

Psychische Gefährdungsanalyse am Arbeitsplatz als Management Informations- und Interventions-System



Aufgabe:

Verbesserung der betrieblichen Ergebnisse?!



Wie?

Mittels Stärkung von Resilienz und damit Steigerung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, unter Berücksichtigung und Einbezug der psychischen Gefährdungsanalyse.

Verbesserungs-Zyklus (Performance - Management)



Evaluation der leistungshemmenden Faktoren (Fragebogen nach BG ETEM)

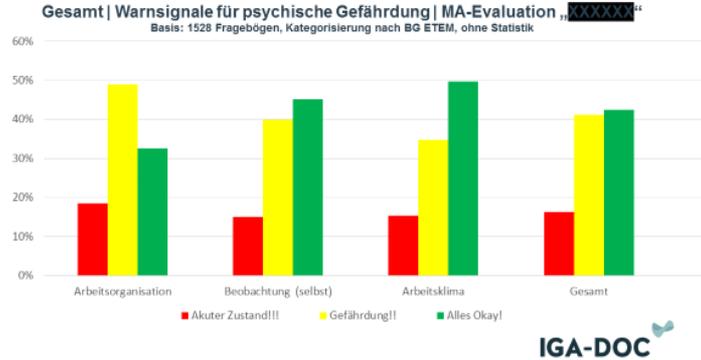
Zutreffendes bitte ankreuzen!

Arbeitsorganisation und Beziehungsgestaltung	ja
1. Die Zukunft der Abteilung bzw. der Firma ist unsicher.	<input type="checkbox"/>
2. Die Umgangskultur im Unternehmen ist demotivierend.	<input type="checkbox"/>
3. Die Führungskräfte wirken überfordert und haben keine Zeit für das Gespräch mit Mitarbeitern.	<input type="checkbox"/>
4. Teamarbeit existiert, wenn überhaupt, nur auf dem Papier.	<input type="checkbox"/>
5. Karriere- und Bildungswünsche werden nicht gefördert.	<input type="checkbox"/>
6. Zwischen den Abteilungen gibt es häufig Reibereien.	<input type="checkbox"/>
7. Die Arbeit muss oft wegen Störungen oder spontanen Entscheidungen unterbrochen werden.	<input type="checkbox"/>
8. Die Tätigkeit ist einförmig, einseitig, unter- oder überfordernd.	<input type="checkbox"/>
9. Veraltete Arbeitsmittel und / oder Lärm, Staub, Hitze, Durchzug, Zwangshaltungen etc. belasten die Arbeit.	<input type="checkbox"/>
10. Die Firma tut nicht viel, um Mitarbeitern den Alltag und die Balance zwischen Beruf und Familie zu erleichtern.	<input type="checkbox"/>

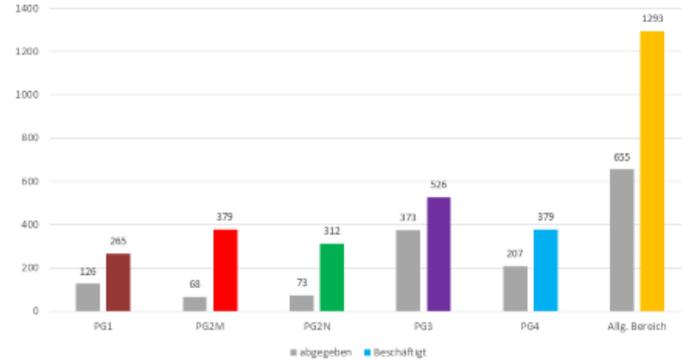
Was bemerke ich bei mir?	ja
1. Ich fühle mich körperlich viel schneller erschöpft als noch vor einiger Zeit.	<input type="checkbox"/>
2. Meine Leistungen und deren Qualität haben deutlich nachgelassen.	<input type="checkbox"/>
3. Mein Gewicht / mein Aussehen haben sich auffallend verändert.	<input type="checkbox"/>
4. Mein Tabak-, Tabletten- oder Alkoholkonsum hat zugenommen.	<input type="checkbox"/>
5. Ich habe deutlich häufiger Beschwerden als früher.	<input type="checkbox"/>
6. Meinem Vorgesetzten gehe ich immer häufiger aus dem Weg.	<input type="checkbox"/>
7. Ich möchte nicht mit anderen zusammenarbeiten, bleibe lieber allein.	<input type="checkbox"/>
8. In letzter Zeit bin ich nicht bei der Sache, kann mich nur schwer konzentrieren und vergesse Dinge.	<input type="checkbox"/>
9. In letzter Zeit bin ich mit vielen Dingen sehr unzufrieden, z. B. meiner Arbeit, der Firma oder meinem Chef.	<input type="checkbox"/>
10. Im Vergleich zu früher bin ich schnell gereizt, mürrisch oder aufgebracht.	<input type="checkbox"/>

Beobachtungen zum Arbeitsklima in meinem Team	ja
1. Im Team gibt es Grüppchen.	<input type="checkbox"/>
2. Die Kollegen im Team konkurrieren.	<input type="checkbox"/>
3. Gemeinsame Freizeitaktivitäten im Team werden abgelehnt.	<input type="checkbox"/>
4. Konflikte in meinem Team schwelen und werden nicht ausgetragen.	<input type="checkbox"/>
5. Man macht sich gegenseitig schlecht.	<input type="checkbox"/>
6. Zu unserem Vorgesetzten habe ich kein Vertrauen (mehr).	<input type="checkbox"/>
7. Es gibt ständig Streit und Reibereien.	<input type="checkbox"/>
8. Unfälle, Beinaheunfälle / Betriebsstörungen nehmen in meinem Team zu.	<input type="checkbox"/>
9. Unsere Fehlzeiten steigen; Leistung und Einsatzbereitschaft sinken.	<input type="checkbox"/>
10. Bei uns nimmt die Zahl der Versetzungswünsche / Kündigungen zu.	<input type="checkbox"/>

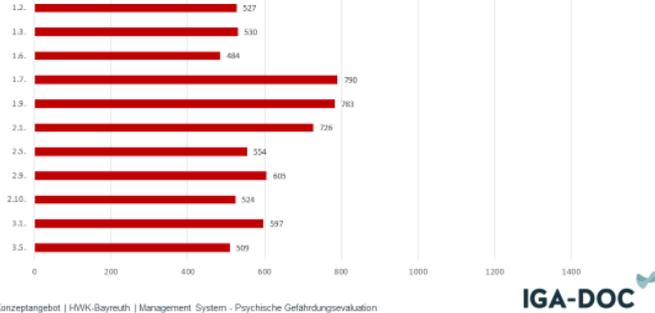
Auswertung und Analyse



Summen der Teilnehmer / Beschäftigten je Bereich
 Basis: XXXX Fragebögen / Stand November 2016



Summen aller signifikant mit JA (>30% = 460) häufig angekreuzten Antworten



Konzeptangebot | HWK-Bayreuth | Management System - Psychische Gefährdungsevaluation



Wahrgenommene Gefährdungspotenziale im Überblick

- Arbeitsorganisation: 67%
- Selbst-Beobachtung: 55%
- Arbeitsklima: 50%
- Gesamt: 57%

Konzeptangebot | HWK-Bayreuth | Management System - Psychische Gefährdungsevaluation



Initiierungs-Workshop

(Ziele des Workshops)

Einen klaren Blick haben, in welche Richtung wir gehen müssen (Metaebene - Analogien)

Dass wir verstehen, was das Unternehmen ausmacht –

was das Unternehmen für seine Mitarbeiter sein kann (Vision)

Was ist der richtige Pfad – was sind die richtigen Themen die wir besetzen sollen (Mission)

Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage richtig interpretieren und Handlungen initiieren

Aus Sicht der Mitarbeiterumfrage gute und stimmige Schritte definieren

Wir der Belegschaft aufzeigen können, dass wir zukunftsweisende Dinge tun, uns kümmern

und dementsprechend gute interessante Partner sind

Interventionsplanung (Beispiele)

Definition der Handlungsfelder und Identifikation der Maßnahmen:

- HR | Personalplanung, Personalentwicklung, Projekt- und Veränderungsmanagement (OE)
- Organisation | Arbeits-Umwelt, Arbeitsbedingungen, Aufgaben- und Arbeits-Planung
- Führung I | Aufgaben- und Projekte-Priorisierung - Verteilung der Tätigkeiten
- Führung II | Stress-, Zeit-, Selbst- und Konfliktmanagement - Führungsverhalten
- Kultur | Teamentwicklung – Umgang und Unternehmenskultur – „Kamingespräche“

Interventionsplanung (Philosophie IGA)

Mit Hilfe von Workshops, Trainings, Seminaren zu den durch die psychische Gefährdungsbeurteilung (Evaluation) identifizierten Schwerpunkten und Handlungsfeldern, sollen die für die Mitarbeiter leistungshemmenden Faktoren durch gezielte Intervention minimiert und bereits bestehende Schief lagen beseitigt werden.

Soll heißen: Die Organisation, das Führungsverhalten und der Umgang miteinander, sowie Strukturen und Prozesse im Unternehmen, werden so gestaltet werden, dass die Belastungen und Beanspruchungen der Mitarbeiter verringert werden.

Dadurch steigern sich Motivation, persönliche Resilienz und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, was wiederum zu einer deutlichen Verbesserung der Unternehmensergebnisse beiträgt.

Umsetzung der Differential Interventionen (Beispiele)

- Supervision | Kamin-Gespräche (Einzel und Gruppe)
- Seminare und Schulungen
 - Führung und Konfliktbewältigung
 - Kommunikation – Umgang
 - Wunsch und Bitte, Ich - Botschaften
 - Stress- und Selbstmanagement
- Strukturen, Organisation & Prozesse – Workshop
- Vision - Ziele – Strategie - Workshop



Seminar- und Schulungsinhalte (Beispiel)

Strukturierte MA-Gespräche:

- Empathie – Aufbau von Rapport
- Aktives Zuhören
- Feedback geben und nehmen 360°
- Fragetechniken
- methodischer, theoretischer Input
- Einsatz der Flip Chart
- Ich-Botschaften, Wunsch und Bitte
- W- offene und Zirkuläre Fragen
- Rollenspiele-Übungen

Klärung von Struktur und Zuständigkeiten

Entscheidungsfindung – Methodik





Fragen?

Dann kontaktieren Sie uns unter:

info@iga-doc.org