

I 6 fattori principali di uno stile di leadership orientato alla salute

Una leadership sana significa garantire che tutti, compreso il manager, si sentano bene al lavoro. Il punto di partenza principale è il benessere interpersonale, che ha un effetto di miglioramento delle prestazioni sui dipendenti.

Uno "stile di leadership sano" può essere appreso e allenato. I seguenti 6 fattori mostrano cosa è importante per una leadership sana.

	Descrizione	Misure e suggerimenti
1. Sicurezza	La trasparenza e la prevedibilità creano sicurezza nella guida dei dipendenti. Il manager deve comunicare gli obiettivi e le strategie aziendali e promuovere uno scambio regolare tra supervisore e dipendenti.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ "Jour fix" ▪ Riunioni regolari settimanali o mensili ▪ Discussioni periodiche con il personale o con gli obiettivi ▪ Siate coerenti: "Dite quello che fate - Fate quello che dite". ▪ Esprimere chiaramente le aspettative del dipendente
2. Apprezzamento	Dare riconoscimenti - in modo genuino e autentico, non in modo artificiale. Spesso è più facile apprezzare la persona che elogiare le prestazioni. Naturalmente i dipendenti hanno bisogno di un feedback sulle loro prestazioni, ma ancora più importante è la sensazione di essere considerati una persona, anche all'interno dell'azienda. I manager creano questa sensazione, ad esempio, delegando le responsabilità. La comunicazione tra manager e dipendenti svolge un ruolo centrale.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dedicare tempo ai dipendenti ▪ Feedback/ Dare feedback ▪ Valutazione del personale per la promozione della salute ▪ Elogi e "pacche sulle spalle ▪ Mostra attenzione ▪ fornire supporto sociale ▪ Formazione e aggiornamento su temi di promozione della salute personale
3. Carico adeguato	Si intende la giusta dose di stress, perché sia il sovraccarico che il sottocarico possono far ammalare le persone. I pericoli sono le sindromi di burnout o boreout tra i dipendenti. Lo stress percepito dal dipendente non è uno stato costante, ma varia continuamente. Ad esempio, gli stress personali nella vita privata possono portare molto rapidamente il dipendente a non essere più in grado di far fronte al carico di lavoro precedente e ad essere rapidamente sopraffatto.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ottenere un feedback sulla quantità di compiti ▪ Feedback sulle priorità dei compiti ▪ Ottenere un feedback sulle risorse di tempo ▪ Prestare attenzione alle competenze professionali / all'idoneità ▪ Ottenere un feedback sulle prestazioni del carico di lavoro attuale. ▪ Verifica della corrispondenza tra la qualifica professionale e l'attività corrente ▪ Offrire sfide

	Descrizione	Misure e suggerimenti
4. Aspirazione anziché pressione	L'eccessiva pressione e la costrizione ad agire rapidamente scatenano lo stress nei dipendenti e anche nei dirigenti. A lungo andare, questo può portare a problemi di salute mentale. Pertanto, uno stile di leadership sano è caratterizzato dalla generazione o dalla promozione della motivazione intrinseca. In altre parole, la motivazione a svolgere l'attività stessa.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Scoprite le motivazioni interne dei vostri dipendenti che vale la pena perseguire e realizzare. ▪ Comunicate questi obiettivi e rispondete alla domanda inespressa del dipendente: "Cosa ci guadagno personalmente?". ▪ Collegare i valori personali del dipendente con i valori dell'azienda
5. Spazio di manovra	Una leadership sana significa promuovere la libertà d'azione dei dipendenti e svilupparla in modo mirato. La psicologia del lavoro ha da tempo scoperto che un margine di manovra limitato (ad esempio attraverso linee guida molto rigide su come raggiungere un obiettivo o dovendo sempre ottenere decisioni dai superiori) ha un effetto negativo sulla salute dei dipendenti. Naturalmente, nel determinare l'ambito d'azione, è importante assicurarsi che non sovraccarichi il dipendente. Ad esempio, alcune persone hanno bisogno di maggiori e minori indicazioni per raggiungere un obiettivo.	<p>È così che voi, come leader, promuovete il margine di manovra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pre-strutturare i compiti in modo meno incisivo ▪ Promozione del lavoro di progetto indipendente <p>Il dipendente deve sapere che può sempre contare sul sostegno del manager.</p>
6. Atmosfera sociale di lavoro	Gli esseri umani sono creature sociali, quindi non sorprende che il clima aziendale sia uno dei fattori di salute più importanti in un'azienda. In molti sondaggi sulla motivazione al lavoro, gli intervistati dichiarano che il motivo principale che li spinge ad andare al lavoro è il buon rapporto con i colleghi e i superiori. Il manager può influenzare l'atmosfera lavorativa in modo molto positivo ma anche negativo.	<p>È così che il manager promuove un'atmosfera di lavoro sociale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Creare fiducia ▪ Funzione di modello di ruolo ▪ Modello equità ▪ essere disponibile ▪ Essere coerenti e prevedibili <p>Nel caso dei dipendenti, il manager deve assicurarsi che, ad esempio, i dipendenti siano in grado di gestire la propria attività:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La correttezza prevale ▪ comunicazione aperta e chiara tra colleghi ▪ è consentito lo scambio personale e sociale

Fonti:

Dr. Anne Katrin Matyssek – “Gesund Führen“
UBGM – Für gesunde Unternehmen