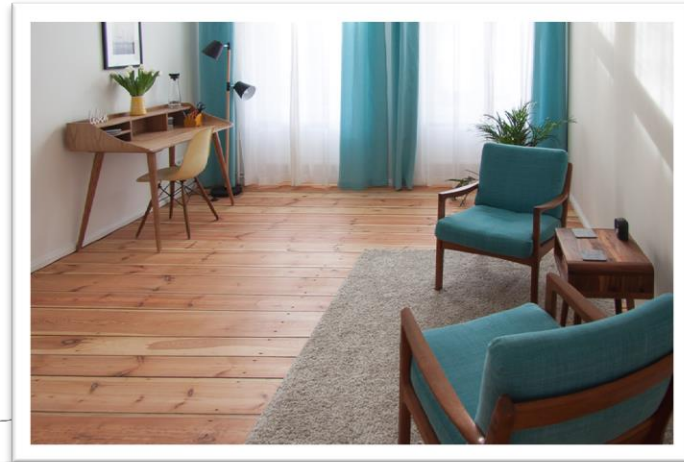
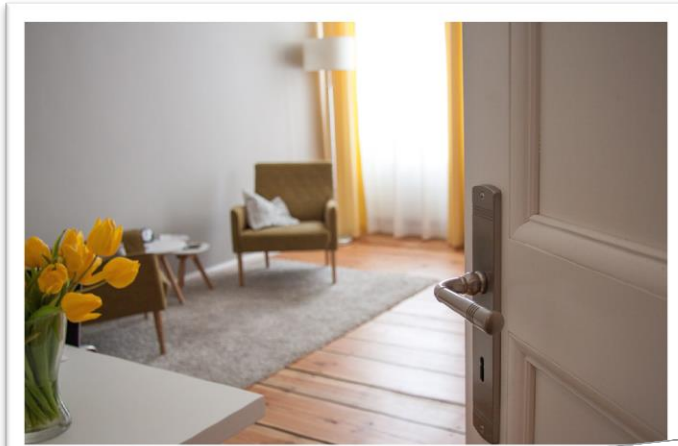


GESUNDHEIT & FÜHRUNG

Praktische Empfehlungen für eine
gesundheitsförderliche Führung bei der Polizei

Dipl.-Psych. Martin Krause (Verhaltenstherapeut)



Was ist Gesundheit

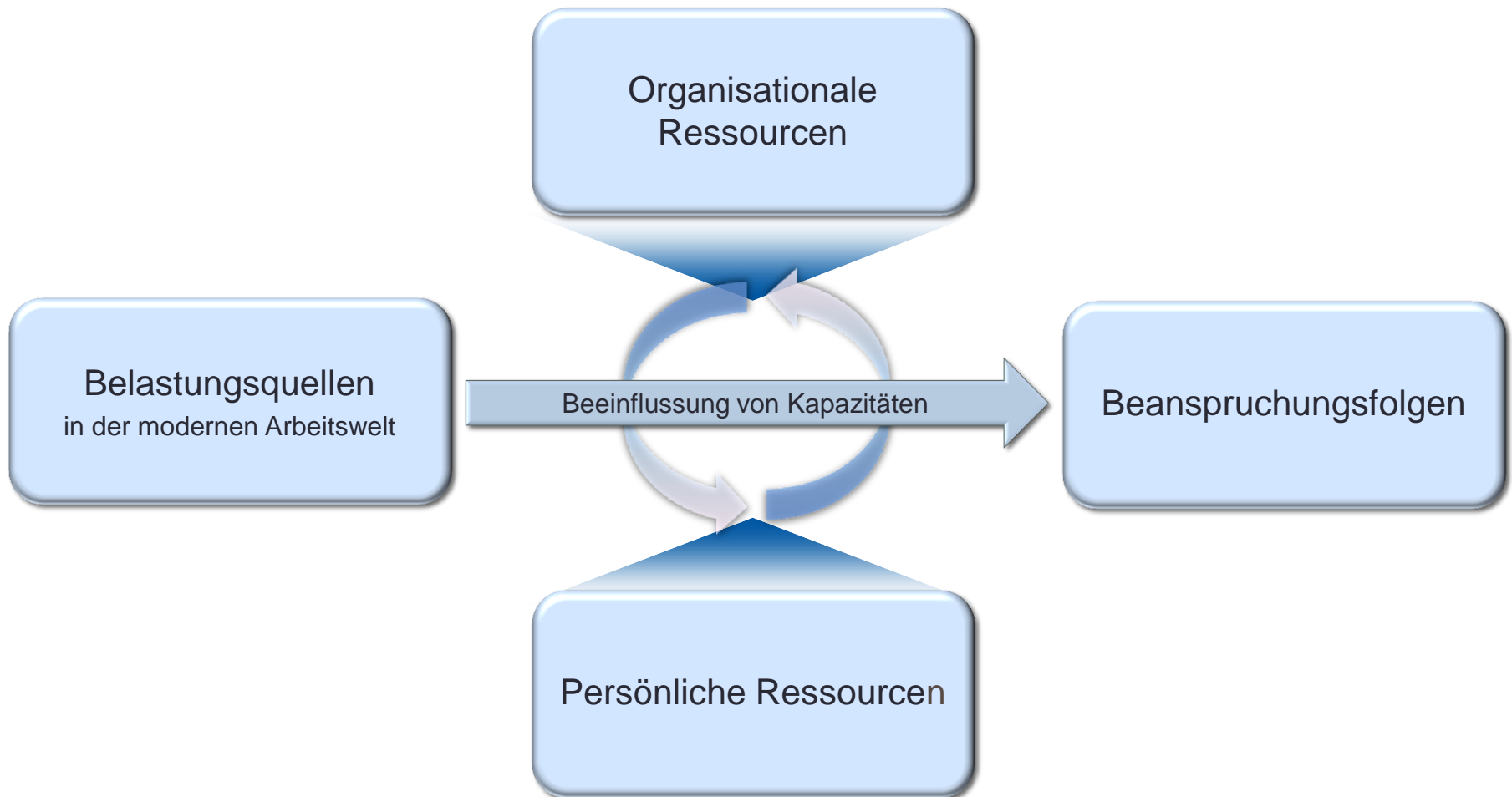
Definition der WHO:

**„Gesundheit ist der Zustand
vollkommenen körperlichen,
seelischen und sozialen
Wohlbefindens“**

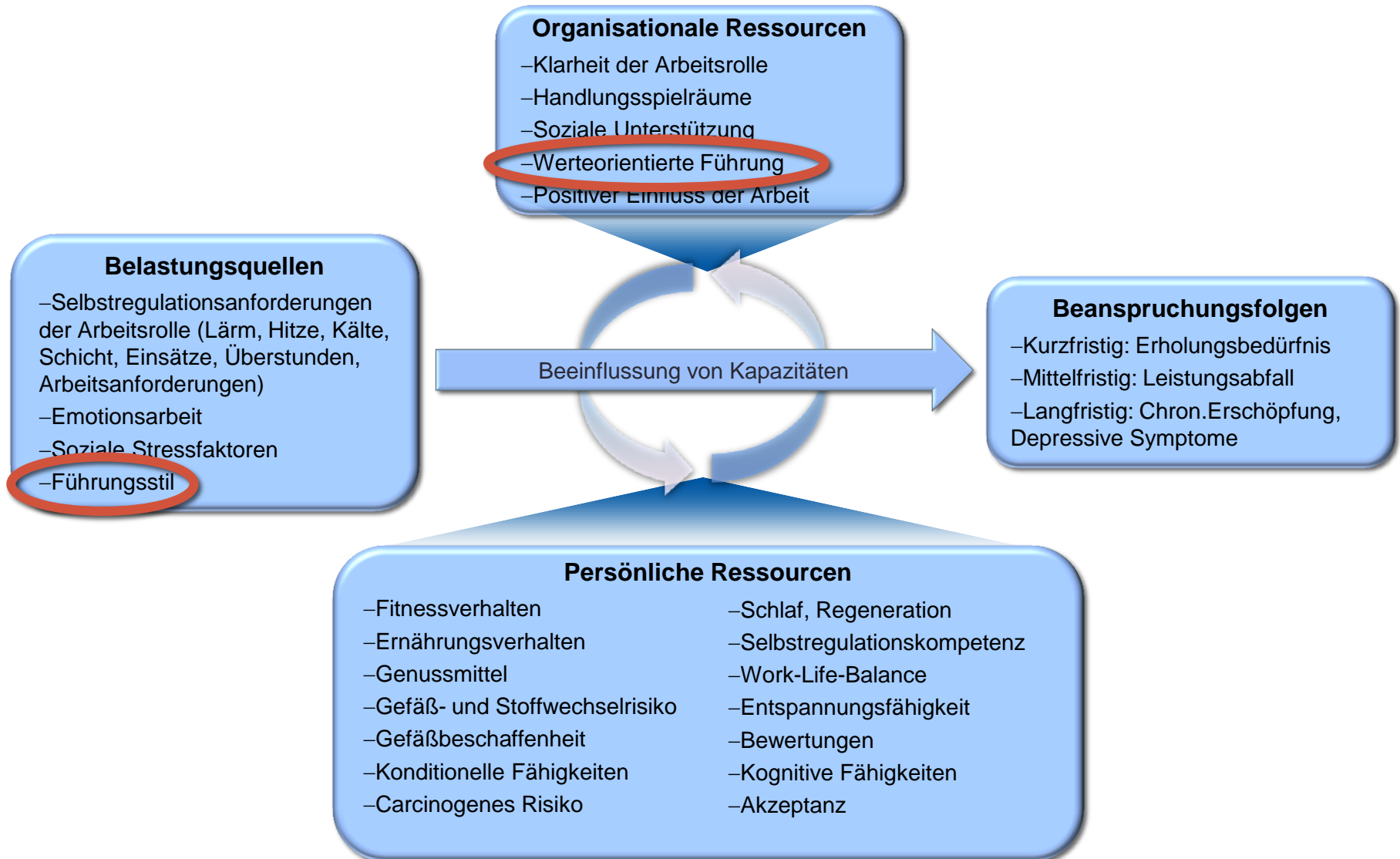
Wie und warum entsteht Stress auf der Arbeit?

Ein Modell...

Das arbeitswissenschaftliche Ressourcenmodell



Das arbeitswissenschaftliche Ressourcenmodell



Die beste Motivation ist...

Die Identifikation mit dem Unternehmen...



Studien I

- VW Studie

Eine Führungskraft nimmt ihren Krankenstand mit

- GEVA Studie

In Bereich mit hohen Fehlzeiten sagen 80%: „Unser Chef kann uns nicht motivieren“

- INQA Studie „Was ist gute Arbeit“

Anerkennung der Arbeit + Wertschätzung der Person

Studien II

- 2500 Deutsche (Prof. Fischer, ETH Zürich)
 - Mehr Fehlzeiten in Abteilungen, in denen 4 konkrete Verhaltensweisen wahrgenommen wurden:
 - Wenn der Chef lobt, sich Zeit nimmt, eigene Fehler zugibt, auf Ideen eingeht.
 - Wenn nicht: 2x so viele erschöpft, 4x so viele depressiv.

Studien III

- Belastungen bei der Polizei (FU Berlin, 2014, N=941)
 - 87 % sind der Meinung, dass ihre Leistung nicht genügend Wertschätzung erfahre
 - 36 % haben den Wunsch, ihre Dienststelle zu wechseln
 - 15 % klare Anzeichen von Burn-out auf
 - 23 % Anzeichen einer Depression oder Angststörung
 - 39 % Prozent spielen mit dem Gedanken, vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen aus dem Beruf auszuschneiden.

Wie verbreitet sind psychische Störungen

- **31% der Bevölkerung** leidet aktuell an mindestens einer psychischen Störung
- 12-Monatsprävalenz für depressive Störungen liegt bei ca. **18%**
- **Zwischen 30 und 50% der Allgemeinbevölkerung** wird im Laufe des Lebens mind. 1 psychische Erkrankung erleiden
- mittleres Erkrankungsalter: bei Frauen **32 Jahre**, bei Männern **33 Jahre**
- 4. häufigster Grund für **Arbeitsunfähigkeit**
- Besonders lange Krankschreibungen (durchschnittlich 27 Tage/Jahr in 2006; 35 Tage/ Jahr in 2014)

Psychische Störungen am Arbeitsplatz

- (Burn-Out Syndrom)
- Depressionen (Uni- und Bipolar)
- Angststörungen (Panik, spezifische und soziale Phobien)
- Zwänge
- Posttraumatische Belastungsstörung
- Abhängigkeitserkrankungen

Burn Out Problematik

Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN)

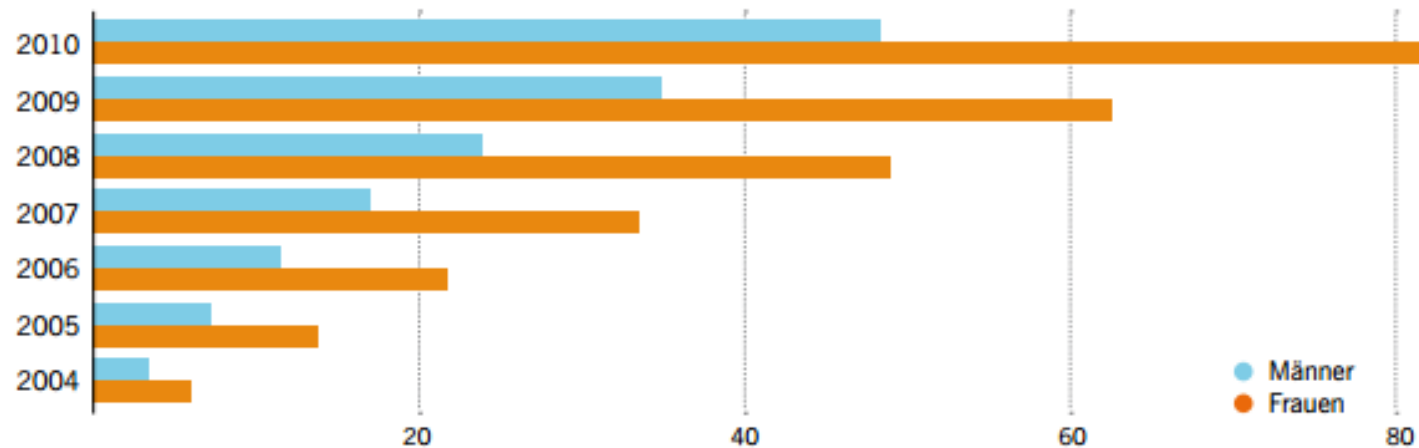


Abb. 1 DGPPN-Konzept zum Übergang von Arbeitsbelastung zur Krankheit

Burn Out Problematik

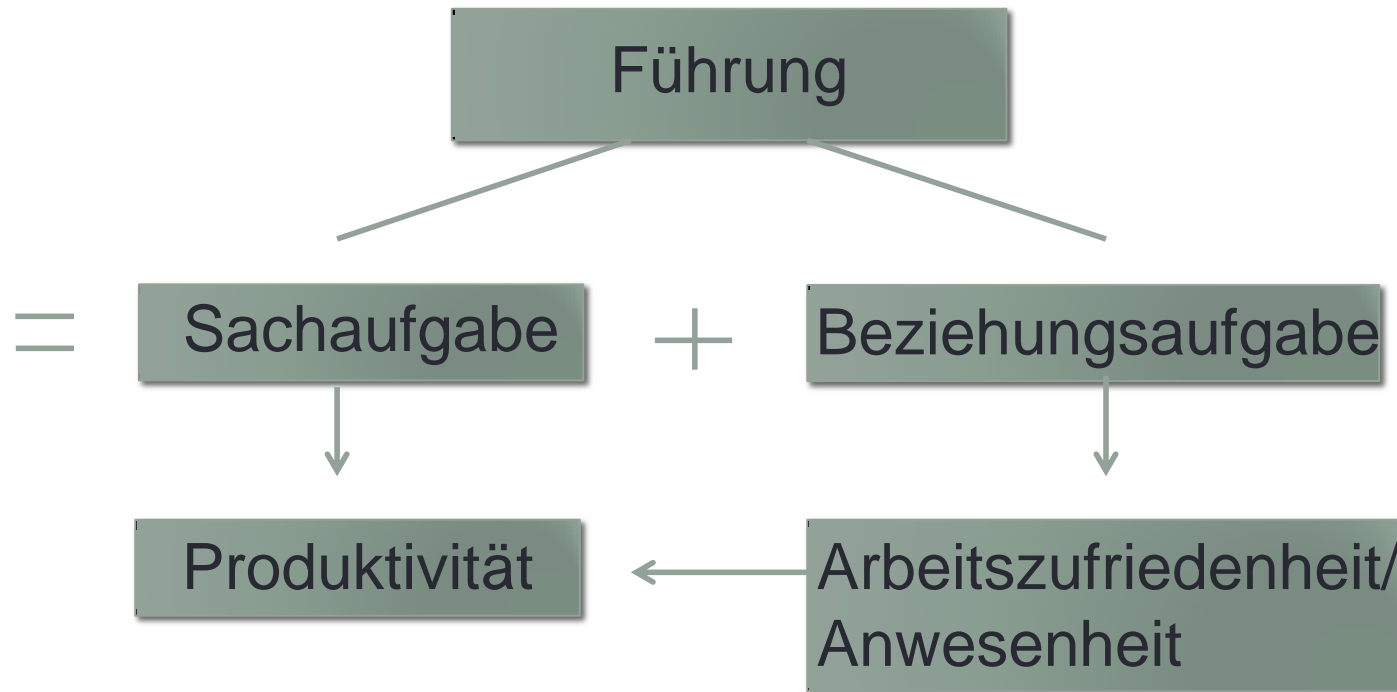
AUF DEM WEG ZUR VOLKSKRANKHEIT

Krankheitstage durch das Burn-out-Syndrom in Deutschland nach Geschlecht (Krankheitstage je Tausend Versicherter)



Quelle: BKK Bundesverband, 2011

Aufgaben von Führung



Gesund Führen: Dafür sorgen, dass sich alle – die Führungskraft inbegriffen – am Arbeitsplatz wohler fühlen; primärer Ansatzpunkt ist das zwischenmenschliche Wohlbefinden.

Psychische Belastungen erkennen

- Offensichtlicher Leidensdruck
 - bedrückte Stimmung über längere Zeit, Klagen und allgemeine Negativ-Sicht der Dinge bis hin zum Sarkasmus.
 - Klagen über körperliche Beschwerden (Schmerzattacken, Schlafprobleme, Dauerinfekte etc.)
- Äußerungen von starken Angstgefühlen oder von Lebensüberdruß
- Verändertes Sozialverhalten: Verunsicherung, sozialer Rückzug, übermäßige Gereiztheit und Ungeduld
- Auffällige Leistungseinbußen: Verlangsamtes Arbeiten, sinkende Effektivität (z. B. überflüssige Überstunden) oder nachlassendes Engagement, auffällige Kontrolle der eigenen Arbeit, mehr Fehler
- Hohe Ausfallzeiten: häufige Fehlzeiten, wiederholtes Zuspätkommen

Belastete Mitarbeiter ansprechen

- Störungsfreier Ort
- offene Fragen nach Befinden des Mitarbeiters
- Beobachtung benennen; Verzicht auf Hobby-Diagnosen
- Echtes Interesse am Mitarbeiter zeigen; eigene Besorgnis und Bereitschaft zur Unterstützung aussprechen
- Auf Ratschläge/ pauschale Ermunterungen verzichten („Wird schon wieder“; „Sie müssen ...“)
- Vertraulichkeit der Informationen betonen und daran halten!
- Nur in Absprache mit Mitarbeiter andere Instanzen hinzuziehen

Kränkendes Führungsverhalten

- Ironie
- Kontrolle wegen Kleinigkeiten
- Blick auf 2% die schief gelaufen sind
- Aggressives Verhalten/ Anschreien
- Vorenthalten von Informationen
- Ignorieren
- Bloßstellen vor versammelter Mannschaft
- Verkaufen von Mitarbeiter-Ideen als eigene
- Nicht eingehen auf Verbesserungsvorschläge
- Nicht hinter den Mitarbeitern stehen

Dimensionen gesunden Führens

Belastungsabbau/
Ressourcenaufbau/
Stressbewältigung

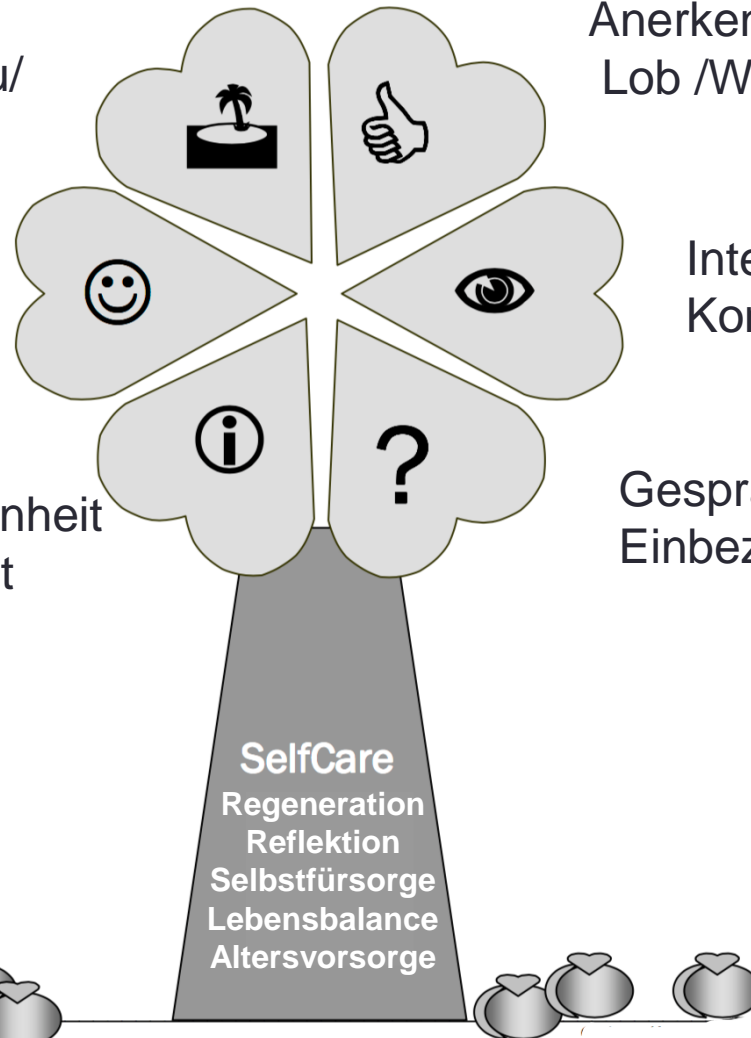
Anerkennung /
Lob /Wertschätzung

Stimmung/
Betriebsklima

Interesse/ Aufmerksamkeit
Kontakt

Transparenz/ Offenheit
Durchschaubarkeit

Gesprächsführung/
Einbeziehen



Gesund Führen

=

Dafür sorgen, dass sich alle
-Führungskraft inbegriffen –
Am Arbeitsplatz wohler fühlen,
auch in zwischenmenschlicher
Hinsicht

Empfehlungen

- INQA (Initiative Neue Qualität und Arbeit)
 - www.inqa.de
 - Informationen und Arbeitsmaterialien zu den Themen Führung und Gesundheit,
 - z.B. die Broschüre „Mitarbeiterorientiertes Führen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz“
 - psyGA: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt
- Broschüre „Gesund alt werden im Betrieb. Wie Führungskräfte den demographischen Wandel mitgestalten“.
 - www.tk.de
- Gallup Studie – Engagement Index Deutschland
 - www.gallup.com
- Broschüre: „Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz – Eine Handlungsleitlinie für Führungskräfte“.
 - www.barmer-gek.de