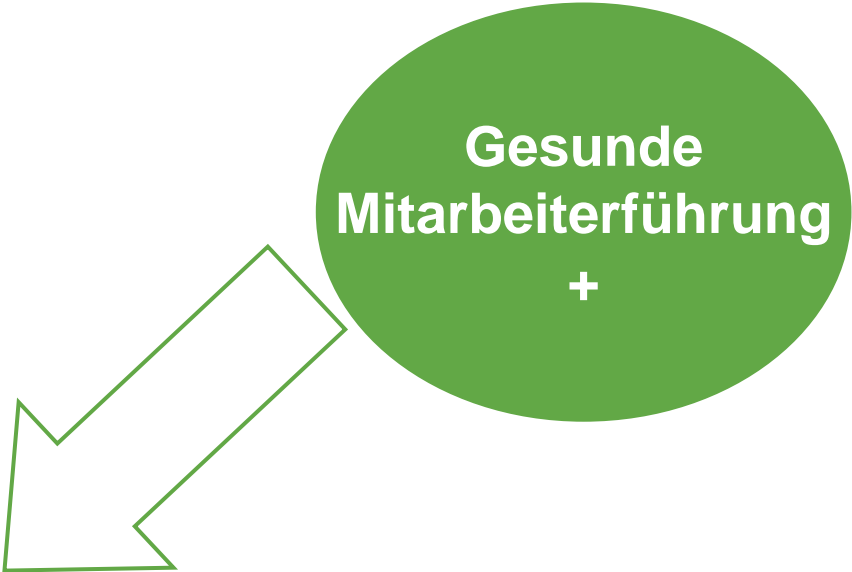
1. Fragerunde

Ihre Fragen an uns

Gesunde Mitarbeiterführung

Gesunde Mitarbeiterführung

Gesunde
Mitarbeiterführung
+



Arbeitsbedingungen

- Die Arbeitsorganisation.
- Die Arbeitszeit.
- Die Technik.
- Das soziale Miteinander.
- Das eigene gesundheitsgerechte Verhalten als gutes Vorbild.

Organisiert von

M | B | O

Wie kann ich Arbeitsbedingungen gesund gestalten?

- Nutzen Sie das Angebot des betrieblichen Gesundheitsmanagements der IKK classic.
- Nutzen Sie die Checks der „Offensive Mittelstand“:
 - <http://www.offensive-mittelstand.de>
 - z. B. INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“

Gesunde Mitarbeiterführung

Gesunde
Mitarbeiterführung
+



Arbeitsbedingungen

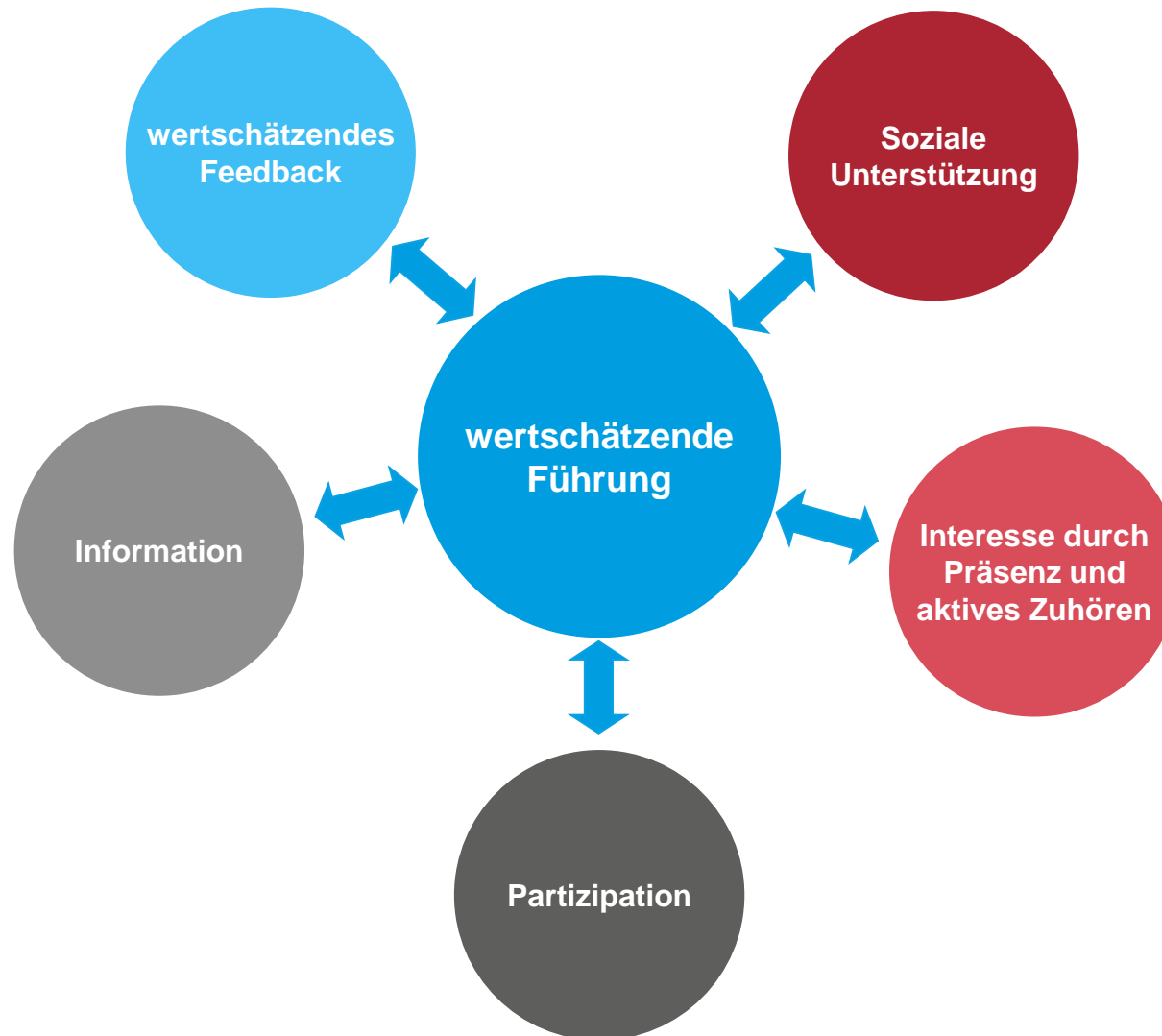
- Die Arbeitsorganisation.
- Die Arbeitszeit.
- Die Technik.
- Das soziale Miteinander.
- Das eigene gesundheitsgerechte Verhalten als gutes Vorbild.

Wertschätzende Führung

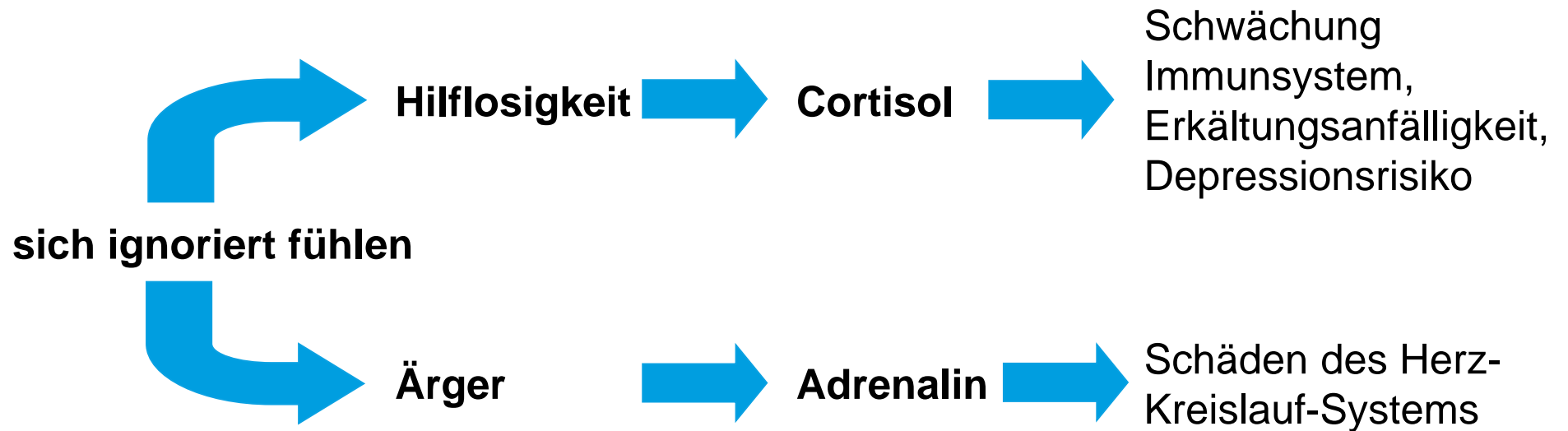
Organisiert von

M | B | O

Gesunde Mitarbeiterführung



Körperliche Reaktion auf mangelnde Wertschätzung



„Wertschätzungsmangel schadet der Gesundheit!“

Anne K. Matyssek

Wertschätzung als Gesundheitsfaktor



Quelle: Anne K. Matyssek

Wertschätzende Führung

Information

Partizipation



Regelmäßige Teambesprechungen

- Aktuelle Informationen (Was? Wie? Wann?)
- Beteiligung der Beschäftigten (Wie genau?)

Individuelles Partizipationsbedürfnis der Beschäftigten berücksichtigen.

Wertschätzende Führung

Information

- Sinn und Zweck der eigenen Arbeit
- Beitrag zur Gesamtleistung
 - schafft Vertrauen,
 - fördert Motivation.



Beschäftigter wird zum **mündigen Kooperationspartner**
und bleibt nicht **unmündiger Auftragsvollstrecker**.

Wertschätzende Führung

Partizipation



Arbeitsbedingungen werden als beeinflussbar wahrgenommen

- Verantwortungsgefühl wird gesteigert,
- Handlungsspielraum kann durch Partizipation entstehen (effektive Ressource),
- Kontrollerleben (effektive Ressource).

Arbeitsqualität und -effektivität erhöht sich. (Scholl, 2004)

Reduzierter Überwachungs- und Steuerungsaufwand der Führungskraft. (Scholl, 2004)

„Bei Neuanschaffungen entscheiden die Mitarbeitenden mit.“

Landmetzgerei und -bäckerei, 32 Beschäftigte

Die Abteilungsleitenden können bis zu einem Wert von 1000€ Anschaffungen selbständig tätigen. Wichtig ist, dass dabei die Meinung der Mitarbeitenden eingeholt wird.

Was bringt's?

„Die Mitarbeitenden tragen die Entscheidungen mit und die Neuanschaffungen sind praxistauglich – wir müssen uns nicht mit allem beschäftigen. Das System funktioniert gut.“

Formel für wertschätzendes Feedback



Wertschätzendes Feedback

=

Situation

+

Wirkung

+

pers. Gründe

Verhaltens-
beschreibung
zeitnah, konkret

Auswirkungen des
Verhaltens

für die Rückmeldung

Kurzumfrage



Wertschätzendes
Feedback

Die Leistung wird wahrgenommen und anerkannt

- fördert die Arbeitszufriedenheit,
- steigert die Motivation.

Herzinfarkttrisiko sinkt drastisch. (Prof. Siegrist)

Die Führungskraft bekommt Wertschätzung zurück.

„Ich beschäftige mich systematisch gemeinsam mit meinen Führungskräften mit dem Thema „wertschätzendes Feedback.“

Autohaus, 28 Beschäftigte

- Start:** Seminar „Gesundes Führen“ der IKK classic
- Maßnahmen:** Regelmäßige Führungsbesprechung, strukturiertes Gespräch mit jedem Mitarbeiter 1 x pro Jahr, alltägliches Feedback durch jede Führungskraft persönlich, jährlich 1-tägiges Seminar zum „Gesunden Führen“.
- Was bringt's?** Positives Feedback der Beschäftigten.

Soziale
Unterstützung

Interesse durch
Präsenz und
Aktives Zuhören

Soziale Unterstützung

- Tatkräftige Hilfe (Tür aufhalten, Schreibtisch erhöhen, ...)
- Emotionale Unterstützung (Interesse, Zuhören, Verständnis, Beruhigung)

Mitarbeiter, die sich von ihrer Führungskraft **sozial unterstützt** fühlen, haben weniger psychische und körperliche Beschwerden als Mitarbeiter ohne oder mit nur geringer sozialer Unterstützung.

(Karasek & Theorell, 1990; Zapf & Semmer, 2004; Zimolong, Elke & Bierhoff, 2008)

Warum das Thema „gesundes Führen“?

Wussten Sie schon, dass...

... Mitarbeiter, die sich von Führungskräften akzeptiert, fair behandelt und wertgeschätzt fühlen, weniger körperliche Beschwerden, weniger depressive Verstimmungen und ein stärkeres Wohlbefinden haben als Mitarbeiter, die sich nur gering akzeptiert und wertgeschätzt fühlen und weniger Arbeitsbehinderungen vorkommen.

2. Fragerunde

Ihre Fragen an uns

Wie kann ich weitermachen?

Gesundes Führen – psyGA-Unternehmens-Check

SO GEHT'S: Kreuzen Sie Ihren Handlungsbedarf an: Bei **●** ist er hoch, bei **●** mittelgroß und bei **●** haben Sie keinen.

Wenn Sie sich insgesamt für dreimal **●** oder fünfmal **●** bzw. **●** und **●** entschieden haben, sollten Sie jetzt aktiv werden. Hilfe und Beratung gibt es bei den BGM-Experten der IKK classic – ob telefonisch unter 0800 04505400 (kostenlos) oder per Mail an bgm@ikk-classic.de.

* Fragen in Anlehnung an die psyGA-Unternehmens-Checks

BETRIEBLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Wie schätzen Sie den Gesundheitszustand Ihrer Mitarbeiter ein (Krankenstand, mögliche Beschwerden)? **● ● ●**

Wird die Mitarbeitergesundheit regelmäßig in Besprechungen thematisiert? **● ● ●**

Haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich bei der Verbesserung von Betriebsabläufen direkt zu engagieren? **● ● ●**

Stellen Sie personelle und finanzielle Mittel für Gesundheitsförderung zur Verfügung? **● ● ●**

Existieren für die Beschäftigten Weiterbildungsmöglichkeiten? **● ● ●**

EIGENES VERHALTEN

Vermeiden Sie häufig den persönlichen Kontakt mit Ihren Mitarbeitern, weil Ihnen das zu viel Zeit raubt/Sie zu sehr anstrengt? **● ● ●**

Fällt es Ihnen schwer, nach der Arbeit abzuschalten? **● ● ●**

Wissen Sie um Ihre eigenen Stärken und Schwächen als Führungskraft? **● ● ●**

Wie gut können Sie selbst mit Stress umgehen? **● ● ●**

Nutzen Sie Checklisten und Handlungshilfen von Berufsgenossenschaften, Arbeitsschutzämtern oder arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Diensten? **● ● ●**

MITARBEITER-VERHALTEN

Wenn Neuerungen eingeführt werden, hören Sie vor allem Gemecker und Bemerkungen wie „Auch das noch! Wie sollen wir das schaffen?“ **● ● ●**

Gibt es unter Ihren Mitarbeitern öfter Konflikte, Konkurrenz-Situationen und Querelen? **● ● ●**

Ist den Mitarbeitern klar, wer für welche Aufgabe zuständig ist oder werden Aufgaben und Projekte häufiger hin und her geschoben? **● ● ●**

Haben Sie das Gefühl, dass Sie die Ergebnisse der Aufgaben Ihrer Mitarbeiter kontrollieren müssen, damit sie auch wirklich ordentlich erledigt werden? **● ● ●**

Unterstützen sich die Mitarbeiter bei den täglichen Arbeiten gegenseitig? **● ● ●**

Wie kann ich weitermachen?

▶ eLearning-Tool

 **psyGA**
ein Angebot der Initiative
Neue Qualität der Arbeit

 **RWTHAACHEN**
UNIVERSITY

Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe

— In Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Jessica Lang und Dr. Anne Katrin Matyssek —

▶ **Kurs starten**

Gefördert durch:  **Bundesministerium
für Arbeit und Soziales**
aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

im Rahmen der Initiative:  **INITIATIVE
NEUE
QUALITÄT
DER ARBEIT**

fachlich begleitet durch:  **Baua:**
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Projekträger:  **BKK**

Projektleitung:

www.psyga.info/elearningtool/de

Wie kann die IKK classic Sie unterstützen?

- Seminar „gesundes Führen“
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

webinare@ikk-classic.de



Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

