

Virtuelles Führen ist gesundheitsrelevant

Virtual Leadership Behavior is Health-Relevant

Anna Fuchs & Paul Jiménez



Themenschwerpunkt Kurzartikel

Zusammenfassung

Durch die COVID-19-Pandemie rückten physische und psychische Gesundheit in das Zentrum unserer Gesellschaft. Im arbeitspsychologischen Kontext ist das Führungsverhalten ein wesentlicher Faktor für die Mitarbeiter:innengesundheit. Die folgende Studie wurde unter der Studienleitung von Anna Fuchs, M.Sc. gemeinsam mit der Karl-Franzens-Universität Graz, den arbeitspsychologischen Expert:innen von research-team und Instahelp, der Plattform für psychologische Beratung online, durchgeführt. Dabei wurden konkrete Führungsverhaltensweisen für eine gesunde, virtuelle Zusammenarbeit identifiziert. Positive Führungsverhaltensweisen wie Anerkennung, Handlungsspielraum und aktives Zuhören gehen mit signifikant mehr Erholung und geringerer Beanspruchung der Mitarbeiter:innen einher. Diese Zusammenhänge sind umso stärker, je häufiger Führungskräfte und Mitarbeiter:innen in Kontakt stehen. Eine höhere Kontaktfrequenz (zwei- bis dreimal pro Woche) führt zu einer als intensiver wahrgenommenen Nähe zwischen Mitarbeiter:in und Führungskraft. Home-Office ist gekommen, um zu bleiben – 53.0 % der Befragten würden auch in Zukunft gerne mehrmals pro Woche von zuhause aus arbeiten. Home-Office und hybride Arbeitsmodelle erfordern Flexibilität auf Seiten der Mitarbeiter:innen und eine Erweiterung der Führungskompetenzen auf Seiten der Vorgesetzten.

Abstract

The COVID-19 pandemic has put physical and mental health at the center of our society. In the context of occupational psychology, leadership behavior is an essential factor for employee health. The following study was

conducted by Anna Fuchs, M.Sc., together with the University of Graz, the experts of research-team and Instahelp, the platform for psychological online counselling. Leadership behaviours for healthy, virtual collaboration were identified. Positive leadership behaviors such as recognition, fairness, and active listening are associated with significantly more recovery and less stress among employees. These correlations are stronger the more frequently leaders and employees communicate. A higher frequency of contact (2-3 times per week) leads to a proximity between employee and supervisor that is perceived as more intensive. Home office came to stay – 53.0 % of respondents said they would like to continue working from home several times a week. Home office and hybrid work models require flexibility on the part of employees and an extension of leadership skills on the part of supervisors.

1. Einleitung

Der durch die Pandemie befeuerte Digitalisierungsschub in der Arbeitswelt stellt Vorgesetzte sowie Mitarbeitende vor neue Herausforderungen, wie Dauererreichbarkeit, technische Unsicherheiten oder fehlenden sozialen Kontakt (Kellner et al., 2020). Durch die Verlagerung von Bürotätigkeiten ins Home-Office waren die Vorbereitungen für das Führen auf Distanz innerhalb kürzester Zeit zu treffen. Dies umfasste mitunter die Aneignung zusätzlicher Fähigkeiten, um neben der Aufrechterhaltung von Arbeitszufriedenheit und Produktivität auch die Mitarbeiter:innengesundheit in der virtuellen Arbeitsumgebung zu stärken (Solomon, 2020). Gesund zu führen, bedeutet nicht nur, Mitarbeitende aktiv zu einem gesunden Lebensstil zu motivieren, sondern gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen (Jiménez et al., 2017). Während gesundheitsförderliches Führungsverhalten