



## Selbstreflexion als Führungskraft

Nach dem **Effort-Reward-Imbalance Modell** von Siegrist (1990, 1996) kann Stress auch dann entstehen, wenn der oder die Mitarbeitende ein Ungleichgewicht zwischen der eingebrachten Anstrengung und der dafür erhaltenen Belohnung wahrnimmt. Sie als Führungskraft können hier entscheidend dazu beitragen, den Stress Ihrer Mitarbeitenden zu reduzieren, indem Sie ein solches Ungleichgewicht vermeiden.

Dabei können Sie sich an den folgenden **Fragen zur Selbstreflexion** bezüglich Belohnungen und Leistungsdruck orientieren:

- Sprechen Sie Ihren Mitarbeitenden regelmäßig Anerkennung aus?
- Wird die erfolgreiche Bewältigung einer Aufgabe im Team wertgeschätzt?
- Beziehen Sie Ihre Mitarbeitenden in Entscheidungen ein? Fragen Sie nach der Einschätzung Ihrer Mitarbeitenden?
- Sind die Rollen in Ihrem Team klar definiert?
- Haben Ihre Mitarbeitenden ausreichend Handlungsspielraum?
- Setzen Sie Ihren Mitarbeitenden realistische Ziele?
- Verfügen Ihre Mitarbeitenden über die notwendigen Ressourcen, um diese Ziele zu erreichen?
- Gibt es eine Anlaufstelle für Mitarbeitende, die unter Stress oder Leistungsdruck leiden?

Nutzen Sie diese Reflexion als Basis, um den Leistungsdruck Ihrer Mitarbeitenden sowie das Verhältnis von Anforderungen zu Belohnungen einzuschätzen. Auf dieser Grundlage können Sie nun **in offenen Gesprächen mit den Mitarbeitenden gemeinsam Wege erarbeiten**, ein möglicherweise bestehendes Ungleichgewicht auszugleichen und so den Stress Ihrer Mitarbeitenden zu reduzieren.

Quelle: Kauffeld, S. (2019). *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor*. Berlin, Heidelberg: Springer  
Berlin Heidelberg.  
E-Block-Team (2018). Stressprävention am Arbeitsplatz – das können Sie für Ihre Mitarbeiter tun. Verfügbar unter:  
<https://eblock.edenred.de/post/stresspraevention-am-arbeitsplatz.html>