



# Führung und Gesundheit



1. Umfrage „unter uns“

2. Etwas Psychologie

3. Ableitungen für die Praxis

# Würden Sie diesen Aussagen zustimmen?

50% der Manager arbeiten mehr als 60-70 Stunden pro Woche.



Weniger als 1000 Meter Bewegungstrecke pro Tag, weniger als 30 Minuten im Freien.

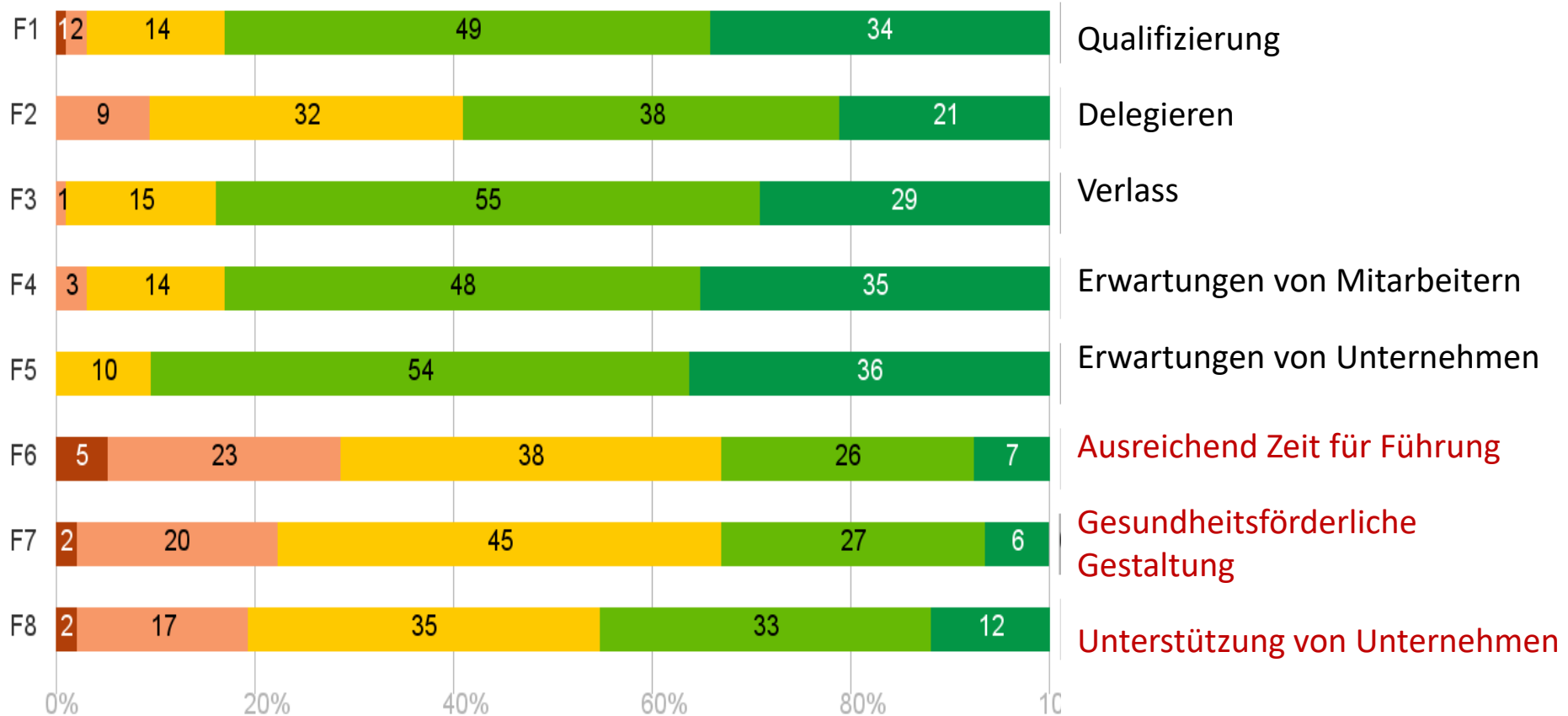
Jede 2. FK klagt über gesundheitliche Probleme aufgrund der Arbeitsbelastung.

1/3 der FK verzichten generell auf Pausen.

FK haben nicht selten die Tendenz, Körpersignale zu ignorieren und zu verdrängen.

73% haben Rückenprobleme  
38% sind übergewichtig  
41% nehmen regelmäßig Medikamente

# Einschätzung der Arbeit als Führungskraft



## AOK Fehlzeiten-Report 2018

- Krankenstand „stabil“ mit 5,3%, Durchschnitt 19,4 Tage/Arbeitnehmer (AOK, 2017)
- Psychische Erkrankungen traten bei 11,2 Fällen je 100 AOK-Mitglieder auf
- konstanter Anstieg der psychischen Erkrankungen 2007-2017 um 67,5 %

## Studie "Führung, Gesundheit & Resilienz“, Bertelsmann Stiftung, 2013

- MA, die ihre FK als  
„eine der besten Führungskräfte, für die ich je gearbeitet habe“ einschätzen
  - **zufriedener**
  - **weniger zynisch**
  - **emotional weniger erschöpft**
  - **effektiver in der Arbeit**
  - **weniger psychosomatische Beschwerden**

Zusätzliche  
Druckerhöhung

Destruktive Kritik,  
Fokus auf Fehler

Willkürliche  
Entscheidungen,  
keine klaren Linien

Führung durch  
Misstrauen

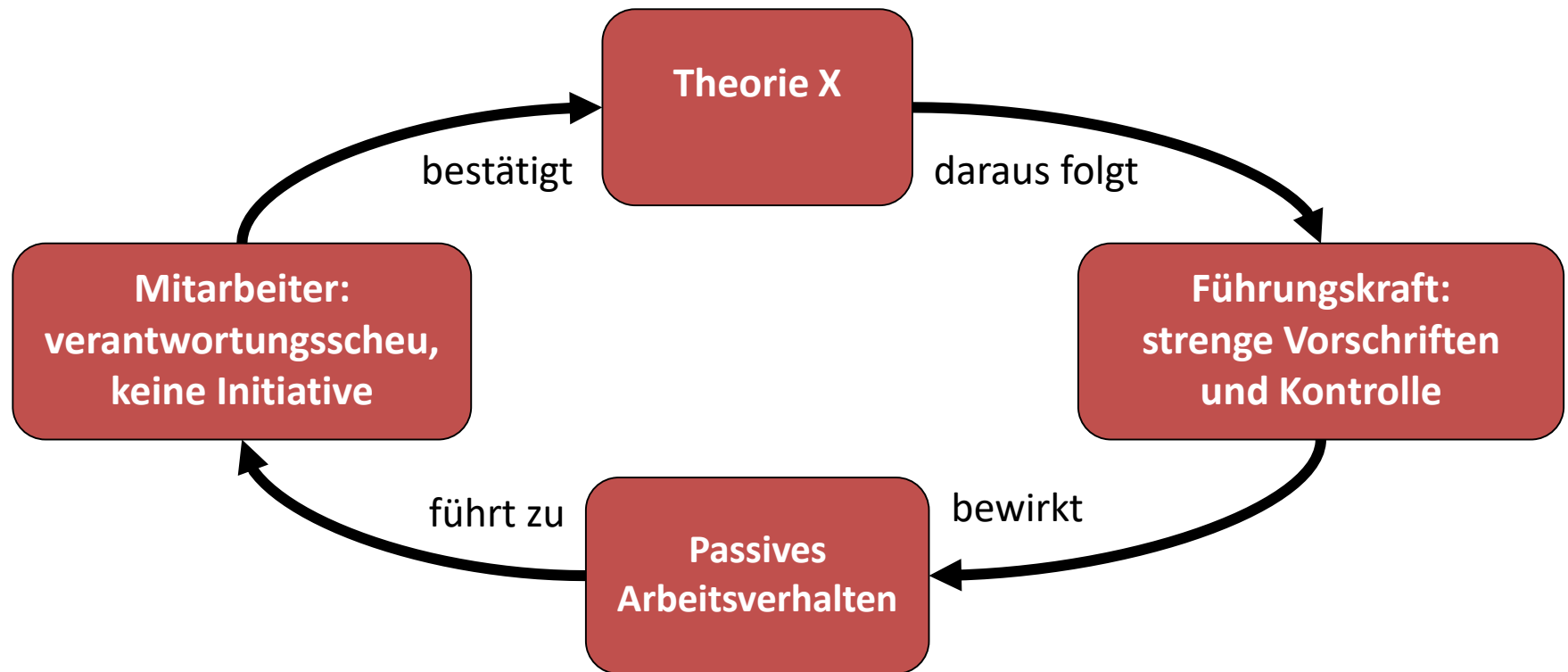
Ignorieren,  
Bevorzugen

Engmaschige  
Kontrollen

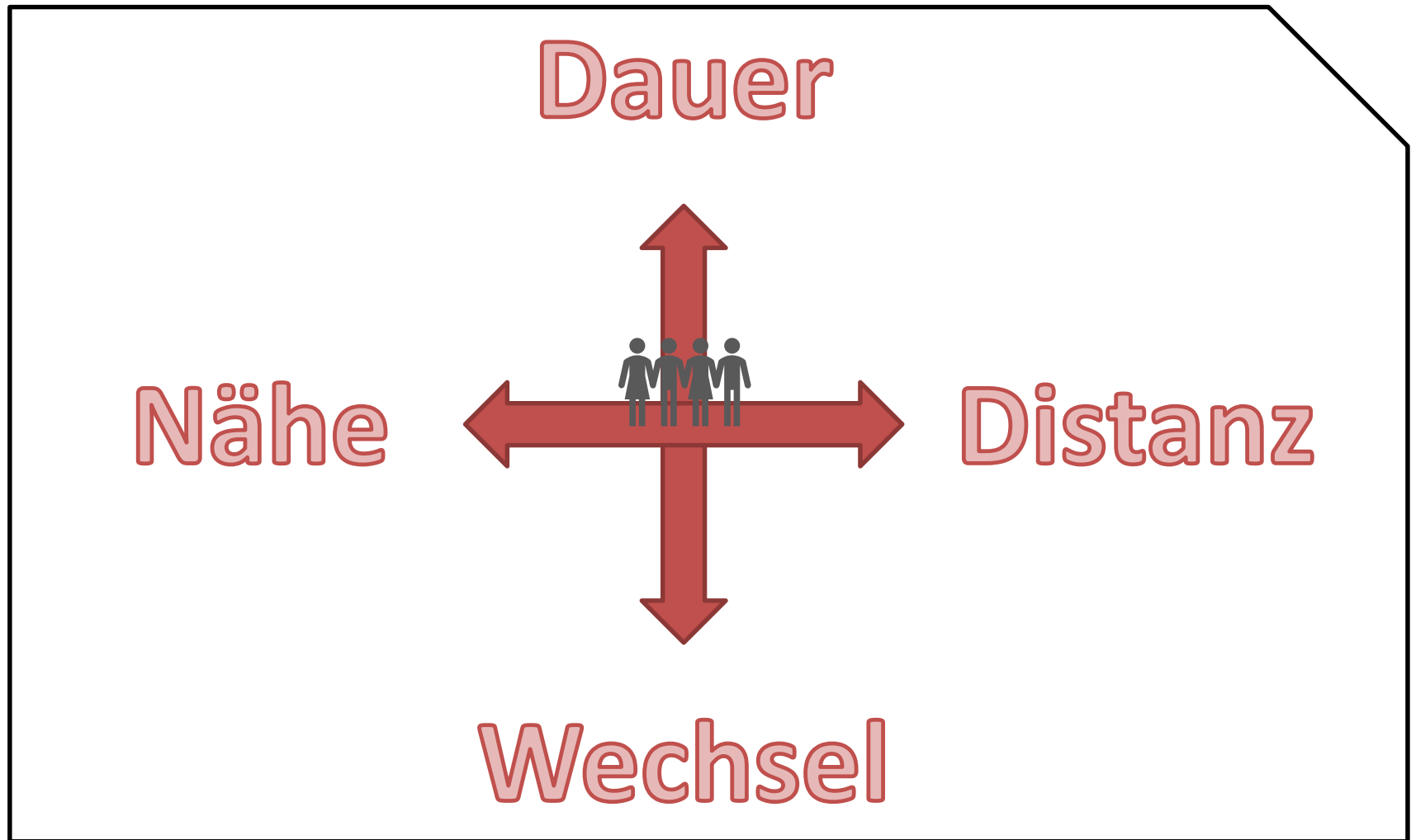
Frustration

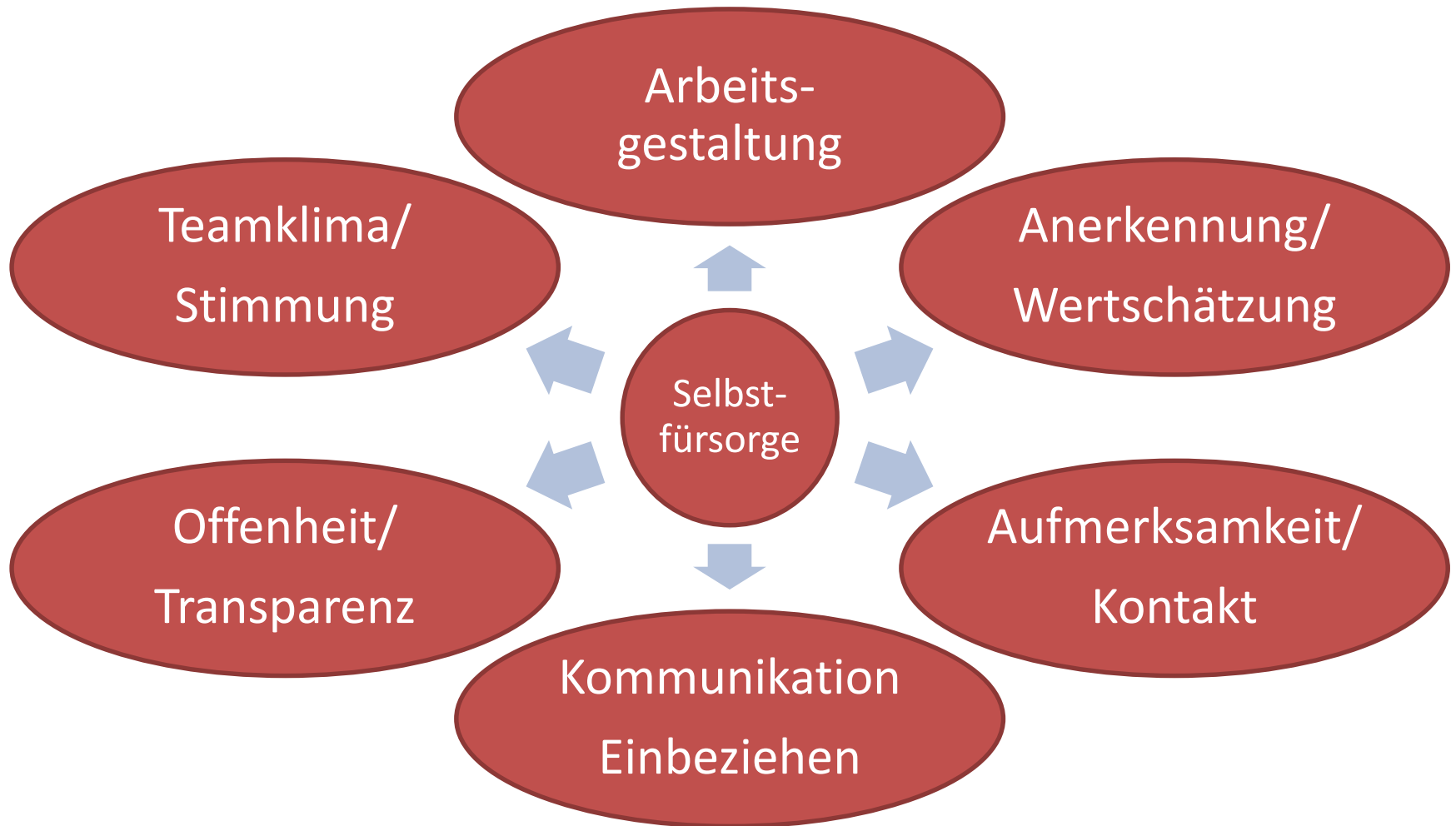
Krankheit

Abwesenheit









Matyssek,2010

## H-I-L-F-E

**H**insehen (Hat sich der Mitarbeiter im Vergleich zu früher verändert (Äußeres? Leistung? Stimmung? Sozialverhalten?))

- Hinsehen (Hat sich der Mitarbeiter im Vergleich zu früher verändert (Äußeres? Leistung? Stimmung? Sozialverhalten?)

**I**nitiative Ergreifen (Sprechen Sie Ihren Mitarbeiter auf die von Ihnen beobachtete Veränderung an. Nehmen Sie sich Zeit für mehrere Gespräche)

- Hinsehen (Hat sich der Mitarbeiter im Vergleich zu früher verändert (Äußeres? Leistung? Stimmung? Sozialverhalten?)
- Initiative Ergreifen (Sprechen Sie Ihren Mitarbeiter auf die von Ihnen beobachtete Veränderung an, Nehmen Sie sich Zeit für mehrere Gespräche)

**L**eitungsfunktion wahrnehmen (Lassen Sie sich nicht abweisen. Nehmen Sie nötigenfalls mehrere Anläufe zum Gespräch, Schildern Sie Ihre Bedenken, Sorge & Anteilnahme.)

- Hinsehen (Hat sich der Mitarbeiter im Vergleich zu früher verändert (Äußeres? Leistung? Stimmung? Sozialverhalten?)
- Initiative Ergreifen (Sprechen Sie Ihren Mitarbeiter auf die von Ihnen beobachtete Veränderung an, Nehmen Sie sich Zeit für mehrere Gespräche)
- Leitungsfunktion wahrnehmen (Lassen Sie sich nicht abweisen. Nehmen Sie nötigenfalls mehrere Anläufe zum Gespräch, Schildern Sie Ihre Bedenken, Sorge & Anteilnahme)

**F**ührungsverantwortung wahrnehmen (Suchen Sie gemeinsam mit dem Mitarbeiter nach Lösungen, Schaffen Sie Rahmenbedingungen, die den Mitarbeiter entlasten, Binden Sie ggf. das Team mit zur Entlastung ein)

- Hinsehen (Hat sich der Mitarbeiter im Vergleich zu früher verändert (Äußeres? Leistung? Stimmung? Sozialverhalten?)
- Initiative Ergreifen (Sprechen Sie Ihren Mitarbeiter auf die von Ihnen beobachtete Veränderung an, Nehmen Sie sich Zeit für mehrere Gespräche)
- Leitungsfunktion wahrnehmen (Lassen Sie sich nicht abweisen. Nehmen Sie nötigenfalls mehrere Anläufe zum Gespräch, Schildern Sie Ihre Bedenken, Sorge & Anteilnahme)
- Führungsverantwortung wahrnehmen (Suchen Sie gemeinsam mit dem Mitarbeiter nach Lösungen, Schaffen Sie Rahmenbedingungen, die den Mitarbeiter entlasten, Binden Sie ggf. das Team mit zur Entlastung ein)

**E**xperten hinzuziehen & sich entlasten (Holen Sie sich Unterstützung durch Experten. Leiten Sie den Betroffenen an entsprechende Beratungsstellen weiter – Sie können nicht alles auffangen!)



**Dr. Claudia Nebel-Töpfer**  
*innsicht*-entdecken & entwickeln  
Nieritzstraße 5  
01097 Dresden  
03 51-87 32 93 33  
[info@innsicht.de](mailto:info@innsicht.de)  
[www.innsicht.de](http://www.innsicht.de)

