

Logout | Antworten | Quicksteps | Verschieben | Kategorien | Bearbeiten | Zoom


Fr 01.07.2016 00:45  
newsletter@managerseminare.de  
Die neue Ausgabe von managerSeminare ist da

An martin.resch@t-online.de  
Wenn Probleme mit der Darstellungsweise dieser Nachricht bestehen, klicken Sie hier, um sie im Webbrowser anzuzeigen.

## Newsletter - managerSeminare


Ausgabe Nr. 6 / Donnerstag 30. Juni 2016

### Sehr geehrter Herr Dr. Resch,



es braucht mehr als kognitive Intelligenz, um im Arbeitsleben erfolgreich zu sein. Bereits in den 90er Jahren propagierte Daniel Goleman diese Idee – die Idee von der emotionalen Intelligenz, verstanden als die Fähigkeit, eigene und fremde Gefühle zu erkennen, zu verstehen und sie positiv zu beeinflussen. Heute ist EQ – so lautet in Anlehnung an den IQ die Abkürzung für emotionale Intelligenz – mehr denn je gefragt. Im Kontext moderner Teamarbeit könnte man sogar von emotionaler Kompetenz 4.0 sprechen: Denn wenn Teams partizipativ zusammenarbeiten, die Hierarchien flach sind und das

newsletter@managerseminare.de Gute Chancen für interkulturelle Trainer



# Gefährdungsbeurteilung Psyche 4.0

# Was bringt die Gefährdungsbeurteilung Psyche wirklich?

Nur, weil alle das jetzt tun, wird es nicht unbedingt besser.

[www.dr-martin-resch.de](http://www.dr-martin-resch.de)

3

## These 1

- ▶ Die Diskussion um die richtige Methode ist möglich, aber sinnlos!
- ▶ Es gibt „nichts Gutes, außer man tut es.“ In diesem Sinne gibt es keine wirklich schlechten oder falschen Methoden.
- ▶ Nicht die Methode, sondern die betriebliche Kultur entscheidet über den weiteren Fortgang der GBU Psyche.
- ▶ Umgekehrt: Wo die GBU Psyche am dringlichsten ist, wird sie am ehesten scheitern.

[www.dr-martin-resch.de](http://www.dr-martin-resch.de)

4

## These 1

### ► DISKUSSIONSFRAGEN:

- Wird die Methodenfrage nicht vollkommen überschätzt, weil wir andere Fragen nicht klären können?
- Warum können oder wollen auch die Arbeitspsychologen/-innen diese Frage nicht endlich abschließend klären?
- Ist das „Setting“ (Organisationsklima / Erfahrungen mit Konfliktlösung der Betriebsparteien usw.) nicht viel wichtiger?

## These 2

- Eine von allen Betriebsparteien akzeptierte Ableitung von Maßnahmen ist (bislang?) nicht möglich. Viele GBU Psyche-Vorhaben bleiben in dieser Phase stecken.
- Die meisten GBU Psyche-Vorhaben kommen ins Stocken bei den kritischen Themen:
  - Zeitdruck, zu hohe Arbeitsmenge
  - Unzureichende Führung



## These 2

- ▶ DISKUSSIONSFRAGE:
- ▶ Wie kommen wir aus der Analyse zum Handeln?
- ▶ Wie können wir „rechtsicher“ zur Ableitung von Maßnahmen aus der GBU Psyche gelangen?

## These 3

- ▶ Die Diskussion um die GBU Psyche ist blind gegenüber den tatsächlichen Machtverhältnissen und Interessengegensätzen im Betrieb.
- ▶ Wir tun oft so, als wüssten die Betriebe nicht, was sie da tun.
- ▶ Die meisten GBU Psyche-Vorhaben scheitern an den betrieblichen Machtverhältnissen.
- ▶ Oft ist die Situation für die Betroffenen dann noch schlechter als vorher („Es bringt ja eh alles nichts“).

## These 3

- ▶ INTERESSEGENGEGENSÄTZE
- ▶ Weniger Zeitdruck bedeutet -> mehr Personal  
-> höhere Kosten
- ▶ Höhere Rendite bedeutet -> Reduzierung der Kosten  
-> weniger Personal -> mehr Zeitdruck
- ▶ Renditeerwartung HELIOS-Kliniken 15%
- ▶ MACHTVERHÄLTNISSE
- ▶ Wenn der Chef das Problem ist, wie kann ich daran etwas ändern?
- ▶ Wenn die GBU Psyche an heikle Themen rührt, wird sie meist einfach abgebrochen.

## These 3

- ▶ DISKUSSIONSFRAGE:
- ▶ Wie gehen wir in der GBU Psyche mit Machtverhältnissen und Interessengegensätzen um?
- ▶ Wie weit sind wir „Wissenschaftler/-innen“ und wie weit sind wir parteilich?

- ▶ Doch von 2015 an weht ein neuer Wind in den Häusern des größten deutschen Klinikbetreibers. Wie stark dieser blasen wird, hat Ulf Schneider Mitte Juli vorgegeben. Er ist Chef des börsennotierten Gesundheitskonzerns Fresenius, zu dem die Helios-Kliniken gehören. Schneider forderte von seinen Krankenhäusern 15 Prozent Gewinn. "Wir haben dutzendfach gezeigt, dass man ein Krankenhaus in diese Gewinnregion bringen kann", erklärte Schneider dem "Spiegel".

## Mein Anliegen

- ▶ Welche erfolgreiche Strategie gibt es, um von der GBU Psyche zu einer erfolgreichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu gelangen?
- ▶ Ist die GBU Psyche der richtige Weg für ein berechtigtes Anliegen?



## Vorschlag für eine Fragestellung an die präsentierten Projekte:

- ▶ Welchen Anteil hat die Wahl der richtigen Methode am Gelingen der GBU Psyche?
- ▶ Wie gelingt es, Maßnahmen zu benennen, die die Zustimmung aller Betriebsparteien finden?
- ▶ Wie können Maßnahmen trotz Interessengegensätzen und betrieblichen Machtverhältnissen umgesetzt werden?