

Angst vorm Wandel

Von wegen positiver Wandel. Werden in einem Unternehmen interne Strukturen radikal umgebaut, steigt das Risiko, dass Mitarbeiter an Depressionen und Schlaflosigkeit erkranken. Dies hat 2011 eine dänische Studie nachgewiesen. Neben den negativen Folgen für das Personal zeigt die Studie zudem, dass Veränderungsprozesse versteckte Kosten beinhalten.

Von 1996 bis 2002 hat Michael Dahl, Wirtschaftsprofessor für Unternehmertum und Organisation an der Aalborg University in Dänemark, anhand knapp 93.000 Beschäftigter die gesundheitlichen Folgen von internen Veränderungsprozessen und Umstrukturierungsmaßnahmen untersucht. Berücksichtigt hat er dabei drei Datenquellen. Grundlage der Untersuchung war eine Umfrage des dänischen Statistikamts, bei der mehr als 1.500 Unternehmerchefs dänischer Großunternehmen gefragt wurden, ob und wie ihr Unternehmen in den letzten zwei Jahren umstrukturiert oder verändert wurde. Parallel dazu wurden die Sozialversicherungsdaten der in diesen Unternehmen Beschäftigten ausgewertet und schließlich mit der Datenbank des dänischen Gesundheitssystems verglichen (was durch die liberalen Datenschutzgesetze möglich war). So gab die anonym gehaltene Untersuchung Auskunft darüber, ob und wann ein Arzt stressbezogene Medikamente zur Behandlung von Depression, Angstzuständen oder Schlaflosigkeit verschrieben hatte. Abschließend verglich Dahl die Zahlen der Rezeptausstellungen vor und nach den Veränderungsprozessen und stellte die Ergebnisse in der Studie „Organizational Change and Employee Stress“ dar. Sein Fazit: „Grundlegender, breit angelegter organisatorischer Wandel kann deutlich negative Folgen für das Personal haben.“

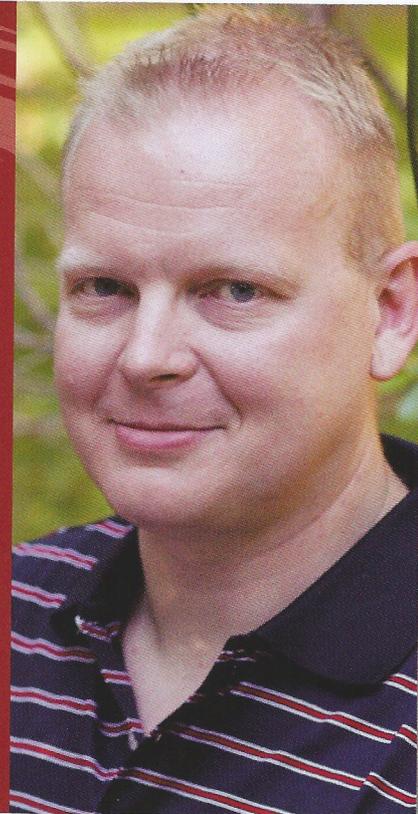
Mehr Veränderung, mehr Pillen

Dahls Studie weist einen direkten Zusammenhang zwischen dem Ausmaß der organi-

”

Grundlegender, breit angelegter organisatorischer Wandel kann deutlich negative Folgen für das Personal haben.

Michael Dahl,
Wirtschaftsprofessor an
der Universität Aalborg



satorischen Änderungen in einer Firma und der Verschreibung von Anti-Stress-Medikamenten nach. Besonders häufig haben Änderungen, die das Kooperations- oder Kommunikationsverhalten der Beschäftigten fördern sollen, gesundheitliche Folgen. Konkurrenzdruck scheint dabei eine entscheidende Rolle zu spielen. „Umstrukturierungen spielen sich in der Regel nicht in Unternehmen ab, die ums wirtschaftliche Überleben kämpfen müssen, sondern in solchen, die stark wachsen“, erläutert Dahl. Und sich von Veränderungsprozessen einen wirtschaftlichen Vorteil erhoffen. Die Studie zeigt nun aber: Jede Umstrukturierung enthält versteckte Kosten. Denn kranke oder übernächtigte Mitarbeiter sind bekanntlich weniger leistungsfähig und fehlen häufiger. Und das verursacht zusätzliche Kosten, die nicht in die Kalkulation der Umstrukturierungen mit einberechnet werden. *cpa*

Weitere Infos: www.ms Dahl.com