

Führung und Gesundheit – ein Wechselspiel

Dr. Kai Lüken

01. Juli 2010 in Haßloch
Verband für Wirtschaft und Umwelt
Rheinland-Pfalz



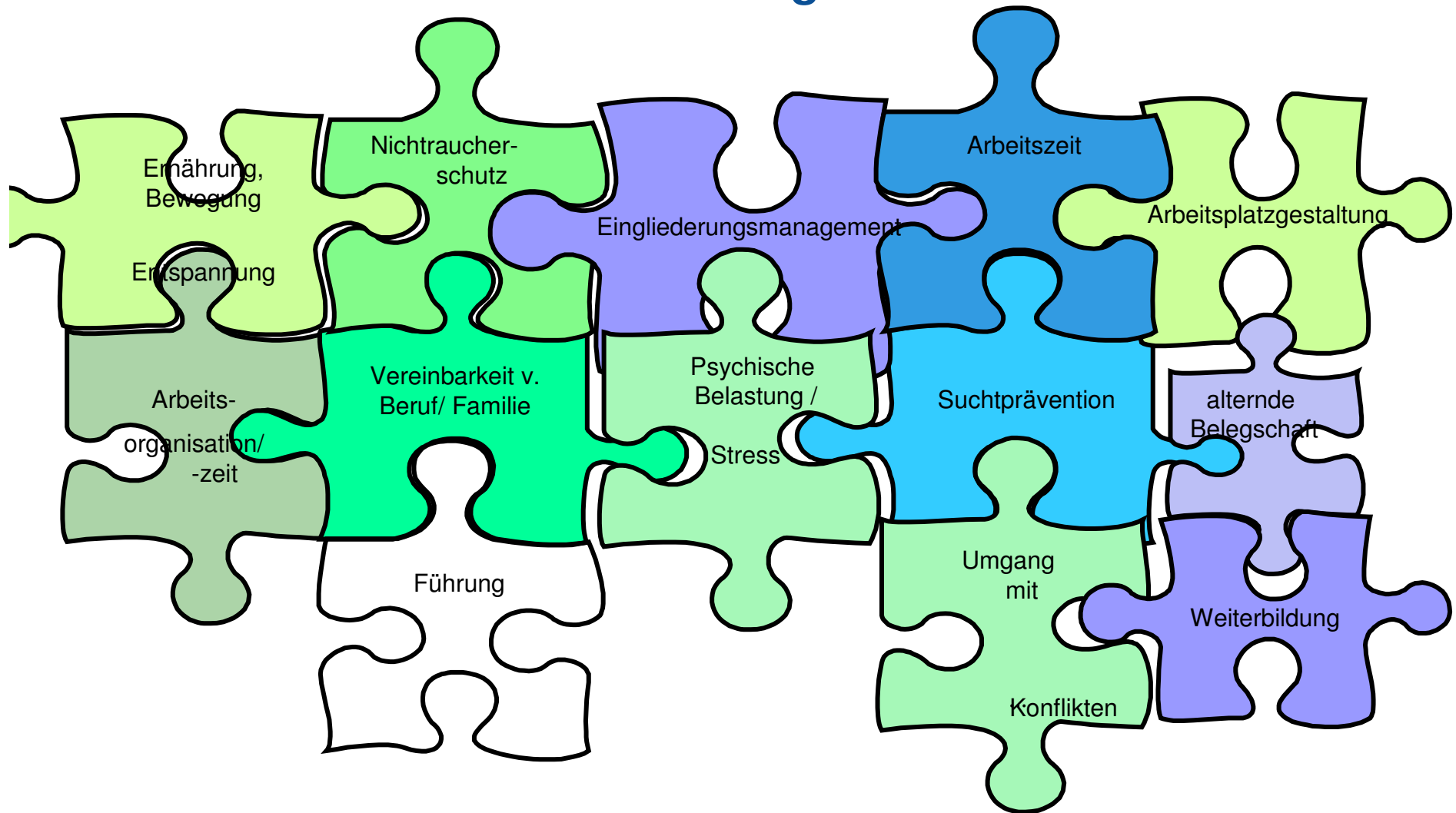
Gliederung

1. Einführung
2. Rahmenbedingungen in Rheinland-Pfalz
3. Prävention in der Unfallkasse Rheinland-Pfalz
4. Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und Gesundheit
5. Führungsverhalten – Motivation – Gesundheit



Unfallkasse
Rheinland-Pfalz

1. Einführung



Unfallkasse
Rheinland-Pfalz

1. Einführung

Verhältnisprävention

gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsbedingungen z.B.

- ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Verbesserung der Kommunikation
- flexible Arbeitszeitgestaltung

Verhaltensprävention

Förderung gesunder Verhaltensweisen am Arbeitsplatz z.B.

- Gesundheitskurse (Rückenschulen, Stressbewältigung,...)
- Konfliktmanagement
- Nichtraucherprogramme

2. Rahmenbedingungen in Rheinland-Pfalz

- 2005 Ministerratsbeschluss zum Rahmenkonzept „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“
- Konzepterarbeitung durch eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Unfallkasse Rheinland-Pfalz
- Ziel: Ausbau des Gesundheitsmanagements in den nachgeordneten Dienststellen

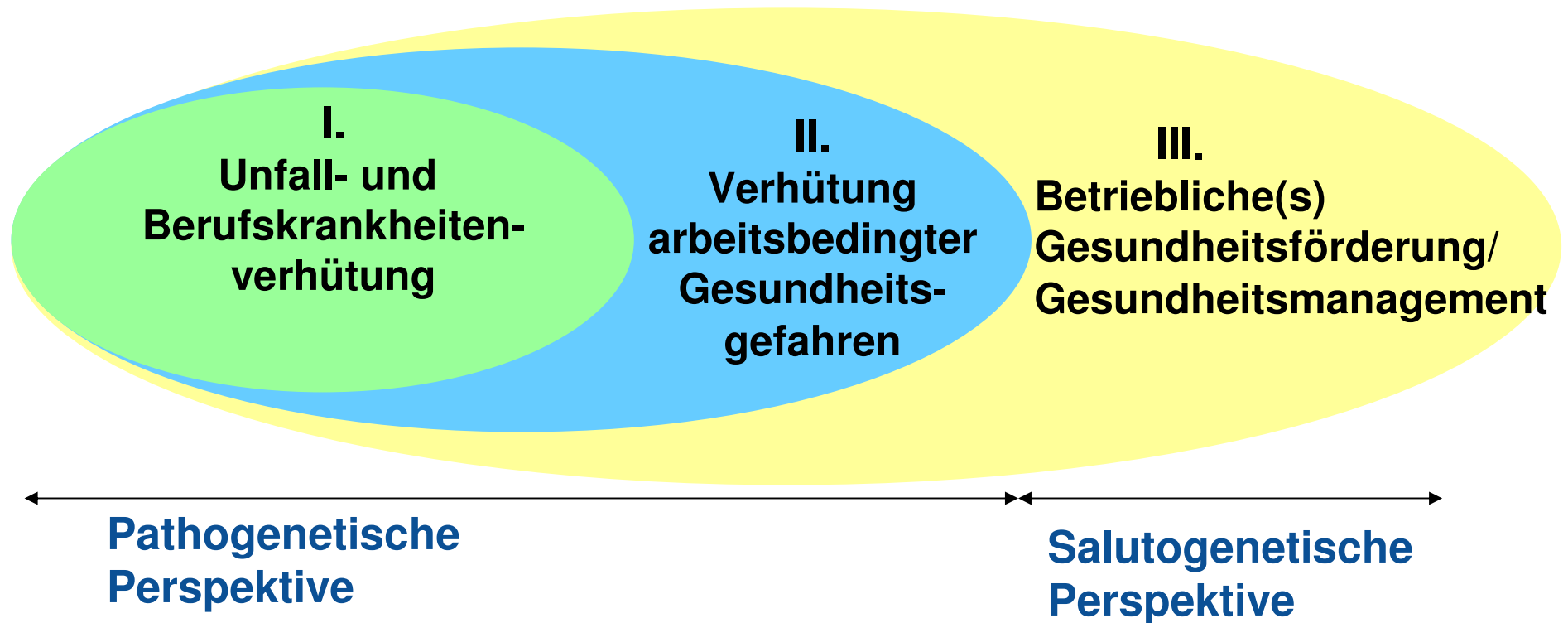


2. Rahmenbedingungen in Rheinland-Pfalz

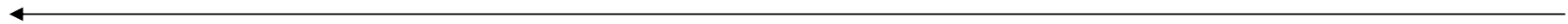
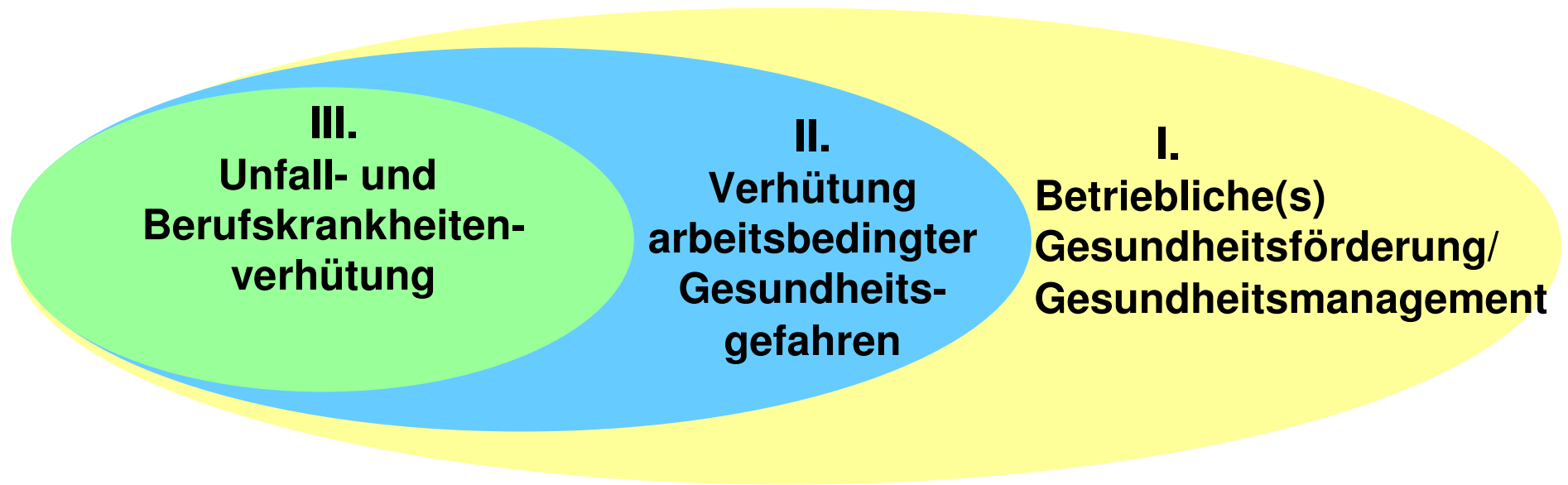
Handlungsfelder des Rahmenkonzeptes „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung“:

1. Rechtlich vorgeschriebene Maßnahmen
2. **Führungsverantwortung**
3. Aus-, Fort- und Weiterbildung
4. Arbeitsorganisation und -umfeld
5. Suchtprävention, Verhalten bei Suchtproblemen
6. Alternsgerechte Arbeitsorganisation
7. **Psychische Belastung am Arbeitsplatz**
8. Gesundheitsfördernde Maßnahmen

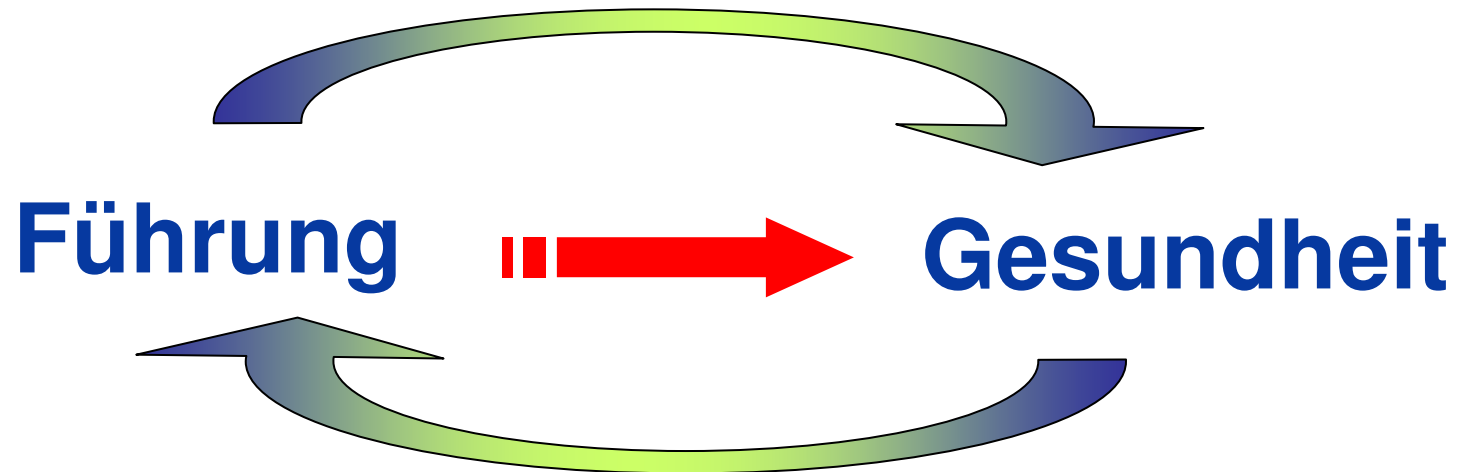
3. Prävention in der Unfallkasse Rheinland-Pfalz



3. Prävention in der Unfallkasse Rheinland-Pfalz



Salutogenetische Perspektive



**eine wechselseitige
Beziehung**

Untersuchungen zu Auswirkungen des Führungsverhaltens

AOK-Studie I:

Fehlzeitenursache: mangelnde Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern **Kommunikation**

VW-Studie:

Die Führungskraft nimmt ihren Krankenstand mit. **Führungsstil**

AOK-Studie II:

Anerkennung durch den Vorgesetzten ↓ → Betriebsklima
↓ → Rückenschmerzen ↑ **Gratifikation**

Untersuchungen zu Auswirkungen des Führungsverhaltens

Studie des Geva-Instituts:

250 deutsche Unternehmen: hoher Krankenstand im Unternehmen → 80 % der Meinung, dass Führungskräfte sie nicht motivieren

Motivation

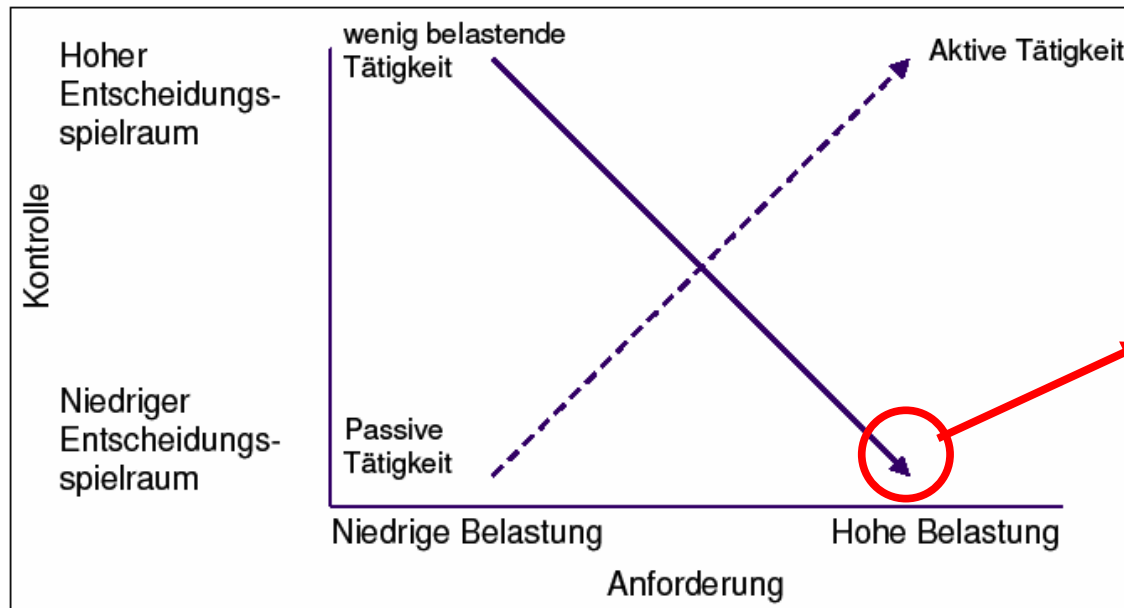
Studie des BKK-BV:

12.000 Befragte:

Arbeitszufriedenheit ~ psychosoziale Faktoren
(Anerkennung/Unterstützung)

Unterstützung

Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek)

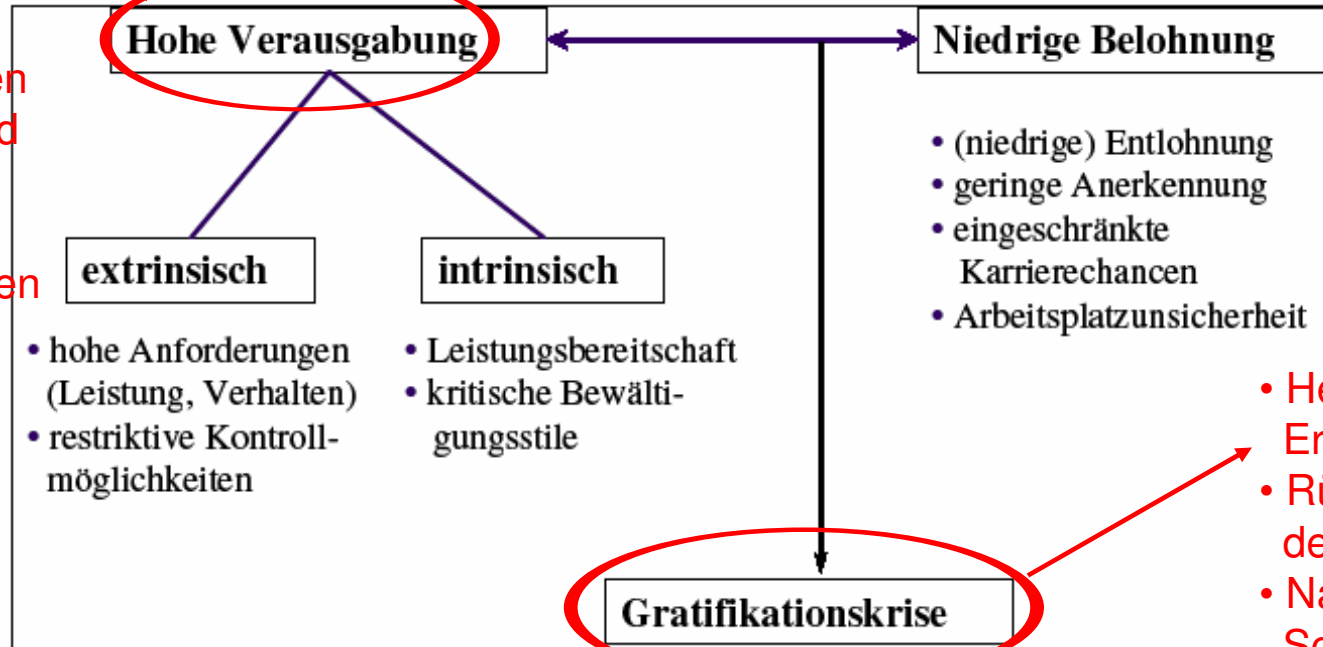


Herz-Kreislauf-Erkrankungen
Rückenbeschwerden
Nacken- und Schulterbeschwerden
Depressionen (Dimensionen einzeln)

Später: Erweiterung um die Dimension „soziale Unterstützung“ im Sinne von Coping

Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist)

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Rückenbeschwerden
- Nacken- und Schulterbeschwerden
- Depressionen



- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Rückenbeschwerden
- Nacken- und Schulterbeschwerden
- Depressionen

Aktuelle Studien:

Risiko für Herzinfarkt: 3,4
Mortalitätsrisiko: 2,4

Modellunabhängige Prädiktoren

- **Monotonie**
(Rücken-, Nacken-, Schulterbeschwerden)
- **hohes Arbeitstempo**
(Rücken-, Nacken-, Schulterbeschwerden)
- **dürftiger Arbeitsinhalt**
(Nacken-, Schulterbeschwerden)
- **niedrige Mitarbeiterorientierung**
(Rückenbeschwerden)
- **niedrige Arbeitszufriedenheit**
(Rückenbeschwerden)

Wie führe ich gesundheitsfördernd?

Quintessenz der voranstehenden Ergebnisse:

- Bei hohen Anforderungen gleichzeitig hohen Entscheidungsspielraum gewähren.
- Hohe Gratifikation bei hoher Verausgabebereitschaft gewähren.
- Abwechslungsreiche Arbeitsinhalte schaffen.
- Angemessenes Arbeitstempo verlangen.
- Hohe Mitarbeiterorientierung gewährleisten.

→ Hohe Arbeitszufriedenheit

→ wirkt sich auf die motivationalen Anteile an Fehlzeiten aus!

Gesunde Führung ist ein Wettbewerbsvorteil!

Vielen Dank für Ihr Interesse!

