



Lebensrad



menschen

? Herr von Knobloch, warum bedingen sich Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität eines Unternehmens?

! Ganz einfach. Weil ständige Veränderungen in den Unternehmen die Mitarbeiter zusätzlich zu ihrer täglichen Arbeit belasten. Und je unsicherer ein Arbeitsumfeld wird, desto weniger können sie ihre gewohnte Leistungsstärke und Kreativität ausspielen. Hinzu kommen möglicherweise noch private Belastungen.

? Was ist die Folge?

! Zum Beispiel Präsentismus. Die Mitarbeiter sind zwar körperlich anwesend; sie beschäftigen sich innerlich jedoch mit ihrer Situation und möglichen Lösungen. Die Produktivität sinkt. Manchmal folgt dem Präsentismus der Absentismus. Die Mitarbeiter fehlen durch Krankheit oder infolge psychischer Überlastungen. Ganz klar: Die Produktivität sinkt weiter.

? Was kann das Unternehmen tun, um diese Spirale nach unten aufzuhalten?

! Es muss über die Symptome hinaus analysieren, wo die stärksten Belastungen bei den Mitarbeitern liegen und mit der betrieblichen Gesundheitsförderung dagegen steuern.

? Das sagt sich einfach, ist es aber wahrscheinlich nicht?

! Ich rate von handgestrickten Lösungen ab, denn es ist ein sensibles Thema. Man benötigt schon die geeigneten Instrumente. Wir bieten mit dem ganzheitlichen Analyseansatz „Life Performer“ ein derartiges Instrument an. Mit diesem lösungsorientierten Analyse- und Coaching-System können Beschäftigte ihr privates und berufliches Ich wieder ins Lot bringen.

? Wie funktioniert das?

! Möglichst unaufwändig. Die Analyse erfolgt per Online-Fragebogen. Dem Mitarbeiter

ist es dabei freigestellt, ob er seine Angaben lieber Zuhause oder bei der Arbeit machen möchte. Der Test dauert rund 20 bis 25 Minuten. Dabei werden 150 Fragen beantwortet. Die Angaben werden vertraulich behandelt; neben dem Mitarbeiter kennen sie nur ein oder zwei Coaches. Alle Angaben fließen in einen Zufriedenheitsindex, den Life-Satisfaction-Index (LSI), ein und werden grafisch aufbereitet.

? Was passiert mit diesen Daten?

! Der Coach schaut sie sich an, setzt sich dann relativ zeitnah mit dem Mitarbeiter in Verbindung und vereinbart ein erstes Gespräch.

In diesem Gespräch wird das sogenannte „Lebensrad“ betrachtet, also die zehn Themenfelder mit den jeweiligen Bedürfnissen und Schwierigkeiten des Befragten. Die Ergebnisse der Analyse sind für die meisten überraschend, da sie Themenfelder betreffen, die sie selbst nie als problematisch angesehen hätten.

? Das klingt sehr therapeutisch.

! Ist es aber nicht. Das liegt auch an der Vorgehensweise. Der Coach interpretiert nämlich die Ergebnisse nicht, das macht der Mitarbeiter selbst. Es ist immer wieder erstaunlich, wie fachlich fundiert das vonstattengeht.

? Wie geht es danach weiter?

! Im zweiten Termin überlegen Coach und Mitarbeiter gemeinsam, was man anpacken will, wo etwas passieren soll. Zwischen der zweiten und dritten Sitzung findet die Umsetzung statt, die im dritten Coaching betrachtet wird. Im vierten schließlich erfolgt die Evaluation, was die Veränderungen für Ergebnisse gebracht haben. Über 80 Prozent der Mitarbeiter nehmen an drei Sitzungen teil.

? Wie lange dauert so ein Coaching über vier Sitzungen?

! Das ist sehr unterschiedlich, da es sich um verschiedene Mitarbeiter und ihre individuellen

”

Kein Unternehmen kann es sich leisten, seine Mitarbeiter mit ihren Ängsten, Unsicherheiten, Belastungen und gesundheitlichen Problemen allein zu lassen.

Michael von Knobloch,
Geschäftsführer Salus HR,
Darmstadt



Probleme handelt. Setzt man den Life Performer einmalig ein, dauern die Coachings in der Regel bis zu einem halben Jahr.

? Und dann ist wieder alles gut?

! Bei einigen ja. Wo nicht, führen die eingeleiteten Maßnahmen zum Tun und somit zu einem Veränderungsprozess und einem Umdenken.

? Warum sollte sich ein Unternehmen die Mühe machen, sich so intensiv mit dem Gemüts- und Gesundheitszustand seiner Mitarbeiter zu beschäftigen?

! Weil sich kein Unternehmen heute mehr leisten kann, seine Mitarbeiter mit ihren Ängsten, Unsicherheiten, Belastungen und gesundheitlichen Problemen alleine zu lassen. Die registrieren sehr genau, ob sich ihr Arbeitgeber für sie interessiert. Tut er es, belohnen sie ihn durch eine erhöhte Identifikation und Kreativität. *red*