



Gesunde Organisations- entwicklung

– GB Psych als Chance
BGW - Dr. Ralf Neuner

Praxisbeispiel
Herzogsägmühler
Werkstätten
Magdalena Loritz

24.11.2021

Unsere Aufgaben – ein gesetzlicher Auftrag



- Bei der BGW sind 655.000 nicht-staatliche Einrichtungen mit 8,5 Mio. Beschäftigten versichert.
- **Prävention von Arbeits- und Wegeunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren**
- Rehabilitation nach Arbeitsunfall und Berufskrankheit
- Entschädigung nach Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Unser Beratungsansatz

Schwerpunkt: Arbeits-
/Gesundheitsschutz und
Organisationsentwicklung



- bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilung und Standortbestimmung

- Weiterentwicklung eines Sicherheits- und Gesundheitsmanagements

- Aufbau und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen

Unterstützend

- Psyche
- Gewalt und Aggression

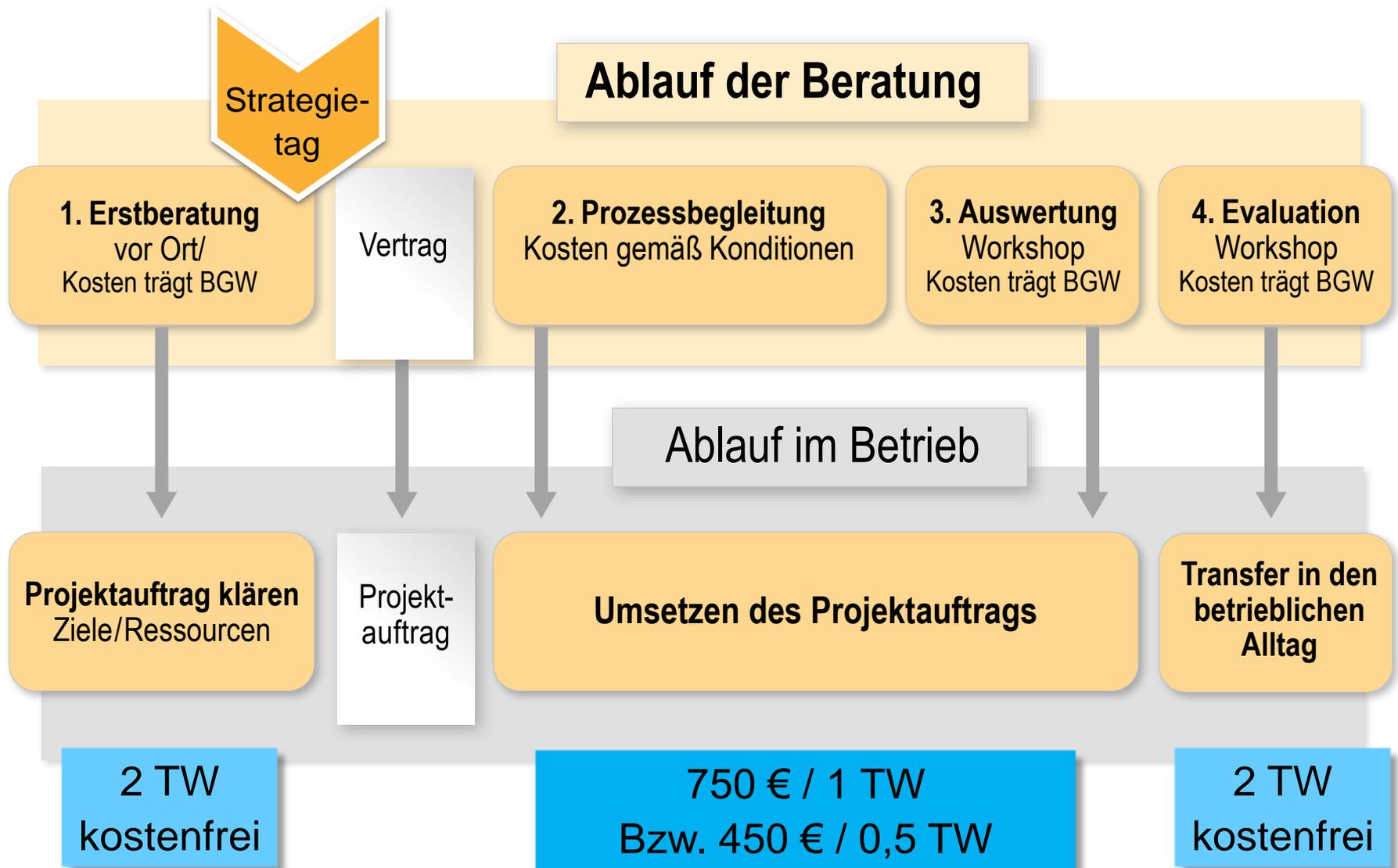
Organisatorisch

- Leitbildentwicklung
- Alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- BGM
- Rücken
- Sichere Mobilität

Systembasiert

- Qualitätsmanagement mit integriertem Arbeitsschutz

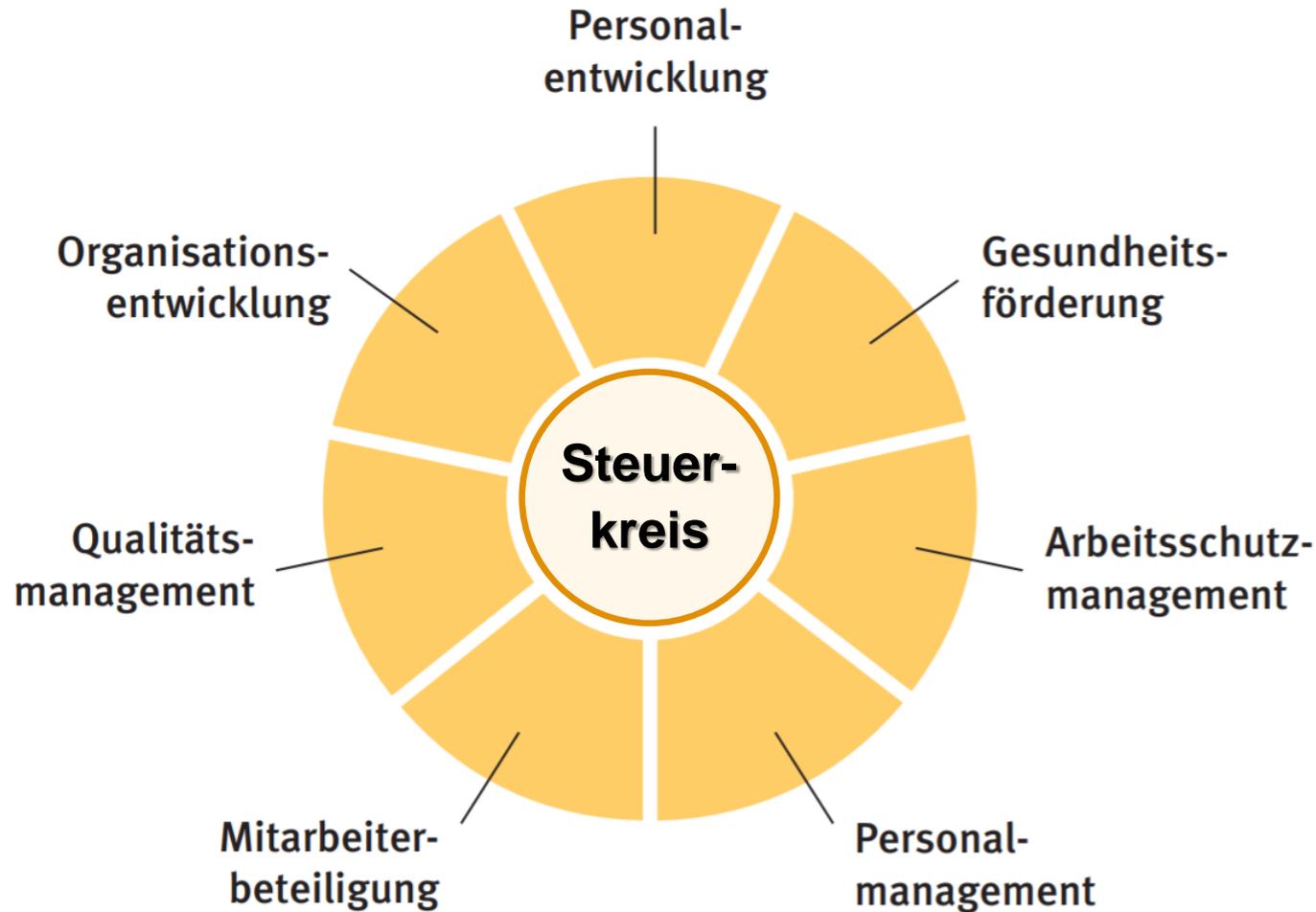
Ablauf der Beratung durch die BGW



Projektstruktur (Beispiel)

Phase	Leistung	Aufwand
Erstberatung	<ul style="list-style-type: none"> • Auftragsklärung, Strategietag 	2 Tage (kostenfrei)
Beratung und Analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Vor- und Nachbereitung einer anonymen Mitarbeiterbefragung 	10 Tage
	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von sechs Arbeitssituationsanalysen 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Moderation Steuerkreissitzung 	
Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Erarbeitung und Umsetzung von Lösungsvorschlägen • Moderation von Besprechungen • Projektcontrolling 	6 Tage
Evaluation und Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertungsworkshop • Überprüfung des Projekterfolges • Nachhaltigkeitsworkshop 6 -12 Monate nach Projektabschluss 	2 Tage (kostenfrei)

BGM Handlungsfelder





... die Herzogsägmühler Werkstätten sind Teil der Diakonie Herzogsägmühle

... haben drei Standorte und drei Verkaufsläden

... haben ca. 537 Werkstattbeschäftigte,

60 Förderstättenbesucher:innen und

31 Altentagesstättenbesucher:innen

... beschäftigen ca. 226 Mitarbeitende

... bieten 22 verschiedene Arbeitsgruppen

... ermöglichen verschiedene Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für
die Werkstattbeschäftigten

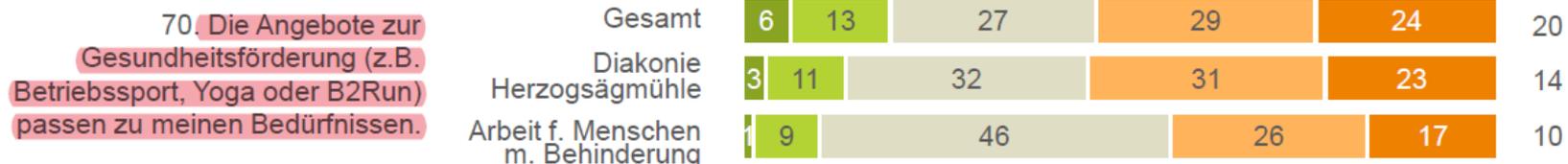
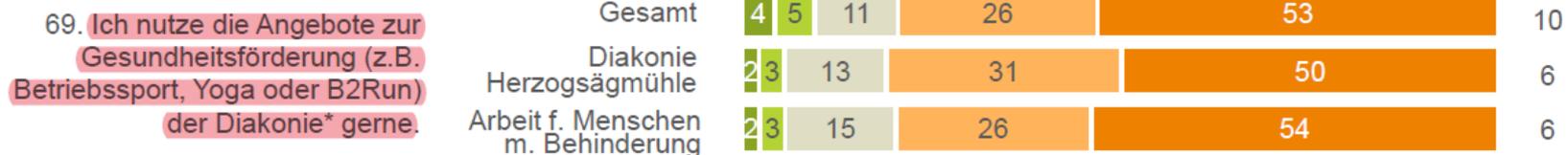
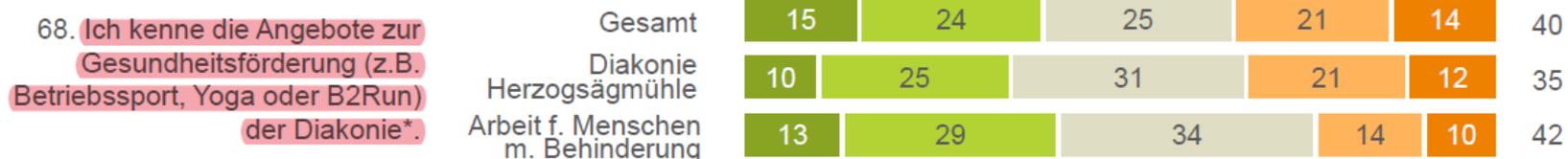
Wie es zu dem Projekt kam

- Online-Mitarbeitendenbefragung Oktober 2021
(77 geschlossene Fragen, eine offene Frage; Skalierung der Fragen von „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“)
- Teilnahmequote bei lediglich 50%
- Eruiierung der Fragen, welche unseren Erwartungen/Standards nicht gerecht werden und Gründung einer Projektgruppe für die Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten und Maßnahmen zur (langfristigen) Reduzierung der psychischen Belastung und Verbesserung der Mitarbeitendenzufriedenheit
- Kontaktaufnahme mit Dr. Neuner der BGW

Wie es zu dem Projekt kam

Gesundheit (I)

■ trifft voll und ganz zu ■ trifft eher zu ■ teils / teils ■ trifft eher nicht zu ■ trifft überhaupt nicht zu Top 2



Analysemöglichkeiten

Psychische Belastungen

①

Mitarbeiter- befragung

- anonym
- für große Gruppen
- schnell, viel Information

②

Begehung / Interview

- objektiv
- tätigkeitsbezogen
- konsensbasiert

③

Analyse- Workshop

- Detailanalyse
- für kleinere Gruppen
- Ideen für Maßnahmen

Bisheriger Verlauf



Informationen aus den Workshops

Mitarbeitende

- **Verwaltungsprozesse/Bürokratie**
 - zunehmender bürokratischer Aufwand
 - doppelte Dokumentationen
- **Führung**
 - Wertschätzung/Anerkennung
 - Nutzung Expertise der GL
 - Führung zu weit weg vom Alltagsgeschehen
- **Überbelastung/Zeitmanagement**
 - Zunahme Arbeitsumfang
 - Zu viel Arbeit/zu wenig Zeit
- **Unklarheiten**
 - keine konkrete Arbeitsplatzbeschreibung
 - unklare Absprachen bei Aufträgen an Klienten/Bestellungen

Leitungsebene

- **Verwaltungsprozesse/Bürokratie**
 - zunehmender bürokratischer Aufwand
 - zu viele verschiedene Login's
 - viele administrative Aufgaben
- **Projektmanagement**
 - Arbeitsstruktur bei Projekten/Ziele unklar
 - langwieriger Prozess bei Umsetzungen
- **Überbelastung/Zeitmanagement**
 - Gefühl, zu wenig Zeit zu haben
 - (zu) große Vielfalt an Aufgaben
- **Unklarheiten**
 - fehlende Aufgabenklarheit/Zuständigkeit
 - fehlende Struktur bei Abläufen
 - Prioritätensetzung

Förderstätte

- **Verwaltungsprozesse/Bürokratie**
 - mehr Struktur/Regeln nötig
 - bessere Planung (Urlaub)
 - wenig Präsenz des Hausmeisters
- **Führung**
 - fehlende Präsenz
 - teil. nicht nachvollziehbare Entscheidungen
 - kein Miteinbezug bei Arbeiten
- **Unklarheiten**
 - kein einheitl. Vorgehen beim Maskentragen
 - Wer wird wann nach Vertretung gefragt?

Maßnahmen

Mitarbeitende

Verwaltungsprozesse/Bürokratie

Tabellarische Darstellung aller Prozesse; Eruierung von Einsparpotential; welche Prozesse müssen unverändert bleiben?

Führung

Thema der nächsten Klausur
(wertschätzender) Umgang,
Umgang mit schwierigen
Personalsituationen

Überbelastung/Zeitmanagement

- Produktionshelfer
- Nicht jeder muss alles können

Unklarheiten

- Gruppenkonferenz regelm. wahrnehmen
- Arbeitsplatzbeschreibung: kann beim Vorgesetzten angefordert werden

Leitungsebene

Verwaltungsprozesse/Bürokratie

Projektmanagement

Hr. referiert bei Klausur
(Juli 2022) über Organisation
von Projekten

Überbelastung/Zeitmanagement

- Fit f. Führung: Stressmanagement
- Schulung „Selbstmanagement“

Unklarheiten

- Möglichkeit in der offenen Runde anzusprechen (E)LT

Förderstätte

Verwaltungsprozesse/Bürokratie

Führung

Thema der nächsten Klausur
(wertschätzender) Umgang,
Umgang mit schwierigen
Personalsituationen

Unklarheiten

- Gruppenkonferenz regelm. wahrnehmen
- Themen werden mit Leitung besprochen und in weiterem Workshop thematisiert

Weiteres Vorgehen Beispiel Förderstätte

- Besprechung der Informationen aus dem Workshop
- Bewertung der genannten Themen mittels Punktevergabe
- Bearbeitung der wichtigsten Themen und der Fragen in Kleingruppen

<p>Verwaltungsprozesse/Bürokratie Mehr Struktur/Regeln nötig</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wo/In welchen Bereichen werden mehr Regeln benötigt? • Wo/In welchem Bereich braucht es mehr Struktur? • Wie sollen die Regeln/soll die Struktur aussehen? • Wie lassen sich die Regeln/Strukturen etablieren? • Wie werden Einhaltung der Regeln überprüft? Wer macht das? • Was können/sollen sowohl die Leitung als auch die Mitarbeitenden zum Erfolg beitragen?
--	---

- Darstellung der Ergebnisse im Plenum sowie Lösungserarbeitung
- Überprüfung des Erfolgs in der nächsten Gruppenkonferenz (nach ca. 6 – 8 Wochen)

Bisheriger Verlauf



Wie geht es weiter?



Regelkreis



Was das Ganze bringt

Erfolgsfaktoren, Stolpersteine
Wobei hat die Beratung konkret unterstützt?
Wie geht es weiter?
Integration in den Alltag / Nachhaltigkeit

Wie setzen sie es um?

Warum bleiben wir dabei?

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Ralf Neuner

Tel.: : +49 (731) 1411 3936

Mail: neuner@gesunde-strukturen.de

oder

Mail an

gesundheitsmanagement@bgw-online.de

Tel.: 040/ 20207- 4862

Fax: 040/ 20207- 4853

