

GESUNDE FÜHRUNG

FÜR ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE, DENEN GESUNDHEIT AM HERZEN LIEGT

Kaluza et al. (2020) integrieren verschiedene theoretische Perspektiven, um die wechselseitige Beziehung zwischen Führungsverhalten und dem eigenen Wohlbefinden von Führungskräften zu erklären. Dabei unterscheiden sie zwei Richtungen:

Von Wohlbefinden zu Führungsverhalten

Von Führungsverhalten zum Wohlbefinden

Kaluza et al. (2020) zeigen - Führung ist keine Einbahnstraße:

- Konstruktive Führung ist positiv mit dem Wohlbefinden verbunden.
- Destruktive Führung ist negativ mit dem Wohlbefinden verbunden.
- Beziehungsorientierte Führung ist nicht stärker mit dem Wohlbefinden assoziiert als veränderungs- und aufgabenorientierte Führung
- Aktiv destruktive Führung steht in stärkerem Zusammenhang mit dem Wohlbefinden als passive Führung
- Positives Wohlbefinden ist stärker mit konstruktiver als mit destruktiver Führung verbunden und negatives Wohlbefinden ist stärker mit destruktiver als mit konstruktiver Führung verbunden
- Langfristiges Wohlbefinden steht in stärkerem Zusammenhang mit Führung als kurzfristiges Wohlbefinden (Nur beim konstruktiven Führungsstil)
- Das berufsbezogene Wohlbefinden ist stärker mit Führung verbunden als das allgemeine Wohlbefinden (Nur beim konstruktiven Führungsstil)

Impuls Reflexion

SelfCare - Gesundheit beginnt bei mir

- Gesundheitorientiertes Führen beginnt mit einer ehrlichen Selbstbeobachtung:
 - Ich merke sofort, wenn mit mir gesundheitlich etwas nicht stimmt.
 - Es ist mir wichtig, die gesundheitlichen Belastungen an meinem Arbeitsplatz zu mindern und Risiken abzubauen.
 - Ich weiß, wie ich übermäßiger Belastung vorbeugen kann.
 - Ich versuche, meine Belastungen zu reduzieren, indem ich die eigene Arbeitsweise optimiere (z. B. Prioritäten setzen, für ungestörtes Arbeiten sorgen, Tagesplanung).
- Eigencheck: Was raubt Energie? Was gibt sie zurück?
 - Was genau löst Stress aus? Bsp. Zeitdruck? Konflikte?
 - Was gibt mir Kraft? Bsp. Sport? Sozialer Austausch? Rückzugszeiten?

Franke & Felfe (2011); Pundt & Felfe (2017)

Quellen:

Franke, F., Felfe, J. (2011). Diagnose gesundheitsförderlicher Führung – Das Instrument „Health-oriented Leadership“. In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klöse, J., Macco, K. (eds) Fehlzeiten-Report 2011. Fehlzeiten-Report, vol2011. Springer, Berlin, Heidelberg.

https://doi.org/10.1007/978-3-642-21655-8_1

Kaluza, Boer et al. (2020): Leadership behaviour and leader self-reported well-being: A review, integration and meta-analytic examination.

Pundt, F., Felfe, J. (2017). Health-oriented Leadership. Instrument zur Erfassung gesundheitsförderlicher Führung: Manual. Hogrefe.

<https://openhsu.ub.hsu-hh.de/handle/10.24405/6483>

GESUNDE FÜHRUNG

FÜR ALLE FÜHRUNGSKRÄFTE, DENEN GESUNDHEIT AM HERZEN LIEGT

Wegge et al. zeigen:

Führung wirkt nicht nur durch direkte Kommunikation!

Gesundheitsförderliche Führung wirkt durch Beziehungsqualität, Struktur, Beteiligung, Vorbildverhalten und Kultur.

Gesundheitsförderung ist **Dein** Ergebnis beim Pflegen dieser 5 Pfade:

Führung wirkt auf Mitarbeitende – die 5 Wirk-Pfade (Wegge et al., 2014)

- **Personenbezogenes Handeln:** Förderung der Gesundheit des Individuums
- **Systembezogenes Handeln:** Förderliche Strukturen für Mitarbeitende
- **Pufferndes Handeln:** Abschwächung von Stressoren / Förderung der Ressourcen
- **Klimagestaltung & Identität:** „Wir“-Gefühl & gesundheitsförderliches Klima
- **Modellverhalten:** Vorleben gesundheitsförderlichen Verhaltens



Bild: Shutterstock

Quelle:

Wegge et al. (2014): Leader behavior as a determinant of health at work: Specification and evidence of five key pathways. Shutterstock. (o.J.). Startseite. <https://www.shutterstock.com/de/>