

UNSERE DIENSTLEISTUNGEN 2017

# Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren





# Überblick

<b>Willkommen im DPG Institut</b>	<b>3</b>	<b>Ihr Nutzen</b>	<b>14</b>
<b>Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen</b>	<b>4</b>	<b>Referenzen</b>	<b>15</b>
<b>Wir unterstützen Sie bei einer zielgerichteten Vorgehensweise</b>	<b>5</b>	<b>Kontakt</b>	<b>16</b>
<b>Analyseverfahren</b>	<b>6</b>		
<b>Diagnostik/ Gefährdungsbeurteilung</b>	<b>8</b>		
<b>Ein systematischer Prozess – Unser Vorgehen</b>	<b>8</b>		
<b>A. Standortbestimmung</b>	<b>9</b>		
<b>B. Maßnahmenableitung und -umsetzung</b>	<b>11</b>		
<b>C. Evaluation und Fortschreibung</b>	<b>13</b>		



## Willkommen im dpg Institut

### UNSER FOKUS

Wir bieten branchenübergreifend umfangreiche Module in den Bereichen **betriebliches Gesundheitsmanagement** sowie **Prävention und Gesundheitsförderung** an. Unsere Aufmerksamkeit gilt Unternehmen und Organisationen, Führungskräften, Mitarbeitenden, die ihre **Ressourcen weiterentwickeln** möchten und (psychische) Gesundheit als wichtige Quelle der Wertschöpfung sehen.

### UNSERE ERFOLGSFAKTOREN

Unser Grundanliegen ist eine menschliche, persönliche und offene Arbeitsweise auf Augenhöhe. Dabei stehen für uns *die Werte Professionalität, Vertraulichkeit, Transparenz, Offenheit* und **Ganzheitlichkeit** im Mittelpunkt.

Bei unserer Analyse orientieren wir uns an den aktuellsten wissenschaftlichen Erkenntnissen und unseren Kundenwünschen. Durch das gemeinsame Ausarbeiten von Zielen generieren wir

zusammen mit Ihnen eine nachhaltige Gesundheit für Ihr Unternehmen. Wir freuen uns darauf Sie persönlich kennenzulernen und gemeinsam zielgerichtet den Fokus auf Ihre Ressourcen und Ihren Erfolg zu richten.

Ihre Institutsleitung  
**Dipl. Psych. Armin Briesemeister**  
**Dipl. Psych. Benjamin Pause**

# Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine gesetzliche Pflicht (ASchG). Doch wie kann ein Unternehmen der Forderung nachkommen, dabei auch psychische Einflussfaktoren wie Stress und Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen? Wir helfen Ihnen dabei den gesetzlichen Anforderungen nachzukommen, indem wir systematisch analysierend die Belastungsschwerpunkte in Ihrem Unternehmen identifizieren.

## PSYCHISCHE BELASTUNG: WICHTIGER GEGENSTAND DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Die psychische Belastung ist in unserem heutigen Arbeitsalltag von großer Bedeutsamkeit. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz umfassen eine Vielzahl unterschiedlicher psychisch bedeutsamer Einflüsse. Hierzu zählen das Arbeitspensum, die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz oder die Beschaffenheit der Arbeitszeit.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zielt darauf ab, Gefährdungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und diesen präventiv, bevor gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Unfälle auftreten, entgegenzuwirken. Dies geschieht durch eine systematische Analyse der Arbeitsbedingungen, aus der sich gegebenenfalls einzuführende Maßnahmen ableiten, welche umgesetzt und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit geprüft werden.

Psychische Einflüsse können gesundheitsförderliche Wirkungen haben. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn Arbeitnehmer während ihrer Tätigkeit Handlungsspielraum verspüren, soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte erfahren, oder herausfordernde Arbeitsaufgaben zur Weiterentwicklung persönlicher Fertigkeiten beitragen. Negative Beanspruchungsfolgen können beispielsweise durch psychische Belastungsfaktoren wie anhaltend hohen Zeit- und Leistungsdruck, anhaltende Konfliktsituationen, Personalmangel oder ungünstig gestaltete Schichtwechsel auftreten.

Seit Oktober 2013 wird im Arbeitsschutzgesetz in den §§ 4-6 die Beurteilung von psychischen Belastungen explizit erwähnt.



## Wir unterstützen Sie bei einer zielgerichteten Vorgehensweise

### WAS KÖNNEN WIR LEISTEN

- branchen- und zielgruppenspezifische **Planung und Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen** (ASchG)
- Bildung eines/ Teilnahme an einem Planungssteuerkreis im Unternehmen
- Erstellen eines **internen Kommunikationskonzeptes**, um eine hohe Beteiligung zu gewährleisten
- **Wissenschaftliche Ermittlung** des Ist-Zustands mithilfe fundierter arbeitspsychologischer Testverfahren (Kriterien BAUA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) und qualitativen Methoden
- **Ergebnispräsentation im Betrieb** (auf Wunsch in Form eines psychologischen Gutachtens)
- Darstellung betriebsinterner Ergebnisvergleiche (u.a. unterschiedliche Organisationseinheiten, Standorte)
- Auf der Erhebung basierende **bedürfnisorientierte und zielgruppengerichtete Maßnahmenentwicklung** und – Umsetzung (Interventionsarchitektur: Verhältnis – Verhaltensprävention)

- Evaluation der durchgeführten Maßnahmen nach etwa 12 bis 16 Monaten

### IHRE VORTEILE

- Erfüllung der rechtlichen Pflichten durch Umsetzung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (ASchG)
- Identifikation von Gestaltungsspielräumen für unterschiedliche Belastungsschwerpunkte
- Ausfallzeiten und Krankheitstage Ihrer Mitarbeitenden reduzieren
- Positive Auswirkungen auf die Zufriedenheit, Motivation und Produktivität Ihrer Beschäftigten
- Entwicklung und Stärkung einer gesundheitsorientierten und wertschätzenden Unternehmenskultur



# Analyseverfahren

Bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren (ASchG) können sowohl **qualitative-** als auch **quantitative Erhebungsmethoden** zur Anwendung kommen. Je nach Branche und Zielgruppe ist gegebenenfalls auch eine Kombination der Methoden sinnvoll und zielführend.



## 1. FRAGEBOGENVERFAHREN

Über Fragebögen werden Mitarbeitende im Kontext von Gefährdungsbeurteilungen aufgefordert, ihre *eigene* Arbeitssituation anhand überwiegend vorgegebener, standardisierter Formulierungen zu beschreiben und zu bewerten.

### Vorteile

- Resonanz vieler Mitarbeitender möglich durch gute
- Verbreitbarkeit
- Vergleichsweise geringer Zeitaufwand, insbesondere bei
- Verwendung einer Online/ Digital-Version
- Eine Vielzahl an potenziellen Gefährdungen werden durch
- standardisierte Verfahren abgebildet
- Zahlreiche Vergleiche sind möglich und erleichtern die
- Interpretation (u.a. Alter, Organisationseinheiten, Abteilungen
- Altersgruppen, Unternehmensstandorte)



# Analyseverfahren

## 2. BEOBACHTUNGSINTERVIEWS

Hier können einerseits auf Checklisten basierende Begehungen Ihres Unternehmens und andererseits Beobachtungsinterviews zur differenzierten Analyse einzelner Arbeitsplätze und –aufgaben unterschieden werden. Mithilfe beider Methoden können besonders beanspruchende Arbeitsplätze identifiziert werden. Psychosoziale Gefährdungen werden durch Interviews erfasst.

### Vorteile

- Beurteilung anhand arbeitswissenschaftlich definierter Kriterien
- Die präzise Beschreibung der Arbeitsabläufe und der
- Gefährdungen (z.B. Störungen und Arbeitsunterbrechungen)
- ermöglicht eine konkrete Ableitung von Interventionen
- Einzelne Verfahren empfehlen Grenzwerte, deren Einhaltung
- aus arbeitswissenschaftlicher Sicht menschengerechtes Arbeiten ermöglicht

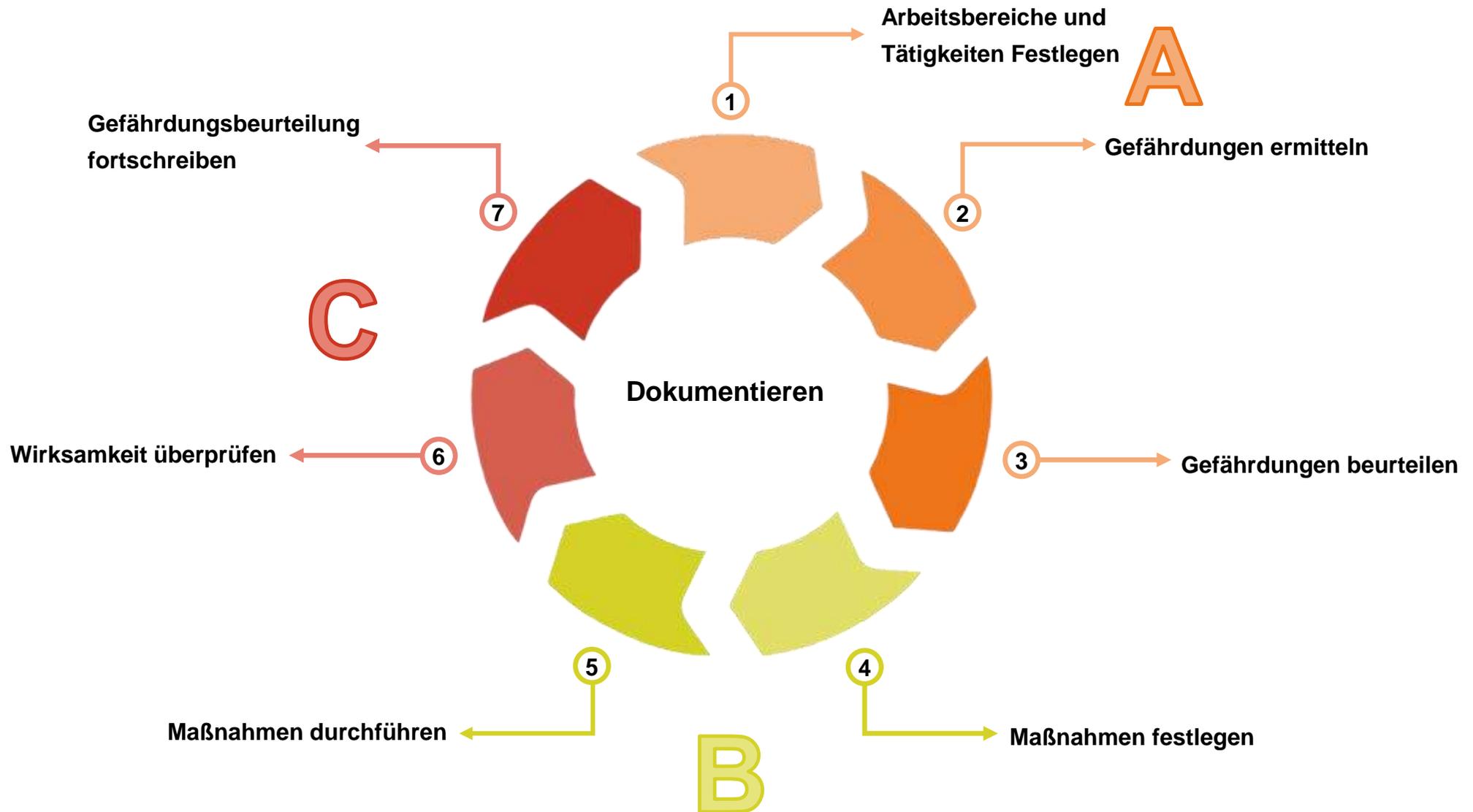
## 3. MODERIERTE ANALYSEWORKSHOPS

Gemeinsam mit Ihren Mitarbeitenden erörtern unsere Arbeitspsychologen gefährdungsbezogene Themen und ermitteln potenzielle Gefährdungen und Risikofaktoren. Geeignete Methoden sind Gruppendiskussionen, Gruppeninterviews, Workshops und Varianten von Gesundheitszirkeln.

### Vorteile

- Differenziertes Erfassen der betrieblichen Situation
- Aussagekräftige Ergebnisse und konkrete Maßnahmenvorschläge entstehen bei vergleichsweise geringem Aufwand
- Austausch und Einbindung der Mitarbeitenden und Führungskräfte kann angemessen unterstützt werden. Ein gemeinsames Verständnis der Arbeitssituation wird gefördert
- Ergebnisse vorab eingesetzter Methoden (z.B. Befragung) werden überprüft bzw. validiert

# Unser Vorgehen – ein systematischer Prozess



gemäß GDA Empfehlung



## A. Standortbestimmung (Analysephase)

### 1. Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen

**Im ersten Schritt** wird ein Steuerkreis gebildet, der den Prozess von der Analyse bis hin zur Evaluation und Fortschreibung der Maßnahmen begleitet und lenkt. Zu den „internen Experten“ gehören beispielsweise Personen der Personalabteilung, Führungskräfte, Mitarbeitervertretung, Betriebsarzt sowie Sozialdienst.

#### Planung

- Abstimmen einer gemeinsamen Vorgehensweise
- Genehmigung der Geschäftsleitung einholen
- Gründen einer Projektgruppe und ggf. Einbindung von Betriebsrat und Präventionskräften
- Konkrete Planung der Erhebungsschritte, der Abfolge, bestimmen der Beteiligten und des Erhebungszeitraums

### 2. Gefährdung ermitteln

**Im nächsten Schritt** wird der Ist-Zustand erfasst. Dazu kommen quantitative und qualitative Methoden zur Erhebung von Ressourcen und Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden und der Führungskräfte zum Einsatz.





## A. Standortbestimmung (Analysephase)

### 3. Gefährdungen beurteilen

Um zielgruppenspezifische und wirksame Maßnahmen abzuleiten, ist eine fundierte Analyse der Ausgangspunkt. Hierbei verwenden wir arbeitspsychologische Testverfahren, welche von der **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA)** aufgrund ihrer Gütekriterien und Standards empfohlen werden, um nachhaltige Erfolge zu sichern.

Die Analyse kann sowohl das gesamte Unternehmen als auch einzelne Tätigkeiten, Bereiche oder Standorte betreffen. In die Analyse fließen zusätzlich bereits vorhandene Krankenkassendaten (AU-Tage der Versicherten) sowie bereichsspezifische Erhebungen (Screeningverfahren) mit ein.

Die fundierte Analyse von **Ressourcen und Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag** der Mitarbeitenden und der Führung erlaubt das gezielte Angehen von Problemen und ermöglicht eine umfassende und detailgenaue Maßnahmenentwicklung und -umsetzung.

Die Erhebung kann ebenso zur Evaluation und Integration von bestehenden Maßnahmen im Unternehmen eingesetzt werden, um die Potenziale aller Mitarbeitenden zu nutzen und die Unternehmensprozesse zu optimieren.

### Beurteilungsinstrumente

Zur Beurteilung der ermittelten Belastungen stehen verschiedene Beurteilungsinstrumente zur Verfügung. In Abhängigkeit vom zu beurteilenden Bereich, wird eine spezifische Auswahl getroffen.

#### 1. Schwellenwerte

Für jeden Belastungsfaktor wird ein Schwellenwert festgelegt, ab welchem Handlungsbedarf besteht.

#### 2. Empirische Vergleichswerte

Zur objektiven Beurteilung von Belastungsfaktoren sind empirisch erhobene Vergleichswerte ideal, allerdings stehen bisher nur wenige zur Verfügung.

#### 3. Beurteilung im Workshop

Vertreter verschiedener Unternehmensbereiche (z.B. der ASA) diskutieren die Ergebnisse der Erfassung und entscheiden, an welcher Stelle Maßnahmen abgeleitet werden sollen.

#### 4. Risikoeinschätzung

Es wird das Ausmaß möglichen Schadens ermittelt sowie die Wahrscheinlichkeit des Eintritts dieses Schadens abgeschätzt.

Die sich daraus ergebende Matrix dient als

Entscheidungsgrundlage, ob Handlungsbedarf besteht oder nicht.



## B. Maßnahmenumsetzung (Interventionsphase)

### 4. Maßnahmen festlegen

Die Maßnahmenableitung basiert auf der Analyse. Nach der Bewertung und Reflexion der Ergebnisse werden zielgruppengerichtete und bedürfnisorientierte Maßnahmen vorgeschlagen. In Form eines Maßnahmenplan, werden konkrete Schritte für die Implementierung dieser dargelegt. Von zentraler Bedeutung ist die Präsentation der Ergebnisse vor der Belegschaft. Eine Beteiligung aller, die Veränderung betreffenden, Mitarbeiter erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass geplante Veränderungen angenommen und demnach umgesetzt werden.

### Maßnahmenfestlegung

- Interventionsplanung: Vorschläge für zielgerichtete Maßnahmen im Steuerkreis
- Diskussion der Interventionsarchitektur: Verhalten – und verhältnisbezogenen Präventionsbereichen
- Planung der transparenten Kommunikation der Ergebnisse und Maßnahmenvorschläge für die Belegschaft
- Verbesserungsmaßnahmen vorzugsweise im Dialog mit Beschäftigten und Führungskräften erarbeiten, um die Akzeptanz zu erhöhen
- Festlegung des Umfangs und des Zeitraums für weiterführende Maßnahmen



## B. Maßnahmenumsetzung (Interventionsphase)

### 5. Maßnahmen durchführen - IST und SOLL annähern

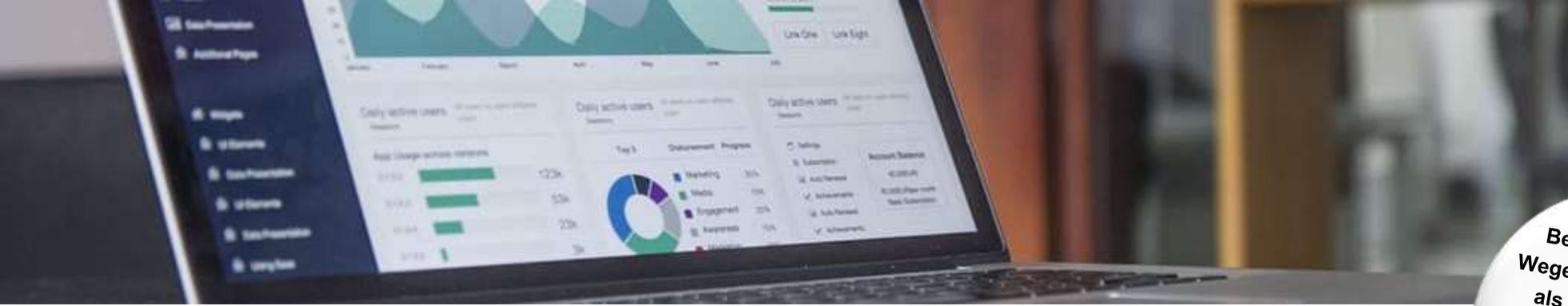
Nach der gemeinsamen Maßnahmenentwicklung erfolgt in enger Abstimmung mit Ihrem Unternehmen die qualifizierte Umsetzung der Maßnahmen. Dabei sind folgende Schwerpunktsetzungen denkbar:

- personenbezogene Maßnahmen (Verhaltensprävention)
- bedingungsbezogene Maßnahmen (Verhältnisprävention)



### Maßnahmenumsetzung

- Ressourcen zur Verfügung stellen und Mitarbeitende transparent über die Durchführung informieren
- Fortlaufend: Arbeitsorganisatorische Veränderungen mit Schulung oder Unterweisung begleiten bzw. die Möglichkeit schaffen, neu erworbene Kompetenzen am Arbeitsplatz einzuüben und einzusetzen
- Durchführung der abgeleiteten Maßnahmen, z.B.:
  - Gesundheitstage veranstalten
  - Führungskräfteentwicklung
  - Strategien für Work -Life Balance
  - Entspannungsmethoden
  - Teamentwicklung
  - Stress- und Ressourcenmanagement
  - Achtsamkeitstraining
  - Kommunikationsstrategien
  - Konfliktmanagement



Besser auf neuen  
Wegen etwas stolpern,  
als in alten Pfaden  
auf der Stelle  
zu treten.  
  
Chinesisches  
Sprichwort

## C. Evaluation und Fortschreibung

### 6. Wirksamkeit überprüfen

#### IST-SOLL Prüfung und regelmäßige Anpassung

Nach der Implementierung der Maßnahmen wird zeitversetzt überprüft, ob sie den erwarteten Effekt erzielen. Um dies zu gewährleisten, erfolgt eine Ergebniskontrolle (Evaluationsprozess), bei dem den Analyse- und Implementierungsprozess betreffende Informationen gesammelt und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit bewertet werden.

Falls nötig, wird nach erfolgter Evaluation ggf. gemeinsam eine Anpassung bzw. eine Fortschreibung der Maßnahmen erarbeitet:

- Welche Maßnahmen sollen zukünftig fortführend implementiert werden?
- Wie können bestehende Maßnahmen bei Bedarf optimiert werden?

### 7. Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

Nach der Evaluation der durchgeführten Maßnahmen wird eine Verlaufskontrolle mit denselben Erhebungsinstrumenten angestrebt.

#### Überprüfung und Erfolgskontrolle

- Fortlaufende Dokumentation der Maßnahmen und der Wirksamkeit
- Umsetzung und Erfolg kontrollieren
- Maßnahmen zur Fortführung der Gesundheitsförderung und Prävention vereinbaren
- Verstetigung: Festlegung einer Interventionsarchitektur zur Steigerung der Nachhaltigkeit (u.a. Reflexionstermine, Blended Learning Ansätze, Unterstützung durch Coaching Einheiten)



## Ihr Nutzen

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen verfolgt das Ziel, Schwachstellen und Defizite sowie Gestaltungsspielräume für gesundheitsförderliche Maßnahmen aufzudecken.

### IHR NUTZEN IM ÜBERBLICK

#### **Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, der Motivation und der Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeitenden**

Die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen steigert nachweislich die Motivation, die Arbeitszufriedenheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

#### **Steigerung der Qualität und Produktivität**

Die Gefährdungsbeurteilung ermöglicht es Faktoren herauszuarbeiten, die maßgeblich für flüssige Arbeitsabläufe, effiziente Aufgabenerledigung, die Qualität angebotener Dienstleistungen oder Produkte und für die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten zuträglich sind.

#### **Konkrete Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsabläufe**

Von entscheidendem Nutzen, sind die realisierten Maßnahmen selbst und der unmittelbare Effekt, den diese auf Ihr Unternehmen haben. Mithilfe der obig beschriebenen Strategien leiten wir individuell zu Ihrem Unternehmen passende Maßnahmen ab (§ 4 ASchG).

#### **Bewusstsein schaffen und für psychische Gesundheit Sensibilisieren**

Durch den primär präventiven Charakter einer Analyse psychischer Belastungsfaktoren wird dazu beigetragen, dass das gesamte Unternehmen für das Thema Psychische Gesundheit sensibilisiert wird.

#### **Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes**

Die Sensibilisierung für mögliche Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz bietet die Chance Arbeitsbedingungen eingehender zu prüfen. Dies verdeutlicht die Sinnhaftigkeit eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, bei dem es um nachhaltige Veränderungen im Unternehmen geht.

# Unsere Referenzen (Auszug)





## Treten Sie mit uns in Kontakt

### ANSPRECHPARTNER

Dipl. Psych. Benjamin Pause

DPG Institut Standort Dresden  
Königstrasse 2  
01097 Dresden

E-Mail [benjamin.pause@dpg-institut.de](mailto:benjamin.pause@dpg-institut.de)  
Mobil 0176 60 88 01 54

Wir sind Mitglied im



Berufsverband  
Deutscher  
Psychologinnen  
und Psychologen

