

Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden – Stressreport Deutschland 2012

Alte „neue“ Erkenntnis: Sowohl das körperliche als auch das psychische Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiter hängt von Ihrem Verhalten ab und deren Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit kann dadurch gefördert oder reduziert werden.

Um einer Reduktion vorzubeugen, spielt die Nutzung der „Ressourcen“ eine entscheidende Rolle. Darunter versteht man hauptsächlich zwei Faktoren.

- Der eine ist die Gewährung eines größtmöglichen Handlungsspielraums durch Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten.
- Der zweite ist die soziale Unterstützung Ihrer Mitarbeiter, die sich in Anerkennung, Wertschätzung und größtmöglicher Hilfestellung ausdrückt.

Bei „unterstützenden“ Chefs gibt es signifikant weniger Gesundheitsbeschwerden bei den Mitarbeitern. Insbesondere akute Herz-Kreislauf-Erkrankungen können Resultat eines mangelhaften Führungsverhaltens sein. Je länger ein Mitarbeiter darunter zu leiden hat, umso höher das Risiko einer Erkrankung. Die dem „Stressreport“ zugrunde liegenden Befragungen zeigen, dass aber noch in vielen Unternehmen die relevanten Erkenntnisse im Geschäftsalltag zu wenig umgesetzt werden. In einer der Befragungen gaben 34 % an, durch das Verhalten ihres Vorgesetzten beeinträchtigt zu sein.

Und Sie als Führungskraft? In der Studie zeigte sich, dass trotz relativ großer Handlungsspielräume, die Sie als Chef/Führungskraft haben, „häufiger, starker Termin- und Leistungsdruck“ mit einer erhöhten Anzahl von Beschwerden zusammenhängt. Weiter werden „Störungen und Unterbrechungen“ und die „gleichzeitige Betreuung verschiedener Aufgaben“ als Gründe für Beschwerden genannt.

Als regelmäßiger Leser von „GesundheitLernen“ auf meiner Website kennen Sie das Thema seit langem. Ganzheitliches Gesundheitscoaching begnügt sich nicht mit der Behandlung von Symptomen. Denn Therapien greifen nicht, wenn die Gründe für die Symptome weiter bestehen. Es gilt zunächst, die individuellen Ursachen herauszufinden und abzustellen.

- Wie können Sie mehr zeitliche Freiräume schaffen?
- Woher genau kommt der Leistungsdruck? Ist „Mann“ oder „Frau“ ggf. selbst Verursacher?
- Wie kann man die Bedingungen optimieren, um konzentriert und am Stück an einem Thema zu arbeiten?
- Wie kann man die Mitarbeiter so unterstützen, dass sie kein „zusätzlicher“ Stressfaktor werden, weil sie unzufrieden sind oder wegen Krankheit ausfallen?

Fazit aus der Studie und aus meiner eigenen Erfahrung mit Klienten:

Je mehr Sie als Chef/ Führungskraft Ihrer eigenen Person Aufmerksamkeit und Wertschätzung im Geschäftsalltag entgegen bringen, umso leichter vermeiden Sie bei sich gesundheitliche Beschwerden. Durch Empathie gegenüber Mitarbeitern können Sie Zielvorgaben klarer formulieren, Feedback konstruktiver gestalten und mögliche Barrieren entdecken und abbauen.

Die gesamte Studie können Sie hier downloaden:

http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?_blob=publicationFile&v=4