

„Fit in Führung“ Gesunde Führung im Unternehmen

**Gesundheitstag der
Hamburger Wirtschaft
Handelskammer
Hamburg
18. 4. 2007**



Wer wir sind



Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH

Dipl.-Psych. Elke Rehorn

- Klinische Psychologie und Arbeits- und Organisationspsychologie
- Personalentwicklung und Weiterbildung
- praktische Gesundheitsförderung
- Wissenschaftlich fundierte Arbeitsweise
- **Schwerpunkt: Arbeits- und Gesundheitspsychologie im Unternehmen**

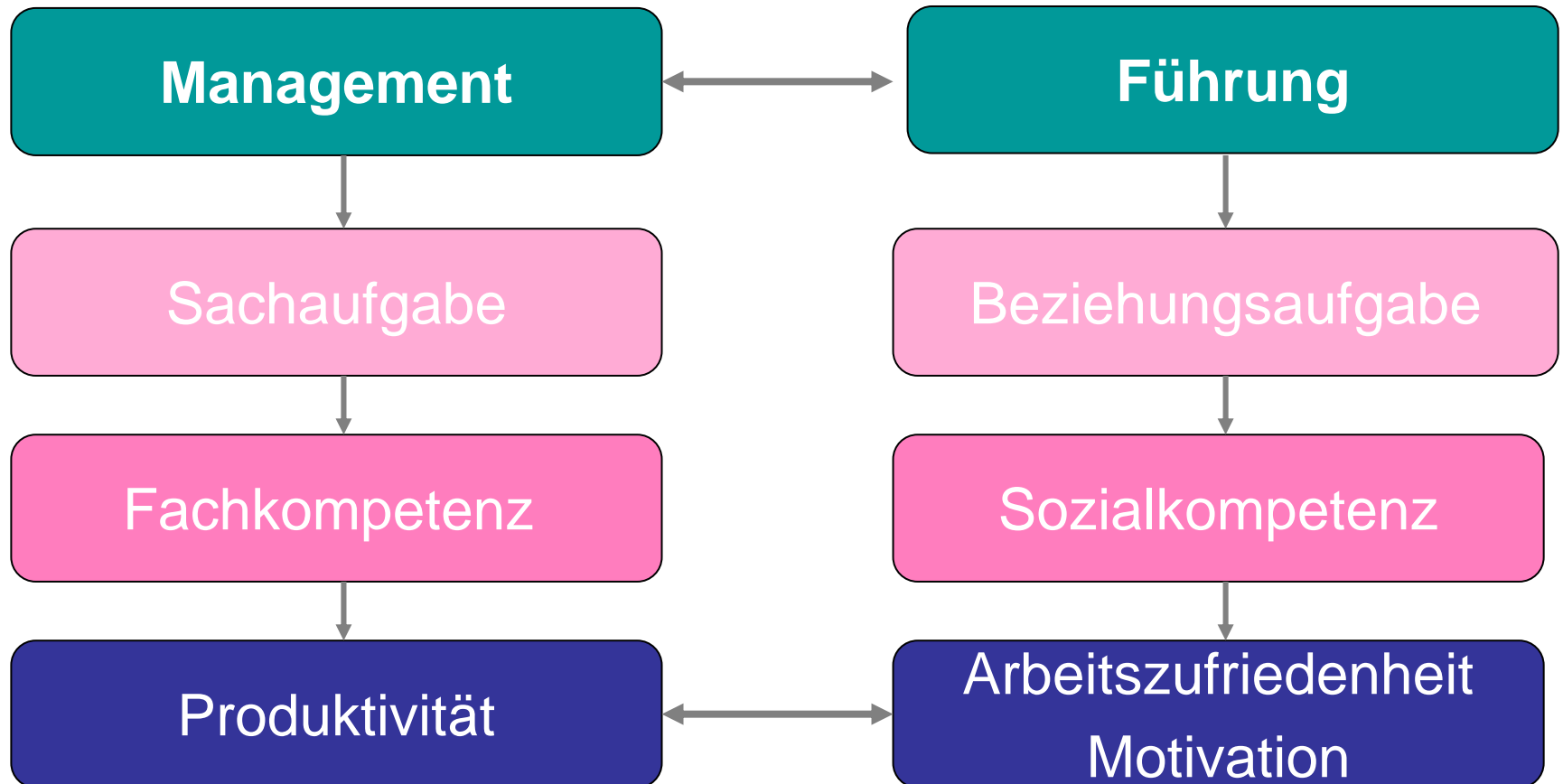
Was uns wichtig ist

- **Prävention** ist sinnvoller als Krisenmanagement!
- Betriebliche Prävention braucht eine **Unternehmenskultur** von Vertrauen und Transparenz.
- **Leistungsbereitschaft** und **Gesundheitsförderung** stellen keinen Widerspruch, sondern neue Qualität moderner Unternehmenskultur dar.
- **Gesundheitsgerechte Führung** ist der Schlüssel für eine gelungene Betriebliche Gesundheitsförderung.

Fakten zur Führung

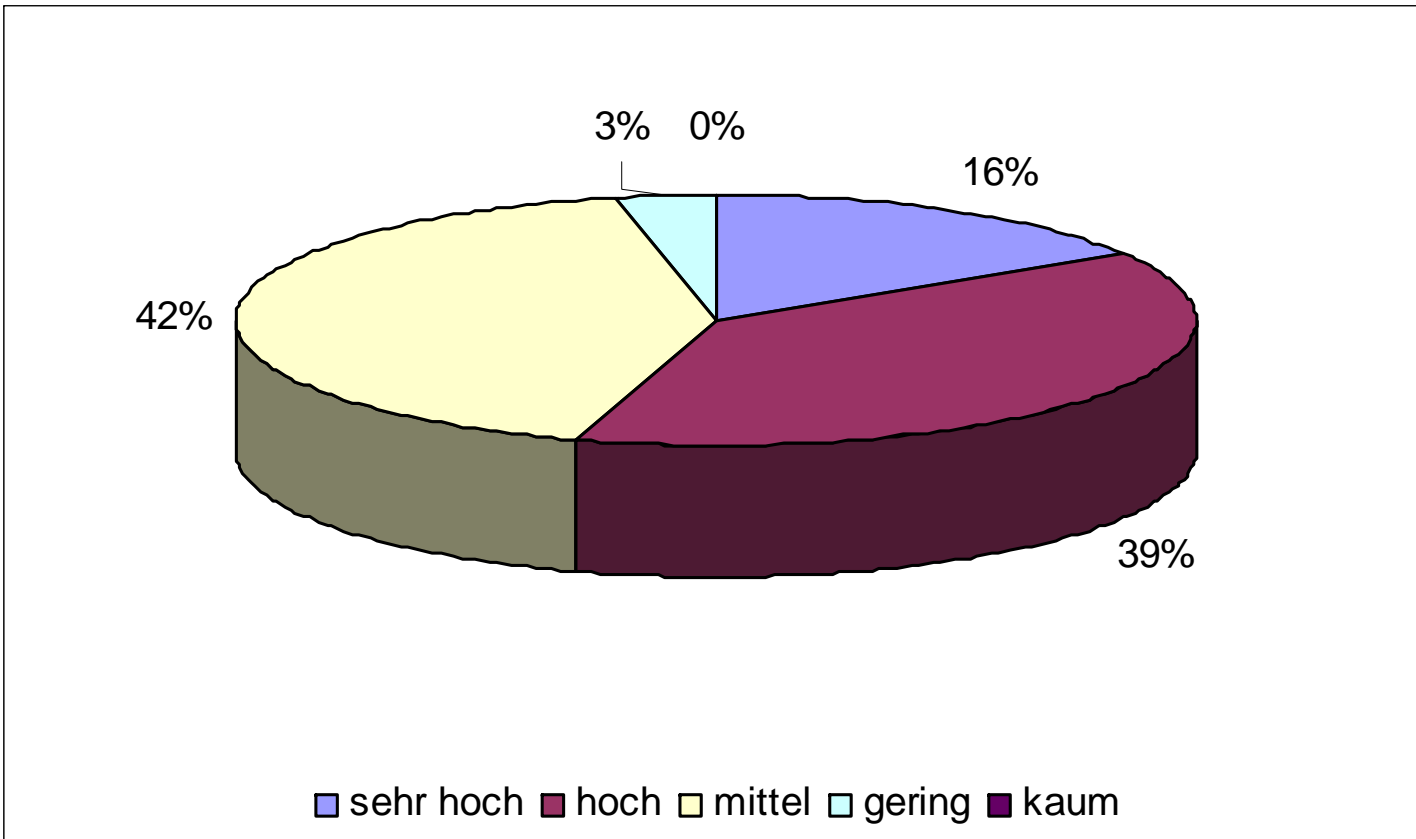
- Eindeutiger Zusammenhang zwischen **Vorgesetztenverhalten** und **Krankmeldungen**
- Positiv wahrgenommene Führung
=> Niedriger Krankenstand
- Führungsverhalten beeinflusst das Wohlbefinden der Mitarbeiter am stärksten
- **Führungskräfte nehmen ihren Krankenstand mit!**
- Investition in Gesunde Führung lohnt sich

Führungsaufgaben





Stressbelastung der Führungskräfte

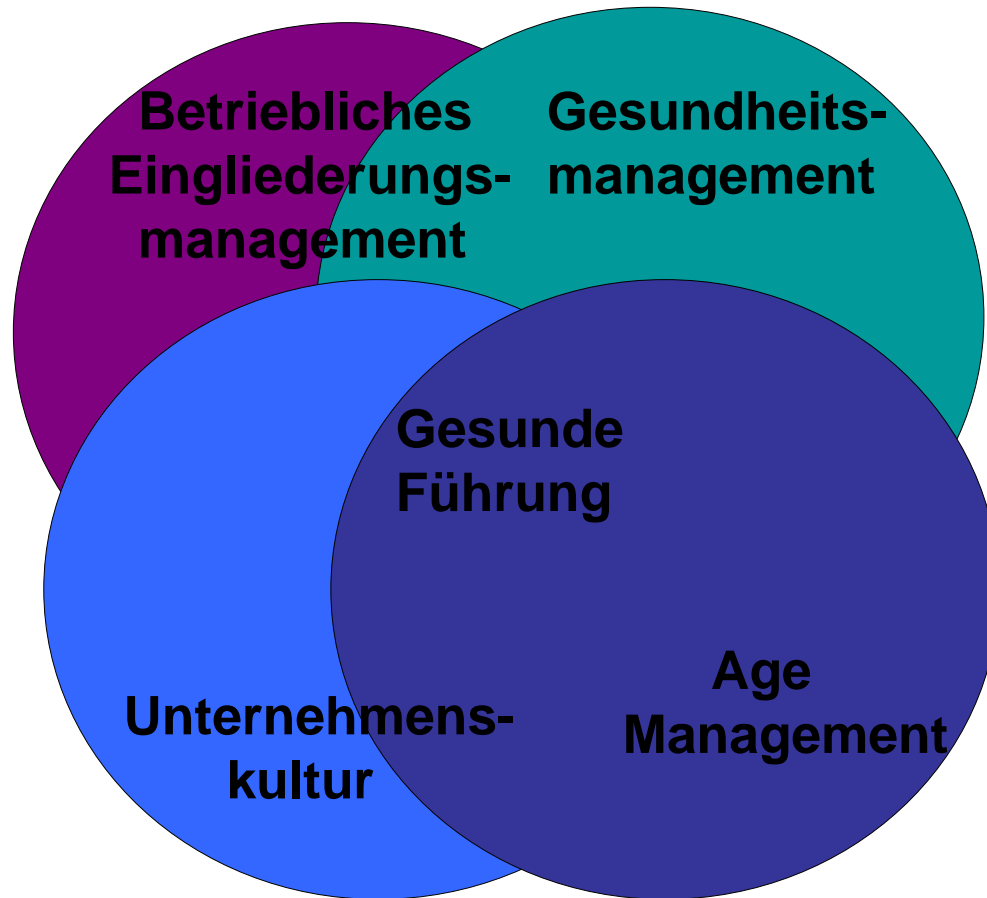


Führung: Unterstützung oder Stressfaktor?



- Informationsfluss und Transparenz?
 - Unterstützung und Feedback?
 - Konfliktkultur?
 - Betriebsklima?

Gesunde Führung im Unternehmen



Rolle der Führungskräfte beim Thema Gesundheit

- Führungskräfte haben **Vorbildfunktion**
- Führungskräfte **prägen das Klima** in ihrem Arbeitsbereich
- Führungskräfte als **Ansprechpartner** bei Gesundheitssorgen
- Führungskräfte als **Wegbereiter** für Gesundheit



Krankmachendes Führungsverhalten

- Mangelndes Interesse / keine Aufmerksamkeit
- Abwertende Kritik
- Brüllen, cholerische Anfälle
- Kritik vor versammelter Mannschaft
- Nur auf Fehler achten, fehlende Anerkennung
- Mangelnde Transparenz
- Zeitdruck machen
- Ignorieren von Stress-Symptomen
- Führung mit Druck und Kontrolle
- Anweisungen ohne Mitsprache
- Vorschläge ignorieren
- Kompetenzen entziehen

Ziele des Trainings „Gesunde Führung“

- **Informieren der Führungskräfte**
- **Sensibilisieren der Führungskräfte**, indem die Auswirkungen von Führungsverhalten erfahrbar gemacht werden
- Impulse geben für **individuellen Führungsstil**
- **Mut machen** zur Weiterentwicklung:
Gesunde Führung ist lernbar!
- **Alltagstransfer** fördern



Inhalte des Trainings

- **Zusammenhang** zwischen **Führung** und **Gesundheit**
- **Merkmale** eines **gesunden Arbeits- und Betriebsklimas**
- Auseinandersetzung mit eigenem **Führungsstil** und eigenem **Gesundheitsverhalten**
- **Anerkennung** und **Kritik** formulieren
- Erkennen von **Belastungssignalen**, Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitern
- Umgang mit **Konflikten** und schwierigen Mitarbeitern
- **Mitarbeitergespräche** in schwierigen Situationen (Integrationsgespräche, Entlassungsgespräche)
- Konkrete **Tipps** zum Führungsverhalten

Studie: Was ist gute Arbeit?

- 61 % der Befragten sagen, dass sie nie oder nur selten Anerkennung für ihre Arbeit bekommen.
- 48 % beklagten zu wenig soziale Unterstützung durch ihre Vorgesetzten.
- 61 % haben keine oder wenig Einflussmöglichkeiten auf die Arbeit.

Was ist gesundheitsgerechter Führungsstil?

- Zeit für Mitarbeiter: ca. 1/3 der Arbeitszeit für Kommunikation!
- Guter Umgangston
- „Sich kümmern“ um das Befinden der Mitarbeiter
- Anerkennung und Lob!
- Informationspolitik und Transparenz
- Selbstbild als Führungskraft: Partner auf dem Weg zur gemeinsamen Zielerreichung
- Führungskraft Vorbild und Persönlichkeit
- Auf die eigene Gesundheit achten

Arbeitsbereich gesund gestalten

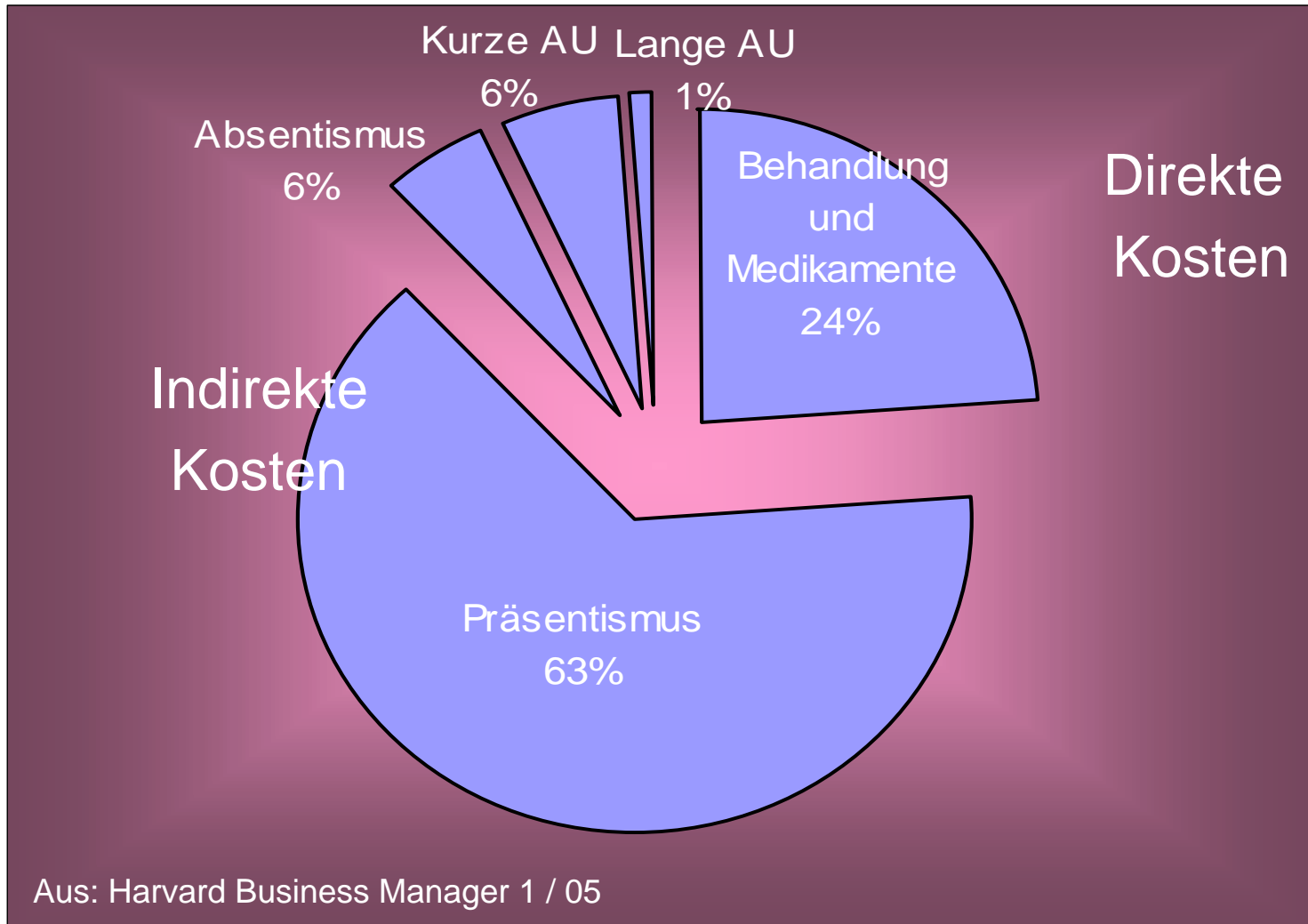
- Nichtraucher-Büros
- Bewegungsmöglichkeiten schaffen
 - Bürogestaltung
 - Pausengymnastik
 - Betriebssport
- Gesundes Essen bereitstellen
- Arbeitsabläufe stressarm gestalten
- Kontakte fördern und pflegen



Führungsaufgaben beim Umgang mit psychischen Störungen

- **Wahrnehmen**, aufmerksam sein
- Mitarbeiter unter vier Augen **ansprechen**, nach Problemen und Lösungen fragen
- Verhaltensauffälligkeiten benennen, **Konsequenzen** aufzählen, **Vereinbarungen** treffen
- Ggf. an **Betriebsarzt** verweisen
- Ggf. nach **Stufenplan** vorgehen
- Ggf. **von der Arbeit entfernen** bei Selbst- oder Fremdgefährdung (Missbrauch)

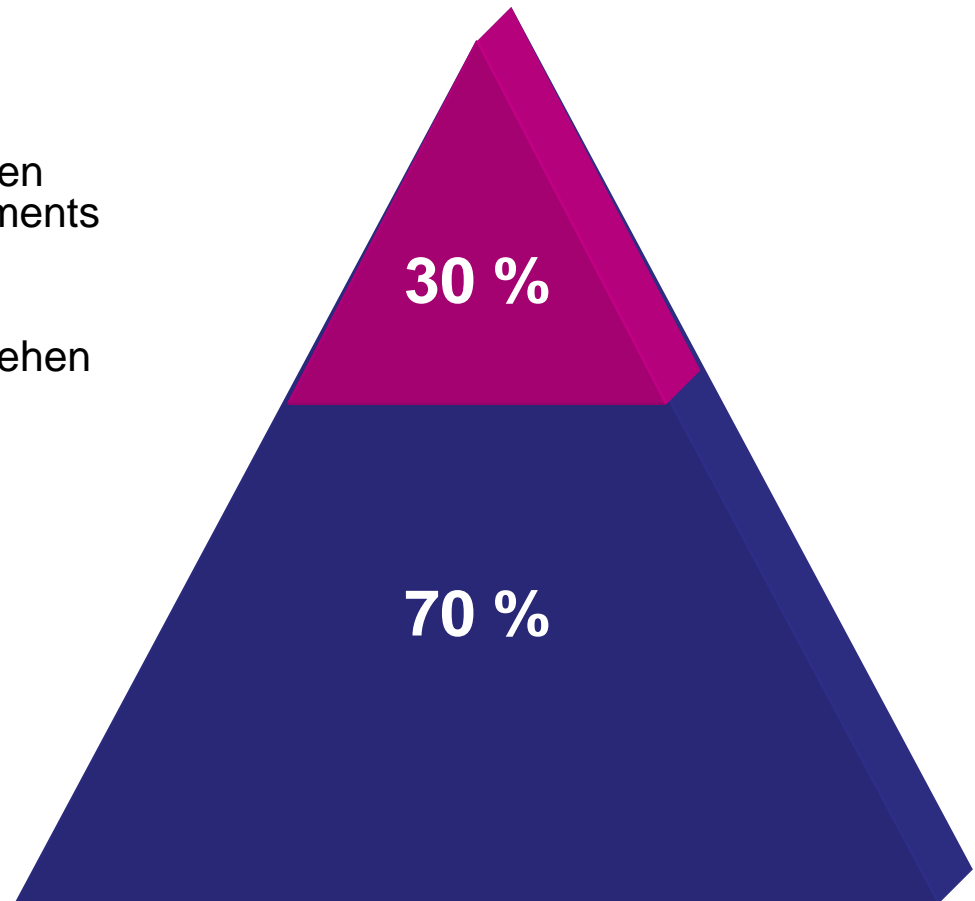
Versteckte Kosten



Aus: Harvard Business Manager 1 / 05

Prävention von Fehlzeiten durch gesunde Führung

- **Maßnahmen zur Fehlzeitenreduzierung**
 - Einführung eines systematischen Wiedereingliederungsmanagements
 - Schulung der Vorgesetzten in Gesprächsführung
 - Datenanalysen, gezieltes Vorgehen
- **Präventive Maßnahmen zur Erhöhung der Anwesenheit**
 - Gesundheitsförderung
 - Sensibilisierung und Training der Führungskräfte als Schlüsselpersonen



Gesundheit lohnt sich!

- Gesundheitsförderungsprogramme können die **Fehlzeiten** um 12 – 36 % senken.
- Die mit Fehlzeiten verbundenen **Kosten** lassen sich um 34 % senken.
- **Kosten-Nutzen-Verhältnis:** ROI von 1 : 2,5 bis zu 1 : 10,1.
- **Investitionen in Gesundheit amortisieren sich demzufolge vielfach!**

Für ein durch und durch gesundes Unternehmen!

DIPL.-PSYCH. JULIA SCHARNHORST
SCHULSTR. 21
22880 WEDEL

FON: 0 41 03 / 70 18 – 140
E-MAIL: info@h-p-plus.de
www.h-p-plus.de

DIPL.-PSYCH. ELKE REHHORN
LUTTEROTHSTR. 28E
20255 HAMBURG

FON: 0 40 / 32 52 77 30
E-MAIL: info@elke-rehorn.de
www.elke-rehorn.de