

Die psychGBU: ein Management-Instrument zur Standortsicherung

Wir führen ein Update für Ihre Arbeitskultur durch – evidenzbasiert,
vertraulich und mit messbarem Return on Prevention.



Für wen ist die psychGBU gemacht?

Drei Signale zeigen: Jetzt ist der richtige Zeitpunkt für ein systematisches Kultur-Update.

Wachstumsschmerzen

Schnelles Wachstum belastet Strukturen. Die psychGBU zeigt, wo Reibung entsteht – bevor sie zur Bremse wird.

Zertifizierte Qualität

Sie wollen Qualität nachweisen – intern und gegenüber Kunden oder Partnern. Die psychGBU liefert belastbare Daten.

Nachfolge-Generation

Ein Generationswechsel erfordert eine stabile, attraktive Unternehmenskultur – die psychGBU schafft die Basis.



Was kostet Sie ein einziger Burnout-Fall eines Leistungsträgers?



Eine Schlüsselkraft fällt aus. Wissen geht verloren, Projekte verzögern sich, das Team trägt die Last. Was bleibt, ist ein teurer Wendepunkt – und die Frage: **Hätte man es früher sehen können?**

- ❏ Die psychGBU identifiziert Leistungstreiber und Energiefresser im Team – bevor Krisen entstehen.

Das ZfP Tauberfranken: Klinische Expertise für Ihre Organisation



Kein Screening kranker Mitarbeiter

Das ZfP prüft nicht Ihre Menschen – es analysiert die **Arbeitsbedingungen**. Ärzte und Psychologen bringen medizinisch-wissenschaftliche Validität in Ihre Organisationsentwicklung.

→ Neutrale, unabhängige Perspektive

→ Klinisch fundierte Methodik

→ Keine Bewertung einzelner Personen

Anonymität ist kein Versprechen – sie ist Gesetz

Das ZfP Tauberfranken agiert als **neutraler, schweigepflichtiger Dritter**. Kein Mitarbeiter wird geoutet. Keine Daten werden an das Management weitergegeben. Die Ergebnisse zeigen Muster – keine Namen.

Ärztliche Schweigepflicht

Rechtlich verankert, absolut und unwiderruflich

Neutrale Auswertung

Ergebnisse werden aggregiert und anonymisiert berichtet

Kein internes Bias

Das ZfP hat ist unvoreingenommen und hat keine Interessenskonflikte mit Ihrem Unternehmen



Starten Sie dort, wo es am meisten Sinn macht



Pilot in einer Abteilung

Die psychGBU muss nicht das ganze Unternehmen auf einmal umfassen. Starten Sie in einer Abteilung, beweisen Sie den Mehrwert – und skalieren Sie dann.

1

Abteilung auswählen

2

psychGBU durchführen

3

Ergebnisse auswerten

4

Erfolg sichtbar machen

5

Schrittweise ausrollen

Return on Prevention: 2,2 zu 1

Die psychGBU ist kein Nice-to-have – sie ist eine wirtschaftliche Entscheidung. Wenn die psychGBU die Fehltage um nur **0,5 % reduziert**, hat sie sich im ersten Jahr amortisiert.

2,2:1

Return on Prevention

Jeder investierte Euro spart 2,20 €
durch reduzierte Fehlzeiten

0,5%

Benötigte Reduktion

So wenig Fehltageinsparung genügt für
die Amortisation im ersten Jahr

1 Jahr

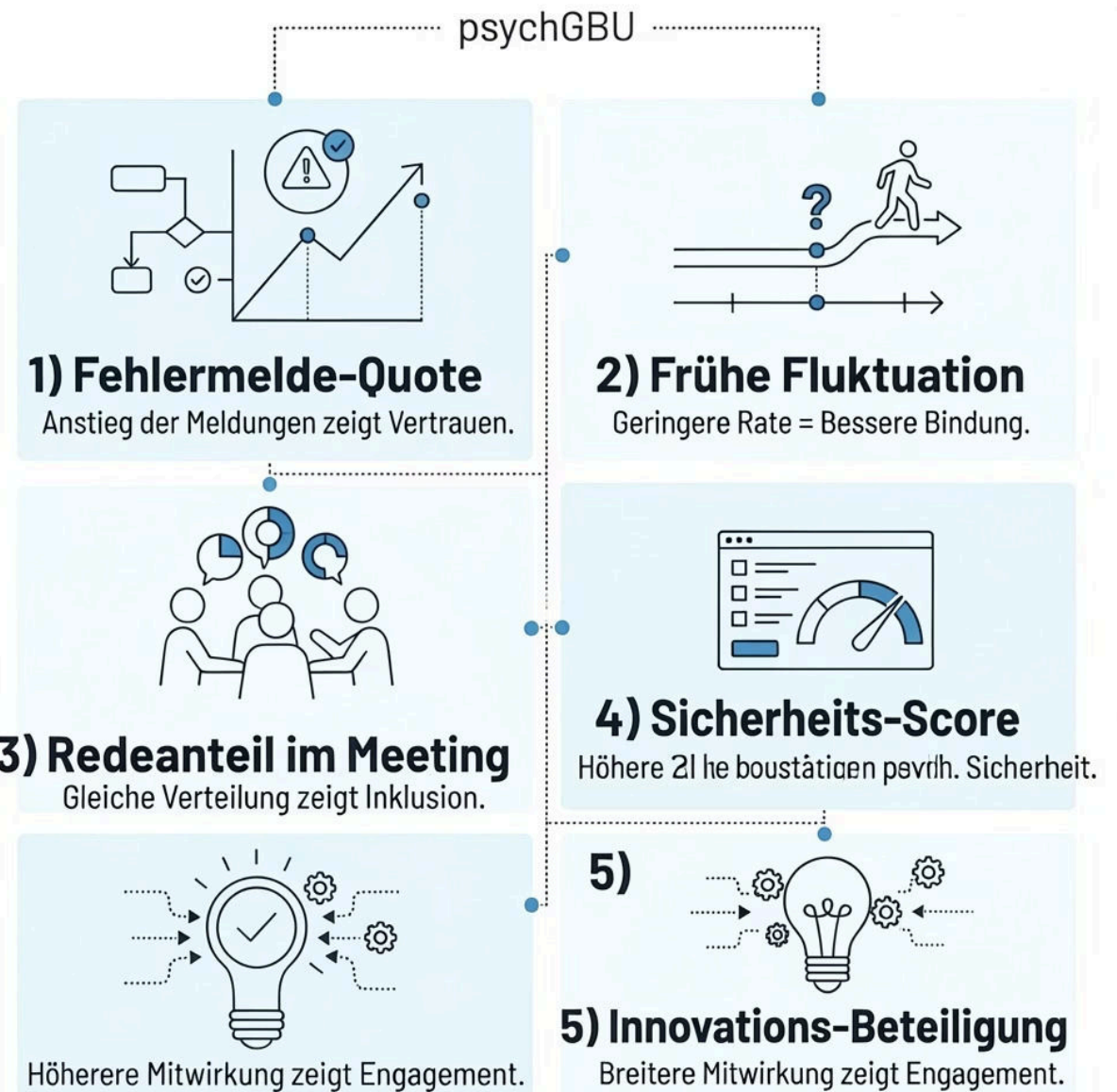
Amortisationszeitraum

Die Investition rechnet sich schneller als
die meisten HR-Maßnahmen

5 KPIs, die den Unterschied messbar machen

Die psychGBU liefert keine weichen Faktoren – sie liefert **harte, nachvollziehbare Daten**. Diese fünf Kennzahlen machen den Erfolg sichtbar und steuerbar.

i Diese KPIs werden vor und nach der psychGBU erhoben – so wird der Impact objektiv messbar.





Gesundes Arbeitsklima ist ein harter Wettbewerbsvorteil

In einem Markt mit Fachkräftemangel ist die psychGBU ein starkes Tool zur **Mitarbeiterbindung**. Unternehmen mit nachweislich guter Arbeitskultur gewinnen die besten Köpfe – und halten sie.

Attraktivität steigern

Employer Branding mit Substanz

Fluktuation senken

Wissen bleibt im Unternehmen

Standort sichern

Langfristige Wettbewerbsfähigkeit

4 Vorteile für neue Arbeitskultur

Psychologische Sicherheit ist das **effektivste Mittel zur Mitarbeiterbindung**: wer sich sicher fühlt, bleibt loyal, ist seltener krank und empfiehlt Sie als Arbeitgeber weiter

maximale Ausschöpfung der Schwarmintelligenz:

wenn Mitarbeiter sich trauen, kritische Fragen zu stellen und Ideen zu äußern, **steigt die Innovationskraft**

Frühwarnsystem statt Fehlerkorrektur:

Fehler werden gemeldet, wenn sie noch kleine und korrigierbar sind: eine **massive Beschleunigung von Lernprozessen** => gemeinsames Lernen aus Fehlern

Entlastung der Führungsebene

In einem psychologisch sicheren Team **übernehmen Mitarbeiter mehr Eigenverantwortung**. Die Geschäftsführung wird somit entlastet, und kann an der Weiterentwicklung des Unternehmens arbeiten

Ihr nächster Schritt: Das Update für Ihre Arbeitskultur

Jetzt handeln




Kontaktieren Sie uns für ein unverbindliches Erstgespräch. Wir zeigen Ihnen, wie die psychGBU in Ihrem Unternehmen funktioniert – konkret, praxisnah und ohne Verpflichtung.

Tel.: 09363 - 338 9936

mobil: 0152 - 5161 2770

<https://wegenachinnen.de>

Was Sie erwartet

-  Persönliches Beratungsgespräch mit klinischen Experten
-  Individuelle Konzeption für Ihr Unternehmen
-  Transparente Kosten und klare Meilenste