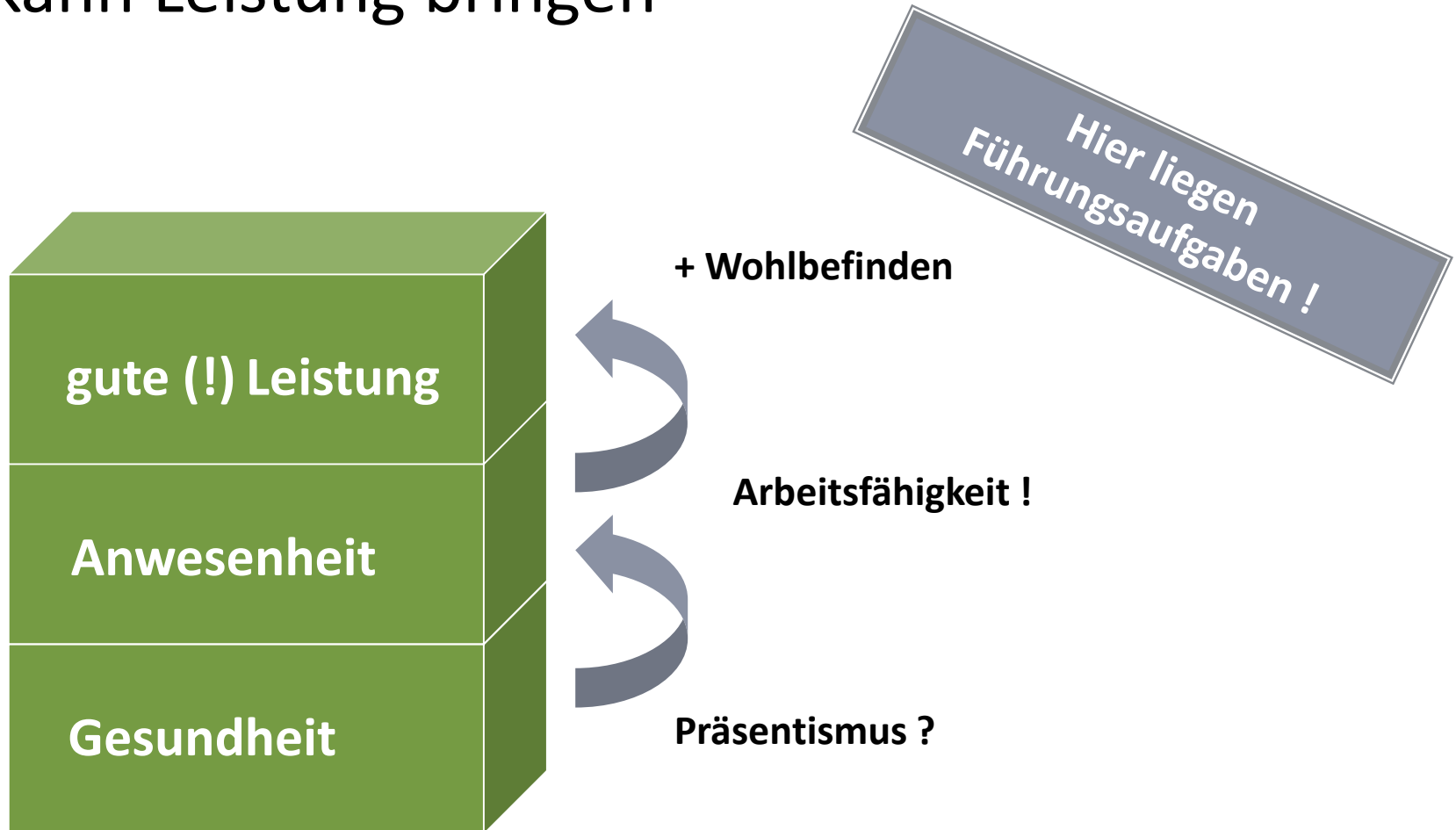


Zusammenhänge + Zahlen / Daten / Fakten

Auswirkungen von Führungsverhalten auf Wohlbefinden und Gesundheit

Nur wer anwesend ist, kann Leistung bringen

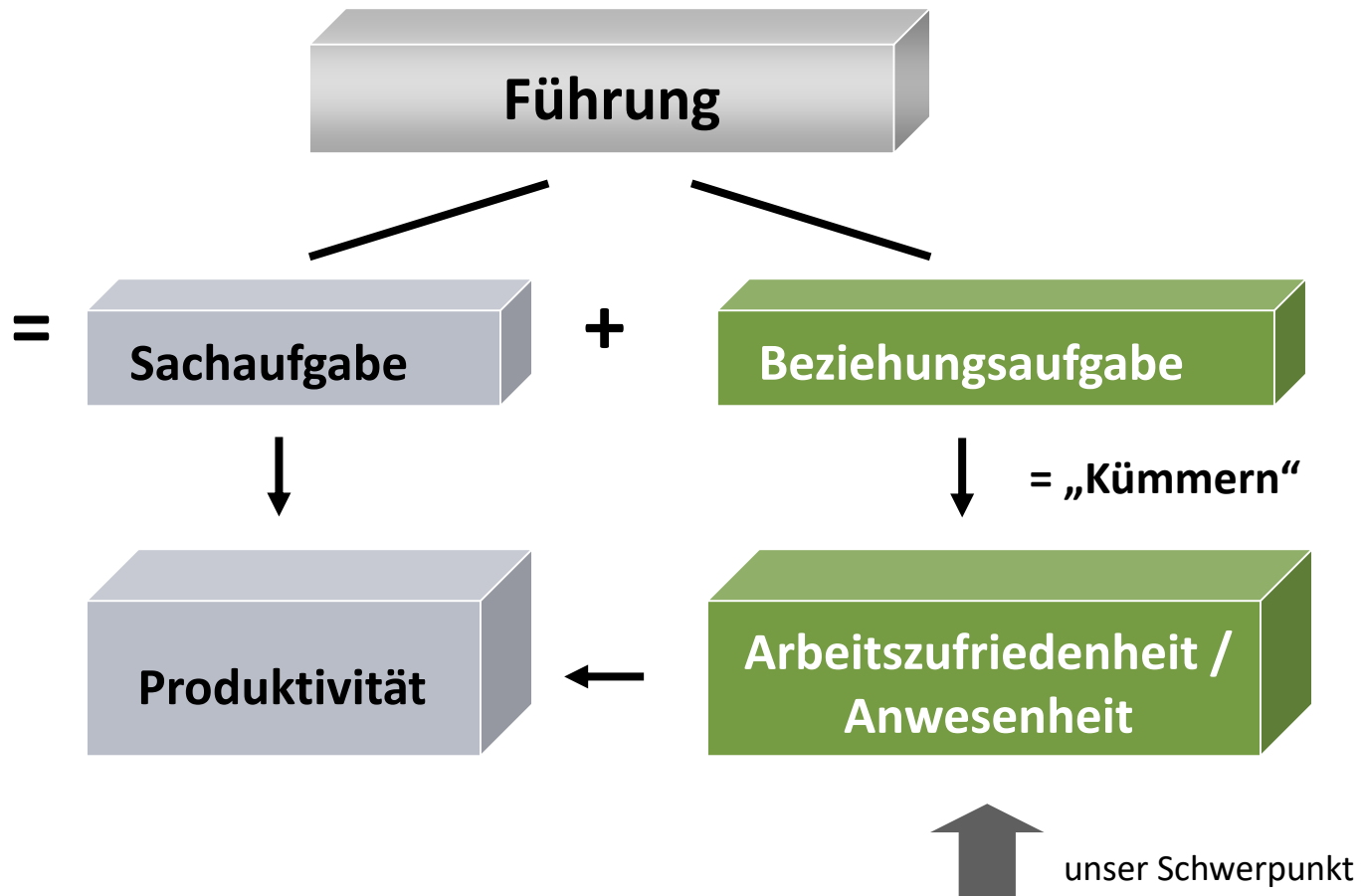


Anwesenheit ist aber nur die GRUNDVORAUSSETZUNG für Leistung!

Aufgaben der Führungskraft



nach "Fehlzeiten-Papst" Prof. Nieder (2009)



Die Beziehungsaufgabe ...



wird oft nicht als solche gesehen



Karikatur von Thomas Platzmann ©

Je schlechter das Betriebsklima, desto mehr Menschen leiden unter Rückenschmerzen.

AOK-Studie,
Stichprobengröße:
über 20.000

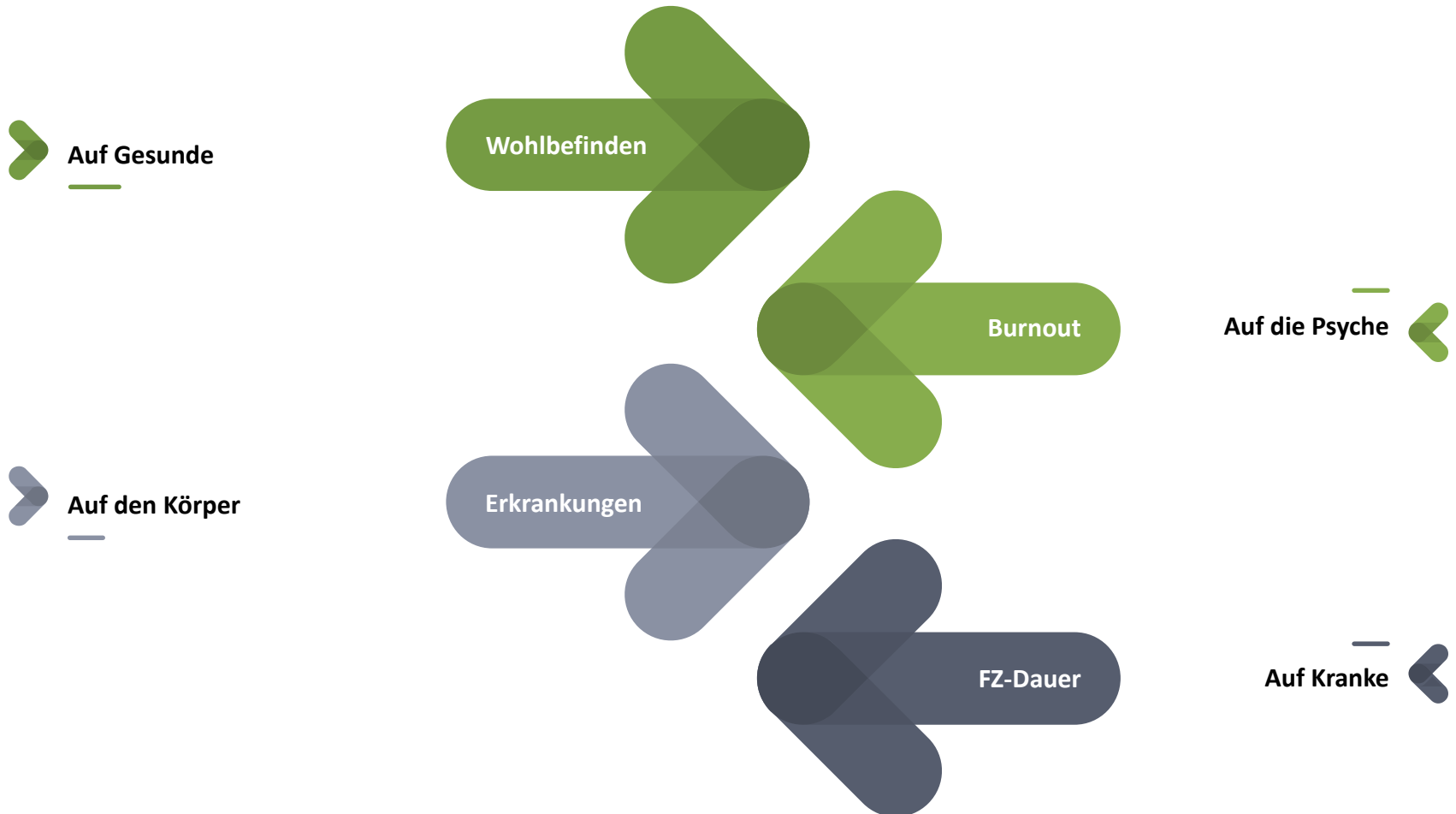
Die sogenannte VW-Studie



... gab es offiziell nie, wurde tatsächlich aber in mehreren Unternehmen bestätigt

Können
Führungskräfte
krankmachen?

Belege für den Einfluss der Führungskraft



Belege für den Einfluss der Führungskraft



Auf Gesunde

Zusammenfassung von über 150 Studien:
Führungskräfte haben einen gravierenden Einfluss
aufs Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden
allgemein, und auf deren emotionale Erschöpfung
im Besonderen

Montano, Reeske, Franke, & Hüffmeier, 2017

Wohlbefinden

Wenn eine Führungskraft einen Burnout
hat, steigt das Burnout-Risiko der
Mitarbeitenden sechs Monate später

Huang, Wang, Wu & You, 2016

Burnout

Auf die Psyche



Auf den Körper

31% der MA zeigen Fehlzeiten > 2 Wochen,
wenn die Unternehmenskultur
(operationalisiert u.A. als Lob) als schlecht
(vs. 16,7% bei "gut") empfunden wird

Fehlzeiten-Report 2016

Erkrankungen

Führungskräfte können bei
Langzeit-Kranken die Rückkehr
beschleunigen und erleichtern
und im DS 21.000 Euro sparen.

Schreuder et al., 2013

FZ-Dauer

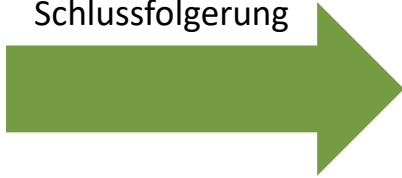
Auf Kranke



Belege gibt es viele

Die Studien belegen, was wir ohnehin alle wissen. Und jetzt?

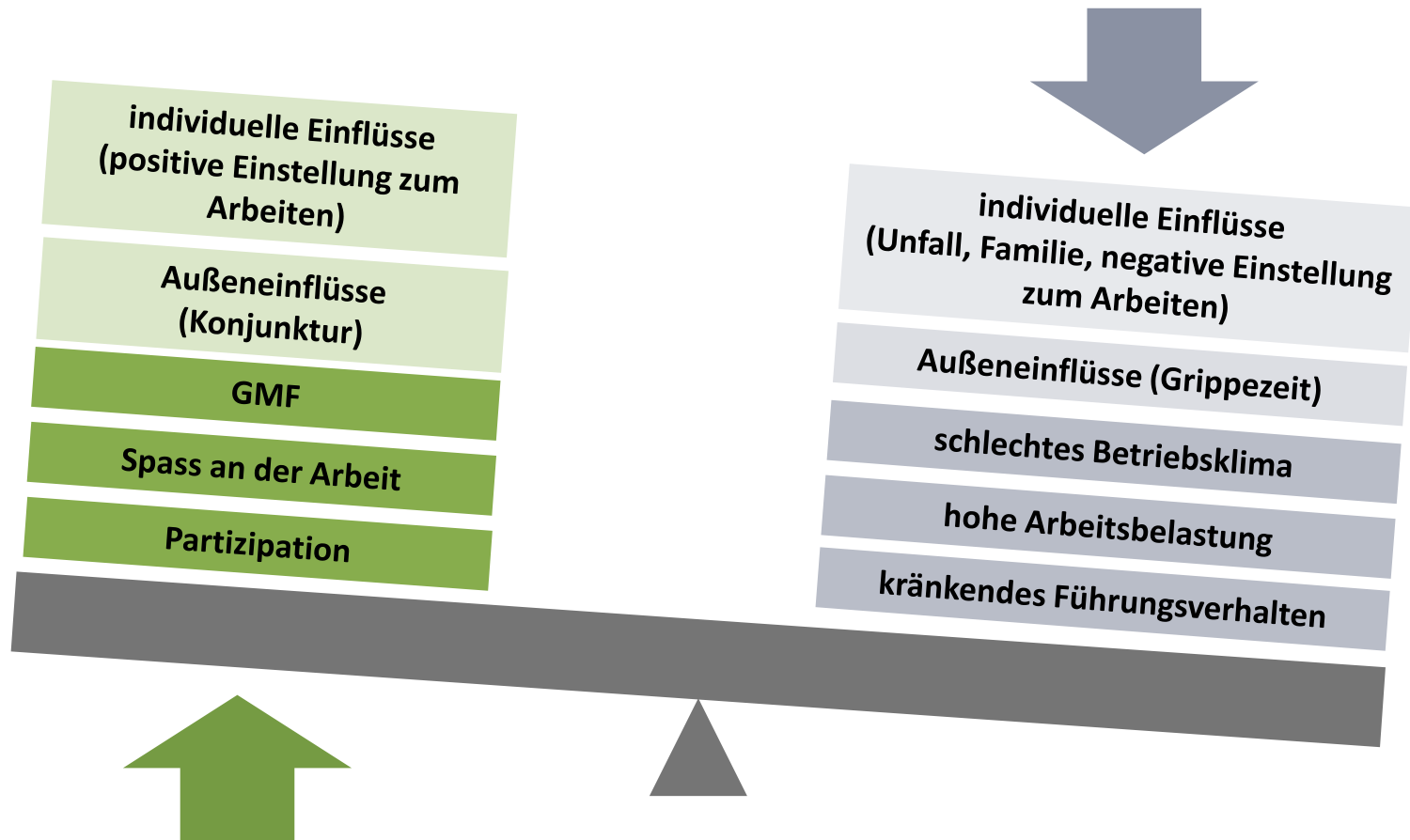
vereinfachte
Schlussfolgerung



Karikatur von Thomas Platzmann ©

Die Anwesenheitsquote

wird nicht nur von Führungskräften beeinflusst – aber unter anderem



(krank-machendes) Kränkendes Führungsverhalten

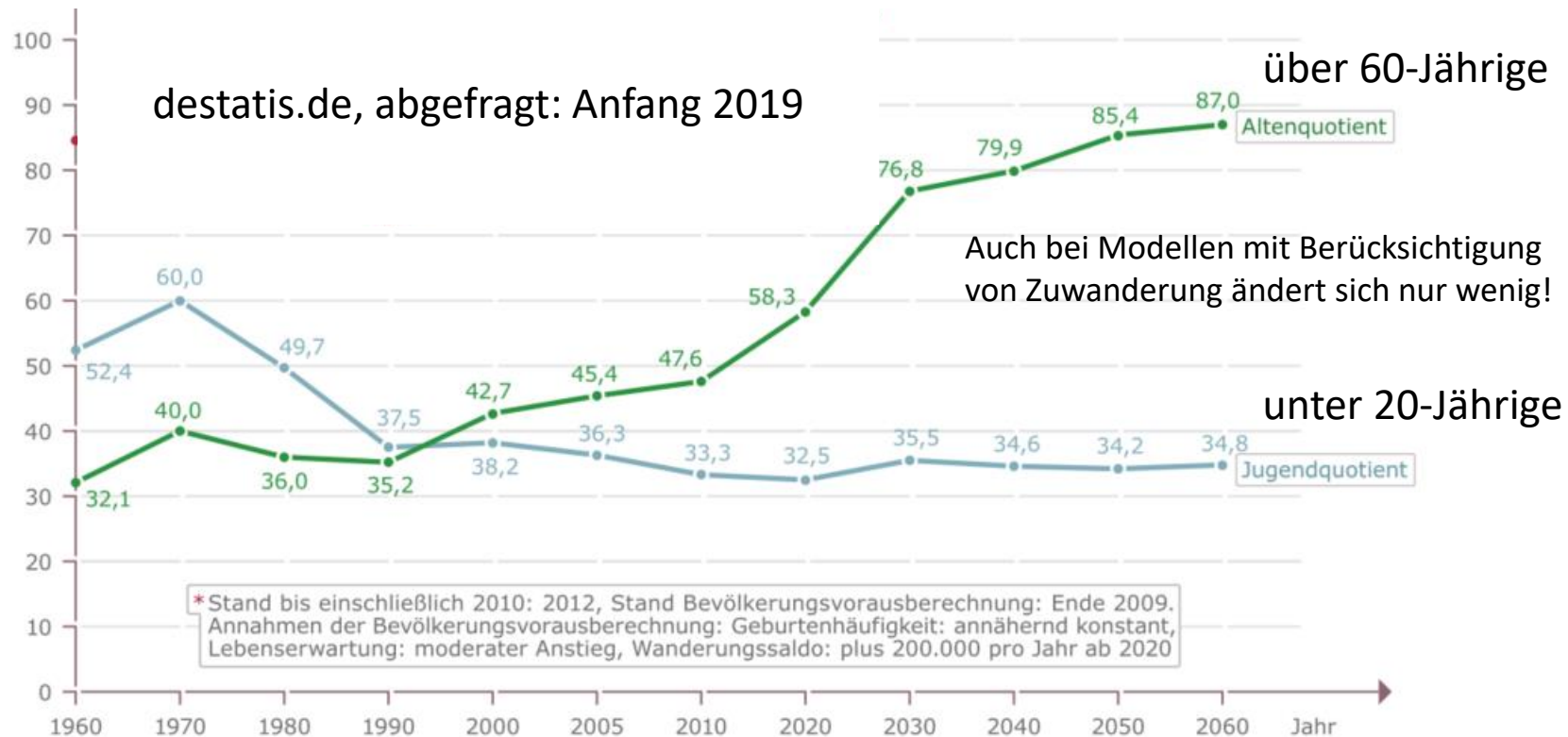


Nennungen aus anderen Veranstaltungen

- Ironie
- Kontrolle wegen Kleinigkeiten
- Blick auf die 2%, die schief gelaufen sind
- Anschreien
- Vorenthalten von Informationen
- Ignorieren
- Bloßstellen vor versammelter Mannschaft
- Verkaufen von Mitarbeiter-Ideen als eigenen
- Nicht-Eingehen auf Verbesserungsvorschläge

Die Entwicklung der Altersstruktur

Prozent (Y-Achse) der Bevölkerung im Jahr (X-Achse)



Quelle: Statistisches Bundesamt: Lange Reihen, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung

Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/3.0/de

Bundeszentrale für politische Bildung, 2012, www.bpb.de



Führung und Arbeitsfähigkeit



Arbeitsfähigkeit (und Arbeitsbereitschaft) ist deutlich wichtiger als Anwesenheit!

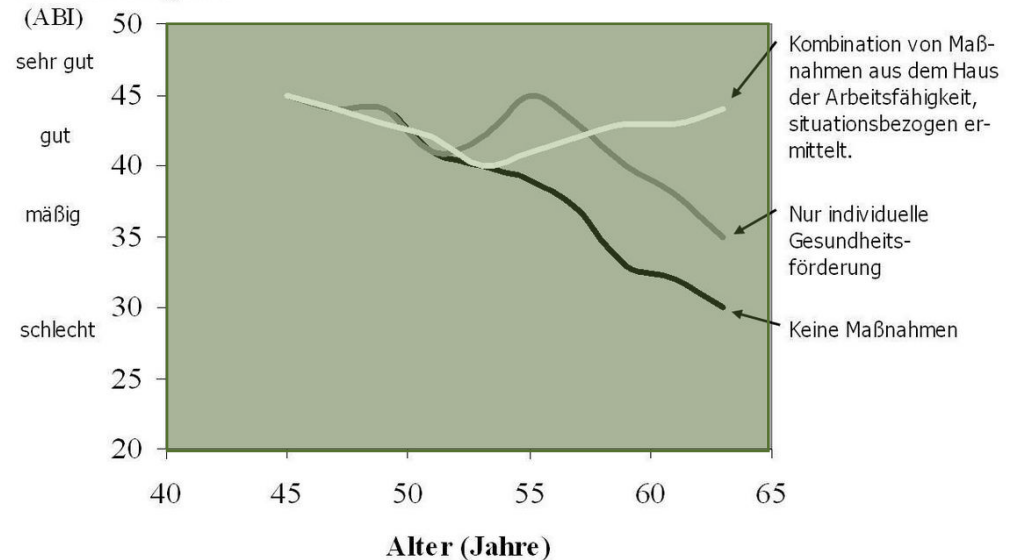
Ergebnis der finnischen Langzeitstudie (2002, nach wie vor aktuell ... N = 6.500):

„Gutes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist der einzige hoch signifikante Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr nachgewiesen wurde.“

Ilmarinen/Tempel, „Arbeitsfähigkeit 2010“, S. 245

Arbeitsfähigkeit =
den Job machen können
(messbar mit WorkAbilityIndex WAI)
Arbeitsbereitschaft =
den Job machen wollen

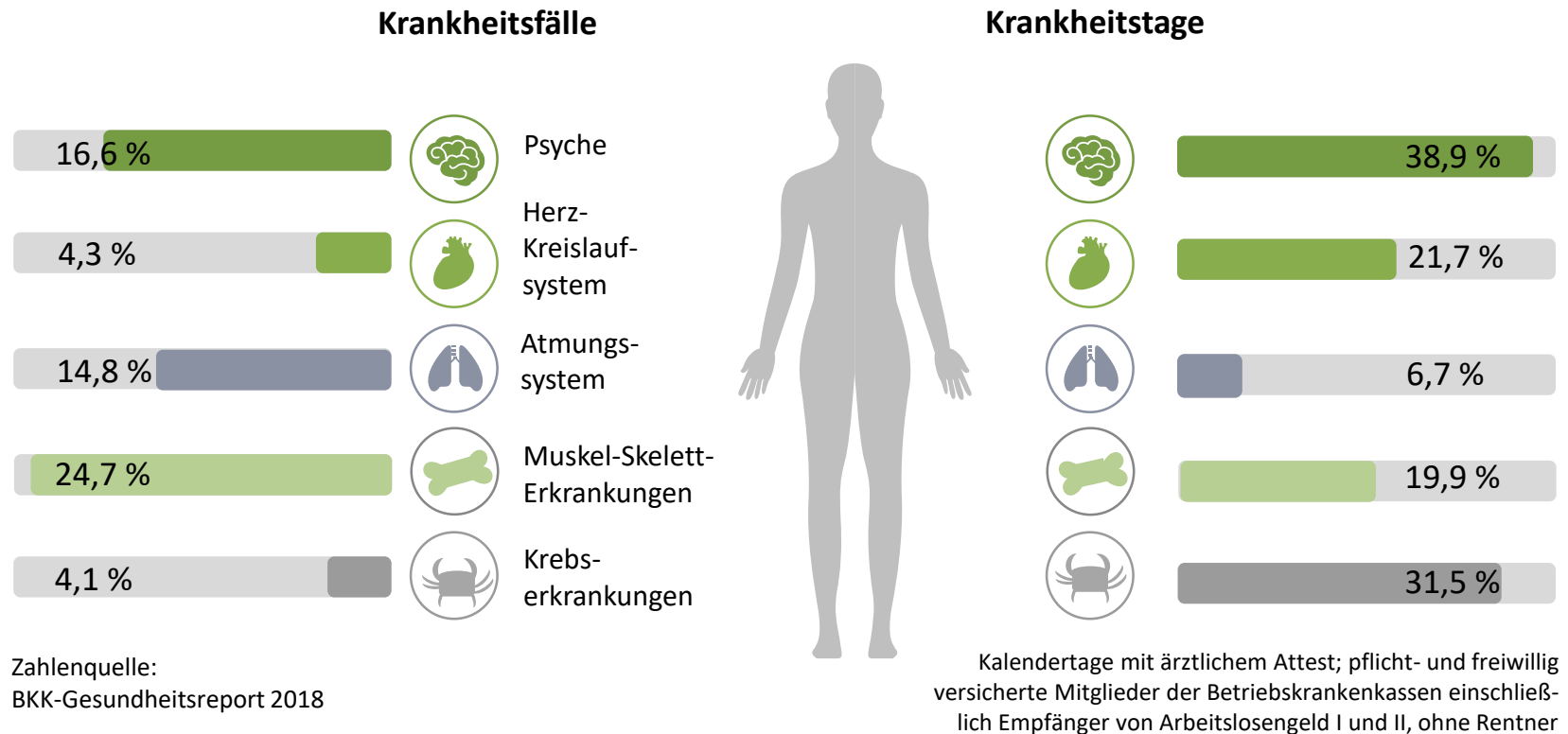
Arbeitsfähigkeit



Krankheitsartenverteilung



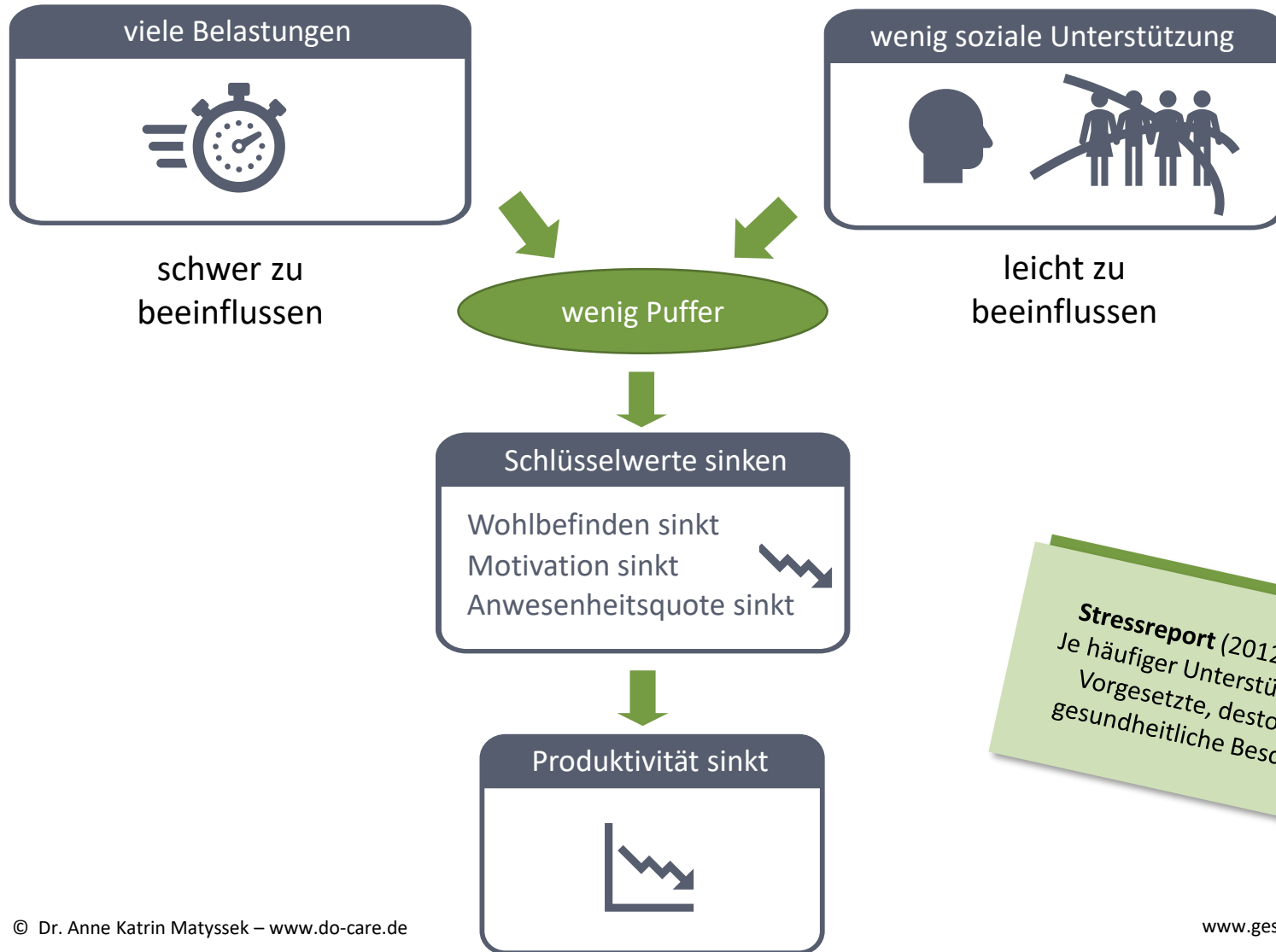
In Prozent (5 ausgewählte Diagnosen)



Anstieg psychischer Erkrankungen (Krankheitstage) z.B. bei der DAK **von 10,6%** in 2009 auf **16,7 %** in 2017. Psychische Erkrankungen = Häufigste Ursache für Frühberentungen. Und: Sie verringern auch die Produktivität im Betrieb um 37% (Rückenschmerzen nur 21% <- Baase, 2007, Studie bei Dow Chemical).

Soziale Unterstützung =

ansprechbar sein
Rücken stärken
Fehler erlauben



Aufgabe zu den Fall-Beispielen



1

Was wäre stattdessen
gesundheitsgerechtes
Führungsverhalten?

OBERBEGRIFF

2

Was wäre ein Symbol
für dieses wünschenswerte
Führungsverhalten?

BILD / ZEICHNUNG

3

Vorstellung der Ergebnisse