

Persönlicher Impuls

Gesund führen - sich und andere



Psychologische Sicherheit entlastet und stärkt sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte / Marcus Weiand / Madeleine Bähler

Quelle: Unsplash +, Getty Images / Magazin INSIST (Archiv) / pro-action.ch

Gute Führung hat viel mit dem Umgang mit sich zu tun. Welche Haltungen dazu beitragen können, dass weder Führungspersonen noch Mitarbeitende erschöpft bzw. frustriert sind.

Führungspersonen stehen zeitweise unter enormem Druck. Manche reagieren darauf mit Selbstausbeutung, indem sie zunehmend Aufgaben übernehmen und dabei sich selbst in die Erschöpfung treiben. Andere versuchen durch die Klärung und Regulierung von Zuständigkeiten und Abläufen die Belastung in den Griff zu bekommen. Das führt nicht selten zur Frustration bei Mitarbeitenden, die sich zunehmend kontrolliert und eingeengt fühlen.

Hilfreicher und gesünder für alle Beteiligten ist der Fokus auf ein Klima der «psychologischen Sicherheit». Die Autorin Birgit Schumacher erwähnt dazu fünf Aspekte (Schumacher, Birgit: Psychologische Sicherheit. Das Entwicklungselixier für persönliches Wachstum, Teams und Organisationen. Göttingen 2023, BusinessVillage):

1. **Wertschätzung für das Engagement:** Den Einsatz und die Bemühungen ehrlich zu würdigen, auch in Belastungsphasen, wirkt oft Wunder. Dabei kann man auch mal kreativ sein, ohne hohe Kosten, wie zum Beispiel das Gratis-Eis für das Personal einer Abteilung, das bei grösster Hitze direkt unter dem Dach arbeitet.
2. **Einander nicht nur als Dienstleistende sehen, sondern als Menschen:** In der Begleitung von Teams, die extrem gefordert sind, wird regelmässig der Wunsch geäussert, auch mal etwas «nicht Leistungsorientiertes» miteinander zu tun, zum Beispiel mit einem Grillabend, um auf eine andere Art im Kontakt zu sein. Zumal die Verbundenheit auch zum Wohlbefinden beiträgt.
3. **Bedürfnisse und Gefühle achten:** Angesichts von belastenden Situationen, offenen Zukunftsfragen, grossen Veränderungen usw. kann der Raum geöffnet werden, um die daraus resultierenden Gefühle, Hoffnungen und Befürchtungen zu äussern. Was benannt wurde, verliert meist schon an Bedrohlichkeit.
4. **Vertrauen und ein wohlwollender Blick auf Stärken:** Damit Menschen etwas bewegen können, brauchen sie immer wieder die Besinnung auf ihre Stärken und Kompetenzen, auch wenn diese vorübergehend schlummern oder nicht mehr zugänglich sind. Das gegenseitige Vertrauen fördert die Ressourcen-Aktivierung.
5. **Wahlmöglichkeiten:** Menschen brauchen Verbundenheit und Autonomie. Auch wenn aufgrund der äusseren Umstände die Entscheidungsspielräume klein sind, so bewirken sie doch eine Rückgewinnung von Selbstwirksamkeit und treten der Resignation oder dem Dienst nach Vorschrift entgegen.

Genau diese Haltungen ermöglichen es, Schwierigkeiten offen zu legen, zu besprechen, nach Optionen zu suchen und bewusst zu entscheiden. Es ist immer wieder eindrücklich zu beobachten, wie viel Energie so freigesetzt werden kann. Das entlastet und stärkt sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte.

Führungskräfte brauchen einen ehrlichen, gnädigen und bewussten Umgang mit sich selbst. Eine gesunde Spiritualität kann hier eine grosse Hilfe sein, um in Kontakt mit sich selbst zu treten und zugleich in einem grösseren, sinnstiftenden

Ganzen aufgehoben zu leben. Daraus kann Mut zur persönlichen Auseinandersetzung, Klärung und Entscheidung erwachsen. Wer sich selbst kennt mit seinem Potenzial, aber auch mit seinen Grenzen und Widersprüchen, und einen guten Umgang damit findet, hat auch im Miteinander mehr Optionen.

*Zum Autor: **Madeleine Bähler** ist Coach und Organisationsberaterin bso in Basel. **Marcus Weiland** ist Dozent und Berater und Leiter des Institut ComPax am Bildungszentrum Bienenberg, Liestal.*

Dieser [Beitrag](#) erschien zuerst im «[SEA Fokus](#)».

Datum: 20.07.2026

Autor: Madeleine Bähler und Marcus Weiland

Quelle: Schweizerische Evangelische Allianz

Tags

[Leadership](#)

[Christen in der Gesellschaft](#)

[Leben als Christ](#)

[Wissen](#)