# 1.19 Stresspräventive Führung im Gesundheitswesen: Evidenzbasierte Führungsmodelle und Relationale Führungskompetenz

T. Seifried-Dübon, F. Stuber, S. Schnalzer, M.A. Rieger, St. Zipfel und F. Junne

**Zusammenfassung**

Führungskräfte mit *Relationaler Führungskompetenz* vermögen es, über Haltung und Werte, verbale und non-verbale Kommunikation sowie sonstiges Verhalten und Handlungen gelingende Beziehungen mit stresspräventiver Wirkung aufzubauen – sowohl zu sich selbst als auch zu ihren Mitarbeitern.

Da das Führungsverhalten einen bedeutsamen Teil der Arbeitsumwelt von Beschäftigten darstellt, kann eine Führungskräfteintervention zur Förderung *Relationaler Führungskompetenz* ein Mittel zur Verhältnisprävention von Stress am Arbeitsplatz sowie von Stressfolgestörungen darstellen. *Relationale Führungskompetenz* weist Zusammenhänge mit gesundheitsorientierter Führung, Self-Care und Kommunikation auf und eine Förderung derselben sollte auch Selbstreflexion umfassen. Einschlägige stresspräventive oder mitarbeiterorientierte Führungsstile sind bspw. die *transformationale Führung*, der *Leader-Member-Exchange-Führungsansatz* sowie der *situative Führungsstil*.

Dieses Kapitel zeigt die genannten Zusammenhänge zunächst überblicksartig auf und stellt dann exemplarisch vor wie eine entsprechende Führungskräfteintervention am Arbeitsplatz Krankenhaus mit Bezug auf *Relationale Führungskompetenz*, mit dem Ziel der Stressprävention und Gesunderhaltung von Führungskräften und ihren Mitarbeitern aussehen kann.

## Relationale Führungskompetenz

*„Führung ist Beziehung."*
(Reinhard Sprenger, zitiert nach Ehringer u. Hennig 2010)

Gelingende Beziehungen bei der Arbeit können eine stresspräventive Wirkung haben. Die Fähigkeit, als Führungskraft Beziehungen bei der Arbeit gelingend zu gestalten, lässt sich als *Relationale Führungskompetenz* bezeichnen (z. B. Uhl-Bien 2006) – obiges Zitat beinhaltet die Quintessenz dessen, was wir darunter verstanden wissen möchten: Eine Führungskraft, die über ihre Haltung und Werte, verbale und non-verbale Kommunikation sowie ihr Verhalten und ihre Handlungen gelingende Beziehungen mit stresspräventiver Wirkung aufzubauen vermag, zeigt Relationale Führungskompetenz *(Abb. 1)*. Die gelingenden Beziehungen sollen dabei nicht nur die Beziehung zu anderen, sondern ausdrücklich auch die Beziehung zu sich selbst