
Mitarbeiter-Resilienz: Warum auch die Führungskräfte mit am Zug sind

Dortmund, 02.12.2020. Masken, Desinfektionsmittel und Plexiglasscheiben, das Thema Gesundheit hat mit der Corona-Krise auch am Arbeitsplatz neue Dimensionen angenommen. Das psychische Wohlbefinden der Mitarbeiter spielt in dieser belastenden Zeit eine noch bedeutendere Rolle. Dabei ist Resilienz ein Stichwort der Stunde. Bereits vor der Pandemie haben Unternehmen ihre Beschäftigten mit Programmen und Trainings zum Erlernen von psychischer Widerstandsfähigkeit unterstützt. Die Verantwortung liegt aber nicht allein beim Mitarbeiter, auch der Führungsstil kann die Resilienz der Angestellten positiv beeinflussen, sagt Pia Geisler. In ihrer Abschlussarbeit an der International School of Management (ISM) hat die Studentin der Wirtschaftspsychologie den Zusammenhang zwischen Führungsqualität und Mitarbeiter-Resilienz untersucht.

Dass psychische Widerstandsfähigkeit, obwohl sie am Ende vor allem ein subjektives Phänomen ist, durch soziale Faktoren begünstigt werden kann, ist kein Geheimnis. Es wird aber in der Unternehmenspraxis noch wenig berücksichtigt. ISM-Studentin Pia Geisler hat sich in ihrer Masterarbeit mit dem Einfluss von Führungsqualität auf die Mitarbeiter-Resilienz beschäftigt. Dafür hat sie 232 Beschäftigte befragt, wie sie die Führungsqualität ihrer Vorgesetzten und ihre eigene Resilienz einschätzen.

„Es zeigt sich klar, dass ein positiver Zusammenhang zwischen sinnstiftender Führung und Mitarbeiter-Resilienz besteht“, so Geisler. „Je höher die Beschäftigten die sinnstiftende Führungsqualität ihrer Vorgesetzten einstufen, desto höher bewerten sie auch ihre eigenen resilienten Verhaltensweisen wie emotionale Bewältigung, umfassende Planung, positive Umdeutung und fokussierte Umsetzung.“ Wer sich also in seinem Führungsstil an den sechs sinnstiftenden Verhaltensweisen nach dem KAARMA-Akronym der Psychologen Nico Rose und Michael F. Steger orientiert, kann seine Angestellten auch gut hinsichtlich der Entwicklung von Widerstandsfähigkeit unterstützen.

Wie man durch richtiges Führungsverhalten seine Mitarbeiter bei der Resilienz-Entwicklung unterstützen kann (KAARMA-Akronym zur sinnstiftenden Führung nach Nico Rose und Michael F. Steger)

1. Klarheit: Die Führungskraft verdeutlicht ihren Mitarbeitern regelmäßig die Ziele ihres Tuns und die Ziele der Organisation.
2. Authentizität: Die Führungskraft verhält sich authentisch in ihrer Führungsrolle.

3. Aktualisierung: Die Führungskraft kennt die Stärken ihrer Mitarbeiter und gestaltet die Aufgabenbereiche entsprechend.
4. Respekt: Die Führungskraft behandelt ihre Mitarbeiter respektvoll.
5. Mehrwert: Die Führungskraft verdeutlicht ihren Mitarbeitern, wie ihre Arbeit zum Erfolg des Gesamtsystems beiträgt.
6. Autonomie: Die Führungskraft überträgt möglichst viel Verantwortung an ihre Mitarbeiter.

Bild/Bildtext:

Pia Geisler hat an der ISM Dortmund Wirtschaftspsychologie studiert.

Hintergrund:

Die **International School of Management (ISM)** ist eine staatlich anerkannte, private Hochschule in gemeinnütziger Trägerschaft und zählt zu den führenden privaten Hochschulen in Deutschland. An Standorten in Dortmund, Frankfurt/Main, München, Hamburg, Köln, Stuttgart und Berlin wird in kompakten und anwendungsbezogenen Studiengängen der Führungsnachwuchs für international orientierte Wirtschaftsunternehmen ausgebildet. Zum Studienangebot gehören Vollzeit-Programme, berufsbegleitende und duale Studiengänge sowie ab Herbst 2021 das Fernstudium. In Hochschulrankings schafft es die ISM mit hoher Lehrqualität, Internationalität und Praxisbezug regelmäßig auf die vordersten Plätze. Das internationale Netzwerk umfasst rund 190 Partnerhochschulen.