



**„Gesund geführt-  
Aspekte einer gesundheitsorientierten Führungskultur  
19. Oktober 2017**

*Dr. Christian Scharinger, MSc  
Loxone Lighthouse GmbH  
cs@loxone.com*



- Gesundheit als Prinzip geteilter Verantwortung
- Der Kern von Führung – Transformationale Führung  
Kernaspekte einer gesundheitsorientierten Führung
- Individualität und Archetypen
- Management DNA



### 3 Grundannahmen

1. Führung ist eine Dienstleistung für andere

2. Führung basiert auf einem Kooperationsvertrag zwischen Erwachsenen

KEIN Erziehungsauftrag, Therapieauftrag – „NO BABYSITTING“

3. Führung basiert auf der Balance von FÜR – SORGE und SELBST - VER – ANTWORTUNG



## Warum Gesundheit (auch) Chefsache ist 5 Aspekte.....

1. Wahrnehmung von Archetypen (Gesundheit und Leistung)
2. Wahrnehmung von Über- und Unterforderung
3. Führung unter 4 Augen
4. Berechenbarkeit und Transparenz (Verstehbar – Handhabbar – Sinnhaft)
5. Selbstmanagement und Vorbildfunktion („sich selbst im Griff haben“)

## „Den“ einzig optimalen Führungsstil gibt es nicht („passend“versus gut/schlecht)

Führung ist immer  
- **Situationsbezogen**  
und  
- **Mitarbeiterbezogen**



Je mehr Führungsstile die Führungskraft anwenden kann umso wahrscheinlicher ist eine situationsgerechte Führung

## 5 Kernaufgaben

LOXONE  
LIGHTHOUSE

1. Zusammenarbeit organisieren
2. Transaktionskosten senken
3. Ziel- Wertkonflikte entscheiden
4. Zukunftsfähigkeit sichern
5. Menschen führen



- „Gesund Führen“**
- Salutogenese
  - Über- Unterforderung
  - Resilienz
  - Wohlbefinden/**wohl**fühlen

Transaktionale Führung	Transformationale Führung
Ziele und Rahmen setzen Leistungskontrolle und Beurteilung Belohnen / Sanktionieren	Vorbildhandeln Inspirierende Anregung Sinn-Vermittler Individuelle Beachtung – Stärken stärken

## Wirkungen Transformationale Führung

- Performance über längere Zeit hoch
- subjektive Arbeitszufriedenheit und Gesundheit (Heike Bruch et al. 2013)
- kleinere Teams
- anstrengend für die Führungskraft (Kontakt, Zeit,...)
- wenn Sie längere Zeit nicht performen, dann..
- „Konkurrenzkultur“
- „Perspektive auf Kunden“

- Bewältigbarer Work Load
- Handlungsspielraum
- Respekt - auf 2 Ebenen
- Soziale Netzwerke
- Fairness
- Klare Werte

- Work Overload
- Kein Handlungsspielraum
- Wenig Respekt
- Zerissene Netzwerke
- Fouls
- Wertekonflikte



## Aspekte einer gesundheitsorientierten Führungskultur

