

Schlechte Führung ist Körperverletzung – auch an sich selbst

Melanie Wicht
Rechtsanwältin
Arbeits- und Organisationspsychologin (M.A.)
mel.wicht@web.de

Fahrlässige Körperverletzung

Wer fahrlässig einen Menschen am Körper oder an der Gesundheit schädigt, wird, auf Antrag, mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder Geldstrafe bestraft. Ist die Schädigung schwer, so wird der Täter von Amtes wegen verfolgt (Art. 125 Schweizer Strafgesetzbuch).

**Schlechte Führung = Körperverletzung?
Kausalität?**

Durch Studien belegt:

- Führungsverhalten hat einen bedeutenden Einfluss auf Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter.
- In hohem Maße: Führungsverhalten, das auf die psychologischen Grundbedürfnisse eines Menschen abzielt (Orientierung & Kontrolle, Sinn & Stimmigkeit, Lustgewinn & Unlustvermeidung, Selbstwerterhöhung & Selbstwertschutz, Bindung abzielt)
- Der größte Zusammenhang besteht bei „Sinn & Stimmigkeit“: Führungskräfte können also durch ein authentisches, vorbildliches und sinnvermittelndes Führungsverhalten einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit und die Gesundheit ihrer Mitarbeiter nehmen. können.

(Vgl. z.B. Studie Führung, Gesundheit und Relienz, Bertelsmann Stiftung 2013)

Statistik Diagnosen / Arbeitsunfähigkeit

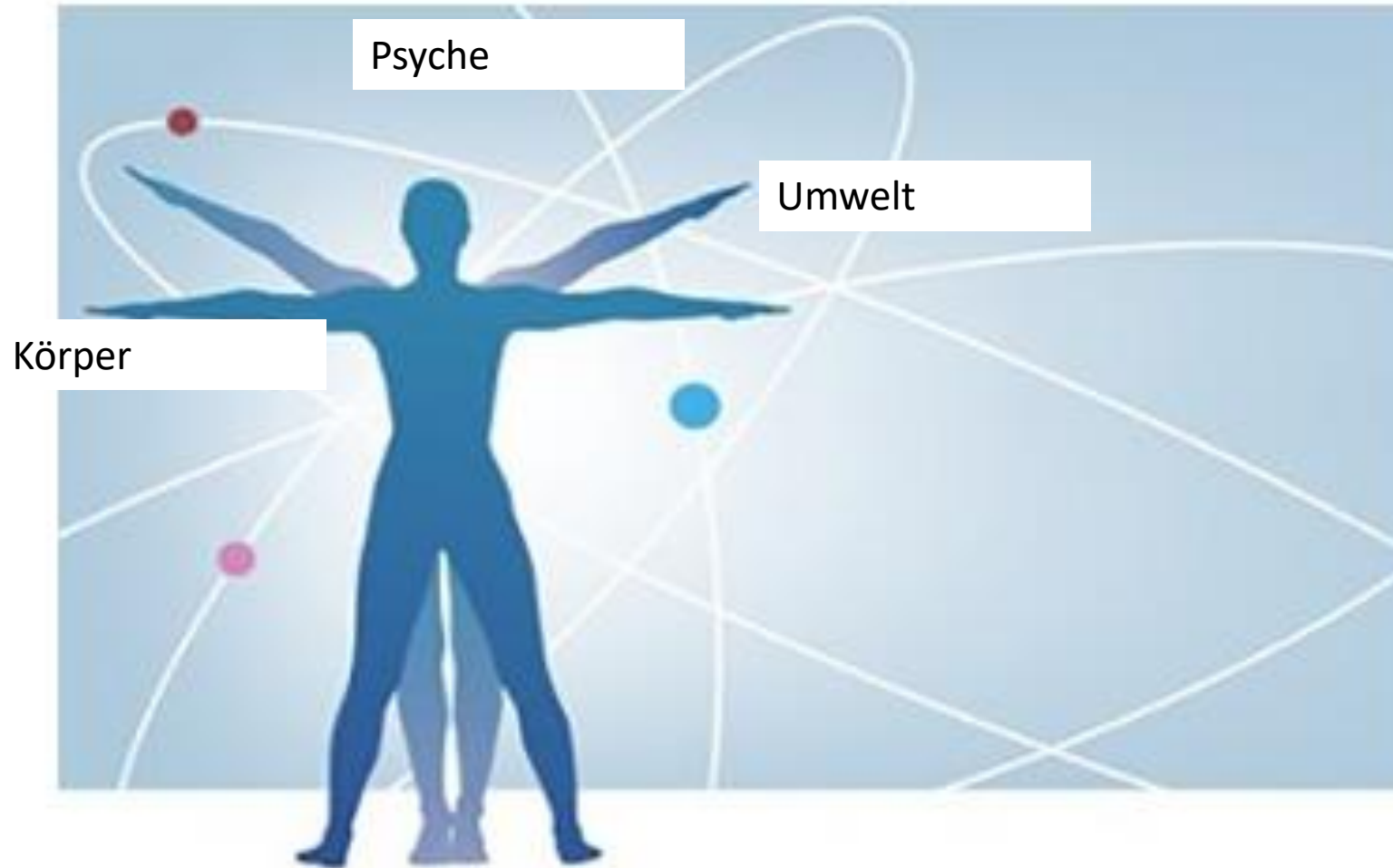
Platz 1: Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems (2017: 21,8 Prozent; 2015: 21,7 Prozent). Den größten Teilkomplex stellen dabei Rückenerkrankungen dar (Fehltage durchschnittlich 18)

Platz 2: Psychische Erkrankungen = zweithäufigste + kostenintensivste Erkrankung (Fehltage durchschnittlich 38 Tage). Anstieg von Depressionen, Angst-, Belastungs- und neurotischen Störungen als Ausfallgründe (2011: 13,4 Prozent; 2017: 16,7 Prozent). Immer mehr Krankmeldungen wegen Bourn-Out!

Platz 3: Atemwegserkrankungen 15,4 Prozent (2017). (Fehltage durchschnittlich 6,5 Tage)

Quelle: www.praktischarzt.de

Ganzheitlicher Gesundheitsansatz: Sozio-Psycho-Somatik



Selbstführung: Wie Sie sich selbst krank machen können:

- Hohe Arbeitsintensität ohne ausreichende Erholungspausen
- Rollenkonflikte
- Emotionale Beanspruchung / Vorspielen von Gefühlen
- Unausgewogene Work-Life-Balance
- Überengagement

Führungskräfte leiden häufiger als der Durchschnitt an Depressivität, Burnout-Symptomen und kurzfristigen Befindlichkeitsstörungen

Symptome einer Depression:

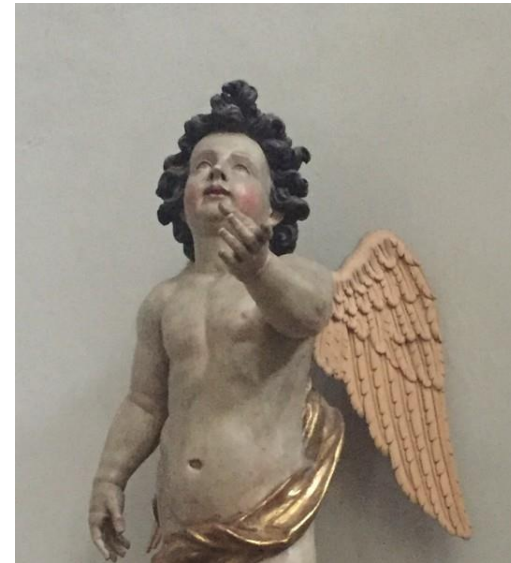
- Müdigkeit
- Keinerlei Freude
- Antriebslosigkeit
- Kein Selbstvertrauen
- Schlechte Konzentration
- Gefühlsblindheit

Online-Test

www.therapie.de/psyche/info/test/depressionen

„Liebe deinen Nächsten wie dich selbst....“

SELBSTFÜHRUNG



Selbstführung - Wie Sie Ihre Gesundheit fördern

- Lebensfreude / Optimismus
- Positive / konstruktive innere Kommunikation
- Selbstwirksamkeit / Proaktivität
- Positives Selbstbild / Selbstwertschätzung
- Realistische Ziele / ein positiver Lebensplan
- Freunde / Familie
- Glaubenssätze und Werte
- Zugehörigkeit / spirituelle Anbindung

Wo sich Psychopathen gerne tummeln...

Laut dem Psychologen Kevin Dutton lieben Menschen mit psychopathischen Merkmalen Machtstrukturen, in denen sie manipulieren und kontrollieren können. Die Berufe mit dem höchsten Anteil von Psychopathen sind laut seiner Studie

1. Vorstandsvorsitzende
2. Rechtsanwälte
3. Rundfunkjournalisten
4. Verkäufer
5. Chirurgen
6. Beamte

Führung - Wie Sie Ihren Mitarbeitern garantiert „auf den Geist“ gehen...

- Seien Sie bei Gesprächen mit Ihren Mitarbeitern unaufmerksam und abgelenkt und lassen Sie Unterbrechungen zu
- Grüßen Sie sie nicht / sprechen Sie Ihre Mitarbeiter nicht mit Namen an
- Handeln Sie willkürlich / seien Sie unbeherrscht
- Beziehen Sie niemanden in Ihre Entscheidungen ein
- Demontieren Sie Ihre Mitarbeiter öffentlich
- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter so wenig wie möglich
- Machen Sie Versprechen und vergessen Sie sie gleich wieder
- Halten Sie sich aus Konflikten komplett heraus
- Haben Sie Lieblinge / bevorzugen Sie einzelne Mitarbeiter
- Schmücken Sie sich mit fremden Federn
- Halten Sie keine Regeln ein
- Bleiben Sie immer schön autoritär
- Setzen Sie Ihre Mitarbeiter permanent unter Zeitdruck
- Zeigen Sie kein Verständnis für persönliche / private Belange und kein Interesse hierfür
- Zeigen Sie kein Verständnis für Fehler
- Loben Sie nie und feiern Sie keine Erfolge mit Ihren Mitarbeitern

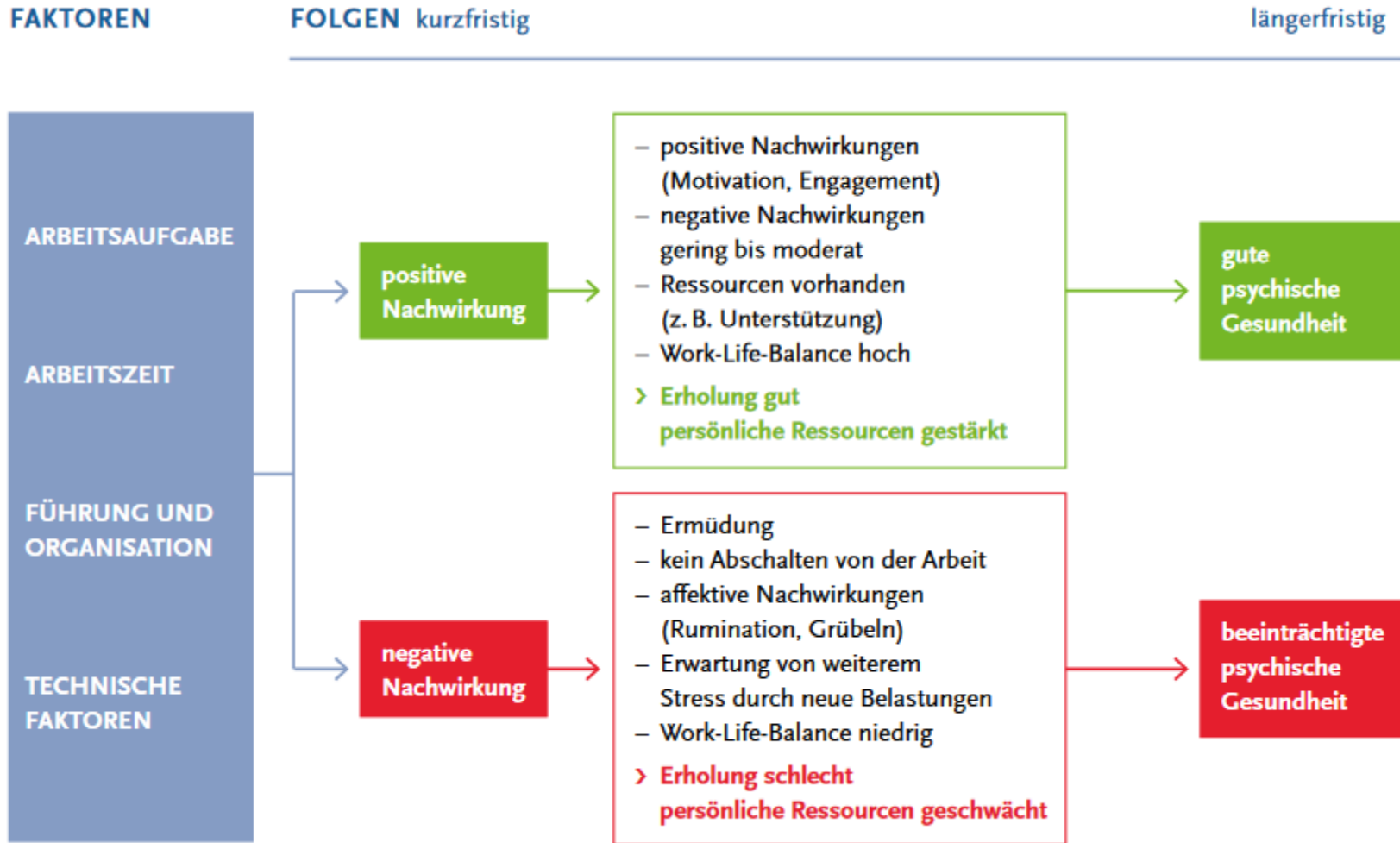
Protektive Faktoren

- Überzeugung, dass die Dinge gut ausgehen
- Überzeugung, fähig zu sein, Handlungen unabhängig durchzuführen / Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten
- Überzeugung, einen Einfluss auf Ereignisse und Handlungen zu haben
- Überzeugung, dass andere oder eine höhere Macht für Ereignisse und Handlungen verantwortlich sind / Ressourcen, die von legitimen Anderen kontrolliert werden können
- Umgang mit Veränderungen / Kontinuität, Stabilität als zentrale Orientierung; die Welt wird als geordnet und vorhersehbar eingestuft

Kann man gute Führung eigentlich lernen?

Führungshandeln....mehr als nur Verhalten / Nichtverhalten gegenüber Mitarbeiter...

- Physikalische Umgebung (Hitze, Lärm)
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsaufgabe (Unter-/Überforderung quantitativ und qualitativ)
- Soziales Umfeld (Mobbing, Konflikte)
- Arbeitsausstattung
- Mandantenkontakt (Emotionale Dissonanz, Umgang mit schwierigen Mandanten)
- Gesamtbalance von Einsatz und Ertrag (Reziprozität, Gratifikationskrisen)
- Zeitliche Dimension / Work-Life-Conflikt



(Quelle: BAUA)

Ansätze für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung:

- Adäquate Ausstattung (IT!)
- Erreichbare Ziele
- Handlungsspielräume / Entscheidungsspielräume
- Kompetenzgefühl
- Entwicklungsförderliche Aufgaben (Variabilität)
- Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe
- Unterstützung / Qualifizierung
- Feed-Back durch Führungskraft

Best Practice in Anwaltskanzlei

- Klare Aufgabenstellungen
- Gemeinsamer Postkorb, Mitarbeiter verteilen Arbeit selbst
- Kein Two-Bosses-Dilemma
- KVP anregen und realisieren (!)
- Abteilungsrunden / übergreifende Kommunikation
- Mitarbeiter an Erfolgen beteiligen
- Mitarbeiter befähigen – auch hinsichtlich des Mandantenkontakts



Fehlertoleranz! Fehler sind „Lerngeschenke“ – werden Sie als Führungskraft zum Lerncoach



Selbsttest: Wie gesundheitsförderlich führen Sie?

Gesundheits- und Entwicklungsförderliche
Führungsverhaltens-Analyse (GEFA)

www.cconsult.info/selbsttest/selbsttest-fuehrung.html

Prävention versus Reaktion

Fangen Sie JETZT an!

Handlungsfelder attraktiver Arbeitgeber



(Quelle: Melanie Wicht 2019)

FAZIT

Die Aufgabe einer Führungskraft ist es, die Selbständigkeit und Fähigkeiten der Mitarbeiter zu fördern sowie Inspiration und Sinnhaftigkeit der Arbeit zu vermitteln.

Ob Ihnen dies gelingt, können nur Ihre Mitarbeiter selbst beantworten.

Fragen Sie doch einfach mal Ihre Mitarbeiter...