

Health-oriented Leadership

Gesundheitsförderliche Führung diagnostizieren und umsetzen

Wissen Sie wie die Mitarbeitergesundheit und das Führungsverhalten der Führungskräfte in Ihrem Unternehmen zusammenhängen?

Führungskräfte nehmen maßgeblich Einfluss auf die Mitarbeitergesundheit.

Außerdem stehen Führungskräfte und Mitarbeiter vor neuen Anforderungen, die mit Themen wie z. B. Digitalisierung, altersgemischten Teams und flexiblen Arbeitszeiten einhergehen.



Uns als Beratern ist es daher wichtig Ihr Unternehmen passgenau und individuell zu unterstützen. Deshalb stützen wir uns auf neueste Forschung und verwenden ein Konzept, das sowohl qualitative als auch quantitative Analysen miteinander verbindet, um Ihnen bei genau *Ihren* Entwicklungsfeldern eine Unterstützung sein zu können.

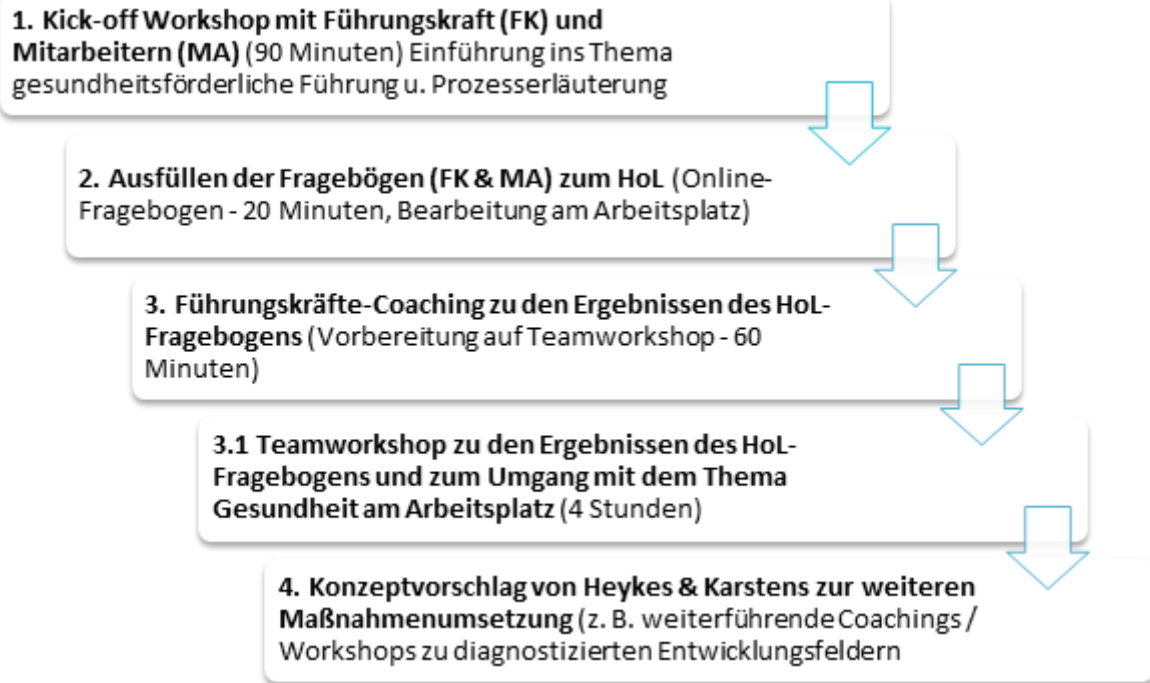
Der Ansatz des Health-oriented Leadership (HoL) umfasst einen mehrstufigen und individuellen Prozess mit mehreren Interventionsebenen wie der Verhaltensebene oder der strukturellen Ebene. Gleichzeitig werden die unterschiedlichen Perspektiven von Führungskraft und Mitarbeiter berücksichtigt, um Führungskräfte bei der Umsetzung von gesundheitsförderlicher Führung ganzheitlich und optimal zu unterstützen. Durch den Einsatz eines wissenschaftlich fundierten Fragebogens, der von der Forschergruppe um Prof. Dr. Jörg Felfe entwickelt wurde, entsteht eine gewinnbringende Verknüpfung von wissenschaftlichen Erkenntnissen und ganzheitlichem Praxisbezug, um Ihrem Unternehmen den größtmöglichen Nutzen aus beiden Bereichen zu bieten. Abschließend entwickeln wir ein Konzept zur weiteren Umsetzung Ihrer Entwicklungsziele, das Sie optimal bei der Implementierung von Gesundheitsmaßnahmen unterstützt.

Ziele des Prozesses:

- Führungskräfte stärken: in ihrer Verantwortung als Gestalter der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter und in der Wahrnehmung ihrer Vorbildfunktion
- Bestandsaufnahme des Gesundheitsbewusstseins bzw. -verhaltens innerhalb des Teams inkl. 180°-Feedback (Abgleich von Führungskraft- und Mitarbeitersicht)
- Reduktion von Mitarbeiterfluktuation und Krankenquote
- Langfristige Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Employer Branding
- Teilweise Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Empfehlung weiterführender Maßnahmen

Ablauf des Prozesses:

Wir begleiten Sie während des gesamten Prozesses: Vom Erstgespräch, über die Erhebung der Daten bis hin zur Auswertung und Umsetzung der Ergebnisse unterstützt Sie ein ausgebildetes und wissenschaftlich, sowie praktisch erfahrenes Team. Dabei entscheiden stets Sie über den Fortgang des Prozesses, den Sie modular nach Ihren Bedürfnissen gestalten können.



Bei Fragen kommen Sie gerne auf uns zu. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

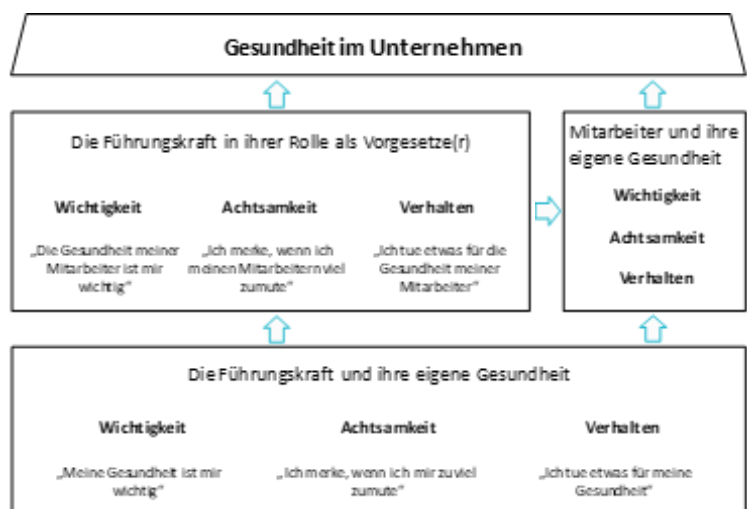
Wissenschaftlicher Hintergrund zum Health-oriented Leadership

Die Anforderungen der gesundheitsförderlichen Führung an Vorgesetzte gewinnen gerade vor dem Hintergrund der eingeführten Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung besondere Bedeutung. Forscher gehen davon aus, dass die psychische Gesundheit von Beschäftigten in Zukunft immer häufiger als Kriterium guter Führung herangezogen werden wird (Felfe, Ducki & Franke, 2014).

Der von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg entwickelte und bereits vielfach praxiserprobte Ansatz des Health-oriented Leadership (HoL, Franke & Felfe, 2011) bildet den Prozess der gesundheitsorientierten Führung auf vier Ebenen ab:

- die *direkte Einflussnahme* der Führungskraft auf die Gesundheit der Mitarbeiter durch ihre Kommunikation und ihr Verhalten den Mitarbeitern gegenüber
- die *indirekte Einflussnahme* der Führungskraft auf die Arbeitsumgebung und die Arbeitsweise der Mitarbeiter über Strukturen und Hierarchie und damit deren Belastungs- und Zufriedenheitsniveau am Arbeitsplatz
- die *eigene Gesundheitsbelastung* der Führungskraft, die das Weitergeben von Ressourcen beeinflusst
- die *Vorbildfunktion* von Führung in Bezug auf das eigene Gesundheitsverhalten und im Hinblick auf der Durchführung von Gesundheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz

Da diese Ebenen sich gegenseitig beeinflussen, bietet der Einsatz des zum HoL entwickelten Fragebogens die optimale Gelegenheit verschiedene Facetten der Gesundheit (Wichtigkeit, Achtsamkeit und Verhalten) mit unterschiedlichen Ebenen der Gesundheitsbeeinflussung (eigene Gesundheit und Mitarbeitergesundheit) und divergierenden Sichtweisen (Sicht der Führungskraft, Sicht der Mitarbeiter) zu verknüpfen. Dadurch kann die Gesundheit im Unternehmen ganzheitlich analysiert und gefördert werden.



(Abbildung adaptiert nach Franke, Ducki & Felfe, 2015)

Literaturhinweise:

- Felfe, J., Ducki, A. & Franke, F. (2014). Führungskompetenzen der Zukunft. In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), Fehlzeitenreport 2014 (S. 139-148). Heidelberg: Springer.
- Franke, F. & Felfe, J. (2011). Diagnose gesundheitsförderlicher Führung – Das Instrument Health-oriented Leadership. In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, K. Macco (Hrsg.), Fehlzeitenreport 2011 (S. 3-13). Heidelberg: Springer.
- Franke, F., Ducki, A. & Felfe, J. (2015). Gesundheitsförderliche Führung. In J. Felfe (Hrsg.), Trends der psychologischen Führungsforschung – Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse (S. 253-263). Göttingen: Hogrefe.