

PRESSEINFO

Keine Angst vor neuen Herausforderungen

Change-Prozesse durch psychosoziale Begleitung erfolgreich meistern / Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung der B·A·D rät zu Transparenz und frühzeitiger Kommunikation

Bonn, 18. August 2011 – Umstrukturierungen, Standortverlagerungen, Fusionen, Outsourcing und Stellenabbau - für Mitarbeiter sind das bedrohlich klingende Begriffe, die aktuell das Arbeitsleben prägen. Denn der Markt ist schnelllebig und viele Unternehmen reagieren darauf mit betriebsinternen Veränderungen, sogenannten Change-Prozessen. „Aus betriebswirtschaftlicher und (arbeits)rechtlicher Sicht in der Regel gut geplant, vernachlässigt das Change-Management oft die psychosozialen Folgen, die durch die geplanten Maßnahmen bei den Mitarbeitern entstehen“, weiß Claudia Olejniczak, Expertin Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung der B·A·D GmbH, einer der führenden Anbieter im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz. „Die Arbeitgeber vergessen häufig, dass solche Veränderungen bei den Mitarbeitern starke Emotionen hervorrufen, denn für sie steht natürlich persönlich viel auf dem Spiel. Die Reaktionen können von Widerstand, Verunsicherung und Angst bis hin zu Verzweiflung, Depression und Wut reichen, was sich natürlich auch auf die Arbeitsmotivation auswirkt.“

Im Change-Prozess Mitarbeiter motivieren und „mitnehmen“

Doch von der Einbindung der Mitarbeiter hängt oft der Erfolg einer unternehmensinternen Umstrukturierung bzw. Veränderung ab. „Die psychosoziale Begleitung bei Change-Prozessen durch erfahrene Experten einer Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung kann als ergänzender Baustein dazu beitragen, betriebliche Veränderungen erfolgreich umzusetzen“, erklärt Olejniczak. Wichtig ist eine frühzeitige Information und Einbindung der Belegschaft. Sie mindert die abwehrende Reaktion auf Veränderungen. Darüber hinaus kann die psychosoziale Begleitung in Form von Beratungen, Vorträgen, Seminaren und Workshops Ängste abbauen und die Motivation erhöhen, sich aktiv an der erfolgreichen Umsetzung der Veränderungen zu beteiligen. Um kontraproduktiven Gerüchten vorzubeugen, rät Olejniczak, Mitarbeiter auch dann persönlich zu informieren, wenn sie nicht in den Change-Prozess eingebunden werden können. Auch Führungskräfte, HR-Businesspartner und Betriebsräte können durch die psychosoziale Beratung in ihrer Arbeit unterstützt werden.

Im Fall von Personalabbau oder Standortverlagerungen hat sich vor allem die Stand-by-Einzelberatung bewährt, bei der Mitarbeiter- und Führungskräfteberater/-innen direkt nach Personalgesprächen für anschließende Beratungen zur Verfügung stehen. Olejniczak schildert aus ihrer Erfahrung: „Stellen Sie sich vor, ein Mitarbeiter wurde gerade in eine andere Abteilung oder an einen anderen Standort versetzt, oder er wurde vielleicht sogar entlassen. Das hat für ihn – sowohl beruflich als auch privat – enorme Auswirkungen. Für solche Fälle stehen dann professionell geschulte Experten zur Verfügung, an die man sich mit seinen Fragen, aber auch Sorgen und Ängsten wenden kann.“ Die psychosoziale Beratung unterstützt Beschäftigte so in ihrem emotionalen Verarbeitungsprozess und bietet auf der sachlichen Ebene Hilfe bei Entscheidungen, z. B. im Zusammenhang mit familiären und wirtschaftlichen Fragen.

Diese Presseinfo finden Sie auch unter www.bad-gmbh.de