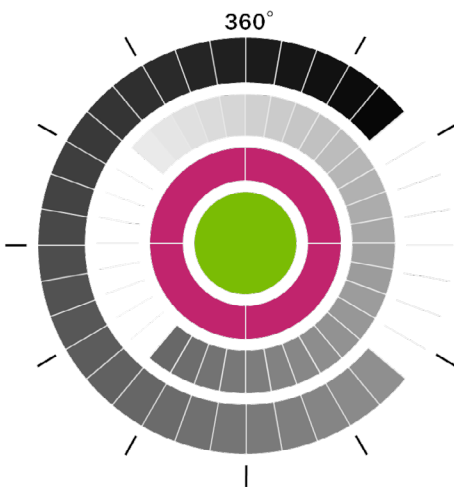
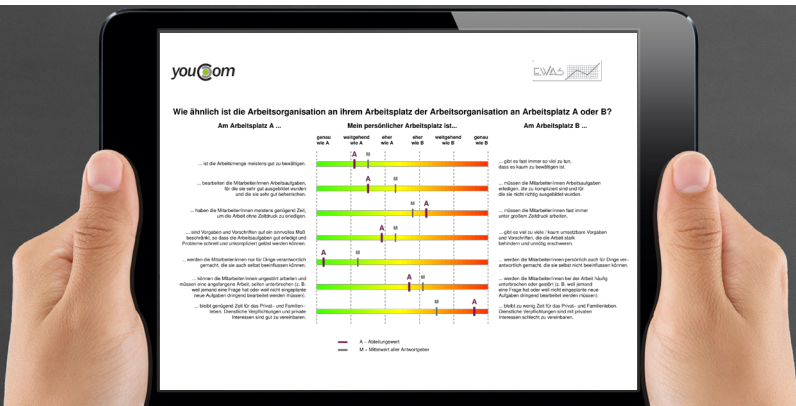




youCom® GBUpsych 360°.
Die SSIM®-Analyse- und Monitoringtools.



Beratung, Prozessbegleitung & Umsetzung
 Analyse-, Monitoring- & Controlling-Tools
 Marketing & Kommunikation
 Training, Aus- & Weiterbildung



youCom EVA

Wie ähnlich ist die Arbeitsorganisation an Ihrem Arbeitsplatz der Arbeitsorganisation an Arbeitsplatz A oder B?

An Arbeitsplatz A ...	Mein persönlicher Arbeitsplatz ist...					An Arbeitsplatz B ...
	genau wie A	weniger wie A	etwa wie A	etwas wie B	weniger wie B	
... ist die Arbeitsmenge meistens gut zu bewältigen.	[Scale with A and B markers]					... gibt es fast immer so viel zu tun, dass es kaum zu bewältigen ist.
... werden die Mitarbeiterinnen Arbeitsaufgaben oft so oft oder gar nicht erledigt, wie sie es tun sollten.	[Scale with A and B markers]					... haben die Mitarbeiterinnen Arbeitsaufgaben erledigt, die zu keinem Zeitpunkt für die Arbeitsmenge vorgesehen waren.
... haben die Mitarbeiterinnen meistens genügend Zeit, um die Arbeit ohne Zeitdruck zu erledigen.	[Scale with A and B markers]					... müssen die Mitarbeiterinnen fast immer unter großem Zeitdruck arbeiten.
... sind Aufgaben und Verantwortlichkeiten für die verschiedenen Mitarbeiterinnen in Bezug auf Arbeitsaufgaben gut abgestimmt und können in einem gut strukturierten System bearbeitet werden.	[Scale with A and B markers]					... gibt es oft zu viele, nicht strukturierte Vorgänge und Verantwortlichkeiten, die die Arbeit stark behindern und stören können.
... werden die Mitarbeiterinnen nur für Dinge verantwortlich gemacht, die sie auch selbst bewältigen können.	[Scale with A and B markers]					... werden die Mitarbeiterinnen für die Arbeit häufig verantwortlich gemacht, die sie selbst nicht bewältigen können.
... können diese Verantwortlichkeiten selbst übernehmen und erledigen, ohne auf Unterstützung zu warten.	[Scale with A and B markers]					... werden Mitarbeiterinnen häufig für Aufgaben delegiert, die sie nicht selbst erledigen können.
... sind Aufgaben und Verantwortlichkeiten meistens eindeutig zugeordnet.	[Scale with A and B markers]					... sind es wenig Zeit für die Planung und Realisierung von Aufgaben, die für die Arbeit notwendig sind.
... sind Aufgaben und Verantwortlichkeiten meistens eindeutig zugeordnet.	[Scale with A and B markers]					... sind es wenig Zeit für die Planung und Realisierung von Aufgaben, die für die Arbeit notwendig sind.

— A: Mitarbeiter
 — B: Mitarbeiter aller Anwesenheiten

“Mein Name ist Karsten Steffgen. Wir haben für Sie auf der Basis der neuesten wissenschaftlich validierten Erkenntnisse und Methoden, unter Berücksichtigung aller aktuellen Richtlinien und Normen sowie der Erfahrung aus 15 Jahren empirischer Wirtschaftsforschung eine einzigartige marktführende Lösung geschaffen.



Die führenden Köpfe meines Teams haben zusammengearbeitet, damit Sie sich keinen Kopf machen müssen. Wir haben viel Zeit investiert, damit Sie die GBUpsych schnell und effizient in Ihrer Organisation umsetzen können. Wir arbeiten wissenschaftlich gesichert, damit Sie in diesem wichtigen Thema auf Nummer sicher gehen können.

Übrigens begleitet Sie das erste und einzige 25-köpfige IHK-zertifizierte GBUpsych-Prozessmanagement-Team durch alle wichtigen Themen. An 44 Standorten steht Ihnen mein Team deutschlandweit in der Maßnahmenumsetzung kompetent zur Seite.”

“Mein Name ist Prof. Dr. Conny H. Antoni. Ich bin Professor für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie und u.a. Mitherausgeber der Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Consulting Editor des European Journal of Work and Organizational Psychology.



Die GBUpsych-Lösung basiert auf dem Systemisch-Salutogenen Interaktions-Modell - SSIM®, das von mir und Dipl. Psych. Stefan Eberz an der Universität Trier entwickelt wurde. Das SSIM® ist ein ganzheitlicher Ansatz zur Erklärung und Entwicklung gesundheitsförderlicher Interaktionsdynamiken zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden.”





“Ich bin Björn Bücks, M.A. Wirtschafts- und Organisationspsychologie, B.A. Gesundheitsmanagement, Mediator und Coach. Als Leiter des Bereiches Gesundheitsmanagement und Arbeitspsychologie bei youCcom® habe ich mit Prof. Dr. Antoni und Dipl.-Psych. Stefan Eberz den GDA-konformen Analyse- und Beratungsprozess, auf Basis des SSIM® entwickelt.

Aktuell gibt es kein zweites Verfahren, das so praxisnah und wissenschaftlich abgesichert, aus einer Hand eingesetzt werden kann. Maximale Sicherheit, Einfachheit. Vergleichbarkeit und Tragfähigkeit waren dabei unsere zentrale Zielsetzung.”



Absolute Prüfsicherheit.

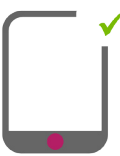
Konsequente Abbildung der GDA-Leitlinien (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie von Bund, Ländern & Unfallversicherungsträgern) und Prüfkriterien der Gewerbeaufsichtsämter.



Vollständige Normsicherheit.

Berücksichtigung der DIN SPEC 91020 als Basis für die Ist-Analyse; Norm im BGM zur Verringerung krankheitsbedingter Ausfälle, Kostensenkung und Steigerung der Arbeitseffizienz.

Grundlegend bei der Entwicklung des Instruments/Verfahrens waren die Anforderungen der Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz der GDA sowie eine Zusammenfassung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die hierbei identifizierten Merkmalsbereiche und wissenschaftlich relevanten Belastungsfaktoren (Stressoren/Ressourcen) werden im Verfahren berücksichtigt.



Alle Analyseformen (Fragebogen/ Workshops/Monitoring) auf Basis eines bahnbrechenden vollständig validierten Modells.

Das Modell berücksichtigt wichtige bislang vernachlässigte Aspekte. Das formative Messverfahren zielt auf die Analyse möglichst vielfältiger Einflussfaktoren, um ein breites Spektrum an Stressoren und Ressourcen abzudecken.



20 + 9 statt Fragen über Fragen.

In der Grundversion werden nur 29 Items eingesetzt. Die ersten 20 sind an den 4 Merkmalsbereichen der GDA-Leitlinie ausgerichtet: Arbeitsinhalt/-aufgabe, -organisation, -umgebung und Soziale Beziehungen. Darüber hinaus enthält das Instrument eine 9-Item-Skala zur Erfassung des sog. Work-SoC, um die drei gesundheitswissenschaftlich relevanten Dimensionen Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit auf die Ebene der Arbeit und Organisation zu übertragen und somit einen breit einsetzbaren Indikator individuell gesundheitsrelevanter Arbeitsbedingungen zu erfassen.

S=XXL ✓

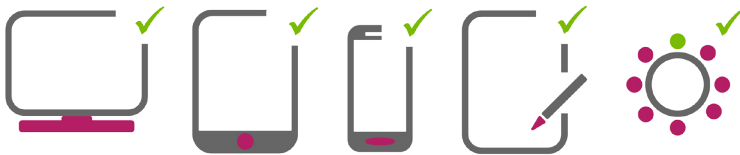
Passend und individualisierbar.

Wir bieten Ihnen komplett skalierbare Formate. Das gesamte Verfahren und alle Instrumente sind für alle bekannten Betriebsgrößenklassen geeignet. Aktuelle spezifische Themen können in die Fragesets integriert werden.

Die Mitarbeiterbefragung und moderierten Verfahren sind etablierte Verfahren der arbeits- und organisationspsychologischen Diagnostik, die in Publikationen der BAuA und Unfallversicherungsträger zur Durchführung der GBUpsych empfohlen werden.

Hohe Flexibilität. Führende Zukunftssicherheit.

Zunächst wird die Mitarbeiterbefragung mittels Onlinebefragung oder im Papier-Bleistift-Verfahren durchgeführt. Im Anschluss erfolgt die Konkretisierung der als auffällig beurteilten Bereiche in sog. Fokusgruppen (Form des moderierten Verfahrens). Auch eine direkte Erhebung der Belastungsfaktoren im moderierten Verfahren, als eigenständige Analyse (z.B. in Kleinstbetrieben mit maxima 10 Beschäftigten) wird angeboten. Der kombinierte Einsatz der Beurteilungsinstrumente ermöglicht unterschiedliche Analysetiefen.



Responsiv. Tools sind digital/webbasiert und laufen auf Smartphone/Tablet/PC
Konsistent. Digitalisierte automatische Auswertung von Pencil-Paper-Befragungen
Automatisiert. Online-Offline-Ergebnisse werden automatisiert zusammengeführt



Schnell. Die Beantwortung der Fragen dauert maximal 10 Minuten
Einfach. Alle Lösungen sind selbsterklärend und intuitiv nutzbar

EWAS youcom Fortschritt: 9%

Wie ähnlich sind die **Arbeitsaufgaben** an Ihrem Arbeitsplatz denen an Arbeitsplatz A oder B?

Am Arbeitsplatz A...	Mein persönlicher Arbeitsplatz ist ...						Am Arbeitsplatz B...
... gibt es abwechslungsreiche und anspruchsvolle Aufgaben, die einen weitestgehend fordern.	genau wie A	weltgehend wie A	eher wie A	eher wie B	weltgehend wie B	genau wie B	
... erhalten die Mitarbeiter/innen klare und eindeutige Rückmeldungen (durch Arbeitsergebnisse / andere Personen). Dadurch wissen sie fast immer sehr genau, wie gut die eigene Arbeit war.	genau wie A	weltgehend wie A	eher wie A	eher wie B	weltgehend wie B	genau wie B	
... gibt es hervorragende Chancen, sich beruflich weiterzuentwickeln und Karriere zu machen.	genau wie A	weltgehend wie A	eher wie A	eher wie B	weltgehend wie B	genau wie B	
... dürfen sich die Mitarbeiter/innen anderen gegenüber so verhalten, wie sie es für richtig empfinden und ihre Gefühle angemessen zum Ausdruck bringen.	genau wie A	weltgehend wie A	eher wie A	eher wie B	weltgehend wie B	genau wie B	

Zurück Weiter

© EWAS - Institut für empirische Wirtschaftsforschung und angewandte Statistik



Sicher.

Datenschutz wird umfassend gewährleistet. Das Hosting erfolgt in Deutschland. Alle gemäß Bundesdatenschutzgesetz zu treffenden technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Daten (Zutritts-, Zugangs-, Zugriffs-, Weitergabe-, Eingabe- und Verfügbarkeitskontrolle) werden erfüllt.



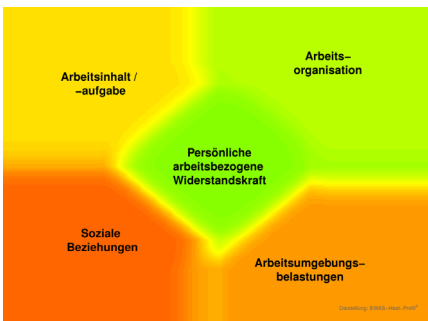
TÜV-geprüft.

Ihre Antworten werden auf einem https-Server in einem TÜV-geprüften Rechenzentrum erfasst. Die Ergebnisse werden getrennt von den Adressdaten verarbeitet.



100% anonym.

Die Anonymität der Befragungsergebnisse ist im gesamten Projektablauf sichergestellt. Rückschlüsse auf die Mitarbeiter sind technisch ausgeschlossen. Alle Angaben werden streng vertraulich behandelt. Die Verarbeitung und Übermittlung der erhobenen Daten erfolgt nur in anonymisierter Form. Im Rahmen der Datenauswertung wird automatisch garantiert, dass keine Auswertungen für Gruppen erfolgt, für die weniger als 5 Antworten vorliegen. Die Präsentation der Ergebnisse erfolgt für Gruppen so, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich sind.



Alle relevanten Belastungsfaktoren.

Erfassung der Tätigkeiten und Ausführungsbedingungen und Berücksichtigung der relevanten Belastungsfaktoren. Die im Ergebnisbericht vorgenommenen Beurteilungen erfolgen auf Grundlage der Beschreibungen von Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, sozialen Beziehungen sowie der Arbeitsumgebung, am jeweiligen Arbeitsplatztyp.

“Hallo, ich bin Ute Niermann. Gemeinsam mit meinem Mann Dr. habil. Stefan Niermann leite ich ein Institut für empirische Wirtschaftsforschung und angewandte Statistik. Seit über 15 Jahren begleiten wir Veränderungsprozesse in Unternehmen, Regionen, Städten und Kreisen.



Ich sehe empirische Analysen als wesentliche Basis, die es ermöglichen, über komplexe und mitunter sensible Themen konstruktiv diskutieren und gemeinsam konsensfähige Lösungen erarbeiten zu können. Ich lege großen Wert darauf, die Ergebnisse so darzustellen, dass sowohl der Blick auf das Einzelereignis möglich ist als auch eine komprimierte Darstellung eine Einschätzung der Gesamtsituation auf einen Blick erlaubt.”



Adressatengerecht.

Im Rahmen unserer adressatengerechten Berichtssysteme werden die einzelnen Aussagen auf der Basis multivariater statistischer Verfahren zu Themen aggregiert, um sowohl einen prägnanten Überblick über die Gesamtsituation, als auch durch detaillierte Betrachtungen erklärende Anhaltspunkte zu erhalten.

Direkt.

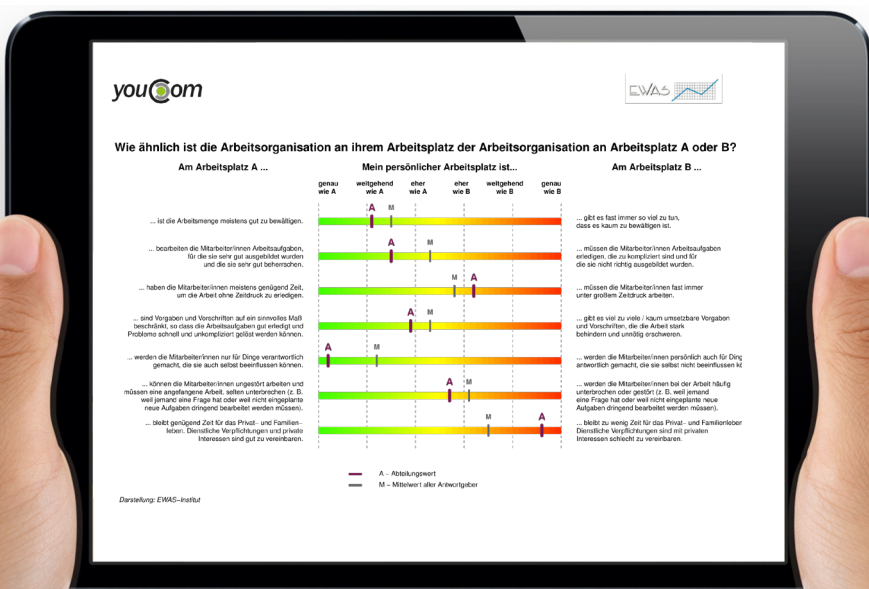
Die Ergebnisse liegen aufbereitet direkt nach Beendigung der Umfrage vor. Die Auswertungen erfolgen auf Gesamtorganisations- und Bereichs- bzw. Abteilungsebene.

Auf den Punkt.

Wir bieten Ihnen einen kompletten Einblick durch aussagekräftige Aufbereitung. Sie beinhalten neben den Eckpunkten der Befragung (Module, Datenbasis, Rücklaufquote) alle zentralen Ergebnisse (Top 5-Ressourcen der Arbeitsbedingungen, Top 5-Stressoren der Arbeitsbedingungen, Überblick zur persönlichen und arbeitsbezogenen Widerstandskraft).

Im Detail.

Auf der Basis von Regressionsanalysen können Kernindikatoren bestimmt werden, die die relevanten Einflussfaktoren für Ressourcen oder Stressoren abbilden.





Experten statt Experimente.

Das Instrument/Verfahren kann ausschließlich durch erfahrene Fachexperten mit psychologischem und/oder arbeitswissenschaftlichem Spezialwissen durchgeführt werden. Grundsätzlich zählen hierzu neben den zertifizierten youCcom® companions, geschulte Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte, Arbeits- und Gesundheitswissenschaftler sowie Arbeits- und Organisationspsychologen.

Gemeinsam effektiv.

Im Rahmen der Prozessbegleitung werden alle Anspruchsgruppen (z.B. Arbeitnehmervertretung) beteiligt. Besonderes Augenmerk wird auf die Gewinnung und Einbindung der Führungskräfte gelegt. Alle beteiligten Experten wirken auf eine effektive und gemeinschaftliche Zusammenarbeit zur Verbesserung der Arbeitssituation hin.



Die youCcom® Analyse-Workshops. Die Vorteile

Direkte Beteiligung. Das Format erlaubt die direkte Beteiligung der Beschäftigten aus den Organisationsbereichen im Rahmen moderierter Analyse-Workshops.



Ressourcen- und zeitschonend. Auf Wunsch können diese im sogenannten Delegiertenmodell (mit einer repräsentativen Anzahl von Vertretern einer Abteilung) durchgeführt werden.

Ergebnissicher durch Experten. Grundsätzlich werden nur Experten, mit durchschnittlich mindestens 10 Jahren Erfahrung in der zielorientierten mediativen Moderation von Gruppen und Gremien, eingesetzt.

Perfekt kombiniert. Die Analyse-Workshops kombinieren den eigentlichen Analyseprozess mit der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen durch die Beschäftigten.

Einfach evident. Die konkreten Lösungsvorschläge bieten eine optimale Entscheidungsgrundlage zur Ableitung gezielter Maßnahmen. Es erfolgt eine Einzeldokumentation mit den erkannten Top-Themen auf Gesamt- und Bereichsebene.

Bestmöglich integriert. Durch die geringe Dauer von 2-4 Stunden werden die Mitarbeiter zeitlich nur minimal beansprucht. Der Dienstbetrieb wird während der GBUpsych bestmöglich aufrechterhalten.

Konsistent frei kombinierbar. Die qualitativen Analyse-Workshops basieren auf dem gleichen wissenschaftlich validierten Modell wie die quantitative Analyse im Rahmen der Fragebögen. Die von der GDA empfohlenen Methoden sind alternativ einsetzbar und frei kombinierbar.

Vergleichbar und ergebnissicher. Die optimale Vergleichbarkeit und Ergebnisicherheit durch die Erhebung über eine quantitative und qualitative Ist-Soll-Analyse ist sichergestellt. Die Daten werden konsistent zusammengeführt.

Schnell umgesetzt. Bei optimaler Planung und terminlicher Abstimmung setzen Sie die komplette GBUpsych innerhalb nur weniger Tage um und beginnen, die Maßnahmen in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Ihr Pulsmesser. Ihre Wirkungskontrolle. Ihr Frühwarntool & Benchmark.

Auf Basis des SSIM® können einzelne Faktoren im Rahmen unseres youccom® company index Monitoringtools betrachtet werden. Hierbei handelt es sich um eine einfache aber höchst effektiv Fragebogensoftware zur regelmäßigen (unternehmensweite/gruppenspezifische) Wirkungskontrolle im Zeitverlauf mit einer klaren Fokussierung bspw. auf einzelne Stressoren im Rahmen des SSIM®.

Die Priorisierung erfolgt nach Kundenwunsch. Sie bestimmen die Fragen (deren Anzahl), die Sie stellen möchten und ob Sie je nach Unternehmensbereich andere Fragen an Ihre Mitarbeiter richten möchten.

Die Softwareeinstellung erfolgt bedarfsgerecht. Angelegte Fragen können jederzeit in einem für Sie angelegten Backend-Bereich verändert oder ergänzt werden. Das Tool wird einsatzfertig übergeben; an den Strom anschließen startet das System selbstständig. Das defizitspezifische Monitoring erfolgt in nur 5 Sekunden

Die Bewertungen werden automatisch übertragen. Über Ihre Login-Daten erhalten Sie den Zugang zu Ihrer übersichtlichen Auswertung, egal ob über einen PC, Laptop oder über Ihr Smartphone.

Der strukturierte Aufbau ermöglicht tägliche, wöchentliche, monatliche und jährliche Auswertungen, Standortvergleiche, Benchmarks und Zeitraumanalysen.



Kontakt Daten. Hauptsitz. Niederlassung

Ruhrallee 185, D-45136 Essen
Europaplatz 2, D-10557 Berlin

Tel. +49 (0)201 8945 040
Fax +49 (0)201 8945 450

E-Mail you@youccom.com
Web www.youccom.com

