

Die Huckepack-Strategie

Die Huckepack-Strategie basiert auf der Idee, in Unternehmen bereits eingesetzte Verfahren der Kommunikation und Kooperation (wie z.B. Teambesprechungen oder Mitarbeitergespräche) so auszubauen und ggf. zu ergänzen, dass die Arbeitsqualität in allen Unternehmensbereichen regelmäßig thematisiert und permanent verbessert werden kann. Dazu werden die Prozesse der BGF direkt in die vorhandenen Verfahren eingepasst: Fortwährende und parallel verlaufende Analyseprozesse zu Ressourcen und Belastungen, Maßnahmenentwicklungen und die Überprüfung von Maßnahmen sorgen für eine direkt in die Arbeitsorganisation integrierte Gesundheitsförderung wie auch Kompetenzentwicklung, die der Dynamik von flexiblen Arbeitsstrukturen gerecht werden kann.

Wie kann das konkret aussehen?

Mitarbeitende und Vorgesetzte können z.B. in Teamsitzungen auf Abteilungsebene Probleme der Arbeitsorganisation oder Kommunikation/Kooperation besprechen und Lösungswege entwickeln. Diese setzen sie in der Folgezeit gemeinsam um. In einer späteren Besprechung bewerten sie die Erfolge und passen die erarbeiteten Maßnahmen ggf. an. Gleichzeitig können neue Probleme aufgetreten sein, die die Entwicklung neuer Lösungen erfordern.

Spezielle Probleme der Projektarbeit können in Projekt-Teambesprechungen bearbeitet werden, Perspektiven der eigenen Kompetenzentwicklung in vier-Augen-Gesprächen mit den Vorgesetzten usw. Das gleiche gilt für mobil Beschäftigte und Freelancer: Für sie sollten genügend Gelegenheiten geschaffen werden, mit Kolleginnen, Kollegen und Führungskräften in Kontakt zu bleiben bzw. mit Mitgliedern von Projektteams, mit Projektleiterinnen und -leitern sowie anderen Ansprechpartnern im Unternehmen über die Arbeitsqualität zu beraten: Sie sollten in alle sie betreffenden Teambesprechungen einbezogen werden, soweit dies möglich ist. Gerade für mobil Beschäftigte sollten darüber hinaus regelmäßige Gespräche angeboten werden, um Kontakt zu Führungskräften zu halten. Für Freelancer können zudem spezielle Gespräche angeboten werden, in denen der zurückliegende Auftrag zeitnah reflektiert (Kooperationsgespräche s. unter: „Unternehmen: Kommunikation/Kooperation“ bzw. „Freelancer: Kommunikation/Kooperation“) oder auch die gesamte Kooperation des vergangenen Jahres (Jahresgespräche s. unter: „Freelancer: Kommunikation/Kooperation“ bzw. „Unternehmen: Kommunikation/Kooperation: Mitarbeitergespräch“) gemeinsam zwischen Freelancer und Projektleitung des Auftraggebers besprochen wird.

Ein Steuerungskreis (s. unter: „Unternehmen“, „Mitarbeitende“ oder „Freelancer“: „Arbeitsorganisation“): entscheidet über weiterreichende Verbesserungsmaßnahmen, die ein Team nicht alleine auf den Weg bringen kann. In vielen Unternehmen existieren bereits Steuerungskreise,

Gefördert durch:

die aus Mitgliedern der Unternehmensleitung, Mitgliedern der Mitarbeitervertretung oder auch einzelnen Vertrauenspersonen bestehen. Der Steuerungskreis sammelt zudem Informationen über hilfreiche Problemlösungen, um sie im Unternehmen zu verbreiten. Gibt es keinen solchen Steuerungskreis im Unternehmen, ist es auf jeden Fall sinnvoll, ihn einzurichten: Für eine nachhaltige Arbeitsqualität ist der Steuerungskreis zentral, denn mit der Informationssammlung und -verbreitung sowie der Koordination und Umsetzungskontrolle von gesundheitsförderlichen Maßnahmen erfüllt er Funktionen, die für eine gelingende Organisationsentwicklung unerlässlich sind.

Gefördert durch:

