

„Klimaschutz“ für Mitarbeiter – Energie für die Zukunft?

Eine Kampagne der Deutschen Arbeitsklima-Initiative

Über Werte wird viel gesprochen und geschrieben – und dennoch werden in zahlreichen Unternehmen, trotz Ethik-Regeln offensichtlich große Fehler begangen. Der Erfolg eines wertorientierten Managements hängt davon ab, ob alle Mitarbeiter, eingeschlossen der Führungskräfte, Werte auch „leben“ können. Dies setzt das Wissen voraus, welche Werte im Unternehmen Relevanz und Priorität haben und wie diese Werte im Arbeitsalltag „gelebt“ werden können.

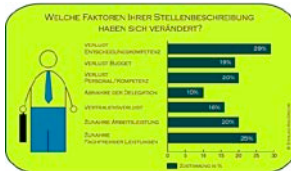
Die Fragen am Anfang

Nachhaltigkeit hat zweifellos einen hohen Stellenwert – doch wie gelingt es die ökonomischen, ökologischen und sozialen Parameter damit in Einklang zu bringen? Wie kann das eigene Handeln als Vorbild gestaltet werden? Wie implementiert man CSR im eigenen Unternehmen und wie können die Maßnahmen kontrolliert werden? Wie kann man Potenziale heben, wie kann die „Energie“ von Mitarbeitern gefördert und gefordert werden?

Mehr Bewusstsein zur Wertschätzung von Mitarbeitern

Der „Klimawandel“ in den Unternehmen hat sich in den letzten Jahren dramatisch vollzogen. So die Studie der Deutschen Arbeitsklima-Initiative 2006. In einer Umfrage in NRW des Bundesverbandes der mittelständischen Wirtschaft zum Thema „Voraussetzungen für Innovationen“ findet sich kein Punkt zum Thema „Mitarbeiter“. Von CSR ist keine Rede. Kann Innovation auch ohne Mitarbeiter funktionieren? Wohl kaum.

Leider wird im Kampf um den Unternehmenserhalt häufig als erstes Mittel Personalabbau eingesetzt. Nachteil: Wegfall wichtiger Kräfte und kreatives Potential, sowie steigender Druck auf die verbliebenen Mitarbeiter. Unzufriedenheit, Motivationslosigkeit und Leistungsabfall sind die bekannten Folgen. Ein Klima des Misstrauens breitet sich aus. Das bedeutet nichts anders als Energieverlust = Verlust an Wertschöpfung!



Arbeitsklimastudie: Defizite innerhalb der Mitarbeitermotivation



Wichtigkeit der Kreativität (Energie) wird erkannt wird, allerdings kann diese kaum mehr gestützt oder gefördert werden.

Nach der neuesten Umfrage des Führungskräfteverbands gaben 39 Prozent der befragten Manager an, häufig gestresst und überfordert zu sein. Im Jahr zuvor waren es nur 28 Prozent gewesen. Ganze 71 Prozent stellten eine deutliche Verschlechterung des Arbeitsklimas fest.

Wie misst man Arbeitsklima und wie kann man Unternehmen in CSR und Arbeitsklima nachhaltig unterstützen?

Wir bieten Ihnen einen Service, mit dem Sie Ihr Arbeitsklima messen und in Zusammenhang mit unseren Benchmarkingwerten von vergleichbaren Arbeitsplätzen stellen können.

Unterschiedlichen Tätigkeiten entspricht ein unterschiedliches Arbeitsklima und lässt sich nicht anhand eines internen abstrakten Maßstabes messen, sondern nur, indem ähnliche Arbeitsplatzgruppen miteinander verglichen werden (Benchmarking). Damit erhält man controllingfähige Daten, welche die Steuerung aller folgenden Aktivitäten erleichtert.

In allen Unternehmen gibt es jeweils einen unterschiedlichen Status zu CSR relevanten Fragestellungen. Da kann z. B. Umweltmanagement vorhanden sein, eine werteorientierte Unternehmenskultur aber nicht definiert sein. Oder ein Leitbild ist vorhanden, wird aber nicht gelebt ... usw.

Deshalb ist es wichtig, am Anfang eine Übersicht über alle vorhandenen Organisationen, Prozesse und Aufgaben festzuhalten. Danach sollte eine Mitarbeiterbefragung den Status der Ressource Mensch erheben.

Detaillierte Informationen zum Procedere: Arbeitsklimaindex – Benchmarking – Workshops – Fragebögen finden Sie ausführlich unter www.betriebsklima.de

Die Ergebnisse solcher Befragungen erfordern Handlungsbedarf

Kann man eine eindeutige Fremdbestimmung der Mitarbeiter erkennen, muss man aus dieser Erkenntnis ein Handlungsfeld ableiten. Wie sieht die Organisation, wie sehen die Prozesse und die Aufgaben dieses Arbeitsplatzes aus? Was ist zu beachten? Welche Veränderung und Maßnahmen können getroffen werden? Wir haben Instrumente entwickelt, die Veränderungen zielgenau durchführen und in späteren Befragungen Erfolge nachweisen. Was kann man in der Vertrauenskrise praktisch tun? „Führungsqualität erhöhen, Dialog suchen, Probleme offen legen, Glaubwürdigkeit durch Gesprächsbereitschaft und Handeln erzeugen. Werteorientierung bieten.“

Für uns ist wichtig, dass sich folgende Grundwerte in den Leitbildern wiederfinden: Nachhaltigkeit – Integrität – Verantwortung – Sicherheit – Mut – Respekt – Vertrauen.

Nicht nur als reines Lippenbekenntnis, sondern als klare Handlungsanweisung an alle von „oben bis unten“.

Wenn Sie also unseren „Klimaschutz“ ernst nehmen und CSR sowie Arbeitsklima steuern wollen, dann nehmen Sie Kontakt mit uns auf: ld@betriebsklima.de

Deutsche Arbeitsklima-Initiative
Institut für vergleichende Arbeits- und Motivationsforschung e. V.

Unser Motto:
Leitbilder leben – Potenziale heben – Werte geben

Wir unterstützen Firmen und Institutionen wirkungsvoll, in dem wir zunächst eine fundierte Analyse durch eine Mitarbeiterbefragung durchführen. Als Ergebnis dieser Befragung ergeben sich aus der Auswertung klare Handlungsfelder und Themen, die danach in einem Aktionsplan systematisch mit Projekten und Entscheidungen abgeleitet werden.

Ansprechpartner: Lutz Dziarnowski
Murnauer Straße 248
81379 München
Telefon 089 / 78 74 96 80
Internet www.betriebsklima.de