



Wege zum gesunden Unternehmen – 31.01.2018, vbw München



**„Wege zum gesunden Unternehmen“
31.01.2018 – vbw München**

„Wie Emotionen die Arbeit beeinflussen“

Prof. Dr. Stephan Gronwald

*Prodekan der Fakultät Angewandte Gesundheitswissenschaften
Technische Hochschule Deggendorf*





TU München
 Medizinische Fakultät -
 Kompetenzzentrum für
 Komplementärmedizin und
 Naturheilkunde



Prof. Dr. med. Dieter Melchart



TH Deggendorf
 Fakultät
 Angewandte
 Gesundheitswissenschaften



Prof. Dr. phil. Stephan Gronwald

**Institut und Forschungsgruppe
 Betriebliches Gesundheitsmanagement
 und Arbeitssicherheit**

Forschungs- und Projektschwerpunkt:
 KMU, Handwerk, Kommunen, Behörden und
 Einrichtungen im Gesundheitswesen

Risk- und Compliance
 Management

Wirtschaftsingenieurwesen
 Datenschutz

Physiotherapie
 Bewegungswissenschaften

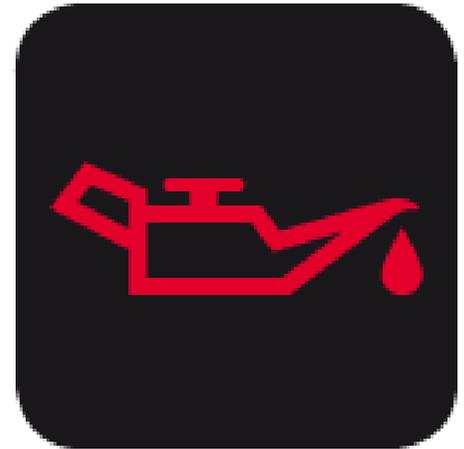
Pflegewissenschaften

Arbeitsschutz

Wir nutzen täglich
viele Frühwarnsysteme




KATWARN
DAS WARNSYSTEM



Unser eigenes Warnsystem
haben wir ausgeschaltet

Wie kommt es zu Stress und Belastung

Meine Ziele
mein Leben
meine Bedürfnisse
sind in Gefahr!



Grundbedürfnisse

(Physiologische Bedürfnisse)
Nahrung, Atmung, Sexualität, Schlaf,
Bewegung

Das Bedürfnis nach Neuem

(Explorationsbedürfnis)
Neugier, Suche nach Abwechslung

Das Bedürfnis sich weiter zu entwickeln

(Bedürfnis nach Selbstaktualisierung)
Fähigkeiten entfalten, gemäß
Temperamentsanlagen und Interessen leben,
Wachsen, Veränderung

Bedürfnis nach Stabilität, Ordnung und Sicherheit

Verstehen, Vorhersehen, Ordnung, Stabilität,
Sicherheit, Kontrolle haben

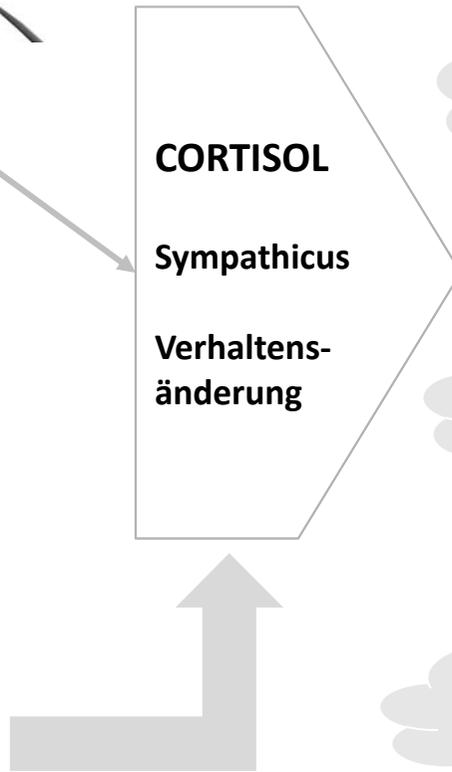
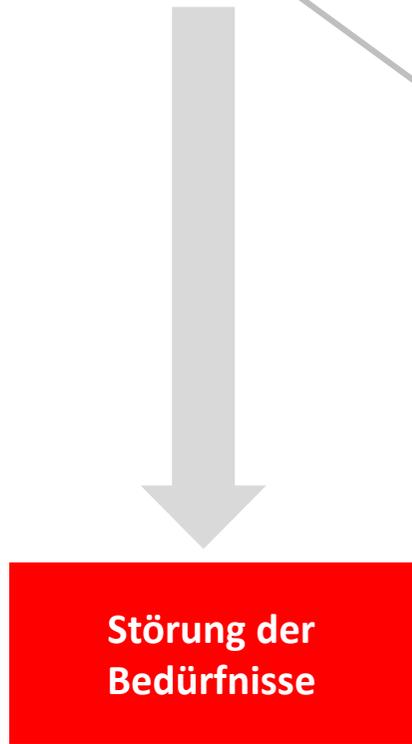
Bedürfnis nach sozialer Verbindung und Integration

(Bedürfnis nach Bindung und Liebe)
Nähe suchen, Kontakte pflegen, Freundschaft

Bedürfnis nach Achtung und Wertschätzung

Beachtung, Ansehen, Anerkennung, Einfluss,
Macht, Selbstdurchsetzung, Selbstachtung

Und welche Folgen hat das
für uns und unsere Arbeit



Eigene Darstellung nach Rozanski et al., Psychosocial Factors and CAD, Journal of the American College of Cardiology 45, 2005, 637-651

Bildquelle: <http://www.allouteffort.com/2013/09/the-upside-to-stress.html>

Und was hat das
mit **Emotionen** zu tun

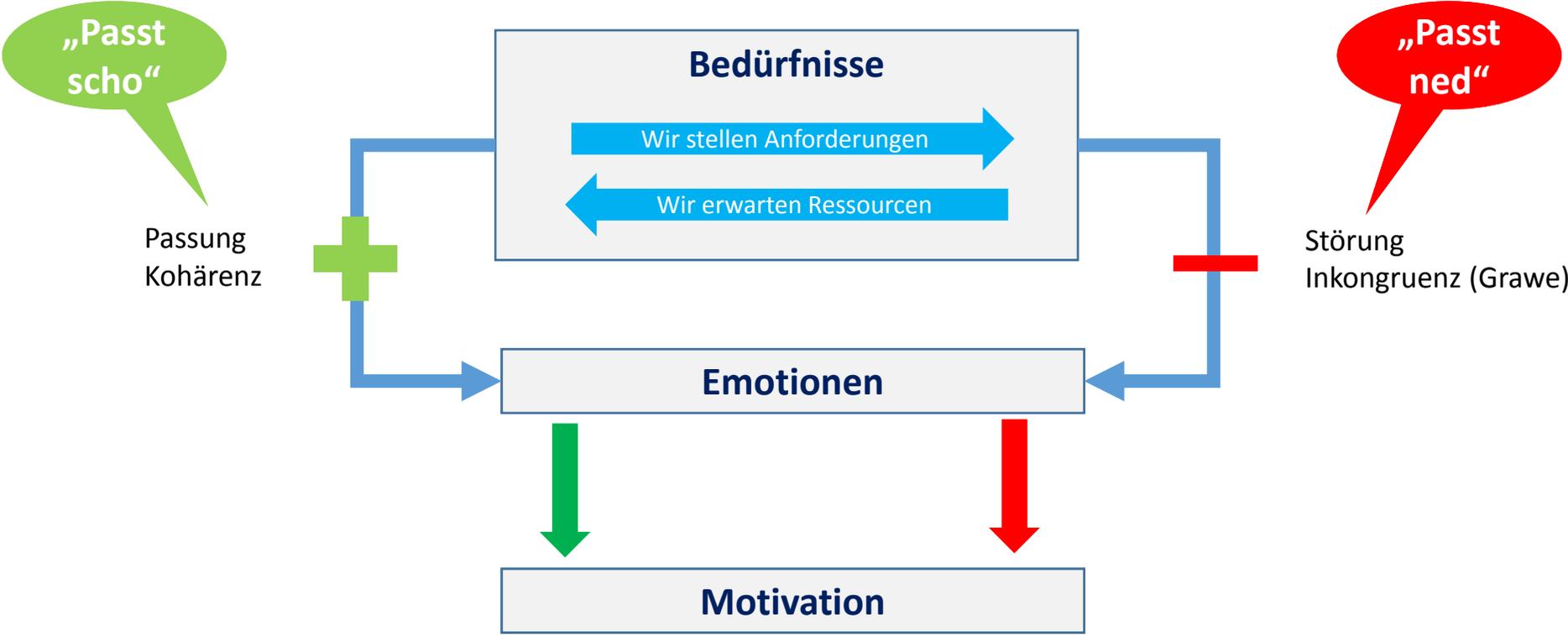
Emotionen können uns.....

1. wichtige **Informationen** liefern, ob und welche Ziele und Bedürfnisse gerade bedroht sind
2. beim **Durchführen von Handlungen** helfen, mit denen wir unsere Bedürfnisse schützen und unsere Ziele erreichen

Gefühle – Bewertungen und Funktionen



Eine zentrale Beziehung unseres Lebens



Flow
 Selbstwirksamkeit
 Kreativität
 Verbundenheit
 Einfallsreichtum
Sicherheit

Demotivation
 Unzufriedenheit
 Fehler
 Fluktuation
 Frustration
Krankheit

Gronwald S. (2017): Governance, Risk, Compliance und moderner Arbeits- und Gesundheitsschutz. In: Integriertes Personalmanagementsystem mit Governance, Risk und Compliance S. 469–477.

Gronwald, S. (2016): Über die Bedürfnisse zu Arbeitsschutz und Unternehmenskultur. Perspektiven 1-2/2016. S. 8-9. In: Verband Die Führungskräfte (Hg.): Perspektiven - Verbandszeitschrift Die Führungskräfte 1-2/2016, S. 8–9.

„Legales Doping“

Dies ist verbunden mit positiven/ förderlichen Stoffwechsellagen:

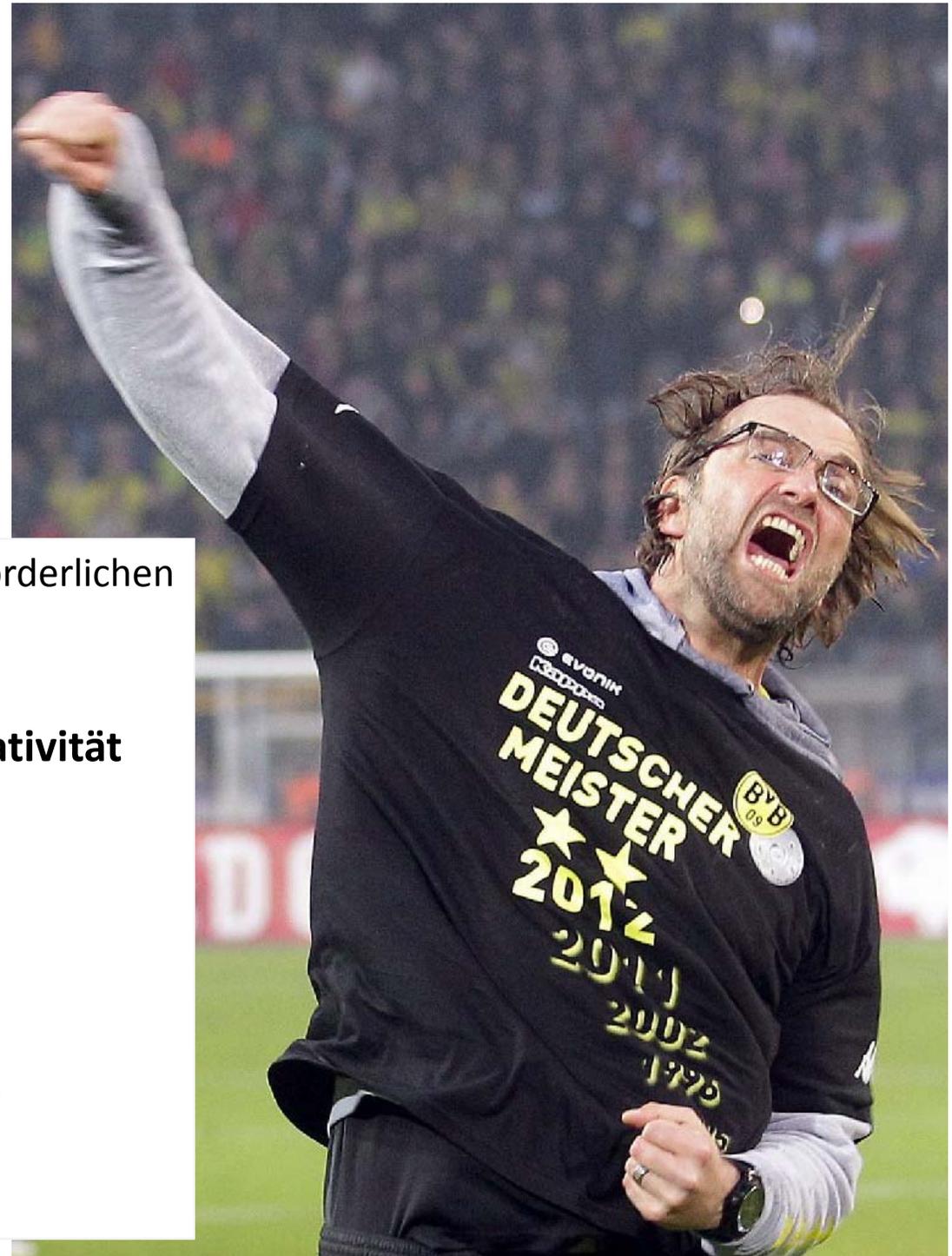
Dopamin – **Motivation und Kreativität**

Oxytocin – **Soziale Beziehungen**

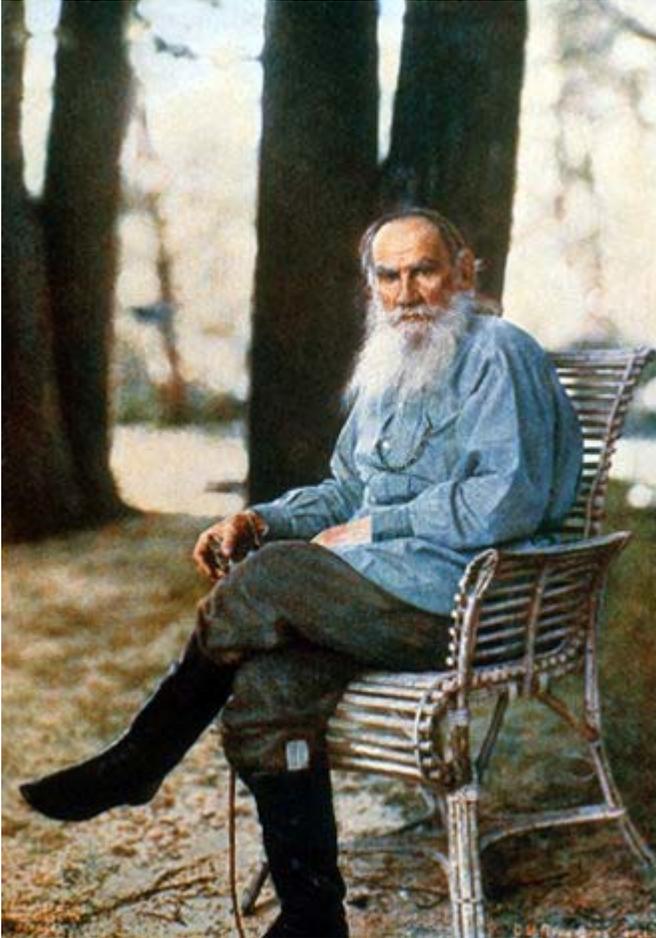
BDNF – **Wachstum (Nerven)**

VEGF – **Wachstum (Gefäße)**

Testosteron - **Selbstwirksamkeit**



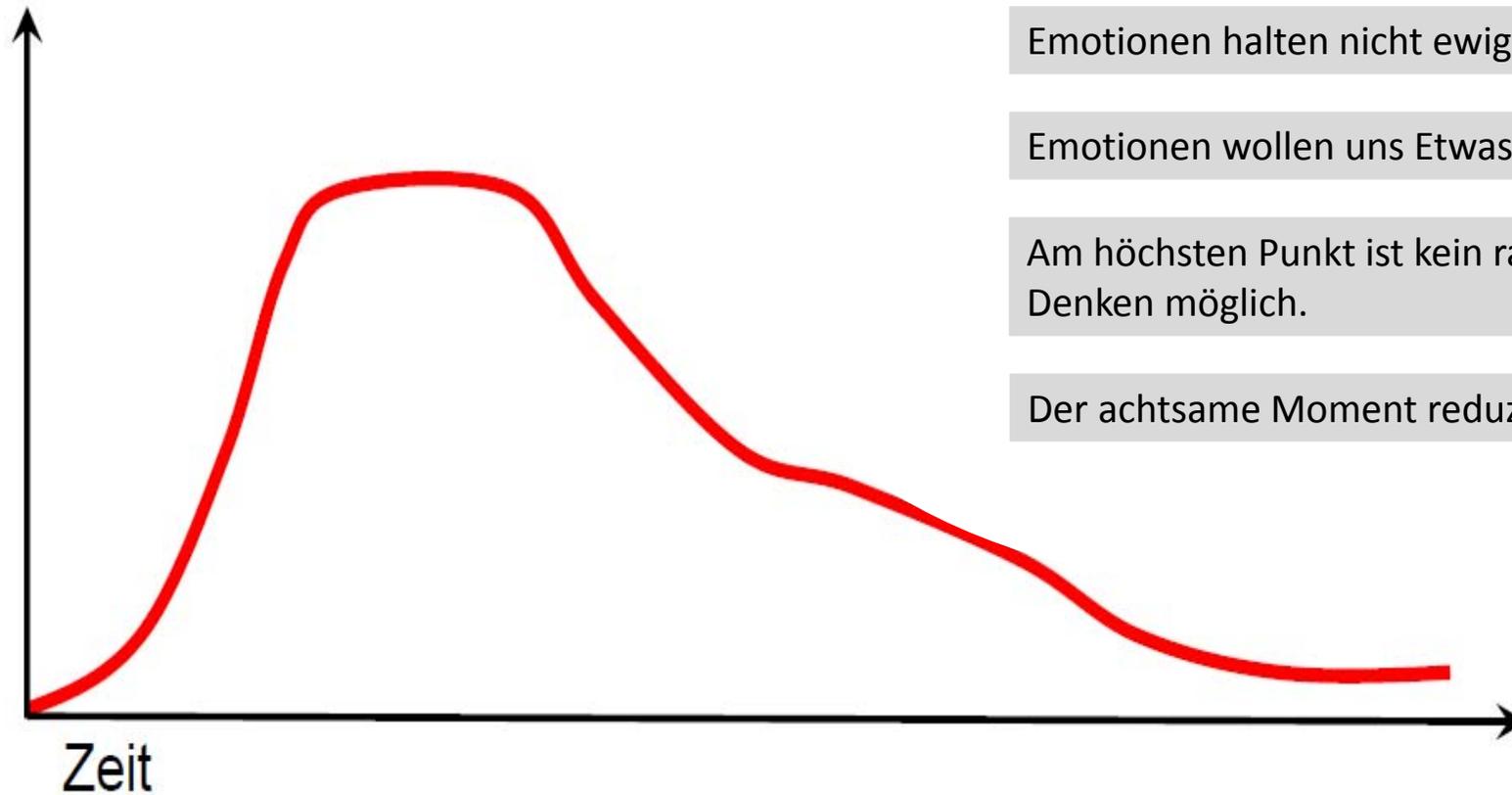
Was bedeutet das
für mich persönlich
und für unsere Arbeit



Leo Tolstoy 1828-1910

Ehe man vom
**Glück der befriedigten
Bedürfnisse** redet,
sollte man entscheiden,
welche Bedürfnisse
das Glück ausmachen

Lernen Sie auf Ihre Emotionen zu hören



Emotionen halten nicht ewig an

Emotionen wollen uns Etwas sagen

Am höchsten Punkt ist kein rationales Denken möglich.

Der achtsame Moment reduziert Stress

Schaffen Sie (sich) ein „sicheres“ Umfeld



Nur einen Bereich zu betrachten – bringt Nichts



Ach, und
übrigens.....

Genau das müssen Sie in einer Gefährdungsbeurteilung abfragen

Merkmalsbereich: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	Mögliche kritische Ausprägung	Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation	Mögliche kritische Ausprägung	Merkmalsbereich: Arbeitsumgebung	Mögliche kritische Ausprägung
Vollständigkeit der Aufgabe	Tätigkeit enthält: • nur vorbereitende oder • nur abschließende • nur kurzfristige				
Handlungsspielraum	Der/Die • Arbeit • Arbeit • Arbeit • Reihenfolge	Arbeitszeit	• Wechselnde oder lange Arbeitszeit • Ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit • Umfangreiche Überstunden • Unzureichendes • Arbeit auf Abrufen		
Variabilität	Einseitigkeit • Wenig • Häufige kurze	Arbeitsablauf	• Zeitdruck / hohe • Häufige Störung • Hohe Taktbildung	Physikalische und chemische Faktoren	• Lärm • Beleuchtung • Gefahrstoffe • Hitze / Kälte
Information / Informationsangebot	• zu ungenügend • zu gering • ungenügend • Lücke	Kommunikation /Kooperation	• Isolierter Einzel • Keine oder geringe durch Vorgesetzte • Keine klar definierte	Physische Faktoren	• Ungünstige ergonomische Gestaltung • Schwere körperliche Arbeit
Qualifikation	• Tätigkeitsbereich Beschreibung • Unzureichende	Merkmalsbereich: Soziale Beziehungen	Mögliche kritische	Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung	• Ungünstige Arbeitsräume, räumliche Enge • Unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen
Emotionale Inanspruchnahme	• Durch (z.B. • Durch Menschen • Durch unabhängig • Bedrohung (z.B. Vorgesetzte	Kollegen	• Zu geringe / zu hohe Arbeitsmittel • Häufige Streitigkeiten • Art der Konflikte • Fehlende soziale		• Fehlendes oder ungeeignetes Werkzeug bzw. Arbeitsmittel • Ungünstige Bedienung oder Einrichtung von Maschinen • Unzureichende Softwaregestaltung
			• Keine Qualifizierung • Fehlendes Feedback für erbrachte Leistungen • Fehlende Führungs	Merkmalsbereich: Neue Arbeitsformen	Mögliche kritische Ausprägung
				Die Merkmale sind nicht Gegenstand des Aufsichts- handelns, spielen aber für die Belastungssituation der Beschäftigten eine Rolle.	• Räumliche Mobilität • Atypische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe • Zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben

.... und Sie bekommen Hilfe und Unterstützung



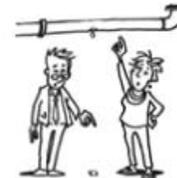
.... und Sie bekommen Hilfe und Unterstützung





Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Proaktiv

Wir suchen aufmerksam
nach Frühwarnsignalen und
Verbesserungsmöglichkeiten

.....
„Die unsichtbare Barriere“ erfordert einen Perspektivwechsel
.....

Regelorientiert

Wir kontrollieren Risiken
mit Regeln



Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



.... und Sie bekommen Hilfe und Unterstützung



OFFENSIVE
MITTELSTAND

GUT FÜR DEUTSCHLAND

Für Ihre Fragen

Prof. Dr. Stephan Gronwald

Fakultät und Institut Angewandte Gesundheitswissenschaften
Forschungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Technischen Hochschule Deggendorf
Gesundheitscampus Bad Kötzing
Dieter-Görlitz-Platz 1, 94469 Deggendorf

Telefon: +49 (991) 3615-190
Fax: +49 (991) 3615-198
Mobil: + 49 (170) 2374 686

E-Mail: stephan.gronwald@th-deg.de
Internet: www.th-deg.de