

<b>Titel</b>	<b>Mehr ist...mehr.</b>
<b>Zentrale Botschaft</b>	Soziale Unterstützung als Teilaspekt gesundheitsförderlicher Führung kann das Wohlbefinden geringqualifizierter Arbeitskräfte stärken.
<b>Schlüsselworte</b>	Soziale Unterstützung; gesundheitsförderliche Führung; Geringqualifizierte Arbeitskräfte
<b>Praxisbezug/ Anwendungskontext</b>	Im Jahr 2017 waren ca. 10 % der Deutschen als geringqualifizierte Kräfte angestellt. Diese Berufsgruppe bildet eine Risikogruppe für körperliche Erkrankungen und Beeinträchtigungen des Wohlbefindens. Sie erhalten weniger Wertschätzung und soziale Unterstützung durch ihre Vorgesetzten, wodurch ihre Gesundheit ebenfalls beeinträchtigt werden kann (Winkler, Busch, Clasen & Vowinkel, 2015). Diese Studie richtet sich an Vorgesetzte, im Besonderen von geringqualifizierten Kräften, um deren gesundheitsförderliches Führungsverhalten zu verbessern.
<b>Wissenschaftliche Einordnung</b>	Soziale Unterstützung wird in verschiedenen Modellen der Gesundheitspsychologie als Ressource für Stresserleben betrachtet. Außerdem ist soziale Unterstützung die am besten untersuchte psychosoziale Ressource am Arbeitsplatz. Eine zu geringe Unterstützung durch den Vorgesetzten kann zu negativen Auswirkungen auf das Wohlbefinden führen. Diese Kurzexpertise schildert wie gesundheitsförderliches Führungsverhalten das Wohlbefinden von geringqualifizierten Arbeitskräften steigern kann.
<b>Wissenschaftlicher Befund</b>	Winkler et al. (2015) können einen positiven Zusammenhang zwischen dem Ausmaß von unterstützendem und wertschätzendem Führungsverhalten und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter finden. Zudem führen Änderungen im Verhalten von Führungspersonen zu Veränderungen im Wohlbefinden von Angestellten. Daher kann durch gesteigertes unterstützendes Führungsverhalten das Wohlbefinden von geringqualifizierten Kräften verbessert werden.
<b>Methoden / Datenbasis</b>	Die Studie von Winkler et al. (2015) erhebt in einer längsschnittlichen Feldstudie Daten von geringqualifizierten Arbeitskräften ( $N = 255$ ) aus drei Unternehmen (Catering, Dienstleistung und Fabrik). Alle Teilnehmer erfüllen das Kriterium, dass sie in einem Beruf ohne formale Bildungsanforderungen, unabhängig von ihrer tatsächlichen Qualifikation, arbeiten. Die Messungen werden zu drei Zeitpunkten in 3-Monats-Intervallen mittels bilingualer Fragebögen durchgeführt. Erfasst werden das Führungsverhalten mit drei Variablen (soziale Unterstützung, positives Feedback, aufgabenbezogene Kommunikation) und das Wohlbefinden mit zwei Variablen (Arbeitszufriedenheit, arbeitsbezogenes Wohlbefinden).
<b>Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)</b>	Die beschriebene Studie von Winkler et al. (2015) passt zu den Befunden vorangegangener Studien. Diese fanden Hinweise dafür, dass soziale Unterstützung, positives Feedback und aufgabenbezogene Kommunikation durch Vorgesetzte konkrete Verhaltensweisen sind, die die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden von geringqualifizierten Arbeitnehmern verbessern können (Winkler, Busch & Duresso, 2013). Winkler et al. (2015) erweitern diesen Befund um den Zusammenhang zwischen Veränderungen im Führungsverhalten und im Wohlbefinden. Damit fügt sich das Ergebnis in die bisherige Forschungslandschaft zum Einfluss sozialer Unterstützung von Führungskräften auf das Wohlbefinden von Mitarbeitern ein und lässt sich somit auch auf andere Berufsfelder übertragen. Jedoch sollten für zukünftige Messungen des Wohlbefindens objektivere Instrumente zum Einsatz kommen, bei denen die Möglichkeit von unterschiedlichen Interpretationen von Fragen durch die Teilnehmer ausgeschlossen werden kann.
<b>Konklusion</b>	Die angeführten Befunde verdeutlichen, dass soziale Unterstützung durch Vorgesetzte das Wohlbefinden von Mitarbeitern positiv beeinflussen kann. Demzufolge sollten sich Führungskräfte ihrer Rolle und ihrem Einfluss auf die Gesundheit von Mitarbeitern bewusst sein und durch ihr Verhalten Gesundheitsrisiken vorbeugen. Ratsam sind schließlich Schulungen für Führungskräfte auf allen Ebenen eines Unternehmens, um mittels einer angemessenen Unterstützung das Wohlbefinden und damit die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu steigern.
<b>Literatur/Quelle</b>	Winkler, Busch, Clasen & Vowinkel (2015). Changes in Leadership Behaviors Predict Changes in Job Satisfaction and Well-Being in Low-Skilled Workers: A Longitudinal Investigation. <i>Journal of Leadership &amp; Organizational Studies</i> , Vol. 22(1) 72–87. Winkler, E., Busch, C., & Duresso, R. (2013). Gesundheitsförderliches Führungsverhalten bei un- und angelernten, kulturell diversen Belegschaften. <i>Gruppendynamik und Organisationsberatung</i> , 44, 153–169.
<b>Autoren</b>	Katharina Balthasar Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Projektorientierte Vertiefung und Anwendung „Führung und Zusammenarbeit: Gesundheitsförderliche Führung“ (Prof. Dr. Conny Antoni)
<b>Datum</b>	02.07.2019
<b>Veröffentlichung</b>	Balthasar, K. (2019). Mehr ist...mehr. In Antoni (Hrsg.) In C. Antoni (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum. Studienprojekte Arbeits- &amp; Organisationspsychologie an der Universität Trier</i> , Band 1, 2020. Download: <a href="https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878">https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878</a>