

ARBEITS-
PSYCHOLOGISCHER
DIENST

ApsyD



IN DIESEN LÄCHELN STECKT IHR ERFOLG!

Wir gestalten Leistungsfähigkeit und
Zufriedenheit nachhaltig.

www.i-g-o.de/apsyd

Ein Service des

iGO | Institut für Gesundheit
in Organisationen

Willkommen im Institut für Gesundheit in Organisationen

Wir verknüpfen Theorie und Praxis –
für Ihren Erfolg!

Das Institut für Gesundheit in Organisationen
unterstützt Unternehmen bei der
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
und in anderen Bereichen des
Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Unsere Ziele für Sie sind die Reduzierung arbeits-
bedingter Fehlbelastungen in Ihrem Unternehmen
sowie die nachhaltige Stärkung der psychischen
Gesundheit und der Leistungsfähigkeit Ihrer Mit-
arbeiter.

Mit unseren zwei Bereichen

- **FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG** und dem
- **ARBEITSPSYCHOLOGISCHEN DIENST**, kurz „ApsyD“

verknüpfen wir Theorie und Praxis für Ihren Erfolg.

ApsyD – der ARBEITSPSYCHOLOGISCHE DIENST des Instituts für Gesundheit in Organisationen

Der ARBEITSPSYCHOLOGISCHE DIENST des Instituts für Gesundheit in Organisationen bietet Ihnen erstmals einen ganzheitlichen Ansatz, um die psychische Gesundheit und die Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter nachhaltig zu stärken. Dadurch unterstützen wir Ihr Unternehmen, die Arbeit in einem gesamtbetrieblichen Konzept fehlbelastungsarm und ressourcenreich zu gestalten – für Ihren Erfolg!

**ARBEITSPSYCHOLOGISCHER
DIENST**

ApsyD

Die psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter können Sie auf verschiedenen Wegen stärken:

- ➔ in **EINZELPROJEKTEN** mit spezifischen Ansatzpunkten
- ➔ im Rahmen einer **KONTINUIERLICHEN BETREUUNG** Ihres Unternehmens.

Beide Ansätze stellen wir Ihnen in dieser Broschüre vor.

Egal ob wir Sie kontinuierlich betreuen oder „nur“ in Einzelprojekten begleiten – Sie profitieren von unseren praxiserprobten Konzepten und unseren kompetenten, freundlichen Mitarbeitern.

Sprechen Sie uns an!

Für detaillierte Informationen zu unseren Angeboten stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Wir freuen uns auf Ihr Interesse!



Ihre Sabine Rehmer

Im Rahmen des ApsyD bringen wir deutschlandweit mit unserem Team aus Arbeits- und Organisationspsychologen unser Wissen in Ihr Unternehmen.

Durch die Zusammenarbeit mit dem ApsyD können Sie die Potentiale in Ihrem Unternehmen optimal ausschöpfen.



Dr. Sabine Rehmer
[Geschäftsführerin]

ARBEITSPSYCHOLOGISCHER DIENST

Institut für Gesundheit in Organisationen

Jenertal 8 | 07749 Jena
Tel.: 03641 - 268 30 94
Fax: 03212 - 157 24 63
E-Mail: apsyd@i-g-o.de

www.i-g-o.de/apsyd

Inhalt

Einleitung	3
Erklärung ApsyD	4
KONTINUIERLICHE BETREUUNG	6
EINZELPROJEKTE	10
• Projekte & Prozesse	11
• Weiterbildung	17
IGO Forschung & Entwicklung	19

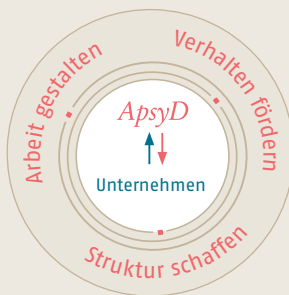
Was machen die Arbeitspsychologen des ApsyD?

Wie sieht die Zusammenarbeit mit dem ApsyD konkret aus?

Die Arbeitspsychologie ist ein Teilgebiet der Psychologie, das sich mit der psychischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Personen im Arbeitskontext beschäftigt.

Die drei großen thematischen Ansatzpunkte bei der Betreuung durch die ArbeitspsychologInnen des ApsyD sind:

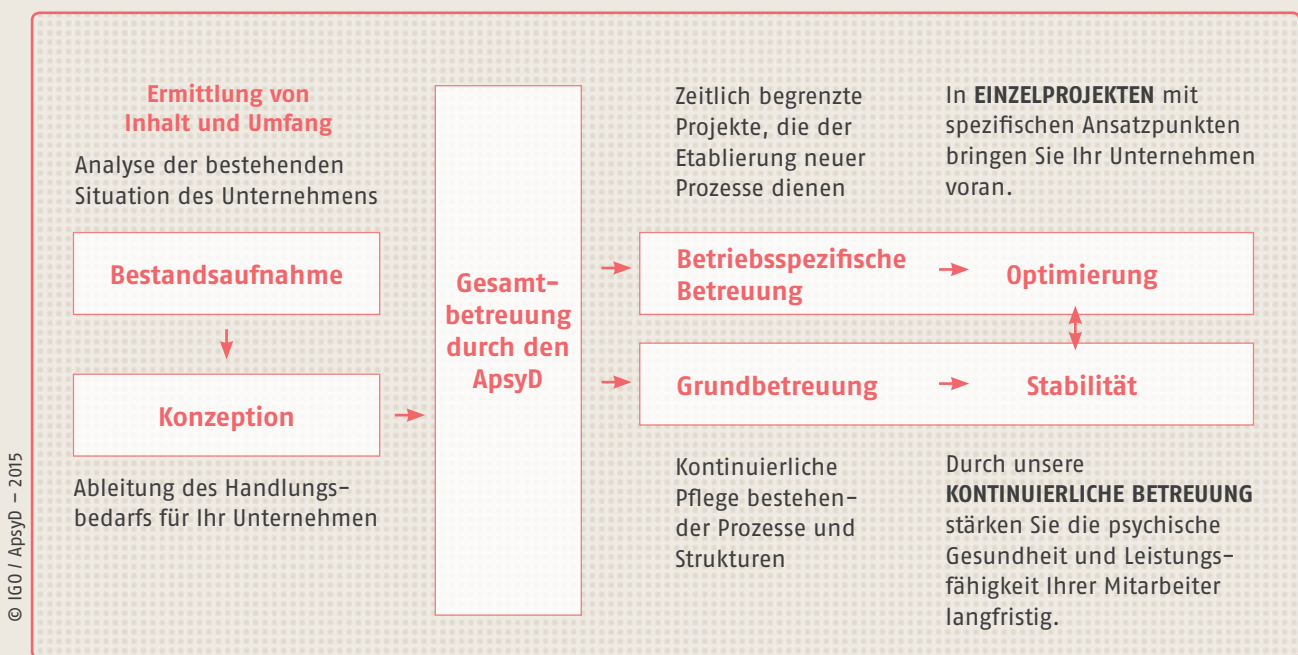
- 1 im Handlungsfeld Arbeitssicherheit:**
die Ansatzpunkte Verhaltensorientierter Arbeitsschutz und Verkehrssicherheit
- 2 bei der Gefährdungsbeurteilung:**
der Fokus auf die psychische Belastung
- 3 und allgemein im Betrieblichen Gesundheitsmanagement:**
alle Ansatzpunkten welche die Stärkung der psychischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Personen im Arbeitskontext zum Ziel haben.



Dabei sind jeweils die Arbeitsgestaltung, das Verhalten im Team und als Person, der Wissensaufbau und die Motivierung zur Beteiligung sowie die organisationalen Rahmenbedingungen zur Schaffung einer gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Unternehmenskultur von Interesse.

Die psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter können Sie auf verschiedenen Wegen stärken:

- ➔ in **INZELPROJEKTEN** mit spezifischen Ansatzpunkten
- ➔ im Rahmen einer **KONTINUIERLICHEN BETREUUNG** Ihres Unternehmens.



KONTINUIERLICHE BETREUUNG

Die **KONTINUIERLICHE BETREUUNG** ist auf freiwilliger Basis möglich oder im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Grundbetreuung gemäß ASiG und DGUV Vorschrift 2. Im Rahmen der gesetzlichen Grundbetreuung ergänzt sie die Arbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärzte um den arbeitspsychologischen Anteil – die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter.

Die **KONTINUIERLICHE BETREUUNG** beinhaltet die Unterstützung in folgenden Bereichen: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Veränderung von Arbeitsbedingungen, Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Arbeitsgestaltung, Weiterbildung der Mitarbeiter, Stärkung der Motivation der Mitarbeiter zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten, Schaffung geeigneter Strukturen für ein gesamtbetriebliches Gesundheitsmanagement, Begehungen, Analyse von Unfällen und der Implementierung eines Verhaltensorientierten Arbeitsschutzes, Erstellung von Dokumentationen und Gutachten, Mitwirkung bei betrieblichen Besprechungen u.a.

Bei der Kalkulation des Umfangs der **KONTINUIERLICHEN BETREUUNG** orientieren wir uns an Ihren Schwerpunktsetzungen und den Vorgaben der DGUV, Vorschrift 2.

Die **KONTINUIERLICHE BETREUUNG** dient der Pflege bestehender Prozesse und Strukturen und kann dadurch die psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter langfristig stärken.

INZELPROJEKTE im Rahmen der Betriebsspezifischen Betreuung

Die Betriebsspezifische Betreuung beinhaltet spezifische, zeitlich begrenzte Projekte, die der Etablierung neuer Prozesse dienen. So muss bspw. bei der erstmaligen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung die kontinuierliche Betreuung mit einem initialen Einzelprojekt kombiniert werden. Inhaltlich lehnen wir uns dabei an die gesetzlichen Vorgaben gemäß ASiG und DGUV, Vorschrift 2 an.

Die Betriebsspezifische Betreuung unterstützt Sie, die verschiedenen Bestandteile der **KONTINUIERLICHEN BETREUUNG** zu aktivieren oder zu intensivieren. Zudem ermöglicht Ihnen die Betriebsspezifische Betreuung andere Projekte oder Prozesse auf den Weg zu bringen, wie bspw. Suchtprävention, Sozial- und Konfliktberatung, Krisenmanagement, Führungskräftequalifizierung, Gesundheitskurse usw.

Der inhaltliche Bedarf und der Umfang der Betriebsspezifischen Betreuung muß gemeinsam mit der Unternehmensleitung definiert werden. Wir beraten Sie, welche Aufgaben im Unternehmen erforderlich sind und welcher Personalaufwand zur Erfüllung dieser Betreuungsleistungen benötigt wird.

Die **INZELPROJEKTE** werden von unseren themenspezifischen Experten in Ihrem Unternehmen durchgeführt. Nach Abschluss der Einzelprojekte kann die Pflege der entstandenen Prozesse und Strukturen im Rahmen der **KONTINUIERLICHEN BETREUUNG** erfolgen.

- IHR NUTZEN:**
- » weniger Unfälle
 - » geringere Fehlzeiten
 - » stärkere Leistungsfähigkeit
 - » zufriedene und motivierte Mitarbeiter & Teams



KONTINUIERLICHE BETREUUNG

Die KONTINUIERLICHE BETREUUNG bietet Beratung und Unterstützung bei folgenden Prozessen:

- 1** Analyse von Unfällen und der Implementierung eines Verhaltensorientierten Arbeitsschutzes
- 2** Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- 3** allgemein bei Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Inhaltlich beinhalten diese Bereiche die grundsätzlichen Anforderungen der Grundbetreuung gemäß DGUV, Vorschrift 2:

- Veränderung von Arbeitsbedingungen
- Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Arbeitsgestaltung
- Weiterbildung der Mitarbeiter und Führungskräfte
- Stärkung der Motivation der Mitarbeiter zu sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten
- Schaffung einer geeigneten Organisation zur Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes
- Schaffung geeigneter Strukturen für ein gesamtbetriebliches Gesundheitsmanagement
- Integration in die Führungstätigkeit
- Begehungen
- Analyse von Unfällen
- Erstellung von Dokumentationen und Gutachten
- Direkte Beratung des Arbeitgebers
- Mitwirkung bei betrieblichen Besprechungen

1

Unterstützung bei der Analyse von Unfällen und der Implementierung eines Verhaltensorientierten Arbeitsschutzes

Unterstützung bei der Erstellung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes

- Untersuchung nach Ereignissen, Ursachenanalysen und deren Auswertungen
- Ermittlung von Unfallschwerpunkten sowie Schwerpunkten arbeitsbedingter Erkrankungen
- Ableitung von Verbesserungsvorschlägen und Entwicklung eines Umsetzungskonzeptes
- Beratung des Arbeitgebers bei der Organisation des Verhaltensorientierten Arbeitsschutzes
- Unterstützung der Führungskräfte

Unterstützung bei der Einführung des Verhaltensorientierten Arbeitsschutzes

- Führungskräfte bei unterschiedlichen Anlässen direkt beraten
- Schulung aller sicherheitsrelevanten Akteure zum Verhaltensorientierten Arbeitsschutzes
- Eigeninitiatives Handeln bei der Analyse bestehender Arbeitssysteme fördern
- Motivierung der Mitarbeiter zur Beteiligung
- Lösungssuche unterstützen, Gestaltungsvorschläge unterbreiten, Durch- und Umsetzung begleiten und darauf hinwirken (TOP-Ansatz unterlegen)
- Bei der Wirksamkeitskontrolle erforderlicher Maßnahmen beraten

Beobachtung der gelebten Praxis und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung

- **Analyse bestehender Unfallzahlen**
(meldepflichtige Unfälle, nicht-meldepflichtige Unfälle, Beinaheunfälle, Erste-Hilfe-Fälle, relevante Zwischenfälle ohne Personenschäden; speziell auch tödliche, lebensbedrohliche und Massenunfälle)
- **Stichprobenhaft prüfen, ob die Umsetzung des Verhaltensorientierten Arbeitsschutzes in der vorgesehenen Qualität durchgeführt wurde**
(Aufbau- und Ablauforganisation, partizipative Erarbeitung bestehender und potentieller Gefährdungen, Maßnahmenumsetzung)
- **Auswertungen zusammenfassen und vergleichen sowie Verbesserungsbedarfe ableiten**
(z.B. im Rahmen des Jahresberichts)
- **Schwerpunktprogramme zur kontinuierlichen Verbesserung vorschlagen**

**2****Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen****Unterstützung bei der Erstellung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes**

- **Analyse der bestehenden Situation im Unternehmen und Ableitung des Handlungsbedarfs**
- **Beratung des Arbeitgebers bei der Organisation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung**
 - Zum Grundanliegen informieren und sensibilisieren
 - Betriebliches Konzept zur Umsetzung entwickeln
 - Regelungen zur Durchführung entwickeln (Handbuch und Checklisten)
- **Unterstützung der Führungskräfte**
 - Zum Grundanliegen, zum betrieblichen Konzept und zu Regelungen der Durchführung informieren und dafür sensibilisieren
 - Führungskräfte zur eigenständigen Durchführung qualifizieren
 - Hilfsmittel einschl. Dokumentationsvorlagen für Führungskräfte entwickeln und einführen; unter Beteiligung der Führungskräfte bedarfsgerecht anpassen
 - Betriebliche Musterbeispiele entwickeln

Unterstützung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

- **Führungskräfte bei unterschiedlichen Anlässen direkt beraten**
- **Fachkunde insbesondere bei der Gefährdungsermittlung, Risikobeurteilung und der Ableitung der erforderlichen Maßnahmen als Grundbetreuung einbringen**
- **Motivierung der Mitarbeiter zur Beteiligung unterstützen**
- **Bei der Wirksamkeitskontrolle erforderlicher Maßnahmen beraten**
- **Bei der Dokumentation im Sinne von § 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) unterstützen**

Beobachtung der gelebten Praxis und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung

- Stichprobenhaft prüfen, ob die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der vorgesehenen Qualität erfolgt (Ablauf und Aufbauorganisation, Durchführung der Maßnahmen und Umsetzungszirkel (MUZ), Beteiligung von Führungskräften und Mitarbeitern, Wirksamkeit umgesetzter Maßnahmen).
- Auswertungen zusammenfassen und vergleichen sowie Verbesserungsbedarfe ableiten (z.B. im Rahmen des Jahresberichts)
- Schwerpunktprogramme zur kontinuierlichen Verbesserung vorschlagen

3

Allgemeine Unterstützung bei Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Unterstützung bei der Erstellung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes

- geeignete Strukturen im Unternehmen für eine nachhaltige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen schaffen
- verschiedene Bestrebungen bezüglich betrieblicher Sicherheit und Gesundheit miteinander verbinden
- Prozesse zur Verbesserung der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen verankern
- Das gesunde Unternehmen als Gesamtkonzept – Beratung des Arbeitgebers zur Entwicklung eines gesamtbetrieblichen Konzeptes des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Unterstützung bei der Durchführung von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements

- Schwerpunktthemen erarbeiten
- bestehende betriebliche Vorgehensweisen identifizieren
- die verschiedenen Akteure einbinden und Synergien im Unternehmen bündeln
- Führungskräfte bei unterschiedlichen Anlässen direkt beraten
- Motivierung der Mitarbeiter zur Beteiligung
- Bei der Wirksamkeitskontrolle erforderlicher Maßnahmen beraten
- Unterstützung bei Projekten und Aktionen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung

Beobachtung der gelebten Praxis und Auswertung der Umsetzung von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Unternehmen

- Analyse bestehender Gesundheits- und Krankheitsdaten auf übergeordneter Ebene
- Überprüfung der Organisation und Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Unternehmen (Was wird in welcher Qualität durchgeführt?)
- Auswertungen zusammenfassen und vergleichen sowie Verbesserungsbedarfe ableiten (z. B. im Rahmen des Jahresberichts)
- Schwerpunktprogramme zur kontinuierlichen Verbesserung vorschlagen

EINZELPROJEKTE im Rahmen der Betriebspezifischen Betreuung

Die Betriebspezifische Betreuung bietet die Optimierung von spezifischen Ansatzpunkten in Ihrem Unternehmen.

Das kann die Aktivierung oder Intensivierung verschiedener Bestandteile der Grundbetreuung beinhalten oder die zusätzliche Etablierung neuer Prozesse und Projekte.

Der inhaltliche Bedarf und der Umfang der Betriebspezifischen Betreuung werden gemeinsam in Absprache mit der Unternehmensleitung definiert. Die **EINZELPROJEKTE** werden von unseren themenspezifischen Experten in Ihrem Unternehmen durchgeführt. Nach Abschluss der Einzelprojekte kann die Pflege der entstandenen Prozesse und Strukturen im Rahmen der **KONTINUIERLICHEN BETREUUNG** erfolgen.

Bei der Betriebspezifischen Betreuung unterscheiden wir zwischen „Projekten und Prozessen“ und „Weiterbildung“.



Projekte und Prozesse

- » Sozial- und Konfliktberatung
- » Gesundheitsförderung im Unternehmen
- » Effektive Teamarbeit
- » Umgang mit Suchtmittelmissbrauch
- » Change-Management
- » Mobbing
- » Zeit- und Selbstmanagement
- » Gesundheitsgerechtes Leitbild – Entwicklung und Umsetzung
- » Work-Life-Balance
- » Demographie
- » Verkehrssicherheit
- » Burnout-Prävention
- » Schichtarbeit und Gesundheit
- » Ergonomie
- » Umgang mit Fehlern



Weiterbildung

- » Entwicklung und Durchführung von unternehmensspezifischen Weiterbildungen, Vorträgen oder Tagungen
- » Zertifikatsausbildung zum „Kordinator für betriebliche Gesundheit“
- » Ausbildung „Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung“
- » Mitwirkung bei Gesundheitstagen
- » Gesundheitskurse
- » Coaching

PP Projekte und Prozesse

» Sozial- und Konfliktberatung

Personen im Arbeitskontext können irgendwann einmal mit persönlichen Problemen konfrontiert werden, wie z.B. Erschöpfung, Konflikte, Stress, Umstrukturierungen u.v.m. Diese können sich z.B. in Form von Produktivitätsverlusten, zunehmenden Fehlzeiten, erhöhter Unfallgefahr und schlechtem Arbeitsklima äußern.

Unsere lösungs- und ressourcenorientierte Sozial- und Konfliktberatung bietet Ihren Mitarbeitern Unterstützung und Entlastung bei der Bewältigung ihrer Probleme mit dem Ziel der Wiederherstellung von Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit. Auch für Personalverantwortliche und Führungskräfte sind wir kompetenter Ansprechpartner und stehen als Case Manager für komplexere Fälle zur Seite.

» Gesundheitsförderung in Unternehmen

Die Bedeutsamkeit des Themas ist spätestens bei einer Betrachtung der Ergebnisse aktueller Gesundheitsreports erkennbar. Jeder Vierte fühlt sich bei der Arbeit gestresst, was mit einer deutlichen Einschränkung der Leistungsfähigkeit und schwerwiegenden betriebswirtschaftlichen Folgen durch Fehlbelastungen einhergeht.

In unseren Projekten stellen wir Ihnen die besten Strategien und Maßnahmen vor, mit denen Sie die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter fördern und somit auch die Produktivität Ihres Unternehmens steigern können.

Innerhalb unserer Projekte werden folgende Themen besprochen:

- **Wie ist der aktuelle Stand in Ihrem Unternehmen?**
- **Welche Strukturen zur Gesundheitsförderung sind im Unternehmen schon vorhanden und wer sind Ihre Ansprechpartner?**
- **Was sind Fehlbelastungen und wie können diese vermieden werden?**
- **Wie kann man durch die Aktivierung persönlicher Ressourcen den Fehlbelastungen entgegenwirken?**
- **Welche personenorientierten Maßnahmen der Gesundheitsförderung gibt es?**
- **Auswahl, Planung und Umsetzung von Maßnahmen.**
- **Gesundheit ist Chefsache?! Erfolgsfaktoren bei der betrieblichen Gesundheitsförderung.**

» Effektive Teamarbeit

Die Führung eines Teams kann nicht nach einem standardisierten Muster ablaufen, sondern muss auf den Entwicklungsstand der einzelnen Teammitglieder abgestimmt werden. Nur wer die Entwicklungsphase des Teams bewusst analysiert, kann auch entsprechende Maßnahmen ergreifen, damit alle gern miteinander arbeiten, Konflikte konstruktiv klären, Kompetenzen voll zum Tragen kommen und ein ausgewogenes Wir-Gefühl entsteht. In unseren Projekten zur „effektiven und entspannten Teamarbeit“ werden folgende Themen behandelt:

- **Welche Möglichkeiten zur Identifizierung der Stärken und Schwierigkeiten im Team gibt es?**
- **Strategien zur Steigerung der Selbstverantwortung und von Handlungsspielräumen durch klare Verhaltensregeln**
- **Wie können Sie Zuspätkommern, Zufühgehern, operativen Hektikern oder böswilligen Blutsaugern begegnen?**

Wir zeigen Ihnen die besten Möglichkeiten zur Anregung der Teamentwicklung und zur Lösung herausfordernder Situationen der Teamdynamik auf!

» Umgang mit Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz

Sucht und Suchtmittelmissbrauch sind Phänomene der Gesellschaft und damit auch des betrieblichen Alltags. Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses entspricht es in besonderem Maße der Fürsorge- und Aufsichtspflicht der Führungskraft Suchtkrankheiten von Beschäftigten zu verhüten und Anstöße zu ihrer Behandlung zu geben. Praktisch bestehen die größten Probleme darin, die Anzeichen für Missbrauch am Arbeitsplatz zu erkennen und darauf richtig zu reagieren. In diesen Bereichen soll Verhaltenssicherheit vermittelt werden.

Innerhalb unseres Projektes widmen wir uns folgenden Themen:

- **Theoretische Grundlagen zu Sucht und Suchtmechanismen**
- **Welche Suchtstoffe gibt es und wie ist deren Verbreitung?**
- **Spezielle körperliche und psychische Folgen des Suchtmittelmissbrauchs**
- **Wie geht die Führungskraft mit der Situation um?**
- **Betriebliche Konzepte: Handlungsmöglichkeiten und Grenzen innerbetrieblicher Ansätze**
- **Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es und wer sind Ihre Ansprechpartner?**

» Change-Management

Ob bei der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, bei Restrukturierungen oder geänderter Unternehmensphilosophie gilt es Widerstände abzubauen, um den Umsetzungserfolg zu steigern. Dies wird am besten durch die Einbeziehung der Mitarbeiter erreicht. Dabei sind sowohl die Planung des Projektes, die Kommunikation als auch konkrete Interventionen entscheidend. In unseren Projekten zum Thema „Change Management“ stellen wir Ihnen Konzepte und konkrete Handlungsempfehlungen vor. Mit Ihnen gemeinsam erarbeiten wir Lösungen für folgende Fragen:

- **Welche Erfolgsfaktoren gibt es beim Change-Management-Prozess?**
- **Wie stelle ich ein Projektteam zusammen?**
- **Welche Maßnahmen kann bzw. sollte ich ergreifen?**
- **Was muss ich bei der Kommunikation der Umsetzung beachten?**
- **Welche Interventionen sind in welcher Phase hilfreich?**
- **Welche Meilensteine kann ich formulieren?**
- **Welche Multiplikatoren und Promotoren gibt es?**
- **Wie gehe ich mit Unsicherheiten, Skepsis und Hindernissen um?**

» Mobbing

Die Arbeitswelt hält unzählige Möglichkeiten bereit, in Konflikte zu geraten. Wenn sich diese Konflikte auf die persönliche Ebene verlagern, entstehen Kränkungen, Wut und Ärger. Der (un-)bewusste Weg in die Mobbingspirale ist dann nicht mehr weit. Dauerhaft Ausgrenzung und Psychoterror ausgesetzt, leidet das Selbstwertgefühl der Betroffenen und die Leistungsfähigkeit ganzer Teams ist gefährdet. Nicht selten sind chronische psychische Beeinträchtigungen oder Arbeitsunfähigkeit der Betroffenen die Folge. Innerhalb unseres Projektes sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- **Wie können Sie Mobbing erkennen und bereits im Frühstadium beseitigen?**
- **Was sind Auslöser, Facetten und Folgen von Mobbing?**
- **Gibt es typische Opfer, Täter und Retter?**
- **Wie kann man die Energie von Konflikten konstruktiv für die Generierung von Lösungsstrategien nutzen, bevor sie eskalieren?**
- **Wie kann Mobbing durch gelebtes Qualitätsmanagement vorgebeugt werden?**
- **Wie können Strukturen zur Mobbingprävention aufgebaut werden?**

» Zeit- und Selbstmanagement

„Es ist nicht wenig Zeit, die wir haben, sondern es ist viel Zeit, die wir nicht nützen“ (SENECA).

Zeitmanagement dient nicht dazu, die Hetze in unserem Leben noch besser zu organisieren, die Verplanung unserer Zeit weiter zu optimieren oder lediglich Stress weiter zu verwalten. Nachhaltiges Zeitmanagement lässt die Vielfalt der Zeit zu. Der Zweck besteht darin, mehr Zeit für die tatsächlich wichtigen Dinge in Ihrem Beruf und Ihrem Privatleben zu haben. Im Rahmen unseres Projektes beschäftigen wir uns mit folgenden Themen:

- **Zeit und Werte – Zwei Seiten einer Medaille?**
- **Welche Ziele verfolgen Sie?**
- **Zeit gewinnen mit Zeitmanagement – die Entwicklung einer individuellen und effektiven Zeitplanung**
- **Zeitfresser identifizieren und ausschließen**
- **Optimaler Umgang mit der Informationsflut**
- **„Ab morgen wird alles anders!“ – Strategien für eine nachhaltige Verbesserung des Zeit- und Selbstmanagements**

Möchten Sie auch erfahren, wie Sie Ihre Zeit besser für das nützen können, was Ihnen tatsächlich wichtig ist? Dann ist unser Projekt genau richtig für Sie!

» Gesundheitsgerechtes Leibild – Entwicklung und Umsetzung

Damit ein betriebliches Gesundheitsmanagement nachhaltig und somit erfolgreich in das Unternehmen implementiert werden kann, muss es ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur werden. Dafür empfiehlt es sich, auf strategischer Ebene das Thema Gesundheit in die Vision und das Leitbild des Unternehmens zu integrieren. Von zentraler Bedeutung ist dabei natürlich auch die Verankerung der Thematik in den Führungsleitlinien des Unternehmens. In unseren Projekten erarbeiten wir mit Ihnen gemeinsam Lösungen für folgende Fragen:

- **Wie unterscheiden sich die Konzepte „Mission“, „Vision“, „Werte“ und „Leitbild“?**
- **Wie ermittle ich diese in meinem Unternehmen?**
- **Welche Techniken zur Erstellung einer Vision oder des Unternehmensleitbildes gibt es?**
- **Wie können gesundheitsbezogene Aspekte darin integriert werden?**
- **Welche Strategien können genutzt werden, um die Unternehmenskultur tatsächlich zu leben?**
- **Wie kann das Leitbild nach außen kommuniziert werden?**

» Work-Life-Balance

Damit Ihre Mitarbeiter gesund und leistungsbereit sind, müssen deren Arbeits- und das Privatleben miteinander harmonieren. Das fehlende Zusammenspiel kann zu massiven Überlastungen führen – ein Effekt der z.B. durch veränderte Arbeitszeitmodelle gemindert werden kann.

Weitere Lösungen für mehr Familienfreundlichkeit sind bspw: Betreuungsunterstützung, Flexibilisierung der Arbeit, Abwesenheitsregelungen, Unterstützungsangebote zur Optimierung von Zeit und Finanzen, Weiterbildung und allgemeine Sozialleistungen.

Im Rahmen unserer Projekte beschäftigen wir uns mit folgenden Themen:

- **Vermittlung von Fachwissen und Analyse der individuellen Unternehmensbedarfe**
- **Vermittlung von Bedeutung und betriebswirtschaftlichem Nutzen einer Work-Life-Balance-orientierten Personalpolitik**
- **Ganzheitlicher Blick auf die Schnittstelle von Beruf und Privatleben in der Lebensverlaufsperspektive**
- **Strategische Nutzung interner und externer Kommunikation**
- **Bedeutung von Work-Life-Balance für eine werteorientierte Unternehmenskultur**
- **Mitarbeiterentwicklung und Stärkung der Eigenverantwortung**

» Demografie

Der demografische Wandel in unserer Gesellschaft wirkt sich zunehmend auch auf die Altersverteilung in der Belegschaft aus. Dementsprechend gilt es als Arbeitgeber und als Personaler, gegen die neuen Herausforderungen gewappnet zu sein. Von der Analyse der Kompetenzen über die bedarfsgerechte Einsatzplanung bis hin zur Planung von Weiterbildungen und Berücksichtigung gesundheitsförderlicher Faktoren bei der Gestaltung der Arbeit, werden die wichtigsten Elemente in einem interaktiven Projekt diskutiert und erarbeitet.

Das Ziel dabei ist die Beantwortung folgender Fragen:

- **Wie ermittle ich die Altersstruktur und aktuelle demografische Entwicklungen in meinem Unternehmen?**
- **Welche Maßnahmen kann bzw. sollte ich ergreifen?**
- **Wie sichere ich das Know-How in meinem Unternehmen?**
- **Wie nutze ich das Potential der unterschiedlichen Alterszusammensetzung?**
- **In welchen Bereichen besteht Weiterbildungsbedarf?**
- **Welche Herausforderungen ergeben sich für Teams bei einer heterogenen Altersverteilung?**

» **Verkehrssicherheit**

Mehr als 50% aller tödlichen Unfälle im Berufsleben geschehen auf Arbeitswegen. In kleineren Unternehmen wird Verkehrssicherheit oft als Luxusproblem angesehen, das hinter vielen anderen Themen rangiert. Aber der unfallbedingte Personalausfall kann schnell zu existenziellen Krisen führen, wenn spezielle Kompetenzen auf wenigen Schultern ruhen. Oftmals hört man von Unternehmensseite, dass man „jenseits des Betriebshofes“ nichts für die Verkehrssicherheit tun kann. Jedoch trägt Arbeitsstress neben der Fahrleistung die Hauptverantwortung für Verkehrsunfälle auf arbeitsbedingten Wegen. Im Mittelpunkt des Projektes stehen folgende Themen:

- **Welche Faktoren gefährden die Verkehrssicherheit?**
- **Wie können diese im Unternehmen eingeschätzt werden?**
- **Welche Besonderheiten müssen bei bestimmten Zielgruppen berücksichtigt werden?**
- **Welche Strategien, außer Fahrsicherheitstrainings, können genutzt werden?**
- **Wie können die effektivsten Maßnahmen ausgewählt werden?**
- **Welche Strukturen können zur Unterstützung herangezogen werden?**

» **Burnout-Prävention**

Der Ingenieur, der eines Tages keinen Schritt mehr in die Firma setzen kann, die Managerin, die sich morgens schon geschafft wie nach einem 12-Stunden-Tag fühlt, der Vertriebsleiter, der nur noch zynisch über seine Kunden und Mitarbeiter spricht – sie alle könnten unter Burnout leiden. Burnout ist ein Phänomen, das in jedem Beruf und jeder Lebenslage auftreten kann. Verantwortungsbewusste Führungskräfte können der Entwicklung von Burnout vorbeugen! Innerhalb unserer Projekte werden folgende Themen behandelt:

- **Wie kann man Frühsignale von Burnout erkennen?**
- **Burnout als Selbstregulationsmechanismus?**
- **Wie können Arbeitsbedingungen hinsichtlich ihres Fehlbeanspruchungspotentials beurteilt werden?**
- **Welche innerbetrieblichen Präventionsstrategien gibt es?**
- **Wie kann die eigene Widerstandsfähigkeit und die der Mitarbeiter gestärkt werden?**
- **Wie sieht eine gesundheitsgerechte Führung aus?**

» Schichtarbeit und Gesundheit

Mit zunehmendem Wettbewerbsdruck steigt für viele Unternehmen die Notwendigkeit in Mehrschichtsystemen zu arbeiten. Einige dieser Schichtsysteme wirken sich mittel- und langfristig negativ auf die physische und psychische Gesundheit sowie Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aus. Dieser Effekt wird mit zunehmendem Alter der Belegschaft noch gravierender und damit die Entwicklung ergonomischer Schichtpläne umso wichtiger. Innerhalb des Projektes werden Risiken herkömmlicher Schichtpläne erläutert, Kriterien zur Entwicklung der ergonomischen Schichtpläne verdeutlicht und konkrete Schichtpläne erarbeitet.

Dabei werden folgende Fragen beantwortet:

- **Welche Schichtpläne haben Sie und mit welchen Vorteilen beziehungsweise gesundheitlichen Risiken sind diese verbunden?**
- **Welche Ressourcen können aufgebaut werden um die gesundheitlichen Einschränkungen der Schichtarbeit zu kompensieren?**
- **Wie wird ein für das Unternehmen optimaler Schichtplan erstellt?**
- **Wie werden Schichtpläne im Unternehmen effektiv implementiert?**

» Ergonomie

Von Ergonomie hat fast jeder schon etwas gehört. Doch egal ob mit oder ohne Rückenleiden, Gelenk- oder Kopfschmerzen, es wissen überraschend wenige Personen, wie ein Arbeitsplatz nach den Ergonomiekriterien eingerichtet werden muss. Verantwortliche für Gesundheit, Sicherheit oder Beschaffung von Büroarbeitsmitteln werden vor die Herausforderung gestellt, rückengerechte, altersgerechte, anforderungsgerechte, usw. Arbeitsbedingungen zu schaffen. Ein Ziel des Projektes ist es, Verständnis dafür zu schaffen, wie dies konkret aussehen kann, um den besten Gesundheitsschutz für Ihre Mitarbeiter zu ermöglichen. Inhalte der Projektes sind zudem:

- **Richtlinien der ergonomischen Büroarbeitsplatzgestaltung kennenlernen und verstehen**
- **Wie werden ergonomische Empfehlungen umgesetzt?**
- **Wie können schwierige räumliche Bedingungen ergonomisch optimiert werden?**
- **Welche Auswirkungen haben ergonomische Arbeitsplätze auf die Arbeitsfähigkeit?**
- **Praktische Übungen und Beispiele**

» Umgang mit Fehlern

Durch Unkenntnis, Ablenkung, Selbstüberschätzung, Zeitdruck, Stress und viele weitere Gründe entstehen Fehler, die meist leicht korrigierbar sind, aber auch Katastrophen auslösen können. Wenn man versucht, die Prinzipien des menschlichen (Fehl-) Handelns zu verstehen, geben Fehler Hinweise darauf, wie betriebliche Abläufe oder Strukturen optimiert werden können und zur Steigerung der Qualität der Arbeit, Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter beitragen. Das Ziel des Projektes ist die Beantwortung folgender Fragen:

- **Welche Arbeitsbedingungen und Strukturen führen zu Fehlern und wie lassen sich diese verändern?**
- **Pechvogel – oder wer macht Fehler?**
- **Fehlerkultur – oder wie können alle aus Fehlern lernen?**

Inhaltlich stehen dabei folgende Themen im Mittelpunkt:

- **Grundlagen von Handlungsebenen und -abläufen kennenlernen**
- **Wie können Sie verschiedene Fehler erkennen und welche Bedingungen führen zu Fehlern?**
- **Wie können Sie einen nutzbringenden Umgang mit Fehlern im betrieblichen Ablauf erreichen?**



Weiterbildungen

» Entwicklung und Durchführung von unternehmensspezifischen Weiterbildungen, Vorträgen oder Tagungen

Die meisten betrieblichen Projekte gehen mit einer Qualifizierung der beteiligten Akteure einher. Gemäß unserer inhaltlichen Schwerpunkte entwickeln wir gemeinsam mit Ihnen Einzelweiterbildungen und Weiterbildungsreihen, die genau auf Ihre betrieblichen Schwerpunkte ausgerichtet sind.

Zudem bieten wir Ihnen auch unsere Unterstützung bei der Durchführung von Informationsveranstaltungen oder themenbezogenen Tagungen an.

Mit unseren unternehmensspezifischen Angeboten ermöglichen wir Ihnen die organisationsbezogenen Veränderungen in Ihrem Unternehmen mit individueller Weiterbildung zu kombinieren – für nachhaltige und wirksame Erfolge!

» Zertifikatsausbildung zum „Kordinator für betriebliche Gesundheit“

In Kooperation mit der **GRUNDIG AKADEMIE** bieten wir die Zertifikatsausbildung zum „Kordinator für betriebliche Gesundheit“ an. In der Ausbildung werden Kompetenzen und Lösungen zur wirksamen Unterstützung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vermittelt. Der Kordinator wird zum kompetenten Ansprechpartner für Mitarbeiter und Geschäftsführung zum Thema Gesundheit im Unternehmen weitergebildet.

Der „Kordinator für betriebliche Gesundheit“ ist eine Art Schaltstelle, ein Ansprechpartner, den die internen und externen Kompetenzträger informieren und auf den diese sich beziehen können. Er unterstützt die Vorbereitung, Durchführung und Verstetigung von Projekten im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement in Ihrem Unternehmen. Er kann Projekte und Prozesse des Gesundheitsmanagements in Teams und Abteilungen anstoßen, unterstützen und begleiten und externe Dienstleister (etwa in Bezug auf Datenerhebung, Schulung und Coaching) mit „ins Boot holen“ und deren Expertenwissen ins Unternehmen einbinden.

Die Zertifikatsausbildung richtet sich an Personen, die koordinierende Aufgaben im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements übernehmen und /oder ein Betriebliches Gesundheitsmanagement aufbauen möchten. Das können Mitarbeiter der Personalabteilung, des Sozialdienstes oder andere Personen im Unternehmen sein, die diese Aufgaben übernehmen werden.

» Ausbildung „Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung“

Das Verhalten der Führungskräfte stellt eine wertvolle Ressource zum Puffern von Fehlbeanspruchungen der Mitarbeiter dar und zeigt damit eine wichtige Handlungsmöglichkeit zur Stärkung der psychischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit in Ihrem Unternehmen auf. Unsere Ausbildung orientiert sich an den individuellen Fähigkeiten und Kenntnissen der Teilnehmenden und zielt neben der Vermittlung fundierten Wissens zu den zentralen Einflussebenen gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung auf die Entwicklung eines eigenen, individuellen Führungskonzeptes ab. Damit Sie diese Kompetenzen zielführend und nachhaltig in Ihrer Führungsarbeit nutzen können, unterstützen wir Sie zudem im Rahmen der Ausbildung bei der Durchführung eines Transferprojekts mit bis zu 4 Stunden im Rahmen unserer professionellen Begleitung. Die Ausbildung besteht aus fünf Modulen á 2 Tagen und findet unter der Leitung von Dr. Sabine Rehmer statt. Die weiteren Dozierenden kommen aus den Bereichen Arbeitspsychologie, Arbeitsmedizin, Arbeitsrecht und Arbeitssicherheit.

» Mitwirkung bei Gesundheitstagen

Als Auftaktveranstaltung eines Gesundheitsprojektes oder auch in regelmäßigen Abständen – wir organisieren für Sie Gesundheitsevents. Diese machen viel Spaß und motivieren Ihre Mitarbeiter sich mit dem Thema Gesundheit – persönlich und betrieblich – auseinanderzusetzen.

Bei unseren Gesundheitsevents können sich Ihre Mitarbeiter

- **verschiedenen Selbstchecks unterziehen**
- **sportliche Erfahrungen machen – auch als Teamevents**
- **in Kleingruppen spezielle Gesundheitsthemen besprechen**
- **an einer Ernährungsberatung teilnehmen**
- **an Workshops zum Thema Zeit- und Selbstmanagement oder Stressmanagement teilnehmen**
- **Achtsamkeits- und Entspannungsübungen kennenlernen.**

Sie wollen Ihre Mitarbeiter für ihre Gesundheit begeistern?

Gerne organisieren wir mit Ihnen Ihren Gesundheitsevent!

» Gesundheitskurse

Sie möchten mehr für Ihre Gesundheit tun? Dann sind Sie bei uns genau richtig. Wir bieten Ihnen verschiedene Gesundheitskurse Inhouse oder extern an. In unseren Gesundheitskursen vermitteln wir den Teilnehmenden, unter der Anleitung von qualifizierten Fachkräften, Wissen und Fähigkeiten mit denen Sie gesundheitsförderliche Verhaltensstrategien in den Alltag integrieren können.

- **Entspannt in den Feierabend** – Lernen Sie durch verschiedene Verfahren, wie Sie sich seelisch und körperlich entspannen können. Auch stressige Situationen können Sie auf diese Weise mit mehr innerer Ruhe bewältigen.
- **Stressmanagement für Berufstätige** – Arbeit, Hektik und Zeitdruck – finden Sie heraus, welche die größten Stressauslöser in Ihrem Alltag sind und wie Sie gegensteuern können.
- **Work-Life-Balance für Berufstätige** – Das Thema Work-Life-Balance hat für die einzelne Person je nach Lebensalter und Lebenssituation andere Schwerpunkte. Finden Sie heraus, wie Sie Ihre verschiedenen Lebensbereiche oder Interessen miteinander in Einklang bringen können.
- **Ruhestand und plötzlich 24 Stunden Freizeit** – In den letzten Arbeitsjahren ist die Auseinandersetzung mit der Beendigung der beruflichen Tätigkeit eine der Hauptentwicklungsaufgaben. Wir unterstützen Sie dabei, neue Möglichkeiten zu finden, Ihre Interessen, Fähigkeiten und Kompetenzen einzusetzen.

» Coaching

Sie stehen fast rund um die Uhr unter Leistungsdruck. Jeden Tag und jede Stunde denken, handeln, verantworten und leisten Sie. Plötzlich stehen Sie vor einem Problem. Vielleicht können Sie es klar benennen oder Sie haben ein diffuses Gefühl von „Irgendetwas stimmt hier nicht“... Auch wenn Sie es sich wünschen oder es von Ihnen gefordert wird: Kein Mensch kann durchgängig Höchstleistungen bringen. Weniger intensive Phasen sind normal und gesund, um im entscheidenden Augenblick wieder alles geben zu können. Wie können Sie Ihre Situation verbessern?

- Wir unterstützen Sie dabei, Ihre Leistung zu optimieren und arbeiten gemeinsam mit Ihnen daran, Platz für weniger leistungsintensive Phasen und Erholung zu schaffen.
- Wir analysieren Ihre Ziele, Aufgaben, Bedürfnisse, Stressoren und Ressourcen und entwickeln systematisch Ihre persönliche Handlungsstrategie, die Sie individuell an jede Situation anpassen können.

So können Sie Ihre Kräfte punktgenau einsetzen – für Leistung, wenn's zählt!

Unsere Qualitätsoffensive –

Die Abteilung Forschung & Entwicklung des Instituts für Gesundheit in Organisationen

Mit unserer Abteilung Forschung & Entwicklung sichern wir die Qualität unserer praktischen Arbeit beim Arbeitspsychologischen Dienst ab.

Mit unserem interdisziplinären Team aus Psychologen, Medizinern, Soziologen und Sozialwissenschaftlern betreiben wir, in enger Zusammenarbeit mit unserem wissenschaftlichen Beirat, praxisorientierte Forschung und Entwicklung in folgenden Bereichen:

- » **Grundlagenforschung zu Fehlbelastungsfaktoren und Ressourcen in Unternehmen**
- » **Konzeptentwicklung zu den verschiedenen arbeitspsychologischen Herangehensweisen im Themenbereich Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen – Entwicklung von Handbüchern und Checklisten**
- » **unserem Fragebogen SFG-Work
(SCREENING förderlicher und einschränkender FAKTOREN der psychischen GESUNDHEIT im Arbeitskontext)**
- » **Entwicklung und Anpassung von Befragungen zu verschiedenen Inhalten**
- » **Entwicklung von spezifischen Weiterbildungen und Weiterbildungsreihen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure**

Zudem ist das Institut für Gesundheit in Organisationen:

- » **Lehrunternehmen für angehende Arbeits- und Organisationspsychologen**
- » **betreut im Rahmen seiner Forschungsprojekte Abschlussarbeiten und Doktorarbeiten**
- » **wirkt in Fachgruppen mit und**
- » **betreibt Lobbyarbeit zur Stärkung der Arbeitspsychologie im Bereich der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit**

Durch die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Forschung & Entwicklung und unserem Arbeitspsychologischen Dienst können wir Unternehmen mit theoretisch fundierten und praxiserprobten Konzepten unterstützen.

Sprechen Sie uns an!

Wir beraten Sie gern zu den Inhalten und Möglichkeiten einer Zusammenarbeit in einem persönlichen Gespräch.

Wir freuen uns auf Ihr Interesse!

**ARBEITS-
PSYCHOLOGISCHER
DIENST**

ApsyD

Ein Service des

IGO | Institut für Gesundheit
in Organisationen

www.i-g-o.de/apsyd

ARBEITSPSYCHOLOGISCHER DIENST

**Institut für Gesundheit
in Organisationen**

Jenertal 8 | 07749 Jena
Tel.: 03641 - 268 30 94
Fax: 03212 - 157 24 63
E-Mail: apsyd@i-g-o.de