

GESUND FÜHREN LEICHT GEMACHT



Wieso wird gesundheitsorientierte Führung relevant? (Rudolph et al., 2020)



Gesunde Mitarbeitende arbeiten effizienter, haben eine geringere Kündigungswahrscheinlichkeit, haben eine höhere Arbeitszufriedenheit und würden eher die Extrameile gehen. Es zeigt sich, dass soziale Unterstützung, vor allem durch die Führungskraft, einen starken Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden hat.

Vor allem psychische Belastungen treten am Arbeitsplatz vermehrt auf und der Erhalt der Gesundheit der Mitarbeitenden rückt in den Fokus.

Es stellt sich daher die Frage, welche Rolle Führungskräfte bei der Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden spielen können.

Was kennzeichnet gesundheitsorientierte Führung (im Vergleich zu anderen Führungsstilen)?

Gesundheitsorientierte Führung zeichnet sich dadurch aus, dass Führungskräfte gezielt und bewusst das **körperliche, psychische und soziale Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden** fördern. Im Vergleich zu klassischen Führungsstilen (z.B. transformational) liegt der Fokus explizit auf **Gesundheitsaspekten** und nicht nur auf Leistung, Motivation oder Zielerreichung.

(Rudolph et al., 2020; Tautz et al., 2022)

Bestandteile gesundheitsorientierter Führung (Franke & Felfe, 2011)

Kernmerkmale gesundheitsorientierter Führung (Rudolph et al., 2020)

SelfCare: Umgang (von FK oder MA) mit der eigenen Gesundheit

StaffCare: Umgang der FK mit der Gesundheit der MA

zentrale Dimensionen:

- Wichtigkeit/Wert
 - Achtsamkeit/Bewusstsein
 - Verhalten
- Bewusstes Thematisieren und Priorisieren von Gesundheit und Wohlbefinden
 - FKs agieren als Vorbilder für gesundes Verhalten
 - Kommunikation über die Bedeutung von Erholung
 - Förderung einer gesundheitsorientierten Unternehmenskultur
 - Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen

Welche Zusammenhänge bestehen zwischen gesundheitsorientierter Führung und Gesundheit?

Bei Mitarbeitenden (MA)

- Reduktion Stress, Erschöpfung, Burnout
- Geringere psychosomatische Beschwerden
- Höhere Arbeitszufriedenheit & Engagement
- Höheres Wohlbefinden
- Verbesserte Erholungsfähigkeit
- Weniger Work-Life Konflikte

Bei Führungskräften (FK)

- Selbstfürsorge der FK stärkt ihr gesundheits-förderliches Verhalten gegenüber MA & deren Gesundheit (indirekter Zusammenhang)
- Vorbildverhalten der FK verbessert Verhalten & somit Gesundheit der MA (direkter Zusammenhang)
- Weniger Stress & bessere Erholung

(Franke & Felfe, 2011; Pischel et al., 2023; Rudolph et al., 2020)

Wie können Führungskräfte konkret gesundheitsorientierte Führung im Alltag umsetzen?

Wertschätzung und Kommunikation	• Anzeichen von Überlastung frühzeitig erkennen und offen ansprechen • Informelle Gespräche ermöglichen, besonders im Homeoffice • Feedback regelmäßig einholen und geben
Vorbildfunktion (SelfCare)	• Eigenes gesundheitsbewusstes Verhalten zeigen (z. B. Pausen, Sport, klare Arbeitszeiten) • Inkongruentes Verhalten vermeiden (z. B. selbst krank arbeiten, aber anderen Ruhe empfehlen)
Gesunde Arbeitsbedingungen gestalten (StaffCare)	• Faire Aufgabenverteilung, klare Rollen, Entscheidungsspielräume schaffen • Belastungen reduzieren (z. B. durch Priorisierung, Pausen, Fokuszeiten) • Arbeitszufriedenheit fördern durch Entwicklungsmöglichkeiten und Anerkennung
Gesundheitsförderliche Führungskultur etablieren	• Gesundheitsförderung thematisieren und organisational verankern (z. B. Infoveranstaltungen, BGF-Angebote) • Coaching, Reflexion und HoL-Instrumente zur Weiterentwicklung nutzen
Individuelle Unterstützung bieten	• Mitarbeitende ermutigen, über Belastungen zu sprechen • Bei Bedarf auf professionelle Hilfsangebote verweisen

(Rudolph et al., 2020; Open AI, 2025)

Key Message



Effektive gesundheitsorientierte Führung braucht sowohl Selbstfürsorge der Führungskraft als auch Unterstützung für Mitarbeitende. Inkonsistenz in diesen Bereichen kann die Gesundheit der Mitarbeitenden verschlechtern.