

Kartensatz

**KULTURDIALOGE: PRÄVENTION**

Dialogkarten zum Thema  
Psychische Belastung

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSINHALTE**



*Wie gestalten wir  
Arbeitsaufgaben und  
Arbeitsinhalte?*

1

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSINHALTE**



*Wie gestalten wir  
Arbeitsaufgaben und  
Arbeitsinhalte?*

2



Die Gestaltung von Aufgaben und Arbeitsinhalten wird erst dann diskutiert, wenn es hohe Krankenstände, Fluktuation oder viele Fehler gibt. Dann wird notgedrungen geschaut, was bei einzelnen Personen geändert werden muss.



Arbeit geschieht auf Zuruf. Wie die Aufgaben und Arbeitsinhalte gestaltet sind und von Mitarbeitenden erlebt werden, interessiert niemanden. „Machen und nicht maulen!“ ist die Devise. Wenn Mitarbeitende Belastungen wegen z. B. monotoner oder zu komplexer Aufgaben melden, wird ihnen das als persönliche Schwäche oder Meckerei ausgelegt.

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
ARBEITSINHALTE



*Wie gestalten wir  
Arbeitsaufgaben und  
Arbeitsinhalte?*

3

Karte C



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
ARBEITSINHALTE



*Wie gestalten wir  
Arbeitsaufgaben und  
Arbeitsinhalte?*

4

Karte D



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
ARBEITSINHALTE



*Wie gestalten wir  
Arbeitsaufgaben und  
Arbeitsinhalte?*

5

Karte E



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
ARBEITSORGANISATION

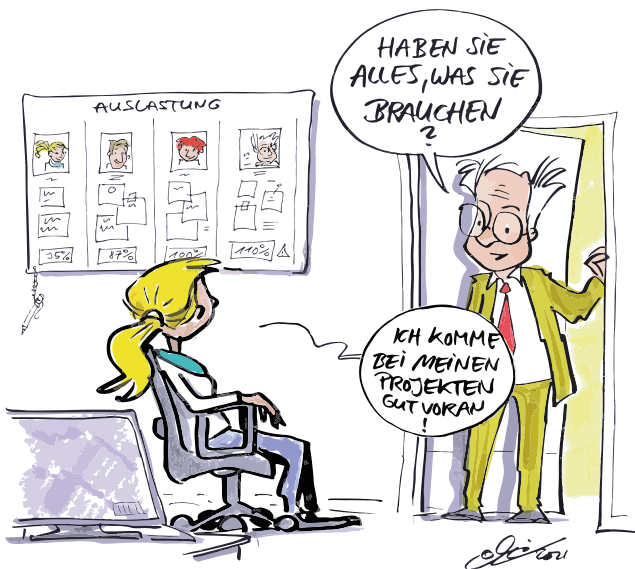


*Wie organisieren wir  
die Arbeit?*

1

Karte F





Eine ausgewogene Aufgabengestaltung ist ein wichtiges Ziel von Führungskräften. Sie achten auf Entscheidungsfreiräume, Abwechslungsreichtum, Qualifikation und gute Passung und fragen Beschäftigte im Alltag nach Veränderungsnotwendigkeiten. Sie beteiligen sie auch bei der Lösungsfindung.

Karte D

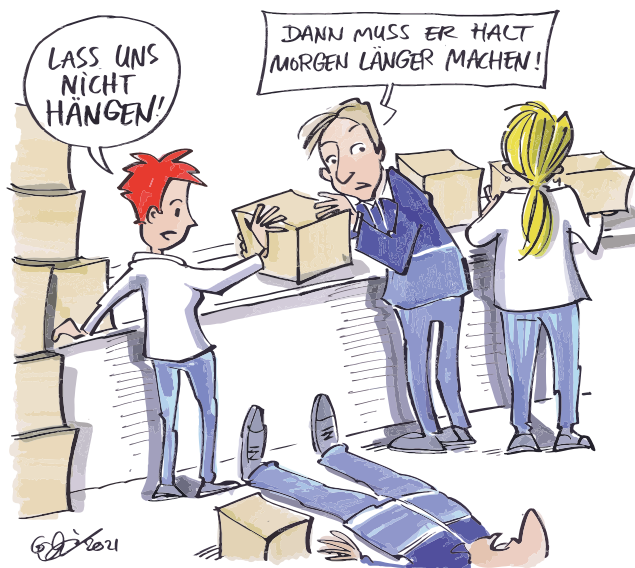
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Die Aufgaben sind schriftlich in Stellen- und Projektbeschreibungen oder Arbeitsaufträgen festgelegt. Die Arbeitsrealität sieht oft anders aus. Das wird aber von Führungskräften nicht gesehen. Psychische Belastung und Stress sind eher ungeliebte, schwer zu greifende Themen.

Karte C

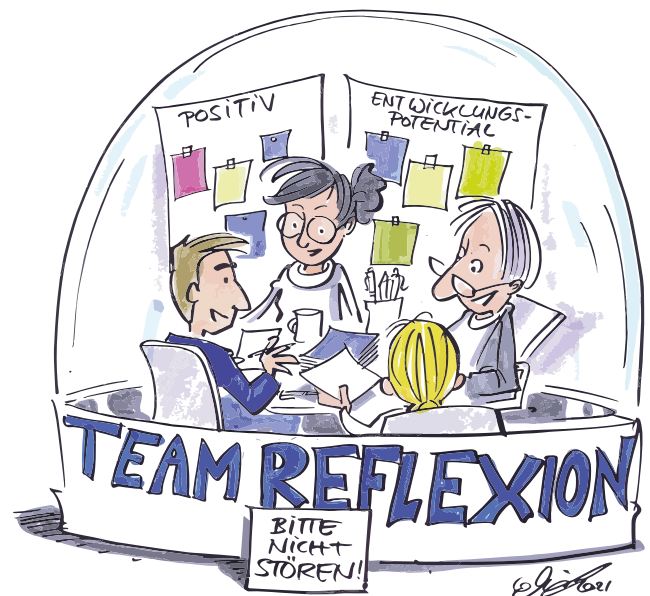
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Es wird kein Puffer eingeplant. Bei Ausfällen entsteht schnell Stress. Geregelt Arbeitszeiten werden oft überschritten und Arbeitsaufgaben auch in die Freizeit verlagert. „Durchpowern“ gilt als Ideal.

Karte F

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Für die Gestaltung von Arbeitsinhalten und -aufgaben sind auch weitergehende Faktoren wie z. B. Sinnstiftung, eigene Wirksamkeit und Wohlbefinden entscheidend. Aufgaben werden regelmäßig kritisch reflektiert, egal ob sie gut oder schlecht bewältigt wurden. Die Beschäftigten regen sich gegenseitig zur Weiterentwicklung an.

Karte E

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
ARBEITSORGANISATION



*Wie organisieren wir  
die Arbeit?*

2

Karte G



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
ARBEITSORGANISATION



*Wie organisieren wir  
die Arbeit?*

3

Karte H



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
ARBEITSORGANISATION



*Wie organisieren wir  
die Arbeit?*

4

Karte I



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
ARBEITSORGANISATION

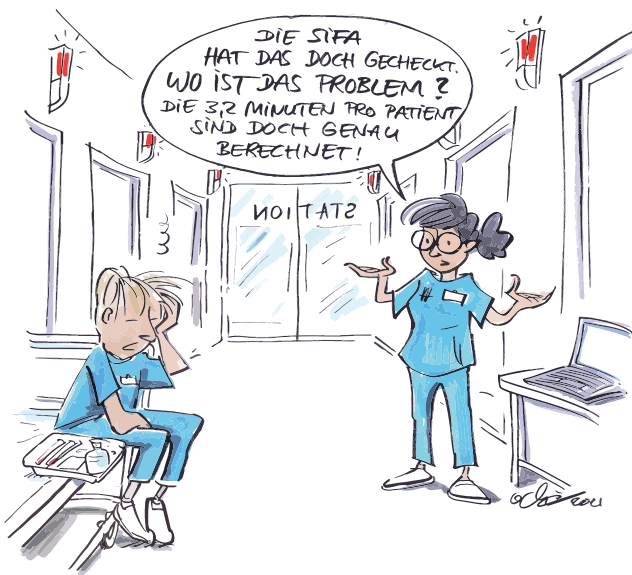


*Wie organisieren wir  
die Arbeit?*

5

Karte J





Es wird darauf geachtet, dass jeder weiß, wann und wie die Aufgaben erledigt werden müssen. Wenn etwas Unvorhergesehenes passiert, ist keiner darauf vorbereitet. Führungskräfte scheuen sich, offen nach psychischer Belastung zu fragen.

Karte H

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Arbeitsüberlastung wird erst dann ein Thema, wenn etwas schiefgeht, Leute ausfallen oder es mal wieder laut wird. Dann werden schnelle Lösungen gesucht, generellere Probleme aber nicht betrachtet.

Karte G

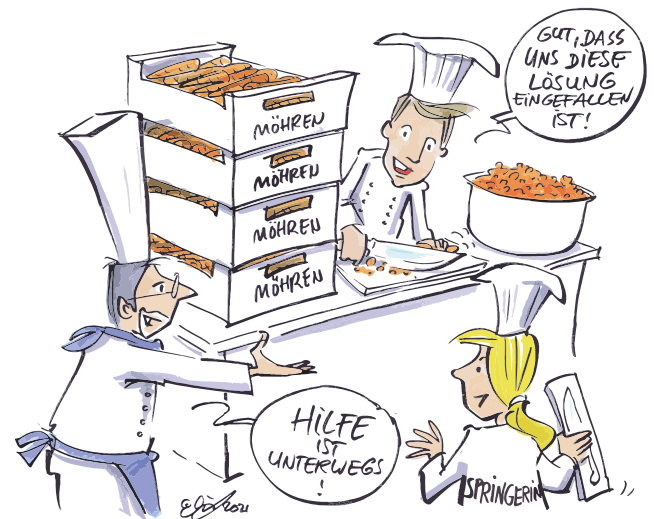
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Alle im Unternehmen haben ein Auge darauf und beteiligen sich daran, Arbeit so zu organisieren, dass sich jeder wohlfühlt und persönlich weiterentwickeln kann. Die Gestaltung der Zusammenarbeit und wechselseitige Unterstützung stehen im Vordergrund.

Karte J

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Führungskräfte überblicken Aufgaben und Zusammenhänge. Es gibt Instrumente, um Belastungsspitzen frühzeitig zu erkennen und zu bearbeiten. Gemeinsam im Team wird diskutiert, wie die Arbeit gut organisiert werden kann und wie man sich unterstützen kann.

Karte I

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSUMGEBUNG**



*Wie gestalten wir  
die Arbeitsumgebung?*

1

Karte K



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSUMGEBUNG**



*Wie gestalten wir  
die Arbeitsumgebung?*

2

Karte L



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSUMGEBUNG**



*Wie gestalten wir  
die Arbeitsumgebung?*

3

Karte M



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSUMGEBUNG**

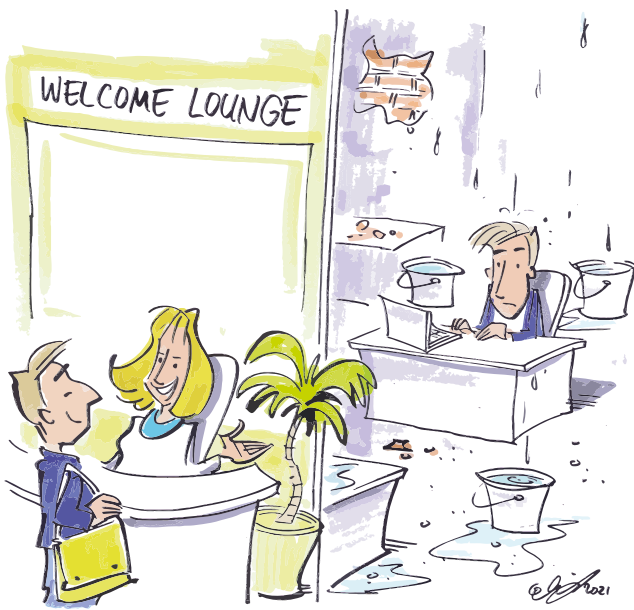


*Wie gestalten wir  
die Arbeitsumgebung?*

4

Karte N

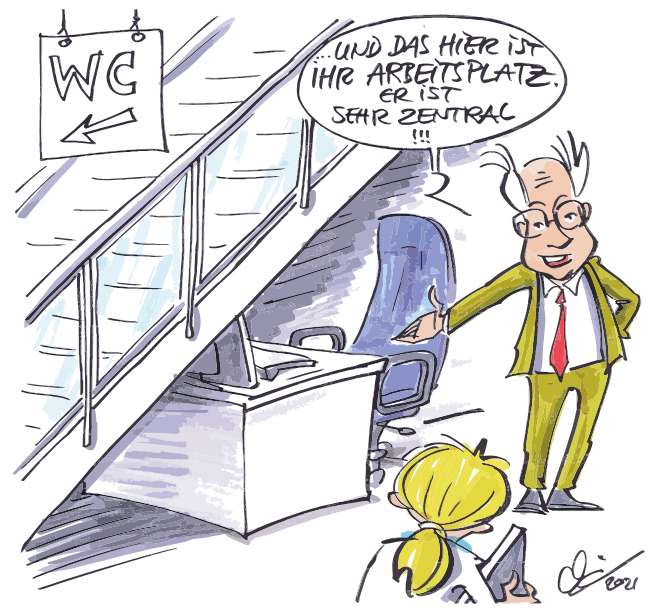




Die Arbeitsumgebung wird nur verbessert, wenn grobe Probleme deutlich werden. Umgesetzt werden nur vordergründige Maßnahmen. Langfristig entstehen dadurch neue Probleme.

Karte L

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Ob es zu laut, zu kalt, die Arbeit körperlich zu schwer ist oder ob die Arbeitsmittel ungeeignet sind, wird nicht geprüft. Alles folgt dem Motto: Wir sind hier nicht bei „Wünsch Dir was“!

Karte K

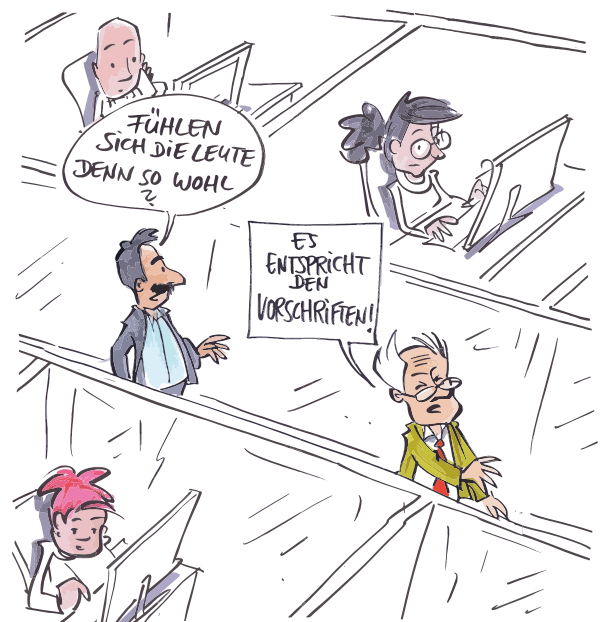
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Die Arbeitsmittel und die -umgebung werden gezielt gestaltet, um Wohlbefinden, Motivation und soziale Beziehungen zu fördern. Führungskräfte machen die Gestaltung der Arbeit zum Thema und erarbeiten gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen.

Karte N

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung wird auf die Einhaltung von Regeln und Normen geachtet. Das ist eine Sache für Experten. Beschäftigte werden selten nach ihren Erfahrungen gefragt. Mitunter behindern z. B. Schutzeinrichtungen die Arbeit.

Karte M

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSUMGEBUNG**



*Wie gestalten wir  
die Arbeitsumgebung?*

5

Karte O



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**SOZIALE BEZIEHUNGEN**



*Wie gestalten wir  
soziale  
Beziehungen?*

1

Karte P



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**SOZIALE BEZIEHUNGEN**



*Wie gestalten wir  
soziale  
Beziehungen?*

2

Karte Q



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**SOZIALE BEZIEHUNGEN**



*Wie gestalten wir  
soziale  
Beziehungen?*

3

Karte R

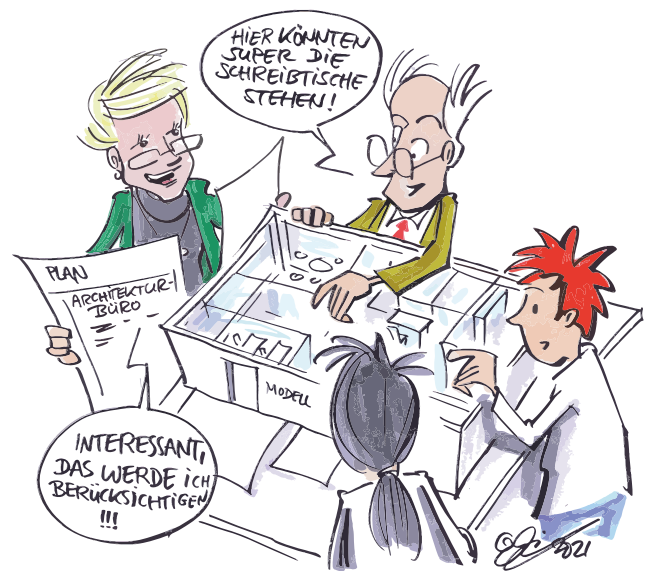




Die Qualität von Beziehungen ist ein Thema für „Softies“ – ein unwichtiges und teilweise auch lächerliches Thema. Jeder achtet nur auf sich. Gespräche kosten nur Zeit. Die Leute sollen Leistung erbringen.

Karte P

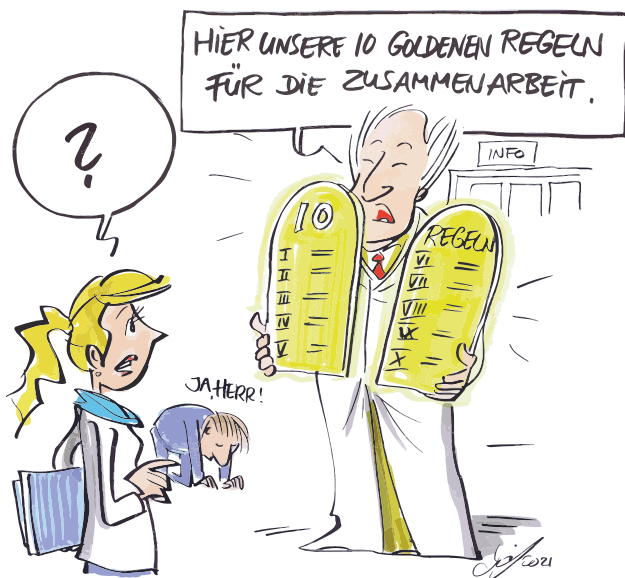
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Eine gut gestaltete Arbeitsumgebung ist ein wichtiger Baustein für Sicherheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Wünsche und Bedürfnisse werden frühzeitig besprochen und umgesetzt. Hier wird gezielt investiert und alle sind stolz auf ihr Arbeitsumfeld.

Karte O

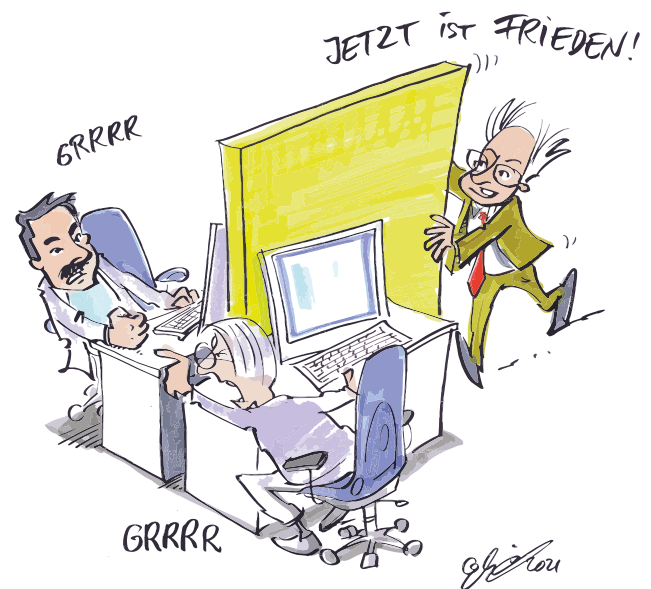
© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Für ein gutes Miteinander gibt es Leitlinien. Diese regeln, wie die Beschäftigten miteinander umgehen sollen. Die Umsetzung wird aber nicht thematisiert. In der Realität ist Führungsqualität von den handelnden Personen abhängig. Ein respektvoller Umgang ist daher nicht überall gegeben.

Karte R

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU



Führungskräfte sind unsicher, wie sie mit Konflikten oder anderen Fragen des sozialen Miteinanders umgehen sollen und klammern sie aus. Es gibt viele unterschwellige Konflikte, die sich manchmal entladen. Dann werden sie notgedrungen besprochen.

Karte Q

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGVU

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**SOZIALE BEZIEHUNGEN**



*Wie gestalten wir  
soziale  
Beziehungen?*

4

Karte S



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**SOZIALE BEZIEHUNGEN**



*Wie gestalten wir  
soziale  
Beziehungen?*

5

Karte T



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**NEUE ARBEITSFORMEN**



*Wie gestalten wir  
neue Arbeitsformen?*

1

Karte U



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**NEUE ARBEITSFORMEN**



*Wie gestalten wir  
neue Arbeitsformen?*

2

Karte V

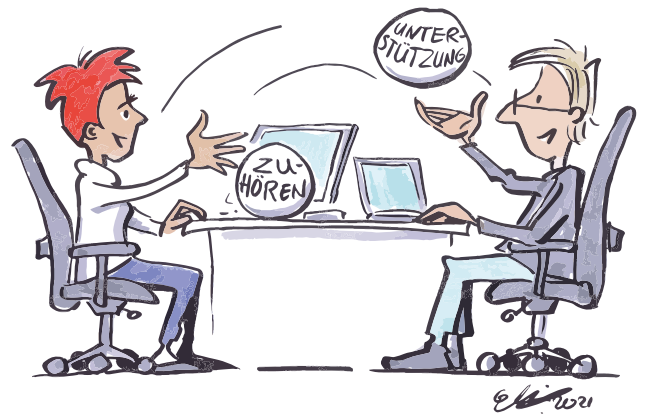




Die Arbeit wird so organisiert, dass vielfältige hierarchie- und funktionsübergreifende Beziehungen aufgebaut werden und soziale Netzwerke entstehen können. Die Qualität der Arbeitsbeziehungen, Zusammenarbeit und Kommunikation wird regelmäßig hinterfragt. Man achtet aufeinander und zieht an einem Strang.

Karte T

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



Ein gutes soziales Miteinander wird von allen als Grundlage für Leistungsfähigkeit und Gesundheit gesehen. Die Gestaltung der Zusammenarbeit ist Führungsaufgabe. Führungskräfte sind darin geschult. Zusammen mit den Mitarbeitervertretungen sorgen sie für ein positives Miteinander.

Karte S

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



Mobile Arbeit und Homeoffice sind immer willkommen. Erst wenn sich jemand beschwert, wird nachgesteuert. „Ich musste nachts Anrufe entgegennehmen, jetzt darf ich nach 20 Uhr das Handy abschalten.“

Karte V

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



Arbeiten kann man von überall und zu jeder Zeit. Wer ein Problem daraus macht, kann sich nach einem neuen Job umsehen.

Karte U

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**NEUE ARBEITSFORMEN**



*Wie gestalten wir  
neue Arbeitsformen?*

3

Karte W



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**NEUE ARBEITSFORMEN**



*Wie gestalten wir  
neue Arbeitsformen?*

4

Karte X



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**NEUE ARBEITSFORMEN**

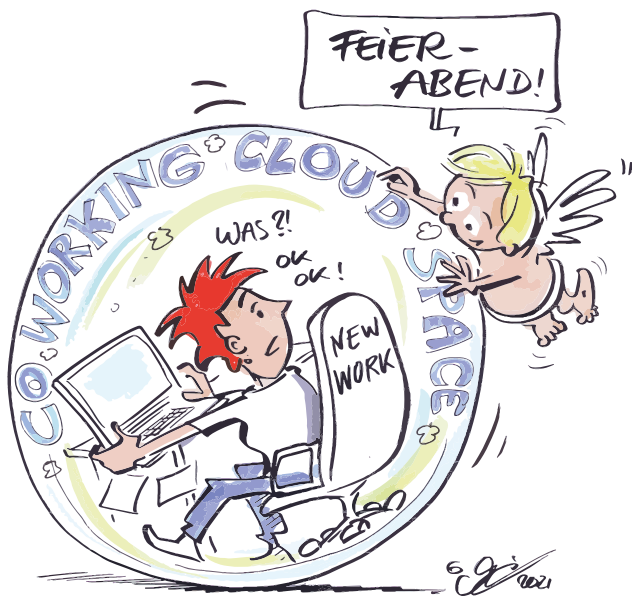


*Wie gestalten wir  
neue Arbeitsformen?*

5

Karte Y

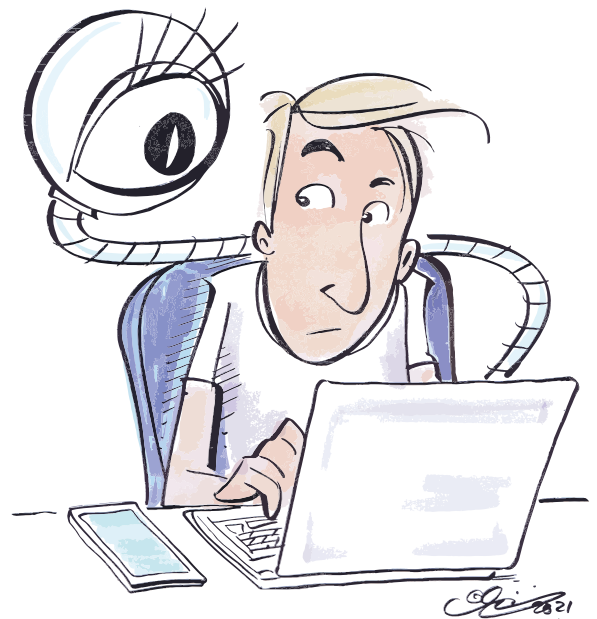




Vom Cloud Working bis zum Co-Working-Space wird den Beschäftigten vieles ermöglicht, solange die psychische und physische Balance erhalten bleibt. Führungskräfte erkundigen sich in regelmäßigen Gesprächen, wie es den Beschäftigten dabei geht. Diese Gespräche werden auch verteidigt, wenn es stressig wird.

Karte X

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



Es gibt klare Regeln, wie neue Arbeitsformen gehandhabt werden, z. B. bezüglich Erreichbarkeit, Pausen und Ergebnisdokumentation. Führungskräfte kontrollieren, wann und wie Beschäftigte arbeiten. Das wird von Beschäftigten als fehlendes Vertrauen erlebt.

Karte W

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV



Die Arbeitsform wird, soweit möglich, an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst. Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräfte unterstützen unterschiedliche Arbeits- und Lebensentwürfe. Das gelingt durch intensive Dialoge über alle Hierarchiestufen hinweg.

Karte Y

© Idee und Konzept: Dr. Annette Gebauer, I.C.L. GmbH; Grafiken: M. Hüter; Layout: DGUV

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSINHALTE**



*Wie gestalten wir  
Arbeitsaufgaben und  
Arbeitsinhalte?*

1



Arbeit geschieht auf Zuruf. Wie die Aufgaben und Arbeitsinhalte gestaltet sind und von Mitarbeitenden erlebt werden, interessiert niemanden. „Machen und nicht maulen!“ ist die Devise. Wenn Mitarbeitende Belastungen wegen z. B. monotoner oder zu komplexer Aufgaben melden, wird ihnen das als persönliche Schwäche oder Meckerei ausgelegt.



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSINHALTE**



*Wie gestalten wir  
Arbeitsaufgaben und  
Arbeitsinhalte?*

2



Die Gestaltung von Aufgaben und Arbeitsinhalten wird erst dann diskutiert, wenn es hohe Krankenstände, Fluktuation oder viele Fehler gibt. Dann wird notgedrungen geschaut, was bei einzelnen Personen geändert werden muss.

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSINHALTE**



*Wie gestalten wir  
Arbeitsaufgaben und  
Arbeitsinhalte?*

3



**Die Aufgaben sind schriftlich in Stellen- und Projektbeschreibungen oder Arbeitsaufträgen festgelegt. Die Arbeitsrealität sieht oft anders aus. Das wird aber von Führungskräften nicht gesehen. Psychische Belastung und Stress sind eher ungeliebte, schwer zu greifende Themen.**

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSINHALTE**



*Wie gestalten wir  
Arbeitsaufgaben und  
Arbeitsinhalte?*

4



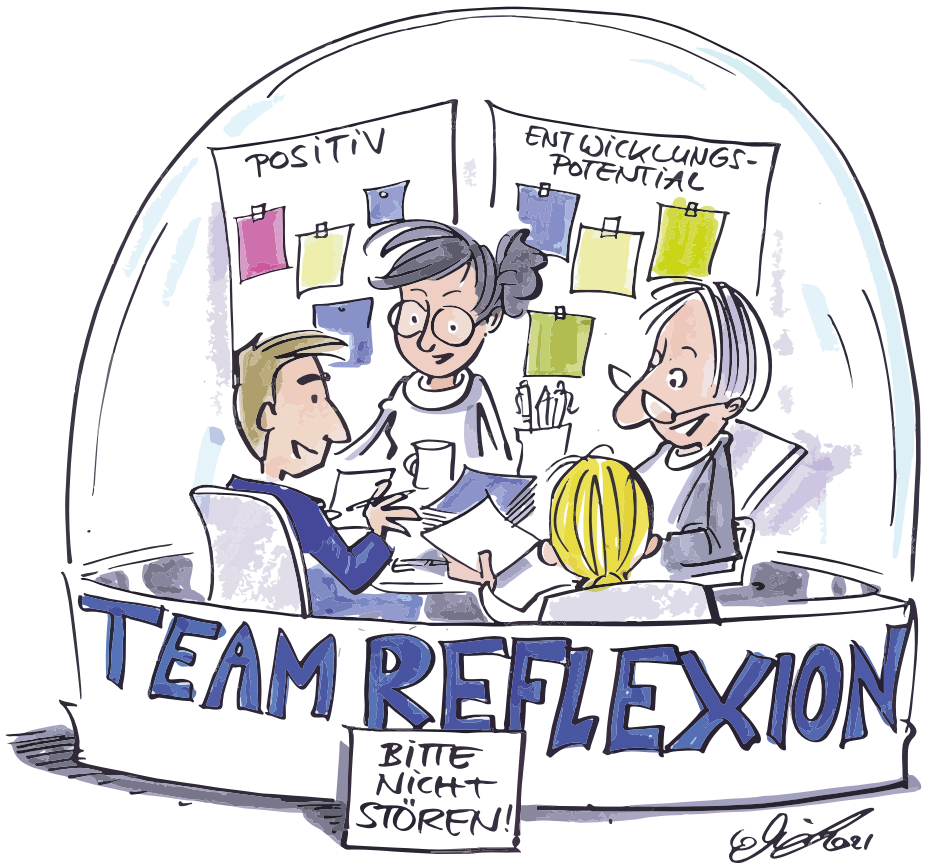
**Eine ausgewogene Aufgabengestaltung ist ein wichtiges Ziel von Führungskräften. Sie achten auf Entscheidungsfreiräume, Abwechslungsreichtum, Qualifikation und gute Passung und fragen Beschäftigte im Alltag nach Veränderungsnotwendigkeiten. Sie beteiligen sie auch bei der Lösungsfindung.**

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION  
PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSINHALTE**



*Wie gestalten wir  
Arbeitsaufgaben und  
Arbeitsinhalte?*

5



**Für die Gestaltung von Arbeitsinhalten und -aufgaben sind auch weitergehende Faktoren wie z. B. Sinnstiftung, eigene Wirksamkeit und Wohlbefinden entscheidend. Aufgaben werden regelmäßig kritisch reflektiert, egal ob sie gut oder schlecht bewältigt wurden. Die Beschäftigten regen sich gegenseitig zur Weiterentwicklung an.**



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSORGANISATION**



*Wie organisieren wir  
die Arbeit?*

1



**Es wird kein Puffer eingeplant.  
Bei Ausfällen entsteht schnell Stress.  
Geregelte Arbeitszeiten werden oft überschritten  
und Arbeitsaufgaben auch in die Freizeit verlagert.  
„Durchpowern“ gilt als Ideal.**

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSORGANISATION**



*Wie organisieren wir  
die Arbeit?*

2



**Arbeitsüberlastung wird erst dann ein Thema, wenn etwas schiefgeht, Leute ausfallen oder es mal wieder laut wird. Dann werden schnelle Lösungen gesucht, generellere Probleme aber nicht betrachtet.**

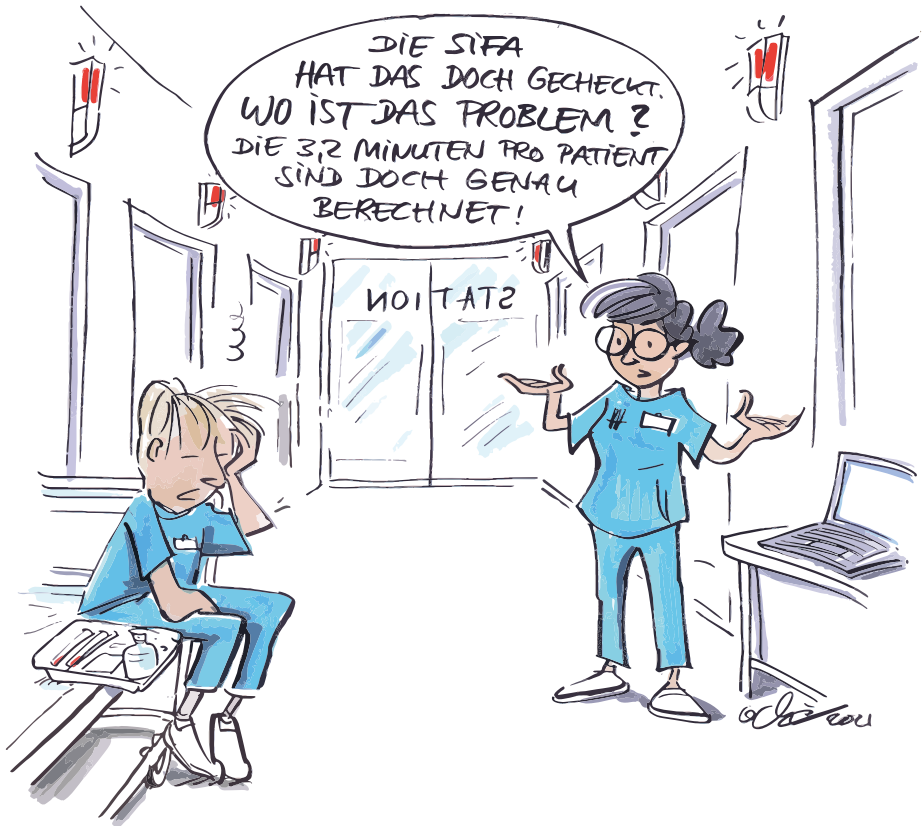
KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSORGANISATION**



*Wie organisieren wir  
die Arbeit?*

3



**Es wird darauf geachtet, dass jeder weiß, wann und wie die Aufgaben erledigt werden müssen. Wenn etwas Unvorhergesehenes passiert, ist keiner darauf vorbereitet. Führungskräfte scheuen sich, offen nach psychischer Belastung zu fragen.**

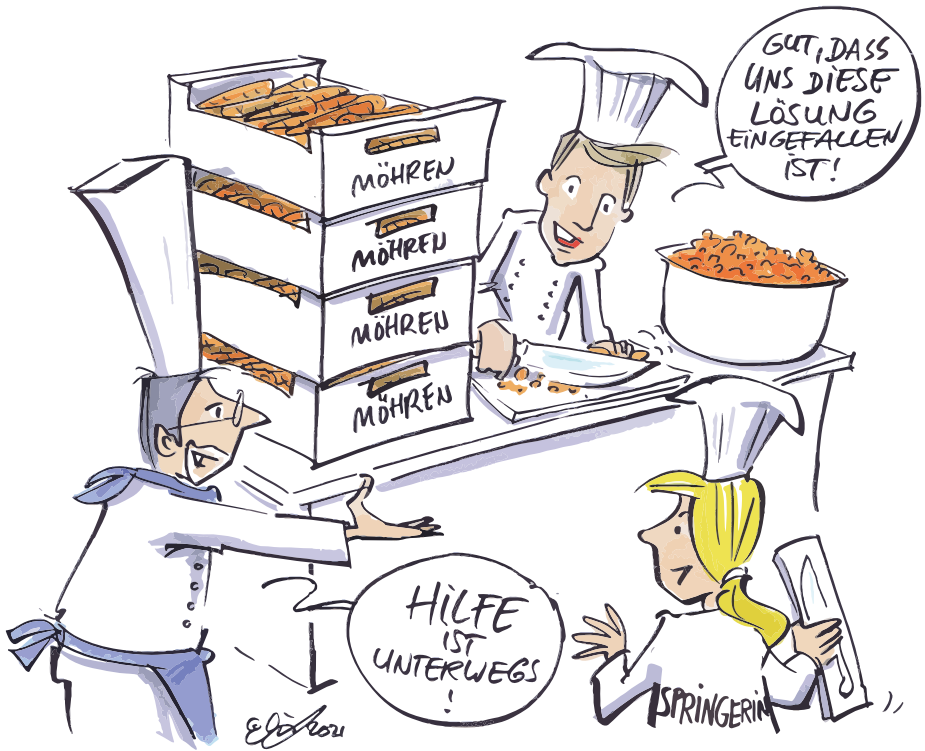
KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSORGANISATION**



*Wie organisieren wir  
die Arbeit?*

4



**Führungskräfte überblicken Aufgaben und Zusammenhänge. Es gibt Instrumente, um Belastungsspitzen frühzeitig zu erkennen und zu bearbeiten. Gemeinsam im Team wird diskutiert, wie die Arbeit gut organisiert werden kann und wie man sich unterstützen kann.**



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSORGANISATION**



*Wie organisieren wir  
die Arbeit?*

5



Alle im Unternehmen haben ein Auge darauf und beteiligen sich daran, Arbeit so zu organisieren, dass sich jeder wohlfühlt und persönlich weiterentwickeln kann.

Die Gestaltung der Zusammenarbeit und wechselseitige Unterstützung stehen im Vordergrund.

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSUMGEBUNG**



*Wie gestalten wir  
die Arbeitsumgebung?*

1



**Ob es zu laut, zu kalt, die Arbeit körperlich zu schwer ist oder ob die Arbeitsmittel ungeeignet sind, wird nicht geprüft. Alles folgt dem Motto: Wir sind hier nicht bei „Wünsch Dir was“!**

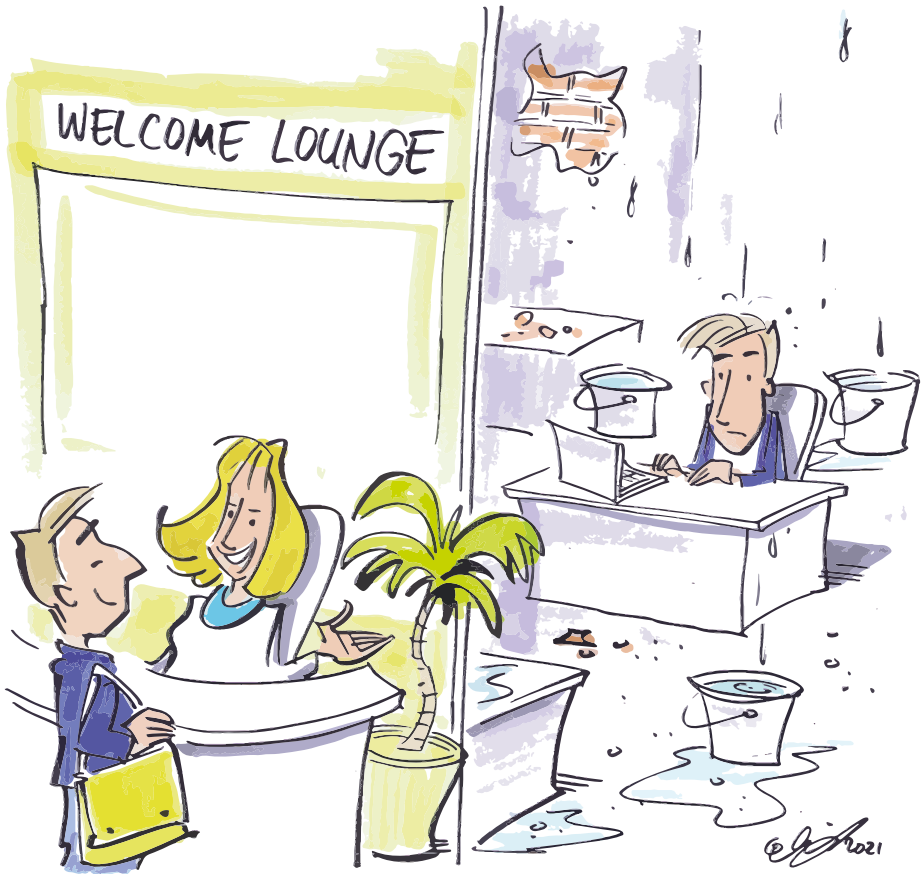
KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSUMGEBUNG**



*Wie gestalten wir  
die Arbeitsumgebung?*

2



**Die Arbeitsumgebung wird nur verbessert, wenn grobe Probleme deutlich werden. Umgesetzt werden nur vordergründige Maßnahmen. Langfristig entstehen dadurch neue Probleme.**

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSUMGEBUNG**



*Wie gestalten wir  
die Arbeitsumgebung?*

3



**Bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung wird auf die Einhaltung von Regeln und Normen geachtet. Das ist eine Sache für Experten. Beschäftigte werden selten nach ihren Erfahrungen gefragt. Mitunter behindern z. B. Schutzeinrichtungen die Arbeit.**



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSUMGEBUNG**



*Wie gestalten wir  
die Arbeitsumgebung?*

4



**Die Arbeitsmittel und die -umgebung werden gezielt gestaltet, um Wohlbefinden, Motivation und soziale Beziehungen zu fördern. Führungskräfte machen die Gestaltung der Arbeit zum Thema und erarbeiten gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen.**

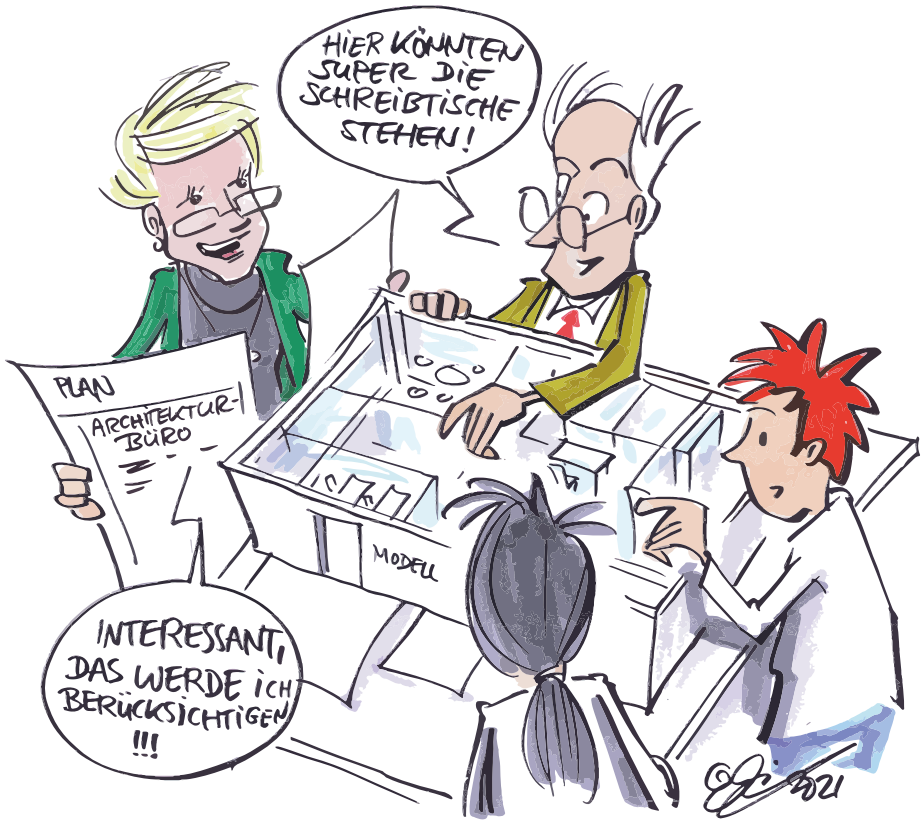
KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**ARBEITSUMGEBUNG**



*Wie gestalten wir  
die Arbeitsumgebung?*

5



**Eine gut gestaltete Arbeitsumgebung ist ein wichtiger Baustein für Sicherheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Wünsche und Bedürfnisse werden frühzeitig besprochen und umgesetzt. Hier wird gezielt investiert und alle sind stolz auf ihr Arbeitsumfeld.**

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**SOZIALE BEZIEHUNGEN**



*Wie gestalten wir  
soziale  
Beziehungen?*

1



**Die Qualität von Beziehungen ist ein Thema für „Softies“ – ein unwichtiges und teilweise auch lächerliches Thema. Jeder achtet nur auf sich. Gespräche kosten nur Zeit. Die Leute sollen Leistung erbringen.**

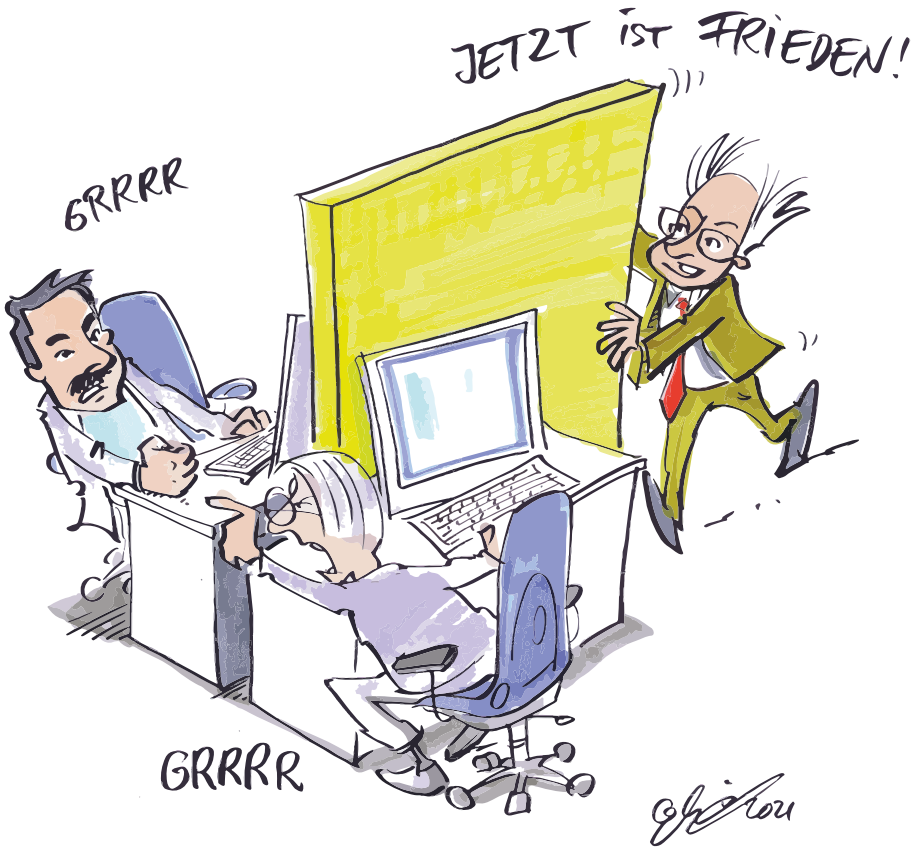
KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**SOZIALE BEZIEHUNGEN**



*Wie gestalten wir  
soziale  
Beziehungen?*

2



**Führungskräfte sind unsicher, wie sie mit Konflikten oder anderen Fragen des sozialen Miteinanders umgehen sollen und klammern sie aus. Es gibt viele unterschwellige Konflikte, die sich manchmal entladen. Dann werden sie notgedrungen besprochen.**



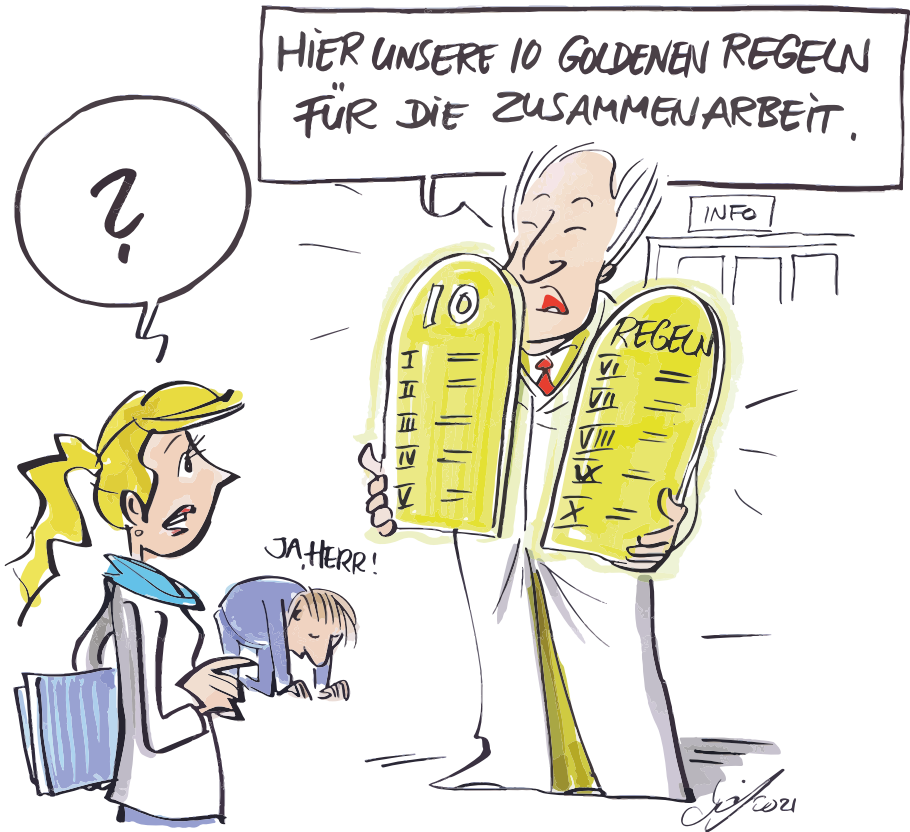
KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**SOZIALE BEZIEHUNGEN**



*Wie gestalten wir  
soziale  
Beziehungen?*

3



**Für ein gutes Miteinander gibt es Leitlinien. Diese regeln, wie die Beschäftigten miteinander umgehen sollen. Die Umsetzung wird aber nicht thematisiert. In der Realität ist Führungsqualität von den handelnden Personen abhängig. Ein respektvoller Umgang ist daher nicht überall gegeben.**

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**SOZIALE BEZIEHUNGEN**



*Wie gestalten wir  
soziale  
Beziehungen?*

4



**Ein gutes soziales Miteinander wird von allen als Grundlage für Leistungsfähigkeit und Gesundheit gesehen. Die Gestaltung der Zusammenarbeit ist Führungsaufgabe. Führungskräfte sind darin geschult. Zusammen mit den Mitarbeitervertretungen sorgen sie für ein positives Miteinander.**

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**SOZIALE BEZIEHUNGEN**



*Wie gestalten wir  
soziale  
Beziehungen?*

5



**Die Arbeit wird so organisiert, dass vielfältige hierarchie- und funktionsübergreifende Beziehungen aufgebaut werden und soziale Netzwerke entstehen können. Die Qualität der Arbeitsbeziehungen, Zusammenarbeit und Kommunikation wird regelmäßig hinterfragt. Man achtet aufeinander und zieht an einem Strang.**

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**NEUE ARBEITSFORMEN**



*Wie gestalten wir  
neue Arbeitsformen?*

1



**Arbeiten kann man von überall und zu jeder Zeit.  
Wer ein Problem daraus macht, kann sich nach  
einem neuen Job umsehen.**



KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**NEUE ARBEITSFORMEN**



*Wie gestalten wir  
neue Arbeitsformen?*

2



**Mobile Arbeit und Homeoffice sind immer willkommen. Erst wenn sich jemand beschwert, wird nachgesteuert.**  
**„Ich musste nachts Anrufe entgegennehmen, jetzt darf ich nach 20 Uhr das Handy abschalten.“**

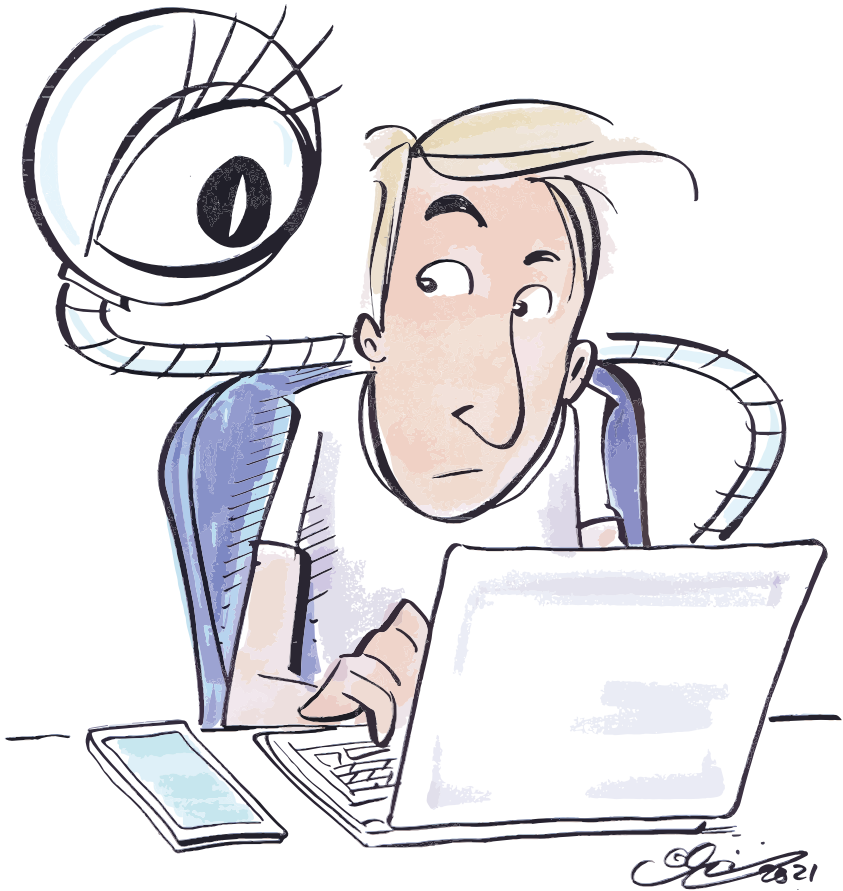
KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**NEUE ARBEITSFORMEN**



*Wie gestalten wir  
neue Arbeitsformen?*

3



**Es gibt klare Regeln, wie neue Arbeitsformen gehandhabt werden, z. B. bezüglich Erreichbarkeit, Pausen und Ergebnisdokumentation. Führungskräfte kontrollieren, wann und wie Beschäftigte arbeiten. Das wird von Beschäftigten als fehlendes Vertrauen erlebt.**

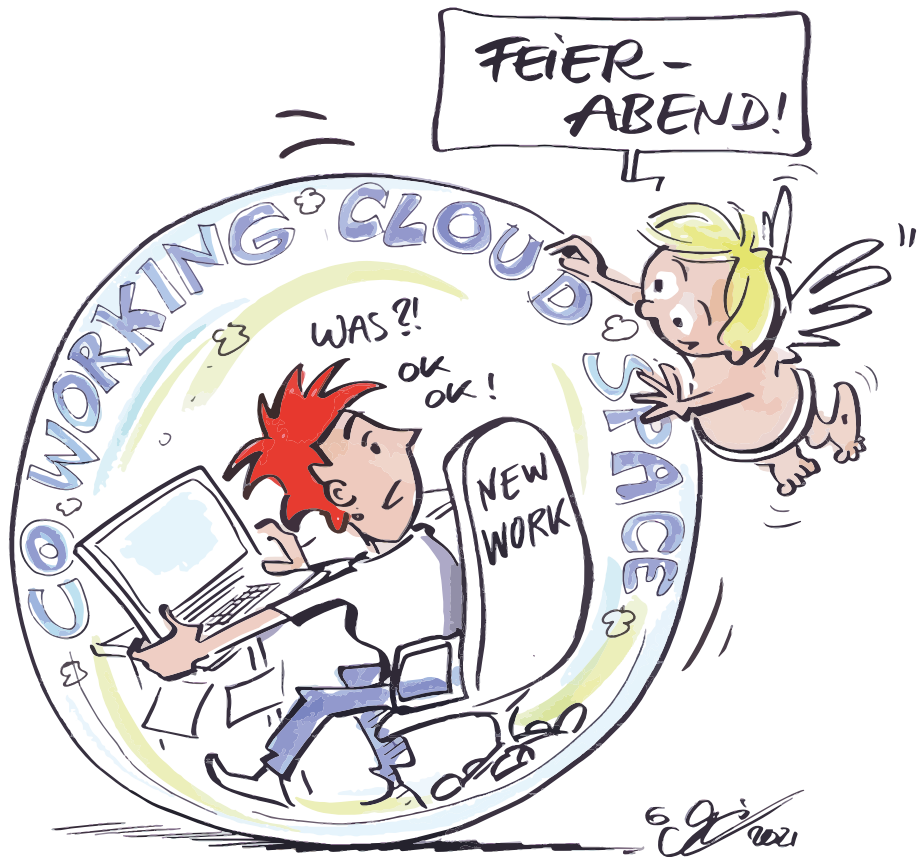
KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**NEUE ARBEITSFORMEN**



*Wie gestalten wir  
neue Arbeitsformen?*

4



Vom Cloud Working bis zum Co-Working-Space wird den Beschäftigten vieles ermöglicht, solange die psychische und physische Balance erhalten bleibt. Führungskräfte erkundigen sich in regelmäßigen Gesprächen, wie es den Beschäftigten dabei geht. Diese Gespräche werden auch verteidigt, wenn es stressig wird.

KULTURDIALOGE:  
PRÄVENTION

PSYCHISCHE BELASTUNG  
**NEUE ARBEITSFORMEN**



*Wie gestalten wir  
neue Arbeitsformen?*

5

ZWEI TAGE SOLLTEN SIE PRO WOCHE VOR ORT SEIN. WAS WÄRE IHRE BEVORZUGTE LÖSUNG FÜR DIE ANDEREN TAGE ?



ZWEI TAGE IM HOME OFFICE KÄMEN MIR ENTGEGEN.

*Handwritten signature*

Die Arbeitsform wird, soweit möglich, an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst. Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräfte unterstützen unterschiedliche Arbeits- und Lebensentwürfe. Das gelingt durch intensive Dialoge über alle Hierarchiestufen hinweg.