

VERONIKA JAKL

Bedürfnisorientiert motivieren zur Arbeitssicherheit

von Sonja STRUKTUR
bis Andi ANERKENNUNG



Welchen Job würden Sie wählen?

HSE-Verantwortliche:r in Konzern



Als Stabsstelle bei Vorstand

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



Als Teil der Facilityabteilung

Eingebunden in Team.
Wöchentlicher Jour-fixe mit Kolleg:innen, die für Reinigung, Energiemanagement, Beschaffung und Security 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/voesi

Folien
zum Download

Passende
Podcast-Tipps



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
z.B. sich als SVP melden
- Sicherheitsverhalten, das regelmäßig umgesetzt werden sollte,
ohne ständige Kontrolle von außen
z.B. Maschine abschalten vor Reparatur
- Reaktion auf neue Sicherheitsmaßnahmen:
Bringt Ruhe oder Einschränkung?
- Aufpassen bei Unterweisung

Wann sind Bedürfnisse wichtig?

Welche psychologischen Bedürfnisse
haben wir?

Thema jetzt



Macht

Sammeln/Sparen

Autonomie

Ordnung

Neugier

Ehre & Moral

Ästhetik

Wachstum

**Emotionale
Ruhe**

Sicherheit

Kompetenz

Idealismus

Leistung

Beziehung

**Körperliche
Aktivität**

Status

Familie

**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**

**effektiv einwirken
können**

**sich geborgen &
beschützt fühlen**

**sich erfolgreich
fühlen**

**in Kontakt und wichtig
sein für andere**

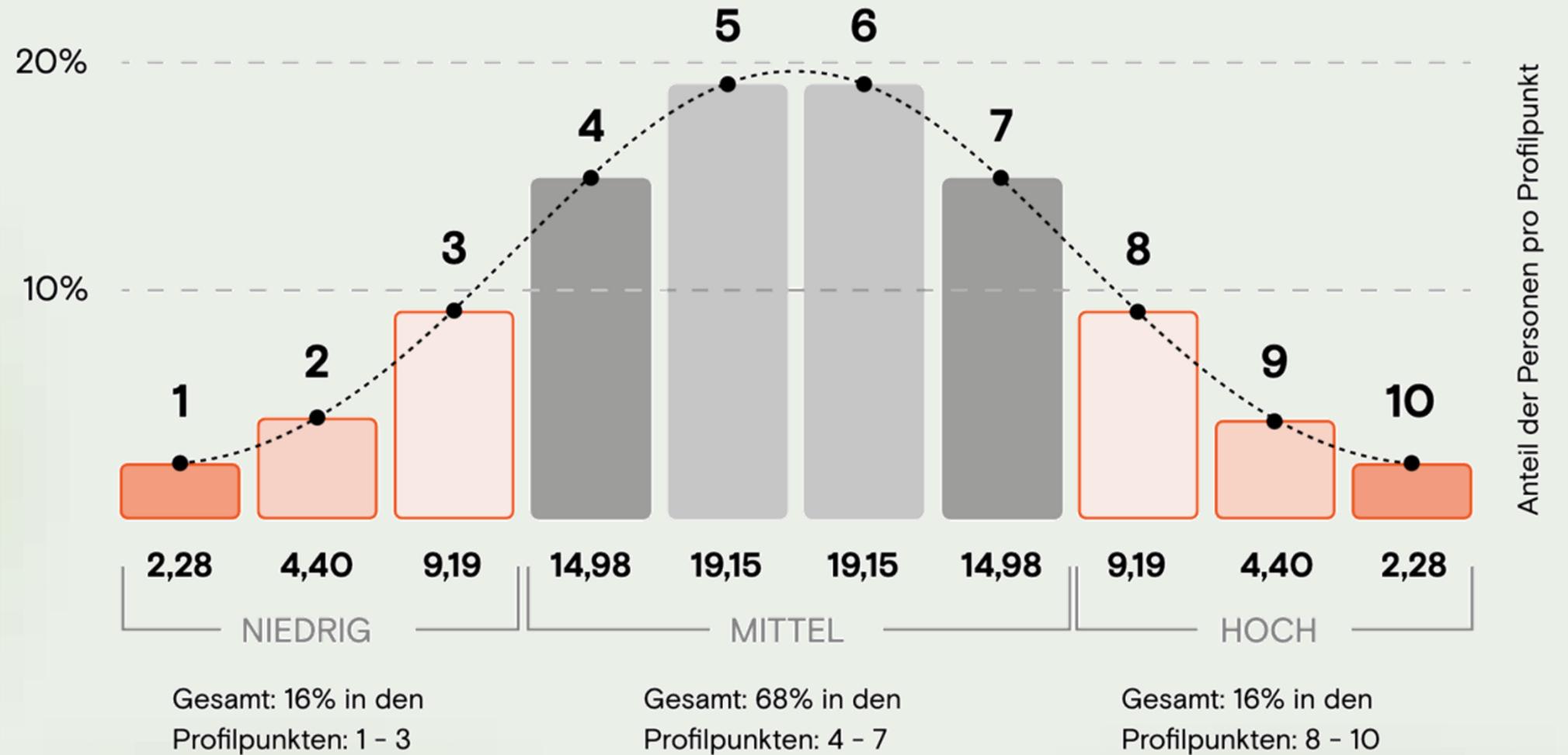
**soziale
Gerechtigkeit**

**sich
bewegen**

hervorstechen

sich kümmern

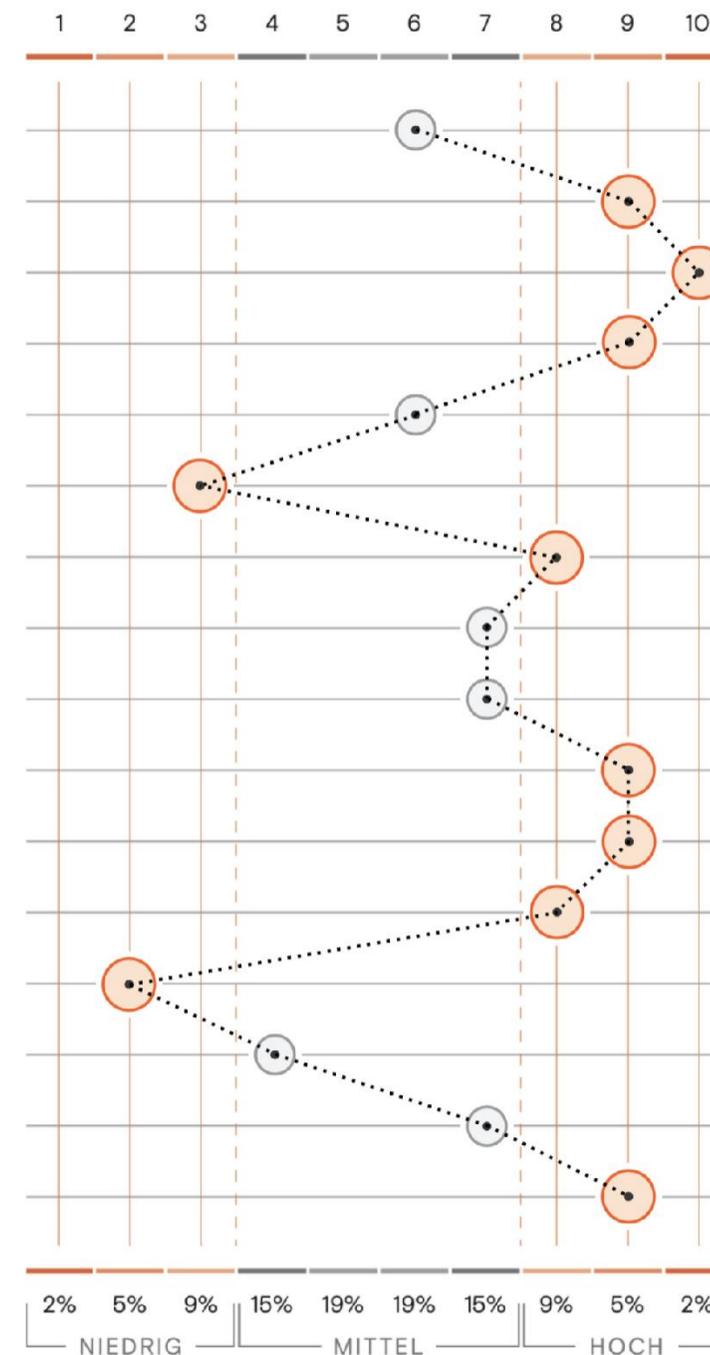
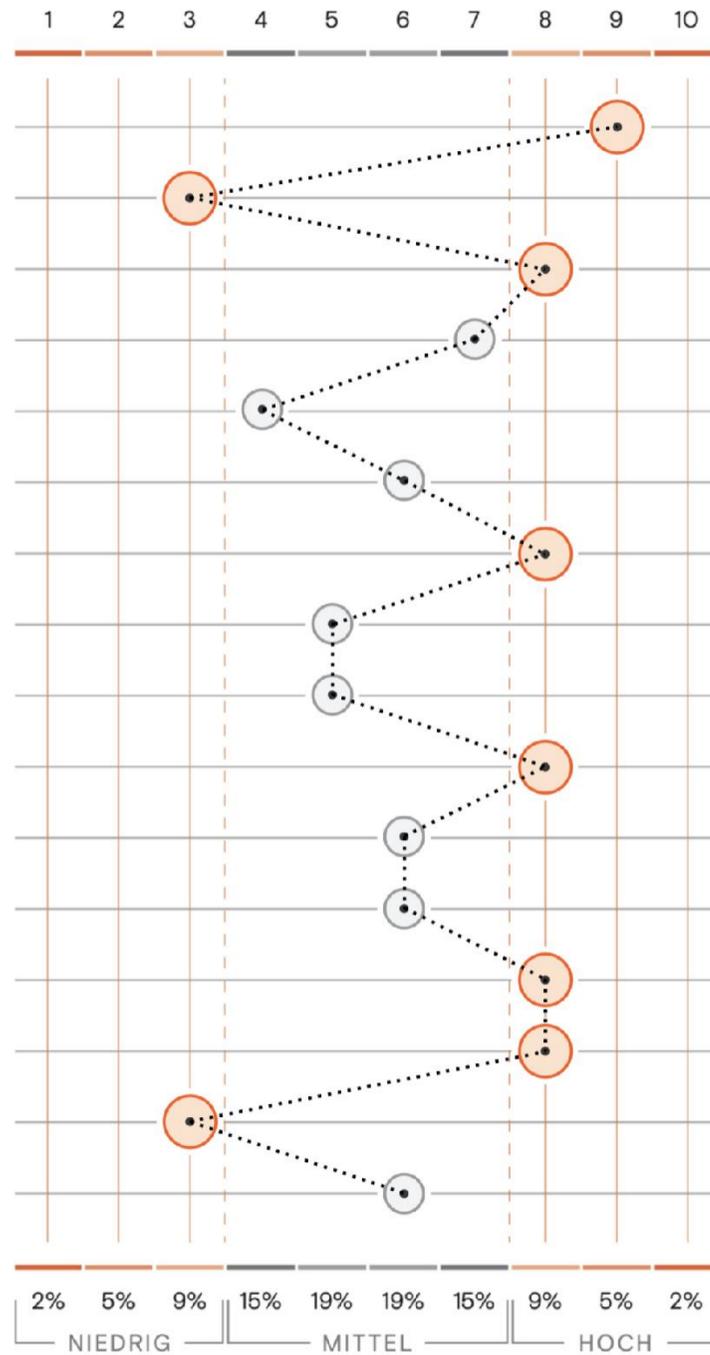
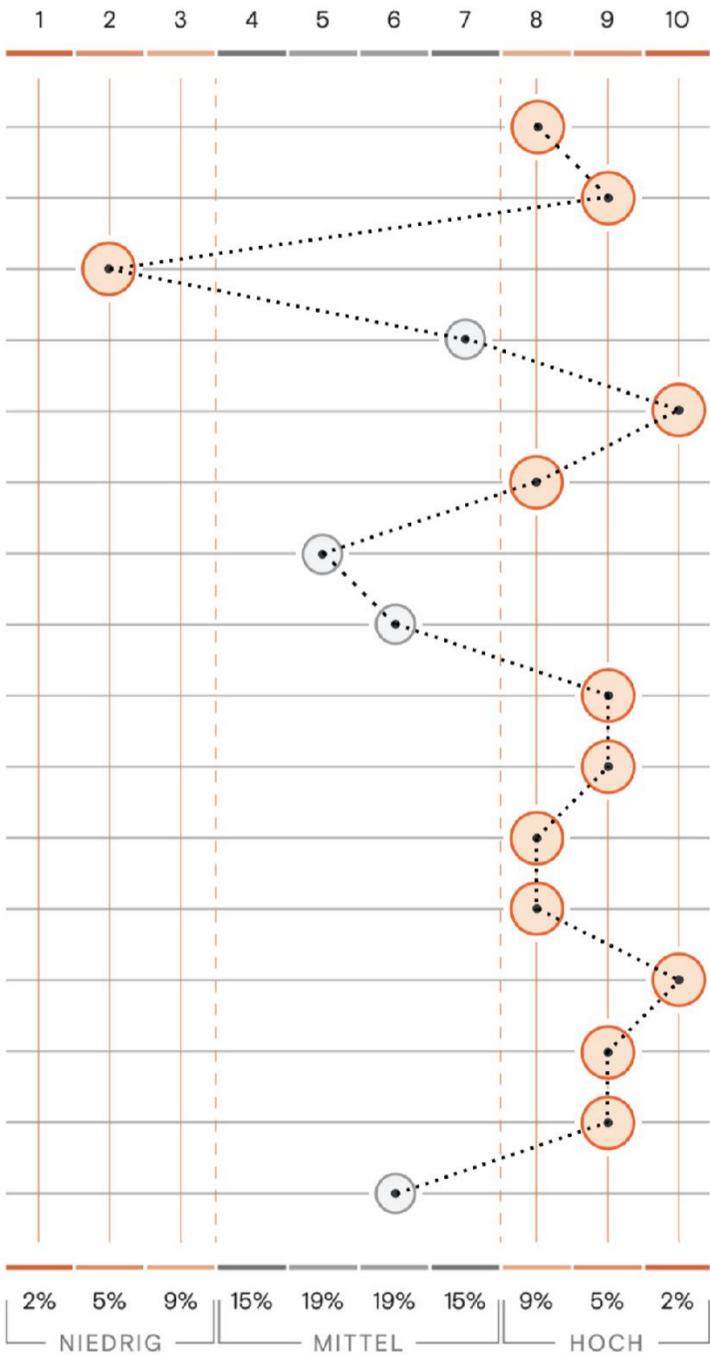
Grund- Bedürfnis: Sozialkontakte



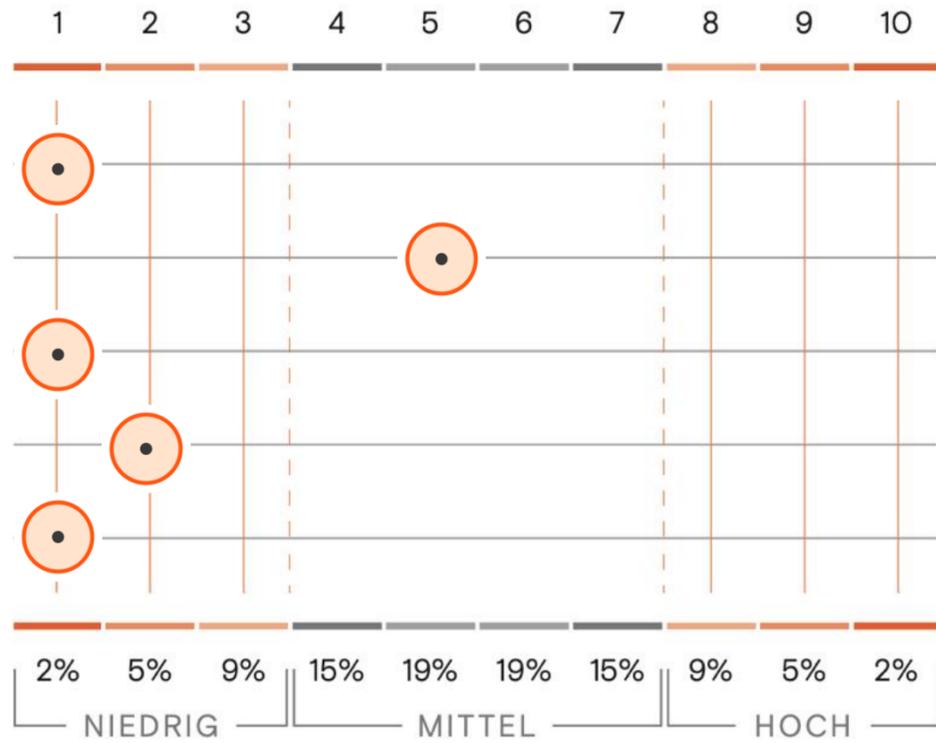
introvertiert,
reserviert,
wortkarg

extravertiert,
leutselig,
gesprächig

Das ID37 Persönlichkeitsmodell definiert den Persönlichkeitsraum.

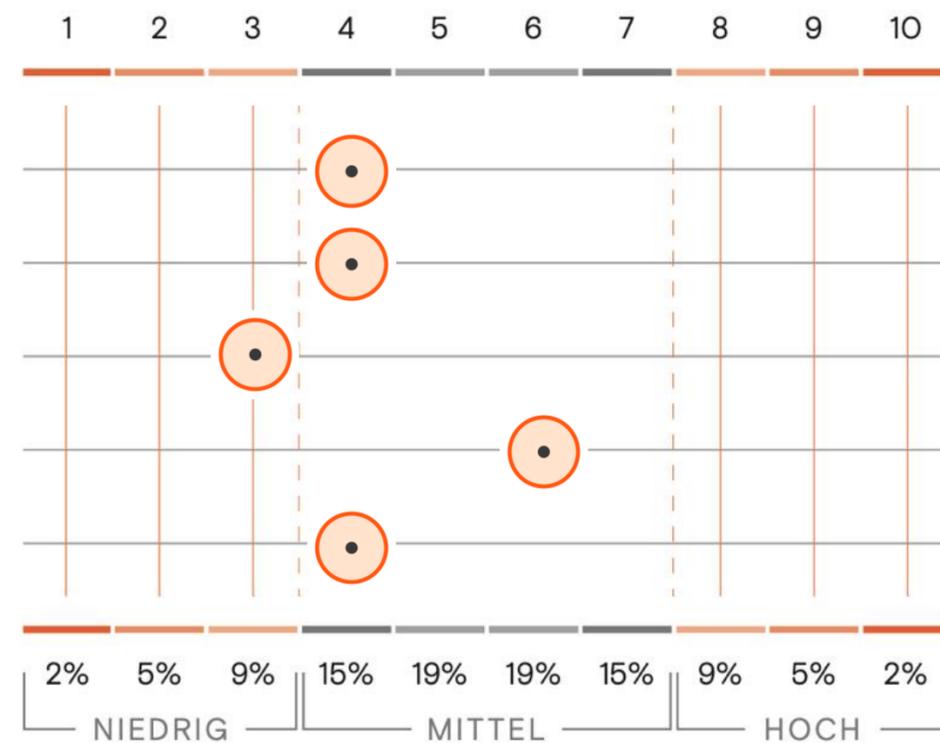


Selbstständiger IT'ler



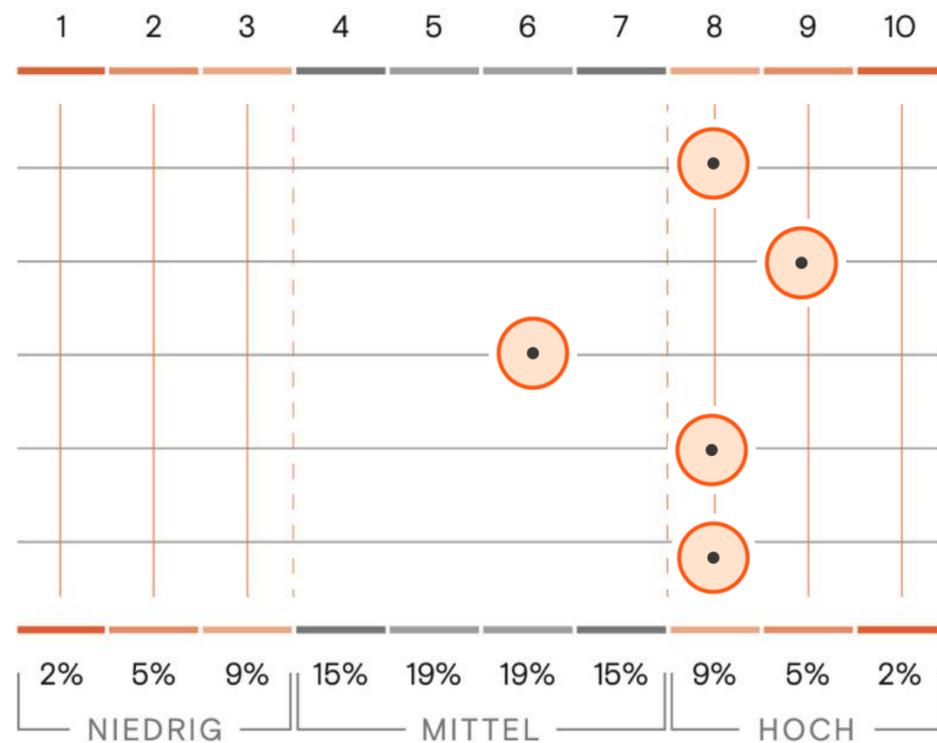
Soziale Anerkennung
Einfluss
Status
Prinzipien
Sicherheit

Sekretärin



Soziale Anerkennung
Einfluss
Status
Prinzipien
Sicherheit

SFK



Soziale Anerkennung
Einfluss
Status
Prinzipien
Sicherheit

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?

Wettbewerb gewinnen

Materielles anhäufen

andere anführen

un

strukturiert sein

intellektuell
hera

Was wird nach außen gezeigt?
(Soziale Erwünschtheit)

respektiert werden & sich anständig zu verhalten

sinnlich genießen

Grund-
Bedürfnisse

inn
tinen

Unsere eigene „Brille“ beeinflusst unsere Wahrnehmung.
(Konstruktivismus)

effektiv einwirken können

soziale
ichtigkeit

sich erfolgreich fühlen

sich bewegen

hervorstechen

sich kümmern

unsichtbar

Bedürfnis

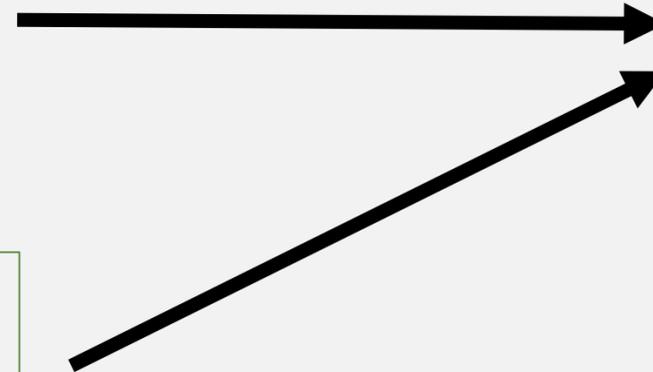
Ordnung & Struktur

Anerkennung
durch Geschäftsleitung

sichtbar

Verhalten

Besteht auf Einhaltung
von Deadlines



Multikausalität von Verhalten

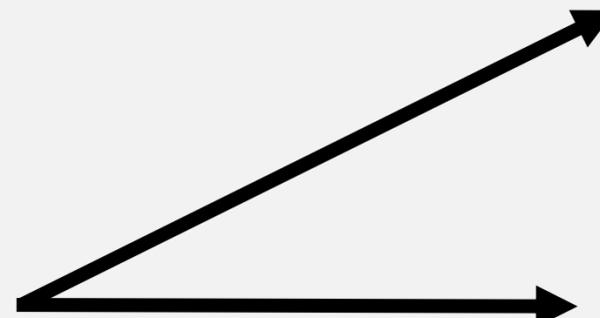
unsichtbar

Bedürfnis

sichtbar

Verhalten

Anerkennung
durch Geschäftsleitung



Besteht auf Einhaltung
von Deadlines

Macht viele Überstunden

Konzept der Äquifinalität

unsichtbar

Bedürfnis

Ordnung & Struktur

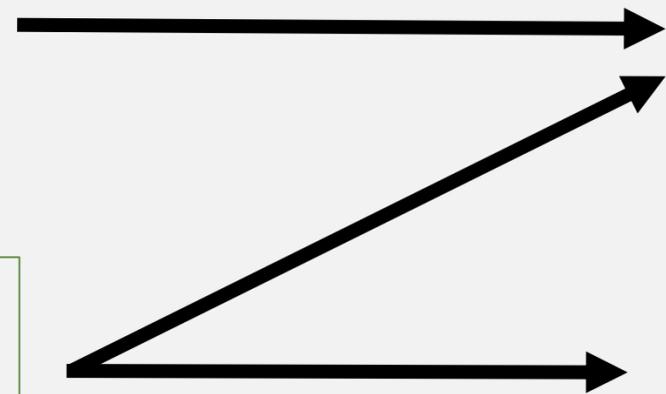
Anerkennung
durch Geschäftsleitung

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.

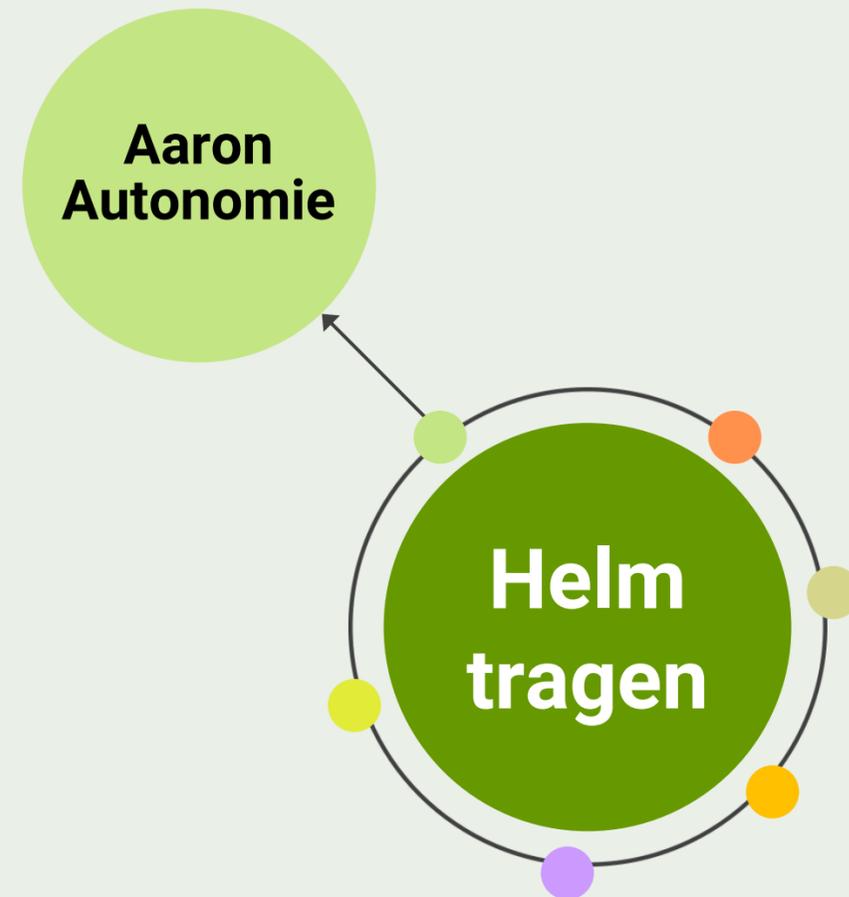
Trotzdem ein Zusammenhang

**Bedürfnisse
in der Arbeitssicherheit
berücksichtigen**

Thema jetzt

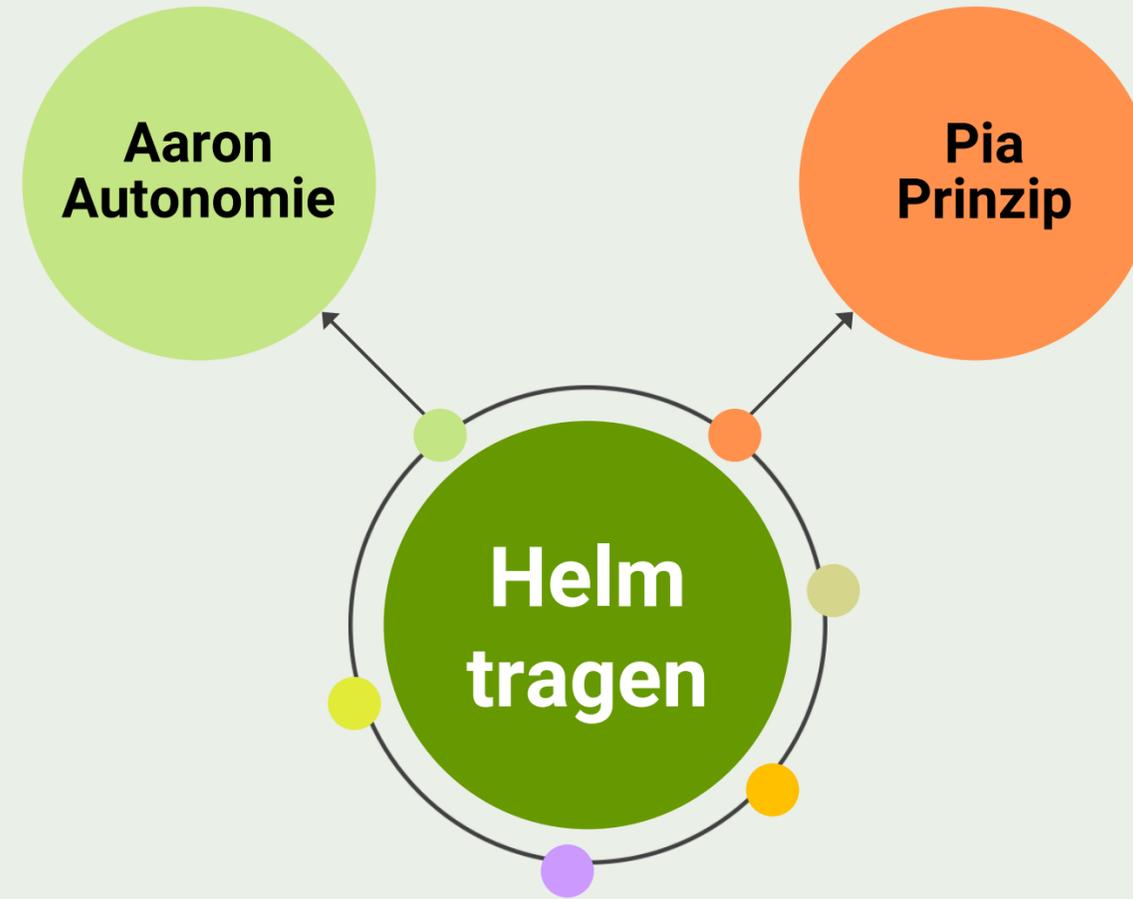


Ich will selbst entscheiden,
wann ich einen Helm aufsetze
und wann nicht.



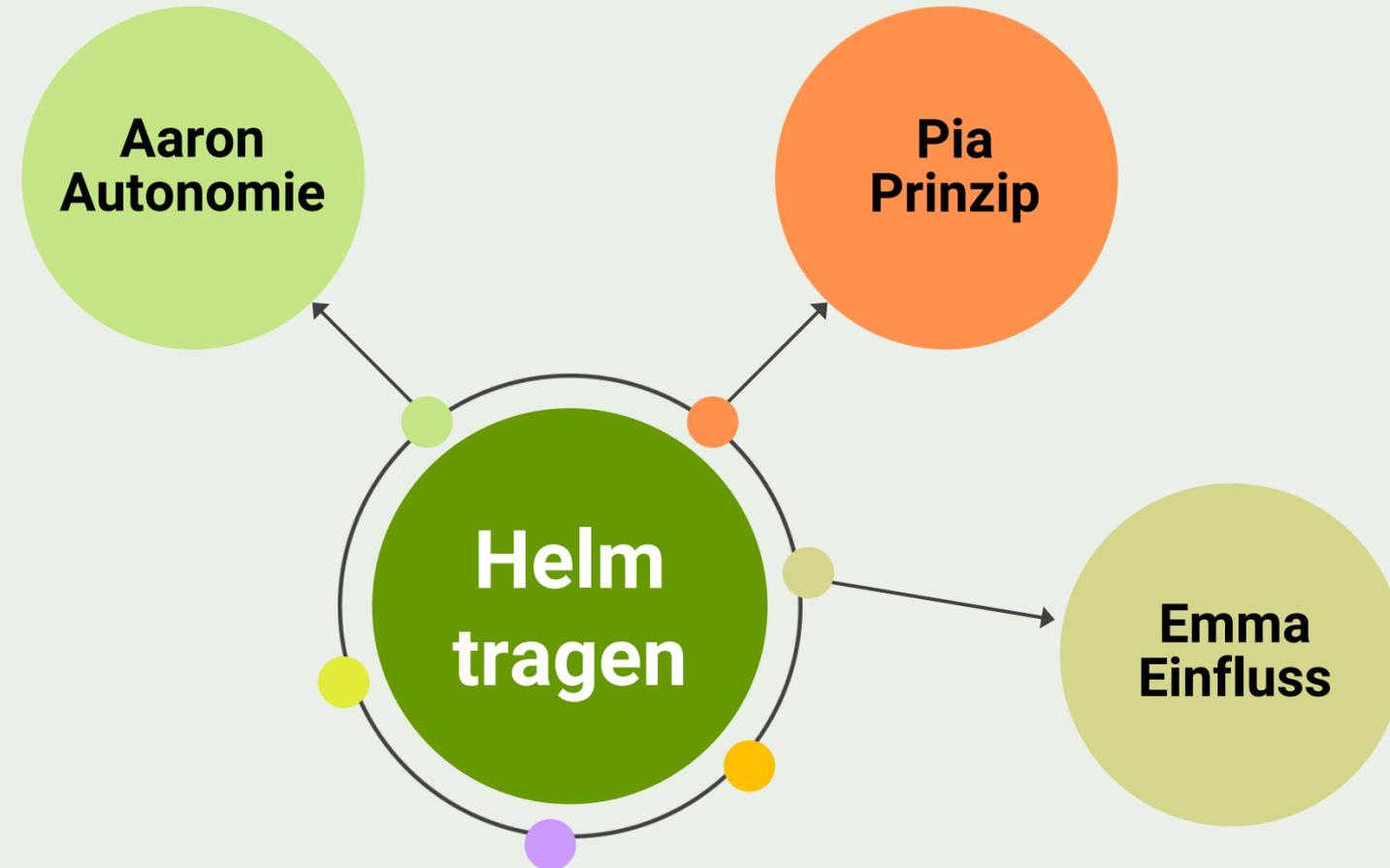
Ich will selbst entscheiden,
wann ich einen Helm aufsetze
und wann nicht.

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



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

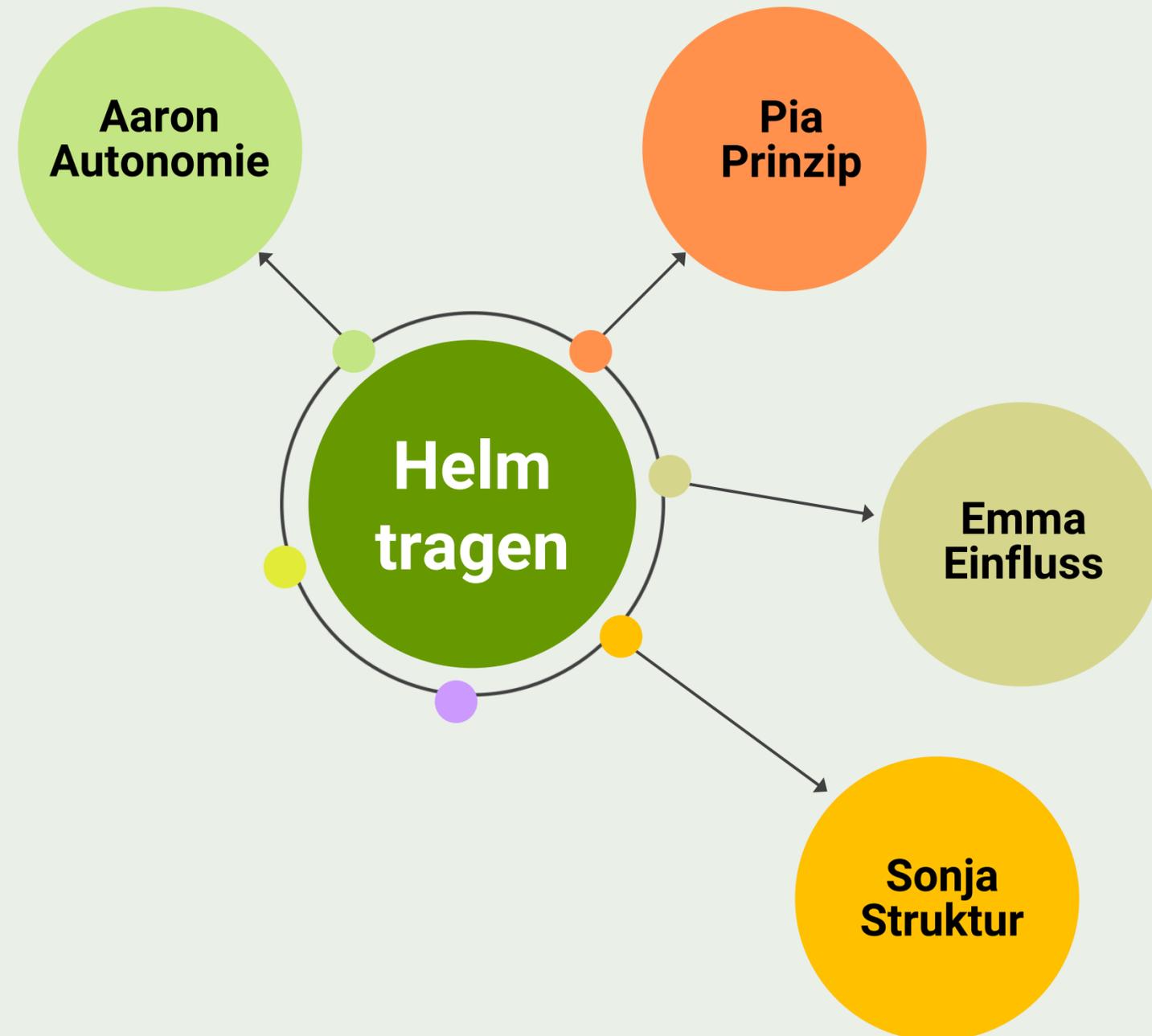
Wir tragen alle den gleichen
Helm. Das gehört sich so bei uns.



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.

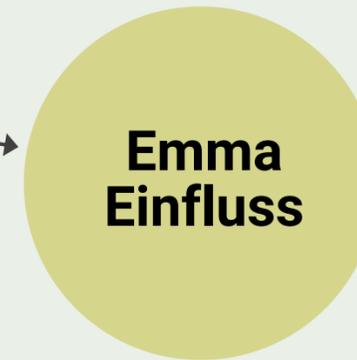
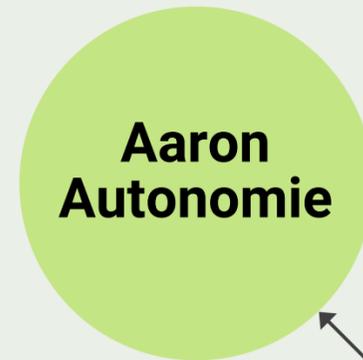


Ich setze den Helm auf,
um ein gutes Vorbild für
die Neuen zu sein.

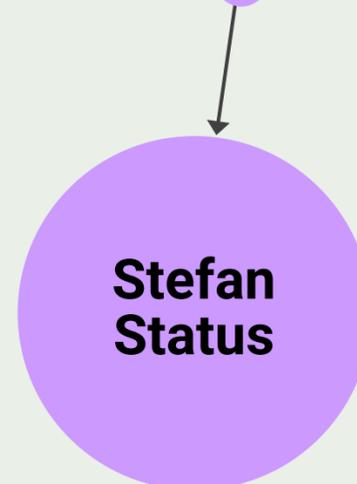
Es ist Teil der Sicherheitsroutine,
den Helm aufzusetzen, und ich
halte mich gerne an fixe Abläufe.

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

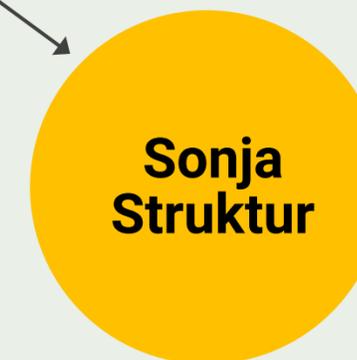
Wir tragen alle den gleichen
Helm. Das gehört sich so bei uns.



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.

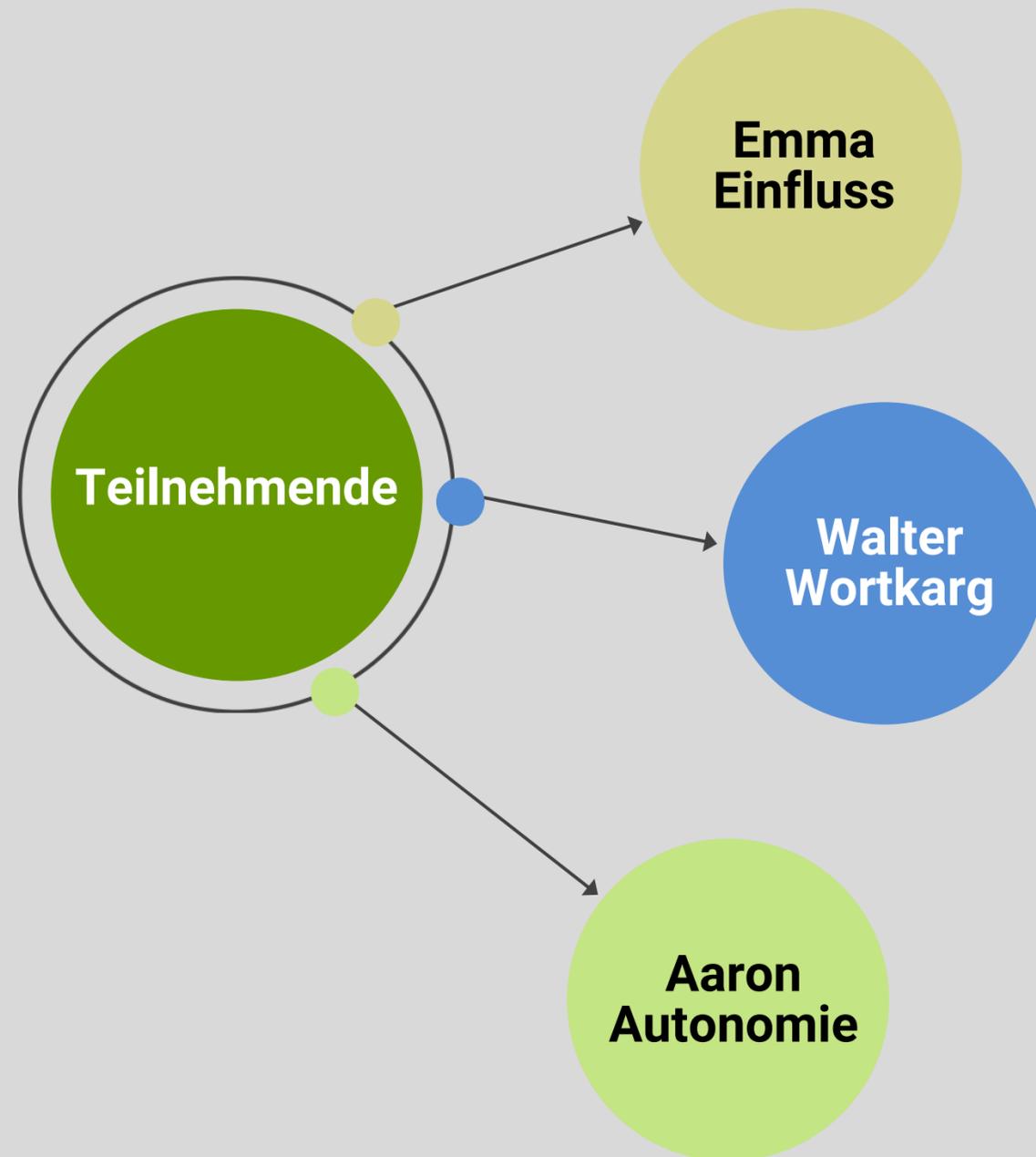
Wir tragen alle den gleichen
Helm. Das gehört sich so bei uns.



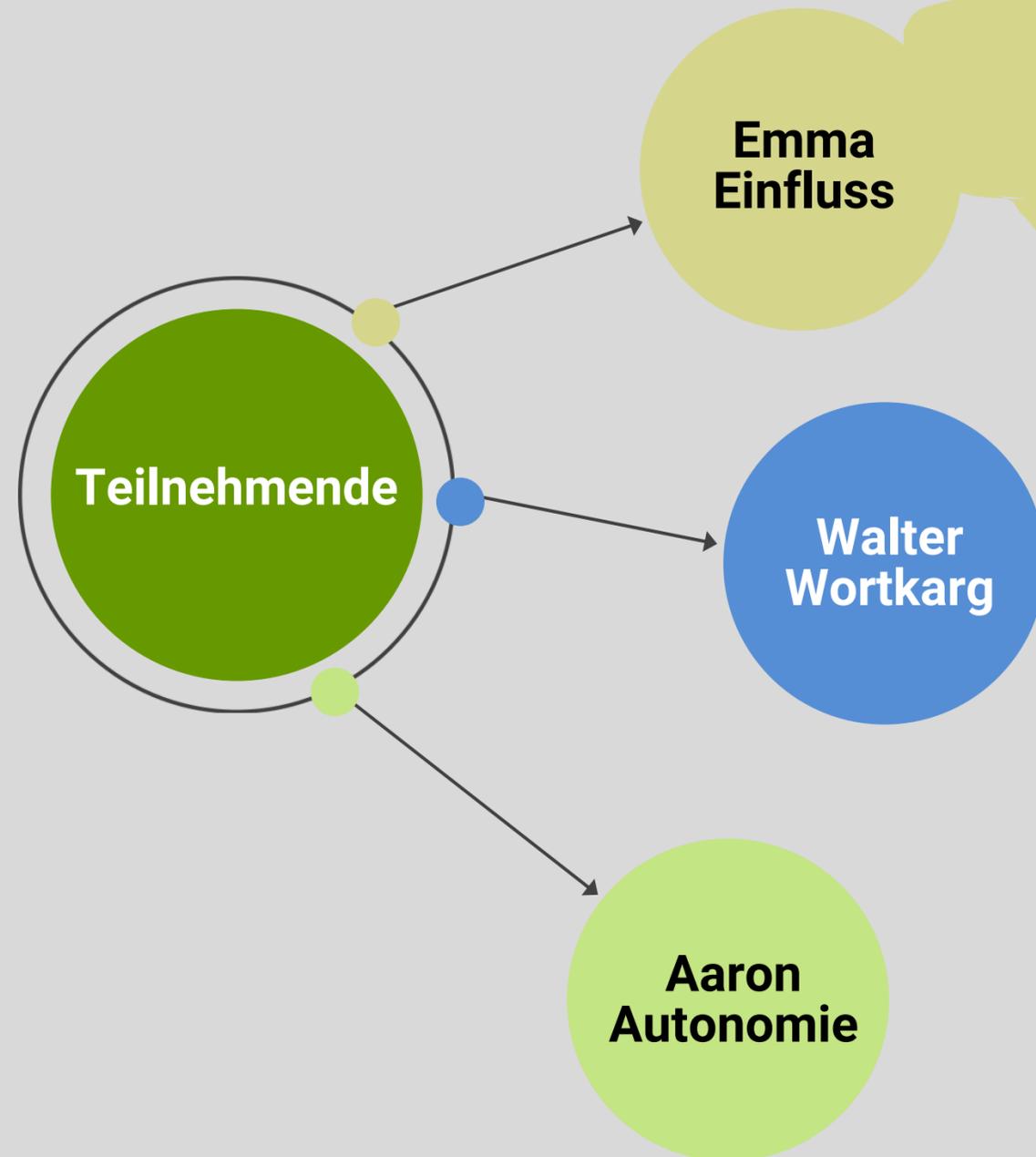
**Der Köder muss dem
Fisch schmecken,
nicht dem ... !**



Seminare / Unterweisungen



Seminare / Unterweisungen

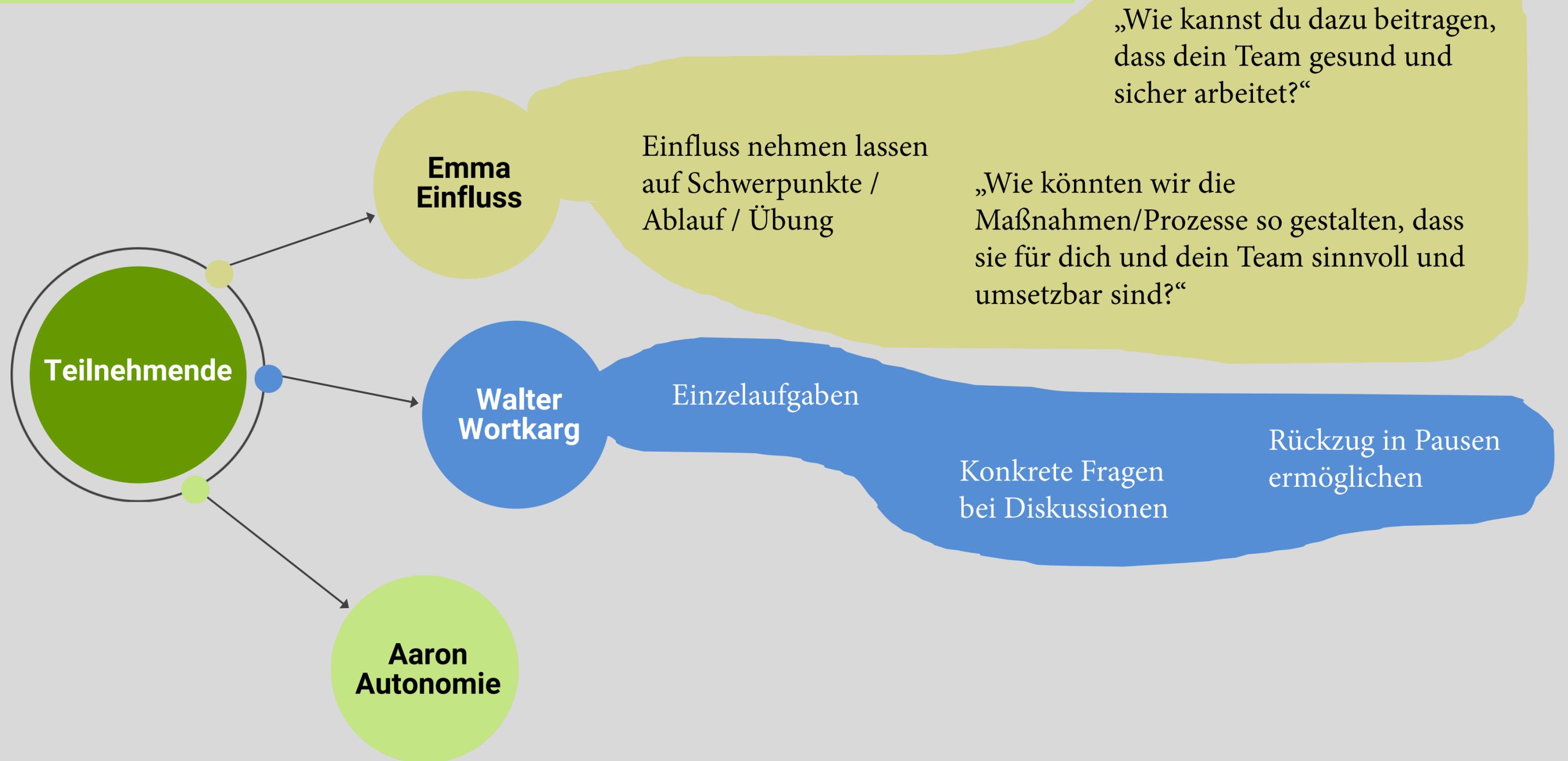


Einfluss nehmen lassen
auf Schwerpunkte /
Ablauf / Übung

„Wie könntest du dazu beitragen,
dass dein Team gesund und
sicher arbeitet?“

„Wie könnten wir die
Maßnahmen/Prozesse so gestalten, dass
sie für dich und dein Team sinnvoll und
umsetzbar sind?“

Seminare / Unterweisungen



Seminare / Unterweisungen





Ihr Gegenüber hat gute Gründe

Wie ist die Situation aus Sicht des Gegenübers?
Ist etwas kaputt, was repariert werden muss?

Wofür kämpft die Person gerade?

Wofür ist die Person gerade kompetent?



Gute Gründe gegen Schutzbrillen?

Mitarbeiterin will schnell arbeiten, ist routiniert und hatte noch nie einen Arbeitsunfall.

Schutzbrille ist unbequem und beschlägt.

→ “Ich weiß, dass du viel Erfahrung hast und find es super, dass du so produktiv arbeitest.”

→ “Ich bin echt froh, dass dir noch nie etwas passiert ist.”



Gute Gründe gegen das Melden von Mängeln?

Mitarbeiter bemerkt herumstehende Paletten am Fahrweg und geht einfach weiter.

Er will nicht schon wieder einen Konflikt mit der Zuständigen haben.

Und glaubt nicht, dass sein Chef etwas sagen würde, weil der gestresst wirkt.

Tipps für mehr Bedürfnisorientierung

- **Schließen Sie nicht von sich auf andere!**
- **Wunsch nach Einfluss, Autonomie und Sozialkontakten immer berücksichtigen.**
- **Betrachten Sie Ihre Angebote mit unterschiedlichen "Brillen".**
- **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/voesi

Folien
zum Download

Passende
Podcast-Tipps



**BLEIBEN WIR
IN KONTAKT!**



Podcast

Pioniere der Prävention

EMAIL

veronika@

PioniereDerPraevention.com

LinkedIn

Veronika Jakl