



Gestaltung einer resilienten Unternehmenskultur – Mitarbeitende binden, Produktivität fördern und Gesundheit steigern

Foto: © iStockphoto, delmagine

Die Anzahl der Fehltage aufgrund von psychischer Belastung und Stress erreicht jedes Jahr neue Rekordwerte, mit einem Anstieg von 48% in den letzten zehn Jahren (DAK-Psychreport, 2023). Kurzfristige Auswirkungen von Stress sind Ermüdung, Konzentrationsprobleme und Reizbarkeit, die den täglichen Arbeitsablauf beeinträchtigen. Langfristig können Unzufriedenheit, Resignation und Depression auftreten, was negative Folgen für die gesamte Organisation hat: Abnahme der Arbeitsqualität, impulsivere Entscheidungen, mehr Konflikte und letztendlich höhere Fehlzeiten, Fluktuation und Frühverrentung. Die Gefahr von geringerer Produktivität und Effizienz steigt. Unser Leistungsangebot adressiert diese Herausforderungen und bietet die Basis zur Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds.

Um den steigenden Anforderungen im Berufsleben gerecht zu werden, ist es essenziell, die Resilienz zu fördern. Resilienz ermöglicht es Einzelpersonen und Organisationen, auch unter Stress handlungsfähig und gesund zu bleiben. Durch die Anpassung des Arbeitsumfelds an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die Förderung ihrer Belastungsfähigkeit entsteht eine resiliente Unternehmenskultur. Dies trägt nicht nur zur Bewältigung von Herausforderungen bei, sondern steigert auch das Wohlbefinden und fördert die Weiterentwicklung von Fähigkeiten.

Unser Vorgehensmodell kombiniert zwei Bausteine für die **Entwicklung einer resilienten Unternehmenskultur**. Das ermöglicht die Ableitung passgenauerer und wirksamer Maßnahmen im Unternehmen.

Das Vorgehensmodell

1. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt die „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ als Pflicht für den Arbeitgeber vor. Im Kontext von Resilienz sind insbesondere Gefährdungen psychischer Belastungen relevant (§5 Abs. 3 ArbSchG). Dieser Prozess wird durch die Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) formalisiert. Alle Schritte müssen hier durchgeführt werden, um den gesetzlichen Ansprüchen nachzukommen.

2. Kulturanalyse und -entwicklung

Ergänzend zu den gesetzlichen Pflichten der Gefährdungsbeurteilung bieten wir eine Kulturanalyse und -entwicklung zur Gestaltung der Organisation als ganzes System an.

Die Vision: durch Berücksichtigung der Organisationspezifika eine Kultur für Resilienz, Empowerment und Chancengleichheit schaffen

Im Ergebnis werden die dargestellten Folgen hoher psychischer Belastungen in Organisationen adressiert: Verringerung von Fluktuation und Krankenstand; Förderung von Motivation, Zufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität.

Prototypisches Vorgehen



Methodisch orientieren wir uns in den Schritten an den Qualitätsstandards organisations-/psychologischer Diagnostik und den gesetzlichen Anforderungen aus dem Arbeitsschutzgesetz und den gesetzlichen Anforderungen der psychischen Gefährdungsbeurteilung.

So verwenden wir Instrumente, die die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse widerspiegeln, und in ihrem Nutzen gestützt werden.

Durch unsere vielfältigen Erfahrungen im Austausch mit Beschäftigten können wir zielgerichtet partizipative Methoden anwenden, die mit höherer Wahrscheinlichkeit einen Einfluss im Alltag haben werden.

Unsere Expertise und Erfahrung

Wir helfen Unternehmen dabei, ihre spezifische »Organisations-DNA« zu ergründen und diese für passgenaue Lösungsansätze zu nutzen. Im Team arbeiten Expertinnen und Experten für Veränderungsprozesse, neue Arbeits- und Führungskulturen und Diversity Management. An der Schnittstelle dieser Expertisen identifizieren wir Ihre unternehmenskulturellen Stellschrauben für erfolgreiche Transformationsprozesse. Wir konzipieren und begleiten Transformationsprozesse und entwickeln gezielte Maßnahmen für die Implementierung:

- Kulturanalyse und -entwicklung
- Implementierung einer Präventionskultur
- Partizipative Organisationsentwicklung
- Resilienzforschung
- Forschung und Beratung zu Arbeitsklima, Mobbing und Diskriminierung
- Systemische Organisationsberatung

Unsere Kunden

- SAP
- Max-Planck-Gesellschaft
- Bundeskriminalamt
- Evangelische Kirche Deutschland
- Rhein Main Verkehrsverbund
- BGEM
- DEGES

Kontakt

Jannick Schneider
Unternehmenskultur und Transformation
Tel. +49 30 6807969-132
Mobil +49 160 3322512
jannick.schneider@iao.fraunhofer.de

Fraunhofer IAO
Hardenbergstr. 20
10623 Berlin, Deutschland

www.fraunhofer.de