

„Wenn der Chef gut tut. - Mehr Leistung und Wohlbefinden durch gesundes Führen.“

Mag. Ulrike Gmachi-Fischer

(Wien, 2012) Den größten Teil unseres wachen Lebens verbringen wir in der Arbeit und mit unserer Führungskraft. Die Führungskraft hat entsprechend großen Einfluss auf unser Wohlbefinden, denn ein gut gelaunter Chef ist ein Schutzfaktor für die Gesundheit, sogar im Privatleben. Wie kommt man zu einer Aussage: "Mein Chef tut mir gut"?



Keine Frage: Die Wirtschaft braucht produktive und leistungsfähige (und –willige) MitarbeiterInnen. Ähnlich einer Gruppe von Musikern werden sie von Vorgesetzten orchestriert, um ein sinnvolles Gesamtergebnis zu erzielen.

Nun wird ihnen jeder Philharmoniker bestätigen können, dass die Stimmung des Dirigenten großen Einfluss auf seine Führung hat. Mitunter kommt es zu Disharmonien die die einzelnen MusikerInnen aus dem Takt bringen und zu einem schlechten Gesamtergebnis führen.

Die Stimmung des Chefs steckt an.

Die Stimmung des Chefs steckt nämlich an. Ist der Chef übellaunig, weil er seit Wochen Überstunden macht und nachts im Bett über seinen Entscheidungen grübelt, wird er wenig Geduld und Gesprächsbereitschaft für seine MitarbeiterInnen mitbringen (können). Informationen geraten ins Stocken und schon setzt sich ein negativer Impuls weiter fort.

Gesunde Führung beginnt mit Selbstfürsorge.

Gesunde Führung beginnt also zu allererst bei der Führungskraft selbst. Sie ist Vorbild und kommuniziert den Unternehmenswert „Umgang mit der eigenen Gesundheit“ an ihre MitarbeiterInnen. Schlechter Umgang mit der eigenen Gesundheit hat daher einen negativen Multiplikatoreffekt, der sich in überhöhten Fehlzeiten oder Präsentismus niederschlägt. Denn wenn der Chef nicht zuhause bleibt, wenn er krank ist, dann erlaubt sich das der Mitarbeiter auch eher nicht. Wenn die Chefin ohne Pause bis spät abends durcharbeitet, ist das das Vorbild an ihre Mitarbeitenden, die sich bei ihren Pausen ebenfalls beschränken werden. Zum Nachteil für ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit.

Kostenlose Ressourcen

Gerade in wirtschaftlich turbulenten Zeiten lasten viele Entscheidungen und Entwicklungen auf Führungskräften und MitarbeiterInnen. Viele Belastungen kann eine Führungskraft nicht ändern. Worauf sie aber immer und völlig kostenfrei einen Einfluss hat, das sind Ressourcen die zur Verfügung stehen.

Soziale Zugewandtheit

Kontakt und Interesse an seinen Mitarbeitenden zum Beispiel. Das Gespräch, die soziale Unterstützung, der zwischenmenschliche Kontakt und ehrliches Interesse kosten nichts und geben den MitarbeiterInnen das Gefühl, gesehen, wahr- und ernstgenommen zu werden. Gerade in schwierigen Zeiten. Sie fühlen sich nicht allein gelassen und spüren, dass ihr Chef am selben Strang zieht. Das hebt die Motivation, den Zusammenhalt und das Durchhaltevermögen in schwierigen Zeiten.

Dazu gehören natürlich auch Anerkennung und Wertschätzung. Trennen Sie den Menschen von seiner Leistung: Der Mensch verdient immer Wertschätzung. Unabhängig von seiner Leistung. Loben Sie gute Leistungen, sprechen Sie darüber, was genau Ihnen gefallen hat. Sie schaffen damit Klarheit über Ihre Erwartungen und fördern zudem die Motivation. Die MitarbeiterInnen werden Ihnen mehr dieser guten Leistungen zeigen, wenn sie damit gesehen und anerkannt werden.

Transparenz und Offenheit

Schaffen Sie so viel Transparenz und Offenheit wie möglich. Gerade wenn es um Sie als Führungskraft geht. Machen Sie sich durchschaubar und berechenbar. Je besser MitarbeiterInnen ihre Führungskraft kennen, desto besser können sie deren Vorstellungen und Erwartungen erfüllen, sich auf sie einstellen und angemessener reagieren. Dies vermindert Missverständnisse und fördert ein gutes Klima und eine gute Beziehung. Sowohl MitarbeiterInnen als auch die Führungskraft selbst profitieren davon, gesundheitlich und betrieblich.

Stimmung und Betriebsklima

Eine Organisation ist ein emotionaler Organismus, der sich wechselseitig mit Stimmungen ansteckt. Einen starken Einfluss auf die Stimmung hat natürlich das Management. Die Führungskraft übt hier einerseits eine Katalysatorfunktion aus, aber sie bestimmt natürlich auch sehr stark selbst die Stimmung im eigenen Team. Ungerechtigkeit, Vorziehen einzelner Lieblinge, aber auch Übellaunigkeit, Kaltschnäuzigkeit, Kontaktlosigkeit und vieles mehr trägt zu schlechter Stimmung und Betriebsklima bei. Fördern Sie gesundes Klima mit Humor und menschlichen Werten. So wird der Arbeitsplatz zu einem Ort, an dem sich alle wohlfühlen.

Fazit

Wenn der Chef gut tut, dann stimmen Leistung und Wohlbefinden. Denn auf die entscheidenden Faktoren hat die Führungskraft Einfluss: auf die Menschen.

Die Kriterien gesunder Führung: Selbstfürsorge, soziale Zugewandtheit, Transparenz, Offenheit, Stimmung und Betriebsklima lassen sich beeinflussen und durch Trainings und Coachings weiter optimieren.



Über KUBE

Das Beratungsunternehmen KUBE – www.kube.co.at – wurde 2007 von Mag. Ulrike Gmachi-Fischer gegründet und bietet Analyse, Beratung, Training und Coaching zum Thema Kommunikation an Kundenschnittstellen. Im Fokus steht die Optimierung der Kommunikation, des Wohlbefindens und der Prozesse an den Schnittstellen zwischen Unternehmen und ihren Kunden, mit Techniken aus der Psychologie, Kommunikationswissenschaften, Glücks- und Hirnforschung. Geschäftsführerin Gmachi-Fischer bringt neben einem Abschluss in Kommunikationswissenschaften auch eine langjährige nationale und internationale Praxiserfahrung mit.

Kontakt Daten: www.kube.co.at | gmachi@kube.co.at | +43 (0)660 555 1 555