

Kurzzusammenfassung: Praxisbezogener Ausblick

- (1) Das Für und Wider einer BGF wird nicht von den Rahmenbedingungen eines Unternehmens (Größe, Standort, Branche, Kapital etc.) diktiert, sondern von jenen grundsätzlichen Entscheidungen, die EntscheidungsträgerInnen und MitarbeiterInnen in den Unternehmen treffen. BGF-Konzepte müssen auch an die persönliche Verantwortung aller Beteiligten (ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen) appellieren.
- (2) Es gibt keine ideale Interventionsform in der BGF. Das Wie und Wann (Setting und Organisation) muss je Unternehmen, je Situation und je Zielgruppe abgestimmt werden. Ziel: Einführung einer praxis-orientierten, aussagekräftigen, regelmäßigen Wertschöpfungsmessung und Bewertung der humanen Ressourcen (Human Resource Index), die Elemente der BGF enthalten.
- (3) 20 % der Führungspersonen können ihre Qualitäts-, Produktivitäts- und Leistungspotenziale nicht voll zur Entfaltung bringen, da sie durch (sehr) kritische Werte bei psychosomatischen Beschwerden und psychosozialen Belastungen eingeschränkt sind.
- (4) Persönlichkeitscoaching wird von Führungspersonen als wichtig erachtet, findet aber in der Praxis zu wenig Anwendung.
- (5) Die subjektive, wirtschaftliche Beurteilung des Unternehmens hängt wesentlich von der individuellen Motivation und den wahrgenommenen, subjektiven Belastungen und Beschwerden ab. Der Zufriedenheitsgrad mit der Organisations- und Personalentwicklung, den Führungsgrundsätzen und dem Unternehmensleitbild steht in einem signifikanten Zusammenhang mit der Motivation von Führungspersonen.
- (6) Führungspersonen benötigen eine verbesserte Selbst- und Sozialkompetenz (Selbsterfahrung), um Demotivation im sozialen Für- und Miteinander zu vermeiden. Selbsterfahrung muss zu einem verpflichtenden Standard und Qualitätsmerkmal von Führungspersonen erhoben werden.
- (7) Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung haben einen bedeutenden Einfluss auf das psychosoziale Wohlbefinden.
- (8) Aktuelle Konflikte und Belastungen müssen *kurativ* auf der Motivationsdimension „Einstellungswerte zu Leben, Arbeit und unveränderlichen Situationen“ (Stellungnahme zu Ereignissen) bearbeitet werden. Für ein positives Betriebsklima müssen *präventiv* auf der Sinndimension „Ausdruck der Persönlichkeit und soziales Für- und Miteinander“ proaktive Tätigkeiten gesetzt werden (Umgang miteinander).
- (9) BGF braucht ein Mindestniveau von Organisations- und Personalentwicklung. Im Konkreten sind dies: Unternehmensleitbild, Führungsgrundsätze, Kompetenzkatalog, Mitarbeitergespräche und Aus- und Weiterbildung (Hilfestellung bei Einführung moderner Informationstechnologie).
- (10) Bei angebotenen Beratungsinitiativen (Gründungsinitiativen) für JungunternehmerInnen durch die Wirtschaftskammer sollen die Sozial- und Selbstkompetenz und das familiäre Umfeld vermehrt einbezogen werden.
- (11) Der Markt verlangt nach einer verbesserten interdisziplinären Zusammenarbeit von psycho-sozialen bzw. betriebswirtschaftlichen Berufen. Dabei müssen psychosoziale Quellenberufe ihr Angebot und Leistungspotenzial in ihren Akquisitionstätigkeiten für eine betriebswirtschaftlich orientierte Klientel gezielter und transparenter darstellen. Psychotherapie in der Wirtschaft muss sich erst etablieren, obwohl dieser bei psychosozialen Fragen ausreichend Kompetenz zugesprochen wird. Ein latentes Bedürfnis nach Begleitung durch Psychotherapie ist vorhanden.

- (12) Motivation im Verständnis des sinnzentrierten Konzeptes von Viktor Frankl (Logotherapie und Existenzanalyse) liefert einen wirksamen Beitrag für salutogene und betriebswirtschaftliche Ansätze innerhalb der BGF.