

Gesund und leistungsstark

Wirtschaftlicher Erfolg braucht Resilienz als Widerstandskraft

Arbeitswelt

- Strukturwandel

- Produktionsminderung
- Defizitäre Organisationsprozesse

- Mobilität

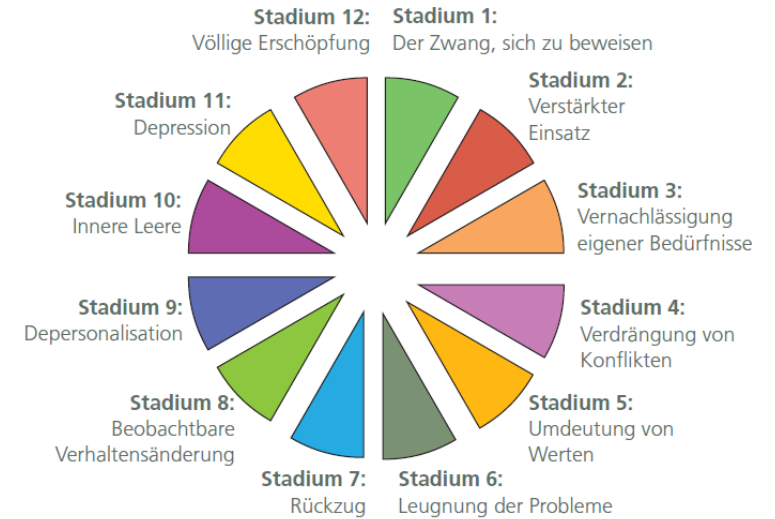
Arbeitnehmer

- Demographie

- Gesundheitlicher Verschleiß
- Zwang zur Selbstorganisation

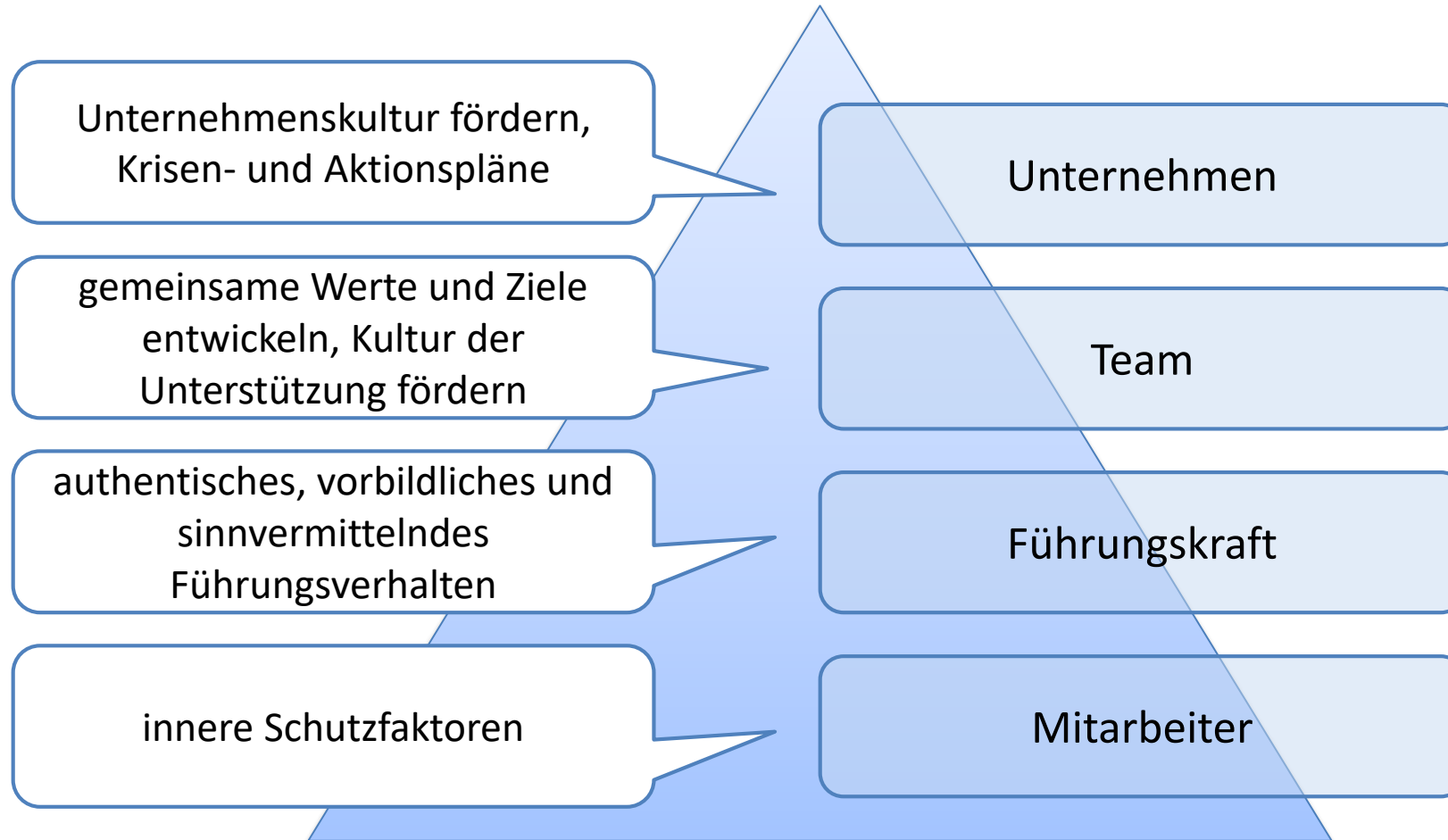
- Anspruch

- andauernde Belastung
- mangelnde Erholung
- ineffizientes Coping



- schleichende Spirale mit **Frühwarnsymptomen** (z.B. Hyperaktivität), **Prozessanzeichen** (Abnahme der Leistungsfähigkeit, Frust, Müdigkeit) bis zum **Endzustand** (Resignation, chronische Erschöpfung)

Förderung der Resilienz auf verschiedenen Ebenen



Innere und äußere Schutzfaktoren

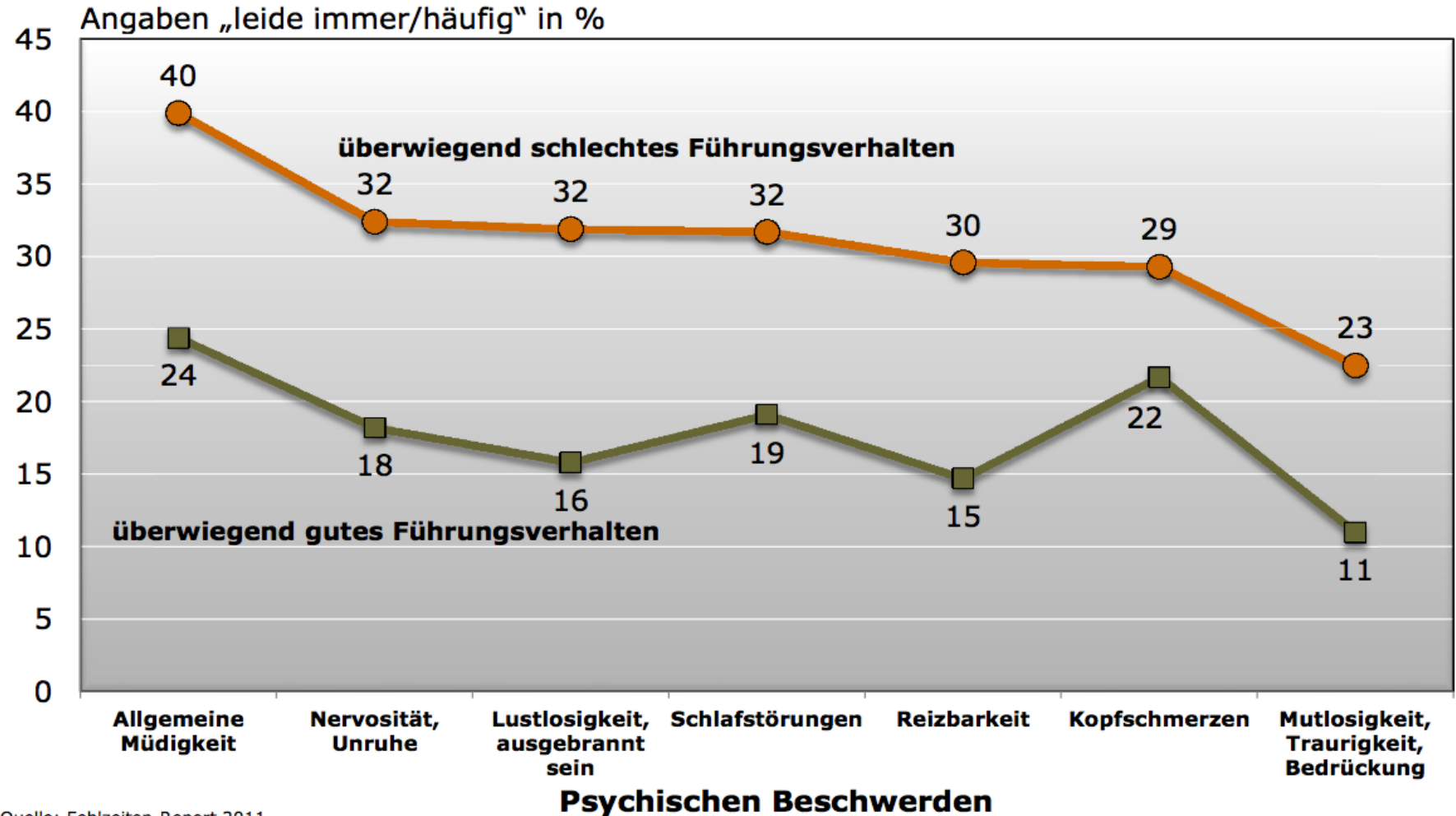
Innere Schutzfaktoren	Äußere Schutzfaktoren
<ul style="list-style-type: none">• Eigenschaften in der Person selbst (Freundlichkeit, Ausgeglichenheit)• Haltungen, Einstellungen• Verhaltensstrategien• Selbstwirksamkeit	<ul style="list-style-type: none">• Privates Umfeld (Familie, Gemeinde)• Positive Rollenmodelle• Stabile Beziehungen• Bildungsressourcen• Resiliente Arbeitskultur

- **BGM:** unterstützt gesundheitsförderliches Verhalten, stärkt das gegenseitige Vertrauen und die Identifikation mit der Arbeit und den Zielen der Gesamtorganisation.
- **Führung:** schützt die Gesundheit der Beschäftigten, indem es Belastungen und Risikofaktoren am Arbeitsplatz reduziert und Ressourcen fördert.

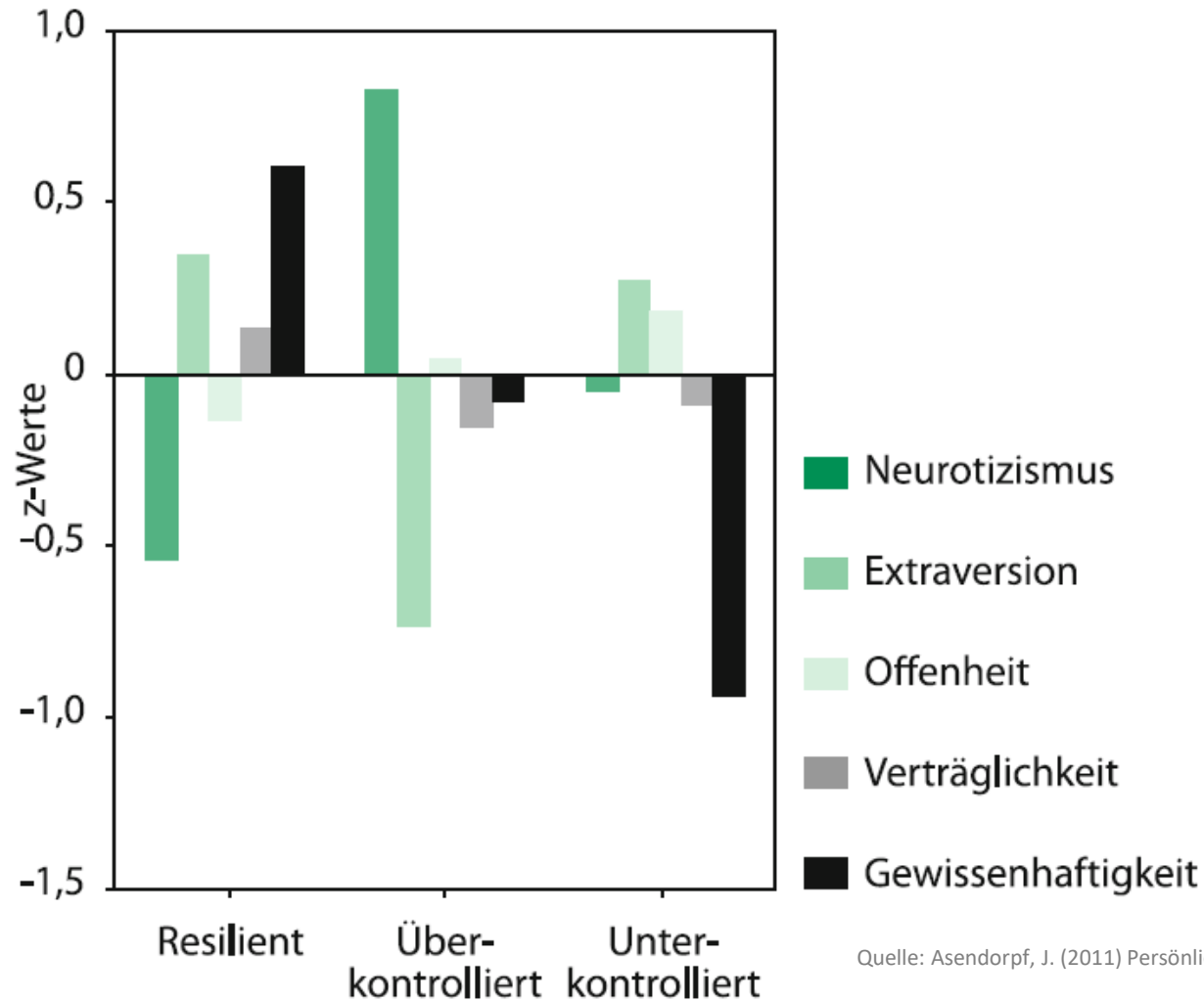
> gesunde Arbeitsbedingungen: Makroebene

> gesunde Selbstführung: Mikroebene

Gute Führung reduziert psychische Beschwerden



Quelle: Fehlzeiten-Report 2011



Quelle: Asendorpf, J. (2011) Persönlichkeitspsychologie, S.58



Fokus

- Wirtschaftspsychologische Studie über gesundheitsorientiertes Selbstmanagement, Erhebung von Resilienz-/Persönlichkeitsfaktoren, Zusammenhänge mit Erfolgserleben
- Kernhypothese: Psychosoziale Resilienzfaktoren stehen in einem signifikanten positiven Zusammenhang mit Selbstwirksamkeit und subjektivem Führungserfolg.
- Wichtige Moderatorvariablen sind Kompetenzen des Selbstmanagements.



Zielgruppe

Arbeitskräfte mit Führungsverantwortung (KMU und Großfirmen)



Methodik

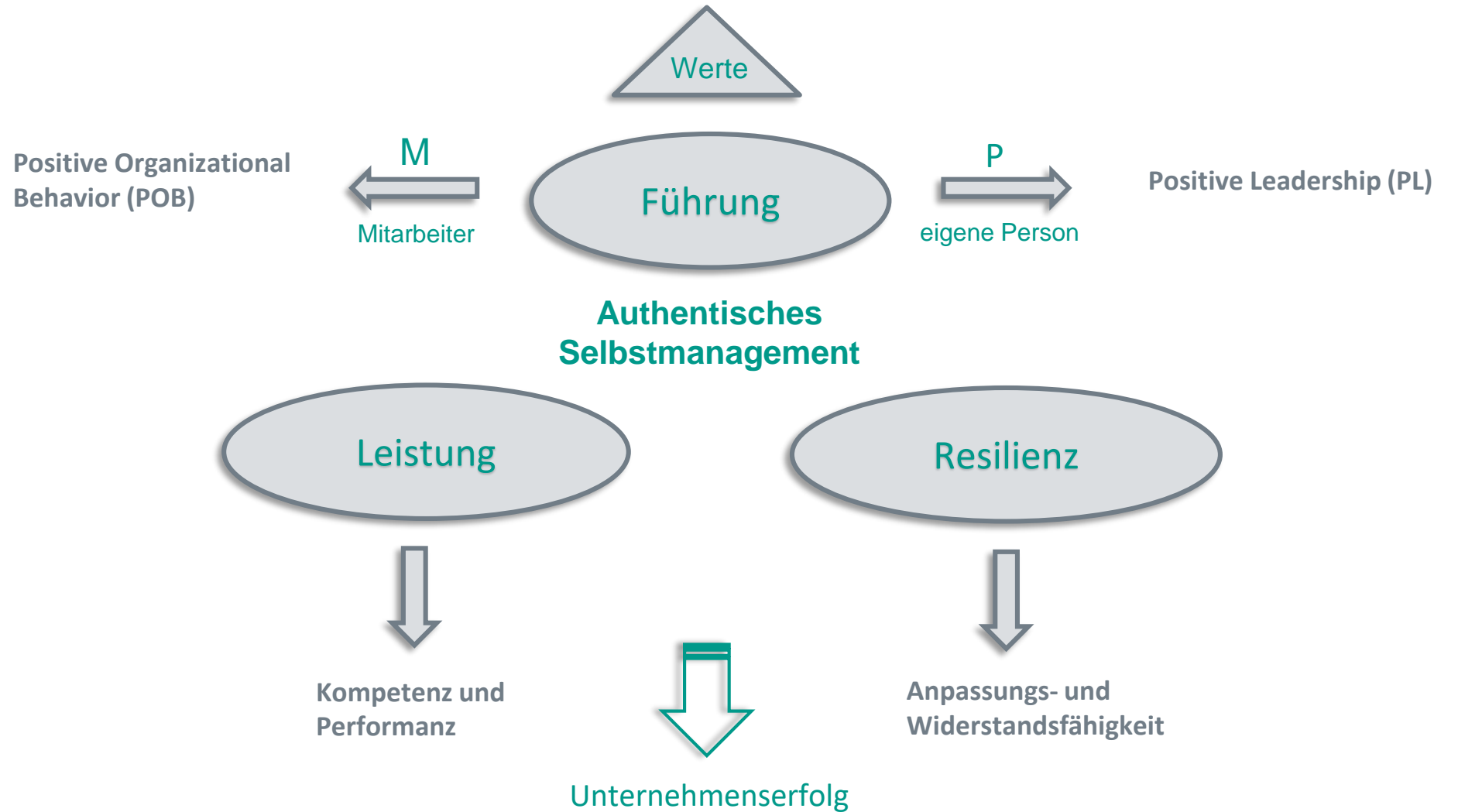
- Online-Self-Assessment (standardisierter Fragebogen) über SoSci-Survey Plattform
- Erhebungszeitraum: Dezember 2015 bis Februar 2016
- Auswertung: statistische Analysen (Häufigkeiten, Korrelationsrechnungen, N=60)

Ergebnisse

- **Selbstmanagement:** Prioritäten, flexible Lösungssuche (vs. eingleisiges Denken, geringe Spontanität) als Schlüsselkompetenzen für positives Führungserleben
- **Wertschätzung:** Kooperation, Inspiration und Empathie als wichtige soziale Faktoren (vs. zu wenig im Fremdbild der Mitarbeiter erkennbar)
- **Resilienz:** Einschätzung der Gesundheit persönlich wichtig, aber wenig realisiert
- **Resilienzfaktoren:** (eigenen) Fähigkeiten vertrauen, realistisch-optimistisch sein
- **Persönlichkeit:** Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität, Offenheit für Erfahrungen

Folgerung

- Eine resiliente Führungskraft ist *gewissenhaft und selbstvertrauend*.
- Im beruflichen Alltag sollte sie *gesundheitsaktiver und einfühlsamer* sein.
- Kompetenzen des resilienten Selbstmanagements sind *trainierbar*.



Quelle: eigene Darstellung

Authentisches Selbstmanagement ist ...

- ✓ resilient > Gesundheitsebene
- ✓ respektvoll > soziale Ebene
- ✓ wirksam > Leistungsebene

✓ Anforderungen aktiv angehen

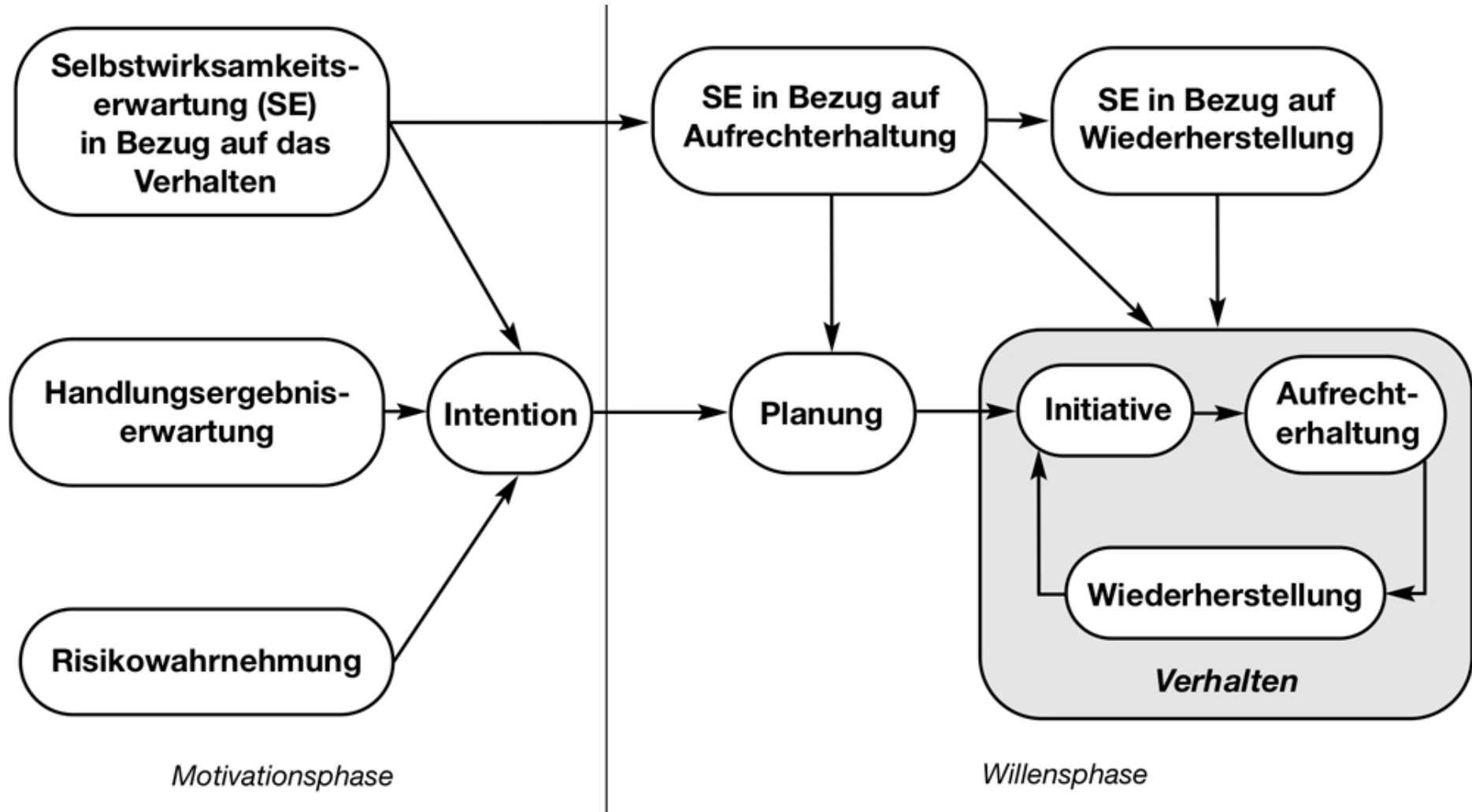
„Ich bilde mich weiter. Ich pflege mein soziales Netz. Ich vertrete meine Interessen und sage auch mal nein. Ich habe klare Ziele.“

✓ Positive Einstellungen entwickeln

„Ich sehe Probleme als Herausforderungen und schätze sie realistisch ein. Ich vertraue meinen Kompetenzen.“

✓ Erholen und Entspannen

„Ich Sorge für regelmäßige Pausen und genieße meine Freizeit. Ich treibe regelmäßig Sport und praktiziere Entspannungstechniken.“



Quelle: <http://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/sozial-kognitives-prozessmodell-des-gesundheitsverhaltens/>