

Schlüsselfaktor der Zukunft: Selbstmanagement-Kompetenz

Interview mit Bernhard Kohler

Dieser Artikel wurde am 01. Juni 2013 im Stellenanzeiger von Berner Zeitung und Bund publiziert.

Hohe Arbeitsbelastungen und Fälle von Burnout sind vieldiskutierte Themen in der Unternehmens-praxis. Kohler & Partner hat in diesem Zusammenhang ein Angebot für Unternehmen und Einzelpersonen entwickelt, das sich systematisch mit dem Thema Selbstmanagement befasst. Welche Verantwortung Arbeitgeber in diesem Zusammenhang tragen und wie Selbstmanagement-Kompetenz nachhaltig gefördert werden kann, erfahren Sie im Interview mit Bernhard Kohler.

Herr Kohler, was verstehen Sie unter Selbstmanagement?

Selbstmanagement bedeutet, sich und andere wirkungsvoll zu führen und damit die Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und das Wohlbefinden langfristig aufrecht zu erhalten. Die Stärkung der Selbstmanagement-Kompetenz ist ein anspruchsvoller und kontinuierlicher Prozess. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Arbeitsbelastungen, stetiger Beschleunigung und ständiger Erreichbarkeit sowie veränderter Freizeitgestaltung und der Aufweichung traditioneller Rollenbilder wird Selbstmanagement-Kompetenz in Zukunft für Individuen und Unternehmen zum Schlüsselfaktor. Bereits heute führen stressbedingte Abwesenheiten und Krankheiten nebst der gesundheitlichen Beeinträchtigung zu hohen Kosten für Direktbetroffene, Arbeitgeber, Gesundheitssysteme und Sozialwerke.

Existieren aus Ihrer Sicht Voraussetzungen, welche erfüllt sein müssen, um Selbstmanagement-Kompetenz nachhaltig zu fördern?

Ein wirksames Selbstmanagement basiert auf der Bereitschaft zur Selbstentwicklung. Dies bedeutet, sich intensiv mit eigenen Wertvorstellungen und der persönlichen Lebensvision auseinanderzusetzen, individuelle Belastungselemente kritisch und mutig zu reflektieren und bereit zu sein, sich auf neue Themen einzulassen und andere Verhaltensweisen auszuprobieren. Jemanden gegen seinen Willen in einen Selbstmanagement-Kurs zu schicken, wird kaum Wirkung zeigen.

Ist Selbstmanagement nicht Sache jedes einzelnen?

Ja und nein. Selbstmanagement hat immer mit Selbstverantwortung zu tun und kann nicht delegiert werden. Führungskräfte tragen jedoch zusätzlich eine Fremdverantwortung für die Mitarbeitenden. Arbeitgeber sind im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht verantwortlich für den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern. Das Bundesgericht hat bereits erste Stresshaftungsklagen von Mitarbeitenden gegenüber ihrem Arbeitgeber gutgeheissen. Nebst der moralischen Verpflichtung zur Gewährleistung von physischer und psychischer Gesundheit der Mitarbeitenden gibt es also auch eine juristische.

Wie kann in Unternehmen Selbstmanagement thematisiert und erfolgreich umgesetzt werden?

Das Thema und damit verbundene Werthaltungen und Erwartungen müssen in der Unternehmenskultur verankert und von oben gefördert und vorgelebt werden. Nur wenn sich die Führungskräfte ebenfalls intensiv damit auseinandersetzen und die Stressfaktoren und Möglichkeiten zu deren Reduktion regelmässig auf der Agenda stehen, können die entsprechenden Veränderungen wirkungsvoll initiiert werden.

Welchen Stellenwert kommt dem Basismodul in Ihrem Angebot zu?

Auf Basis eines wissenschaftlich anerkannten und praxisnahen Diagnostikinstrumentes werden individuelle Arbeitspräferenzen und Stärken identifiziert und pro Teilnehmer in einem bilateralen Gespräch diskutiert. Dabei wird insbesondere aufgezeigt, wo es aufgrund seiner Ausprägungen im Selbstmanagement speziell hinzuschauen gilt und wir leiten ab, welche Techniken und Instrumente für diese Person zielführend sind. Wichtig ist hier die Erkenntnis, dass nicht für jeden dieselben Ansatzpunkte greifen, sondern diese auf persönliche Charakteristika und Bedürfnisse abzustimmen sind. In den darauf folgenden Modulen kann immer wieder auf die Erkenntnisse aus dem Basismodul zurückgegriffen werden.

Warum ist Ihr Angebot modular aufgebaut?

Wirksames Selbstmanagement kann aufgrund der hohen Fremdsteuerung und eingespielten Verhaltensweisen im Arbeitsumfeld nicht in Form von einmaligem Frontalunterricht vermittelt werden. Die sechs halbtägigen Module erstrecken sich über einen Zeitraum von ca. einem Jahr. Durch die Modularisierung können vermittelte Inhalte im Alltag bewusst eingesetzt und geübt werden. Erfolgserlebnisse werden untereinander ausgetauscht, Misserfolge analysiert und mit alternativen Handlungsempfehlungen aufzulösen versucht. Bei Bedarf können auch nur einzelne Module durchlaufen werden, dies je nach Zielsetzung des Unternehmens respektive Zusammensetzung der Teilnehmenden (Führungskräfte, Abteilung, Projektteam, einzelne Mitarbeitende).

Welchen Nutzen haben Mitarbeitende und Unternehmen von Ihrem Angebot?

Durch die Mischung von wissenschaftlichen Inputs, praktischen Empfehlungen und eigenen Erfahrungen erhält das Thema Selbstmanagement einen fassbaren Erlebnischarakter. Die gesamtheitliche Betrachtung und der Bezug zu persönlichen Arbeitspräferenzen sind dabei sicherlich einzigartig. Dank der intensiven Auseinandersetzung mit persönlichen Bedürfnissen und Wertvorstellungen können Mitarbeitende dem eigenen Kräfteverschleiss aktiv entgegenwirken und ihren Energiehaushalt selbstregulierend steuern. Die Gefahr von negativen Auswirkungen längerer Überlastungen (Leistungseinbussen, Krankheitsausfälle) wird massgeblich reduziert. Insgesamt kann damit die Zusammenarbeit in Teams, Gremien und Projekten effektiver und effizienter gestaltet werden – die Investition wird sich also auch aus Unternehmenssicht bereits mittelfristig lohnen.

Basismodul	Ressourcen- und Stressmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auseinandersetzung mit Stresssituationen und entsprechenden Verhaltensweisen ▪ Kenntnis verschiedener Bewältigungsmöglichkeiten ▪ Kenntnis der eigenen Resilienz, Grenzen der persönlichen Belastbarkeit
	Arbeitstechnik und -organisation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Steigerung von Effektivität und Effizienz der eigenen Arbeit ▪ Ausgleich zwischen arbeitsintensiven Phasen und Erholung ▪ Gezielte Anwendung geeigneter Techniken und Instrumente
	Team-Performance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vertiefen der Erkenntnisse aus Basismodul zur Zusammenarbeit im Team ▪ Steigerung der Team-Performance ▪ Förderung des WIR-Gefühls
	Motivationstreiber	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifikation von motivationsfördernden und -hindernden Aspekten für den Arbeitsalltag ▪ Ansatzpunkte zur Förderung der Arbeitsmotivation
	Betriebliches Gesundheitsmanagement	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erkennung von Möglichkeiten zur betrieblichen Gesundheitsförderung ▪ Erkennung von Nutzen und Wirkungsebenen der betrieblichen Gesundheitsförderung
	Ernährung und Bewegung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erkennen der Auswirkung von ausgewogenen Ernährung und Bewegung auf Gesundheit, Wohlbefinden und Belastbarkeit ▪ Gesundheitsfördernde Gestaltung von Ernährung und Bewegung

Modulares Angebot von Kohler & Partner zur Stärkung der Selbstmanagement-Kompetenz



Bernhard Kohler, Geschäftsführer
bernhard.kohler@k-p.ch

Bernhard Kohler verfügt über umfassende Erfahrung im Bereich Selbstmanagement und hat ein ganzheitliches Angebot zur Stärkung der Selbstmanagement-Kompetenzen für Geschäftsleitungsmitglieder, Führungskräfte, Projektleiter und HR-Fachpersonen entwickelt. Dieses richtet sich sowohl an Unternehmen als auch an Einzelpersonen. Mehr Informationen zu diesem Angebot und dem Dienstleistungsportfolio von Kohler & Partner erfahren Sie unter www.k-p.ch.