

Simon Stern

Eine Analyse gesundheitsförderlicher Führungskompetenzen in organisationalen Kontexten

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2019 GRIN Verlag
ISBN: 9783346108579

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/474772>

Simon Stern

Eine Analyse gesundheitsförderlicher Führungskompetenzen in organisationalen Kontexten

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

**Eine Analyse gesundheitsförderlicher
Führungskompetenzen in organisationalen Kontexten**
An analysis of health-promoting leadership-skills in organizational contexts

6- Monats-Abschlussarbeit zur Erlangung des akademischen Grades „Master of Arts (M. A.)“ an der sozialwissenschaftlichen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen

Vorgelegt am: 08.02.2019

Von: **Simon Stern**

Abstract - Deutsch und Englisch

Das wissenschaftliche sowie betriebswirtschaftliche Interesse an der Erforschung des Zusammenhangs von Führung und Gesundheit steigt und es liegen einige repräsentative Erkenntnisse über die positiven Auswirkungen von Führungsverhalten auf die Mitarbeiter*innengesundheit¹ vor. Die vorliegende Masterarbeit zielt darauf ab Schlüsselkompetenzen zu ermitteln, die Führungskräfte benötigen, um ihre Mitarbeiter*innen gesundheitsförderlich führen zu können. Gleichzeitig wird der Frage nachgegangen, welche möglichen Grenzen dieser Personalführung gesetzt werden. Dazu nutzt der Autor Simon Stern im Rahmen qualitativer Sozialforschung Methoden zur Erhebung (leitfadengestützte Experteninterviews) und Auswertung (Inhaltsanalyse nach Mayring) empirischer Daten. Sieben Führungskräfte aus zwei verschiedenen Wirtschaftssektoren in unterschiedlichen Positionen wurden befragt. Dabei konnten zunächst einige Schlüsselkompetenzen herausgestellt werden, die in einem zweiten Schritt unter Hinzunahme relevanter Theorien und aktueller Forschungsergebnisse hinsichtlich ihres gesundheitsförderlichen Charakters diskutiert werden. Das Ergebnis bilden 14 Schlüsselkompetenzen, die, eingebettet in bestimmte betriebliche Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung weiterer Einflussfaktoren, die Anwendung eines gesundheitsförderlichen Führungsverhalten ermöglichen. Diese Erkenntnisse sind als Handlungsempfehlungen für die Personalentwicklung eines Unternehmens aufzunehmen und sollten in der Gestaltung von Führungskräfte Trainings Berücksichtigung finden.

The scientific and economic interest in researching the relationship between leadership and health is growing and there are some representative findings on the positive effects of leadership behaviour on the health of employees. The aim of this Master's thesis is to identify the key competences that managers need in order to lead their employees healthily. At the same time, the question of what possible limits are set for this personal management is investigated. In the context of qualitative social research, author Simon Stern uses methods to collect (by guideline-based expert interviews) and evaluate (by Mayring content analysis) empirical data. Seven executives from two different economic sectors in different positions were interviewed. In a second step, the relevant theories and current research results were taken into account and discussed with regard to their health-promoting character. The result is 14 key competences which, embedded in certain operational framework conditions and under consideration of further influencing factors, enable the application of health-promoting leadership behaviour. These findings are to be incorporated as recommendations for action of the human resources development of a company and should be taken into account in the organisation of management training courses.

¹ Die vorliegende Arbeit erfolgt in geschlechtsneutraler Schreibweise.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1. Problem- und Fragestellung	1
1.2. Aufbau der Arbeit	3
2. Begriffliche und konzeptionelle Grundlagen von Führung und Gesundheit	4
2.1. Begriffsdefinitionen von Gesundheit	4
2.2. Operationalisierung von Gesundheit	5
2.3. Ansätze zur Erklärung von Gesundheit	5
2.4. Begriffsdefinitionen Führung und Führungskraft	6
2.5. Führungstheorien	8
2.6. Begriffsdefinitionen und inhaltliche Differenzierung von Kompetenz	10
3. Gegenwärtiger Kenntnisstand: Zusammenhang von Führung und Gesundheit in betrieblichen Kontexten	16
3.1. Theoretische Annahmen	16
3.1.1. Definitionen gesundheitsförderlicher Führung	16
3.1.2. Konzeptionelle Überlegungen zur Rolle der Führungskraft für die Gesundheitsförderung	16
3.1.3. Gesundheitsspezifische Führungskonzepte	17
3.1.4. Transformationale Führung und Gesundheitsförderung	19
3.1.5. Charakteristika gesundheitsförderlichen Führungsverhaltens	20
3.2. Empirische Befunde	21
3.3. Zusammenfassung des gegenwärtigen Kenntnisstandes	22
4. Methodisches Vorgehen	24
4.1. Zur Erhebungsmethode: Qualitative Befragung	24
4.1.1. Expert*inneninterview	25
4.1.2. Leitfadeninterview	25
4.2. Zur Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring	26
5. Konkretes Forschungsvorhaben	29
5.1. Zur Auswahl der Expert*innen	29
5.2. Feldzugang und Kontaktaufnahme	32
5.3. Konstruktionsprinzip der Interviewleitfäden	32
5.4. Interviewsetting	34
6. Darstellung der empirischen Ergebnisse	35
6.1. Schlüsselkompetenzen (OK1-S)	35
6.2. Betriebliche Rahmenbedingungen (OK2-B)	43
6.3. Möglichkeiten gesundheitsförderlichen Führungsverhaltens (OK3-M)	44
6.4. Grenzen gesundheitsförderlichen Führungsverhaltens (OK4-G)	45
6.5. Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse	47
7. Diskussion	48

8. Fazit und Ausblick.....	64
9. Literaturverzeichnis.....	67
Anhang.....	78
<i>I. Abbildungsverzeichnis.....</i>	<i>78</i>
<i>II. Abkürzungsverzeichnis.....</i>	<i>79</i>
<i>III. Kodierschema.....</i>	<i>80</i>
<i>IV. Leitfäden.....</i>	<i>81</i>
<i>V. Transkriptionsregeln</i>	<i>87</i>

[Hinweis der Redaktion: Die Interview-Transkripte sind nicht Teil dieser Veröffentlichung.]

1. Einleitung

1.1. Problem- und Fragestellung

Das Umfeld, in dem Unternehmen heute agieren, ist komplex, dynamisch und eingebettet in eine Gesellschaft, die sich durch Globalisierung sowie wirtschafts- und sozialpolitische Bevölkerungsbewegungen auszeichnet. Solche und weitere Trends wie die Digitalisierung der Arbeitswelt oder der demografische Wandel beeinflussen Unternehmen in ihrem Handeln (vgl. Geighardt-Knollmann 2011, 6). Die Mitarbeiter*innen als ein wichtiger Erfolgsfaktor und zugleich Ressource für das Unternehmen rücken dabei in den Mittelpunkt (vgl. Kobi 2012, S. 15). Wie lässt sich diese Ressource nun möglichst gewinnbringend für das Unternehmen einbringen und zugleich ihr Erhalt gewährleisten, während zahlreiche Faktoren innerhalb der Arbeit und in der Freizeit sowie die individuelle Persönlichkeit betreffend Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter*innen nehmen?

Einen maßgeblichen Einfluss stellt das Verhalten der Führungskräfte dar, auf welches sich das hier dargelegte Verständnis von gesundheitsförderlicher Führung bezieht. Angelehnt an Zimmer, Gregersen et al. wird hierbei nicht hinsichtlich hierarchischer Stellung der Führungskräfte im Unternehmen unterschieden, da die Verantwortung für die Gesundheit der Mitarbeiter*innen bei Führungskräften aller Ebenen liegt (vgl., 2007, 41 ff.).

Dass Mitarbeiter*innenführung im Kontext von Gesundheit am Arbeitsplatz in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, zeigt das steigende Interesse sowohl im organisationalen Kontext² als auch in der wissenschaftlichen Forschung (vgl. Doll 2010, 19; vgl. Vincent 2011, 49; Ulich, E. & Wülser, M., 2009). So konnten diverse Untersuchungen den positiven Einfluss von Führungsverhalten auf die Gesundheit der Mitarbeiter*innen nachweisen (Felfe et al. 2011a, 388; Gregersen et al. 2011; Matyssek 2007). Über die Art und Weise des Einflusses und der daraus resultierenden Führungsverantwortlichkeiten und -kompetenzen besteht allerdings weiterhin Uneinigkeit (vgl. Nieder 2002, 154 ff.). Dabei sind es vor allem die Kompetenzen, die im Kontext von gesundheitsförderlicher Führung eine hohe Bedeutung haben: So gilt schon die Fähigkeit, sich weiterzuentwickeln und Kompetenzen aufzubauen „als gesundheitsförderlicher Ansatz, wenn dadurch Handlungssicherheit aufgebaut werden kann“ (Bomball et al. 2012, 1 ff.). Heyse hat bereits 2007 darauf hingewiesen, dass Kompetenzen die Zukunft erschließen würden (vgl., 19). Gleichzeitig sind die Grenzen eines solchen gesundheitsförderlichen Führungsverhaltens bisher nicht ausreichend erforscht.

² Dieser organisationale Kontext ist im Rahmen der Arbeit als betrieblicher Kontext zu verstehen, in dem ein System von Über- und Unterordnung das Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in bestimmt.