

**Psychische
Gefährdungsbeurteilung.
Ein Konzept von Eudemos.**



Eudemos
Mehr Leistung. Mehr Mensch.



3. Ausgabe
© Eudemos 2017

Inhalt

- S. 4 » Psychische Gefährdungsbeurteilung ist gesetzliche Pflicht
- S. 5 » Was wird in der psychischen Gefährdungsbeurteilung gemessen?
- S. 5 » Phasen der psychischen Gefährdungsbeurteilung und Vorgehen bei Eudemos
 - › Durchführung mit Onlinebefragung
 - › Durchführung mit Papierfragebögen
 - › Durchführung mit der Workshopmethode
 - › Punktgenaue Interventionsmöglichkeiten

- S. 12 » Unterstützungsangebote für FK
 - › Kurzfilm Die Psychische Gefährdungsbeurteilung kommt
 - › Digitales Lernmodul: Umgang mit den Befragungsergebnissen
 - › Teamworkshops: Moderation durch externen Berater
 - › Ausbildung von internen Moderatoren
 - › Telefonische Beratung zum Umgang mit einem schwierigen Mitarbeiterfall
 - › Interventions-Gesundheitszirkel in Krisenbereichen
 - › Beispielablauf mit Online-Befragung

» Psychische Gefährdungsbeurteilung

Psychische Gefährdungsbeurteilung ist gesetzliche Pflicht

Seit 2013 ist die Analyse der sogenannten psychischen Belastung auch Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung, die im Arbeitsschutzgesetz geregelt wird. Eine Gefährdungsbeurteilung ist eines von mehreren Instrumenten, die der Arbeitgeber anwendet, um Gefahren für die Gesundheit der Mitarbeiter abzuwenden.

Während die Arbeitssicherheit und die Arbeitsschutzvorschriften sowie die Gefährdungsbeurteilung für physische Gefahren seit Jahren etabliert sind, rücken nun die psychischen Belastungsfaktoren in den Fokus. Denn ein Zusam-

menhang zwischen psychischer Belastung, Stresserleben und Krankheiten ist biochemisch mittlerweile erwiesen.

Jedes Unternehmen ist Pflichtmitglied in einer Berufsgenossenschaft. Die Berufsgenossenschaft ist eine Unfallversicherung für Berufstätige. Sie übernimmt die Kosten für Heilbehandlungen und arbeitsbedingte Frühverrentungen. Das ist für alle Mitarbeiter sehr von Vorteil, denn die Leistungen der Unfallkasse bei einem Arbeitsunfall sind deutlich besser als die der gesetzlichen Krankenkasse. Häufig haben die einzelnen Berufsgenossenschaften eigene Krankenhäuser mit einer Spitzenversorgung. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Unfälle am Arbeitsplatz immer als Arbeitsunfälle gemeldet werden.

Was von außen auf die Person einwirkt, nennt man **Belastung**.



- Art und Schwierigkeitsgrad der Arbeitsaufgabe
- physikalische Arbeitsumweltbedingungen
- Ausführungsbedingungen
- psycho-soziale Einflüsse

Wie sich das auf die Person auswirkt, nennt man **Beanspruchung**.



Was jeder mitbringt ...

- genetische Faktoren
- Lebensstil (insbesondere Ernährungs- und Sportverhalten)
- Gesundheitswissen und Vorsorgeverhalten
- Persönlichkeitsfaktoren (z.B. Stressbewältigungskompetenz, Ängstlichkeit usw.)
- körperliche/psychische Vorerkrankungen

Welche gesundheitlichen Folgen das haben kann, nennt man **Gesundheitszustand**.



- körperliche Gesundheit
- psychische Gesundheit
- motivationale Gesundheit
- Arbeitsleistung

Abbildung 1: Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell liegt der psychischen Gefährdungsbeurteilung zugrunde.

Die Berufsgenossenschaft verlangt aber dafür von den Arbeitgebern, dass diese die gesetzlichen Pflichten zur Gefahrenvermeidung umsetzen, sonst erlischt ihre Kostenübernahmepflicht. Bundesweit kommt es immer wieder zu Gerichtsprozessen, weil Berufsgenossenschaften sich die Kosten für arbeitsbedingte Gesundheitsschäden von Arbeitgebern zurückholen, wenn diese ihre Pflichten nicht erfüllt haben. Die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten ist somit für jedes Unternehmen sehr wichtig.

Was wird in der psychischen Gefährdungsbeurteilung gemessen?

Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren ist nicht für jeden Menschen gleich einleuchtend. Manche wenden ein, dass man sich doch erstmal um die körperlichen Belastungen kümmern sollte, bevor man die psychischen Faktoren untersucht. Für andere ist es schwer nachzuvollziehen, wie aus psychischen Einflüssen Krankheiten entstehen können. Ein häufiger Irrtum ist, aus psychischen Belastungen würden psychische Krankheiten entstehen.

In der Abbildung auf der linken Seite erklären wir das Belastungs-Beanspruchungs-Modell. Dieses Modell geht von von außen kommenden psychischen Belastungsfaktoren aus, etwa der Arbeitsmenge oder dem Handlungsspielraum. Es geht auch davon aus, dass diese Faktoren generell gesundheitsschädlich wirken können.

Ob eine Belastung auch einen gesundheitlichen Schaden anrichtet, hängt jedoch eher davon ab, wie sie auf den Menschen wirkt. Das nennt man Beanspruchung. Sehr entscheidend für die Entstehung von Gesundheitsschäden sind auch die individuellen Faktoren. Hier wirken genetische und familiäre Vorbelastungen, der eigene Lebensstil, das persönliche Wissen um Gesundheit, das Vorsorgeverhalten und anderes sehr stark.

Die Auswirkung dieser Gemengelage ist der Gesundheitszustand. Er kann sich auf körperlicher und psychischer Ebene ausdrücken, aber auch über die Motivation und die Arbeitsleistung.

Phasen der psychischen Gefährdungsbeurteilung und Vorgehen bei Eudemos

Das auf der nächsten Seite dargestellte 6-Phasen-Modell ist vom Gesetzgeber so vorgegeben. Schritt 1 + 2 werden häufig durch eine Gesundheitsbefragung abgedeckt. Die Ergebnisse der Befragung geben nur eine grobe Orientierung, wo ein

Problemfeld liegen könnte. Der Fragebogen weiß zwar, DASS ein Problem vorliegt, aber nicht, WELCHES Problem das genau ist. Und schon gar nicht weiß er die Lösungen. Daher sind neben der Befragung noch weitere Schritte notwendig, um die psychische Gefährdungsbeurteilung sinnvoll durchzuführen. Wir von Eudemos begleiten Sie komplett durch alle Schritte der psychischen Gefährdungsbeurteilung hindurch und bieten Lösungsmöglichkeiten auch bei der Problembeseitigung an. Folgendes Vorgehen haben wir bereits erfolgreich bei über 30 Unternehmen eingesetzt.

1. Ermittlung der psychischen Belastung mittels Gesundheitsbefragung

Für die Ermittlung der psychischen Belastung empfehlen wir in den meisten Fällen das Durchführen einer Gesundheitsbefragung mit entsprechenden wissenschaftlich anerkannten Fragebögen (COPSOQ und WAI). Bei der Gruppenbildung werden sowohl die Tätigkeitsbereiche als auch die Organisationshierarchien berücksichtigt. Somit ist eine Verortung von Problemfeldern und Umsetzung von Maßnahmen über die zuständige Führungskraft möglich, aber unterschiedliche Tätigkeitsbereiche mit unterschiedlichen Anforderungen werden unterschieden. Die Anonymität der Befragung wird vollkommen sichergestellt, indem sich jeder Mitarbeiter selbst einen Zugang aus einem neutralen Umschlag ziehen kann und die Gruppengrößen 10 Mitarbeiter nicht unterschreiten.

In der Regel erfolgt die Befragung online und die Mitarbeiter beantworten die Fragen am Computer. Es ist aber auch der Einsatz von Papierfragebögen möglich.

2. Analyse und Beurteilung der Ergebnisse

Die Auswertung der Befragung erfolgt auf zwei Ebenen: Auf der ersten Ebene werden gemeinsam mit dem Kunden die Gesamtergebnisse analysiert und bewertet und Schwerpunktthemen für das gesamte Unternehmen herausgearbeitet. Eudemos arbeitet hier mit Red-Flag-Analysen (siehe Seite 8) und in manchen Branchen mit Branchenvergleichsdaten. Der Kunde erhält einen langen ausführlichen Bericht, der die Ergebnisse dokumentiert und die Schwerpunktthemen aufzeigt.

Auf der zweiten Ebene geht es um die Identifikation von Problembereichen und Auswertung auf Organisationsebene. Hierfür stellen wir ein sogenanntes **Führungskräfte**

1. Ermittlung der psychischen Belastung

Durchführung der Gesundheitsbefragung mit entsprechenden Fragebögen

2. Analyse und Beurteilung der Ergebnisse

Analyse des Gesamtunternehmensberichts im BGM-Team und Analyse der Gruppenberichte. Erste Empfehlungen für die Führungskraft stehen im Gruppenbericht.

3. Entwicklung von Lösungen, Ableiten von Maßnahmen & Umsetzung

Gruppen-, Abteilungs- oder Teambesprechungen mit Hilfe dieses Leitfadens.

Abbildung 2: Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren umfasst sechs Phasen. Die ersten beiden sind bereits umgesetzt. Die Mitwirkung von Führungskräften und Mitarbeitern wird in Phase 3 und 4 benötigt.

te-Handbuch zusammen. Dieses Dokument wird vorab in Zusammenarbeit mit dem Kunden erarbeitet bzw. ergänzt. Das Führungskräfte-Handbuch vereint die Befragungsergebnisse der jeweiligen Abteilung, die Auswertung und Interpretation, sowie den Auftrag an die Führungskraft, welche Schwerpunktthemen er/sie in seiner Abteilung zu bearbeiten hat. Das Handbuch enthält auch eine Reihe von Methoden und Hinweise für Lösungen und Hilfsangebote. Es werden konkrete Pflichtmaßnahmen für die jeweils betroffenen Bereiche abgeleitet und mit der Führungskraft und den betroffenen Teams an spezifischen Lösungen gearbeitet. Die Ergebnisse werden ausführlich mit den Führungskräften besprochen.

3. Entwicklung von Lösungen, Ableitung von Maßnahmen & Umsetzung

Auf Grund des Ergebnisberichts werden auf Gesamtunternehmensebene Maßnahmen und Lösungen erarbeitet und auch ein Kommunikationsplan entworfen. Für die einzelnen Bereiche kommt den jeweiligen Führungskräften eine tragende Rolle zu: Sie arbeiten mit ihren Teams in sog. Teamworkshops die Ergebnisse der Befragung und Gefährdungsbeurteilung auf. Hier werden noch mal gemeinsam mit den eigenen Mitarbeitern gruppenspezifische Probleme identifiziert und im Team nach Lösungen gesucht. Erfahrungsgemäß ist eine Unterstützung einiger Führungskräfte notwendig, die wir optional anbieten und empfehlen.

4. Dokumentationspflicht

Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist nur dann vollständig, wenn die Ergebnisse und Maßnahmen dokumentiert und nachverfolgt werden. Zum einen erfüllt der Ergebnisbericht zusammen mit den Abteilungsberichten einen Teil der Dokumentation. Aber auch die Ergebnisse in den Teamworkshops werden dokumentiert und zum Nachweis nachgehalten. Eudemos stellt die Protokollvorlagen zur Verfügung, hilft bei der Nachverfolgung und wertet die Ergebnisse der Teamworkshops übergreifend aus.

5. Umsetzungskontrolle und Wirksamkeitsüberprüfung

Eudemos unterstützt das BGM-Team darin, die Verbindlichkeit für die Teamworkshops und das Einreichen der Protokolle, aber auch das Umsetzen der Maßnahmen im Unternehmen und bei den Führungskräften sicherzustellen. Eine erste Wirksamkeitskontrolle erfolgt in sogenannten Evaluationsworkshops, zu denen sich die Teams beim letzten Teamworkshop treffen. Hier wird die Umsetzung der angestrebten Lösungen besprochen und weitere Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Die Wirksamkeitskontrolle für das Gesamtprojekt erfolgt durch eine erneute Befragung, die wir in der Regel drei Jahre später ansetzen.

4. Dokumentationspflicht

Protokollierung der Workshopergebnisse.

5. Umsetzungskontrolle & Wirksamkeitsüberprüfung

Kontrollfunktion des BGM-Teams für die Umsetzung von beschlossenen Maßnahmen.

6. Wiederholung und Fortschreibung der Methodik

Empfohlene Wiederholung der Gesundheitsbefragung in ca. 3 Jahren.

6. Wiederholung und Fortschreibung der Methodik

In der Regel empfehlen wir, die psychische Gefährdungsbeurteilung alle drei Jahre zu wiederholen. Dieser Zeitraum wird erfahrungsgemäß gebraucht, um alle Maßnahmen ans Laufen zu bringen und bereits erste Effekte zu erzielen. Ggf. kann auch eine Wiederholung zu einem früheren Zeitpunkt sinnvoll sein, gerade wenn sich größere strukturelle Veränderungen im Unternehmen ergeben.

Alternative 1: Durchführung der Befragung mit Papierfragebögen

Für bestimmte Zielgruppen eignet sich eine Online-Befragung nicht. Ist der Arbeitsplatz nicht mit einem PC ausgestattet und wird ein PC nicht regelmäßig bedient, sinken erfahrungsgemäß die Teilnahmequoten bei diesen Zielgruppen stark ab. Eudemos hat hierfür eine Vorgehensweise entwickelt, die bei Kundenunternehmen Teilnahmequoten von 90 % erzielten. Die Mitarbeiter des Betriebs nehmen in geschlossenen Gruppen gleichzeitig an der Befragung teil. Man nennt das Ganze Class-Room-Verfahren. Der Raum ist mit Tischen und Stühlen ausgestattet, die Führungskraft nimmt idealerweise gemeinsam mit den Mitarbeitern teil und signalisiert, dass die Teilnahme wichtig ist. Im Raum ist ein Gesundheitsmanager des Unternehmens während der ganzen Zeit vor Ort und beantwortet Verständnisfragen. Die Papierfragebögen werden an Eudemos geschickt, digitalisiert und ausgewertet.

Alternative 2: Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung mit der Workshopmethode

Eine andere Vorgehensweise, die psychische Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, ist die sogenannte Workshopmethode, bei der im Rahmen von 2-3 Workshops mit typischen Arbeitnehmerrollen die psychischen Belastungen und im Dialog auch exemplarische Fehlbeanspruchungen erfasst werden.

Vorgehensweise

1. Es werden die Tätigkeitsbereiche und Gruppeneinteilungen definiert.
2. Es wird mit Vertretern aus jedem Tätigkeitsbereich bzw. jeder Gruppe ein Workshop (jeweils 4 Stunden) durchgeführt.
3. Die Belastungen und Hinweise auf Fehlbeanspruchung werden schriftlich in einem Bericht dokumentiert. Ebenso die im Workshop erarbeiteten Ursachenanalysen und Lösungsvorschläge. Zudem werden von unserem Beraterteam weitere Lösungsvorschläge dokumentiert.
4. Die Lösungen werden sortiert nach: a) im Team vom direkten Vorgesetzten lös- bzw. umsetzbar, b) übergreifende Lösung muss gefunden werden.
5. Ein Berater von Eudemos führt die Analyseworkshops durch, dokumentiert die Workshopergebnisse und erstellt einen Analyse- und Lösungsempfehlungsbericht (= Gefährdungsbericht pro Tätigkeitsgruppe).

- 6. Jährlicher Fortschritts-Check: Die psychische Gefährdungsbeurteilung wird jährlich neu begutachtet, um zu überprüfen, ob neue Gefährdungen dazugekommen sind. Es werden dazu u. a. Gespräche mit der Personalabteilung und ausgewählten Führungskräften geführt. Sollten sich neue Gefährdungen ergeben, werden Workshops zur Analyse und Maßnahmenplanung zur Behebung der Gefährdung durchgeführt und die Dokumentation dementsprechend angepasst.

Red-Flag-Analyse: Punktgenau intervenieren, statt Ressourcen vergeuden

In der Auswertung der Gesundheitsbefragung wenden wir verschiedene Auswertungsverfahren und Grafiken zur Feststellung des konkreten und akuten Handlungsbedarfs an. So ist eine punktgenaue Intervention möglich.

So werden in der Red-Flag-Analyse die Prozentszahlen von kritischen Bewertungen dargestellt und es kann auf einem Blick gesehen werden, welche Faktoren auf Gesamtunternehmens-ebene aber auch auf Bereichs- und Guppenebenen besonders viele Kritische Nennungen aufweisen.

So lesen Sie die Red-Flag-Analyse: 32 % aller Mitarbeiter haben große oder sehr große Angst vor Arbeitslosigkeit (COPSOQ-Faktor).

29 % aller Mitarbeiter aus der Verwaltung sehen einen schlechten oder sehr schlechten Teamzusammenhalt (COPSOQ-Faktor).

Impact-Analyse: Hebelwirkung erkennen, Prioritäten besser setzen

Mit Hilfe der Impact Analysen kann ermittelt werden, welche Einflussfaktoren besonders wichtig für die Gesundheit oder auch Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter sind und ob die Maßnahmen eher auf Bereichsebene oder auf Gesamtunternehmensebene erfolgen müssen.

Bereichs- und Gruppenberichte: In die Wirkung bringen

Wir stellen Bereichs- und Gruppenberichte mit konkreten Empfehlungen an die jeweilige Führungskraft und ihr Team zur Verfügung. Hier werden die Dinge, die auf Bereichsebene zu lösen sind, besonders hervorgehoben und die auf Unternehmensebene geplanten Angebote und Maßnahmen aufgeführt. Durch die Teamanalyse wird auf einem Blick sichtbar, welche Teams besonders belastet sind, und daher ggf. externe Unterstützung bei ihren Workshops benötigen.

	Belastungen				Führungsqualität					Team	
	Arbeitsmenge und Zeitdruck gelb = 15 % rot = 30 %	Emotionale Belastung bei der Arbeit gelb = 15 % rot = 30 %	Angst vor Arbeitslosigkeit gelb = 15 % rot = 30 %	Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelb = 15 % rot = 30 %	Führungsqualität gelb = 15 % rot = 30 %	Rollenklarheit gelb = 15 % rot = 30 %	Rollenkonflikte gelb = 15 % rot = 30 %	Einfluss und Handlungsspielraum gelb = 15 % rot = 30 %	Freiheitsgrade gelb = 15 % rot = 30 %	Teamzusammenhalt gelb = 15 % rot = 30 %	Kollegiale Unterstützung gelb = 15 % rot = 30 %
Gesamtunternehmen	15%	15%	27%	9%	30%	3%	27%	34%	4%	8%	10%
1. Ebene											
Alle Führungskräfte und Schichtleiter	20%	30%	0%	5%	5%	5%	0%	0%	0%	0%	5%
Alle Mitarbeiter	14%	11%	32%	9%	35%	2%	33%	41%	5%	9%	11%
Alle Mitarbeiter											
Mitarbeiter Verwaltung	29%	19%	14%	14%	24%	0%	38%	33%	5%	29%	19%
Mitarbeiter Vertriebsinnendienst	7%	13%	53%	7%	33%	0%	27%	40%	7%	0%	20%
Mitarbeiter Vertriebsaussendienst	10%	10%	10%	10%	30%	10%	30%	20%	10%	10%	10%
Mitarbeiter Produktionsbereich 1	0%	0%	58%	0%	8%	0%	17%	25%	0%	0%	0%
Mitarbeiter Produktionsbereich 2	7%	0%	29%	0%	57%	0%	57%	71%	7%	7%	7%

Einflussfaktoren auf Emotionale Erschöpfung / Burnoutgefährdung

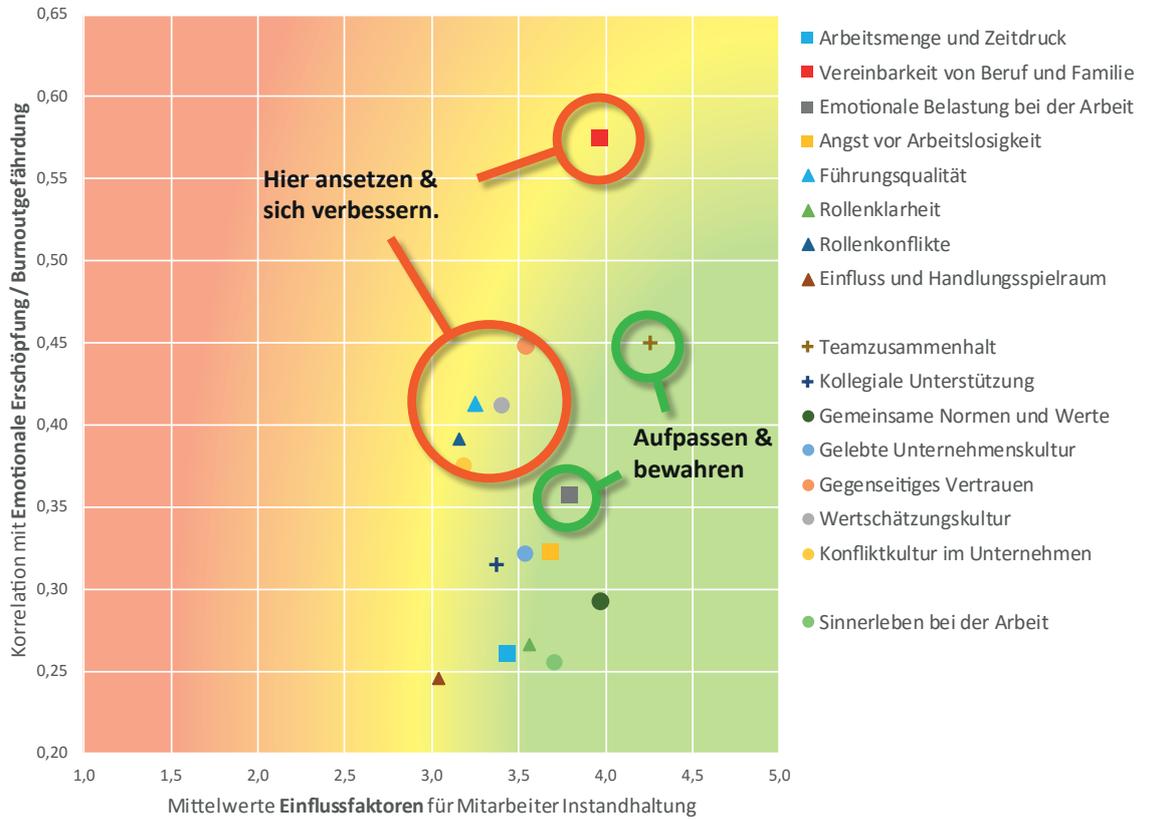


Abbildung 4: Die Impact-Analyse zeigt für ausgewählte Zielparameter (hier: die COPSQ-Skala „Burnoutgefährdung“) die wichtigsten Belastungsfaktoren.

Mobbing	Kulturwahrnehmung					Verbundenheit	
	Gemeinsame Normen und Werte	Gelebte Unternehmenskultur	Gegenseitiges Vertrauen	Wertschätzungskultur	Konfliktkultur im Unternehmen	Commitment / Verbundenheit	Sinnerleben bei der Arbeit
gelb = 1 % rot = 2 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %	gelb = 15 % rot = 30 %
14%	7%	13%	6%	25%	39%	20%	4%
0%	5%	5%	0%	5%	26%	15%	0%
17%	7%	15%	7%	29%	41%	21%	5%
19%	5%	14%	5%	33%	43%	24%	0%
7%	7%	13%	0%	13%	40%	13%	0%
10%	0%	0%	10%	20%	30%	30%	10%
0%	0%	8%	0%	17%	25%	8%	0%
50%	8%	29%	14%	50%	54%	43%	14%

Abbildung 3: So sieht eine Red-Flag-Übersicht aus. Auf einen Blick ist der Handlungsbedarf auf Gesamtunternehmen und gruppenbezogen sichtbar.

So läuft der Prozess ab

„Die Arbeit beginnt, wenn die Daten erhoben sind.“ Mit dem von Eudemos entwickelten vollständigen Prozessablauf von der Datenerfassung bis zum Ausrollen von Maßnahmen gelingt die Gefährdungsbeurteilung mit echtem Wirkhebel.

Enge Begleitung, Führung und intelligente Unterstützung bei der Ergebnisbearbeitung in den Teams sind erfolgskritisch. Die Protokolle der Teamworkshops sind nicht nur Bestandteil der gesetzlich notwendigen Dokumentation der GBU, sondern auch wichtige Erkenntnisressource für den BGM-Steuerkreis.



Inte
Ber
ber
Steu

Ber
Aus
konf
vors

Steuerkreis



Interpretation der
Bereichs-/Abteilungs-
berichte im BGM-
Steuerkreis

Einzelindividuelle
Bewertung, inkl.
konkreter Maßnahmen-
vorschläge für das Team

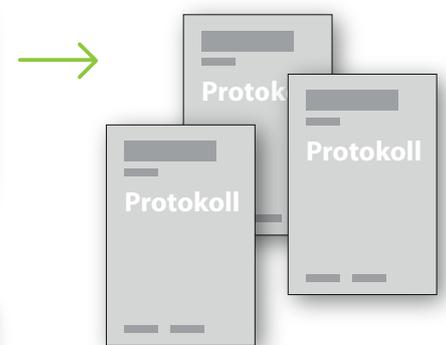
Teams



Erarbeitung von teaminternen Lösungen
Umsetzung der Maßnahmen für das Team



Steuerkreis



Aggregation der
Team-Workshop-
protokolle

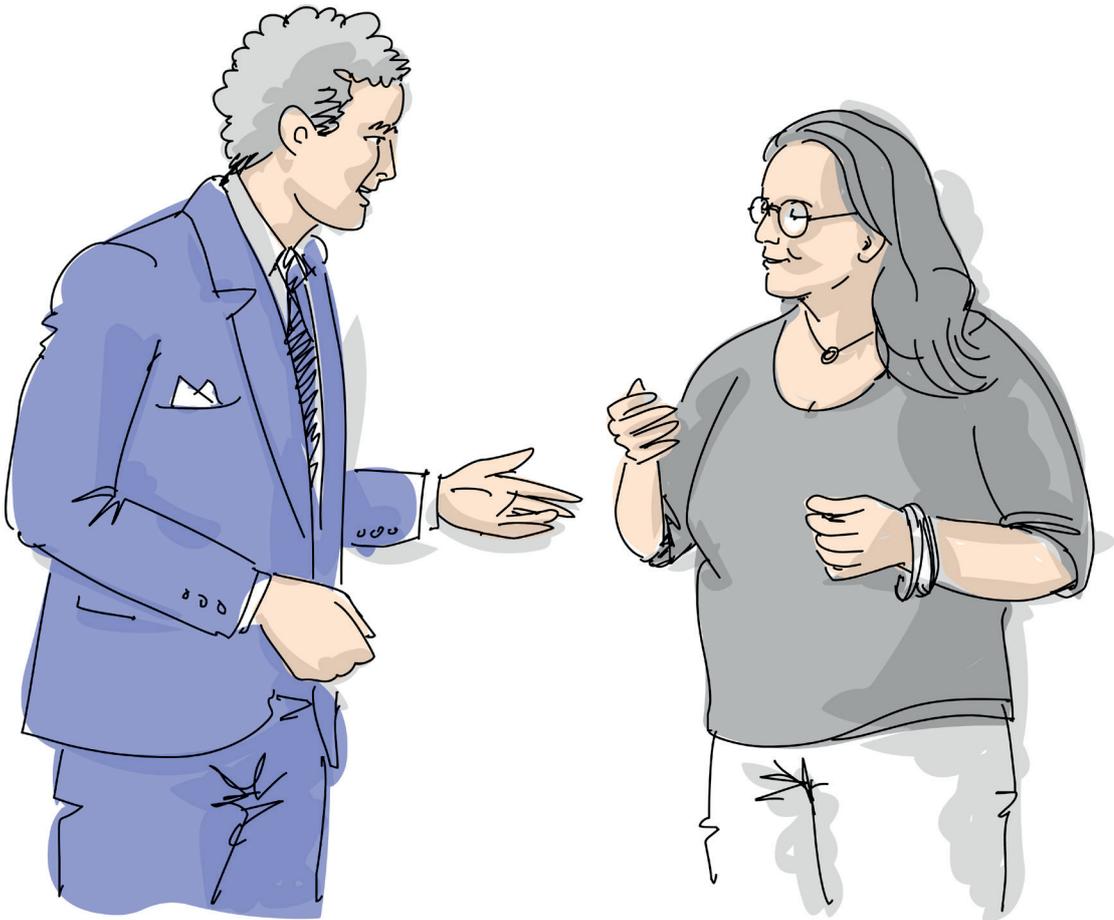
Empfehlungen für
Unternehmens-
maßnahmen

Abbildung 5: So gelingt eine echte mehrstufige Kommunikation im Unternehmen.
Gerade die Protokollrückläufer sind wertvoller Erkenntnisgewinn.

Unterstützung für Führungskräfte

Führungskräfte brauchen – unserer Erfahrung nach – auf sehr unterschiedliche Art und Weise Unterstützung bei der Weiterbearbeitung der Ergebnisse aus Befragung und Gefährdungsbeurteilung. Je nach Erfahrungsgrad genügen das Führungskräftehandbuch und der ausführliche Abteilungsbericht mit den vielen eingearbeiteten Hinweisen. Andere wünschen sich zur Vorbereitung ihrer Workshops mit ihren Teams eine telefonische Beratung, während einige einen Teamworkshop lieber nicht selbst durchführen möchten. Die folgenden Beratungsbausteine haben sich als hilfreich erwiesen:

- Kurzfilm zur Kommunikation: Die Psychische Gefährdungsbeurteilung kommt!
- Digitales Lernmodul zum Verstehen der Befragung
- Moderationsbegleitung der Teamworkshops zur Auswertung der Gesundheitsbefragung
- Moderation und Beratung einer Führungsgruppe zur Vor- oder Nachbereitung der Teamworkshopergebnisse
- telefonische Beratung zum Umgang mit einem schwierigen Mitarbeiterfall
- telefonische interdisziplinäre Gesundheitsberatung der Führungskraft (vertraulich)



Kurzfilm Die Psychische Gefährdungsbeurteilung kommt

ZUSAMMENFASSUNG

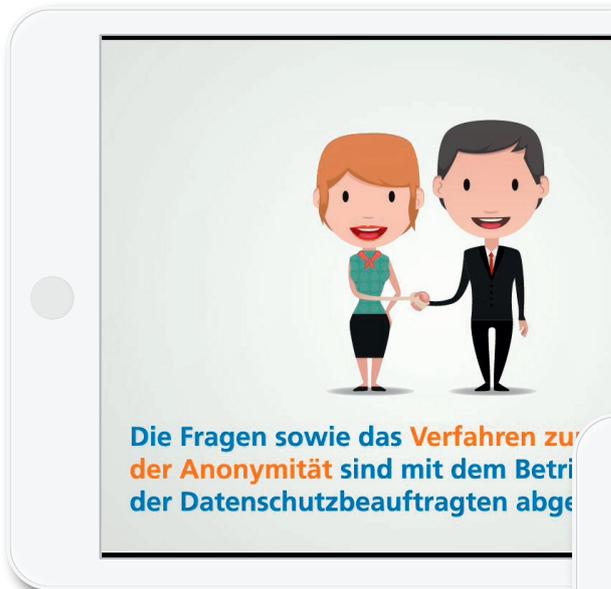
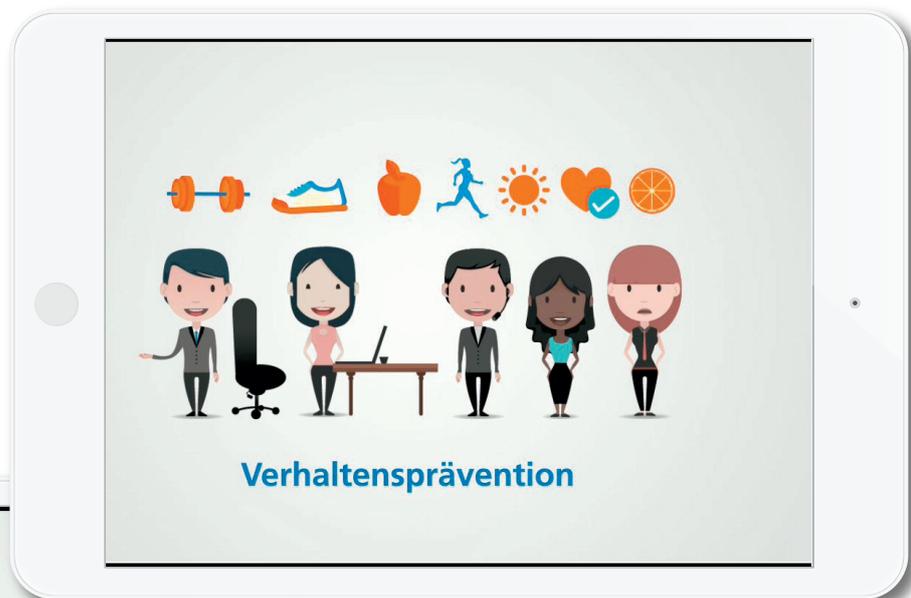
Es soll eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und die Mitarbeiter einheitlich informiert werden. Hier bietet es sich an, einen Kurzfilm zu verwenden, den die Führungskräfte ihren Teams zeigen können oder der auf einer Mitarbeiterversammlung gezeigt werden kann. So wird bei allen Mitarbeitern ein einheitliches Verständnis geschaffen und sie werden zur Teilnahme motiviert. Auch ist die Qualität der Erklärung einheitlich und die Führungskräfte werden entlastet.

INHALT

- Was ist die psychische Gefährdungsbeurteilung?
- Warum wird sie gebraucht?
- Wie wird sie durchgeführt?
- Wie wird die Anonymität sichergestellt?
- Was passiert mit den Ergebnissen?

DAUER

- ca. 10 Minuten



Digitales Lernmodul Umgang mit den Befragungsergebnissen

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Lernmodul erhalten die Führungskräfte eine Anleitung, wie die Befragung aufgebaut ist, wie sie die Befragungsergebnisse interpretieren können und wie der weitere Prozessablauf ist. Sie erhalten eine Übersicht über die Inhalte der Teamworkshops und wie diese protokolliert werden sollen.

Das Lernmodul erspart Beraterzeit und steigert die Verbindlichkeit und Qualität der Teamworkshops und Protokollergebnisse.

INHALT

- Aufbau des Fragebogens: Skalen, Items usw.
- Interpretation der Daten: Normwerte, Absolutwerte, Red-Flag Analyse, Impact Analyse
- Welche Ergebnisse sind wichtig für mein Team?
- Kommunikation der Ergebnisse im Team
- Ablauf der Teamworkshops

DAUER

- ca. 45 Minuten

Das Diagramm zeigt den Prozess der Befragungsergebnisse:

- Steuerkreis:** Erhält Berichte von den Teams (Bericht Team A, Bericht Team B, Bericht Team C) und aggregiert diese zu Protokollen.
- Teams:** Erhalten individuelle Befragungsergebnisse und erarbeiten teaminterne Lösungen und Maßnahmen.
- Ergebnisse:** Werden in Protokollen festgehalten und aggregiert.
- Empfehlungen:** Werden basierend auf den aggregierten Protokollen für Unternehmensmaßnahmen erstellt.

Ein Tablet zeigt ein Protokoll-Bereichs/Teamworkshops zur Gesundheitsbefragung. Ein grüner Callout-Feld enthält die folgende Anweisung:

Erfassen Sie jeden vom Team genannten Stressor in einer eigenen Zeile. Erfragen Sie wahrgenommene Ursachen.

Nummer	Thema: Titel und kurze Beschreibung	Ursachen/Beispiele aus Sicht der Betroffenen	Priorität [aus WS 2]
1.	Thema X	<ul style="list-style-type: none"> Ursache/Beispiel 1 Ursache/Beispiel 2 	
2.	Thema		

Logo: Eudemos Gesundheitsmanagement
Seite 3 von 8

Unterstützung für die Führungskraft / Teamworkshops Moderation durch externen Berater

ZUSAMMENFASSUNG

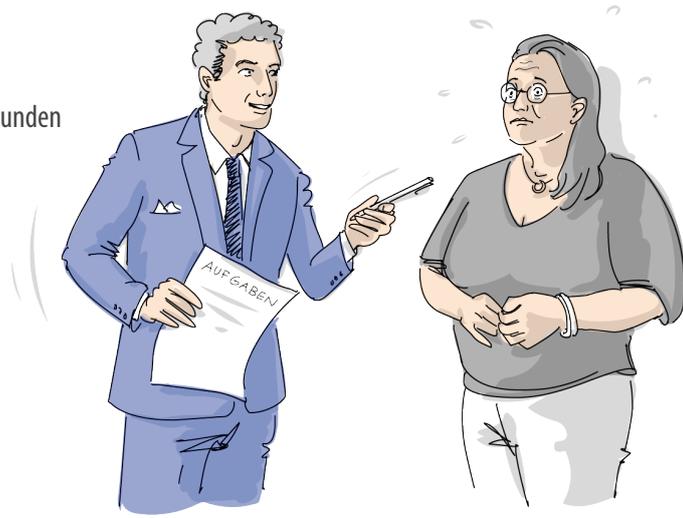
Die Führungskräfte sollen bei der Durchführung der Teamworkshops durch einen externen Moderator unterstützt werden.

INHALT

- Abstimmung mit der Führungskraft
- Moderation der Teamworkshops
- Protokollierung

DAUER

- je nach Workshoplänge 1-3 Termine je 2-4 Stunden



Unterstützung für die Führungskraft / Teamworkshops Ausbildung von Moderatoren

ZUSAMMENFASSUNG

Die Führungskräfte sollen bei der Durchführung der Teamworkshops durch unternehmensinterne Moderatoren unterstützt werden. Diese können wir in ihrer Tätigkeit schulen. Maximal 10 Teilnehmer.

INHALT

- Interpretation der Gesundheitsbefragung: Erzeugung eines tiefgreifenden Verständnisses, wie die Daten zu interpretieren sind
- Ablauf der Workshops
- Moderationstechniken
- Dos and Don'ts

DAUER

- ca. 1 Tag

Unterstützung für die Führungskräfte Telefonische Beratung zum Umgang mit einem schwierigen Mitarbeiterfall

ZUSAMMENFASSUNG

Eine Führungskraft macht sich Sorgen um den Gesundheitszustand und die langfristige Einsatzfähigkeit / Leistungsfähigkeit (eines) Mitarbeiters

INHALT

- telefonisches Coaching zur Fallanalyse und Entwicklung konkreter nächster Schritte

DAUER

- ca. 1 Stunde; Transferunterstützung nach ca. 2-6 Wochen, 1 Stunde nach Bedarf. Maximal 2 Zeitstunden.

Psychische Gefährdungsbeurteilung Interventions-Gesundheitszirkel in Krisenbereichen

ZUSAMMENFASSUNG

Der Interventions-Gesundheitszirkel eignet sich für Abteilungen und Gruppen, die ...

- einen besonders hohen Krankenstand haben, dessen Ursache nicht verstanden wird.
- ein hohes Maß an Widerstand leisten und möglicherweise in der inneren Kündigung ist.
- deren Beteiligung an der Befragung unter 50 % lag und für die vermutet wird, dass besondere Schwierigkeiten vorliegen.
- in besonders sensiblen Bereichen arbeiten, die besondere Gefährdungen aufweisen, die durch die Befragung nicht hinreichend abgedeckt sind.

Der Interventions- Gesundheitszirkel dient der Klärung der Problematik und Lösungsentwicklung. Er findet in Form von Workshops statt und wird, wenn notwendig, mit einer Arbeitsplatzbegehung kombiniert.

DAUER

- ca. 4 Sitzungen, je 2 Stunden

Psychische Gefährdungsbeurteilung

Beispielablauf mit Online-Befragung (Basispaket)

1. ABSTIMMUNG GESUNDHEITSBEFragung

- Abstimmung der Gruppen und Fragen, Zeitraum und Kommunikation

2. DURCHFÜHRUNG GESUNDHEITSBEFragung

- Aufsetzen der Befragung, Einrichtung eines Zugangsportals für Ihr Unternehmen
- Abstimmung des Einladungsschreibens
- Anonymisierungsverfahren: neutrale Briefumschläge in Anzahl der Mitarbeiter mit Einladung, Versand an Ihr Haus
- Durchführung der Onlinebefragung
- Datenaggregation, Berichterstellung des Unternehmensberichts

3. ABLEITEN VON EMPFEHLUNGEN UND MASSNAHMEN

- Erfassung des bestehenden Angebots
- Erstellung und Analyse der Teamberichte mit Herausarbeitung von konkreten Empfehlungen
- Ableitung von Maßnahmenempfehlungen aus dem Gesamtbericht
- schriftliche Zusammenfassung der Ergebnisse

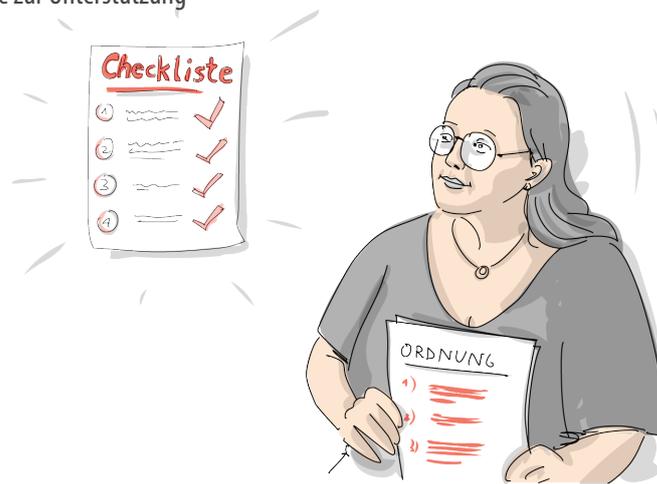
Der Aufwand ist abhängig von der Unternehmensgröße.

4. VORSTELLUNG DER ERGEBNISSE, FESTLEGEN VON MASSNAHMEN UND EINER KOMMUNIKATIONSSTRATEGIE

- Vorstellung der Ergebnisse
- Vorschläge für Maßnahmen und Abgleich mit den Möglichkeiten
- Erstellung eines Zeitplans für die Umsetzung der Maßnahmen und das weitere Vorgehen
- Erarbeitung einer Kommunikationsstrategie
- schriftliche Protokollierung

ZUSÄTZLICHE BAUSTEINE (VOLLSTÄNDIGE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG)

- Film zur Bewerbung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung
- E-Learning / Webinar oder Workshop für Führungskräfte zum Umgang mit den Befragungsergebnissen
- Besprechung der individuellen Teamergebnisse mit den Führungskräften
- vollständige Dokumentation / Auswertung der Ergebnisse der Teamworkshops
- Begleitung der Führungskräfte bei den Teamworkshops (alle Abteilungen oder nur ausgewählte)
- telefonisches Coaching der Führungskräfte zur Unterstützung



Eudemos GmbH & Co. KG

Bornheimer Str. 127

53119 Bonn

Telefon +49 228 299759-00

Fax +49 228 299759-99

Email info@eudemos.de

www.eudemos.de