



Module 4.

Unternehmensentwicklung in Bezug auf die Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen

Instrument 4.

Trainingsmodule für Lehrpersonal und andere Experten

www.sec4vet.eu

Project number: 2017-1-DE02-KA202-004136

Allgemeine Ziele

- Allgemeine Ratschläge zu Möglichkeiten der Unternehmensentwicklung geben
- Instrumente für Firmen und Schulen liefern, um ein gesundes und positives Klima zu entwickeln
- Die Wichtigkeit der Entwicklung von sozialen und emotionalen Kompetenzen bei Individuen und Gruppen und in den Organisationen hervorheben
- Die sozialen und emotionalen Kompetenzen der Teilnehmer stärken und weiterentwickeln
- Die soziale Verantwortung von Unternehmen erhöhen und dabei Arbeitnehmer und Arbeitgeber sensibilisieren, d.h. ein Bewusstsein schaffen
- Die Einstellung und soziale Integration von jungen Menschen mit Behinderung fördern

I. Unternehmenskultur als Grundlage von Unternehmensentwicklung

Grundlegende Konzepte:

- Unternehmenskultur
- Unternehmensentwicklung
- Gesunde Unternehmen

Unternehmenskultur *ist ein System* aus

- Normen
 - Annahmen
 - Überzeugungen
 - Werten,
- die von den Mitarbeitern geteilt werden

(Barlai - Csapó, 1997)

TIPP

Video zur Unternehmenskultur :
„4. Lead a balanced life“

<https://biteable.com/blog/company-culture-videos/>

Unternehmensentwicklung

ist eine von der *Geschäftsleitung geführte, systematische Maßnahme*, die Prozesse im Unternehmen hin zu mehr Effizienz zu entwickeln.

(Barlai - Csapó, 1997)

„Organisatorische Gesundheit beginnt bei den Führungskräften und endet mit großartigen Teams und großartigen Ergebnissen“

<https://shineassociates.co.uk/pages/do-you-have-a-healthy-organisation>

„In **gesunden Unternehmen** schaffen die Kultur, das Klima und die Handlungen eine Umgebung, die förderlich für die *Gesundheit* und das *Sicherheitsgefühl* der Mitarbeiter sind und die *organisatorische Effektivität* steigern ”.

AUFGABE Sammeln Sie Erfahrungen aus dem wirklichen Leben, wie die Kultur einer bestimmten Organisation den Betrieb des Unternehmens beeinflusst.

II. Die verschiedenen Aspekte sozialer und emotionaler Kompetenzen (SEC)

- Das Konzept der sozialen und emotionalen Kompetenzen
- Systematisierung sozialer und emotionaler Kompetenzen innerhalb des SEC4VET-Projektes
- Das dritte Werkzeug (IO3) - Entwicklungsaufgaben

Mit Hilfe von sozialen und emotionalen Kompetenzen lässt sich eine breite Palette an *Wissensschätzen*, *Einstellungen* und *Fähigkeiten* aufbauen, die in Bezug zu inneren und zwischenmenschlichen Prozessen stehen, **welche es möglich machen soziale Interaktionen effektiv zu bewältigen.** (*Zsolnai Anikó, 2015; Orpinas, 2010*)

Innerhalb des SEC4VET-Projektes werden die sozialen und emotionalen Kompetenzen in acht Module unterteilt:

1. Wahrnehmung eigener Emotionen
2. Wahrnehmung der Emotionen anderer
3. Eigene Emotionsregulation
4. Emotionsregulation anderer
5. Empathie
6. Empathisch handeln
7. Soziale Normen verstehen
8. Positive Beziehungen

TIPP

Das weit verbreitete
Rahmenwerk von CASEL

<https://casel.org/what-is-sel/>

Aufgabe: Präsentieren Sie bewältigte soziale Interaktionen und sammeln Sie die wichtigsten sozialen und emotionalen Kompetenzen, welche gebraucht wurden um die Situation erfolgreich zu **bewältigen**.

Beispiel:

Um einen Konflikt mit jemandem zu lösen, braucht man...

- Problemlösefähigkeiten,
- den Gebrauch von Strategien
- Emotionskontrolle
- Empathie
- Allgemeine Sprech- und Zuhörkompetenzen

Denken Sie über die Fragen nach und beantworten Sie sie am Ende des Workshops!

- Welche Ihrer Fähigkeiten sollte weiterentwickelt werden, um soziale Interaktionen erfolgreicher zu handhaben?

- Welche sozio-emotionale Kompetenz sollte Ihrer Meinung nach weiterentwickelt werden?
 - in Sonderschulen
 - in Unternehmensentwicklungsprozessen

Wie organisiert man gesunde Unternehmen?

Mögliche Bereiche und Wege der Unternehmensentwicklung

- Das aktuelle Betriebsklima analysieren/ erkennen
- Weiterentwicklung einzelner fördern
- Menschen mit geistiger Behinderung oder Lernschwierigkeiten einstellen
- Umgang mit Konflikten
- Fördern Sie einen positiven Geist an Ihrem Arbeitsplatz, indem Sie sich freundlich verhalten und eine positive Sprache verwenden
- Motivation und Weiterentwicklung von Angestellten und Chefs durch Feedback schaffen
- Auftrag und Vision teilen
- Schaffen Sie angemessene Arbeitsumgebungen, indem Sie den Rahmen der Arbeit verändern

Bereiche, die eine bedeutende Rolle bei der Verbesserung der Unternehmensentwicklung spielen

- Fördern Sie Partnerschaften mit anderen Unternehmen
- Entwicklung einer Unternehmensstruktur
- Schaffen Sie einen lebhaften, resonanten Arbeitsort mit einer positiven Kultur
- Entwickeln Sie Führungspersönlichkeiten
- Assistieren Sie bei der Fortentwicklung von Teamwork und Beziehungen zwischen einzelnen und Gruppen
- Helfen Sie Individuen sich weiterzuentwickeln

(Barlai - Csapó, 1997; Fabio, 2017; L. Graham, 2012)

1. Das aktuelle Betriebsklima analysieren/ erkennen

a.) Mitarbeiterbefragung

Aufgabe: Führen Sie in Ihrem Unternehmen eine Mitarbeiterbefragung durch! Verwenden Sie Aussagen, die die Faktoren messen, welche das Unternehmensklima verbessern.

Wie zum Beispiel:

- *Die Ziele der Führung sind herausfordernd und realistisch. JA NEIN*
- *Vorgehen und Maßnahmen sind sinnvoll und notwendig. JA NEIN*
- *Die Angestellten erhalten positives Feedback und Lob für Ihr erfolgreiches Handeln. JA NEIN*

(Indeed, 2019)

Wie kann man die Qualität des aktuellen Betriebsklimas messen?

1. Das aktuelle Betriebsklima analysieren/ erkennen

b.) Feedback einholen

Aufgabe: Bereiten Sie sich auf eine Feedbackrunde mit Ihren Angestellten vor.

Sammeln sie Fragen, wie z.B.:

„Wie fühlen Sie sich in Ihrer Rolle, innerhalb des Unternehmens?“

(Indeed, 2019)

Wie kann man das
aktuelle Betriebsklima
analysieren?

2. Weiterentwicklung einzelner fördern

Hohes Maß an sozio-emotionalen Kompetenzen

- >gesündere, produktivere Interaktionen
 - >höhere Motivation
 - >**bessere Arbeit**

Niedriges Maß an sozio-emotionalen Kompetenzen

- >Burnout
 - >kriminelle Verwicklungen
 - >Arbeitslosigkeit

Wie beeinflussen sozio-emotionale Kompetenzen die Leistung von Angestellten?

2. Weiterentwicklung einzelner fördern

*„Es gibt verschiedene Führungsstile, die darauf abzielen, die **Ressourcen, Talente und Potenziale der Mitarbeiter zu fördern**. Hiermit befähigt man sie sich selbst zu verwirklichen und Wohlbefinden als Teil einer gesunden Organisation zu erreichen. Es ist der Schlüssel dazu, Energien freizusetzen, mit Herausforderungen umzugehen und nachhaltige Entwicklungen zu fördern.“*

(A. Di Fabio, 2017)

Wie beeinflussen sozio-emotionale Kompetenzen die Leistung von Angestellten?

2. Weiterentwicklung einzelner fördern

Das Burnout Syndrom verursacht *emotionale* und *körperliche* Erschöpfung

- Die Betroffenen fühlen sich nicht mehr in der Lage zu arbeiten
- Sie müssen umgeschult werden oder ersetzt
- Sie brauchen längere Pausen und gehen früher in Rente
- Sie brauchen mehr medizinische Versorgung
- Es geschehen mehr Arbeitsunfälle
- Es entstehen höhere Kosten

(L. V. Heinemann – T. Heinemann, 2017)

Wie beeinflussen
sozio-emotionale
Kompetenzen die
Leistung von
Angestellten?

2. Developement of individuals

Methoden

- **Mentoring / Patenschaften**

- **Coaching in den Bereichen:**
 - Verbesserung spezifischer Fähigkeiten
 - Weiterentwicklung (Vorbereitung auf eine neue Position)
 - Führungskräfteprogramm

- **Training in den Bereichen:**
 - Konflikte
 - Stress
 - Zeit-Management
 - Selbst-Einschätzung
 - Kommunikation
 - Führung, etc.

(D. L. Anderson, 2017)

Wie können sozio-
emotionale
Kompetenzen
verbessert werden?

2. Weiterentwicklung einzelner fördern

Aufgaben:

- a.) Übungen mit deren Hilfe man die Eigenwahrnehmung und das Selbstbewusstsein schulen kann:
- „I like myself“
 - „Confidence game“
- b.) Übungen mit deren Hilfe man lernen kann, den eigenen Körper zu entspannen und zufriedener mit den eigenen Emotionen zu sein:
- „The balloon“
 - „A clear sky“
 - „Visualizing emotions“

(SEC4VET, Instrument 3.)

Wie können sozio-emotionale Kompetenzen verbessert werden?

3. Menschen mit geistiger Behinderung oder Lernschwierigkeiten einstellen

Behinderte Schüler können oft nicht:

- Ihre Emotionen zum Ausdruck bringen
- Den emotionalen Zustand anderer erkennen oder akzeptieren

Gründe dafür:

- Ihre Verfassung
- Verstärkt durch ihren sozio-kulturellen Hintergrund

Was sind die Vorteile der Beschäftigung behinderter Menschen und welche Veränderungen müssen vorgenommen werden?

3. Menschen mit geistiger Behinderung oder Lernschwierigkeiten einstellen

Vorteile:

- es ist leicht Azubis mit regelmäßigem Lob zu motivieren und man erkennt bereits kleine Erfolge
- Azubis haben einen ausgeprägten Wunsch Bestätigung zu erfahren und entwickeln so Willensstärke
- sie geben ihr Bestes und übertreffen sich häufig
- sie entwickeln eine gute Ausdauer auch bei monotonen Tätigkeiten

Es könnte länger dauern bis Auszubildende:

- sich in Gruppen integrieren
- Regeln verstehen und sich an sie gewöhnen

Was sind die Vor- und Nachteile der Beschäftigung behinderter Menschen?

3. Menschen mit geistiger Behinderung oder Lernschwierigkeiten einstellen

Ansatz:

Mindestens zweiwöchige Arbeitsmöglichkeiten an echten Arbeitsorten für Auszubildende zur Verfügung stellen

(ÉLETbelépő, 2015).

Azubis arbeiten oft als **Hilfsarbeiter**. Teilnehmer mit guter Geschicklichkeit können **Teilaufgaben** erledigen und in **Zweierteams** arbeiten.

Welche Veränderungen muss man am Arbeitsort vornehmen, um behinderte Menschen beschäftigen zu können?

3. Menschen mit geistiger Behinderung oder Lernschwierigkeiten einstellen

Aufgabe:

- a) Führen Sie Gruppeninterviews mit Ihren Angestellten durch!
- b) Jede Gruppe wählt einen Arbeitsbereich für Menschen mit Behinderung im eigenen Unternehmen aus und passt diesen entsprechend an.

Beispiele für die Modifizierung:

- Mehrere kürzere Arbeitsabläufe
- Besondere Ausstattung
- Separater, privater Arbeitsplatz
- Erreichbarkeit/ Barrierefreiheit

Welche Veränderungen muss man am Arbeitsort vornehmen, um behinderte Menschen beschäftigen zu können?

4. Umgang mit Konflikten

Notwendige Fähigkeiten des Einzelnen:

- Meinungsäußerung ohne Beschuldigung oder Angriff anderer
- Soziale Interaktionen aus der Perspektive anderer verstehen
- Eigene Gefühle und Handlungen regulieren
- Die abschließenden Entschlüsse des Teams akzeptieren

(D. L. Anderson, 2017)

Wie beeinflusst die Qualität sozialer Interaktionen die Leistungen eines Teams?

4. Umgang mit Konflikten

In einem gut funktionierenden Team:

- **Respektieren und vertrauen sich die Mitglieder**
- Ist die Kommunikation klar und effektiv
- Werden andere Ansichten und Ideen toleriert
- Teilen Mitglieder regelmäßig Erfahrungen aus

(A. Di Fabio, 2017; L. Graham, 2012)

Wie beeinflusst die
Qualität sozialer
Interaktionen die
Leistungen eines Teams?

4. Umgang mit Konflikten

Mögliche Ursachen für Feindseligkeiten:

- große Unterschiede in der Bezahlung
- kulturelle Unterschiede
- eine Gruppe fühlt sich der anderen überlegen
- zurückliegende Ungerechtigkeiten, schlechte Behandlung

Mögliche Lösungen:

- Kontakte ausbauen
- ein übergeordnetes Ziel festlegen
- Diskussion über mögliche gegenseitige Hilfen
- Teammitglieder austauschen

(D. L. Anderson, 2017)

Wie beeinflusst die Qualität sozialer Interaktionen die Leistungen eines Teams?

4. Umgang mit Konflikten

Ansätze:

- regelmäßige Fallgespräche (Bálint Methode)
- Feedbackgespräche
- Gruppenrat
- Teamsitzungen
- Teambildende Maßnahmen

Wie beeinflusst die Qualität sozialer Interaktionen die Leistungen eines Teams?

4. Umgang mit Konflikten

Aufgabe:

- a) Fallgespräche über echte Vorkommnisse (Suche nach unterschiedlichen Lösungsmöglichkeiten, von den Erfahrungen anderer lernen)
- b) Verbesserung der Emotionsregulation und Kooperation durch:
 - „Emotion thermometer“
 - „What makes me lose my temper“ ,
 - „Musical chair“ ,
 - „Our story in music“ ,
 - „Cooperation“ .

(SEC4VET, Instrument 3.)

Wie beeinflusst die Qualität sozialer Interaktionen die Leistungen eines Teams?

5. Fördern Sie einen positiven Geist an Ihrem Arbeitsplatz, indem Sie sich freundlich verhalten und eine positive Sprache verwenden

Zufriedenheit wird zu 60% durch unsere Gene, unsere Biologie und unsere Lebensumstände bestimmt, aber **für die restlichen 40% sind wir selbst verantwortlich.**

(Antal-Ferencz Ildikó, 2018)

TIPP:

„Sonja Lyubomirsky:
The how of happiness”

(Antal-Ferencz Ildikó, 2018)

Der beste Weg, die Einstellung eines Menschen zu verbessern, ist es sein Verhalten umzuformen.

(Good.co, 2015)

5. Fördern Sie einen positiven Geist an Ihrem Arbeitsplatz, indem Sie sich freundlich verhalten und eine positive Sprache verwenden

Ansätze und Aufgaben:

Positive Verstärkung:

- „Making compliment”,
- „I think... is nice”,
- „High five to a friend”.

Zeige und teile Dankbarkeit:

- Schreiben Sie ein Dankbarkeitstagebuch
- Zeichnen Sie einen „happiness tree“.

Der beste Weg, die Einstellung eines Menschen zu verbessern, ist es sein Verhalten umzuformen.

(Good.co, 2015)

(Good.co team, 2015; K. Evans, *Intelligent Change*; SEC4VET, Instrument 3.)

5. Fördern Sie einen positiven Geist an Ihrem Arbeitsplatz, indem Sie sich freundlich verhalten und eine positive Sprache verwenden

Ermutigen Sie zum positiven Denken:

- Heften Sie anonyme Zitate positiver Gedanken an Gegenstände,
- „Exercising optimism“.

Aufgabe: Sammeln Sie weitere Möglichkeiten, sich freundlich zu verhalten.

Zeigen Sie Freundlichkeit in einfachen Gesten:

- „My secret friend“

(Good.co team, 2015; K. Evans, Intelligent Change; SEC4VET, Instrument 3.)

Der beste Weg, die Einstellung eines Menschen zu verbessern, ist es sein Verhalten umzuformen.

(Good.co, 2015)

6. Motivation und Weiterentwicklung von Angestellten und Chefs durch Feedback schaffen

Offene Kommunikation in beide Richtungen

➤ Verbesserung der Wahrnehmung, der Motivation, der Ergebnisse

Grundlage dafür sind **Respekt und Vertrauen** unter den Teammitgliedern.

Wie kann Kommunikation in beiden Richtungen innerhalb von Unternehmen verwirklicht werden?

6. Motivation und Weiterentwicklung von Angestellten und Chefs durch Feedback schaffen

Wie sollten Kritik oder positives Feedback ausgedrückt werden?

- Seien Sie bestimmt und zuversichtlich (nicht aggressiv)
- Sprechen Sie Personen direkt an und seien Sie nahbar
- Treffen Sie Aussagen, aber seien Sie offen
- Zeigen Sie eine hilfsbereite und ermutigende Haltung (bieten Sie Lösungswege an)
- Formulieren Sie immer so klar wie möglich
- Heben Sie Stärken und Potenziale hervor

(D. L. Anderson, 2017)

Wie kann Kommunikation in beiden Richtungen innerhalb von Unternehmen verwirklicht werden?

6. Motivation und Weiterentwicklung von Angestellten und Chefs durch Feedback schaffen

Wie Sie Ihre Zuhörer fesseln – eine positive Art zu sprechen

- Vermeiden Sie es monotone Antworten zu geben oder zu schnell zu sprechen
- Stellen Sie regelmäßig offene und geschlossene Fragen
- Vermeiden sie:
 - Destruktive Fragen,
 - manipulative Fragen,
 - zu viele Fragen.

(Business Queensland, 2018; Indeed, 2019)

Wie kommuniziert man auf eine positive Art und Weise?

6. Motivation und Weiterentwicklung von Angestellten und Chefs durch Feedback schaffen

Achten Sie auf Ihre nonverbale Kommunikation

- Stehen Sie in einer offenen Haltung, bei der der Körper leicht nach vorn gelehnt ist, dem Zuhörer zugewandt
- Verwenden Sie einfache Gestik, wie Nicken
- Vermeiden Sie negative Körperhaltungen oder Gesichtsausdrücke

(Business Queensland, 2018)

Wie kommuniziert man auf eine positive Art und Weise?

6. Motivation und Weiterentwicklung von Angestellten und Chefs durch Feedback schaffen

Ansatz: Formulieren Sie konstruktive Kritik

- Verwenden Sie die Sandwichmethode(siehe Sandwich-Grafik)
- Verwenden Sie Ich-Botschaften
- Benennen Sie Spezifische Handlungen oder Verhaltensweisen, die verändert werden sollen
- Geben Sie anwendbares Feedback

(Indeed, 2019)

- 360-Grad-Feedback

(D. L. Anderson, 2017)

Wie kann Kommunikation in beiden Richtungen innerhalb von Unternehmen verwirklicht werden?

6. Motivation und Weiterentwicklung von Angestellten und Chefs durch Feedback schaffen

- Führen Sie ein Belohnungssystem ein, das auf messbaren Leistungen basiert:
- Zahlen Sie Boni
- Geben Sie zusätzliche Tage frei
- Überreichen Sie ein angemessenes Geschenk oder ähnliche Vergütungen
- Sprechen Sie persönlich oder per Mail ein Lob aus

(Indeed, 2019)

Das Gefühl, dass der Manager die Fähigkeiten und Leistungen der Arbeitnehmer schätzt, ist für die Beschäftigten sehr wichtig.

(Indeed, 2019)

Wie kann Kommunikation in beiden Richtungen innerhalb von Unternehmen verwirklicht werden?

6. Motivation und Weiterentwicklung von Angestellten und Chefs durch Feedback schaffen

Aufgabe:

- a) Schreiben Sie E-Mails, in welchen Sie Lob an einen echten oder fiktiven Mitarbeiter formulieren.
- b) Üben Sie paarweise konstruktive Kritik auszusprechen.

Wie kann Kommunikation in beiden Richtungen innerhalb von Unternehmen verwirklicht werden?

7. Auftrag und Vision teilen

Mögliche Gründe für Missverständnisse zwischen Mitarbeitern:

- Unklarheit über das Ziel des Teams
- Uneindeutigkeit der Ziele des Teams und wie man sie erreichen will
- Fehlende Übergaben oder unnötige Mehrarbeit, wenn Rollen und Wechselbeziehungen innerhalb des Teams unklar sind
- uneindeutig formulierte Erwartungen der Chefs
- langwierige Entscheidungsfindungsprozesse und unklare Autoritäten bei Entscheidungen
- unterschiedliche Erwartungen bezüglich Kommunikation und Informationsvergabe
- Lange und unproduktive Meetings

(D. L. Anderson, 2017)

Wie können Führungskräfte das Bewusstsein ihrer Angestellten für die Ziele des Unternehmens und die Wege sie zu erreichen, stärken?

7. Auftrag und Vision teilen

Ansätze:

a) Kommunizieren Sie Erwartungen klar und stellen Sie sicher, dass Sie verstanden wurden:

- Geben Sie genug Detailinformation sowie spezifische, messbare Ziele
- Überprüfen Sie, ob Sie verstanden wurden
- Vereinbaren Sie ein Folge-meeting mit Zeit, Ort, und genug Zeit für etwaige Korrekturen

(D. White - P. White, 2016)

Wie können Führungskräfte das Bewusstsein ihrer Angestellten für die Ziele des Unternehmens und die Wege sie zu erreichen, stärken?

7. Auftrag und Vision teilen

b) Nützliche Methoden, um Missverständnisse in Teams aufzulösen:

- planen Sie anhand von wertschätzender Kommunikation
- planen Sie Team-Eröffnungs- und Übergangs-Meetings mit ein
- Konfrontationsmeetings
- Rollenverhandlungen und Rollenanalyse
- Arbeitsumgestaltung
- Ausarbeitungen
- wertschätzende Befragung

(D. L. Anderson, 2017)

Wie können Führungskräfte das Bewusstsein ihrer Angestellten für die Ziele des Unternehmens und die Wege sie zu erreichen, stärken?

7. Auftrag und Vision teilen

Positive Ergebnisse:

- Die Teammitglieder werden in der Lage sein Ihre Aufgaben bei minimaler Betreuung zu erledigen
- Die Missverständnisse werden abnehmen
- Die Arbeitsprozesse werden kürzer und effektiver

(Indeed, 2019)

Wie können Führungskräfte das Bewusstsein ihrer Angestellten für die Ziele des Unternehmens und die Wege sie zu erreichen, stärken?

7. Auftrag und Vision teilen

Aufgaben

- a) Entwickeln Sie ein Statement über den Auftrag Ihres Unternehmens. Vervollständigen Sie es, indem Sie die Rolle der sozio-emotionalen Kompetenzen ergänzen. Inwiefern tragen Sie in Ihrer Position zum Erreichen der Ziele des Unternehmens bei?
- b) Entwickeln Sie komplexe Aufgaben für andere Teilnehmer. Haben sie die Aufgaben so erfüllt, wie Sie es sich gewünscht hatten? Was war das Problem?

Wie können Führungskräfte das Bewusstsein ihrer Angestellten für die Ziele des Unternehmens und die Wege sie zu erreichen, stärken?

8. Schaffen Sie angemessene Arbeitsumgebungen, indem Sie den Rahmen der Arbeit verändern

- Gute Rahmenbedingungen bei der Arbeit ausgeglichenes Leben
- bessere Arbeitsqualität und Produktivität

Wie muss man den Rahmen der Arbeit verändern, um bessere Arbeitsumgebungen zu gestalten?

8. Schaffen Sie angemessene Arbeitsumgebungen, indem Sie den Rahmen der Arbeit verändern

Ansätze:

- Optimieren Sie die Arbeitsmenge
- Vergütung und andere Entlohnungen sind fair
- System ist für neue Mitglieder und Angestellte transparent
- Vorhersehbare Aufgabenpläne
- Flexible Strategien
- Angemessene Arbeitsbedingungen
- Verbesserte Arbeitsumgebung
- Sportanlagen
- Weiterbildung während der Arbeitszeit

(WEBBeteg, 2014)

Wie muss man den Rahmen der Arbeit verändern, um bessere Arbeitsumgebungen zu gestalten?

8. Schaffen Sie angemessene Arbeitsumgebungen, indem Sie den Rahmen der Arbeit verändern

Aufgabe:

Ergänzen Sie die Liste oben. Und überlegen Sie in Gruppen, wie ihr Traumunternehmen aussehen würde.

Lassen sich Ihre Wünsche in die Realität umsetzen?

Gute Rahmenbedingungen bei der Arbeit:

- ausgeglichenes Leben
- bessere Arbeitsqualität und Produktivität

Wie muss man den Rahmen der Arbeit verändern, um bessere Arbeitsumgebungen zu gestalten?

Bewertung und Ende des Trainings

- Positive und negative Kritik am Workshop
- Wie nützlich war das Training?
- Was hat den tiefsten Eindruck auf Sie gemacht?
- Was werden Sie in Folge des Workshops in Ihrem Unternehmen auf jeden Fall verändern?
- Setzen Sie sich erreichbare Ziele für die Zukunft

Quellen:

Annamaria Di Fabio (2017): Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. *Front. Psychol.* 10.3389/fpsyg.2017.01938

Antal-Ferencz Ildikó (2018): Miért jó hálát adni? Hálanapló és hálagyakorlatok. <https://kepmas.hu/miert-jo-halat-adni-halanaplo-es-halagyakorlatok> 2020. május 5.

Barlai Róbert, Csapó Edit: Szervezetfejlesztés és stratégiai vezetés. In.: Könyvtári Figyelő, 1997. 43. évf. 2. sz. pp. 247-261.

Business Queensland (2018): Communicating effectively for business. <https://www.business.qld.gov.au/running-business/marketing-sales/managing-relationships/communicating-effectively/understanding-communication> 2020. május 4.

Donald L. Anderson (2017): Organisational development. The process of leading organisational change. University of Denver

Doug White, Polly White (2016): 3 steps to help employees understand your objectives and expectations. <https://www.entrepreneur.com/article/286366> 2020. május 5.

Indeed (2019): 4 ways to improve organisational climate. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/improve-organizational-climate> 2020. május 5.

Quellen:

ÉLETbelépő - Hátrányos helyzetű, fogyatékos fiatalokat az iskolából a munka világába átvezető kísérleti foglalkoztatási program, módszertani összefoglaló (2015), Salsa Vita Alapítvány

Good.co team (2015): 12 ways to create a more positive work environment <https://good.co/blog/create-positive-work-environment/> 2020. május 3.

Kevin Evans (Intelligent Change): The Ultimate Gratitude Journal Guide.
<https://www.intelligentchange.com/blogs/news/the-ultimate-guide-to-keeping-a-gratitude-journal> 2020. május 5.

Linda V. Heinemann, Torsten Heinemann (2017): Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. In SAGE Open, 2017. januar-februar, pp 1-12.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244017697154> 2020. május 19.

Lowe Graham (2012): Healthy Organizations: How Vibrant Workplaces Inspire Employees to Achieve Sustainable Success. Toronto, ON: University of Toronto Press.

Pamela Orpinas (2010): Social competence. In Irving B. Weiner, W. Edward Craighead (eds): The Corsini Encyclopediai of Psychology A-C, 4. edition. John Wiley & Sons, Inc., pp 1623-1624.

WEBBeteg (2014): Vállalati stratégia a kiégés szindróma megelőzésére.
<https://www.webbeteg.hu/cikkek/psziches/12145/vallalati-starategia-a-kieges-szindroma-megelozesere> 2020. február 16.

Zsolnai Anikó (2015): Social and emotional competence. In Hungarian Educational Research Journal, Debrecen University Press.

Impressum

Die Präsentation zur “Unternehmensentwicklung in Bezug auf die Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen” wurde im Rahmen des Erasmus+-Projekts "SEC4VET" erstellt.

Autor und Autorinnen:

Bajai Egymi, Ungarn



Lizenz:

Die Präsentation zur “Unternehmensentwicklung in Bezug auf die Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen” ist ein Ergebnis des von der Europäischen Kommission geförderten Erasmus + Projekts SEC4VET, Förderkennzeichen 2017-1-DE02-KA202-004136, <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/eplus-project-details/#project/2017-1-DE02-KA202-004136> und wird der Öffentlichkeit im Rahmen einer Creative-Commons-Lizenz CC-BY-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>) kostenfrei zur Verfügung gestellt.



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Haftungsausschluss:

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden. Sämtliche Inhalte wurden mehrfach sorgfältig geprüft und Korrektur gelesen. Trotz strenger Qualitätskontrollen ist es nicht möglich Fehler vollständig auszuschließen. Autor und Autorinnen können für mögliche Folgen keine Haftung übernehmen.

Kontakt:

Projekt Internetauftritt: www.sec4vet.eu

Bajai Egymi, Ungarn

Ansprechpartner: Müller István

Email: special.baja@gmail.com

Homepage: www.johannes-diakonie.de

1. Auflage 2020