

Newsletter.

Change Management – In gesunden Unternehmen geht's leichter!

25.05.2015

Vieles wurde bereits über Betriebliches Gesundheits-Management und die physischen und zunehmend auch psychischen Belastungen der Arbeitnehmer gesagt und geschrieben. Das alles muss hier nicht wiederholt werden.



Eines aber lässt sich festhalten: Die Auswirkungen der schlechten betrieblichen Gesundheit sind bereits für die Unternehmen und Organisationen im „Normalbetrieb“ sehr hoch. Was aber, wenn zusätzlich auch noch ambitionierte Veränderungsprogramme zu bewältigen sind? Dann wird es sehr schwer bzw. zum Teil nahezu unmöglich, die zusätzlichen Belastungen zu bewältigen. Spitz formuliert nimmt die Veränderungsfähigkeit mit einem schlechten Gesundheitszustand der Belegschaft deutlich ab.



Nun leben wir aber in einer Zeit des ständigen Wandels und einer immer größer werdenden Veränderungsdynamik. Umso mehr ist es eine Kernaufgabe der Führung, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen Mitarbeiter ihre optimalen Leistungen erbringen können. Sich bei der Beantwortung der Frage, wann Arbeit gesund ist, an den Folgerungen aus der wissenschaftlichen Evidenz zu bedienen, ist ratsam. Prof. Dr. Johannes Siegrist vom Institut für Medizinische Soziologie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf formuliert auf der Basis seiner langjährigen Forschungen vier Schlussfolgerungen für gesunde Arbeitsbedingungen:

1. Anspruchsvolles, nicht überforderndes Arbeitsaufgabenprofil (hohe Autonomie, reichhaltige Lern- und Entwicklungschancen)
2. Angemessene Erfahrungen von Erfolg und sozialer Anerkennung sowie materielle Gratifikationen für erbrachte Leistungen
3. Vertrauensvolles Klima der Zusammenarbeit sowie des fairen und gerechten Umgangs
4. Sinnerfüllte und gesicherte Perspektive der Leistungserbringung aus Sicht der Arbeitenden



Eine Fokussierung auf diese vier Punkte führt, wenn sie mit entsprechenden Maßnahmen unterlegt sind, zu einer deutlich gesünderen Organisation. Was aber folgt im Detail daraus? Welche Maßnahmen sind erforderlich und welche werden die größte Wirkung versprechen? Da sind zum einen sicherlich die individuellen und gruppenbezogenen Stressbewältigungsprogramme. Sie helfen in akuten Situationen und sind wichtig. Das aber ist Arbeit an den Symptomen und nicht an den Ursachen!



An diesen Ursachen wirken vor allem Programme zum Führungsverhalten sowie zur Entwicklung betrieblicher Anerkennungskultur sowie Programme zur Personal- und Organisationsentwicklung. Hier werden die Weichen für gesunde Führung und damit gesunde Arbeit gestellt:

- Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Sorgfältige Auswahl von Führungskräften, die auch führen können und wollen
- Schaffung eines gemeinsamen Führungsverständnisses
- Aufbau von Führungskompetenz entlang eines vorab definierten Standards
- Wertschöpfender Umgang miteinander



Was das für Sie und Ihr Unternehmen bedeuten kann, das besprechen wir gerne in einem unverbindlichen Gespräch. Eine gemeinsame Arbeit kann sich an den folgenden fünf W-Fragen orientieren:

1. **WAS** bestimmt die Führung in Ihrer Organisation? Gemeinsam entwickeln und etablieren wir ein adäquates und durchgängiges Führungsinstrumentarium und einen systematischen Führungsprozess.
2. **WIE** wird in Ihrer Organisation geführt? Gemeinsam entwickeln und etablieren wir ein von allen akzeptiertes Führungsverständnis.
3. **WER** führt in Ihrer Organisation? Gemeinsam entwickeln und etablieren wir ein systematisches Kompetenz-Management sowie eine Management Diagnostik und sprechen gerne auch über Ihre Talente.
4. **WANN** wird in Ihrer Organisation geführt? Gemeinsam entwickeln und etablieren wir ein Vorgehensmodell zur raschen und wirkungsvollen Integration von neuen Führungskräften (auch Vorstände und Geschäftsführer).
5. **WELCHEN** (Stellen-)Wert haben Meinungsverschiedenheiten in Ihrer Organisation? Gemeinsam entwickeln und etablieren wir passende Regeln einer konfliktfesten Organisation. Im Bedarfsfall helfe ich als Mediator auch gerne bei konkreten Konflikten.



Auf diesem Wege kommen Sie zu einer Organisation, bei der sich Betriebliches Gesundheitsmanagement nicht nur auf die Rückenschule konzentriert. Einer Organisation, die gesund, die anstehenden Aufgaben und Veränderungen meistern kann.



Frank Weber, Gründer von **weber.advisory** und Hochschuldozent an der Hochschule Fresenius sowie Preisträger...



DEUTSCHER PREIS
FÜR WIRTSCHAFTS
KOMMUNIKATION



GEWINNER

weber.advisory ist eine Unternehmensberatung, die sich auf organisatorische und persönliche Entwicklungs- und Veränderungsprozesse konzentriert. Dabei kombiniert **weber.advisory** klassische Beratungsansätze mit kommunikativen und verhaltensbasierten Perspektiven zu einem Gesamtansatz. Zu den Kunden von **weber.advisory** zählen Geschäftsführer, Vorstände und Führungskräfte mit ihren Herausforderungen rund um die Themenfelder von Führung, Kommunikation und Change Management.

Für größere oder komplexere Aufgabenstellungen arbeitet Weber im Verbund von über 20 Beraterinnen und Beratern der **Satya-Gruppe AG** zusammen.

weber.advisory

Unter den Eichen 5

Medienpark / Haus G

65195 Wiesbaden

Tel +49 (0) 611 88 09 335-0

Mobil +49 (0) 151 240 200 70

Mail fw@weber-advisory.com

Web www.weber-advisory.com