

So können Sie die Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter im Umgang mit Aufgaben, Anforderungen und Stress-Situationen stärken. Manche Anregung können Sie vermutlich noch heute umsetzen.

Checkliste

Stärken aufbauen

Persönliche Ressourcen ausbauen

- ▶ **Jeder tut, was er kann.** Wer motiviert ist und an Aufgaben sitzt, die er kann und gerne tut, kommt auch mit hohen Anforderungen zurecht. Deshalb ist es wichtig, dass Beschäftigte eine realistische Einschätzung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten haben – und sich bei Bedarf gezielt weiterbilden. Sie als Führungskraft sind der Moderator dieser Prozesse. Wenn Sie um die Stärken und Entwicklungsziele Ihrer Mitarbeiter wissen, können Sie Aufgaben passgenau zuordnen, Weiterbildung und Entwicklung gezielt anregen. Damit legen Sie den Grundstein für die Widerstands- und Leistungskraft Ihrer Mitarbeiter. Stress, der durch Überforderung oder Lustlosigkeit entsteht, wird verringert. Engagement und Identifikation mit Tätigkeit und Unternehmen wachsen.
- ▶ **Ja zum Gesundheitsangebot:** Jedes größere Unternehmen bietet Information, Beratung und Qualifizierung in Sachen Gesundheit an, z.B. zu Entspannungsmethoden, Rückenschule, Yoga, Stress- und Zeitmanagement, Work-Life-Balance. Viele Menschen finden so tatsächlich Zugang zu mehr Balance und Gesundheit. Die Frage ist nur: Sind solche Angebote im Unternehmen akzeptiert, oder werden Sie als Schnick-Schnack angesehen? Helfen Sie mit, dass jeder Mitarbeiter sich aktiv und praktisch mit seiner Gesundheit auseinandersetzt.
- ▶ **Respekt vor dem Leben nach Feierabend:** Respektieren Sie, dass Ihre Mitarbeiter sich entspannen bzw. abschalten müssen und können und neben dem Beruf auch noch andere Interessen haben. Ermöglichen Sie die Vereinbarkeit mit den privaten Lebensbereichen, wo es Ihnen möglich ist. Zum Beispiel, indem sie flexible Arbeitszeiten unterstützen, oder auch selbst darauf achten, beispielsweise nach Feierabend keine E-Mails mit Arbeitsaufträgen mehr zu verschicken.

Soziale Ressourcen stärken

- ▶ **Vorbild sein:** Behalten Sie auch in turbulenten Zeiten die Nerven und Gelassenheit. Die Haltung der Führungskraft überträgt sich auf die Mitarbeiter. Seien Sie deshalb auch Vorbild in Gesundheitsfragen. Achten Sie darauf, im Arbeitsalltag sichtbar Pausen zu machen. Unterstützen Sie die Gesundheitsprogramme im Betrieb – machen Sie aktiv mit.
- ▶ **Gemeinsam stark:** In einem guten Team ist ein hohes Maß an Anforderung aushaltbar. Denn die Mitarbeiter helfen und unterstützen sich dann ganz selbstverständlich. Wichtig für Sie: Fördern Sie, dass Ihre Mitarbeiter zusammenarbeiten. Belohnen Sie Kooperation mehr als Konkurrenz. Vielleicht führen Sie Mentoren für neue Mitarbeiter ein oder geben einem Mitarbeiter Raum, um den Kollegen von einer spannenden Konferenz zu erzählen. Auch wichtig: Informellen Austausch tolerieren und Termine der Gemeinsamkeit, z.B. Weihnachtsfeier, auch in stressigen Zeiten pflegen. Genau dann ist die Stärkung der sozialen Ressource wichtig.

Ressourcen stärken durch Struktur und Organisation

- ▶ **Wertschätzungskultur schaffen:** Allgemein gilt: Beschäftigte, die das Gefühl haben, dass sie für ihre Leistung und ihr Engagement angemessen anerkannt und wertgeschätzt werden, sind weniger gestresst und gesünder als Beschäftigte, die Wertschätzung vermissen. Dabei sind Lob und Anerkennung durch die Führungskraft eine wichtige Ebene der Wertschätzung. Mitarbeiter schätzen den dialogischen, fairen und von Wertschätzung geprägten Austausch mit der Führungskraft – und schöpfen daraus Vertrauen, Zuversicht und Kraft für ihre Arbeit. Der Zeitaufwand, den Sie in diese Gespräche stecken, zahlt sich deshalb vielfach aus. Weitere unverzichtbare Facetten einer Wertschätzungskultur sind eine faire Gehalts- und Personalpolitik des Unternehmens.
- ▶ **Entscheidungsspielräume erweitern:** Sie kennen Ihre Mitarbeiter gut und wissen, wie viel Verantwortung jeder tragen kann und will? – Handeln Sie danach. Übertragen Sie Ihren Mitarbeitern mit den Aufgaben auch Ihr Vertrauen. Unterstützen Sie, dass sie ihre Arbeitsabläufe und Arbeitszeit autonom gestalten. Studien zeigen, dass Mitarbeiter ein sehr gutes Gefühl dafür haben, an welchen Stellen sie fähig sind, selbstorganisiert zu arbeiten – und wann sie Vorgaben der Führungskraft als hilfreich empfinden. Wichtige Grundlage vonseiten des Unternehmens: Eine Firmenkultur, die Fehler toleriert und Sie als Führungskraft in der systematischen Personalentwicklung unterstützt.
- ▶ **Aufgaben ja – aber bitte mit Sinn:** Achten Sie bei der Vergabe von Aufgaben darauf, dass diese in sich eine vollständige Einheit darstellen. Auf diese Weise entstehen sinnhafte Tätigkeiten mit viel Handlungsspielraum. Dieses Mitarbeiter-Empowerment funktioniert allerdings nur, wenn es trotz Freiheit einen klaren und unterstützenden Rahmen gibt.
- ▶ **Ziele ja – aber bitte mit Leitplanke:** Ziele mit dem Mitarbeiter abzusprechen, genügt heute nicht mehr. Häufig treten Probleme erst bei der Umsetzung auf. Zum Beispiel, weil sich wichtige Rahmenbedingungen ändern. Sprechen Sie bei Zielvereinbarungen auch an: „Welche konkreten Schritte führen zum Ziel? Was tut der Mitarbeiter, wenn es hapert?“ In einem gut funktionierenden Team können Sie sogar den Kontakt zu Kollegen vermitteln, die über das Thema bereits Bescheid wissen. Bleiben Sie ansprechbar, wenn es Fragen gibt.