



Pressemitteilung vom 12. Mai 2012

Titel: „Der macht mich noch krank“ - Führung und Gesundheit

Untertitel: Wohlbefinden, Gesundheit und Produktivität in einem Unternehmen hängen in starkem Maße von den Menschen ab, die Führungsverantwortung tragen. Sie haben Vorbildwirkung, ihr persönlicher Umgang mit den Herausforderungen des beruflichen Alltags prägt die MitarbeiterInnen. Produktives Wohlbefinden ist für alle Beteiligten ein Gewinn.

Die Führungskraft, die sich rühmt, mit verletztem Bein noch 30 km geradelt zu sein, setzt mit dieser Aussage die MitarbeiterInnen unter Druck. *Mit der Botschaft „hier musst du dich selbst überwinden, ein Indianer kennt keinen Schmerz“ ist für viele – auch für die Führungskraft selbst - der Weg in die Burnout Falle vorgezeichnet* – weiß Maga Helga Gumpmaier aus ihrer Coaching- und Supervisionspraxis zu erzählen.

Wer glaubt „nicht geschimpft sei schon genug gelobt,“ unterschätzt die Wirkungen einer wertschätzenden und anerkennenden Haltung und Kommunikation zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen, sowie des generellen sozialen Klimas auf das Wohlbefinden und damit auf die Produktivität von MitarbeiterInnen. „Wir wissen mittlerweile aus finnischen Langzeituntersuchungen“, so Mag. Wilhelm Baier, der zahlreiche Unternehmen und Führungskräfte begleitet um gesund zu bleiben, „dass der wichtigste Faktor für die Erhaltung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit bei älteren Mitarbeitern Wertschätzung ist.“ Speziell in Zeiten des raschen Wandels in Unternehmen ist es von großer Bedeutung Kenntnisse über gesundheitserhaltende und stressmindernde Faktoren zu haben.

Studien belegen den großen Einfluss, den Führungskräfte auf die Gesundheit, Motivation und Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben. Ihnen kommt eine dreifache Bedeutung zu:

1. sie wirken als Vorbild
2. sie gestalten Arbeitsbedingungen.
3. zugleich arbeiten sie selbst oft an der Grenze ihrer Belastungsfähigkeit.

Sich selbst gesund zu führen ist daher die Grundvoraussetzung, andere gesund zu führen.

„In meiner langjährigen Berufserfahrung hab ich immer wieder festgestellt, dass es oft nur ganz wenig braucht, um Menschen zu engagierter Kooperation zu bewegen: echte Aufmerksamkeit, Interesse und Wertschätzung“ meint dazu einer der Lehrgangskoaches, Ing. Robert Graf.

Daten und Fakten:

Der starke Zuwachs bei psychischen Erkrankungen ist äußerst beunruhigend. Während Krankenstände aufgrund körperlicher Erkrankungen zwischen 2007 und 2009 einen Anstieg von zehn Prozent verzeichneten, betrug die Steigerung bei den psychischen Diagnosen 22 Prozent. Krankenstände aufgrund psychischer Diagnosen dauern fast viermal so lang wie bei körperlichen Erkrankungen. Jede dritte Frühpensionierung beruht mittlerweile auf psychischen Diagnosen. Die häufigsten Diagnosen sind depressive Krankheiten, Angst- und Zwangsstörungen. Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger
<http://www.hauptverband.at>

Der Anteil psychischer Störungen liegt in Europa bei 20 Prozent aller Krankheiten, Tendenz steigend. Psychische Störungen werden bis 2020 die zweithäufigste Ursache für Arbeitsausfälle und verminderte Arbeitsfähigkeit sein. (DAK 2005).

2008 wurden österreichweit fast 2,2 Millionen Krankenstandstage durch die Krankheitsgruppe „psychiatrische Erkrankungen“ verursacht.

In Österreich gab es laut dem aktuellen Wifo-Fehlzeitenreport 2008 insgesamt ca. 38,8 Mio. Krankenstandstage. Laut Berechnungen der Wirtschaftskammer verursachen diese €7,15 Mrd. an direkten Kosten für die Betriebe.

Psychosoziale Gesundheit und Führung

Zunehmende Arbeitsverdichtung, Arbeitsüberlastung, Hektik und Termindruck sorgen dafür, dass sich immer mehr Mitarbeiter den an sie gestellten beruflichen Aufgaben nicht mehr gewachsen fühlen. Genauso können auch Unterforderung, Eintönigkeit, fehlende Kommunikation und mangelnde Information »stressen«. Oftmals fehlt es an dem Gefühl der Sinnhaftigkeit der Arbeit und Beschäftigte fühlen sich für ihr Engagement vom Arbeitgeber nicht entsprechend »belohnt« (Bertelsmann Stiftung, D und www.enterprise-for-health.org).

Untersuchungen belegen, dass gerade die Menschen besonders gefährdet sind, an Burnout und/oder Depression zu erkranken, die in gesunden Zeiten oft sehr leistungsstark, verantwortungsbewusst, loyal und ehrgeizig mit ausgeprägtem Hang zum Perfektionismus und Kontrollbedürfnis sind. Gerade solche Menschen sind anfällig für die so genannte Selbstgefährdung. Allzu oft wird in Unternehmen bewusst in Kauf genommen, dass Menschen ihre Gesundheit um des beruflichen Erfolges willen riskieren. In einer Untersuchung der AOK in Deutschland geben mehr als 70% der Befragten an krank zur Arbeit gehen, ein Drittel widersetzt sich sogar dem ärztlichen Rat dabei. CoachingklientInnen berichten lt. Gumplmaier, Graf und Baier davon auf Erholungspausen zu verzichten, 24 Stunden am Tag durch Mobiltelefone beruflich auf Abruf zu sein, am Wochenende berufliche emails abzufragen, im Urlaub zu arbeiten, länger als zehn Stunden am Tag arbeiten oder in einem hohen Ausmaß unbezahlte Überstunden leisten. Wo Bestmarken als quantitative Ziele vorgegeben werden und die Konkurrenz zwischen KollegInnen gefördert wird, ist die Gefahr der Selbstüberforderung besonders groß.

Eine Herausforderung für Unternehmenskultur und -gesundheit

Graham S. Lowe (Alberta/Kanada) stellte vier Hauptargumente heraus, warum heutzutage Unternehmer an gesünderen Arbeitsumgebungen interessiert sein sollten:

- Kostenreduzierung (Krankheits- und Arbeitsunfähigkeitskosten)
- Verbesserung des Lernens und der Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz
- Förderung einer innovativen Kultur und Erhöhung der Produktivität
- Verbesserung der Nutzung des Humankapitals, insbesondere bei alternden Belegschaften

Unternehmen, so *Graham Lowe*, neigen dazu, sich auf die gesundheitsbezogenen Fehlzeiten (Absentismus) zu konzentrieren und dabei die Tatsache außer Acht zu lassen, dass die Hauptursache für reduzierte Leistung und Produktivität heute oftmals bei den Mitarbeitern liegt, die zwar anwesend sind, aber nicht vollständig produktiv. Dieses als „Präsentismus“ bezeichnete Phänomen ist eine größere Produktivitätsbremse als der Absentismus. Auf zehn Tage pro Kopf und Jahr entgangener Arbeit durch Absentismus kommen – je nach Schätzung – nochmals zehn bis 20 Tage entgangener Arbeit bedingt durch Präsentismus, was insgesamt pro Kopf und Jahr 20 bis 30 Tage an entgangener Arbeit ausmacht (Steinke und Badura 2011)

Der einzige wirksame Weg für Organisationen, diesem Problem entgegenzuwirken, ist, in gesundheits-gerechtere Arbeitsplätze zu investieren und eine mitarbeiterfreundliche Arbeitspraxis und -umgebung zu schaffen.

Eine gesunde Organisation, so wie es *Graham Lowe* definiert, geht über die betriebliche Gesundheitsförderung hinaus und verbindet Gesundheit mit Leistung. Sie befasst sich mit individuellen gesundheitlichen Risikofaktoren und Arbeitsumgebungen. Ein gesundes Unternehmen muss ein Gleichgewicht zwischen den Kundenerwartungen, den Unternehmenszielen, den Mitarbeiterkompetenzen sowie den gesundheitlichen Bedürfnissen herstellen. Um dieses zu erreichen, sind ein Systemwechsel und die Zusammenarbeit von Arbeitsmedizin, - psychologie, Personalwesen, Organisationsentwicklung und den Führungskräften erforderlich.

Ein gesundes Unternehmen baut auf Werteorientierung und werteorientierte Unternehmensführung auf. Mitarbeiter können hier Vertrauen, Fairness und Respekt erwarten. Im Rahmen eines »psychologischen Vertrages führt in der betrieblichen Praxis vor allem gelebte Fairness zu psychologisch gesunden Arbeitsplätzen.

Gesund führen

Führungsstärke ist eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung eines gesunden Unternehmens. Die entscheidende Herausforderung für die Führung und das Management liegt in der Vertrauensarbeit für den notwendigen Wandel der Organisation. Sinnstiftende und herausfordernde Tätigkeiten, hohe Gestaltungsfreiräume und ein unterstützendes Betriebsklima gelten als die wesentlichsten Ressourcen für die Gesundheit von MitarbeiterInnen.

So sank lt. einer Studie der ETH Zürich der durchschnittliche Krankenstand um 2 Tage, wenn der Chef lobte, eigene Fehler zugab und auf Vorschläge der MitarbeiterInnen einging.

Wenn Führungskräfte an folgenden „Hebeln“ ansetzen, dann können Sie sehr bewusst zu einem gesunden Arbeitsklima beitragen:

- Freiheitsgrade geben und leben
- Aktiv kommunizieren und soziale Unterstützung leben und fördern
- Sich selbst abgrenzen und Abgrenzung ermöglichen
- Für Klarheit und Transparenz sorgen
- Eigene Prioritäten vorleben
- Die Grenzen der eigenen Steuerungsfähigkeit anerkennen und Druck reduzieren

Führungskräfte müssen sich den folgenden Fragen widmen:

- Wie sieht die Vision eines gesunden Unternehmens aus?
- Welche Werte unterstützen diese Vision?
- Welches Umfeld bildet diese Werte ab und stellt sicher, dass diese Werte auch gelebt werden können?
- Wie können Führungskräfte den Wandel tragen und unterstützen?

Bei kostenlosen Infoabenden neuen Lehrgang kennenlernen

Die **AGB- Akademie für Gruppe und Bildung** hat einen Lehrgang entwickelt, in dem alle relevanten Fragen zum Thema „Gesund führen“ behandelt werden. Jede Führungskraft erhält in einem persönlichen Coaching alle nötigen Schritte für die aktive Umsetzung im eigenen Wirkungsbereich.

Dieser Lehrgang richtet sich an alle **Menschen in Führungsverantwortung**:

UnternehmerInnen, Selbständige, GeschäftsführerInnen, Bereichs-, Abteilungs-, Teamleiter, Schichtführer, ProjektleiterInnen, HR-ManagerInnen, PersonalentwicklerInnen, BGF/BGM-Verantwortliche.

Er besteht aus 4 Modulen á 2,5 Tagen und startet im Dezember 2012:

- Modul 1: Mich selbst gesund führen
- Modul 2: Meine MitarbeiterInnen gesund führen
- Modul 3: Die gesunde Organisation
- Modul 4: Raum für gesunde Entwicklung

Durchgeführt wird der Lehrgang von drei erfahrenen Arbeitspsychologen, Wirtschaftscoaches und LebensberaterInnen mit langjährigem Erfahrungshintergrund in Wirtschaft, Politik und öffentlicher Verwaltung.

Der Lehrgang wird mit einem AGB-Zertifikat im Juni 2013 abgeschlossen. Die Investition beträgt € 3.500,- zzgl. 20 % MwSt. inkl. 3 Coachingeinheiten für jede(n) TeilnehmerIn. Für soziale und caritative Einrichtungen gelten Sonderkonditionen.

Kostenlose Infoabende dazu:

Wien: 18.6.2012, Hütteldorferstr.81b, 1150 Wien (Praxis Trainingskompetenz Ina Biechl)

Salzburg: 26.6.2012, Heffterhof

Graz: 3.10.2012

Innsbruck: 24.10.2012

Nachfragen an:

Ing. Robert Graf

Unternehmensberater, Coach, Trainer, Lebens- und Sozialberater u.S.

1230 Wien, Pfitznergasse 3/5

Tel. 0664/4156570

coaching@robert-graf.at

www.robert-graf.at

Mag. Helga Gumplmaier

Soziologin, Lebens- und Sozialberaterin, Coach, Trainerin, Supervisorin

4893 Zell am Moos

Ahornweg 8

h.gumplmaier@agb-seminare.at

www.lebenundraum.at

Mag. Wilhelm Baier

Arbeitspsychologe, Coach, Trainer

5020 Salzburg

Maxglaner Hauptstraße 21/2

0699/11037388

Baier.wilhelm@arbeitspsychologie.com

www.gesundarbeiten.com