

Netzwerk Konfliktkultur und Mobbing in Arbeitswelt und Schule

Bericht zum Fachtag „Gesund führen - von der Theorie zur Praxis“ am 28.11.19 in Nürnberg, Haus Eckstein

Vorgesetzte „produzieren“ Gesundheit

„Gesundheitsorientierte Führungskultur ist ein zentraler Erfolgsfaktor im Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ war die zentrale Aussage von Karlheinz Bayer, AOK Bayern. „Vorgesetzte ´produzieren´ gleichsam Gesundheit durch eine gelebte mitarbeiterorientierte Führung“. Sie seien der Transmissionsriemen auf allen betrieblichen Ebenen und entscheiden darüber, ob Gesundheitsorientierung gelebt würde oder nur auf dem Papier stehe: „Ja, es ist so: Mitarbeiter, die einbezogen werden geht es besser“. Anhand renommierter Studien belegte der AOK-Experte, dass es dann zu höherer Arbeitszufriedenheit, besserer Akzeptanz von Veränderungen, einem geringeren Burnout-Risiko und zu weniger Fehlzeiten komme. Auch Gewerbeaufsichtsämter fragten mittlerweile dezidiert nach, wie weit die gesetzlich vorgeschriebene Psychische Gefährdungsbeurteilung umgesetzt sei, da viele Unternehmen allein bei der Analyse stehenblieben, aber „die Erkenntnis über Staub beseitigt diesen nicht“. Der Experte, der in vielen Unternehmen die langfristige Umsetzung der guten Absichten mit begleitet, kennt die Tücken des Transfers. Denn: Bekannt sei seit langen Jahren, dass gerechte Behandlung, Anerkennung, gute Kommunikation und Interesse von Seiten des/der Vorgesetzten gesundheitliche Beschwerden verringern. Da sei es nicht mit einem Stressbewältigungstraining für Mitarbeiter getan. Anerkannt wurde jedoch auch, dass die Anforderungen an Leitung „ein Hammerjob“ sei.

Vorgesetzte müssen für gesunde Unternehmenskultur brennen

Aus der Praxis eines fränkischen Weltmarktführers kamen die Impulse von Johann Engelmann, dem Leiter der Personalabteilung der uvex group, der die langfristige Umsetzung und die Unterstützung „von ganz oben“ für eine gelingende Leit- und damit auch Konfliktkultur hervorhob. Er unterstrich, dass ein gesundheitsorientiertes Führungshandeln vor allem auf gewollter und gepflegter Kommunikation im Unternehmen basiere: „Wenn sich Betriebsrat und Führungsebene austauschen, kann mehr entstehen als durch viele wohlgemeinte Einzelaktionen im Gießkannenprinzip, die an den Problemen der Mitarbeiter vorbeigehen.“ Für Interesse sorgte sein Hinweis, dass künftige Mitarbeiter (auch Führungskräfte) per Internet-Test überprüfen können, inwieweit sie mit der Unternehmenskultur übereinstimmen. Zeitnahes, regelgeleitetes Konfliktmanagement sei dann Pflicht, wenn sich interpersonelle Beschwerden häuften, um die Gesundheit von Mitarbeitenden nicht aufs Spiel zu setzen. - Die Vorgesetzten und teilweise die Unternehmerfamilie selbst sind dabei, wenn es um direkte gesundheitsfördernde Maßnahmen gehe, denn realistisch sei doch, dass Mitarbeiter Führungspersonen konkret als Vorbild bräuchten, nach dem Motto „Wenn mein Chef das macht, gehe ich auch hin, sonst nicht...“. Mitarbeiter*innen bieten auch selbst interne Sport- und Spannungsimpulse an. „Arbeit darf Spaß machen, dann bleiben die Leute auch gesund“- so das Fazit des kurzweiligen und interaktiven Vortrags.

Unterschiedliche Perspektiven bringen „Reibung“ und Ideen

Diese Veranstaltung hatte rund 40 Personen aus Personalmanagement, Betriebs-, Personal- wie Mitarbeitervertretungen sowie Führungskräfte angezogen. Die Mischung der gegensätzlichen Sozialpartner ist mittlerweile das Kennzeichen der Veranstaltungen des **„Netzwerks Konfliktkultur und Mobbing in Arbeitswelt und Schule“**. Die Teilnehmer*innen der Workshops erarbeiteten in „gemischten Teams“ zunächst eine Fülle an Beispielen für Hemmnisse und Missstände, dann aber auch von bereits praktizierten und geplanten Umsetzungen und Evaluationsmöglichkeiten. „Ich habe mir heute wieder bewusst Zeit für den Fachtag genommen, weil ich jedes Mal etwas als nächsten Schritt für mich mitnehme“, sagte eine Teilnehmerin.

Der Fachtag knüpfte inhaltlich an einen Vortragsabend mit Prof. Cornelia Niessen von der Abteilung Arbeitspsychologie der Universität Erlangen-Nürnberg an, die den komplexen Forschungsstand zu diesem Thema darlegte und in der Diskussion wesentliche Impulse für den Transfer gab. Auch dieser Abend wurde vom Netzwerk Konfliktkultur in Arbeit und Schule veranstaltet und moderiert.

Dr. Angela Rischer

Angela.Rischer@klinikum-nuernberg.de

www.angelarischer.de