

Changemanagement und Gesundheitsmanagement – Bezüge und Schnittstellen

21.11. 2013

Dr. h.c. Heinz Hundeloh

Inhalt

1. Veränderungen in Schulen
2. Veränderungsbereitschaft als zentrale Voraussetzung
3. Das „Krankheitspotenzial“ von Wandel

Schulen verändern sich ständig

- Schulen verändern sich, wenn die Bewältigbarkeit, die Verstehbarkeit und die Sinnhaftigkeit des Unterrichts und des Schullebens gefährdet ist
- Veränderung als Verbesserung von Handlungsrountinen und Beseitigung von kleineren Missständen : Weiterentwicklung auf der Grundlage der vorhandenen und handlungsleitenden Werte und subjektiven Theorien
- Veränderung als Innovation: Langfristige Veränderung der Schule und eine andere Philosophie des Lernens und Lehrens

Schulleitung und Wandel

- Schulen entwickeln sich nicht gegen die Sichtweisen und Plausibilitäten ihrer Leitungen.
- Schulleitungen schaffen durch ihr Handeln die Voraussetzungen für Gesundheitsförderung und Prävention.
- Schulleitungen sind Treiber des Wandels.
- Aufgabe des Gesundheitsmanagement ist es auch, den Wandel zu einer guten gesunden Schule zu gestalten.

Schulische Veränderungsinitiativen scheitern, weil ...

- das Organisationsformat und die Organisationskultur von Schule die notwendige kollegiale Zusammenarbeit, die Entwicklung gemeinsamer Ziele und die Identifikation mit der Schule erschwert;
- der Entwicklungsbedarf eher allgemein für das Schulsystem gesehen wird;
- es vielen Schulen an der Ressource Zeit mangelt.

Veränderungsbereitschaft

- Veränderungsbereitschaft = Wert der Folgen des Veränderungsvorhabens x Erfolgchancen des Veränderungsvorhabens
- Veränderungsbereitschaft ist der erfolgskritische Faktor für gesundheitsförderliche Veränderungsprozesse.
- Eine hohe Veränderungsbereitschaft im Kollegium erhöht die Erfolgswahrscheinlichkeit.
- Aufgaben des salutogenen Leitungshandelns:
 - Zu Beginn darauf achten, dass eine ausreichend große Veränderungsbereitschaft vorhanden ist.
 - Während des Prozesses Veränderungsbereitschaft erhalten und stärken.

Wandel kann krank machen

- Wandel und Änderungen können aus verschiedenen Gründen Stressoren sein, die die psychische und physische Gesundheit beeinträchtigen.
- In der Vorbereitungsphase gemeinsam klären, ob Prozess / Projekt notwendig und machbar ist.

Für jedes neue Projekt, muss ein altes beendet werden.

Entlastung durch gesundheitsgerechten Führungsverhalten

- Merkmale : Wertschätzung, Konsequenz, Klarheit
„Man muss Menschen mögen“ (R. Lay)
- Soft Skills: Höflichkeit, Benehmen, Kooperationsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und emotionale Intelligenz

Gesundheitsgerechtes Führungsverhalten

Anerkennung und Wertschätzung (Würdigungskultur, konstruktive und unterstützende Rückmeldung, höflicher Umgang, Schatzsuche statt Defizitsuche)

Heute schon gelobt?

Interesse und Kontakt (Aufmerksamkeit und Befindlichkeiten wahrnehmen, in den großen Pausen sichtbar sein; sich an Geburtstage erinnern; gutes Feedback)

Heute schon Kontakt gehabt?

Transparenz und Öffentlichkeit (Informationen weitergeben, Probleme offen diskutieren; Entscheidungen kundtun und erläutern; Erwartungen klar und deutlich formulieren)

Heute schon für Klarheit gesorgt?

Stimmung und Betriebsklima (Gleichbehandlung der Mitarbeiter; Humor, Aufgeschlossenheit und Gelassenheit; sich fair verhalten; Druck nicht weitergeben)

Heute schon gelächelt?

Einbeziehung und Partizipation (Mitnahme und Einbeziehen der Beschäftigten; Berücksichtigen der Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen, gemeinsame Zielfindung)

Heute schon gefragt?

**Herzlichen Dank fürs Zuhören
und für Ihre Aufmerksamkeit**