

VERONIKA JAKL

Prävention gut verkaufen innerhalb der Organisation

Beschäftigte und Führungskräfte
bedürfnisorientiert motivieren



Wo würden Sie lieber mitmachen?

Für mehr Bewegung am Arbeitsplatz



Wöchentliche Fitness-Gruppe

Muskelaufbau, bei dem man nebenbei mit KollegInnen Plaudern kann, ohne außer Atmen zu gelangen



Individuelle Trainings-App

Mit Fitness-Tracker, individuellen Bewegungstipps für den Arbeitsalltag und jederzeit verfügbaren Online-Kursen

Welchen Job würden Sie wählen?

BGM-Verantwortliche:r in Konzern



Als Stabsstelle bei Vorstand

Alleinverantwortlich und ohne eigene MA.
Direkt dem CEO unterstellt mit monatlichem Austausch.



Als Teil der Personalabteilung

Eingebunden in Team.
Wöchentlicher Jour-fixe mit Kolleg:innen, die für Recruiting, Personalentwicklung und Personaladministration zuständig sind.
Team-Assistenz vorhanden.

Veronika Jakl



**Selbstständige Arbeitspsychologin & Coach aus Wien
Gastgeberin bei den "Pionieren der Prävention"**

Wenn Sie mehr dazu wissen wollen...

www.pionierederpraevention.com/schweiz

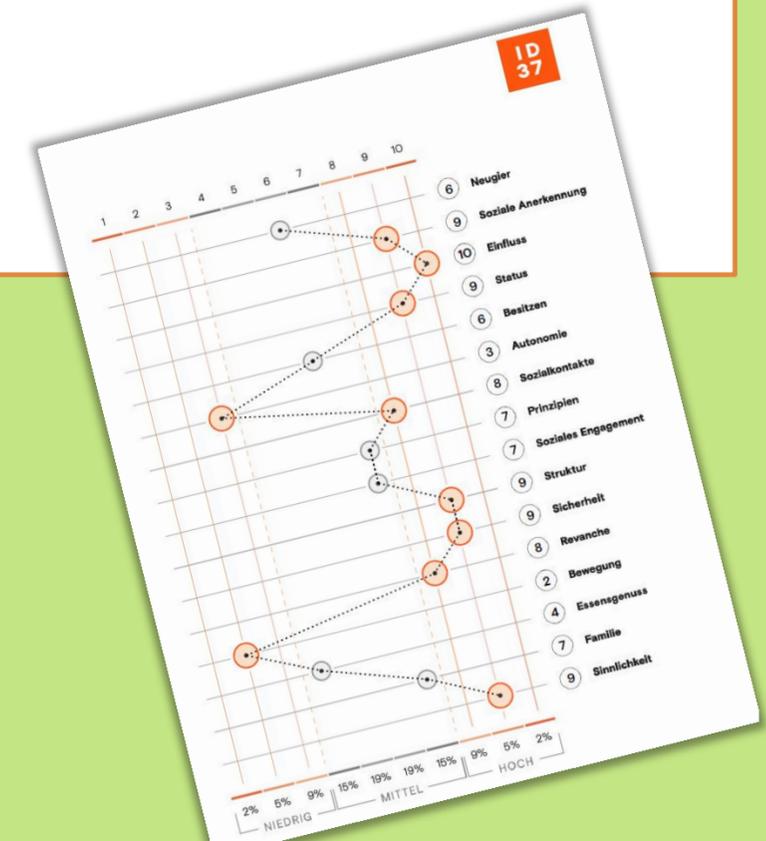
Folien
zum Download



Passende
Podcast-Tipps



Einladung zu
Bedürfnisanalyse



Bedürfnisse aller Stakeholder
wie Führungskräfte und Beschäftigte
erkennen und abwägen

Bedürfnisorientierte Prävention

Warum sind individuelle Bedürfnisse wichtig?

Thema jetzt

- Maßnahmen, für die es intrinsische Motivation braucht
 - BGF-Maßnahmen organisieren oder daran teilnehmen
- Verhaltensweisen, die regelmäßig gezeigt werden sollten, ohne ständige Kontrolle von außen
 - Monatliche Kennzahlen in einer Tabelle aktualisieren
 - Rechtzeitig die Erste-Hilfe-Kurse planen
- Verhaltensweisen, die nicht verordnet werden (können)
 - sich schnell einen Termin ausmachen
 - verlässlich zurückrufen

Wann sind Bedürfnisse wichtig?

Welche psychologischen Bedürfnisse
haben wir?

Thema jetzt



**Wettbewerb
gewinnen**

Materielles anhäufen

andere anführen

unabhängig sein

strukturiert sein

**intellektuell
herausgefordert**

**respektiert werden &
sich anständig zu
verhalten**

**sinnlich
genießen**

sich selbst verwirklichen

**Grund-
Bedürfnisse**

**innere Ruhe
& Routinen**

**sich geborgen &
beschützt fühlen**

**effektiv einwirken
können**

**soziale
Gerechtigkeit**

**in Kontakt und wichtig
sein für andere**

**sich erfolgreich
fühlen**

**sich
bewegen**

hervorstechen

sich kümmern

Bedürfnisse aller Stakeholder erkennen und abwägen

für Beratung, die als hilfreich erlebt wird
für Angebote, die angenommen werden
für Maßnahmen, die umgesetzt werden

Bedürfnisorientierte Prävention

Wie erkennt man Bedürfnisse?

Thema jetzt

Ich nehme an, Sie haben sich unsere **Website genau angesehen?**

Wir haben neue Eigentümer und die Auftragslage ist schwierig. Aber solange ich da bin, werde ich **niemanden kündigen**, sondern immer für neue Projekte kämpfen.

Ich habe in den letzten Jahren dafür auch gesundheitlich einen hohen Preis bezahlt, aber ich **wollte nicht aufgeben**, weil sonst unser Institut nicht mehr existieren würde.

Schicken Sie mir dann nach dem Mitarbeiter-Workshop die Ergebnisse zu, damit ich mich auf unsere Besprechung **vorbereiten** kann?

Geschäftsführerin im Vorgespräch



Hilfreiche Fragen zum Erkennen von Bedürfnissen

1. Warum machen Sie Ihren Job?
2. Was motiviert Sie beim Arbeiten? Was ist besonders herausfordernd?
3. Woran konkret werden Sie merken, dass dieses Projekt erfolgreich ist?
4. Was ist Ihnen in unserer Zusammenarbeit wichtig? Wie könnte ich Sie enttäuschen?

unsichtbar

Bedürfnis

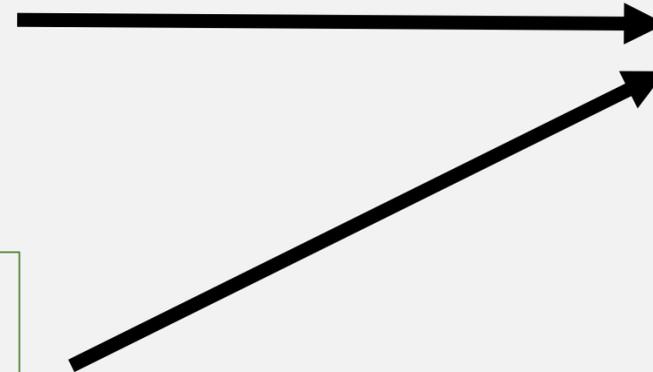
Ordnung & Struktur

Anerkennung
durch Geschäftsleitung

sichtbar

Verhalten

Besteht auf Einhaltung
von Deadlines



Multikausalität von Verhalten

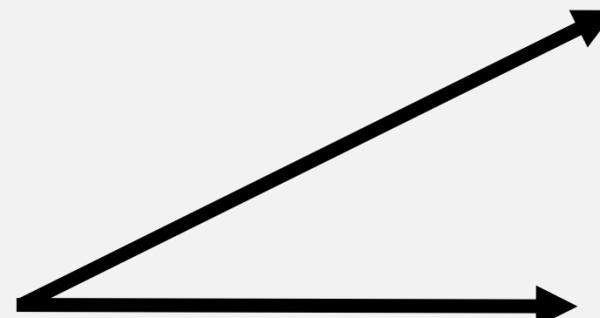
unsichtbar

Bedürfnis

sichtbar

Verhalten

Anerkennung
durch Geschäftsleitung



Besteht auf Einhaltung
von Deadlines

Macht viele Überstunden

Konzept der Äquifinalität

unsichtbar

Bedürfnis

Ordnung & Struktur

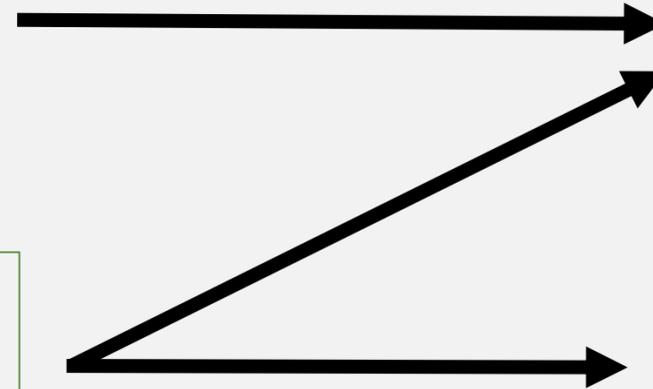
Anerkennung
durch Geschäftsleitung

sichtbar

Verhalten

Besteht auf Einhaltung
von Deadlines

Macht viele Überstunden



Trotzdem ein Zusammenhang

unsichtbar

Bedürfnis

sichtbar

Verhalten



Schlussfolgern trotzdem
sinnvoll, wenn...

- ... vorsichtig als Hypothesen.
- ... mehrere Beobachtungen
zum gleichen Ergebnis
kommen.
- ... Ergebnis hilfreich für
Gesprächsführung.

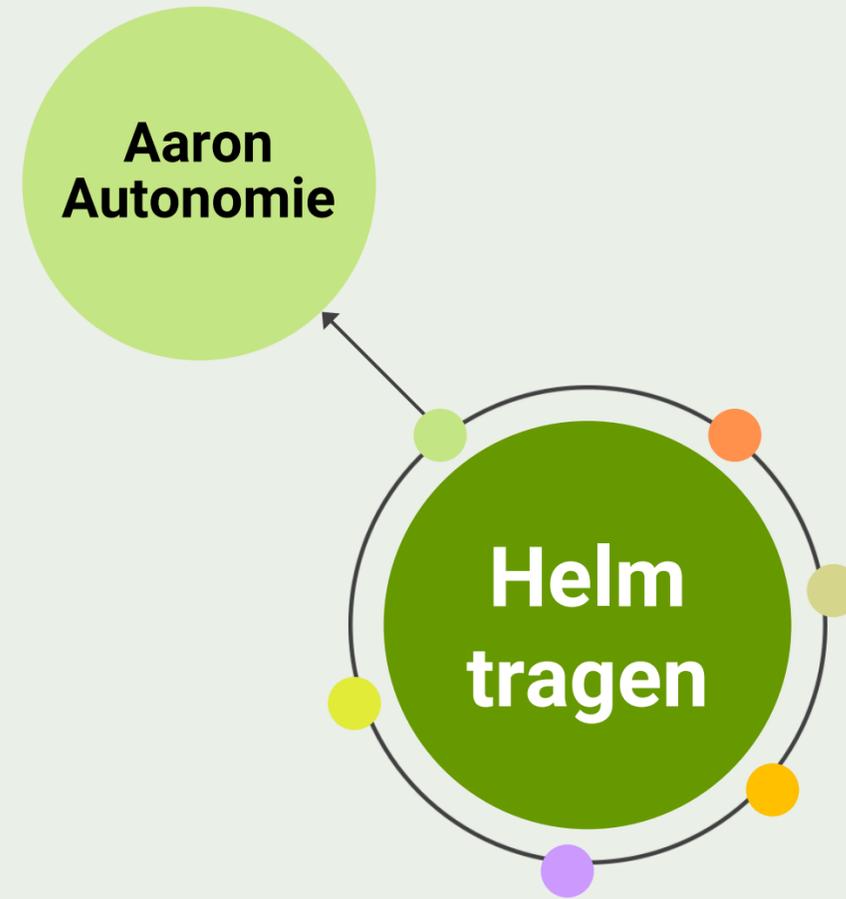
Trotzdem ein Zusammenhang

**Bedürfnisse
in der Arbeitssicherheit
berücksichtigen**

Thema jetzt

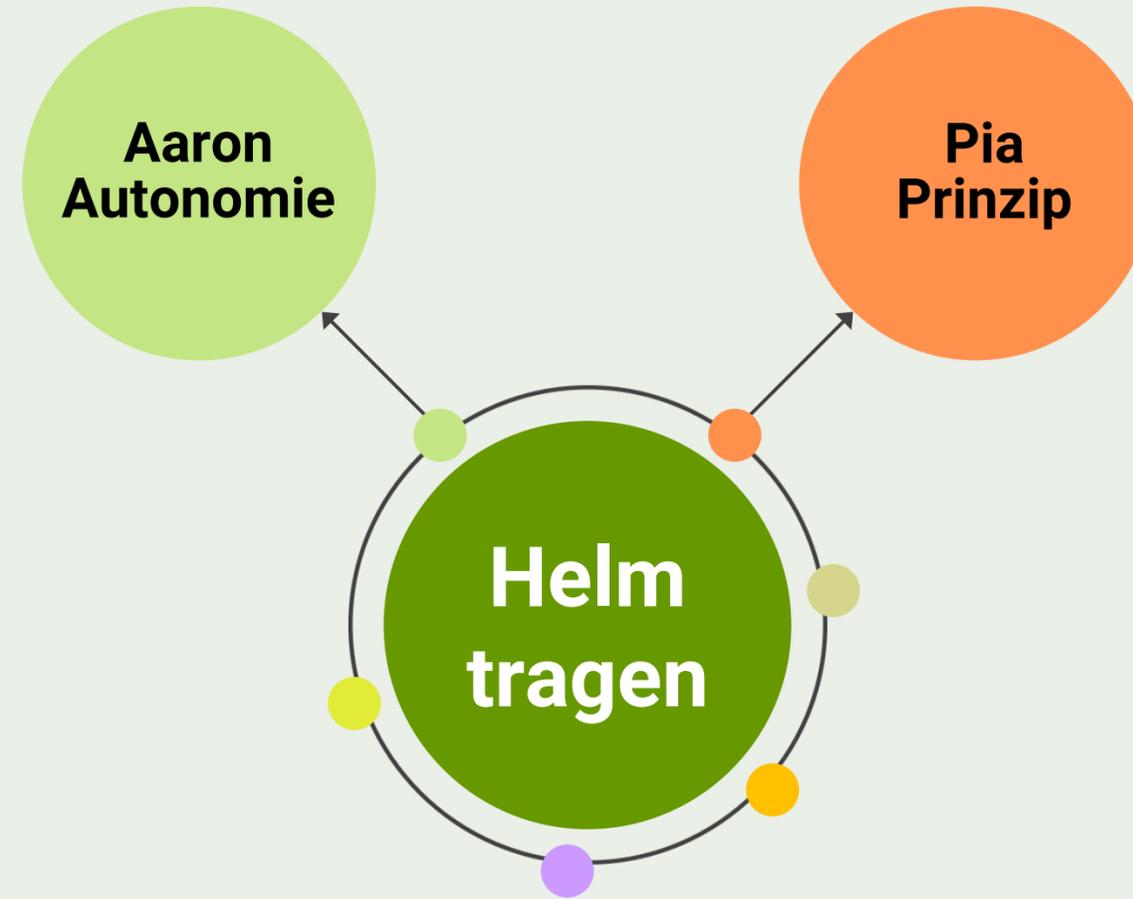


Ich will selbst entscheiden,
wann ich einen Helm aufsetze
und wann nicht.



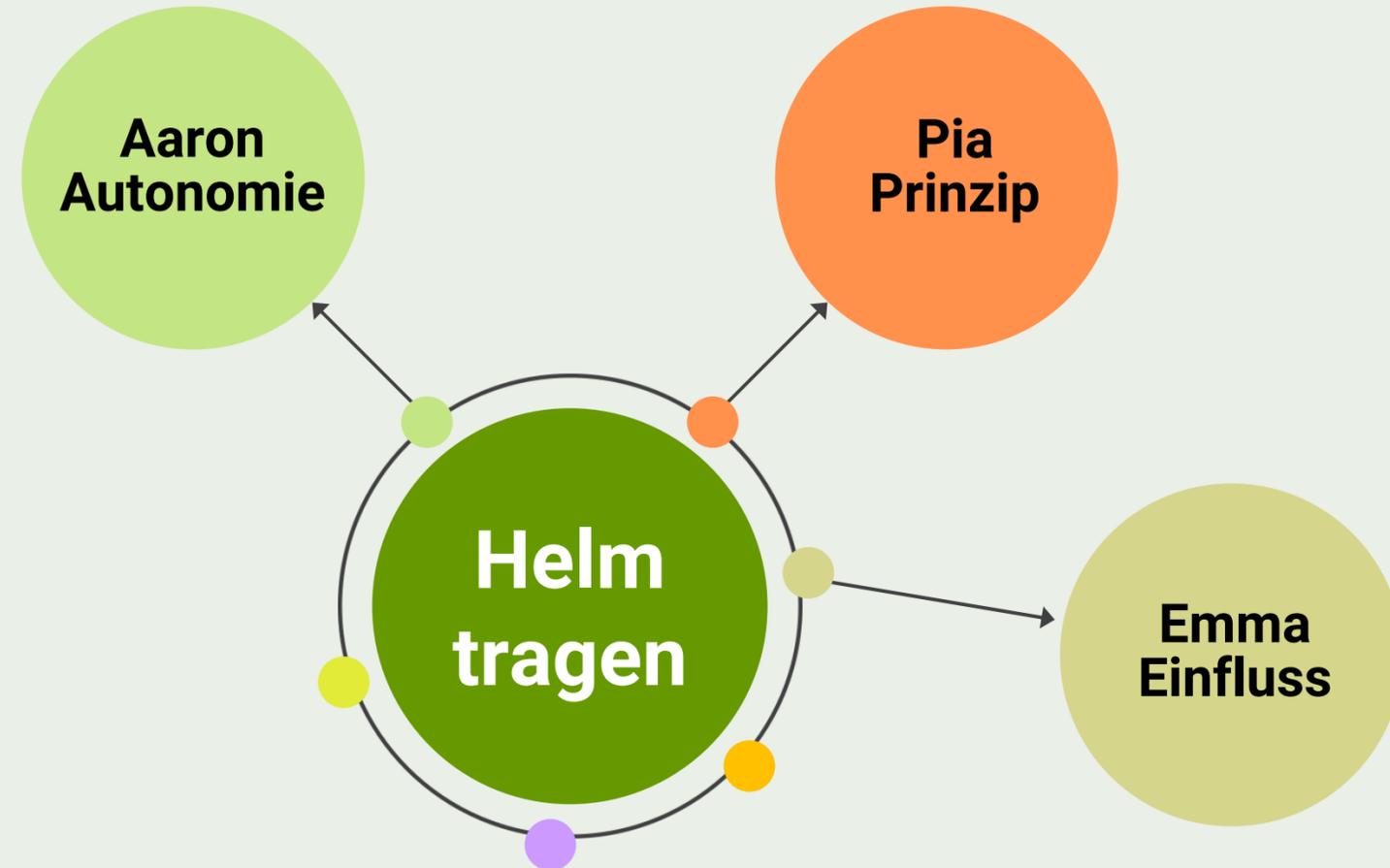
Ich will selbst entscheiden,
wann ich einen Helm aufsetze
und wann nicht.

Wir tragen alle den gleichen
Helm. Das gehört sich so bei uns.



Ich will selbst entscheiden,
wann ich einen Helm aufsetze
und wann nicht.

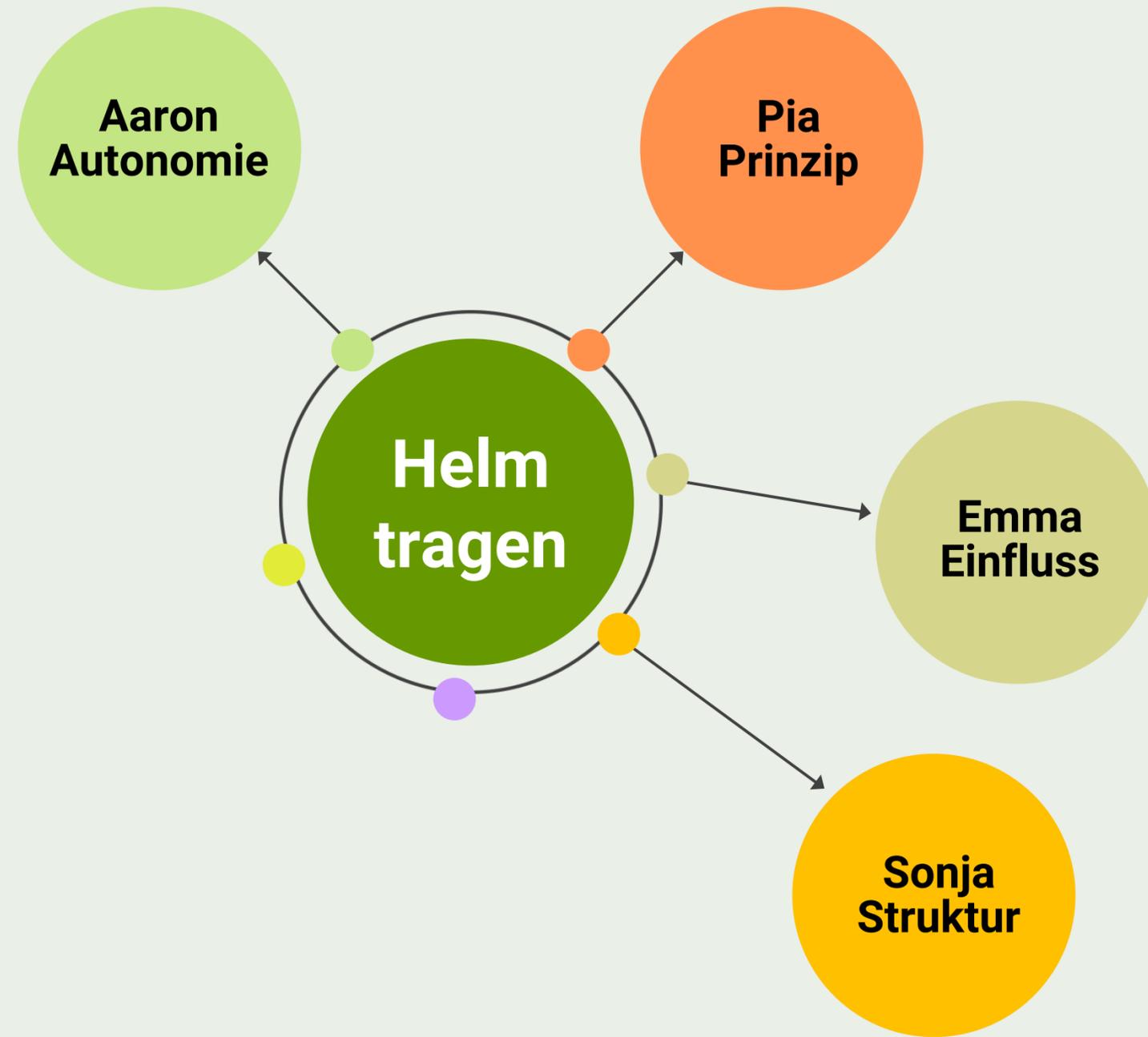
Wir tragen alle den gleichen
Helm. Das gehört sich so bei uns.



Ich setze den Helm auf,
um ein gutes Vorbild für
die Neuen zu sein.

Ich will selbst entscheiden,
wann ich einen Helm aufsetze
und wann nicht.

Wir tragen alle den gleichen
Helm. Das gehört sich so bei uns.

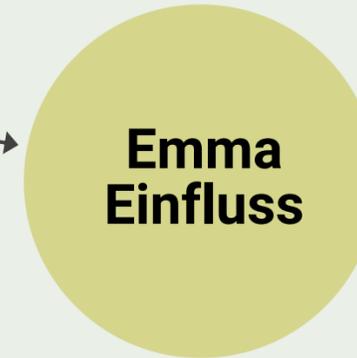
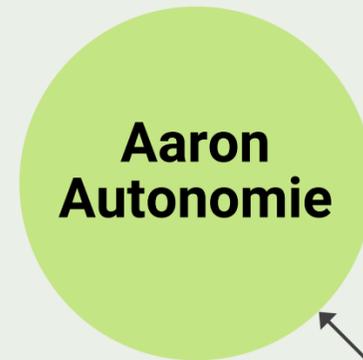


Ich setze den Helm auf,
um ein gutes Vorbild für
die Neuen zu sein.

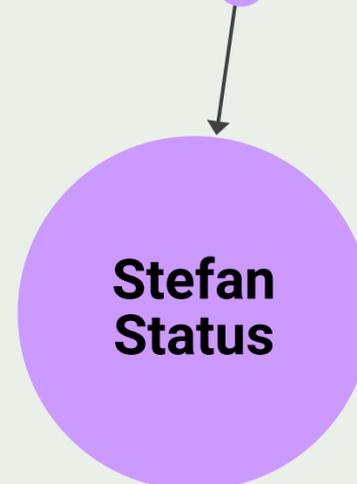
Es ist Teil der Sicherheitsroutine,
den Helm aufzusetzen, und ich
halte mich gerne an fixe Abläufe.

Ich will selbst entscheiden,
wann ich einen Helm aufsetze
und wann nicht.

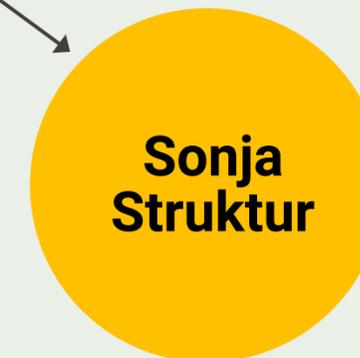
Wir tragen alle den gleichen
Helm. Das gehört sich so bei uns.



Ich setze den Helm auf,
um ein gutes Vorbild für
die Neuen zu sein.



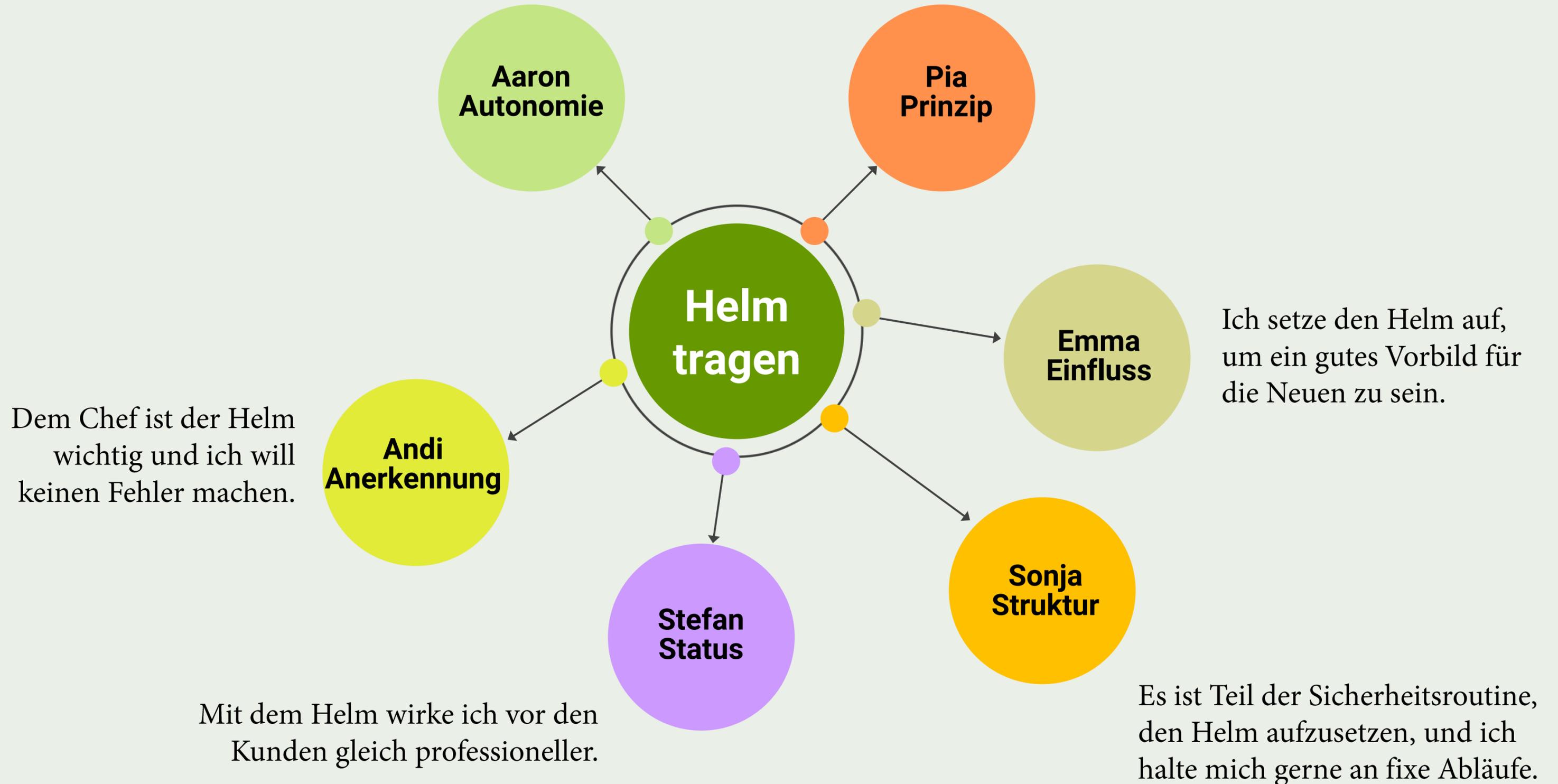
Mit dem Helm wirke ich vor den
Kunden gleich professioneller.



Es ist Teil der Sicherheitsroutine,
den Helm aufzusetzen, und ich
halte mich gerne an fixe Abläufe.

Ich will selbst entscheiden,
wann ich einen Helm aufsetze
und wann nicht.

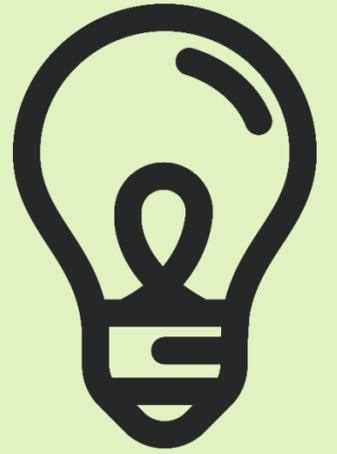
Wir tragen alle den gleichen
Helm. Das gehört sich so bei uns.



**Der Köder muss dem
Fisch schmecken,
nicht dem ... !**

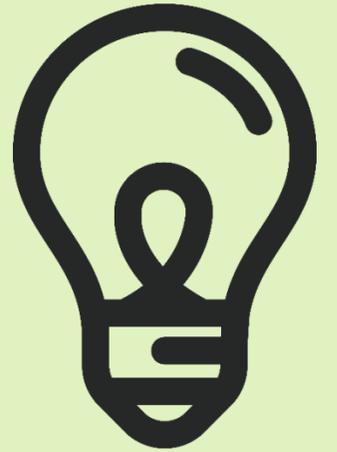


Autonomie



Wunsch nach:

Autonomie

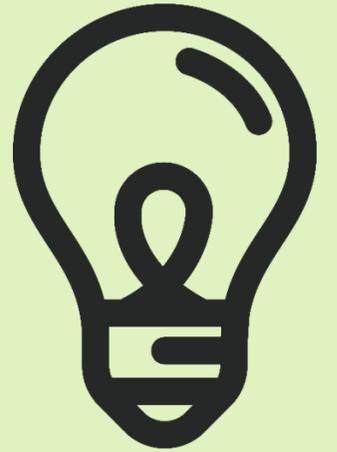


Wunsch nach: Freiwilligkeit im Verhalten, Freiheit und Unabhängigkeit von anderen

Ansprechbar in der Beratung durch:

-
-
-
-

Autonomie



Wunsch nach: Freiwilligkeit im Verhalten, Freiheit und Unabhängigkeit von anderen

Ansprechbar in der Beratung durch:

- “Sie könnten X oder Y machen. Was passt Ihnen besser?”
- “Ihre MitarbeiterInnen wünschen sich X. Was sagen Sie dazu? Was würden Sie vorschlagen?”
- “Sie können das selbstständig umsetzen und brauchen mich nicht dafür.”
- “Schicken Sie mir gerne Ihre Änderungen per E-Mail.”

Wann führen Bedürfnisse zu Problemen?

Thema jetzt

Selbst- und Fremdwahrnehmung

Konfliktpotential in der Zusammenarbeit



Abteilungsleiterin
Sonja Struktur

Ist sehr organisiert und gut strukturiert.



Mitarbeiterin
Andrea Agil

Ist flexibel, spontan und reaktionsschnell.

Selbst- und Fremdwahrnehmung

Konfliktpotential in der Zusammenarbeit



Abteilungsleiterin Sonja Struktur

Ist sehr organisiert und gut strukturiert.

Wird von Andrea Agil als pedantisch gesehen und könne nicht mit unplanbaren Kundenanforderungen umgehen.



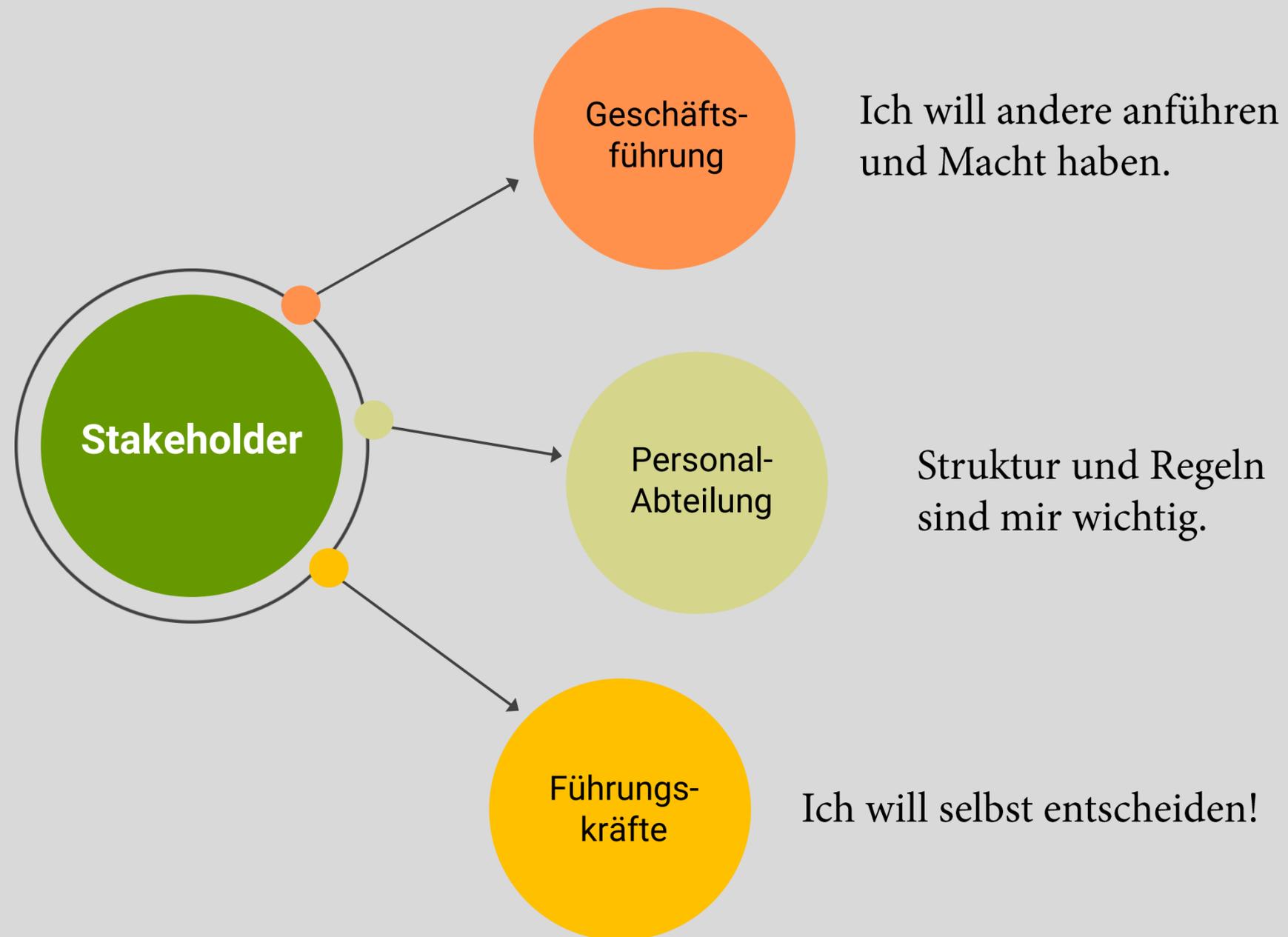
Mitarbeiterin Andrea Agil

Ist flexibel, spontan und reaktionsschnell.

Wird von Sonja Struktur als disziplinlos und chaotisch beschrieben.

Konflikte

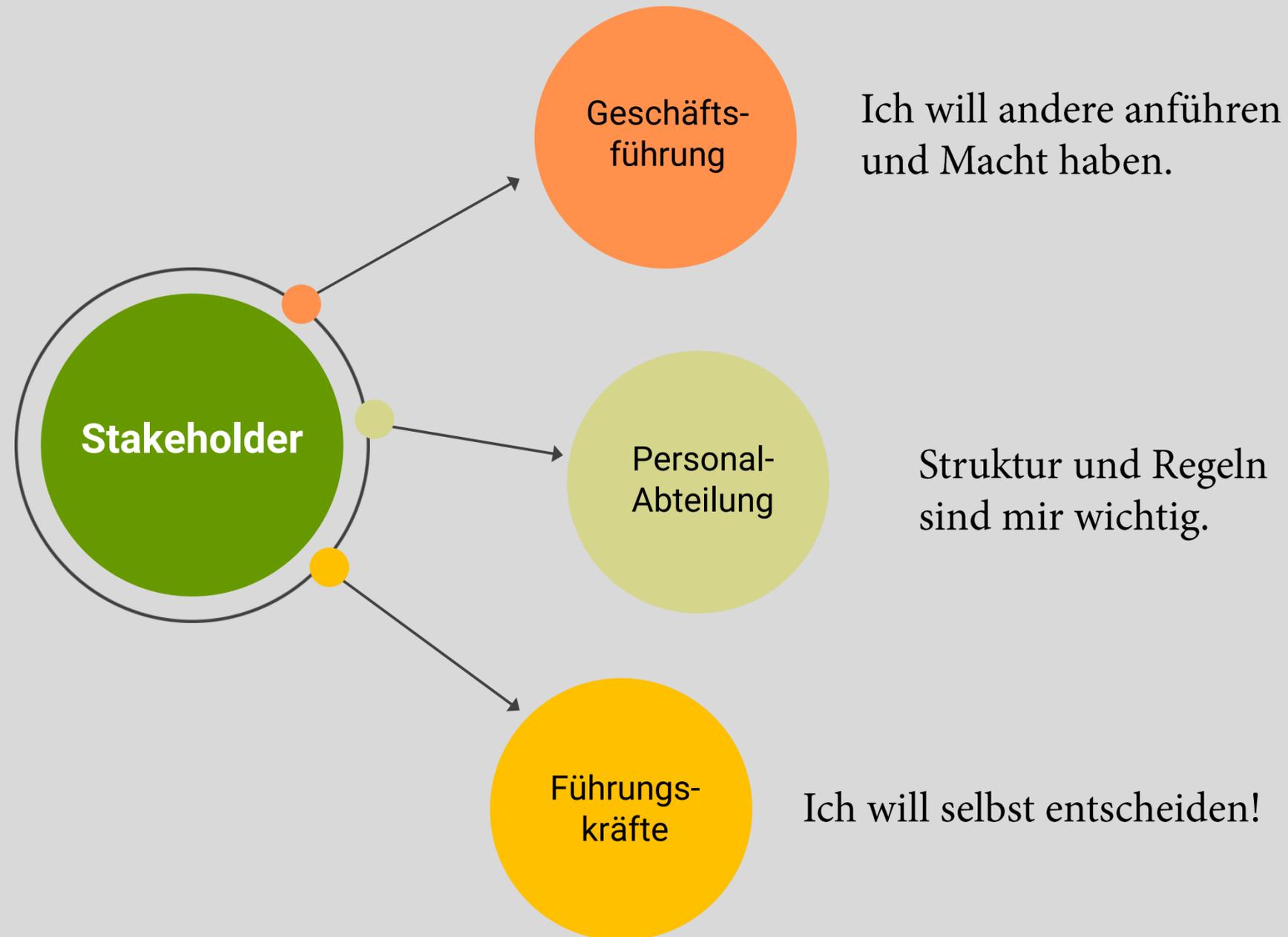
BEDÜRFNISSE



Konflikte

BEDÜRFNISSE

STRATEGIEN ZUM AUSLEBEN



Ich entscheide, wer welchen Einblick in mein Unternehmen bekommt.

Ich will einen gut strukturierten & standardisierten BEM-Prozess mit externem Fallmanagement.

Ich lasse mir keine Zusatzaufgaben mehr von der Personalabteilung aufdrücken.
Das stresst mich!

“

**Das Geheimnis des Erfolgs liegt darin,
den Standpunkt des anderen zu verstehen.**

”

Unterschiedliche Bedürfnisse

Unklare Wünsche



Workshop-Teilnehmerin Gabi Gemeinschaft

Mag Team-Arbeit und Austausch.
Ist anderen Menschen gern emotional nahe.



Moderatorin Anna Autonom

Braucht keinen Austausch mit anderen.
Will eigenständig agieren und ihre Meinung
unabhängig von anderen bilden.

Unterschiedliche Bedürfnisse

Unklare Wünsche



Workshop-Teilnehmerin Gabi Gemeinschaft

Mag Team-Arbeit und Austausch.
Ist anderen Menschen gern emotional nahe.

Ich hab den Eindruck, dass da noch wichtige Aspekte fehlen. Wir sollten noch einen Workshop machen.



Person Autonom

braucht keinen Austausch mit anderen.
Will eigenständig agieren und ihre Meinung unabhängig von anderen bilden.

Unterschiedliche Bedürfnisse

Unklare Wünsche



Warum? Wir haben laut Vorgabe alle Themen besprochen und hätten ja noch 30min Zeit.



Workshop-Teilnehmerin Gabi Gemeinschaft

Mag Team-Arbeit und Austausch.
Ist anderen Menschen gern emotional nahe.

Moderatorin Anna Autonom

Braucht keinen Austausch mit anderen.
Will eigenständig agieren und ihre Meinung unabhängig von anderen bilden.

Unterschiedliche Bedürfnisse

Unklare Wünsche



Ist sie mit meinem
Workshop-Konzept
nicht zufrieden?
War ich nicht gut
genug?



Workshop-Teilnehmerin Gabi Gemeinschaft

Mag Team-Arbeit und Austausch.
Ist anderen Menschen gern emotional nahe.

Moderatorin Anna Autonom, die Lob braucht

Braucht keinen Austausch mit anderen.
Will eigenständig agieren und ihre Meinung
unabhängig von anderen bilden.

+ Braucht aber Lob und Anerkennung.
Nimmt Kritik persönlich

Unterschiedliche Bedürfnisse

Unklare Wünsche



Der Workshop
war so toll!
Ich will diesen
Austausch mit
den Kolleginnen
öfters haben.

Workshop-Teilnehmerin

Gabi Gemeinschaft

Mag Team-Arbeit und Austausch.
Ist anderen Menschen gern emotional nahe.

Moderatorin

Anna Autonom, die Lob braucht

Braucht keinen Austausch mit anderen.
Will eigenständig agieren und ihre Meinung
unabhängig von anderen bilden.

+ Braucht aber Lob und Anerkennung.
Nimmt Kritik persönlich

“

**Der Empathietest:
Halte inne und frage dich:
„Ist das, was ich denke, absolut wahr?“ und
„Wie könnte das aus deren Sicht aussehen?“**

John Stepper
(workingoutloud.com)

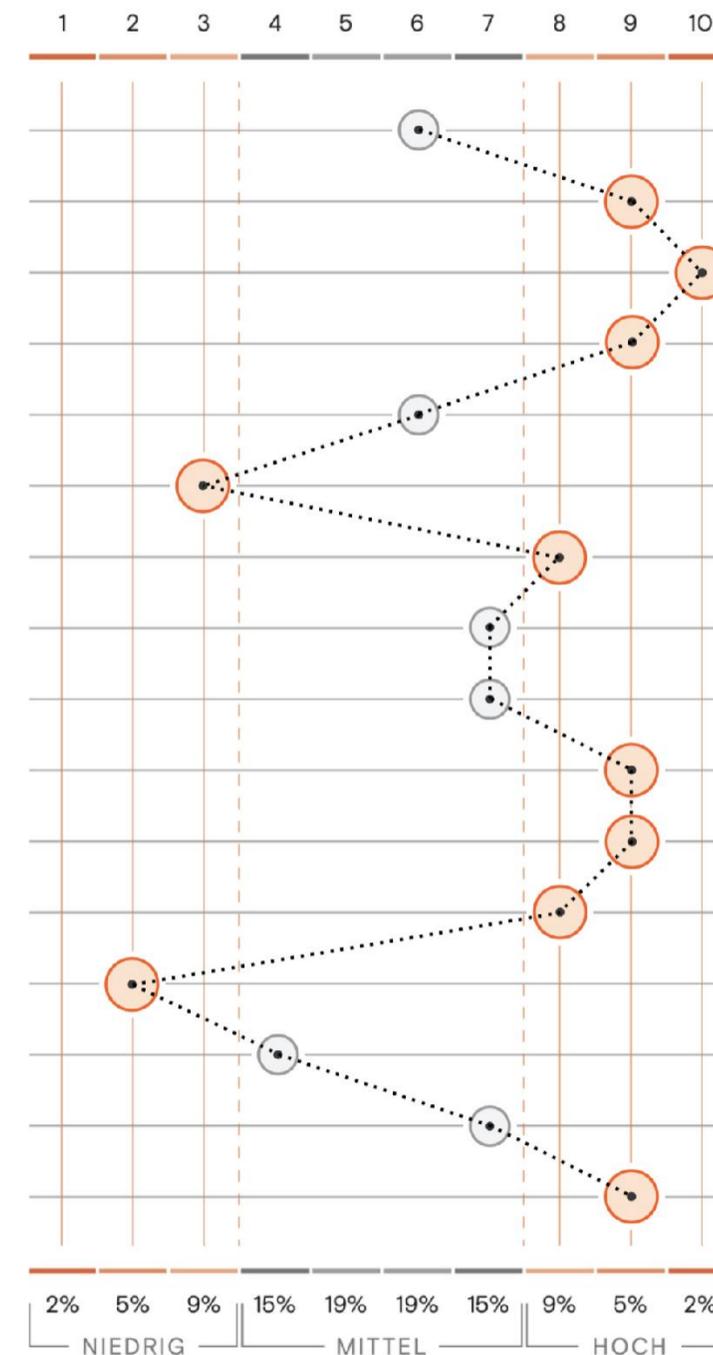
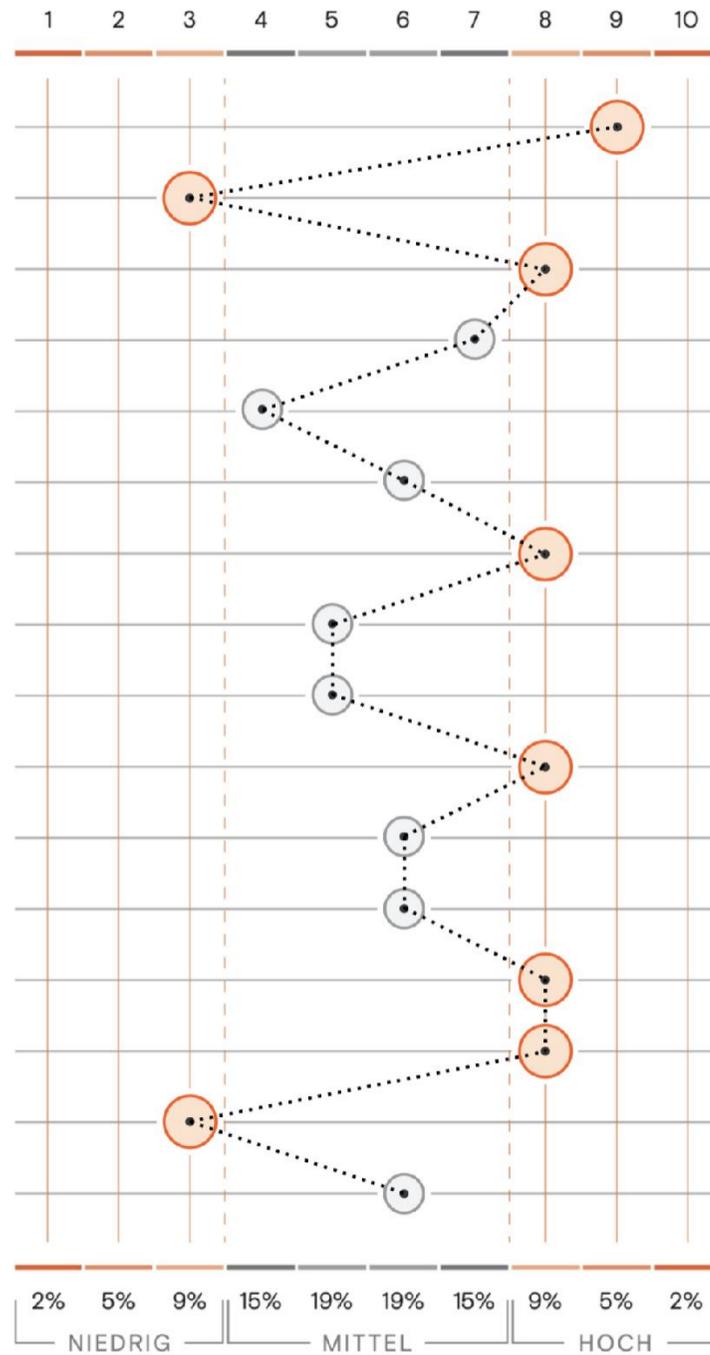
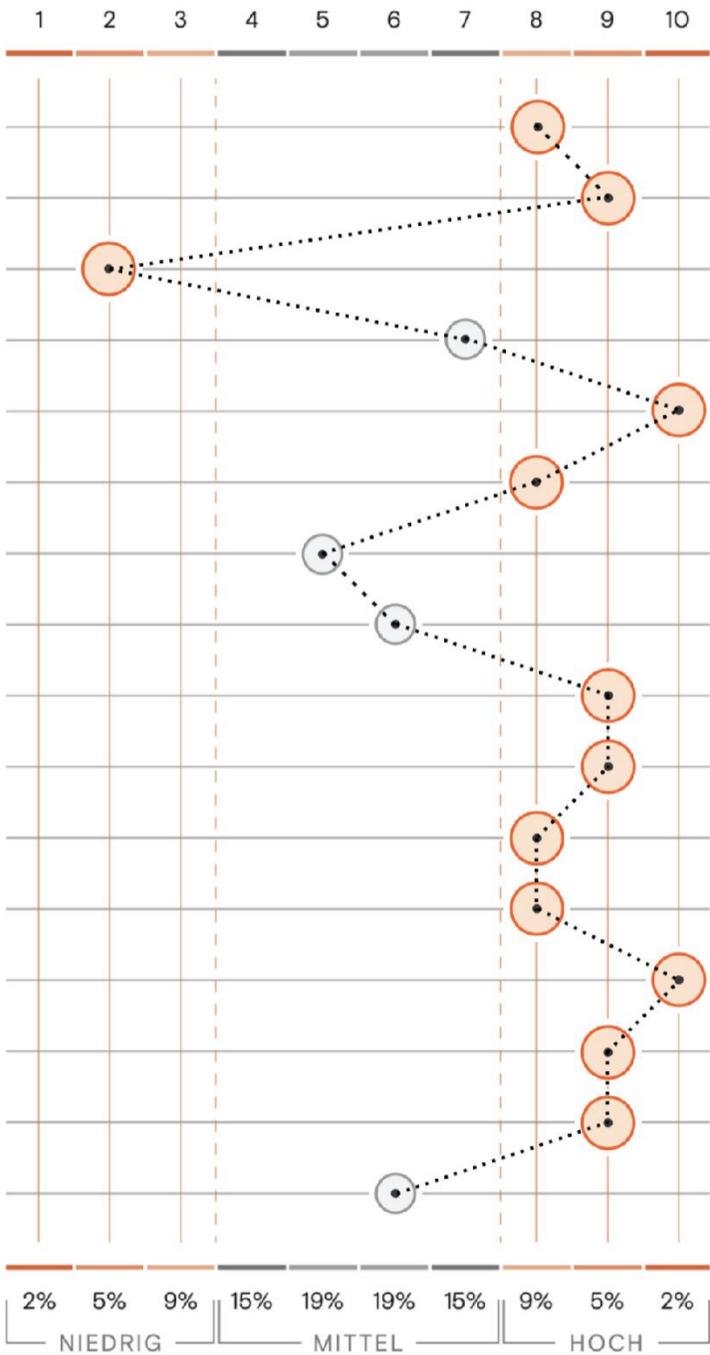
”



Bei welchen Personen fällt Ihnen Empathie schwer?

Brainstorming

Das ID37 Persönlichkeitsmodell definiert den Persönlichkeitsraum.



Das Motiv Autonomie

beschreibt Unterschiede im Streben nach Unabhängigkeit von den Erwartungen und dem Einfluss anderer.



Unterschiedliche Motivausprägungen einer Motivskala triggern unterschiedliche Verhaltensweisen.

angehörig, vertraut,
gemeinschaftlich,
zusammenhaltend, innig,
kollektiv, kooperativ,
miteinander, zugehörig,
teamorientiert,
verbunden, vereint

Verhaltensindikatoren
⇌
Triggerworte

autark, autonom,
distanziert, reserviert,
unabhängig,
unaufdringlich, unnahbar,
unterkühlt, unzugänglich,
verhalten, verschlossen,
zurückhaltend

Das Motiv Autonomie

beschreibt Unterschiede im Streben nach Unabhängigkeit von den Erwartungen und dem Einfluss anderer.

Respektieren Sie es, wenn jemand nicht gern Persönliches erzählt.

Nicht alle mögen Gruppen-Besprechungen so gern wie Sie. Respektieren Sie es, wenn die Abstimmung nur per E-Mail oder To-Do-Liste erfolgt.

Andere wollen manchmal Dinge allein, ohne Sie, entscheiden.

Harmonie ist Ihnen wichtig. Konflikte sind trotzdem normal in Teams.

Beachte deine blinden Flecken!

Sie wirken vielleicht unnahbar, eigensinnig.

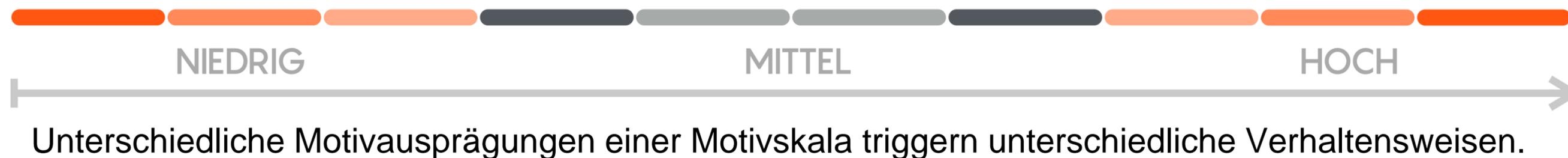
Reflektieren Sie gut gemeinte Ratschläge und konstruktives Feedback als Chance auf Verbesserung, anstatt sie als Einmischung zu sehen.

Denken Sie daran, dass andere Leute sich manchmal abstimmen wollen, nur für das Team-Gefühl. Und Gruppenarbeiten können bessere Ergebnisse bringen.

Und auch andere Menschen sind kompetent. Lernen Sie zu delegieren und holen Sie sich Hilfe.

Das Motiv Struktur

beschreibt Unterschiede im Bestreben, sich die Umwelt in einfacher und widerspruchsfreier Weise zu strukturieren.



agil, beweglich,
chaotisch, spontan,
improvisierend,
kunterbunt, flexibel,
ungeregelt, unorganisiert,
vielfältig, 80/20 Regel
beherzigend

Verhaltensindikatoren
⇌
Triggerworte

akkurat, detailliert,
aufgeräumt, gepflegt, exakt,
gründlich, hygienisch,
ordentlich,
ordnungsliebend, präzise,
strukturiert, pedantisch,
systematisch, sorgfältig

Das Motiv Struktur

beschreibt Unterschiede im Bestreben, sich die Umwelt in einfacher und widerspruchsfreier Weise zu strukturieren.

Andere Leute wünschen sich von Ihnen wahrscheinlich mehr Übersicht und Listen mit Aufgaben.

Wenn Sie eine E-Mail schreiben, gehen Sie am Schluss nochmal bewusst darüber und machen Sie Aufzählungszeichen.

Definieren Sie explizit Tagesordnungspunkte, Projekt-Meilensteine und To-Do's, weil nicht jeder die Übersicht im Kopf hat.

Beachte deine blinden Flecken!

Andere Leute finden Ihre To-Do-Listen, Routinen und Tabellen wahrscheinlich zu rigide und unnötig.

Überlegen Sie sich, wo Sie wirklich von anderen einen so genauen Plan brauchen.

Und achten Sie darauf, dass Sie nicht nur Listen machen, um der Listen willen. Das kostet viel Zeit.

Tipps für mehr Bedürfnisorientierung

- **Schließen Sie nicht von sich auf andere!**
- **Betrachten Sie Ihre Angebote mit unterschiedlichen "Brillen".**
- **Wunsch nach Einfluss, Autonomie und Beziehung immer berücksichtigen.**
- **Neugierig zuhören, beobachten und kritisch Annahmen reflektieren.**



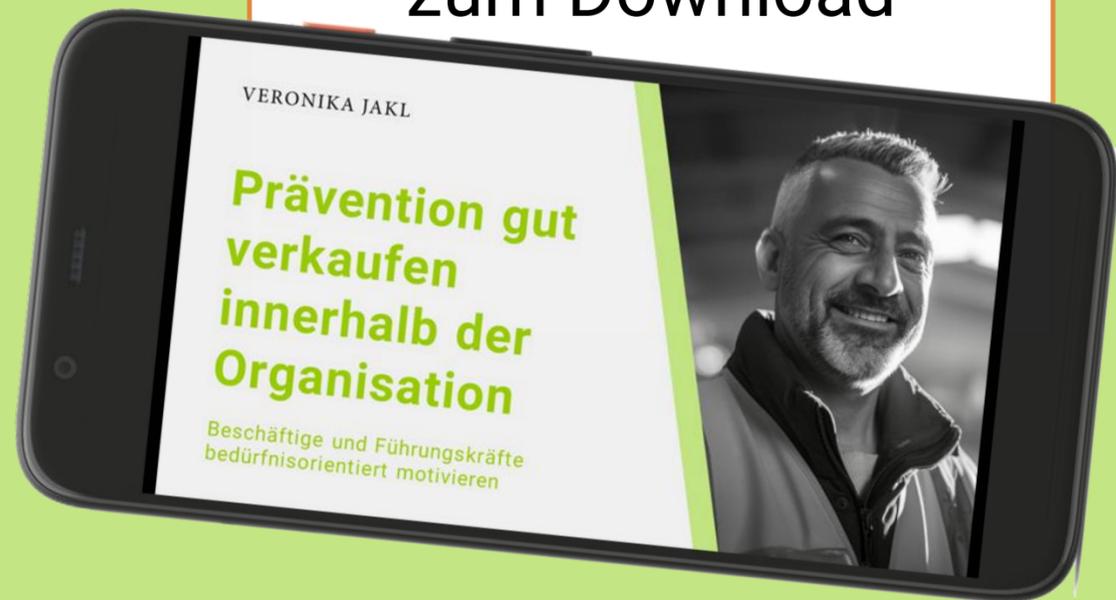
Welches Bedürfnis hören Sie besonders stark?

Tipp für das nächste Gespräch

Wenn Sie mehr dazu wissen wollen...

www.pionierederpraevention.com/schweiz

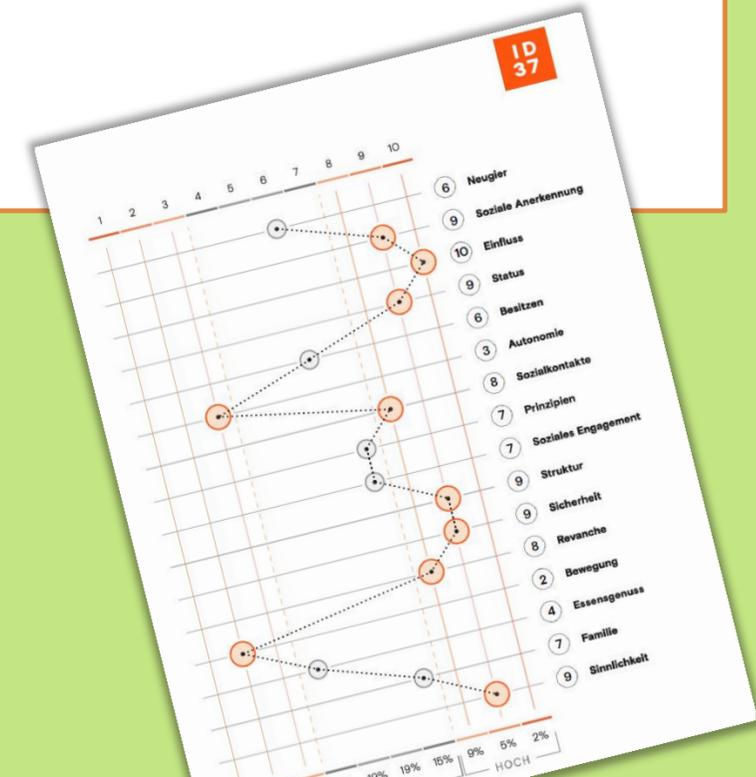
Folien
zum Download



Passende
Podcast-Tipps



Einladung zu
Bedürfnisanalyse
mit Rabatt-Angebot



**BLEIBEN WIR
IN KONTAKT!**



Podcast

Pioniere der Prävention

EMAIL

veronika@

PioniereDerPraevention.com

LinkedIn

Veronika Jakl