

Abschlussarbeit im Zuge der
Ausbildung zum systemischen Coach bei Inkonstellation

Monday Blues - Vom Montagsfrust zur Montagsfreude:

**Wie Führungskräfte den Arbeitsstart ihrer
Mitarbeitenden positiv beeinflussen können**

Name, Vorname: Kipke, Katharina

Themenbereich: Führung

Datum: 13.03.2023

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	2
DER MONDAY BLUES	3
1. DEFINITION UND MERKMALE DES MONDAY BLUES	3
2. URSACHEN.....	4
3. AUSWIRKUNGEN AUF INDIVIDUELLE MITARBEITENDE	4
4. AUSWIRKUNGEN AUF ORGANISATIONEN	4
DIE ROLLE DES SYSTEMISCHEN COACHINGS BEI DER BEWÄLTIGUNG DES MONDAY BLUES	5
1. WAS IST SYSTEMISCHES COACHING?.....	5
2. WIE SYSTEMISCHES COACHING BEIM MONDAY BLUES UNTERSTÜTZEN KANN.....	6
DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH: BEDEUTUNG UND HERAUSFORDERUNGEN	8
1. DEFINITION: FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH.....	9
2. DER EINFLUSS VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IM HINBLICK AUF DEN MONDAY BLUES.....	9
FAZIT UND ZUSAMMENFASSUNG	11
LITERATURVERZEICHNIS	14

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Abschlussarbeit das generische Maskulinum verwendet. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Einleitung

Der Montagmorgen – für viele Arbeitnehmer ist er der Beginn einer neuen Arbeitswoche, jedoch auch oft von einem Gefühl der Unlust und Niedergeschlagenheit begleitet, das gemeinhin als "Monday Blues" bekannt ist. Dieses Phänomen ist allgegenwärtig und kann sich in unterschiedlichen Ausprägungen zeigen, von einem leichten Gefühl der Trägheit bis hin zu starken negativen Emotionen, die die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden beeinträchtigen können. Der Monday Blues ist jedoch nicht nur ein individuelles Problem, sondern kann auch erhebliche Auswirkungen auf Organisationen haben, indem er die Produktivität reduziert, die Bindung der Mitarbeitenden beeinträchtigt und das Arbeitsklima negativ beeinflusst.

In den letzten Jahren hat das Thema Coaching als eine wirksame Intervention zur Bewältigung von individuellen Herausforderungen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Coaching bietet einen strukturierten Ansatz zur Unterstützung von Menschen bei der Identifizierung und Überwindung von Barrieren, die ihr Wohlbefinden und ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Eine wichtige Rolle bei der Umsetzung von Coachinginitiativen im beruflichen Umfeld spielen dabei auch Führungskräfte, die als Coaches agieren und ihren Mitarbeitenden helfen können, ihre Herausforderungen zu meistern und ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Diese Arbeit untersucht die Rolle des Monday Blues im Arbeitskontext, die Wirksamkeit von Coaching als Intervention zur Bewältigung dieses Phänomens und die spezifische Rolle der Führungskraft als Coach. Die folgenden Abschnitte werden einen Überblick über die Grundlagen des Monday Blues geben, die Auswirkungen des Phänomens auf individuelle Mitarbeitende und Organisationen beleuchten, die Wirksamkeit von Coaching bei der Bewältigung des Monday Blues diskutieren und die Bedeutung und Herausforderungen der Führungskraft als Coach herausstellen. Abschließend folgt eine Zusammenfassung mit den wichtigsten Erkenntnissen und Schlussfolgerungen insbesondere zur Umsetzung für bestehende und zukünftige Führungskräfte.

Durch die Implementierung wirksamer Coaching-Strategien und die Stärkung der Rolle der Führungskräfte als Coaches können Organisationen nicht nur die Arbeitszufriedenheit und -leistung ihrer Mitarbeitenden steigern, sondern auch langfristig ihre Attraktivität als Arbeitgeber verbessern.

Der Monday Blues

Der Monday Blues stellt eine alltägliche Herausforderung dar, der viele Arbeitnehmer regelmäßig gegenüberstehen. Durch die Vertiefung unseres Verständnisses für dieses Phänomen und seiner Auswirkungen auf individuelle Mitarbeitende und Organisationen können wir besser darauf reagieren und wirksame Gegenmaßnahmen ergreifen. In diesem Kapitel werden wir uns eingehend mit dem Monday Blues befassen, seine Definition und Merkmale untersuchen, die Ursachen beleuchten sowie die Auswirkungen auf individuelle Mitarbeitende und Organisationen analysieren.

1. Definition und Merkmale des Monday Blues

Der Montagsblues beschreibt das Phänomen, dass viele Menschen am Montagmorgen eine schlechtere Stimmung haben und weniger motiviert für die Arbeit sind im Vergleich zu anderen Wochentagen. Die Forschung dazu ist jedoch nicht einheitlich. Während einige Studien darauf hinweisen, dass die Stimmung am Montag tatsächlich schlechter ist, zeigen andere Studien keine signifikanten Unterschiede zwischen den Wochentagen. Mögliche Gründe für den Montagsblues könnten der abrupte Übergang vom Wochenende zur Arbeitswoche sein sowie veränderte Schlafgewohnheiten. Eine wichtige Metaanalyse deutet darauf hin, dass der Effekt des Montagsblues möglicherweise nur dann auftritt, wenn die Stimmung retrospektiv befragt wird, aber nicht, wenn sie in Echtzeit gemessen wird. Dies könnte darauf hindeuten, dass unsere Erinnerungen an Montage oft von der bevorstehenden Arbeit beeinflusst sind und wir andere positive Aspekte des Tages möglicherweise übersehen (vgl. PSGZ | Psychische Gesundheit Zug | Montagsblues: Stimmungstief Zu Wochenbeginn? n.d.). Jedoch ist es möglich, dass die reine Vorstellung an den Montag auch in der Retrospektive tatsächlich die Effekte des Monday Blues hervorrufen. Das Max-Planck-Institut hat die Kraft der Vorstellung untersucht und herausgefunden, dass die reine Vorstellungskraft von Menschen zu einer veränderten Bewertung von Orten führen kann. Teilnehmer der Studie wurden gebeten, sich vorzustellen, wie sie mit geliebten Personen an neutralen Orten Zeit verbringen, was zu einer positiven Veränderung ihrer Einstellung gegenüber diesen Orten führte (vgl. Die Kraft Der Vorstellung, 2019). Dies legt nahe, dass die Erinnerung an vergangene Montage negative Vorstellungen hervorrufen kann, die den Monday Blues verstärken.

Merkmale des Monday Blues können unter anderem eine geringere Produktivität, Konzentrationsschwierigkeiten, ein Gefühl der Erschöpfung sowie eine erhöhte Unzufriedenheit mit der Arbeit und dem Arbeitsumfeld umfassen. Es ist wichtig zu beachten,

dass der Monday Blues nicht mit klinischer Depression oder anderen schwerwiegenden psychischen Erkrankungen verwechselt werden sollte, sondern als vorübergehendes Phänomen betrachtet werden kann, das viele Menschen gelegentlich erleben. (vgl. Pindek et al., 2020).

2. Ursachen

Die Ursachen des Monday Blues sind vielfältig und können sowohl individuelle als auch organisatorische Faktoren umfassen. Zu den individuellen Ursachen gehören beispielsweise ein unausgeglichenes Arbeits- und Privatleben, Schlafmangel, unzureichende Erholung am Wochenende, eine ungesunde Lebensweise sowie eine allgemeine Unzufriedenheit mit der Arbeit oder dem Arbeitsumfeld. Organisatorische Ursachen können umfassen: eine ungünstige Unternehmenskultur, mangelnde Arbeitsplatzsicherheit, unklare Erwartungen und Zielsetzungen, sowie eine hohe Arbeitsbelastung und Stress. (vgl. PharmD, 2024)

3. Auswirkungen auf individuelle Mitarbeitende

Der Monday Blues kann eine Vielzahl von Auswirkungen auf individuelle Mitarbeitende haben, die sich negativ auf ihr Wohlbefinden, ihre Leistungsfähigkeit und ihre allgemeine Zufriedenheit auswirken können. Mögliche Auswirkungen könnten beispielsweise eine verminderte Produktivität, Konzentrations- und Leistungseinbußen, erhöhter Stress, eine negative Stimmung, geringere Arbeitszufriedenheit und ein erhöhtes Risiko für das Auftreten von Burnout-Symptomen sein. Diese Auswirkungen können sich nicht nur auf die Arbeitsleistung und das Arbeitsumfeld eines Mitarbeitenden auswirken, sondern auch auf sein persönliches Leben und seine Beziehungen außerhalb der Arbeit.

4. Auswirkungen auf Organisationen

Der Monday Blues kann auch erhebliche Auswirkungen auf Organisationen haben, indem er die Produktivität, die Mitarbeiterbindung, das Arbeitsklima und die allgemeine Effizienz beeinträchtigt. Mitarbeitende, die regelmäßig unter dem Monday Blues leiden, könnte dazu neigen, weniger produktiv zu sein und eine geringere Arbeitsqualität zu liefern, was sich negativ auf die Gesamtleistung und Wettbewerbsfähigkeit einer Organisation auswirken kann. Darüber hinaus kann der Monday Blues zu einem Anstieg von Fehlzeiten und Krankheitstagen führen, was zu zusätzlichen Kosten und Unterbrechungen im Arbeitsablauf führen würde. Eine hohe Ausprägung des Monday Blues kann auch das Arbeitsklima belasten und zu einer negativen Unternehmenskultur beitragen, die die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung weiterhin negativ beeinträchtigen kann. Insgesamt kann der Monday Blues eine erhebliche

Herausforderung für Organisationen darstellen, die darauf abzielen, eine gesunde und motivierte Belegschaft aufrechtzuerhalten.

Die Rolle des systemischen Coachings bei der Bewältigung des Monday Blues

1. Was ist systemisches Coaching?

Systemisches Coaching umfasst vielseitige und anpassungsfähige Methoden der persönlichen und beruflichen Unterstützung, die darauf abzielt, Selbstreflexion zu fördern, individuelle Ziele zu erreichen und bewusste Veränderungen herbeizuführen.

Dabei kann systemisches Coaching sich auf die Unterstützung von Einzelpersonen oder Gruppen konzentrieren. Der Fokus liegt darauf, dass der oder die Coachee selbstgesteckte Ziele erreichen, Selbstreflexion gefördert wird, um bewusste Veränderungen oder Entwicklungen herbeizuführen. Insbesondere im Bereich des Business-Coaching liegt der Fokus auf arbeitsbezogenen Themen wie der Bewältigung neuer beruflicher Herausforderungen oder der Steigerung der Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz (vgl. Loebbert (2016) S. 27 – 34).

Im systemischen Coaching steht die problem- und lösungsorientierte Begleitung von Personen bei persönlichen oder beruflichen Anliegen im Vordergrund. Dabei betrachten systemische Coaches das Anliegen des Coachees stets im Kontext seiner sozialen Systeme und Umwelt, wie Familie, Freunde oder Arbeitsplatz. Der Coach stellt dem Coachee systemische Fragen, um neue Perspektiven anzuregen und Handlungspotenziale freizusetzen (vgl. Beckhausen & Thommen (2017): S.3 - 5)

Die systemische Coaching-Beziehung zeichnet sich durch eine partnerschaftliche Zusammenarbeit aus, bei der der Coach den Prozess steuert und der Coachee die inhaltliche Verantwortung übernimmt. Ziel ist es, die Selbstlösungsfähigkeit des Coachees zu fördern und ihn dabei zu unterstützen, individuelle Lösungen zu entwickeln.

Die Vielfalt der Coaching-Ansätze zeigt, dass Coaching flexible und anpassungsfähige Methoden nutzt, welche individuell auf die Bedürfnisse und Ziele des Coachees zugeschnitten werden kann.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Coaching eine wertvolle Unterstützung für Personen darstellt, die nach persönlicher oder beruflicher Weiterentwicklung streben, indem es ihnen hilft, Selbstreflexion zu fördern, Ziele zu setzen und neue Perspektiven zu entwickeln.

2. Wie systemisches Coaching beim Monday Blues unterstützen kann

Der Monday Blues kann eine belastende Erfahrung für Mitarbeitende sein, die sich negativ auf ihre Motivation, ihre Leistung und ihr allgemeines Wohlbefinden auswirken kann. In diesem Zusammenhang kann sich das systemische Coaching als eine wirksame Intervention erweisen, um Mitarbeitenden zu helfen, den Monday Blues zu überwinden und ihre Arbeitszufriedenheit wiederherzustellen. Das systemische Coaching bietet einen strukturierten Ansatz zur Unterstützung von Mitarbeitenden bei der Identifizierung und Bewältigung der zugrunde liegenden Ursachen ihres Monday Blues sowie zur Entwicklung von Bewältigungsstrategien und Ressourcen, um damit umzugehen.

Ein wichtiger Aspekt des Coachings bei der Bewältigung des Monday Blues ist die individuelle Unterstützung, die den Mitarbeitenden dabei hilft, ihre persönlichen Herausforderungen anzugehen und konstruktive Lösungen zu finden. Durch gezielte Gespräche und Reflexionsprozesse können Mitarbeitende dabei unterstützt werden, ihre negativen Gedankenmuster und Verhaltensweisen zu erkennen und umzuprogrammieren, um eine positivere Einstellung zum Wochenstart zu entwickeln. Darüber hinaus kann systemisches Coaching den Mitarbeitenden helfen, realistische Ziele zu setzen und konkrete Schritte zu planen, um ihre Arbeitsmotivation und -zufriedenheit zu steigern.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des systemischen Coachings bei der Bewältigung des Monday Blues ist die Stärkung der Selbstwirksamkeit und des Selbstvertrauens der Mitarbeitende. Indem sie lernen, ihre eigenen Ressourcen und Stärken zu erkennen und zu nutzen, können Mitarbeitende ein größeres Gefühl der Kontrolle über ihre Arbeitsumgebung und -situation entwickeln, was ihnen dabei helfen kann, mit den Herausforderungen des Monday Blues besser umzugehen. Darüber hinaus kann systemisches Coaching den Mitarbeitenden helfen, effektive Stressbewältigungsstrategien zu erlernen und anzuwenden, um ihre Belastbarkeit zu stärken und ihre Resilienz gegenüber den täglichen Anforderungen am Arbeitsplatz zu verbessern (vgl. Middendorf (2019): S. 19 – 48).

Die Ursachen des Monday Blues können vielfältig sein und reichen von beispielsweise von Schlafstörungen am Wochenende bis hin zu einer generellen Unzufriedenheit mit der Arbeit. Systemisches Coaching bietet eine breite Palette von Methoden, um Mitarbeitenden bei der Bewältigung dieser Herausforderungen zu helfen. Hier sind einige Beispiele für mögliche Hintergründe des Monday Blues:

- Stress und Überlastung am Arbeitsplatz: Mitarbeitende, die bereits am Freitag überlastet sind oder eine hohe Arbeitsbelastung erleben, können am Montagmorgen mit einem Gefühl der Unruhe oder Sorge zurückkehren. Die Aussicht auf eine weitere stressige Woche kann den Monday Blues verstärken.
- Unzufriedenheit mit der Arbeit oder dem Arbeitsumfeld: Mitarbeitende, die unzufrieden mit ihrer Arbeit oder ihrem Arbeitsumfeld sind, können den Montagmorgen als einen erneuten Eintritt in eine unangenehme oder unerfüllende Situation empfinden. Das Fehlen von Motivation oder Perspektiven kann zu einem Gefühl der Niedergeschlagenheit führen.
- Mangelnde Work-Life-Balance: Mitarbeiter, die Schwierigkeiten haben, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen, können den Montagmorgen als eine erneute Trennung von ihren persönlichen Interessen und Verpflichtungen empfinden. Das Gefühl, dass die Arbeit die persönliche Zeit dominiert oder vernachlässigt, kann zu einer abnehmenden Motivation führen.
- Negative Einstellung gegenüber der Arbeit: Eine generell negative Einstellung gegenüber der Arbeit oder dem Arbeitsplatz kann dazu führen, dass Mitarbeiter den Montagmorgen als einen unangenehmen Start in die Woche empfinden. Das Fehlen von Sinnhaftigkeit oder Befriedigung in der Arbeit kann den Monday Blues verstärken und die Arbeitsmotivation beeinträchtigen.

Um Mitarbeitenden bei der Bewältigung dieser Herausforderungen zu helfen, können Coaches unterschiedliche Methoden anwenden. Dabei sollte der Coach die Methoden so wählen, dass sie den Coachee zum Nachdenken anregen und zur Bemächtigung der eigenen Problemlösung verhelfen. Hier sind einige mögliche Methoden zu Anwendung innerhalb einer Coaching Session:

- Stressmanagement-Techniken und Priorisierung für Stress und Überlastung am Arbeitsplatz: Der Coach erarbeitet mit dem Klienten effektive Stressmanagement-Techniken, die ihm helfen, mit der Arbeitsbelastung umzugehen und seinen Stresspegel zu reduzieren. Darüber hinaus unterstützt der Coach den Klienten dabei, Prioritäten zu erkennen und Zeitmanagement-Techniken zu entwickeln, um die Arbeitsaufgaben effizient zu organisieren und den Stress zu minimieren.

- Werteanalyse und Karriere-Coaching für Unzufriedenheit mit der Arbeit oder dem Arbeitsumfeld: Durch Werteanalyse (zum Beispiel mithilfe des Werte-Rad oder des Lebensbaumes) hilft der Coach dem Klienten dabei, seine persönlichen Werte und beruflichen Interessen zu identifizieren und zu klären, um festzustellen, ob sie mit seiner aktuellen Arbeit und dem Arbeitsumfeld übereinstimmen. Darüber hinaus bietet das Karriere-Coaching Unterstützung bei der Exploration von Karrierezielen und -optionen, um dem Mitarbeitenden eine klarere Vorstellung von seiner beruflichen Zukunft zu vermitteln und gegebenenfalls Veränderungen anzustreben.
- Grenzsetzung und Selbstfürsorge für mangelnde Work-Life-Balance: Der Coach arbeitet mit dem Klienten daran, gesunde Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu setzen und Selbstfürsorgepraktiken zu implementieren, um eine bessere Balance zwischen beiden Bereichen zu erreichen.
- Wertebasiertes Coaching und Interventionen aus der positiven Psychologie: Durch wertebasiertes Coaching unterstützt der Coach den Mitarbeiter dabei, seine Werte und beruflichen Interessen zu klären, um eine sinnvolle und erfüllende Arbeit zu finden, die seinen Wertvorstellungen entspricht. Darüber hinaus werden Interventionen aus der positiven Psychologie angewendet, um dem Mitarbeiter zu helfen, eine optimistischere Einstellung zur Arbeit zu entwickeln und sein Arbeitsumfeld positiver wahrzunehmen (vgl. Mangelsdorf (2020)).

Diese systemischen Coaching-Methoden können individuell angepasst werden, um den Bedürfnissen und Zielen jedes Coachees gerecht zu werden und eine nachhaltige Veränderung zu fördern.

Die Führungskraft als Coach: Bedeutung und Herausforderungen

Die Führungskraft als Coach nimmt eine Schlüsselposition ein, wenn es darum geht, Mitarbeitende zu unterstützen, zu motivieren und zu entwickeln. Dies geht über die traditionelle Vorstellung von Führung hinaus und erfordert ein hohes Maß an Empathie, Coaching-Fähigkeiten und die Fähigkeit, eine vertrauensvolle Beziehung zu den Mitarbeitenden aufzubauen. Dabei entstehen auch Herausforderungen, denen Führungskräfte bei der Übernahme der Rolle als Coach gegenüberstehen. Dies umfasst die Notwendigkeit, eine Balance zwischen der Führungsaufgabe und der Coaching-Rolle zu finden, sowie die

Herausforderungen im Umgang mit individuellen Mitarbeiterbedürfnissen und -herausforderungen, wie sie sich beispielsweise im Monday Blues manifestieren können.

1. Definition: Führungskraft als Coach

Die Führungskraft als Coach (vgl. Keppler (2019)) zeichnet sich durch verschiedene Merkmale aus, darunter:

- Empathie und Einfühlungsvermögen: Die Führungskraft zeigt Verständnis für die Bedürfnisse, Perspektiven und Herausforderungen ihrer Mitarbeitenden und ist in der Lage, sich in ihre Lage zu versetzen.
- Förderung von Selbstreflexion: Die Führungskraft ermutigt ihre Mitarbeitende zur Selbstreflexion und unterstützt sie dabei, ihre Stärken, Schwächen und Entwicklungsbereiche zu identifizieren.
- Entwicklung von Coaching-Fähigkeiten: Die Führungskraft verfügt über Coaching-Fähigkeiten und -Techniken, um ihren Mitarbeitenden dabei zu helfen, ihre Ziele zu definieren, Hindernisse zu überwinden und ihr volles Potenzial auszuschöpfen.
- Unterstützung bei der Zielerreichung: Die Führungskraft hilft ihren Mitarbeitenden dabei, klare Ziele zu setzen und unterstützt sie aktiv bei der Umsetzung dieser Ziele, indem sie Feedback, Ressourcen und Unterstützung bereitstellt.
- Entwicklung einer vertrauensvollen Beziehung: Die Führungskraft baut eine vertrauensvolle Beziehung zu ihren Mitarbeitenden auf, die auf Offenheit, Ehrlichkeit und gegenseitigem Respekt basiert. Sie schafft eine sichere Umgebung, in der Mitarbeitende sich öffnen können und bereit sind, Feedback anzunehmen und zu geben.

Die Führungskraft als Coach spielt eine wichtige Rolle bei der Förderung von Mitarbeiterentwicklung, Engagement und Leistung. Indem sie ihre Mitarbeitende coacht und unterstützt, können Führungskräfte dazu beitragen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeitende ihr Potenzial entfalten und erfolgreich sein können.

2. Der Einfluss von Führungskräften im Hinblick auf den Monday Blues

Die Bedeutung der Führungskräfte für die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden und den Erfolg einer Organisation ist schon lange offenkundig. Aktuelle Untersuchungen zeigen jedoch auch, dass Führungskräfte einen maßgeblichen Einfluss auf die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden haben.

Laut diesen Untersuchungen geben nahezu 70 % der Befragten an, dass ihre Vorgesetzten einen größeren Einfluss auf ihre mentale Gesundheit haben als ihre Therapeuten oder Ärzte - vergleichbar mit dem Einfluss ihrer Partner oder Partnerinnen. Daten aus einer aktuellen Studie des Workforce Institute am UKG verdeutlichen, dass 69 % der Befragten angeben, dass ihre Vorgesetzten den größten Einfluss auf ihre psychische Gesundheit haben, wobei dieser Einfluss, dem ihrer Partnerinnen oder Partner entspricht. Diese Wirkung übertrifft sogar den Einfluss ihrer Ärzte (51 %) oder Therapeuten (41 %). Die Studie wurde unter 3.400 Teilnehmern aus 10 Ländern durchgeführt (Mental Health at Work: Managers and Money | UKG, n.d.)

Dadurch wird nochmal deutlich, welche entscheidende Rolle Führungskräfte einnehmen, wenn es darum geht nicht nur die Verantwortung der Organisation und Leitung des Teams zu übernehmen, sondern auch maßgeblich dazu beitragen können, den Monday Blues zu mildern oder sogar zu verhindern.

Die Art und Weise, wie Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden interagieren und sie führen, kann einen erheblichen Einfluss auf deren Wohlbefinden und Motivation haben. Eine unterstützende und einfühlsame Führungskultur, die auf Vertrauen, Offenheit und Wertschätzung basiert, kann dazu beitragen, den Monday Blues zu reduzieren und ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Hier sind einige Aspekte des Einflusses von Führungskräften im Hinblick auf den Monday Blues:

- **Kommunikation und Transparenz:** Führungskräfte, die offen und transparent kommunizieren, können Ängste und Unsicherheiten ihrer Mitarbeitenden bezüglich des bevorstehenden Arbeitsbeginns am Montagmorgen mindern. Durch regelmäßige Updates und klare Erwartungen schaffen sie ein Umfeld, das Vertrauen und Sicherheit fördert.
- **Empathie und Unterstützung:** Empathische Führungskräfte erkennen die Bedürfnisse und Gefühle ihrer Mitarbeitenden und bieten ihnen Unterstützung und Ermutigung, insbesondere am Montagmorgen. Ein offenes Ohr für Anliegen und Herausforderungen der Mitarbeitenden kann dazu beitragen, den Monday Blues zu mildern und das Wohlbefinden zu verbessern.
- **Flexibilität und Work-Life-Balance:** Führungskräfte, die Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten und -strukturen ermöglichen sowie die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeitenden unterstützen, tragen dazu bei, den Monday Blues zu reduzieren. Die

Möglichkeit, Arbeit und persönliches Leben in Einklang zu bringen, kann dazu beitragen, Stress und Unzufriedenheit zu verringern und die Motivation zu steigern.

- Motivation und Sinnstiftung: Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle dabei, ihren Mitarbeitenden eine klare Vision und Ziele zu vermitteln, die ihnen Sinn und Zweck geben. Mitarbeitende, die sich mit ihrer Arbeit identifizieren und einen Beitrag leisten können, sind weniger anfällig für den Monday Blues und fühlen sich motiviert und engagiert.
- Förderung eines unterstützenden Arbeitsumfelds: Führungskräfte können ein unterstützendes Arbeitsumfeld fördern, das geprägt ist von Teamarbeit, Zusammenhalt und gegenseitiger Unterstützung. Ein positives Arbeitsklima kann dazu beitragen, den Monday Blues zu reduzieren und die Mitarbeiterbindung und -motivation zu stärken.

Insgesamt ist der Einfluss von Führungskräften im Hinblick auf den Monday Blues signifikant. Durch eine einfühlsame und unterstützende Führungskultur können sie dazu beitragen, das Wohlbefinden, die Motivation und die Produktivität ihrer Mitarbeitenden zu verbessern und damit den negativen Auswirkungen des Monday Blues entgegenzuwirken.

Fazit und Zusammenfassung

Die Auswirkungen des "Monday Blues" sind vielschichtig und betreffen nicht nur individuelle Arbeitnehmer, sondern können auch erhebliche Folgen für Organisationen haben. Die Identifizierung und Bewältigung dieses Phänomens erfordern eine ganzheitliche Herangehensweise, die sowohl individuelle als auch organisatorische Faktoren berücksichtigt.

Die Rolle des systemischen Coachings als Intervention zur Bewältigung des Monday Blues ist bedeutend. Durch einen strukturierten Ansatz können Mitarbeitende unterstützt werden, ihre Herausforderungen zu identifizieren und konstruktive Bewältigungsstrategien zu entwickeln. Systemisches Coaching fördert Selbstreflexion, setzt Ressourcen frei und stärkt die Selbstwirksamkeit der Mitarbeitenden, was langfristig zu einer Steigerung ihrer Arbeitszufriedenheit und -leistung beiträgt.

Besonders wichtig ist dabei die Rolle der Führungskräfte als Coaches. Sie haben nicht nur direkten Einfluss auf das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, sondern können auch gezielt Maßnahmen ergreifen, um den Monday Blues zu mildern. Eine empathische und unterstützende Führungskultur, die auf Kommunikation, Transparenz und Motivation basiert, ist entscheidend

für die Schaffung eines positiven Arbeitsumfelds, das den negativen Auswirkungen des Monday Blues entgegenwirkt.

Durch die Implementierung wirksamer Coaching-Strategien und die Stärkung der Rolle der Führungskräfte als Coaches können Organisationen nicht nur die Arbeitszufriedenheit und -leistung ihrer Mitarbeitenden steigern, sondern auch langfristig ihre Attraktivität als Arbeitgeber verbessern. Es ist wichtig, dass Führungskräfte die Bedeutung ihres Einflusses auf den Monday Blues erkennen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, um ihren Mitarbeitenden zu helfen, dieses Phänomen zu überwinden.

Trotz der potenziellen Vorteile von Coaching und der Rolle der Führungskräfte bei der Bewältigung des Monday Blues sind auch einige Risiken zu beachten. Eine unzureichende Umsetzung von Coaching-Strategien oder eine mangelnde Sensibilität seitens der Führungskräfte kann zu ineffektiven Interventionen führen und möglicherweise sogar negative Auswirkungen haben.

Zu den weiteren Risiken gehören unter anderem:

- Unzureichende Qualifikation der Coaches: Wenn Coaches nicht über ausreichende Ausbildung, Erfahrung oder Fachkenntnisse verfügen, können sie möglicherweise nicht die angemessene Unterstützung bieten, die Mitarbeitende benötigen. Dies kann zu Frustration, Vertrauensverlust und ineffektiven Coaching-Prozessen führen.
- Fehlende Ressourcen: Die Bereitstellung von Coaching-Ressourcen wie Zeit, Budget und Unterstützung seitens des Unternehmens ist entscheidend für den Erfolg von Coaching-Initiativen. Fehlende Ressourcen können die Wirksamkeit von Coaching beeinträchtigen und die Umsetzung erschweren.
- Mangelnde Integration in die Organisationskultur: Wenn Coaching nicht fest in die Organisationskultur integriert ist oder nicht von den Führungskräften unterstützt wird, kann es schwer sein, langfristige Veränderungen zu bewirken. Ein fehlendes Verständnis oder eine Ablehnung von Coaching seitens der Mitarbeitenden und Führungskräfte kann die Effektivität der Interventionen beeinträchtigen.
- Nichtadressierung zugrunde liegender struktureller Probleme: Coaching allein kann nicht alle zugrunde liegenden strukturellen Probleme lösen, die zum Monday Blues führen. Wenn organisatorische Faktoren wie Arbeitsbelastung, unklare Erwartungen

oder mangelnde Work-Life-Balance nicht angegangen werden, können Coaching-Interventionen nur begrenzte Ergebnisse erzielen.

Die Nutzung von Coaching als Intervention bieten vielversprechende Möglichkeiten für Organisationen, um das Wohlbefinden, die Motivation und die Leistung ihrer Mitarbeitenden zu verbessern. Als betroffene Person ist es entscheidend, Selbstreflexion zu praktizieren und Strategien zu entwickeln, um mit dem Monday Blues umzugehen. Dies kann die Priorisierung von Selbstfürsorge, die Festlegung realistischer Ziele und die Nutzung von Unterstützungsdiensten umfassen. Als Führungskraft ist es wichtig, eine unterstützende und empathische Kultur zu fördern, die offen für Gespräche über mentale Gesundheit ist und Ressourcen für Mitarbeitende bereitstellt. Auf organisatorischer Ebene ist es von Vorteil, Maßnahmen zu ergreifen, um strukturelle Probleme anzugehen, die zum Monday Blues beitragen, und Coaching-Initiativen zu implementieren, die Mitarbeitenden helfen, ihre Resilienz zu stärken und ihr Wohlbefinden zu verbessern. Gemeinsam können betroffene Personen, Führungskräfte und Organisationen dazu beitragen, den Monday Blues zu mildern und ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern.

Literaturverzeichnis

Beckhausen W.; Thommen, J. (2017): Coaching: Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Die Kraft der Vorstellung. (2019). <https://www.mpg.de/13490554/0520-nepf-132884-stell-dir-vor-unsere-einstellungen-aendern-sich-allein-durch-die-kraft-der-vorstellung>

Keppler, Dr. T. (2019): Die Führungskraft als Coach. Chancen und Grenzen. Steinbeis-Hochschule Berlin

Loebbert, M. (2016): Coaching Theorie. Eine Einführung. Springer Fachmedien Wiesbaden

Mangelsdorf, J. (2020): Positive Psychologie im Coaching. Positive Coaching für Coaches, Berater und Therapeuten. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Mental Health at Work: Managers and Money | UKG. (n.d.). UKG. <https://www.ukg.com/resources/article/mental-health-work-managers-and-money>

Middendorf, J. (2019): Lösungsorientiertes Coaching. Kurzzeit-Coaching für die Praxis. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

PharmD, J. C. (2024, January 31). What to know about the Monday blues. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/monday-blues#management>

Pindek, S., Zhou, Z. E., Kessler, S. R., Krajevcska, A., & Spector, P. E. (2020). Workdays are not created equal: Job satisfaction and job stressors across the workweek. *Human Relations*, 74(9), 1447–1472. <https://doi.org/10.1177/0018726720924444>

PSGZ | Psychische Gesundheit Zug | Montagsblues: Stimmungstief zu Wochenbeginn? (n.d.). Psychische Gesundheit Zug. <https://www.psgz.ch/news/montagsblues-stimmungstief-zu-wochenbeginn/>