

TRACK NR. 1

**Basiswissen Gesunde Führung aus
ärztlich-tiefenpsychologischer Sicht***Dr. med. Michael Majer**Facharzt für Chirurgie und Arbeitsmedizin, Notfallmedizin, Psychotherapie,
Geschäftsführender Gesellschafter der ZfP Tauberfranken GmbH***Beschreibung**

Die Unternehmen des Mittelstands in der Kammerregion Heilbronn-Franken (v.a. „Hidden Champions“) sehen sich angesichts von Globalisierung, Digitalisierung und einer stets wachsenden Informationsflut einem zunehmenden Wettbewerbs- und Innovationsdruck ausgesetzt. Im „Zentrum des Sturms“ stehen dabei Schlüsselmitarbeiter wie insbesondere Fach- und Führungskräfte („Sandwich-Position“) – sie tragen die Hauptverantwortung für die operative Umsetzung der unternehmensstrategischen Vorgaben. Wahrnehmbare Auswirkungen dieser Entwicklung sind u. a. die seit Jahren steigenden Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen (z. B. „Burnout-Syndrom“). Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in Deutschland ist es daher dringend erforderlich, das Thema Leistungsfähigkeit und (als deren unabdingbare Voraussetzung) Gesundheit der Fach- und Führungskräfte in den Fokus des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu stellen.

Die Ableitung: Investition in die Gesundheit der Belegschaft ist nicht nur Kostenfaktor, sondern insbesondere auch eine Möglichkeit, sich im Wettbewerb besser zu positionieren. Mehr und mehr mittelständische Unternehmen beginnen, Aufwand und Nutzen von gesunder Führung, Ausfallursachen und Präventionskosten proaktiv zu berechnen und zu bewerten. Prävention wird zunehmend als mittel- und langfristige Rendite-Steigerung gesehen. Unmotivierte Mitarbeiter und/oder ein hoher Krankenstand verringern die Wettbewerbsfähigkeit und sind teuer.

Bei alledem steht und fällt Betriebliches Gesundheitsmanagement mit der aktiven Beteiligung der Führungskräfte. Denn: so wichtig Maßnahmen an der Basis der Belegschaft (Betriebssport, gesundes Kantinenessen, Gesundheitstage, Rückenschule, Raucherentwöhnung, Ernährungsberatung etc.) auch sind – sie reichen alleine nicht aus, sondern können die, die sie „am nötigsten haben“, nur dann effizient erreichen, wenn Gesundheit top-down als Teil der Unternehmensstrategie verstanden und gelebt wird.

Von zentraler Bedeutung sind dabei drei Aspekte:

- Vorbildfunktion
„Wir brauchen unsere Kinder nicht erziehen, sie machen uns sowieso alles nach“; diese schlichte Weisheit gilt – natürlich im übertragenen Sinn – durchs ganze Leben und für jede zwischenmenschliche Beziehung mit Machtgefälle, also auch, aber nicht nur für die zwischen

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Chef und Belegschaftsmitglied. Damit ist klar: nur wenn der Chef selbst auf seine Gesundheit achtet, tun das auch die Belegschaftsmitglieder.

- **Rollendynamiken**
Beziehungserfahrungen aus Beziehungen mit Machtgefälle wirken sich unterbewusst tagtäglich auf die Beziehung Chef – Belegschaftsmitglied aus, und zwar positiv wie negativ und bezogen auf beide Perspektiven; der Vortrag legt diese Dynamiken mit den sich daraus ergebenden Risiken und Chancen für die (seelische) Gesundheit aller Beteiligten anschaulich dar.
- **Wertschätzung**
Sie ist der „Treibstoff“ jeder Beziehung, erst recht einer solchen mit Machtgefälle. Mit ihr wird eine Beziehung zur (seelisch-) gesundheitlichen Ressource, ohne sie zum (seelischen) Gesundheitsrisiko. Dabei ist wichtig zu wissen, dass man andere Menschen nur so viel Wertschätzung entgegenbringen kann, wie man für sich selbst empfindet („Selbstwert“).

Das Einzigartige an diesem Vortrag ist die laienverständlich „transportierte“ Perspektive des Arztes und Therapeuten als Schlüssel zur Umsetzung im Arbeitsalltag.