

- Selbstvertrauen -

im Rahmen der Workshopkette

„Betriebliche Gesundheits- und Wirtschaftlichkeitsindikatoren
sowie Gefährdungen“

- 1994 gegründet
- Geschäftsführer: Dr. Gerd Westermayer
- BGF verfügt über ein breites Angebot von im Auftrag der AOK Berlin eingesetzten Methoden-, Maßnahmen- und Projektkompetenzen
- Weitere Kooperationspartner:
IHK, FU, Unfallkasse Berlin, Einzelhandelsverband,
Gebäudereinigerinnung etc.



1. Begrüßung
2. Selbstvertrauen: Begriffsklärung
3. Kleingruppenarbeit: „Quellen“ für Selbstvertrauen
(Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum)

Pause

4. Vertiefungsinput: Selbstvertrauen und Führung
5. Kleingruppenarbeit: Betriebspezifische Einflussmöglichkeiten
auf Selbstvertrauen
(Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum)
6. Was tun? Angebote der AOK Berlin/ BGF GmbH

Input I: Selbstvertrauen

Selbstvertrauen

- ist eine mit positiven Emotionen verbundene Haltung
- resultiert aus dem Vergleich der subjektiven Fähigkeiten mit den Anforderungen, mit denen sich die Persönlichkeit konfrontiert sieht.
- gegenüber Anforderungen zeigt sich, wenn vorausschauend eingeschätzt wird, dass diese Situation gut gemeistert werden kann.

Selbstvertrauen bildet sich im Laufe der kindlichen Entwicklung aus:

1. über das Erzielen von Wirkungen – insbesondere von jenen, die beim Kind zu angenehmen, positiv erlebten Gefühlen führen;
2. das Erhalten von Wertschätzung und Anerkennung (als besondere Form sozialer Wirkung);
3. dem Identifizieren mit wichtigen Bezugspersonen, die selbst die nötige Selbstsicherheit haben und auf das Kind positiv reagieren;
4. in der späteren Entwicklung durch eine Balance zwischen erlebter Freiheit und der Verbundenheit zu Bezugspersonen.

- X1: Bei meiner Arbeit gelingt mir auch die Lösung schwieriger Aufgaben, wenn ich mich darum bemühe.
- X2: Wenn bei meiner Arbeit unerwartete Situationen auftauchen, weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.
- X3: Wenn bei meiner Arbeit unerwartete Probleme auftauchen, kann ich diese schlecht bewältigen.

SOC (Sense of Coherence) – Kohärenzgefühl

ein dynamisches und durchdringendes Gefühl des Vertrauens in die Bewältigung der Anforderungen

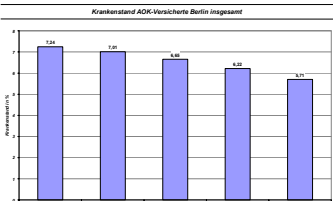
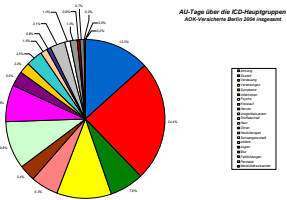
es besteht aus:

1. dem Vertrauen, dass die Anforderungen verstehbar und transparent (d.h. strukturiert, vorhersagbar) sind
(kognitiver Aspekt ⇒ Verstehbarkeit - Comprehensibility)
2. dem Vertrauen, dass die Ressourcen zur Bewältigung der Anforderungen zur Verfügung stehen
(emotionaler Aspekt ⇒ Handhabbarkeit - Manageability)
3. dem Vertrauen, dass die Anforderungen Herausforderungen sind, die Engagement und Investition verdienen
(motivationaler Aspekt ⇒ Sinnhaftigkeit - Meaningfulness)

Wirtschaftlichkeitsindikatoren

1. Leistungskennzahlen
2. Qualität
3. Umsatz, Kosten etc.

4. Krankenstand
5. AU-Analysen



Gesundheitsindikatoren



Gesundheitspotenziale

- Information und Beteiligung (Betrieb/Arbeitsplatz)
- Entscheidungsspielraum
- Faire Beurteilung
- Anerkennung
- Lernen bei der Arbeit
- Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Entwicklungschancen
- Identifikation
- Mitarbeiterführung
- Arbeitsklima
- Fachlicher Austausch mit Kollegen & Fachliche Unterstützung d. Führung

Gesundheitsgefährdungen

- Zeitdruck
- Unterbrechungen
- Fachliche Überforderungen
- Verantwortungsdilemma
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Physikalische Umgebungsbelastungen
- Ergonomische Umgebungsbelastungen

Kleingruppenarbeit I:

Welche „Quellen“ für Selbstvertrauen kennen Sie?

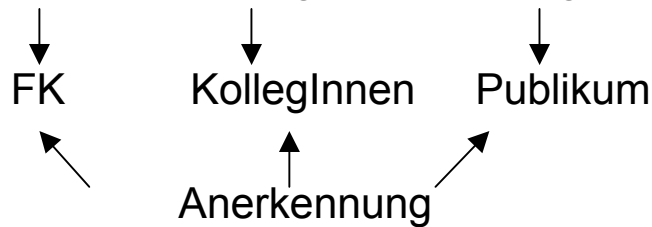
Gruppe 1:

- Arbeitsklima
- Offene Worte, positives Feedback überhaupt, werde ich wahrgenommen?
- Wie übertrage ich Aufgaben, die keine Routineaufgaben sind?
Wer bietet sich an?
- Wie sehe ich Mitarbeiter?; Potenziale erkennen und fördern
- Fort- und Weiterbildung
- Identifikation mit dem Betrieb und der Aufgabe (Wir-Gefühl)
- Positive Präsentation in der Öffentlichkeit

Gruppe 2:

- Ehrliches Feedback – regelmäßig – angemessen
- Entgegengebrachtes Vertrauen
- Selbstvertrauen durch eigenen Erfolg

Rückendeckung bei Schwierigkeiten („Fehler“)



- Privates Glück
- „gesunde“ und realistische Selbsteinschätzung
- Mut, neue und unangenehme Situationen anzunehmen
- Erlernen neuer Kompetenzen
- Gelassenheit
- Positive Grundeinstellung und Fernhalten negativer Gedanken

Gruppe 3:

- Fachwissen/Fortbildung
- Grundvertrauen aus Erfahrung: - Arbeit
(Persönlichkeitsentwicklung) - Kindheit
- Lob/Anerkennung
- Erfolgserlebnisse
- Akzeptanz von Fehlern
- Innere Balance/privates Umfeld
- Passende Aufgaben/“richtiger Job“
- Arbeitsklima/Team mit guter Zusammenarbeit

Pause

Input II:

Selbstvertrauen und Führung

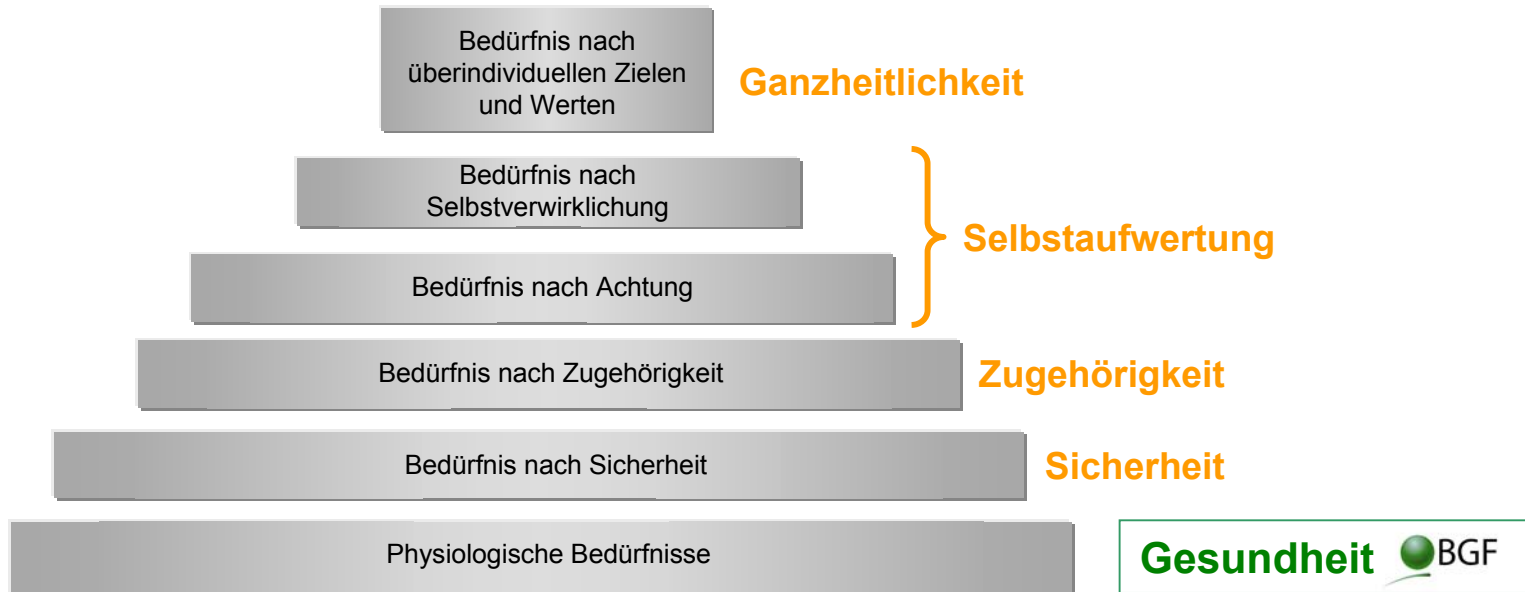
Berlin gesamt		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	Arbeitsfreude Varianzaufklärung: 41,2%	Lernen bei der Arbeit	Identifikation	Entscheidungsspielraum
	Selbstvertrauen Varianzaufklärung: 15,9%	Identifikation	Entscheidungsspielraum	keine fachlichen Überforderungen
	Gereiztheit Varianzaufklärung: 21,7%	Zeitdruck	fachliche Überforderungen	UNfaire Beurteilung
	Erschöpfung Varianzaufklärung: 24,5%	UNfaire Beurteilung	physikalische Umgebungsbelastungen	Unterbrechungen
	Körperliche Beeinträchtigungen Varianzaufklärung: 22,0%	physikalische Umgebungsbelastungen	UNfaire Beurteilung	fachliche Überforderungen

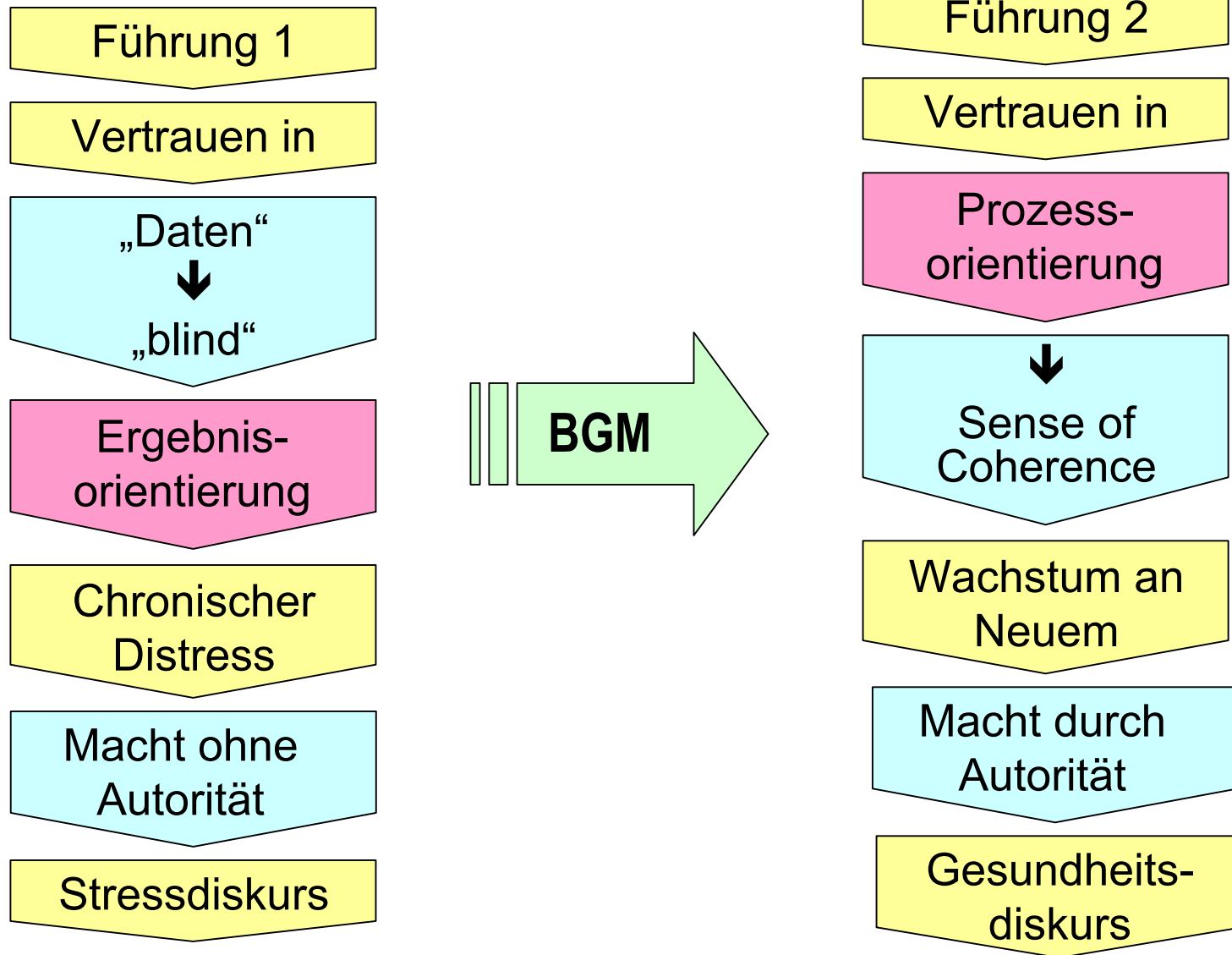
Berlin gesamt		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	Arbeitsfreude	Meine Fähigkeiten und Fertigkeiten kann ich in meiner Arbeit entfalten. 0,54	Ich bin selbst von unseren Produkten/Dienstleistungen überzeugt. 0,48	Ich habe verschiedene Möglichkeiten, meine Aufgabe zu erledigen. 0,29
	Selbstvertrauen	Ich bin selbst von unseren Produkten/Dienstleistungen überzeugt. 0,33	Ich kann selbstständig planen, wie ich bei der Erledigung meiner Arbeitsaufgaben vorgehe. 0,24	Es kommt NICHT vor, dass mir übertragene Aufgaben mein fachliches Können übersteigen. 0,24
	Gereiztheit	Es kommt häufig vor, dass ich zu wenig Zeit zur Erledigung meiner Arbeitsaufgaben habe. 0,35	Es kommt häufig vor, dass mit Arbeitsaufgaben übertragen werden, auf die ich nicht ausreichend vorbereitet bin. 0,32	Mein Vorgesetzter beurteilt meine Leistungen NICHT gerecht. 0,27
	Erschöpfung	Mein Vorgesetzter beurteilt meine Leistungen NICHT gerecht. 0,35	Lärm 0,28	Es kommt häufig vor, dass ich durch Personen oder Telefonate in meiner Arbeit unterbrochen werde. 0,22
	Körperliche Beeinträchtigungen	Zugluft 0,29	Mein Vorgesetzter beurteilt meine Leistungen NICHT gerecht. 0,28	Es kommt häufig vor, dass mit Arbeitsaufgaben übertragen werden, auf die ich nicht ausreichend vorbereitet bin. 0,23

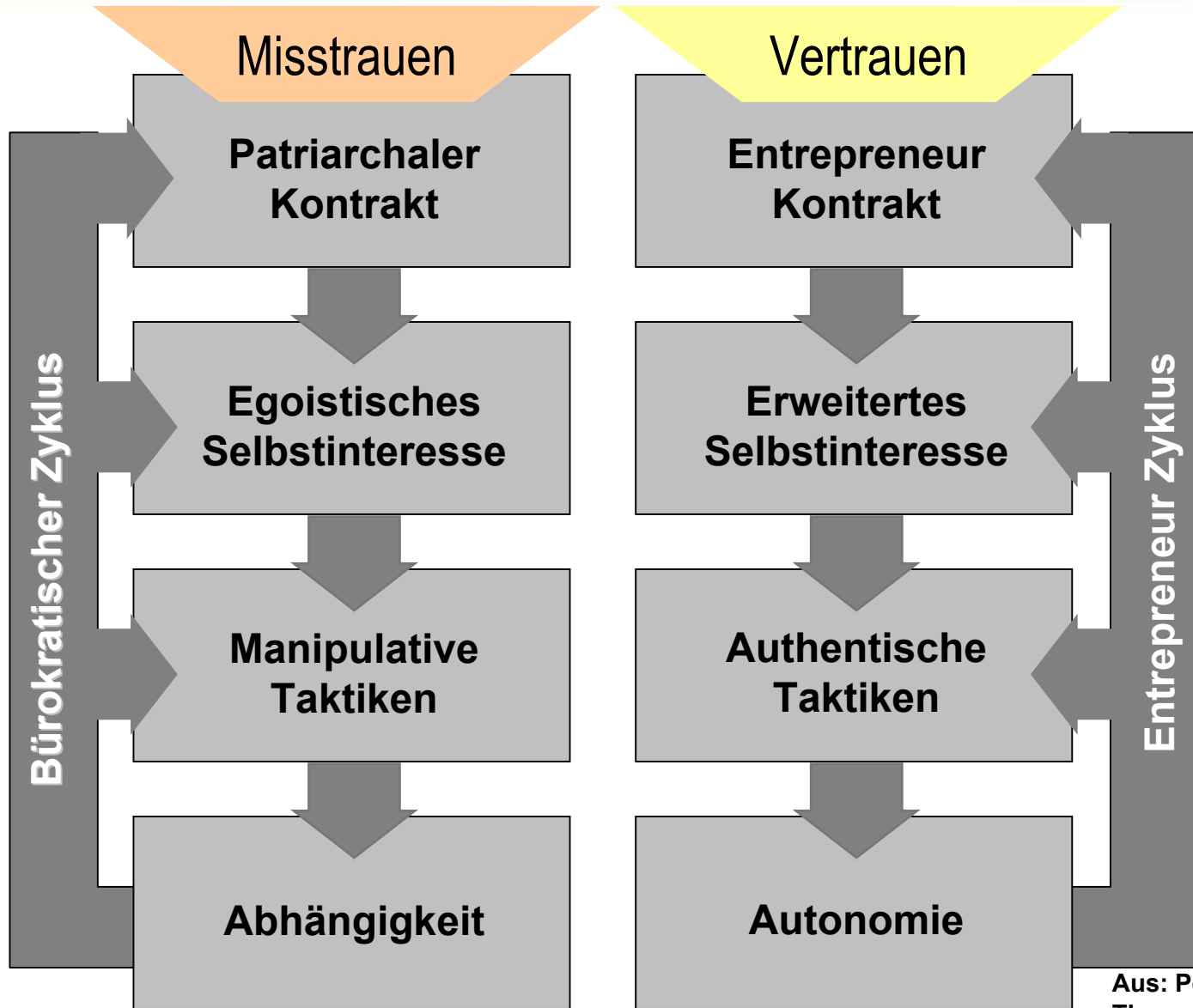
Identifikation und das Bedürfnis nach:

- **Sicherheit:** Identifikation reduziert Unsicherheit
- **Zugehörigkeit:** Identifikation reduziert Isolation
- **Selbstaufwertung:** Identifikation dient dem Selbstwert
- **Ganzheitlichkeit:** Identifikation trägt zur Sinnfindung bei

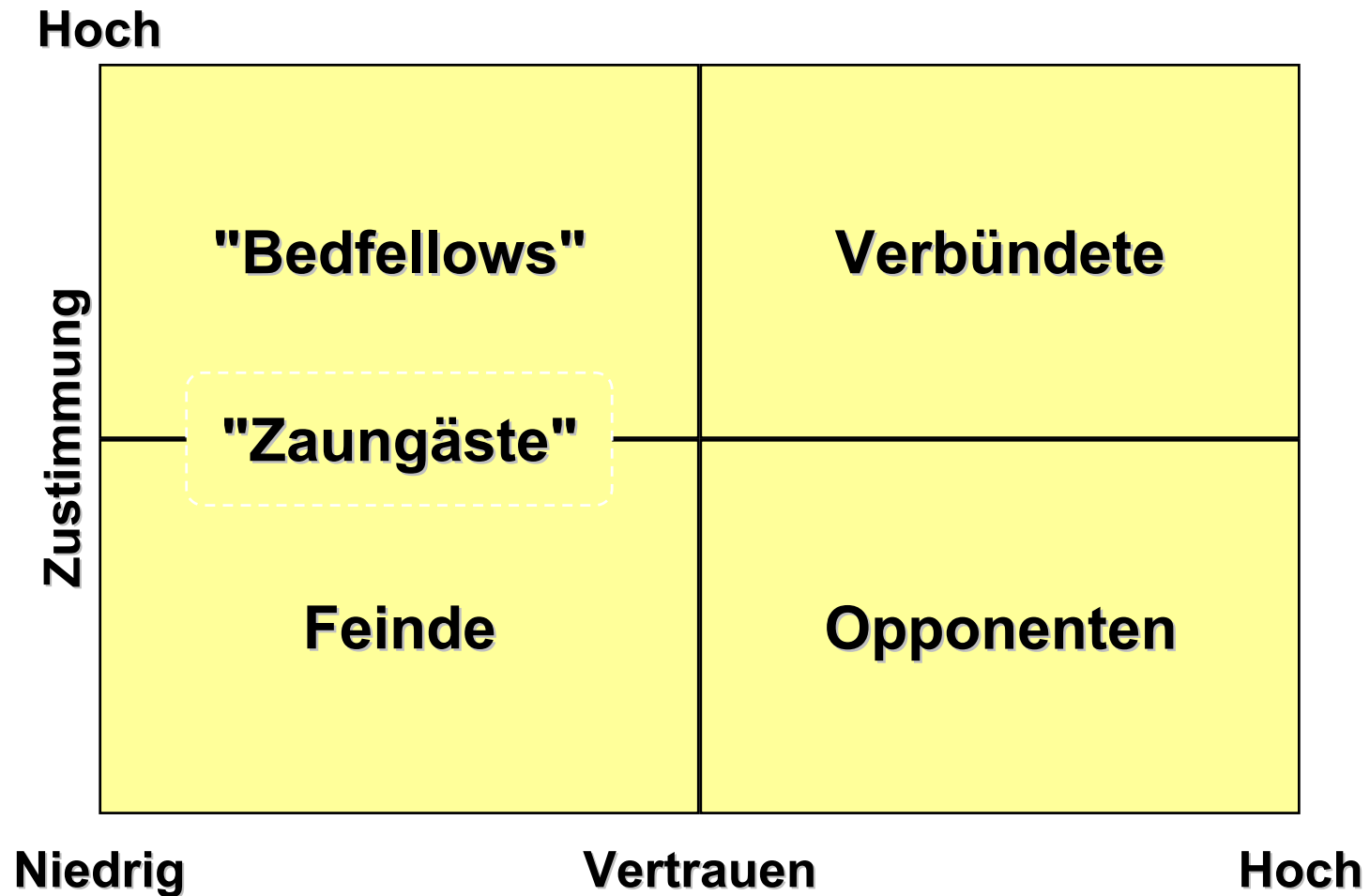
Pratt (1998)



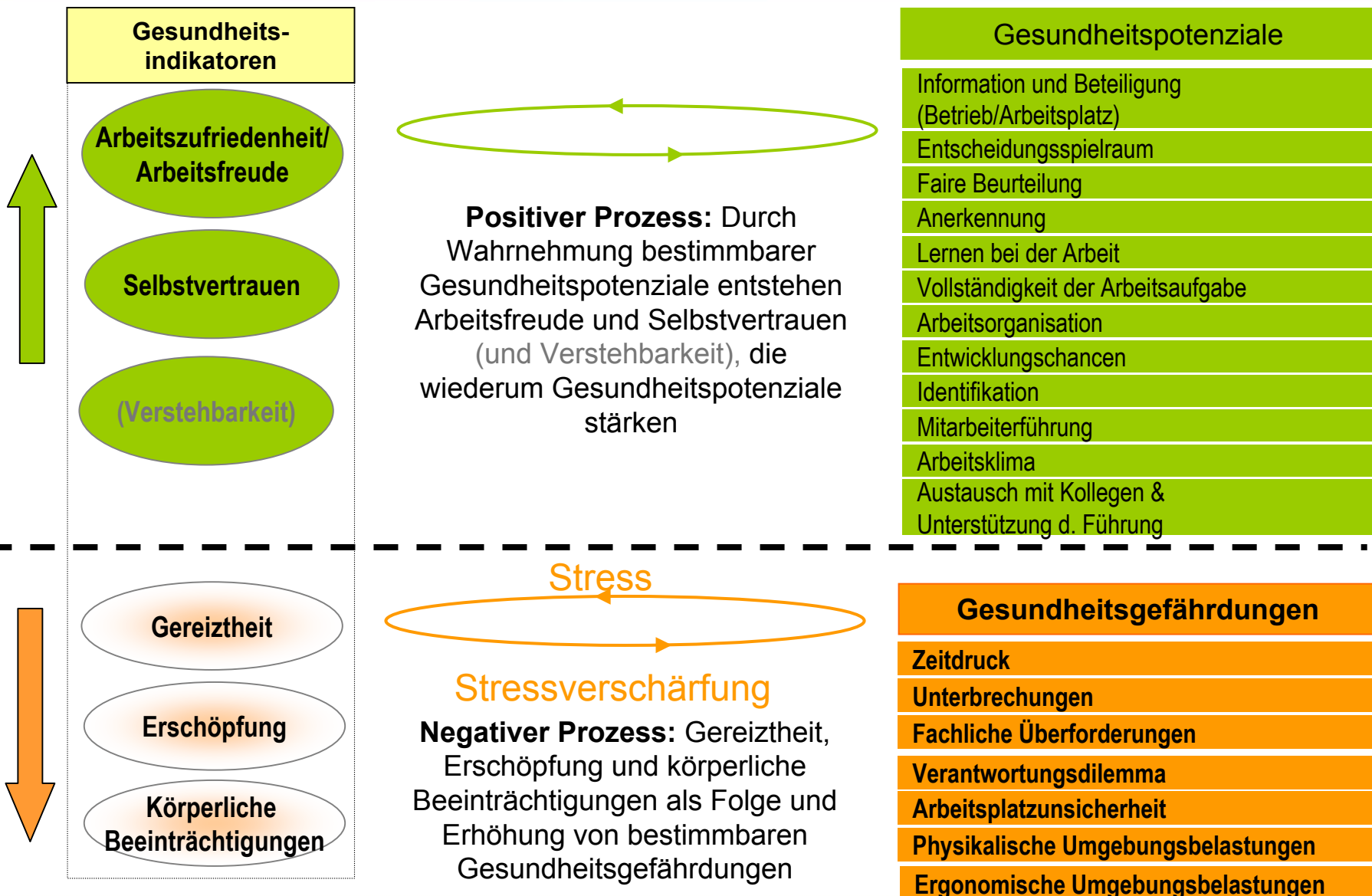


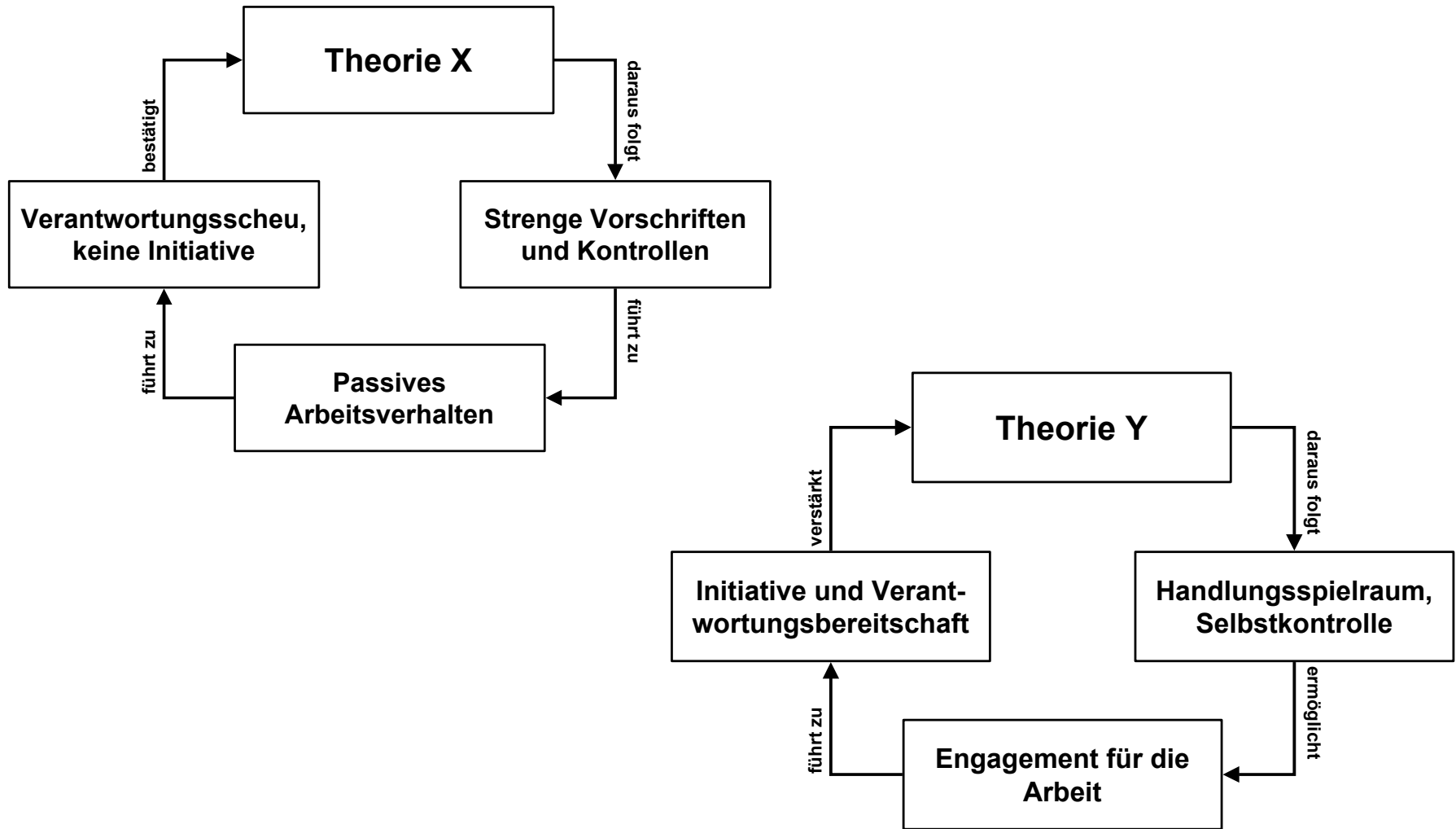


Aus: Peter Block (1987)
The empowered manager



aus: P. Block (1987). The Empowered Manager. Jossey-Bass Inc., San Francisco.





nach McGregor

Kleingruppenarbeit II:

Welche Möglichkeiten gibt es ein „betriebsspezifisches“
Selbstvertrauen zu stärken?

Gruppe 1:

- Lob, Anerkennung
- Erfolgreich bew. Aufgaben
- Akzeptanz
- Positive Verstärkung
- Sozialer Rückhalt (Familie, Freunde, Sport)
- Qualifikation
- Talent
- Mut, Risiko eingehen

Gruppe 2:

- Stärken der Bediensteten erkennen
- Qualifizierungen/soziale Kompetenzen unterstützen (für den einzelnen)
- Gemeinsames Frühstück (Infoaustausch, für das Team)
- Präsentation der Arbeit/des Unternehmens – auch „kleine“ Erfolge (z.B. Tag der offenen Tür)
- Presse und Öffentlichkeitsarbeit
- Einbindung „beurlaubter“ Bediensteter

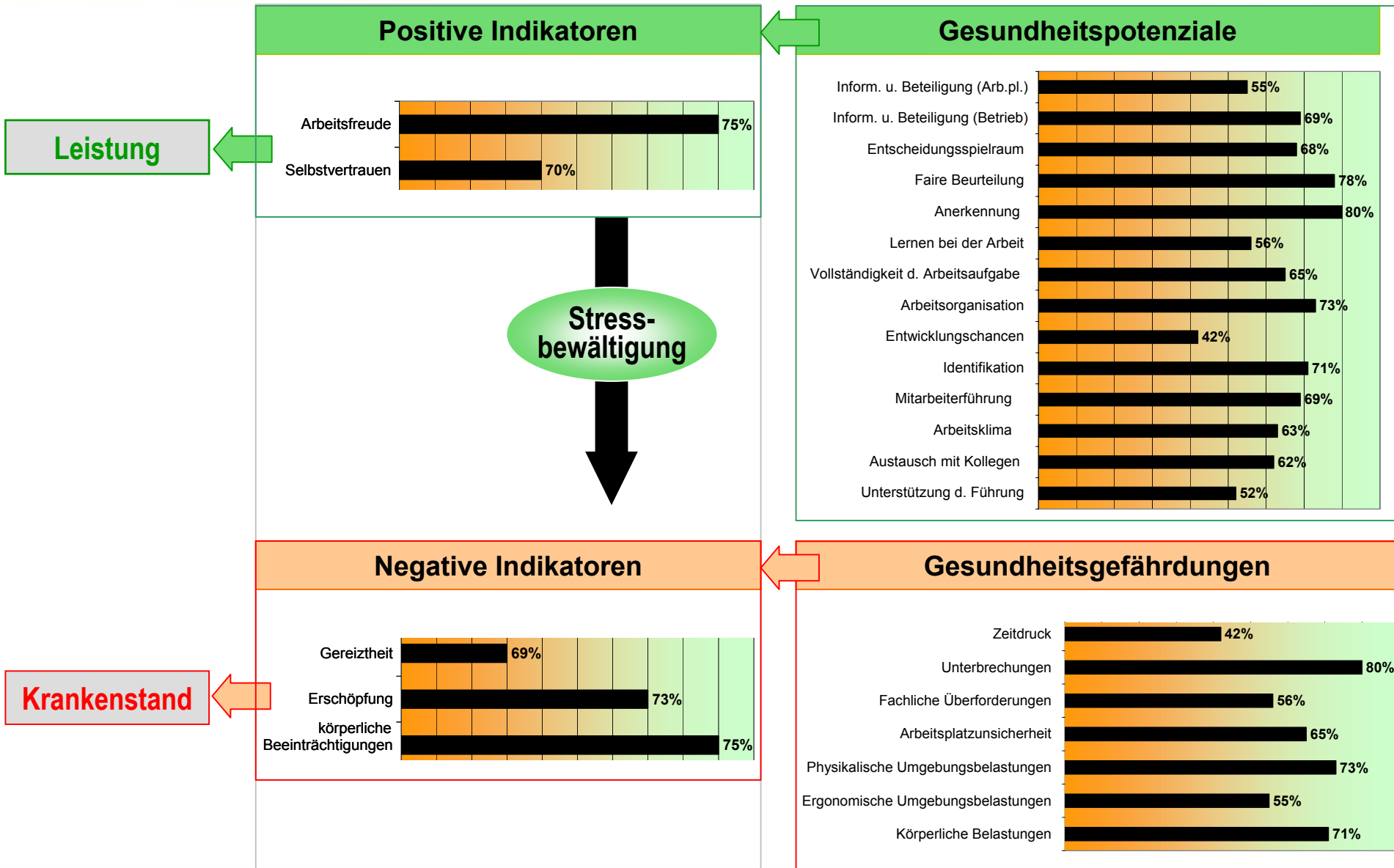
Gruppe 3:

- Zeigen: Mitarbeiter, Du bist wichtig! Wie?
 - Entscheidungen mittragen
 - Verantwortung übertragen
 - Einbindung in Lösungsfindung
 - Fürsorgen wahrnehmen
 - Achtung entgegenbringen
- Fortbildung → Wissen → Selbstvertrauen
- Kommunikation „üben“
- Erkennen → Fördern von Potenzialen
- „Wir-Gefühl“ durch gemeinsame Aktivitäten

Was tun?

Angebote der AOK Berlin/ BGF GmbH

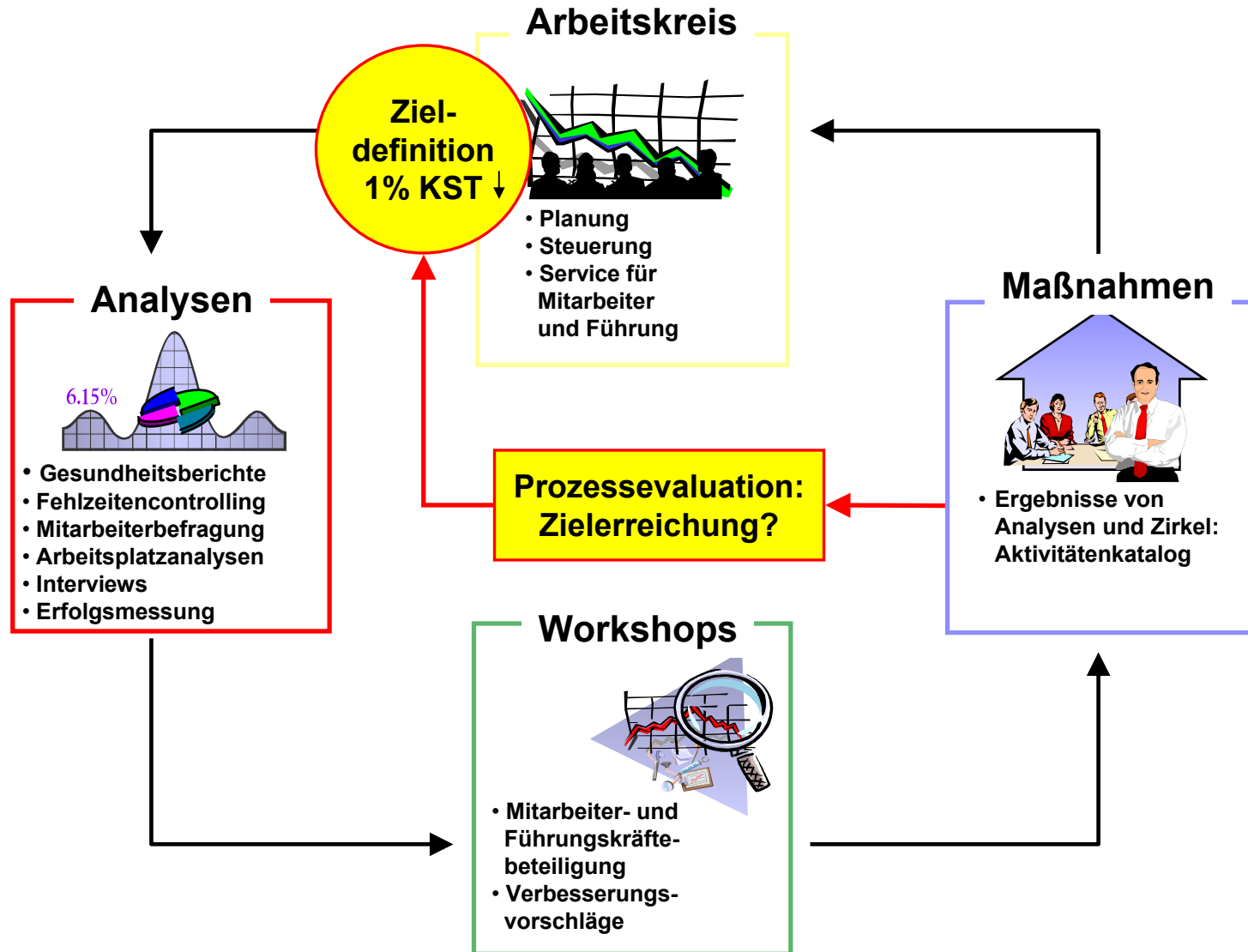
- Analysen:
 - Mitarbeiterbefragung (treiberorientiertes Vorgehen)
 - Krankenstandscontrolling
 - AU-Bericht
 - Interviews
 - Arbeitsplatzanalysen



Abteilung 1		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	Arbeitsfreude Varianzaufklärung: 43,3%	Lernen bei der Arbeit	faire Beurteilung	Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe
	Selbstvertrauen Varianzaufklärung: 22,2%	Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe	Identifikation	Entwicklungschancen
	Gereiztheit Varianzaufklärung: 27,3%	Zeitdruck	Mobbing	physikalische Umgebungsbelastungen
	Erschöpfung Varianzaufklärung: 24,6%	fachliche Überforderungen	KEINE fachl. Unterstützung durch Führung	physikalische Umgebungsbelastungen
	Körperliche Beeinträchtigungen Varianzaufklärung: 19,3%	KEIN Lernen bei der Arbeit	physikalische Umgebungsbelastungen	Mobbing

Abteilung 1		Einflussfaktoren		
		1. Einflussfaktor	2. Einflussfaktor	3. Einflussfaktor
Gesundheitsindikatoren	Arbeitsfreude	Meine Fähigkeiten und Fertigkeiten kann ich in meiner Arbeit entfalten. 0,57	Mein/e Vorgesetzte/r beurteilt meine Leistungen gerecht. 0,52	Bei meiner Arbeit kann ich eine Arbeitsaufgabe von A bis Z ausführen. 0,47
	Selbstvertrauen	Bei meiner Arbeit kann ich eine Arbeitsaufgabe von A bis Z ausführen. 0,33	Ich identifiziere mich mit den Aufgaben meines Unternehmens. 0,34	Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt mich in der Teilnahme an dienstlich relevanten Weiterbildungsveranstaltungen. 0,28
	Gereiztheit	Es kommt häufig vor, dass ich zu wenig Zeit zur Erledigung meiner Arbeitsaufgaben habe. 0,34	Meine Arbeit in meinem Unternehmen wird von meinen Vorgesetzten und/oder Kollegen/innen ständig massiv und ungerechtfertigt kritisiert. 0,33	Temperaturwechsel 0,33
	Erschöpfung	Es kommt häufig vor, dass mir Arbeitsaufgaben übertragen werden, auf die ich nicht ausreichend vorbereitet worden bin. 0,35	Mein/e Vorgesetzte/r hat für meine fachlichen Fragen NICHT immer ein offenes Ohr. 0,34	Temperaturwechsel 0,28
	Körperliche Beeinträchtigungen	Meine Fähigkeiten und Fertigkeiten kann ich in meiner Arbeit NICHT entfalten. 0,32	Zugluft 0,30	Meine Arbeit in meinem Unternehmen wird von meinen Vorgesetzten und/oder Kollegen/innen ständig massiv und ungerechtfertigt kritisiert. 0,27

- Analysen:
 - Mitarbeiterbefragung (treiberorientiertes Vorgehen)
 - Krankenstandscontrolling
 - AU-Bericht
 - Interviews
 - Arbeitsplatzanalysen
- Maßnahmen:
 - Coaching
 - Mitarbeitergesprächssystem
 - Führungskräfte und Mitarbeiterentwicklung:
 - Konfliktberatung
 - Teamentwicklung
 - Schulung zur respektvollen Kommunikation
 - Schulung zum Umgang mit Konflikten



Aus der Workshopreihe

**"Betriebliche Gesundheits- und Wirtschaftlichkeits-
indikatoren sowie Gefährdungen "**

**Zeitdruck, fachliche Überforderung,
Arbeitsplatzunsicherheit**

Datum: 23. September 2008

Uhrzeit: 13:00 bis 17:00 Uhr

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
und aktive Mitarbeit!