

MEHR LEBEN IM UNTERNEHMEN

BEWUSSTSEIN SCHAFFEN - KOMMUNIKATION SICHERN - GESUNDHEIT FÖRDERN

// Unternehmensinformation

*Psychische Belastungen
Was Unternehmen gegen die Überlastung tun*

Was Unternehmen gegen die Überlastung ihrer Mitarbeiter tun können¹

Auch eine Organisation muss eine gehörige Portion Verantwortung für die Gesundheit ihrer Mitglieder tragen, fordern Thomas Satteberger, ehemaliger Personalvorstand der Deutschen Telekom AG, und Martin Claßen, Unternehmensberater und Chef von People-Consulting, Freiburg.

Beachtung von Spielregeln!

Für Thomas Satteberger und Martin Claßen gilt als Minimum-Standard: Die Achtung von Arbeitszeitgesetzen und von Anforderungen aus dem Arbeitsschutz sollten selbstverständlich sein. Auch sollten Antworten auf E-Mails am Wochenende oder Im Urlaub wirklich freiwillig sein. Zudem geht es darum, die Arbeitskultur bis weit in die Nacht tatsächlich zu verpönen. Überdies könnte auf freitagnachmittägliche Aufträge „bitte bis Montagfrüh“ verzichtet werden. Auch müsste statt einer Meeting-Mentalität („man“ trifft sich) wieder die professionelle Workshop-Praxis („wir“ treffen Entscheidungen) die Haltung bestimmen.

Faire Zielvereinbarungen!

Ganz wichtig sind für Satteberger und Claßen realistische Unternehmensziele: Wenn die daraus abgeleitete individuelle Zielsetzung - von gemeinsamer Zielvereinbarung ist kaum mehr die Rede - unausgesprochen auf 120 Prozent des Realistischen angelegt ist und jedes Jahr ein Mehr erwartet wird, steht die Führungskraft vor einem unüberwindlichen Berg. Das beständige Drehen an der Ergebnisschraube sorgt nicht nur für ein berstendes Gewinde. Sogar die ganze Schraube kann brechen, was die Zukunft des Unternehmens gefährdet. Die Zukunft wird zeigen, ob bei Investoren mit ihren Verhaltensmustern eine Besinnung auf bescheidenere, dafür aber relativ sicher zu erreichende Ziele verankert werden kann. Die Verantwortung der Unternehmensleitung ist nicht durch Management-by-Objectives-Systeme auf Führungskräfte delegierbar.

Optimierte Unternehmensprozesse!

Optimierte Arbeitsprozesse sollten selbstverständlich sein. Die Praxis sieht oft anders aus und führt zu Zeitverlusten, Reibungsflächen, Konfliktfeldern. Wenn sich das Unternehmen in seiner Aufbau- und Ablauforganisation effektiv aufstellt, Schnittstellen und Verantwortlichkeiten klärt, effiziente Workflows einführt, moderne Technologie einsetzt und sich um beständige Optimierung der Strukturen, Prozesse, Systeme bemüht, wird „Leadership Effectiveness“ nicht zum Kinderspiel, aber zum bewältig baren Heimspiel. Wenn es jedoch überall klemmt und die Führungskraft primär mit Beseitigung von organisatorischen Mängeln beschäftigt ist, wird sie kaum Zeit für Gestaltung der Zukunft haben.

¹ Quelle: Wirtschaft + Weiterbildung; 06/2011;s.30, Foto: iStock