

MAV Gesamtausschuss GesA Symposium



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Psychische Belastungsanalysen für gesundes Arbeiten!

Rainer Oberkötter

Dipl. Psych. Berater der BGW Region West

Einführung: Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen

Wie **beeinträchtigt** Arbeit Gesundheit?

Was sagt die Wissenschaft?



Da es sehr
förderlich
für die
Gesundheit ist,
habe ich
beschlossen,
glücklich zu sein.
Voltaire

Was **fördert** gesunde Arbeit?

Was sagt die Wissenschaft?

Tätigkeitsbezogene
Handlungs- +
Entscheidungsspielräume

(Unternehmens-)Kultur der
Achtsamkeit für Gesundheit
= Vertrauenskultur

respektvolle
Führung,
Kommunikation
+ Kooperation,
die motivieren u.
unterstützen

Transparenz von
Entscheidungen

persönliche + berufl.
Entwicklungsperspektiven

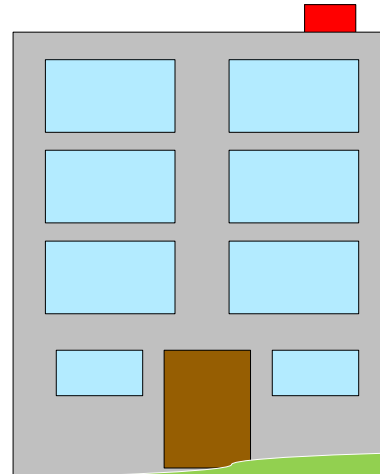
angemessene
Gestaltungsfreiräume +
Mitwirkungsmöglichkeiten

gute (abteilungs-
übergreifende)
Zusammenarbeit

Pausen- +
Regenerationszeiten

gute
(ergonomische)
Gestaltung der
Arbeitsplätze,
Arbeitsmittel,
Arbeitsumgebung

anregende + abwechslungsreiche Arbeitsaufgabe



Was genau sind psychische Belastungen?

Jede Tätigkeit geht mit psychischen **Belastungen** einher
(**objektiv**).

Das ist normal und notwendiger Bestandteil der Arbeit.

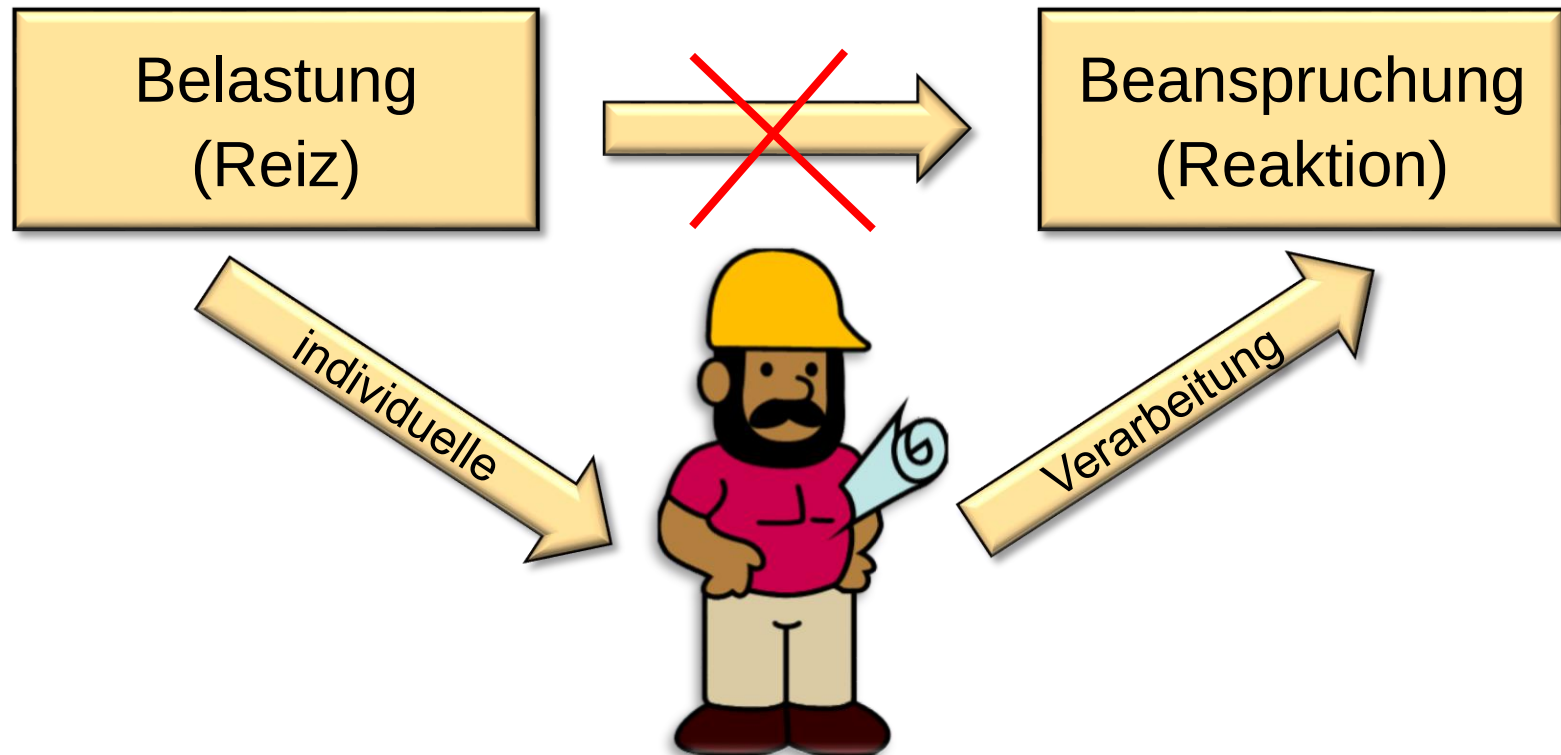
„Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

(nach DIN EN ISO 10075-1 [1a])

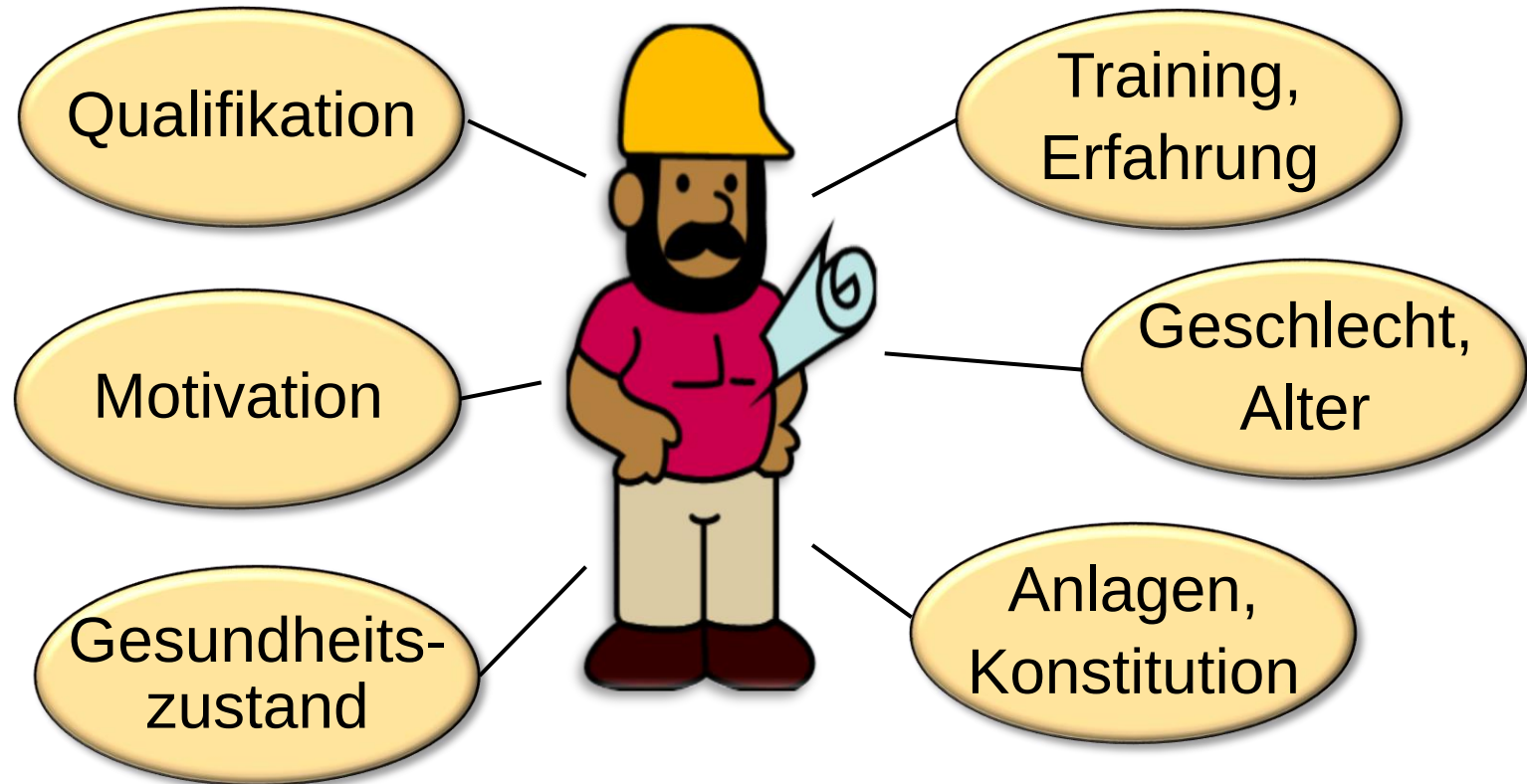


*Die Wissenschaft nutzt den Begriff Belastung als **neutrales** Wort, anders als wir es im Alltag nutzen.*

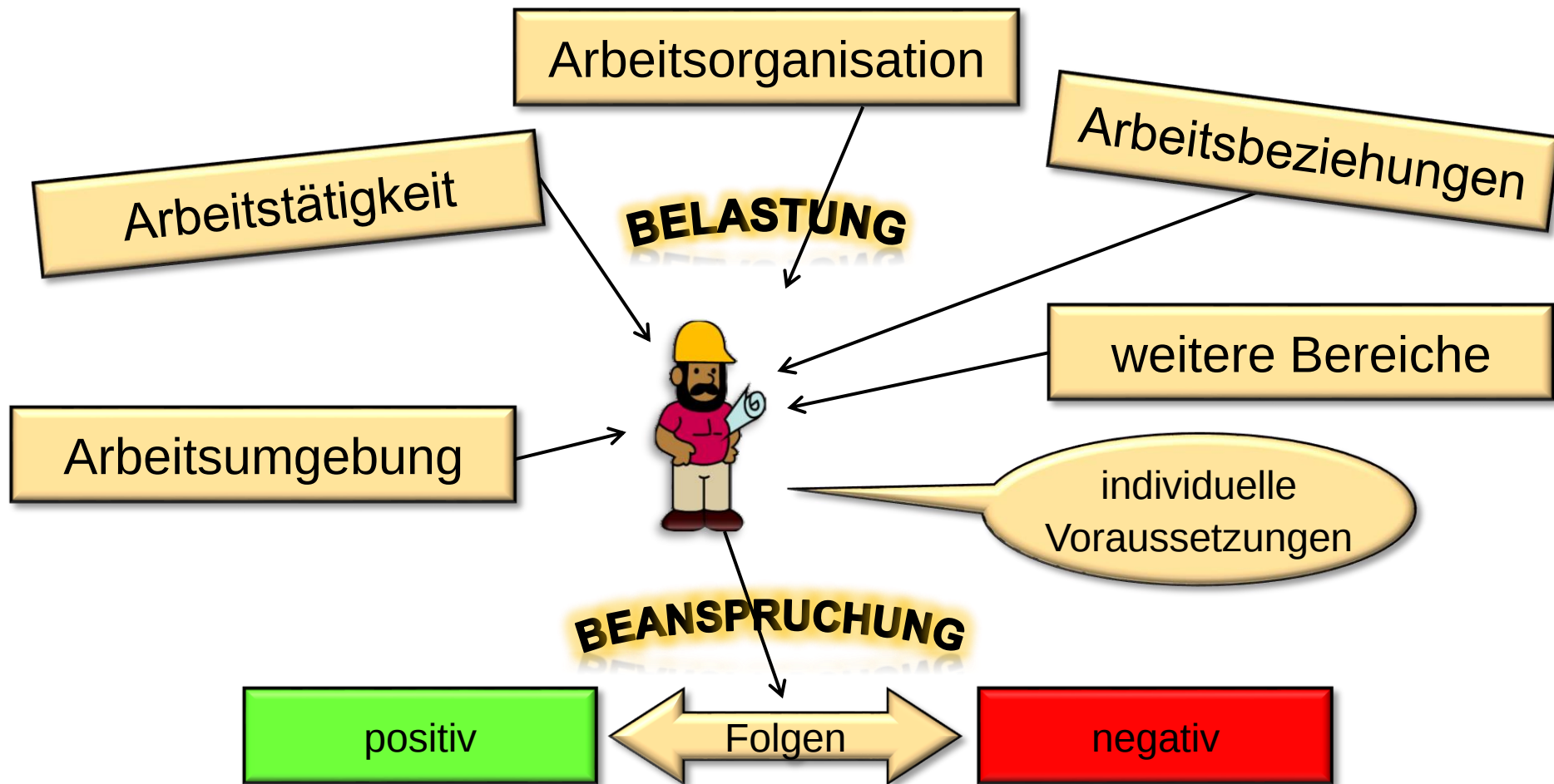
Beziehung zwischen Belastung und Beanspruchung



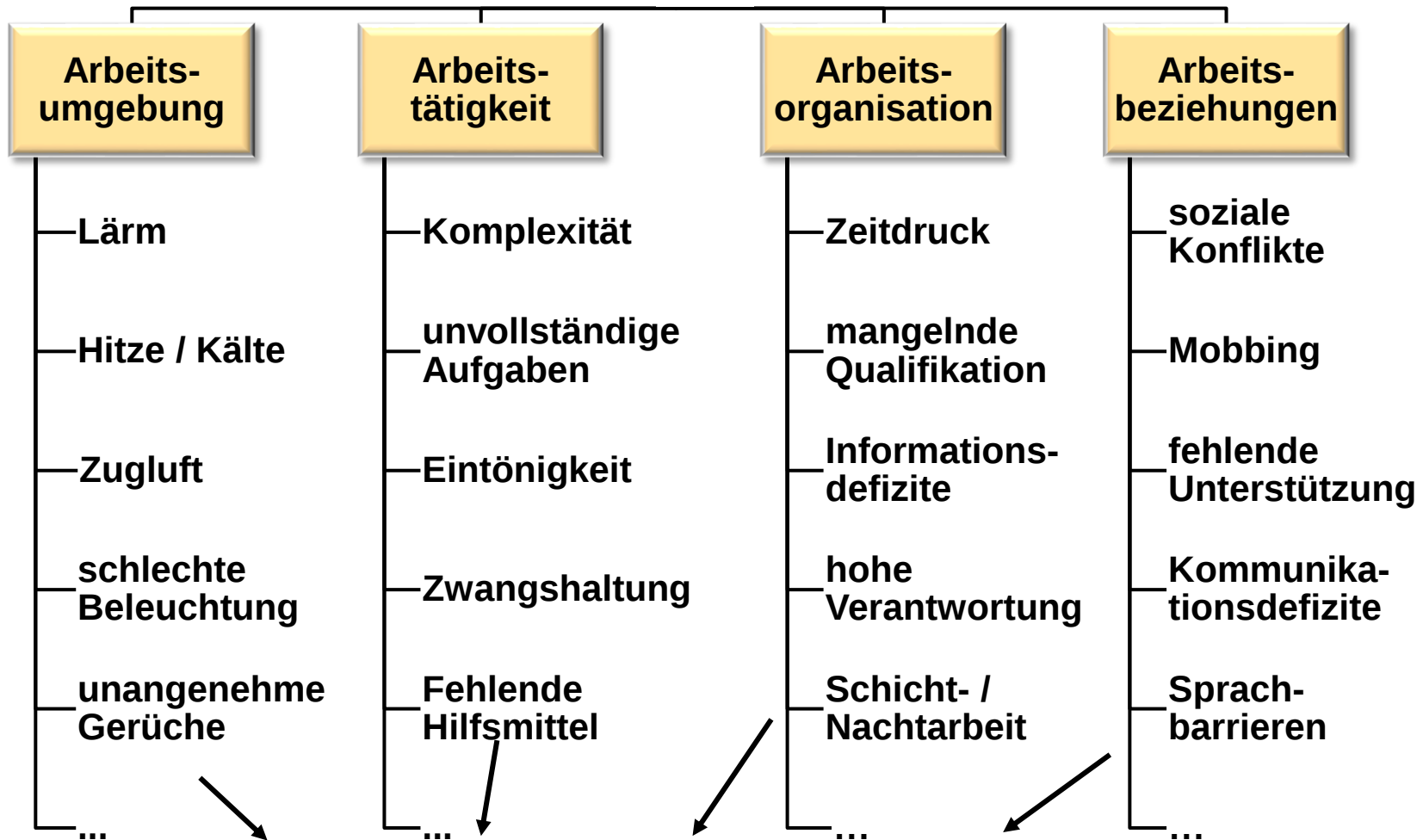
Individuelle Voraussetzungen



Psychische Belastung und Beanspruchung im Modell



Klassen von Belastungsfaktoren



Mögliche Überforderung / Unterforderung

Mögliche Folgen psychischer Fehlbelastungen

kurzfristige Folgen

- Anspannung
- Nervosität
- Innere Unruhe
- Leistungsschwankung
- Frustration
- Ärger
- Adrenalinausschüttung („Stresshormon“)
- Blutdrucksteigerung
- Konzentrationsstörungen
- Aggressionen
- Konflikte und Streit
- Schlafstörungen

mittel- bis langfristige Folgen

- Erhöhter Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum
- Allgemeine psychosomatische Störungen und Erkrankungen
- Erhöhtes Infarktrisiko
- Muskel- und Skeletterkrankungen
- Erschöpfung und Ausgebranntsein (Burnout)
- Depression

Folgen für den Betrieb

- Qualitätsverluste bei der Arbeit
- Fehler
- Unzufriedenheit, Resignation
- Schlechtes Betriebsklima / Konflikte im Team
- innere Kündigung
- Leistungsminderung
- Fehlzeiten
- Fluktuation
- Frühverrentung

Trends der letzten Jahre

Unfälle/BKen:

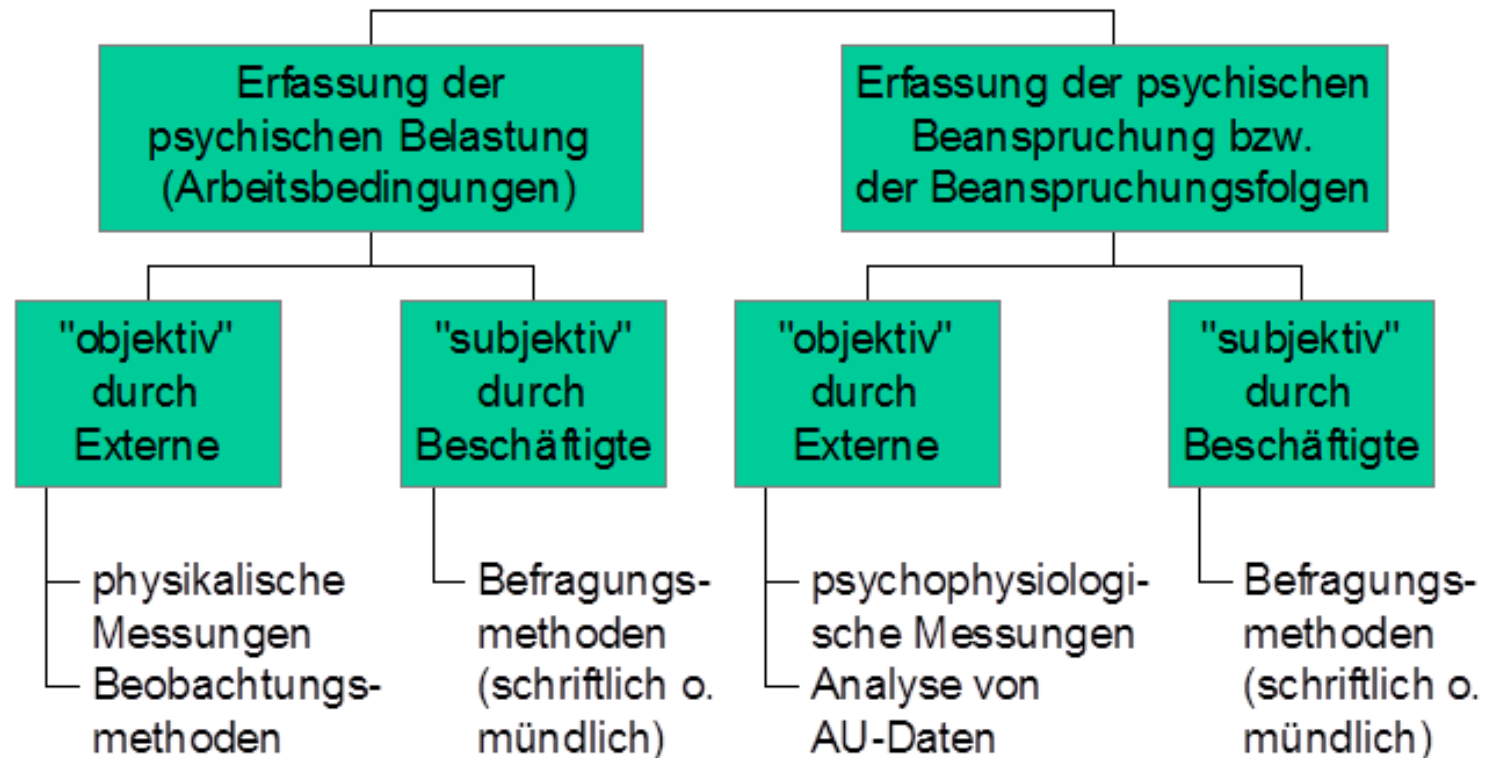
- BKen rückläufig
- Arbeitsunfallquote rückläufig

Abnahme

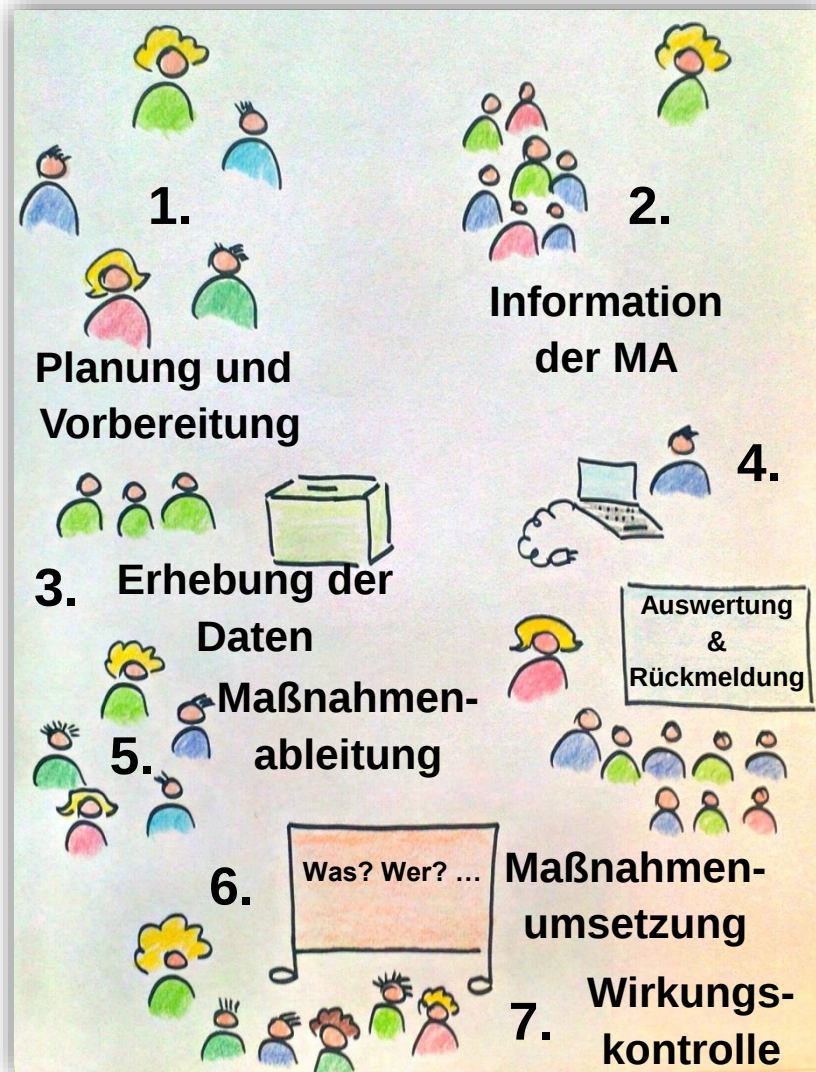
Zunahme

- Psychische u. Verhaltensstörungen machen 8,7 % aller AU-Tage bei Männern u. 15% bei Frauen aus
- 24,8 % / 21,6% aller AU-Tage bei Männern / Frauen entfallen auf Muskel- und Skeletterkrankungen

Ermittlung psychischer Belastung und Beanspruchung



Mögliches Vorgehen



- **Darauf ist zu achten ...**
- Keine Befragung ohne Ergebnisumsetzung!!!
- Fortlaufende Information über Ziele, Ablauf, vereinbarte Maßnahmen, Stand der Umsetzung
- Einbinden in eine langfristig ausgelegte Gesamtstrategie zum Thema „Gesundheit“

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen – *der gesetzliche Rahmen*

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

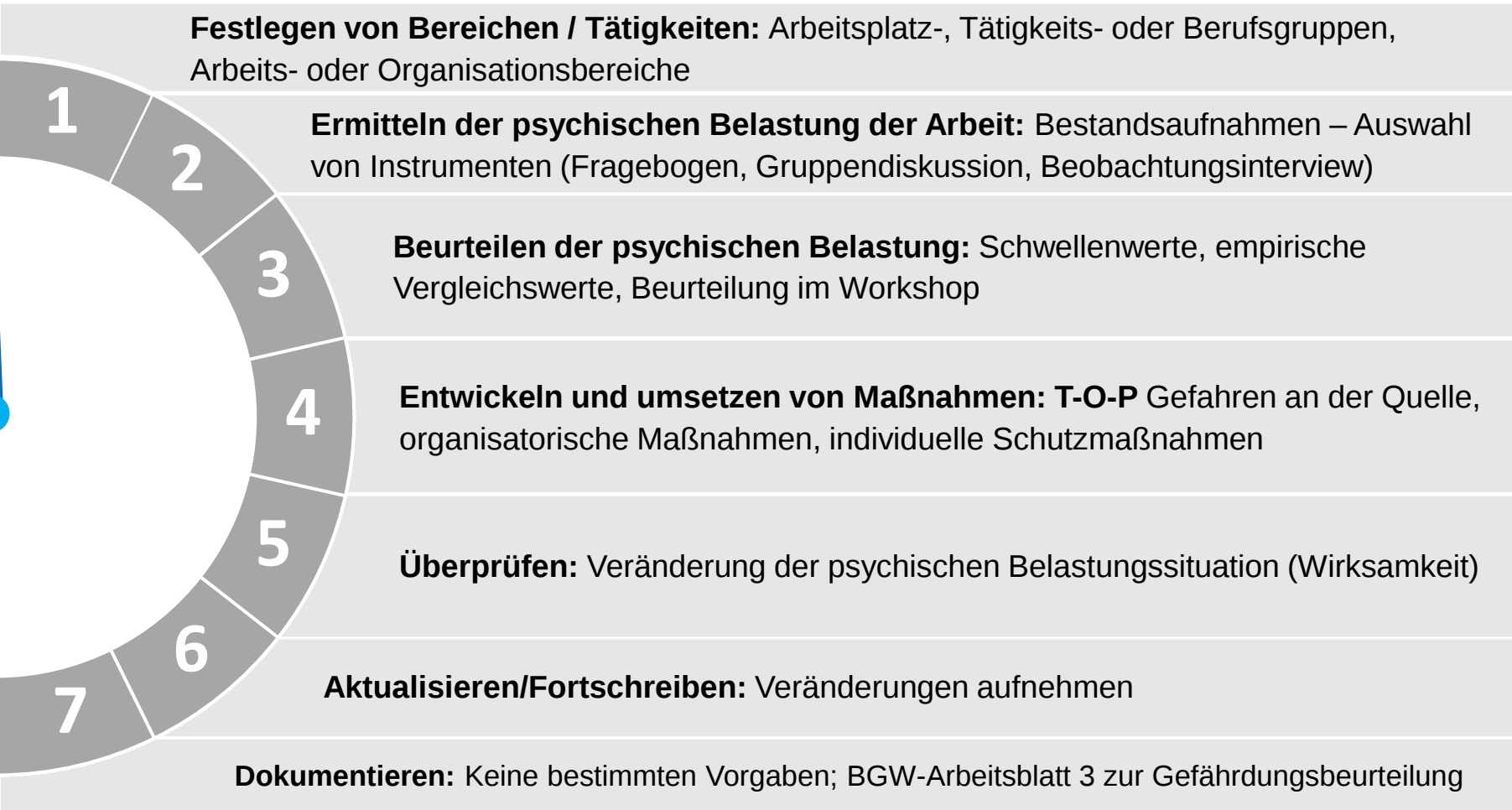
(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

...

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. **psychische Belastungen bei der Arbeit.**

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung



Methoden zur Ermittlung psychischer Belastung und Beanspruchung

Befragung

- BGW Handlungs-
hilfe
- BGW Personal-
befragung (*für die
Pflege und MmB*)
- ...

Moderierte Befragung

- BGW AsitA

Die BGW Handlungshilfe

Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung

- BGW-Handlungshilfe

Broschüre

- Inhalte: Basisinformationen zum Thema, zum Aufbau der innerbetrieblichen Strukturen und der Kommunikationswege
- Poster (Information an Beschäftigte)
- Checkliste



Fragebogen mit 25 Fragen & einfache Auswertungssoftware

Fragebogen zur Erfassung psychischer Belastung am Arbeitsplatz	Handlungsfeld Arbeitsinhalte/Arbeitsumfeld (1)			
	JA	NEIN	KEIN JA	KEIN NEIN
1. Erhöhen Sie Ihre Arbeitsbelastung (z.B. indem Sie die Aufgaben über sich selbst und Kollegen und/oder andere verteilen)?	☐	☐	☐	☐
2. Erhöhen Sie Ihre Arbeitsbelastung (z.B. indem Sie die Aufgaben über sich selbst und Kollegen und/oder andere verteilen)?	☐	☐	☐	☐
3. Erhöhen Sie Ihre Arbeitsbelastung (z.B. indem Sie die Aufgaben über sich selbst und Kollegen und/oder andere verteilen)?	☐	☐	☐	☐
4. Erhöhen Sie Ihre Arbeitsbelastung (z.B. indem Sie die Aufgaben über sich selbst und Kollegen und/oder andere verteilen)?	☐	☐	☐	☐
5. Erhöhen Sie Ihre Arbeitsbelastung (z.B. indem Sie die Aufgaben über sich selbst und Kollegen und/oder andere verteilen)?	☐	☐	☐	☐
6. Erhöhen Sie Ihre Arbeitsbelastung (z.B. indem Sie die Aufgaben über sich selbst und Kollegen und/oder andere verteilen)?	☐	☐	☐	☐
7. Erhöhen Sie Ihre Arbeitsbelastung (z.B. indem Sie die Aufgaben über sich selbst und Kollegen und/oder andere verteilen)?	☐	☐	☐	☐
8. Erhöhen Sie Ihre Arbeitsbelastung (z.B. indem Sie die Aufgaben über sich selbst und Kollegen und/oder andere verteilen)?	☐	☐	☐	☐
9. Erhöhen Sie Ihre Arbeitsbelastung (z.B. indem Sie die Aufgaben über sich selbst und Kollegen und/oder andere verteilen)?	☐	☐	☐	☐
10. Erhöhen Sie Ihre Arbeitsbelastung (z.B. indem Sie die Aufgaben über sich selbst und Kollegen und/oder andere verteilen)?	☐	☐	☐	☐

Workshop 2,5 – 3 h (intern oder extern moderiert) & Arbeitsmaterial



Moderationsausbildung/Qualifizierung (optional, 3 Präsenzphasen)

Bestandteile der Handlungshilfe:

Broschüre, Infoposter und & Checkliste (1)

Die Broschüre vermittelt...

- ✓ Zahlen, Daten und Fakten in aller Kürze
- ✓ den Nutzen der Gefährdungsbeurteilung als Führungsinstrument
- ✓ Prozessverständnis
- ✓ Transparenz und Klarheit des Verfahrens

Praktische Arbeitsmaterialien (zusätzlich):

- ✓ Das **Infoposter** für Beschäftigte unterstützt die effektive Kommunikation im Unternehmen
- ✓ Die übersichtliche **Checkliste** unterstützt die strukturierte Planung und Durchführung des gesamten Verfahrens der Gefährdungsbeurteilung

Bestandteil des Produkts:

BGW-Fragebogen & Auswertungstool (2)

Der Fragebogen...

... ist für alle Arbeitsbereiche des Unternehmens geeignet

... wurde wissenschaftsbasiert entwickelt

... ist eng an der GDA-Leitlinie orientiert

... entspricht einem Grob-Screening-Verfahren

... ist ab 8-10 Teilnehmenden (**also ausgefüllten Fragebögen**) geeignet

... umfasst 25 Fragen

... erfasst Belastung, keine Beanspruchung

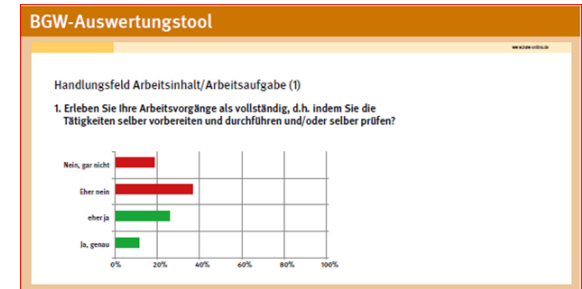
Bestandteil des Produkts:

BGW-Fragebogen & Auswertungstool (3)

Das Auswertungstool ist...

- ... kostenfrei und verfügbar als Download
- ... ein aktives PDF-Format
- ... direkt durch Eintrag in das PDF nutzbar
- ... generiert automatisch einen Ergebnisbericht
- ... bis zu Eingabe von ca. 50 Fragebögen je Arbeitsbereich effizient

Download hier:
www.bgw-online.de/gb-psyche-allgemein



Bestandteil des Produkts:

Workshop (4)

- Dauer: 2,5 – 3,0 h
- Intern oder extern (z.B. BGW-Beratung) moderiert
- Ein Team oder Arbeitsbereich **inklusive** der/s direkten Vorgesetzten (max. 16 bis 20 freiwillig teilnehmende Personen)
- Führungskraft und Beschäftigte erhalten die Befragungs-Ergebnisse im Vorfeld

***Ziel: Prioritäre Handlungsfelder und
realistische Lösungsansätze
herausarbeiten***

Bestandteil des Produkts:

Inhalte des Workshop (5)

1. Einstieg: Vorstellung der Befragungsergebnisse
2. Austausch vor dem Hintergrund des eigenen Erlebens: Sichtung und Bewertung der Ergebnisse durch die Beschäftigten
 - Wo liegen Belastungen?
 - Wie äußern sich diese Belastungen konkret?
 - Warum besteht Handlungsbedarf?(Verstehen der Ergebnisse)
3. Priorisierung der Themen / Handlungsbedarfe
 - Auflistung der gefundenen Themen mit Handlungsbedarf
 - geheime Punktevergabe durch die Teilnehmenden (z.B. 1 = sehr dringender Handlungsbedarf bis 10 = sehr geringer Handlungsbedarf)
 - Auszählen der Punkte und Auflisten der Themen nach Relevanz

Bestandteil des Produkts:

Inhalte des Workshop (5)

Differenzierte Betrachtung der drei Themen mit der höchsten Punktzahl
(jeweils Durchführung von Punkt 4. bis 7.)

4. Reflexion: Konkretisieren und Veranschaulichen des Themas
 - Beispiele finden
 - Rückfragen stellen
 - Perspektivenwechsel anregen
5. Ziele vereinbaren
 - realistisch erreichbare Ziele bestimmen und möglichst konkret formulieren
 - Termine zur Erfolgsmessung festlegen
6. Lösungsvorschläge entwickeln
 - Sammeln und Strukturieren von Ideen und Vorschlägen
 - Vergleich unterschiedlicher Perspektiven
 - Skizzieren möglicher Lösungswege

Bestandteil des Produkts:

Inhalte des Workshop (5)

7. Maßnahmen ableiten

- Machbarkeit der Maßnahmen und eventuelle Auswirkungen auf andere Bereiche diskutieren
- Beschreiben des Handlungsspielraums der Beteiligten und des etwaigen Handlungsbedarfs auf höheren Hierarchieebenen
- Priorisieren der Maßnahmen und Benennen verantwortlicher Personen
- Vereinbaren der nächsten Schritte und zeitlicher Fristen für die Umsetzung

(Stärkung des Gefühls für die Selbstwirksamkeit der Beschäftigten)

→ Dokumentation der Ergebnisse auf einer Metaplanwand mithilfe des BGW-Arbeitsmaterials

Bestandteil des Produkts:

Inhalte des Workshop (5)

8. Beschluss eines übergreifenden Aktionsplans
 - Abstimmung der drei bearbeiteten Themen und der diesbezüglich angestrebten Maßnahmen
 - Weitergabe der Ergebnisse / Dokumentation an:
 - das Steuerungsgremium zur Planung weiterer, bereichsübergreifender Maßnahmen
 - den Bereich zur weiteren Ausarbeitung und Umsetzung der bereichsinternen Maßnahmen
 - Sichern der offenen Themen (z.B. Übergabe dieser Aspekte an die Steuergruppe)

9. Abschluss: Sammlung aller Aspekte ihrer Arbeit, die sie auch bisher schon positiv bewertet haben, durch die Beschäftigten
 - Ressourcen wirken als Ausgleich zu den Belastungen
 - Ressourcen sollten geschützt oder / und weiterentwickelt werden (Positives / Ressourcen ins Bewusstsein rufen)

Anforderungen an die Moderation der Workshops

- Soll intern oder extern (BGW-Beratung) moderiert werden?
- Fachlich kompetent
- effizient und zielorientiert
- Methodisch kompetent in Moderation und Konfliktklärung
- allparteilich, neutral
- Vertrauensperson
- Moderation kennt die Kommunikations- und Organisationsstrukturen des Unternehmens
- Moderation sichert Beteiligten vertraulichen Umgang mit den Ergebnissen zu (nur aggregierte Daten, keine Einzelaussagen, vollständig anonymisiert)

Bestandteil des Produkts:

Qualifizierung für die innerbetriebliche Moderation von Workshops (6)

Voraussetzungen für die Teilnahme

- Moderationserfahrung
- Grundkenntnisse Arbeitsschutz
- Fachkenntnisse zum Thema psychische Belastung



Ablauf

- 3 Präsenzphasen à 2 Tage
- Innerbetriebliche Praxisphase mit Workshop
- Intensiver Erfahrungsaustausch im Peergroup-Verfahren und mit den Dozententeam

Inhalte

- Einbettung des Verfahrens in innerbetriebliche Prozesse und Strukturen
- Rollenklarheit der Moderation
- Workshop-Ablauf
- Erfolgsfaktoren und Hindernisse
- Reflexion

Der Nutzen dieses Vorgehens

Für die Beschäftigten:



- Werden aktiv am Prozess beteiligt
- Können mitgestalten
- Werden als Experten ihrer Arbeitssituation verstanden
- Führt zu Verbesserungen der eigenen Arbeitssituation
- Beitrag zur persönlichen Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit
- Anonymisiertes Erhebungsverfahren gewährt Datenschutz

Für die Unternehmensleitung/ Geschäftsführung:

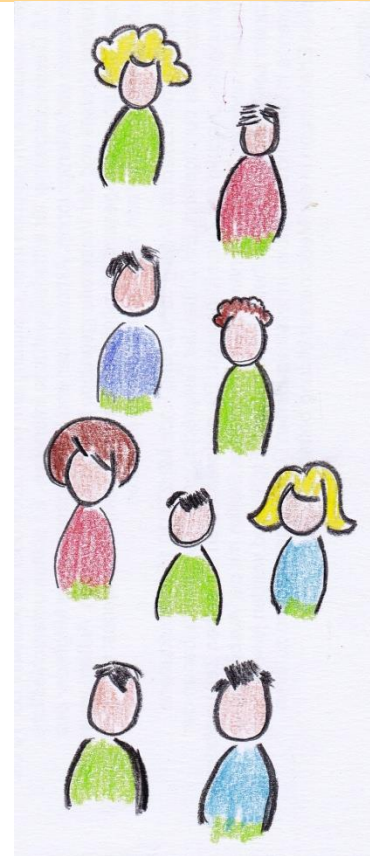


- Wichtiges Führungsinstrument (Ressourcen, Stressoren ganz konkret)
- Bietet Chancen, Entwicklungsthemen im Unternehmen zu identifizieren
- Anschlussfähigkeit an bestehende Strukturen (z. B. ASA)
- Beteiligung der Beschäftigten erhöht deren Akzeptanz für Maßnahmen und Motivation
- Beitrag zur Gesunderhaltung und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden
- Bessere Versorgungsqualität der Patient/-innen

Die BGW Personalbefragung

BGW Personalbefragung

- schriftliche Mitarbeiterbefragung zum Thema „Psychische Belastung & Beanspruchung“
- kann vom Unternehmen alleine durchgeführt und ausgewertet werden
- ermöglicht einen eingeschränkten Branchenvergleich mit den Betrieben aus der Pilotbefragung
- ist geeignet für Betriebe ab 10 Mitarbeitern
- es sollten mindestens **7 Fragebögen** ausgewertet werden können
- alle Materialien kostenfrei erhältlich (www.bgw-online.de)

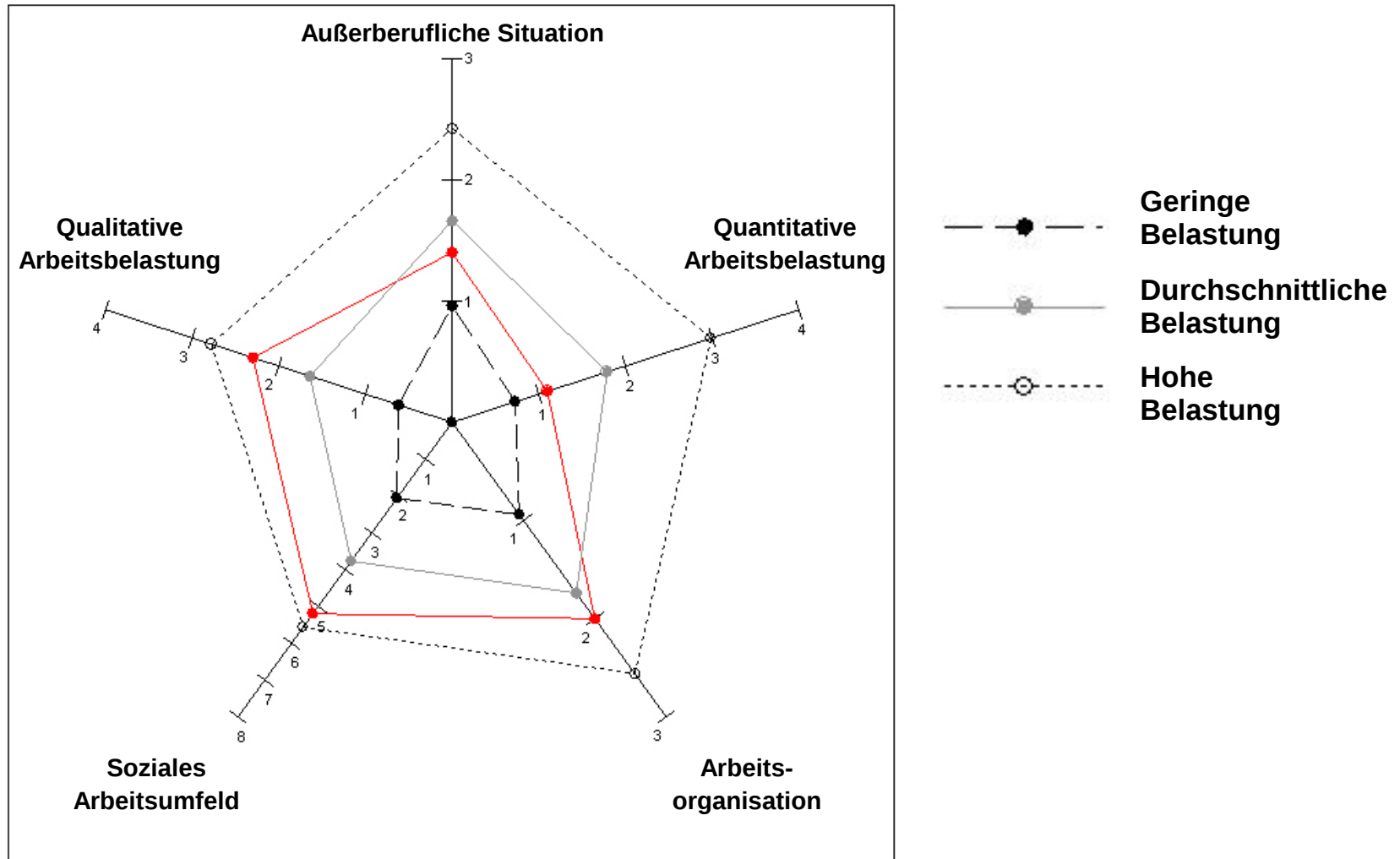


Fragebogen zur psychischen Belastung

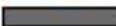
Beispiel: stationären Wohnbereich der Behindertenhilfe

Bei meiner jetzigen Tätigkeit gilt:		nein, gar nicht	eher nein	teils, teils	eher ja	ja, genau
1	Zwischen den Betreuungskräften und der Wohnbereichsleitung gibt es Konflikte und Spannungen.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Ich kann gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen über Aufgaben für den Wohnbereich entscheiden.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Eine Betreuungskraft ist für zu viele Klienten zuständig.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Ich werde von den Klienten wegen jeder Kleinigkeit gerufen.	☐	☐	☐	☐	☐

Belastungsprofil für die fünf Skalen



Einzelfragenauswertung

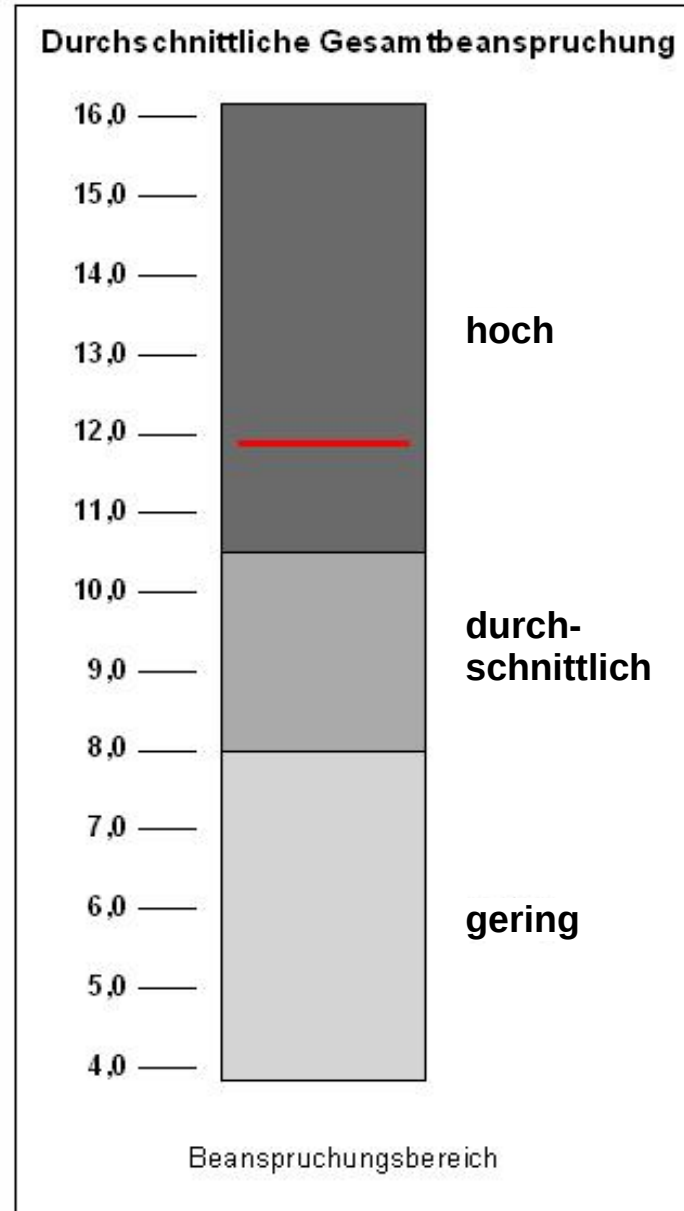
Einzelfragen der qualitativen Arbeitsbelastung (Prozent belasteter Personen)		 Aktuelle Einrichtung  Branchenvergleichswert
1	Ich werde von den Klienten wegen jeder Kleinigkeit gerufen.	 60%  58%
2	Die Arbeit ist häufig wegen unbequemer (z. B. misstrauischer, kritischer) Klienten schwierig.	 70%  44%
3	Die Aussichtslosigkeit auf Besserung des Zustandes von Klienten belastet mich.	 80%  44%
4	Es gibt häufig schwierige Situationen durch die Aggressivität einzelner Klienten.	 20%  30%

Beanspruchungsfragebogen

Beispiel: stationären Wohnbereich der Behindertenhilfe

		trifft gar nicht zu	über- wiegend nicht	eher nicht	teils, teils	eher ja	über- wiegend ja	trifft völlig zu
1	Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2	Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3	Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4	Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5	Ich bin schnell verärgert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Beanspruchungs- thermometer



Arbeitssituationsanalysen AsitA

Die Arbeitssituationsanalyse (ASitA) als Gruppenbefragung

- standardisierte Fragen in einer moderierten Gruppensituation (ca. 90 – 120 min.)
 - 6 – 15 Mitarbeitende einer Hierarchieebene und eines abgegrenzten Arbeitsbereichs
 - innerhalb der Arbeitszeit
 - Ergebnisse werden extern verschriftlicht
 - setzt auf die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Experten für Ihre Arbeit (Partizipationsprinzip)
 - Ergebnisse werden anschließend einem „Entscheidergremium“ (Führungskräfte und BR) vorgestellt
- ⇒ Ergebnisse bieten eine Übersicht der konkreten Belastungen in einem abgegrenzten Arbeitsbereich aus Sicht der Mitarbeitenden

Fünf Fragen der Arbeitssituationsanalyse

1 Halten Sie eine Veränderung Ihrer Arbeitssituation für...

- sehr wichtig
- teilweise wichtig
- nicht wichtig

2 In welchen Bereichen Ihrer Arbeitssituation sollten Veränderungen stattfinden?

- Arbeitsumgebung
- Arbeitstätigkeit
- Arbeitsorganisation
- Zusammenarbeit mit Vorgesetzten
- Zusammenarbeit im Team (Gruppenklima)

3 An welche Veränderungen der Arbeitssituation haben Sie bei Punkt 2 gedacht?

4 Welche Lösungsideen haben Sie zur Verbesserung Ihrer Arbeitssituation?

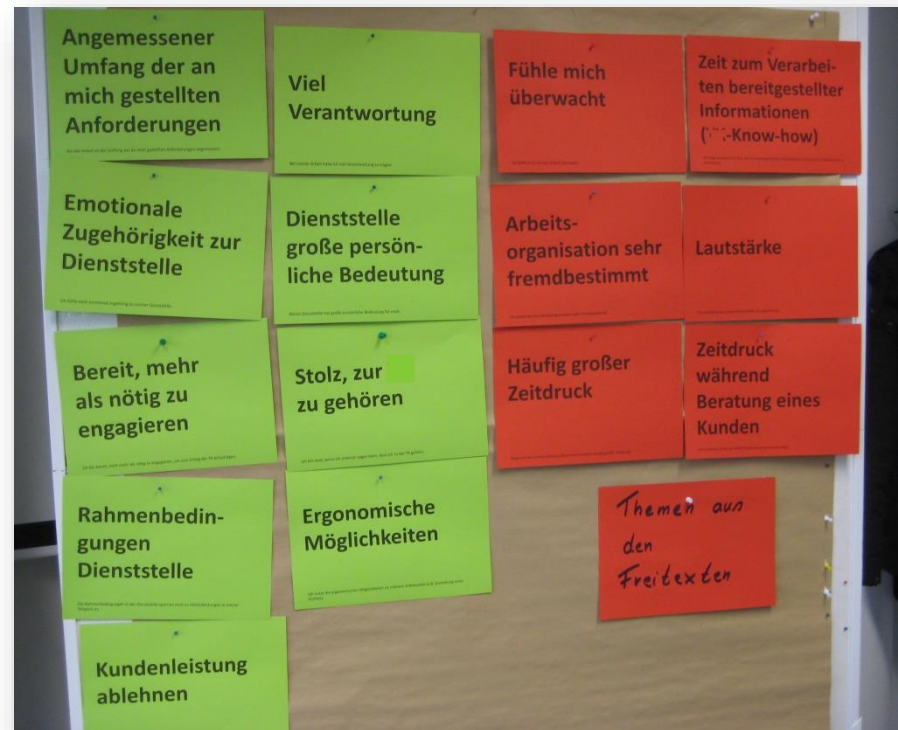
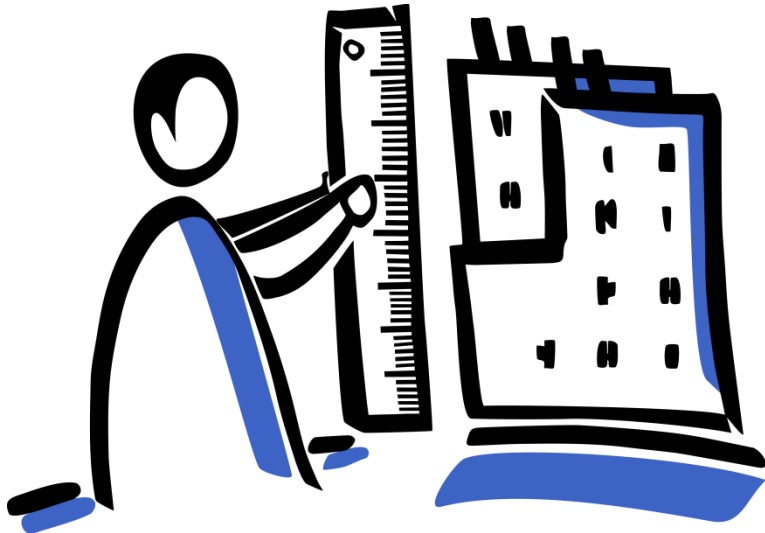
5 Was läuft gut bei Ihrer Arbeit? Was macht Ihnen Spaß?

Arbeitssituationsanalyse: Voraussetzungen

- Zustimmung der obersten Leitung
- Bereitschaft zur Umsetzung der Ergebnisse auf den verschiedenen Hierarchieebenen
- Unterstützung durch betriebliche Interessenvertretung
- Umfassende und transparente Vorabinformation der MitarbeiterInnen
 - Warum? Wie? Wann? Wer? Umgang mit Ergebnissen?
- Maßnahmenplan
 - Was? Wer? Mit wem? Bis wann?
- (finanzielle) Ressourcen
 - Für die Moderation und zur Umsetzung von Ergebnissen
- Externe oder interne Moderation durch einen erfahrenen Moderator (inkl. Übermittlung der Ergebnisse)

**Wie geht es nach der
Befragung weiter?**

Baustellen & Ressourcen



Kommunikation



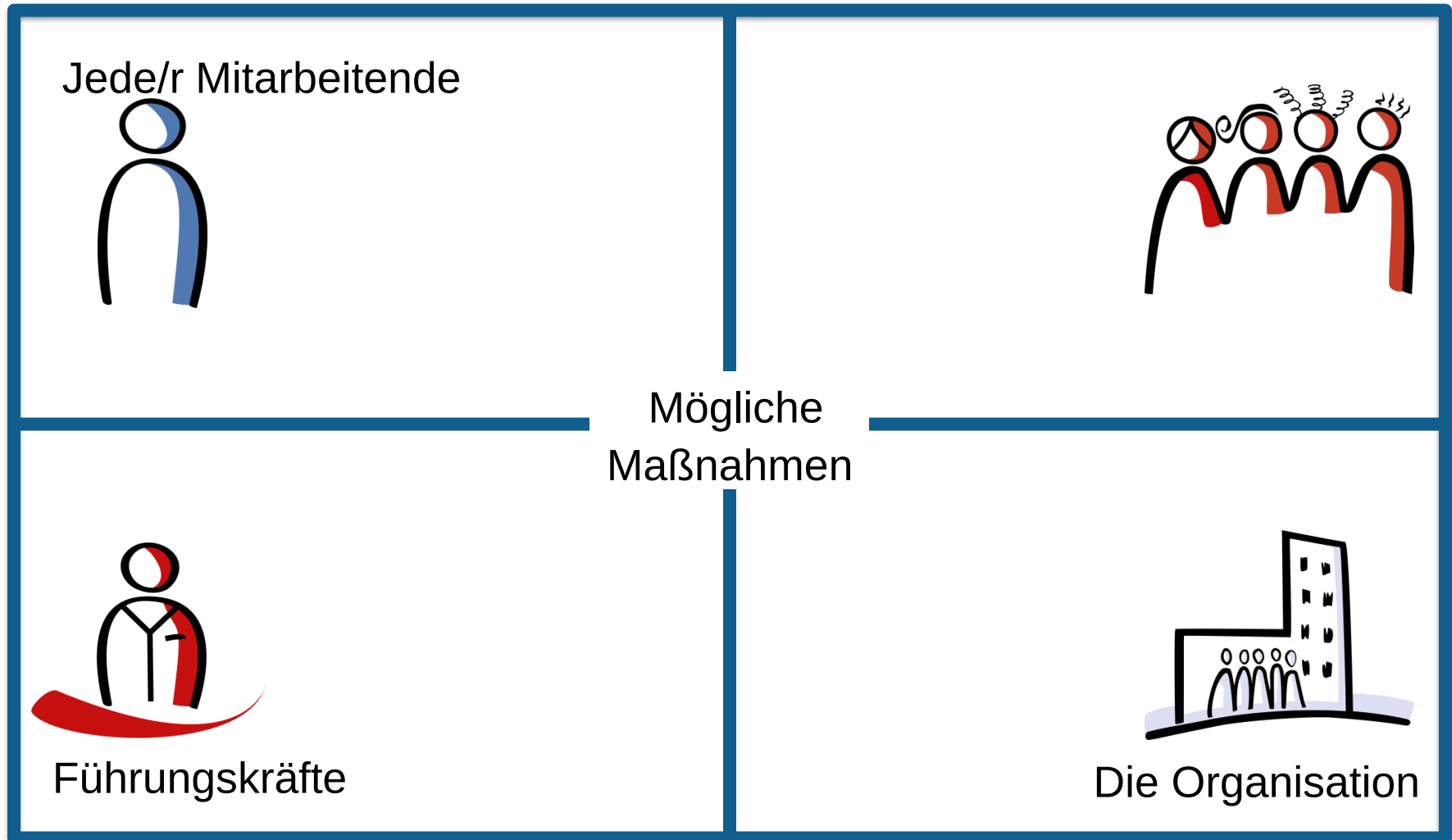
Kommunikation der zentralen Aussagen:

Wie?

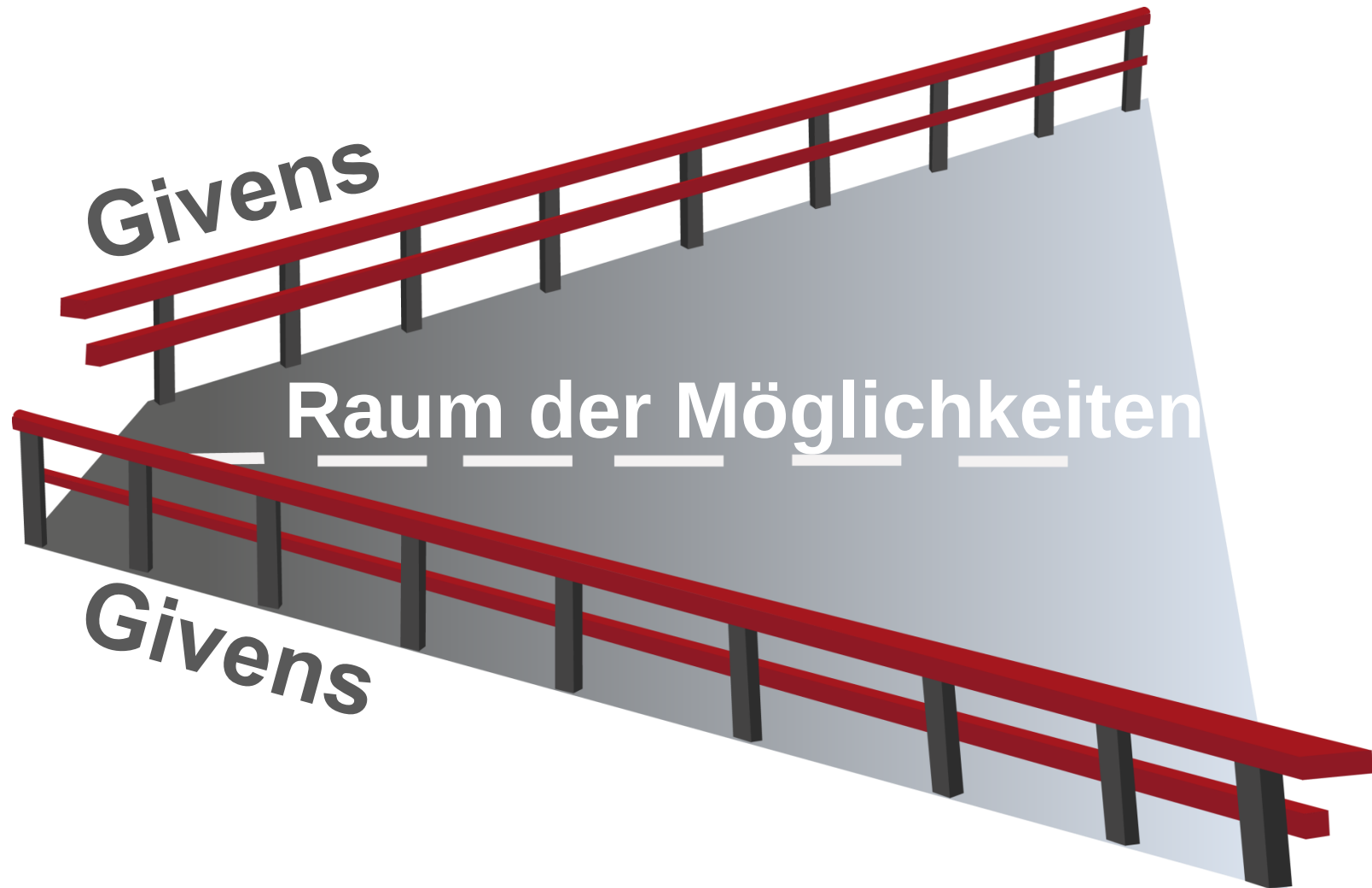
Was?

Wann?

Vier-Felder-Schema



Unsere Leitplanken



Verbindlichkeit der Umsetzung

Aufgabenblatt

Aufgaben	Aktivitäten	Zuständige Person	zu erledigen bis	erledigt ?	Bemerkungen
Ordnungssystem für Werkzeug überprüfen und optimieren	Bestandsaufnahme durchführen	D. Müller	05. Nov 2018	ja	
	Bedarf ermitteln	M. Maier	05. Nov 2018	ja	
	Infos über Produkte einholen (Halterungen und Schränke)	H. Schulze	12. Nov 2018	ja	
	Produkte beschaffen und installieren	L. Lehmann	26. Nov 2018	nein	Lieferung verzögert sich um 2 Wochen
	Sicherheitsabnahme durchführen	F. Schmitz	31. Nov 2018	nein	

Gefährdungsbeurteilung: Dokumentation

Gefährdung	Rang (Risikoklasse)	Schutzziel/ Bedarf	Maßnahme (TOP)	Umsetzung
Quantitative Arbeitsbelastung	Hohe Belastung (überdurchschnittlich)	Klares Rollenverständnis der exam. und nicht exam. Pflegekräfte Wertschätzende und motivierende Anleitung von Hilfskräften und neuen Mitarbeitern	Einarbeitungskonzept aktualisieren (O) Anleiten und Unterweisen (P)	QMB / Arbeitsgruppe bis 30.06.2016 Fortbildung Juni 2016
		Aktive und lösungsorientierte Beteiligung an Übergaben und Dienstbesprechungen	Moderierte Dienstversammlung (O)	1. Termin Mai 2016 (Fortsetzung abhängig vom Bedarf)
Qualitative Arbeitsbelastung	Hohe Belastung (überdurchschnittlich)	Verantwortungsvoller Umgang mit der eigenen Gesundheit	Dienstbesprechungen / Fallbesprechung (O) Qualifizierung (P): - Umgang mit schwierigen Situationen - Eigene Interessen selbstsicher vertreten	1. Termin Mai 2016 (Fortsetzung abhängig vom Bedarf) Fortbildung September/ Oktober 2016

Gefährdungsbeurteilung: Dokumentation

Gefährdung	Rang (Risikoklasse)	Schutzziel/ Bedarf	Maßnahme (TOP)	Umsetzung
Arbeits- organisation	Mittlere Belastung (durchschnittlich)	Konstruktive Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen	Moderierte Dienst- versammlung (O) Qualifizierung (P): Kommunikation	1.Termin Mai 2016 (Fortsetzung abhängig vom Bedarf) Fortbildung November 2016
Soziales Arbeits- umfeld	Hohe Belastung (überdurchschnittlich)	Verantwortungsvolle Aufgabenerfüllung über den Tellerrand Transparenz betrieblicher Entscheidungen	Moderierte Dienst- versammlung (O) Qualifizierung (P): selbstorganisiertes Arbeiten	Termin Mai 2016 (Fortsetzung abhängig vom Bedarf)

Maßnahmenbeispiele

Personenbezogen

- Führungskräftetrainings
- Persönliche Arbeitsorganisation umstellen
- Qualifizierung
- Trainings (z.B. Stress, Kommunikation, Konfliktlösung ...)
- Bewegungspause
- Angebote zur individuellen Gesundheitsförderung (z.B. Autogenes Training, Yoga ...)
- ...

Organisationsbezogen

- Optimierung der Arbeitsorganisation
- Tourenplanung verbessern
- Dienstplanung verbessern
- Lärmschutz optimieren
- Bereitstellen von geeigneten Hilfsmitteln
- Jährliches Mitarbeiter-Gespräch
- Supervision
- ...

Begleitende Effekte

Maßnahmenworkshops im Nachgang zu Befragungen zum Thema psychische Belastungen können Treiber für die folgenden innerbetrieblichen Themen sein:

- Qualitätsmanagement (Prozessverbesserungen)
- Ideenmanagement
- Innovationskraft und Gestaltungswille der MA werden gefördert
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kommunikations- und Besprechungskultur

Die ersten zentralen Fragen

Fragenliste zur Klärung

- Vorerfahrungen der Belegschaft mit Befragungen, Workshops, partizipativen Vorgehen, Umsetzung von Maßnahmen
- Ergebnisse der betrieblichen Daten, betrieblicher Gesundheitsbericht der Krankenkassen, Ergebnisse der bisheriger Mitarbeiterbefragungen
- Abgrenzung von Tätigkeiten / Organigramm / Standorte
- Ziel der Gefährdungsanalyse
- Einbindung in bestehende Strukturen: Betriebliches Gesundheitsmanagement, spezifische arbeitssicherheitliche Strukturen, Siegel: Great Place to Work, Familienfreundliches Unternehmen...
- Einbindung des BR/ MAV in den Prozess
- Wieviel interne Kapazitäten und Qualifikation sind vorhanden? Wie viel externe Unterstützung ist gewünscht z.B. bei der Entwicklung von Maßnahmen
- Ansprechpartner

Fragenliste zur Auswahl eines Instrumentes

- Erfüllt das Instrument die Qualitätsgrundsätze der GDA?
- Geeignet für die Branchen?
- Benchmark für die Branche?
- Online oder paper/ pencil (=> Rücklaufquote)
- Anonymität
- Anzahl offene / geschlossene Fragen
- Länge / Dauer des Fragebogens
- Gewünschte Rücklaufquote
- Wer führt die Auswertung durch?
- Minimale Größe der Auswertungen (z.B. 6 Beschäftigte für eine Tätigkeit...)
- Zeitlicher Abstand zwischen der Befragung und der Ergebniserückmeldung

Kontaktdaten des BGW- Beraters:

Wolf&Oberkötter

Rainer Oberkötter

Personal- und Organisationsentwicklung

Stubertal 28

45149 Essen

www.wolf-oberkoetter.de

0201 764452

0173 5112255

r.oberkoetter@wolf-oberkoetter.de

Oder Kontakt unter:

GESUNDHEITSMANAGEMENT@bgw-online.de

040 20207- 4862

