



Wie bekomme ich die Beschäftigten ins Boot

Wieviel Transparenz ist sinnvoll?

Dr. Ulla Nagel * Dr. Ulla Nagel GmbH Personal- und Unternehmensentwicklung

Themenübersicht:

1. Warum ist Einbeziehung der Mitarbeitenden wichtig?
2. Welche Möglichkeiten der Einbeziehung gibt es?
3. Die Gefährdungsbeurteilung Psyche als neues wirksames Mittel
4. Wieviel Transparenz bei der Einbeziehung ist sinnvoll?

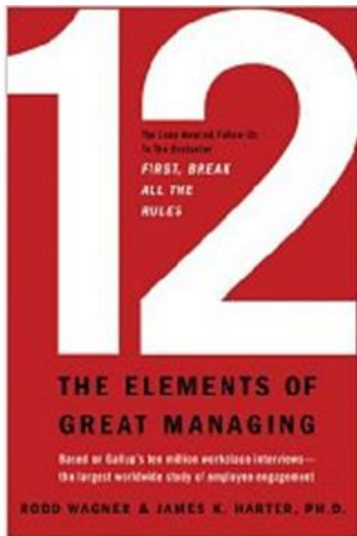


1. Einbeziehung von Mitarbeitern zählt sich aus!



Dr. Ulla Nagel GmbH
PERSONAL- UND UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

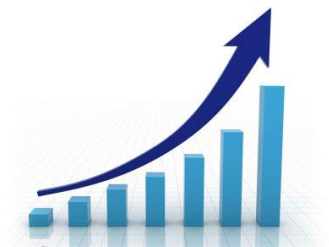
Literatur: GALLUP



1. Auf der Arbeit scheint meine Meinung zu zählen.
2. Meine Führungskraft regt meine persönliche Entwicklung an.
3. Im letzten Jahr konnte ich durch Arbeit lernen und wachsen.
4. Meine Kollegen setzten sich für hochwertige Qualität ein.
5. Ich habe die Materialien, Ausrüstung und Werkzeuge, die ich benötige, um meine Arbeit richtig zu machen.



Gesundheit, Produktivität und Wirtschaftlichkeit



Gelebte Kultur der Prävention

Das Gebäude des zukunftsfähigen Unternehmens

Instrumente des ganzheitlichen Gesundheitsmanagements

Pfeiler Arbeit
Element: Tätigkeit
Arbeitsbedingte
Ressourcen

**Verbindungs-
glied**

Pfeiler Beziehung
Element: Kommunikation
Soziale
Ressourcen

**Verbindungs-
glied**

Pfeiler Lebensweise
Element: Verhalten
Persönliche
Ressourcen



Gefährdungsbeurteilung

Einbeziehung bei Ermittlung der psychischer Belastungen



Gibt es ungesicherte Quetschstellen zwischen sich bewegendenden Maschinenteilen?

Liegen Zündquellen in brand- und explosionsgefährdeten Bereichen?

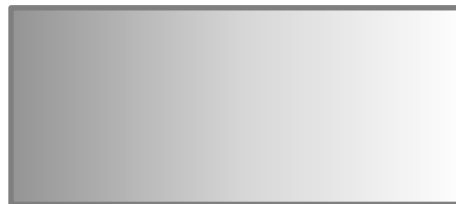
Sind die Notausgänge zu allen Zeiten frei zugänglich und unverschlossen?



Belastet die Arbeit die Psyche Ihrer Mitarbeiter?

Ist das Teamklima in den Unternehmenseinheiten ausgeglichen?

Finden die Mitarbeiter die Entwicklungschancen im Unternehmen motivierend?



- Für Außenstehende nicht immer einschätzbar
- Noch keine offiziellen Richtwerte/Grenzbereiche
- Keine objektiven Messverfahren wie z.B. für Lärm
- Gleiche Bedingungen werden vom Menschen verschieden bewältigt
- Neben der Tätigkeit an sich sind Team und Führung wichtige Einflüsse

→ Ohne Einbeziehung der Mitarbeitenden nicht lösbar!



Bildquelle:
http://www.eft-fuer-hochsensible-menschen.de/wp-content/uploads/2014/07/1404562948_basic3-129_mind_brain_thinking-512x413.png

3. Unterschiedliche methodische Ansätze – 3 Wege



Dr. Ulla Nagel GmbH
PERSONAL- UND UNTERNEHMENSENTWICKLUNG



Drei Alternativen:

A

Geschulte Experten
beobachten die
Mitarbeiter und bewerten
„von außen“.



B

Die Mitarbeiter
tauschen sich im
Workshop aus.



C

Die Mitarbeiter füllen
einen **Fragebogen** aus,
danach **Workshop**.



Präventionskultur

**Gemeinsam
gesunde Arbeit
gestalten**

**Arbeit und Gesundheit
in Balance**

**Verbesserung der
Zusammenarbeit**

**Stärkung von Motivation
und Leistungsfähigkeit**

Feedback zur Führung

**Erfüllung der
Gesetzespflicht**



Strategische Freiheit des Unternehmers

- Prämien- und Lohnpolitik
- Wachstumsfragen
- Kooperationen und Allianzen

Wünsche im Machbaren halten

- Finanzielle Mittel realistisch betrachten

Beachtung Offenheit, die Kultur bislang zulässt

- Keine Führungskräfte im Workshop – sind Teil der Einflüsse
- Lenkung durch Moderator
- Bei Konflikten rechtzeitig Profi einbeziehen



Einbeziehung ist der entscheidende Schritt zur
Selbstverantwortung!



Dr. Ulla Nagel GmbH
PERSONAL- UND UNTERNEHMENSENTWICKLUNG



Gesund & kompetent im Job
Wir vitalisieren Unternehmen.

Dr. Ulla Nagel GmbH, Arndtstraße 11, D - 01099 Dresden
Tel.: +49 351 33 20 500, Fax: +49 351 40 45 142
E-Mail: info@dr-ulla-nagel.com, www.dr-ulla-nagel.com

www.psyres-online.de