

# **(interessierte) Selbstgefährdung**

Tagung in Visselhövede, Juli 2014

Martial Berset, Sophie Baeriswyl, Nicole Deci, Jan Dettmers, Andrea Deufel, Cosima Dorsemagen & Andreas Krause

## Zur Historie in Visselhövede

- 2009: Vortrag von Klaus Peters zu indirekter Steuerung und interessierter Selbstgefährdung (St/Sg); Erfahrung aus Projekt bei Bank

# Zur Erinnerung: Pistole vs. Krokodil



## Zur Historie in Visselhövede

- 2009: Vortrag von Klaus Peters zu indirekter Steuerung und interessierter Selbstgefährdung (St/Sg); Erfahrung aus Projekt bei Bank
- 2011: Gefährdungsbeurteilung für/mit FK
- 2012: Sg empirisch zugänglich machen (über Fallstudien) und Ergebnisse zu flex. AZ in der CH
- 2013: Selbstgefährdung in Fragebogen-Studien: Der Plan...

# Agenda

1. *Martial (45 min inkl. Diskussion)*

Selbstgefährdung:

Verschiedene Facetten und deren Messung

2. *Nicole (50 min inkl. Diskussion)*

Arbeitsbelastungen, Selbstgefährdung und Gesundheit

3. *Andreas (20 min)*

Zum praktischen Nutzen: Erfahrungen aus Projekten



# Zum praktischen Nutzen

# Beispiele

1. Kompatibel mit MAB u.ä.: Kurzindex
2. Verzahnen mit Stress-/Ressourcenmanagement:  
Impulsbeitrag, «Checkliste», gemeinsame Strategien
3. Gesundheitsrelevante Fragestellungen für  
Führungskräfte
4. In Change-Projekte zur Optimierung der indirekten  
Steuerung integrieren (mit Multiplikatorenschulung)
5. in Gefährdungsbeurteilungen integrieren:  
Steuerung und Selbstgefährdung platzieren

# 1. Kurzindex Selbstgefährdung

*Wie häufig ist es in den vergangenen 3 Monaten vorgekommen, dass Sie ...*

	sehr selten / nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
1. zusätzlich in Ihrer Freizeit (Feierabend, Urlaub, Wochenende, Feiertage) gearbeitet haben?	①	②	③	④	⑤
2. in einem Arbeitstempo gearbeitet haben, das Sie langfristig nicht durchhalten können?	①	②	③	④	⑤
3. gegenüber Vorgesetzten, Arbeitskollegen und/oder Kunden vorgegeben haben, die Arbeit zu schaffen, auch wenn Fristen nicht eingehalten werden konnten?	①	②	③	④	⑤
4. trotz Krankheit am Arbeitsplatz erschienen sind?	①	②	③	④	⑤
5. Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Koffein, Nikotin oder Medikamente) konsumiert haben, um bei der Arbeit leistungsfähiger zu sein?	①	②	③	④	⑤
6. Genussmittel/Substanzen (z.B. Alkohol, Nikotin oder Medikamente) konsumiert haben, um nach der Arbeit besser abschalten zu können?	①	②	③	④	⑤
7. sich mit einem weniger guten Ergebnis zufrieden geben mussten als Sie es normalerweise tun?	①	②	③	④	⑤



## 2. Verzahren mit Stress-/ Ressourcenmanagement

### 1. Blick auf eigene Bewältigungsstrategien: Wie verhalten Sie sich in besonders anspruchsvollen Arbeitsphasen? Tritt auch Selbstgefährdung auf?

Auf jede Situation, die uns an unsere Leistungsgrenzen führt oder die wir als stark beanspruchend erleben, reagieren wir aktiv: wir versuchen mit der Situation umzugehen. Solche Bewältigungsstrategien können wir bewusst einsetzen; viele Reaktions- und Verhaltensweisen werden aber zunächst auch unwillkürlich hervorgerufen. Dazu kann auch Selbstgefährdung gehören. Kennen Sie eine oder mehrere der unten aufgeführten Verhaltensweisen von sich?

Mögliche Anzeichen für Selbstgefährdung	oft	ab und zu	selten / nie
Trotz Krankheit arbeiten, krank zur Arbeit kommen (Präsentismus)			
Auf sinnvolle Regeneration nach einer Erkrankung verzichten			
Sehr lange Arbeitszeiten (länger als 11 oder 12 Stunden pro Tag arbeiten) – ohne dass diese angeordnet worden wären			
Zugunsten der Arbeit auf Kurzpausen im Laufe des Tages verzichten			

# 3. Gesundheitsrelevante Fragestellungen für Führungskräfte

## Kriterien wie «Erfolgsorientierung und hohe Bedeutung ökonomischer Kennzahlen»

### Mögliche Konsequenzen für Mitarbeiter

Wertschätzung wird verstärkt an Erfolge (Kennzahlen stimmen) und nicht an Leistung (z.B. fachlich gute Arbeit, investierte Arbeitszeit) gekoppelt

→ Mitarbeitende erleben einen Mangel an persönlicher Wertschätzung

### Beispiele für gesundheitsrelevante Führungsfragen

- a. Wie vermittele ich mein persönliches Interesse am Mitarbeiter?
- b. Inwieweit bin ich tatsächlich an *allen* Mitarbeitenden persönlich interessiert?
- c. Wie ist meine innere Haltung zu Mitarbeitern, die nicht zu den "High Performern" gehören?
- d. Wie kann ich Mitarbeiter entlasten, die phasenweise nicht voll einsatzfähig sind?
- e. Stehe ich stärker unter Druck als meine Mitarbeiter? Oder weniger?

## 4. In Change-Projekte zur Optimierung der indirekten Steuerung integrieren

### Baustein

### Ziele

#### Vortrag

«Indirekte Steuerung selber begreifen»

- Denkanstoß: Moderne Steuerungsformen im Unternehmen und neue Erfahrungen bei der Arbeit. Was ändert sich psychologisch und im sozialen Miteinander?

#### Workshop 1

Gemeinsam denken:  
Der «Krokodil-Check»

- Vor der Einführung von XX: Hatte der Vortrag etwas mit Ihrem Arbeitsalltag zu tun? Wenn ja, was? Wie erleben Sie Pistolen und Krokodile?

#### Krokodil-Tagebuch

- Beobachten und nachdenken zwischen den Workshops: Wo könnte man XX nutzen, um mit indirekter Steuerung besser umzugehen? Wo könnten durch XX Risiken weiter zunehmen?

#### Workshop 2

«Gemeinsam mit  
indirekter Steuerung  
umgehen»

- Was haben Sie beobachtet? Was ist Ihnen eingefallen? Was müsste man tun, damit die Arbeit die eigene Seele nicht krank macht? Was hindert uns daran? Wie könnte man das anstellen?

#### Ausprobieren: im Alltag

- Ausprobieren, ob die angedachten gemeinsamen Strategien weiterhelfen. Benötigen Sie Unterstützung dabei? Wie könnte die aussehen?

FK und MA  
getrennt

FK und MA  
gemeinsam

# Das alte und das neue Spiel: Kriterien, um Pistole und Krokodil zu unterscheiden

1. **Richtet sich die Bewertung meiner Arbeit nach meiner Leistung?**  
danach, wie sehr ich mich angestrengt und mir Mühe gegeben habe?

**Altes Spiel: „Pistole“**

**Oder zählt letztlich nur der Erfolg** bei der Zielerreichung oder im Wettbewerb mit anderen?

**Neues Spiel: „Krokodil“**

2. **Habe ich einen „doppelten Blick“ auf meine eigene Arbeit?**  
Muss ich neben der fachlichen Seite auch mitrechnen und auf den Ertrag oder auf Kosten achten?

**Neues Spiel: „Krokodil“**