



DPG INSTITUT 2022

Angebot zur Durchführung  
einer Gefährdungsbeurteilung von psychischen  
Belastungsfaktoren (AschG. §4-6)

## **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist eine gesetzliche Pflicht. Doch wie kann man als Unternehmen der Forderung nachkommen, dabei auch psychische Einflussfaktoren wie Stress und Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen?

Wir helfen Ihnen dabei den gesetzlichen Anforderungen nachzukommen und in einem systematischen Prozess die Belastungsschwerpunkte in Ihrem Unternehmen zu identifizieren. Im Folgenden sind wesentliche Informationen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren dargestellt.

### **Ziele der Gefährdungsbeurteilung sind**

- das Erkennen und die Verringerung der arbeitsbedingten Belastungen, die Stärkung von Ressourcen,
- Verringerung von Arbeitsausfallzeiten auch im Hinblick auf die Verbesserung der Gesundheit.
- Einbeziehung der Beschäftigten und Erhöhung ihrer Bindung ans Unternehmen
- langfristige Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens bei der Arbeit
- die Einbeziehung der Führungskräfte und das Stärken des Bewusstseins der Führungskräfte für psychische Gesundheit

## Inhalte und Beurteilungskriterien

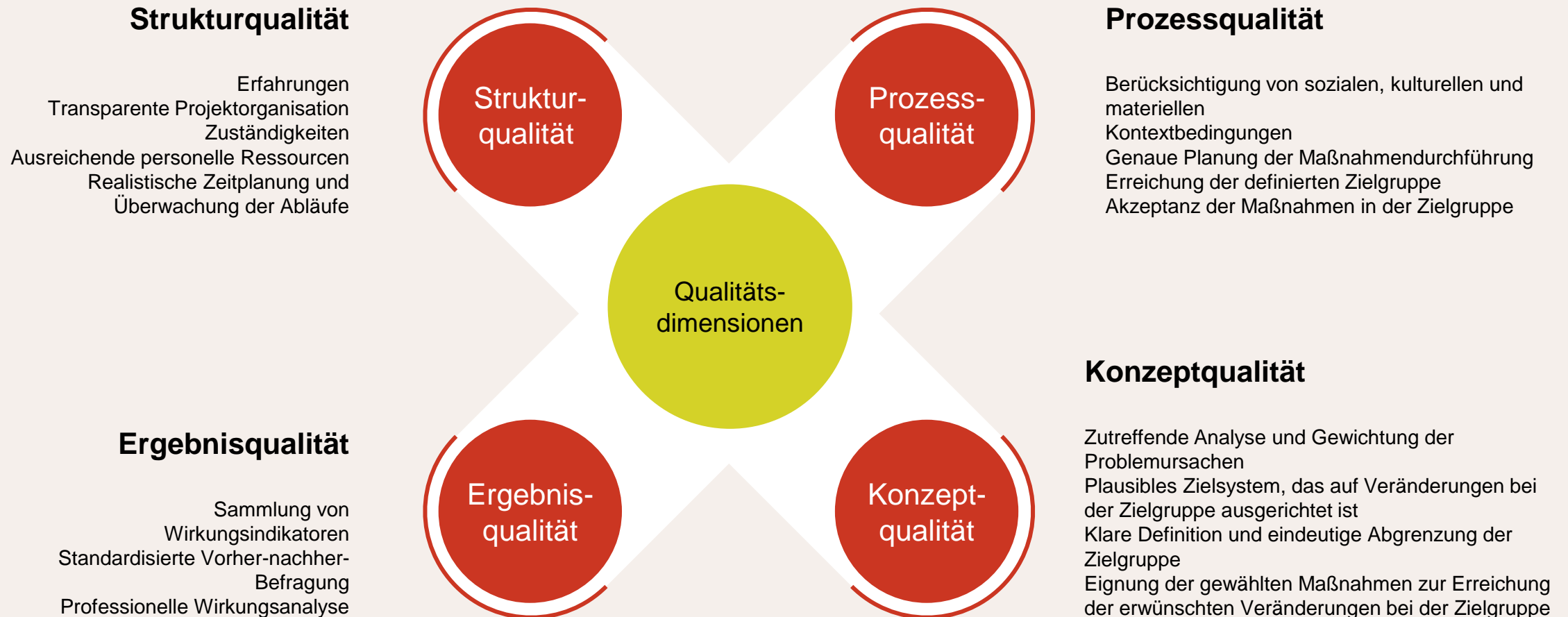
Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zielt darauf ab, Gefährdungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und diesen präventiv entgegenzuwirken. Psychische Belastungen in Unternehmen entstehen oftmals aufgrund häufiger Störungen und Unterbrechungen im Arbeitsprozess, hohem Zeit – und Termindruck und ständiger Erreichbarkeit.

Um negative Folgen und psychische Beanspruchung wie z.B. Motivations- und Leistungsverlust, Ausfallzeiten und innere Kündigung vorzubeugen, dient die Ermittlung des IST Zustandes im Unternehmen dazu, konkrete Ressourcen und Belastungsfaktoren im Arbeitsalltag der Mitarbeitenden und der Führungsebene zu identifizieren.

Davon ausgehend können wir Sie bei der gezielten Berücksichtigung von Problemfeldern und einer umfassenden Maßnahmenentwicklung und Interventionsplanung unterstützen. Dazu zählt die bedarfsorientierte und zielgruppenspezifische Maßnahmenfestlegung und –Umsetzung im Unternehmen, sowie eine optionale Überprüfung der Wirksamkeit nach ca.12 Monaten durch eine Evaluation.

## **Ablauf und Anfrage**

Wir beraten Sie gerne persönlich zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in ihrem Unternehmen. Nach einem ersten persönlichen Gespräch lassen wir Ihnen ein spezifisches Konzept zur Gefährdungsanalyse psychischer Belastungsfaktoren zukommen. Dies gewährleistet von Beginn eine bedarfsgerechte und transparente Zusammenarbeit.



Die Durchführung des gesamten Prozesses einer Gefährdungsanalyse hinsichtlich psychischer Faktoren am Arbeitsplatz erfolgt in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber.

## **Beispielhafte Prozessarchitektur**

- Ausgangssituation klären
- Vorgehensweise festlegen
- Gefährdungen ermitteln/erfassen
- Gefährdungen beurteilen
- Auswertung und Nachbereitung der Gefährdungsbeurteilung mit Vorschlägen der Folgeprozesse/Ergebnisverwertung/ Maßnahmen entwickeln und festlegen
- Beratung bei der Umsetzung der Maßnahmen (inklusive deren Nachhaltigkeit)
- Dokumentation und Präsentation des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung

Im Rahmen des Gesamtprozesses der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist der besondere Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten. Befragungen/Interviews etc. sind anonym durchzuführen.

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

- **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.

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

- **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.



## Beispielhafte Prozessbestandteile

1. Erstberatung (Vorbereitung und Planung): Ziel der Erstberatung ist u. a. die Festlegung der Vorgehensweise und die Festlegung und Erstellung von Analyseinstrumenten für die Ermittlung der Gefährdung (Befragungen, Interviews, Workshops, Steuerungs-Arbeitskreise etc.).
2. Erstellung eines Fragebogens durch den Auftragnehmer in Zusammenarbeit bzw. in Abstimmung mit dem Auftraggeber. Die Gefährdungsbeurteilung soll auf Basis eines zu entwickelnden Fragebogens erfolgen.
3. Durchführung einer (Online) -Mitarbeiterbefragung

## Beispielhafte Prozessbestandteile

4. Auswertung der Fragebögen durch den/die Auftragnehmer\*in: Die Bewertung der Ergebnisse bedarf arbeitswissenschaftlicher, arbeitspsychologischer und sofern Fragen zur Gesundheit im Fragebogen enthalten sind, klinisch-psychologischer und arbeitsmedizinischer Erfahrung.
5. Durchführung von Workshops zur Ableitung geeigneter Maßnahmen: Die Feinanalyse/Interpretation der Befragungsergebnisse und Maßnahmenentwicklung steht im Fokus der eingekauften Dienstleistung und soll mit der Steuerungsgruppe/dem Arbeitskreis des Auftraggebers in Workshops erarbeitet werden.
6. Präsentation im Rahmen der Personalversammlung: Vorgesehen ist, dass der/die Auftragnehmer\*in den Erarbeitungsprozess und dessen Ziele im Rahmen der Personalversammlung von Jobcenter team.arbeit.hamburg in Form einer persönlichen Präsentation vorstellt. In einer weiteren Personalversammlung erfolgt die Präsentation der Ergebnisse.
7. Präsentation des Ergebnisses gegenüber dem Auftraggeber: Vorstellung des Ergebnisses/Abschlussberichtes durch den/die Auftragnehmer\*in persönlich vor Ort beim Auftraggeber inklusive der Ausformulierung der psychischen Gefährdungsanalyse und deren Aufbereitung zur Vervielfältigung.

## **Das Unternehmen**

Das Unternehmen trägt die Gesamtverantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GB. Psych). Die Größe des Unternehmens, aber auch andere Kriterien (Vorkenntnisse, Ressourcen) spielen bei der Festlegung der Vorgehensweise eine wichtige Rolle. Der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie weitere Fachkräfte begleiten den Prozess beratend und unterstützend.

## **Betriebsarzt**

Der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin berät das Unternehmen im Rahmen der DGUV Vorschrift 2 zur Umsetzung der GB. Psych. Die Beratung kann sich vom Prozess der Auswahl eines geeigneten Verfahrens bis zur Beurteilung der erhobenen psychischen Belastungen erstrecken. Je nach Ausgangslage und Größe des Unternehmens kann die Unterstützung durch weitere Fachkräfte sinnvoll sein.

## **Arbeitsschutzausschuss (ASA)**

In der Regel wird im ASA beraten, zu welchem Zeitpunkt und auf welche Weise die GB Psych durchgeführt wird. Der ASA steuert den Prozess, es sei denn eine gesonderte Steuerungsgruppe kommt für diese Aufgabe zum Einsatz. Der ASA bildet jedoch ausnahmslos das Gremium, in welchem die Ergebnisse der GB Psych abschließend besprochen, Maßnahmen festgelegt und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit geprüft werden.

## **Steuerungsgruppe**

Insbesondere in größeren Unternehmen hat es sich bewährt, wenn die GB Psych im Auftrag des ASA durch eine gesonderte Steuerungsgruppe geplant und begleitet wird. In dieser können neben Mitgliedern des ASA, bspw. ein BGM-Experte, ein Mitarbeiter- und Führungskräfteberater, ein Sicherheitsbeauftragter und / oder ein Mitarbeiter aus dem Bereich Personal vertreten sein.

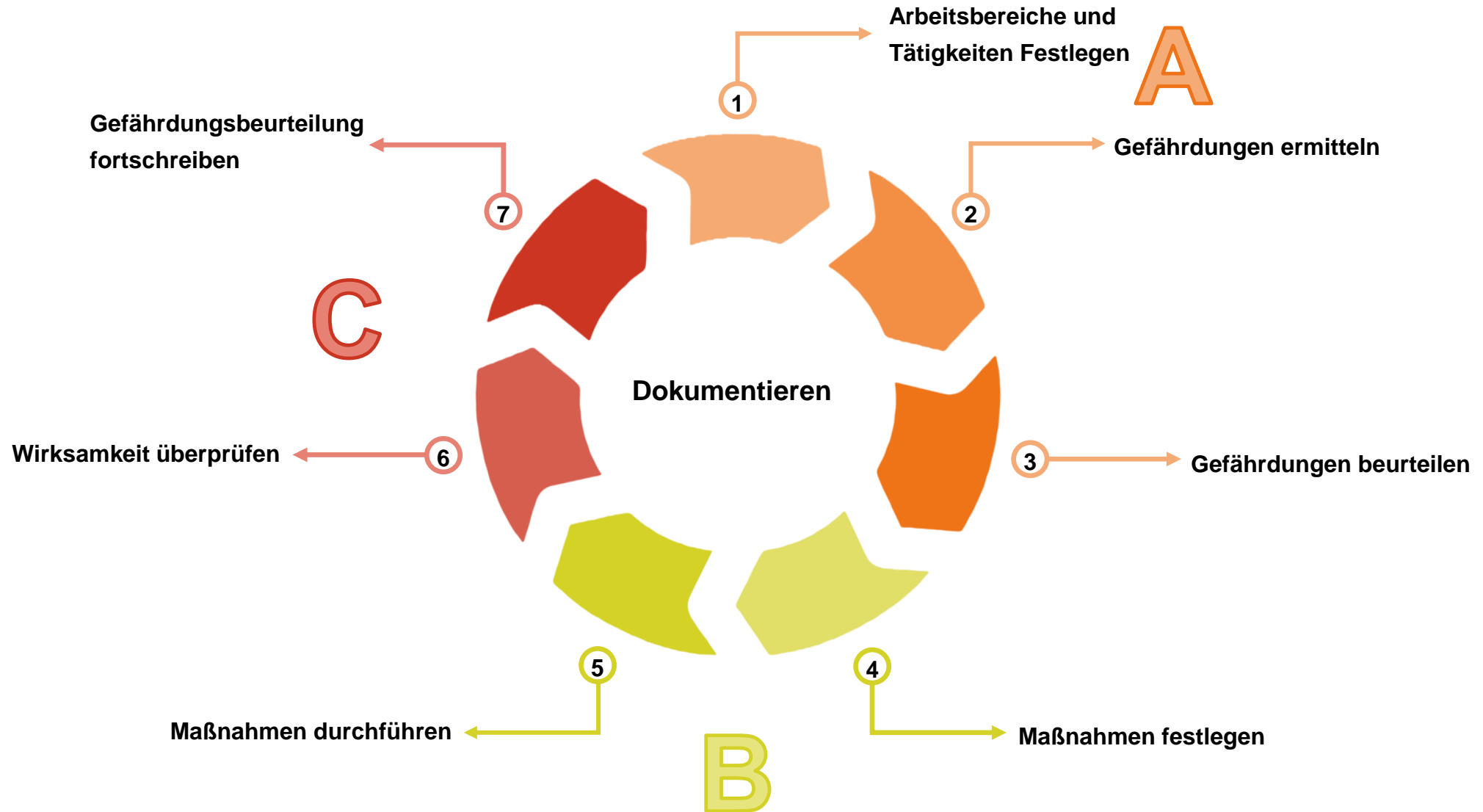
## **Mitarbeitervertretung**

Aus dem § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) i.V.m. § 5 ArbSchG und einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes von 2004 ergibt sich eine formale Einbindungspflicht des Betriebs- bzw. Personalrats (BR / PR) bei der Vorbereitung und Durchführung einer GB Psych. Konkret bedeutet dies, dass der BR / PR bei der Auswahl eines Verfahrens beteiligt ist und über den Fortschritt und die Ergebnisse unterrichtet wird. Die Verantwortung für die GB Psych verbleibt jedoch ausnahmslos beim Arbeitgeber. Aus unternehmerischer Sicht kann die Einbindung des BR / PR sinnvoll sein, um die Akzeptanz für die GB Psych zu erhöhen. Unter Umständen kann es sich als sinnvoll erweisen, wenn auch andere Mitarbeitervertretungen, wie z.B. Schwerbehindertenvertretung, als Experten mitwirken.

## **BGM Expertin/ Experte**

Insbesondere in größeren mittelständischen und Großunternehmen kann es sinnvoll oder erforderlich sein, einen externen Berater für Betriebliches Gesundheitsmanagement einzubeziehen. Dieser fungiert dann als Experte in der Prozessgestaltung, der Analyse von Daten und des Projektmanagements. Neben der fachlichen Expertise bei der GB Psych verfügt der BGM-Experte über die Kompetenz Steuerungsgruppen und ähnliche Formate zu moderieren und sorgt bei der Durchführung der GB Psych durch die Bündelung, Aufbereitung und Bewertung von Informationen für ein zielorientiertes Vorgehen. Auch bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung sowie der Erfolgsbewertung in Folge einer durchgeführten GB Psych kann er kompetent und lösungsorientiert unterstützen.

# Grobkonzept: Strukturplan



## 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.

## 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.



## 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

## 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

## 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)

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

## 1. (Online) 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)

## 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

# Referenzprojekte





# Weitere Referenzprojekte



**Institut für Prävention,  
Diagnostik und  
psychische Gesundheit**

Königstrasse 2  
01097 Dresden  
Telefon: 0351-16 08 11 19  
info@dpg-institut.de

Standort Berlin  
Urbanstrasse 64  
10967 Berlin

Standort Hamburg  
Große Elbstrasse 68  
22767 Hamburg

  
dpg Institut  
Diagnostik, Prävention  
und psychische Gesundheit

