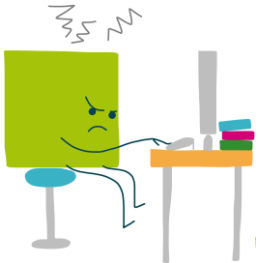
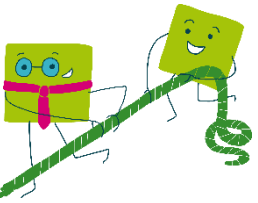


■ Arbeitsgestaltung, Abbau psychischer Belastungen


| | Zielgruppe/ Bedarf | Angebot | Ziel |
|--|--|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> Unternehmen, die für ihre Arbeitsgestaltung, Personalauswahl und Personalentwicklung fundierte Aussagen zu den realen Anforderungen bestimmter Tätigkeiten benötigen | <p>Psychologische Arbeitsanalyse</p> <p>Umfang: abhängig von der Methodik, i.d.R. 10 Tage</p> | <p>Gegenwärtig ändern sich viele Tätigkeiten: Digitalisierung ermöglicht (und erfordert) eine andere Arbeitsweise, Automatisierung nimmt körperliche Arbeit ab, verlangt dafür, in komplexen Zusammenhänge zu handeln, die unsichtbar sind... Gute Gründe, Arbeit bewusst zu gestalten, so dass sie für die Beschäftigten beherrschbar ist.</p> <p>Wir nutzen die Methoden der psychologischen Arbeitsanalyse, um die spezifischen Anforderungen einer Tätigkeit zu erfassen. Das können jetzige oder projektierte sein.</p> <p>Mit Hilfe professioneller Befragungen ist es zudem möglich, auch Auswirkungen wie die Arbeitszufriedenheit oder den Grad der Erschöpfung zu „messen“.</p> <p>Im Ergebnis beantworten wir Ihre konkrete Fragestellung, z.B.: Was ist eine gesunde Arbeitsbelastung – und welche Faktoren überfordern ggf. die menschlichen Leistungsparameter? Welche Kompetenzen erfordert die Tätigkeit genau? Was davon ist erlernbar und was muss ein Beschäftigter an Fähigkeiten mitbringen?</p> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> Unternehmen, die aktuelle oder künftige Arbeitsprozesse leistungs- und gesundheitsförderlich gestalten wollen | <p>Partizipative Arbeitsgestaltung</p> <p>Umfang: 60 Stunden</p> | <p>Um vom Gestaltungsbedarf zu wirksamen Maßnahmen zu kommen, ist nicht nur arbeitspsychologisches Knowhow vonnöten. Es braucht dazu die Detailkenntnis Ihrer Arbeitsprozesse – aus der Blickrichtung der Beschäftigten genauso wie aus der von Fachexperten und verantwortlichen Führungskräften.</p> <p>Wir bringen dieses externe und interne Wissen zusammen. Problemlösetechniken helfen, die jeweiligen Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsgestaltung systematisch auszuloten.</p> <p>Moderation gewährleistet, dass alle Seiten ihre Sicht gleichberechtigt einbringen können und ein offener Austausch trotz Statusunterschieden möglich ist. Auf diese Weise werden die besten Lösungen für die Gestaltung der leistungsbestimmenden Arbeitsfaktoren gefunden.</p> |

| | Zielgruppe / Bedarf | Angebot | Ziel |
|---|--|---|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> Unternehmen, die Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich der psychischen Belastungen von Tätigkeiten durchführen | <p>Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Information + Beratung der Entscheider Umfang: 2 x 2 Stunden Realisierung Umfang: 8 - 320 Stunden je nach Unternehmensgröße | <p>§ 5 des Arbeitsschutzgesetzes fordert auch für psychische Belastungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, Maßnahmen zum Arbeitsschutz abzuleiten, diese umzusetzen und ihre Wirksamkeit zu überprüfen. <p>WIE Sie vorgehen, welche Methoden Sie nutzen, um Gefährdungen zu erkennen, ist Ihnen jedoch vom Gesetzgeber freigestellt. - Wir beraten mit Ihnen gemeinsam, welches Vorgehen in Ihrem Fall effizient ist: Betriebsbegehung mit Interviews am Arbeitsplatz, Workshops oder Mitarbeiterbefragung?</p> <p>Wir unterstützen Sie fachlich in allen Phasen - bis zur Umsetzung geeigneter Arbeitsschutzmaßnahmen.</p> |

■ Strukturen für ein wirksames BGM

| | | | |
|--|---|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> Unternehmen / Organisationen, die ein wirksames Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einrichten wollen | <p>Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wirksam gestalten</p> <ul style="list-style-type: none"> Information + Beratung der Entscheider Umfang: 2 - 8 Stunden Prozessbegleitung nach Bedarf | <p>In den meisten Unternehmen sind Strukturen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung seit langem etabliert. Daher geht es derzeit um die kluge Verbindung dieser Elemente. Wie können sie so zusammenwirken, dass die Gesundheit der Beschäftigten real gefördert wird? Was fehlt eventuell noch für ein funktionierendes BGM?</p> <p>Ziel ist ein gut strukturierter Prozess, der sichert, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> die wesentlichen gesundheitsrelevanten Faktoren einer Organisation erkannt und zielgerichtet für die reale Verbesserung der gesundheitlichen Situation genutzt werden. <p>Weniger ist auch hier mehr: Es kommt auf das gezielte Handeln und eine funktionierende Einbindung in den Arbeitsalltag an. - DAS ist zu managen. Gern bringen wir unsere Erfahrungen ein, um mit Ihnen die für Ihr Unternehmen passenden Zuständigkeiten, Formate und Methoden zu definieren.</p> |
|--|---|--|---|

■ Teambildung, Teamentwicklung

| | Zielgruppe / Bedarf | Angebot | Ziele |
|---|---|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> Arbeits-, Projekt- oder Managementteams, die ihre Zusammenarbeit und ihren Zusammenhalt verbessern wollen | <p>Teamentwicklung – für mehr Zusammenhalt, Motivation und Leistung im Team</p> <p>Umfang: 1-3 Tage</p> | <p>Gegenseitige Unterstützung im Team, Wertschätzung und Vertrauen fördern nicht nur gute Leistungen, sondern sind zugleich starke gesundheitsförderliche Faktoren.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teammitglieder werden sich bewusst, wie die Teamarbeit aktuell läuft. Bislang ungenutzte Möglichkeiten zur ggs. Unterstützung werden deutlich, das Bedürfnis nach mehr Zusammenarbeit im Team wird geweckt. Die verschiedenen Teammitglieder werden sich klarer, was sie brauchen, um im Team „anzukommen“ und gut arbeiten zu können. Hindernisse in der Zusammenarbeit werden gemeinsam erkannt und abgebaut. Arbeitsprozesse und -strukturen können an veränderte Bedingungen angepasst werden. <p>Je nach Bedarf nutzen wir dafür vielfältige Methoden.</p> <ul style="list-style-type: none"> das Team Management System® von Margerison & McCann, die Team Performance nach Drexler/ Sibbet/ Forrester, TeamPuls® und - nicht zuletzt! - thematisch passende erlebnisaktivierende Methoden. |

Angebote der reSOURCE Dresden GmbH

Seit 2003 beschäftigen wir uns als Arbeits- und Kommunikationspsychologen sowie Sozialpädagoginnen und Personalfachleute mit dem Thema „Mensch und Arbeit“. Für sächsische Unternehmen und Verwaltungen, aber auch für Einzelpersonen erbringen wir Dienstleistungen auf folgenden Gebieten:

- Arbeitsgestaltung, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Teambildung, Teamentwicklung
- Trainings, Coachings und Supervision für den gesunden Umgang mit sich und anderen
- Führung: Potenziale erkennen und Kompetenzen entwickeln
- Berufliche Neuorientierung und Rehabilitation nach Unfall oder Krankheit

Eine unserer wichtigsten Fragestellungen ist: **Wie kann Arbeit so gestaltet werden, dass wir Menschen gesund und leistungsfähig bleiben?** Dazu gehören die Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation, Arbeitsmittel und Umgebungsbedingungen genauso wie die Führungsarbeit und die gegenseitige Unterstützung im Team.

Sonderangebote für die Mitgliedsunternehmen des SILICON SAXONY e.V.

- Beratung und Moderation: 100,00 € / Stunde zuzüglich Umsatzsteuer
- Vorbereitung / Dokumentation: 70,00 € / Stunde zuzüglich Umsatzsteuer.

Hinzu kommen:

- bei Bedarf Kosten für spezielle Methoden (Einige Methoden zur Arbeitsanalyse oder das Team Management Profil® sind z.B. kostenpflichtig).
- Fahrtkosten außerhalb Raum Dresden: 0,30 € / km + 30 € pro Fahrtstunde.

Dresden, 13.12.2018



Reva Pasold

Dipl.-Psych., Fachpsychologin für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologin

Geschäftsführerin reSOURCE Dresden GmbH

Bautzner Str. 145, 01099 Dresden

Fon: 0351 – 89 69 04 10

www.resource-dresden.de

