



Leistungskultur & Wohlbefinden am Arbeitsplatz - es beginnt bei der Führung

Nationale Tagung für betriebliches Gesundheitsmanagement

Christine Novakovic
Leiterin Corporate & Institutional Clients und Investment Bank
Schweiz



24. August 2016

Kurzportrait - UBS Region Schweiz im Heimmarkt



Bankensektor im Umbruch

Regulatorische Verschärfungen und technologische Entwicklungen verändern den Bankensektor

Gestern



Erlebnisse sind individueller
Natur

Heute



Erlebnisse sind
massentauglich, Fülle von
Anbietern

Morgen

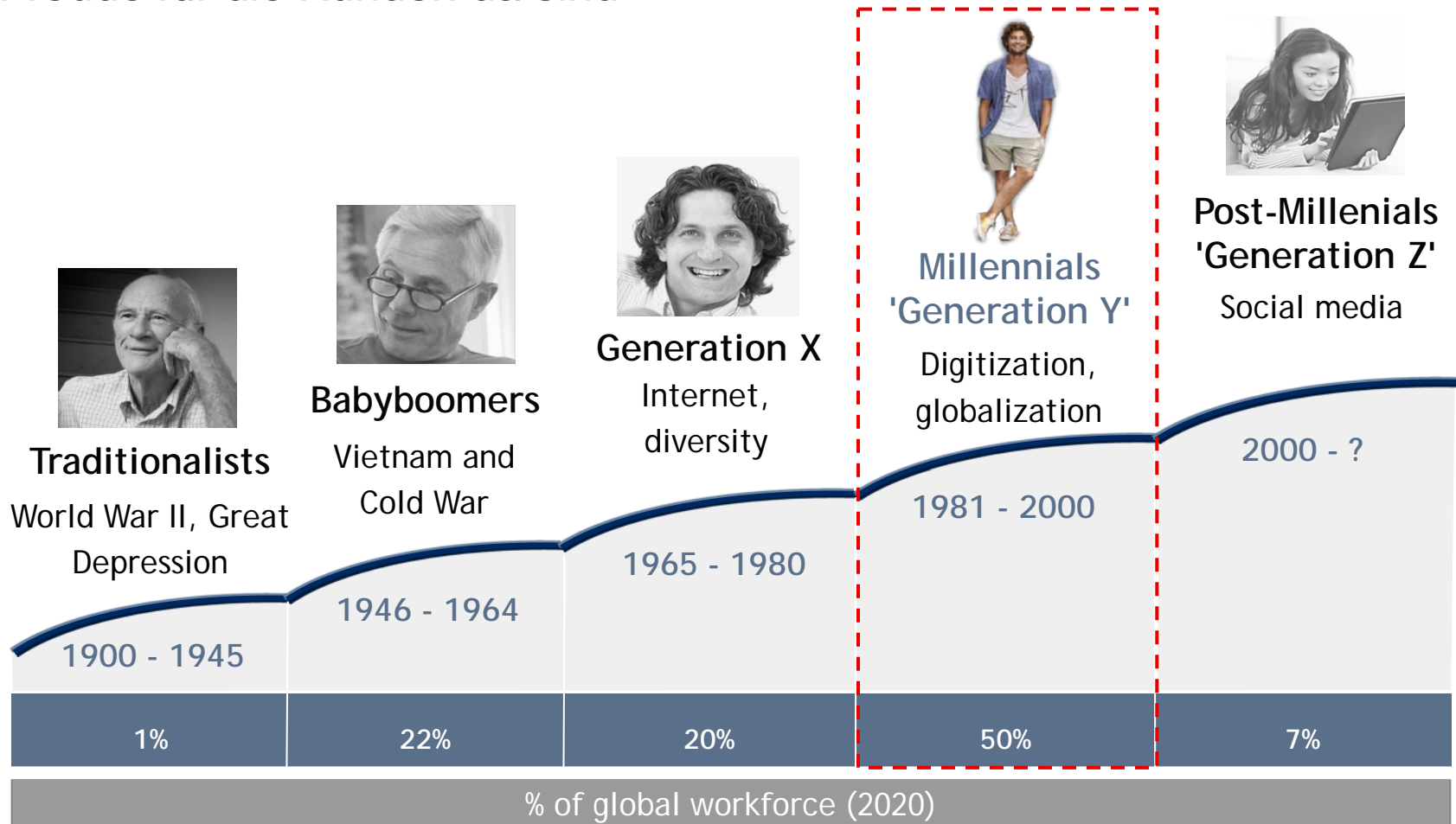


Erlebnisse sind virtuell und
für jedermann zugänglich

*Anforderungen an Mitarbeiter werden komplexer -
Leistungsdruck nimmt zu*

Gesellschaftlicher Wandel

Im Bankensektor langfristig erfolgreich ist nur, dessen Mitarbeiter mit Kompetenz und Freude für die Kunden da sind

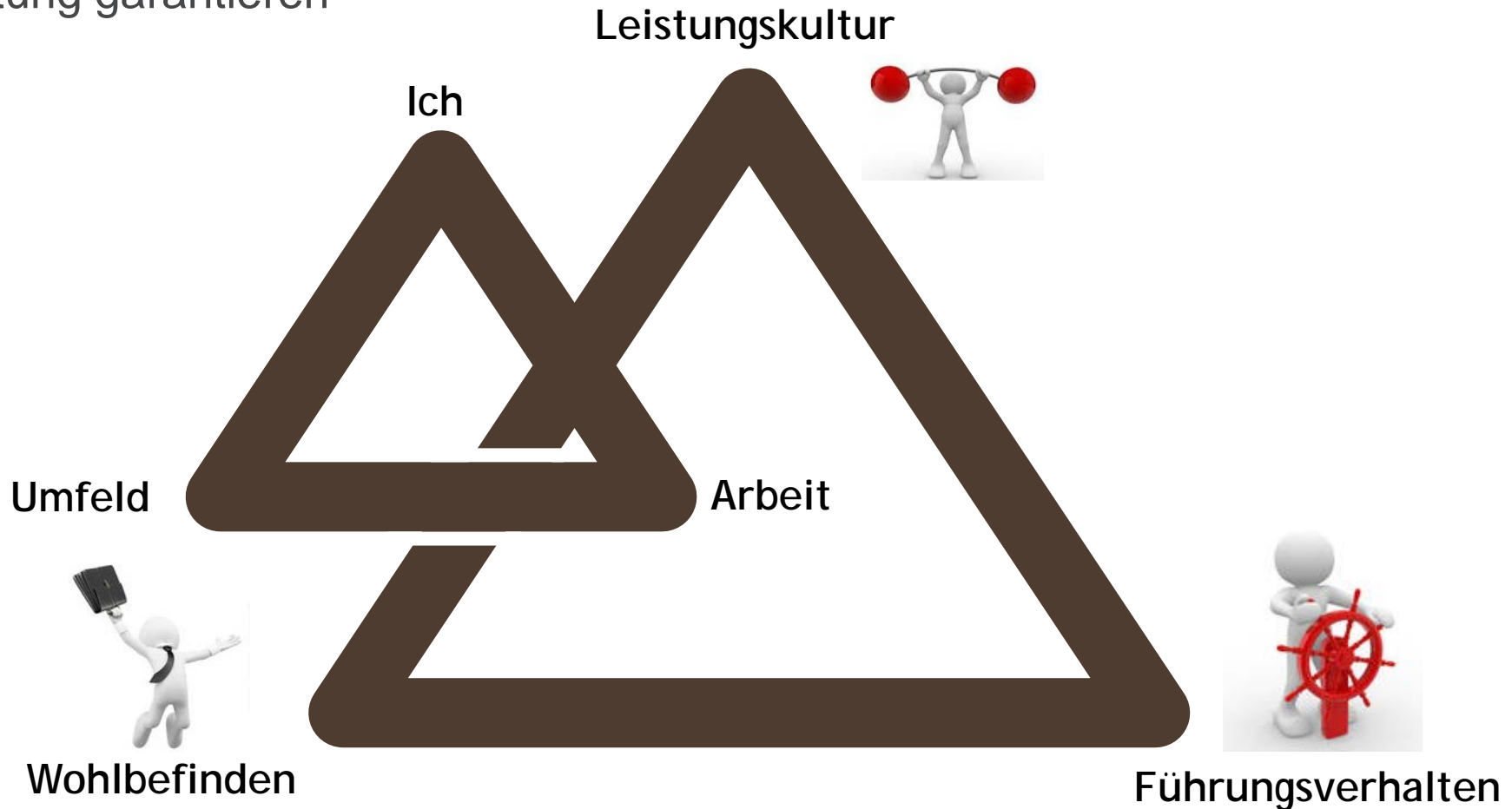


Quelle: McKinsey & Company: Population of Tomorrow

Unsere Verantwortung: Zufriedene und leistungsfähige Mitarbeiter, die sich am Arbeitsplatz wohlfühlen

Leistungskultur + Wohlbefinden = *Widerspruch?*

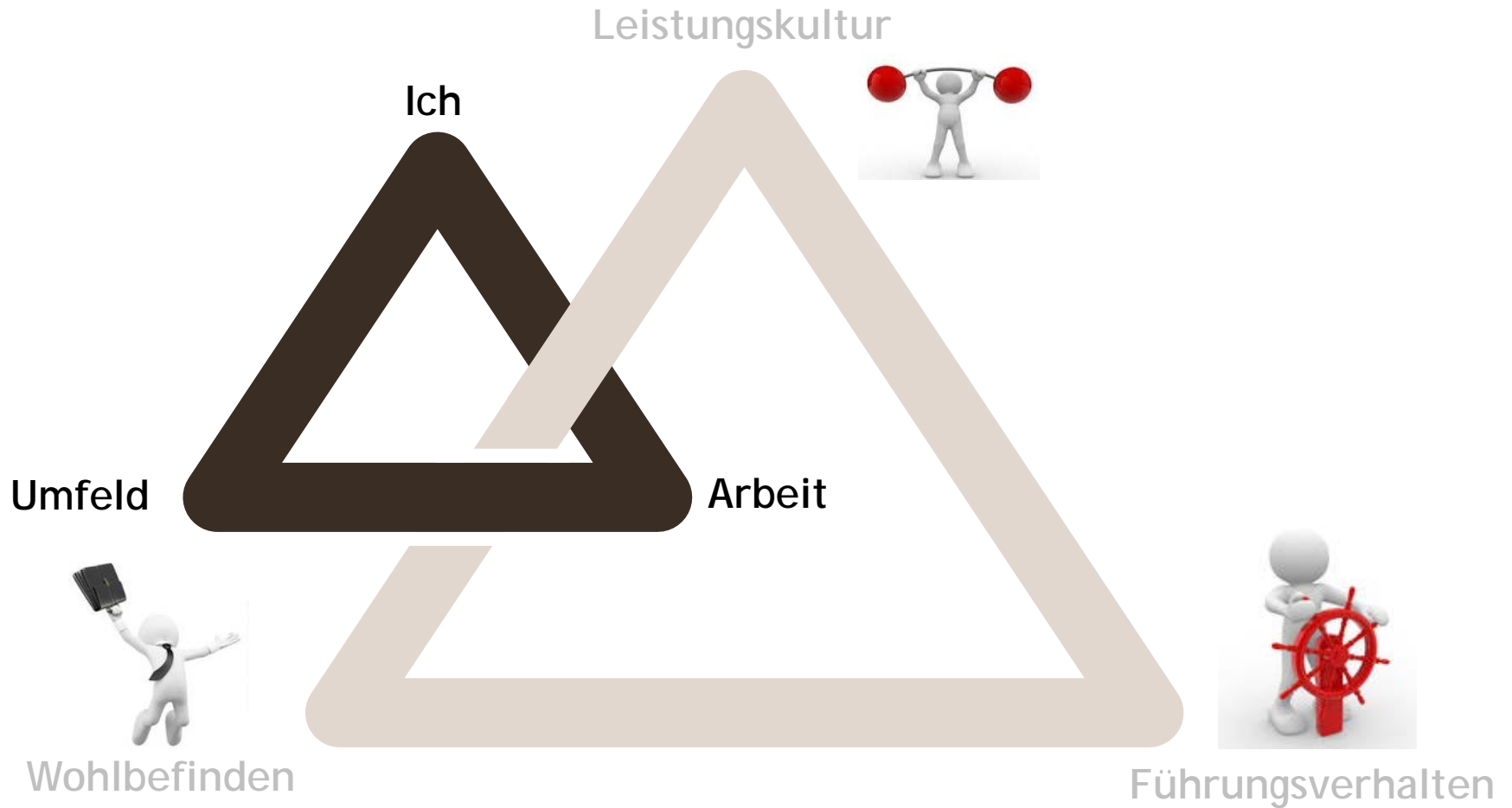
Führungskräfte wollen vielen Erwartungen gerecht werden – ihre eigene Gesundheit erhalten, das Wohlbefinden der Mitarbeiter unterstützen und Top Leistung garantieren



Was zeichnet "gute" Führung aus, die Mitarbeiter gesünder und leistungsfähiger macht?

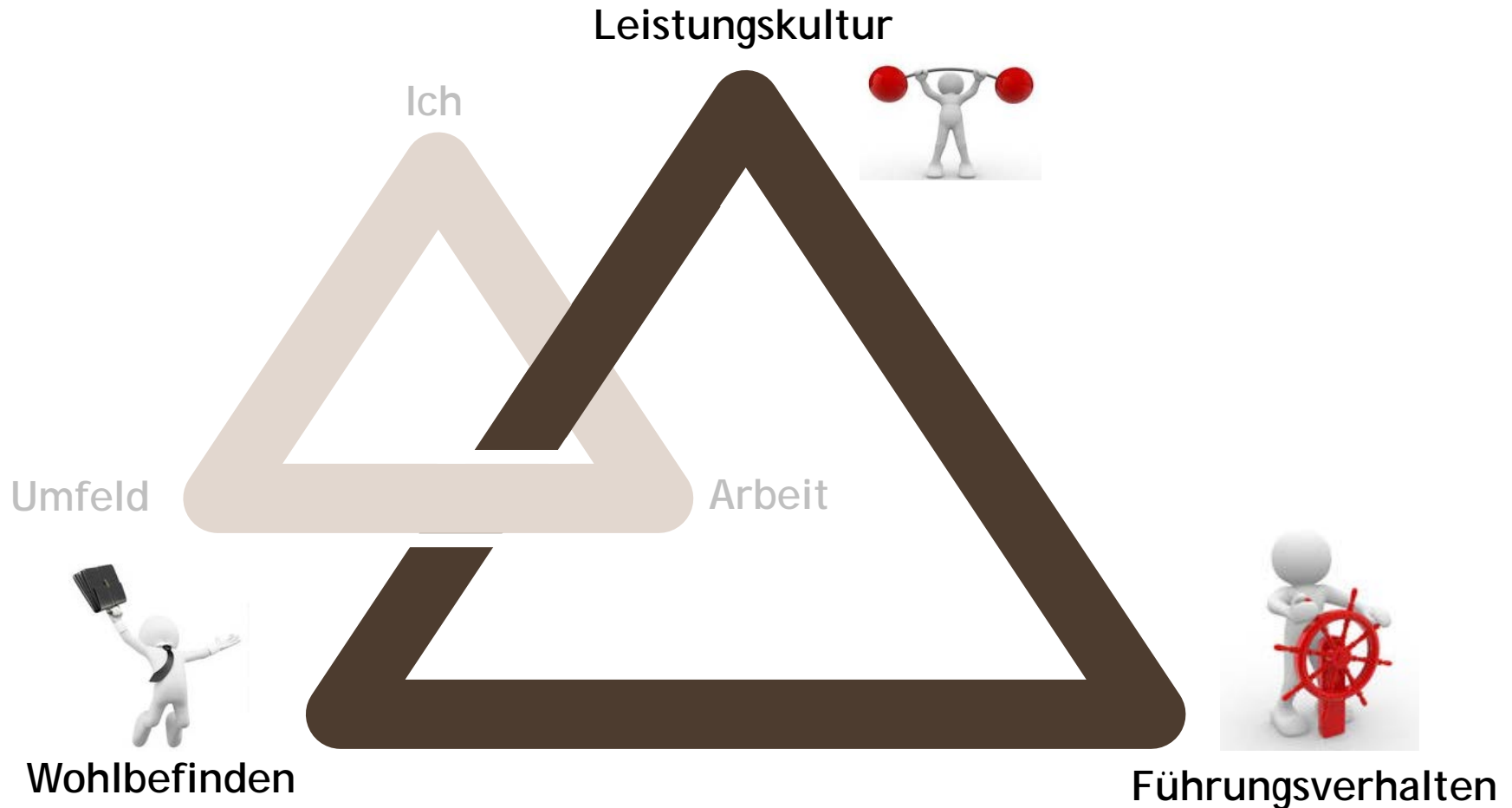
Gesunde Selbstführung ist die Basis

Führungskräfte sind mit sich selbst, ihrem Umfeld und ihrer Arbeit in der Balance

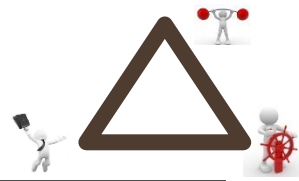


Leistung und Wohlbefinden der Mitarbeiter im Einklang

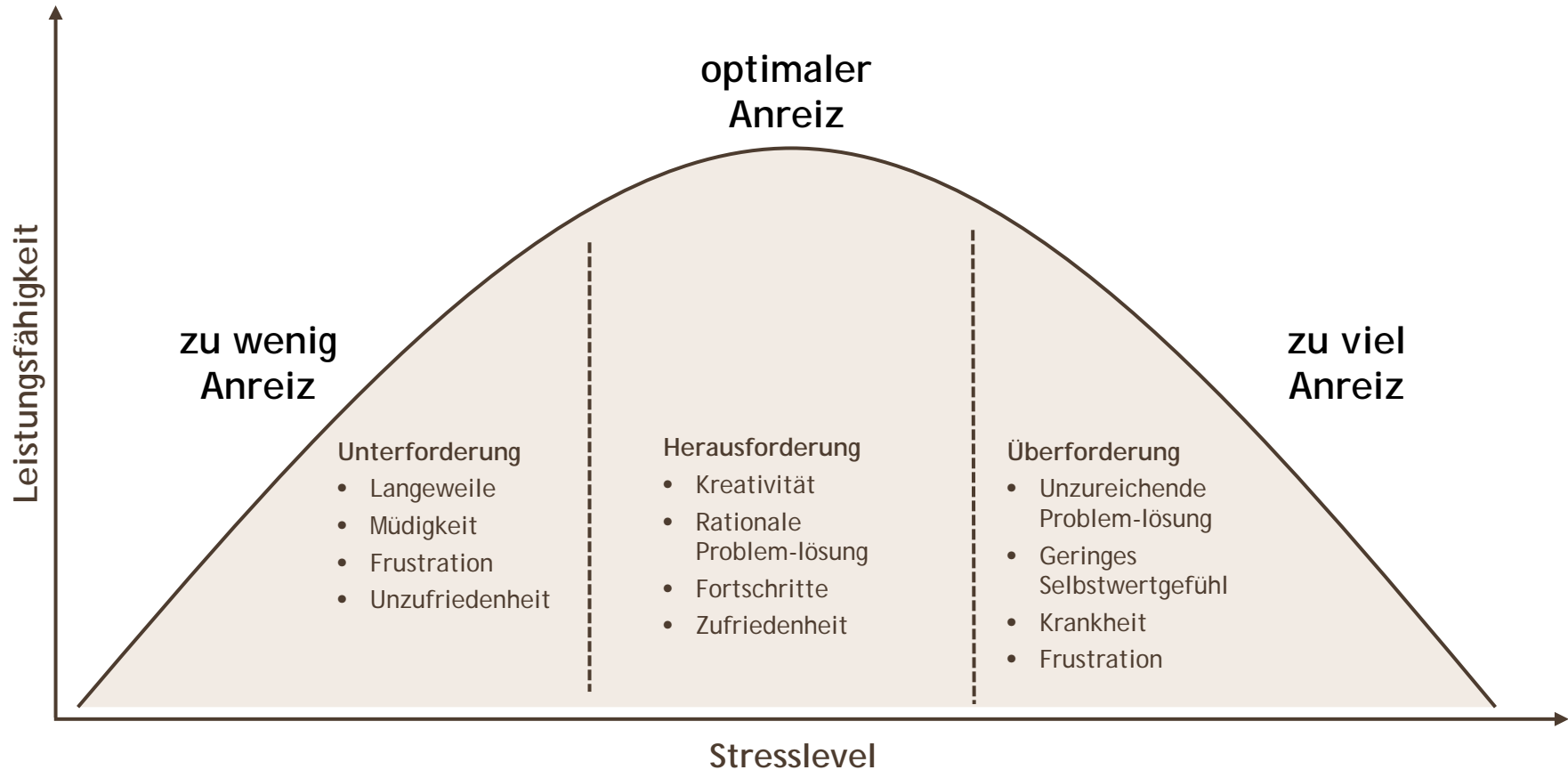
Führungskräfte nehmen direkt Einfluss – sowohl im Positiven als auch im Negativen: ob Mitarbeiter mit Freude an der Arbeit oder gestresst sind



Wo liegt der optimale Stresslevel?

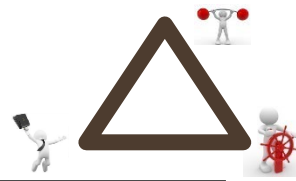


Stress ist nicht nur negativ, sondern hat auch eine beflügelnde Wirkung



Mehr als 2/3 der Schweizer denken sogar, dass Stress positiv sein kann, weil sie unter Stress produktiver sind

Ein Umfeld, in dem sich Menschen wohlfühlen



Menschen können unter fast allen Bedingungen agieren und sind äusserst flexibel. Aber nicht alle Bedingungen sind günstig

Verantwortung für Menschen	+	Verantwortung für Ergebnisse
Selbstverantwortung	+	Innerer Ansporn, das Beste zu geben, Freude an Leistung
Teamspirit	+	Gesunder Wettbewerb
Bedürfnisgerechte Unterstützung	+	Nutzbare Freiräume, Handlungsspielraum
Wertschätzung	+	Anerkennung für messbare Erfolge



Wohlbefinden

Eine Führungskraft soll ungesunde Verhältnisse vermeiden, positive Verstärker identifizieren und kluge Umgebungen schaffen

Ein Umfeld, in dem Menschen das Beste aus sich rausholen



Menschen werden nicht durch äusseres Antreiben und Druck zu Leistung gebracht, sondern geben ihr Bestes aus eigenem Antrieb und innerer

Überzeugung heraus

Verantwortung für
Menschen

+

Verantwortung für
Ergebnisse

Selbstverantwortung

+

Innerer Ansporn, das
Beste zu geben,
Freude an Leistung

Teamspirit

+

Gesunder Wettbewerb

Bedürfnisgerechte
Unterstützung

+

Nutzbare Freiräume,
Handlungsspielraum

Wertschätzung

+

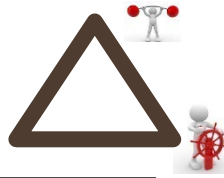
Anerkennung für messbare
Erfolge



Leistungskultur

Eine Führungskraft ist in der Verantwortung durch geschicktes Lenken, das Beste aus den Menschen herauszukitzeln

Leistungskultur + Wohlbefinden = *KEIN Widerspruch!*



Leistungskultur und Wohlbefinden gehen Hand in Hand und sind Basis einer 'gesunden Leistungskultur'



Eine Führungskraft ist Vorbild, indem sie gesunde Selbstführung und Leistungsbereitschaft vorlebt.

Eine Führungskraft geht sorgsam mit den Mitarbeitern um, schafft ein Umfeld, in dem sich Menschen wohlfühlen und das Beste aus sich herausholen.

Eine Führungskraft kommuniziert klar, lobt gute Leistung und scheut sich nicht, Kritik zu äussern, wenn die Leistung nicht stimmt.

Fazit: "Gute" Führung ist kein ,Schonprogramm' für Mitarbeiter, sondern unterstützt deren Gesundheit und Leistungsfähigkeit