



PRIOTAS
FEEDBACK TO PROGRESS

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Wie eine „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ einen
Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNG

II

ZENTRALE FRAGEN ZUR GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

III

WELCHE PSYCHISCHEN BELASTUNGSFAKTOREN SIND ZU BEURTEILEN?

IV

WIRTSCHAFTLICHKEIT STÄRKEN

VI

DIE VORGEHENSWEISE

Unsere vier unternehmensindividuellen Prozess- Schritte

VII



*„Erfolgsfaktor Mitarbeitergesundheit - wie eine
,Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung'
einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet“*

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNG

Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel beschäftigen die Unternehmen. Neue Kommunikationstechnologien, komplexe Arbeitsprozesse und steigende Leistungsanforderungen gehören zu unserem Arbeitsleben.

Die resultierende Herausforderung für Organisationen: den Anforderungen gerecht werden und zugleich Engagement und vor allem Gesundheit der Belegschaft erhalten.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist dabei von besonderer Bedeutung. Mit ihr verfolgen wir das Ziel Krankenquoten, Arbeitsausfälle und Folgekosten deutlich zu reduzieren.



„Wir sind davon überzeugt, dass gesunde Mitarbeiter und ein gesundes Betriebsklima wichtige Grundlagen für den Erfolg eines Unternehmens sind. Um beides zu gewährleisten, gilt es, Handlungsbedarf zu erkennen und geeignete Maßnahmen umzusetzen.“



ZENTRALE FRAGEN ZUR GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

→ Welche Hebel hat Ihre Organisation um, Leistungsvermögen und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten zu stärken?

→ Wie kann die Gesundheitssituation in Ihrem Unternehmen verbessert werden?

→ Wie führen Investitionen in die Stärkung der Mitarbeitergesundheit zu nachhaltigen Verbesserungen (Return on Prevention)?

→ Wie kann eine Gefährdungsbeurteilung rechtssicher und transparent durchgeführt werden?

PRIOTAS' modulares Vorgehensmodell beantwortet diese Fragen. Unsere Werkzeuge ermöglichen es, psychische Belastungen und gesundheitliche Ressourcen der Mitarbeiter auf Team- und Organisationsebene zu analysieren und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen.



GESETZLICHE VERPFLICHTUNG

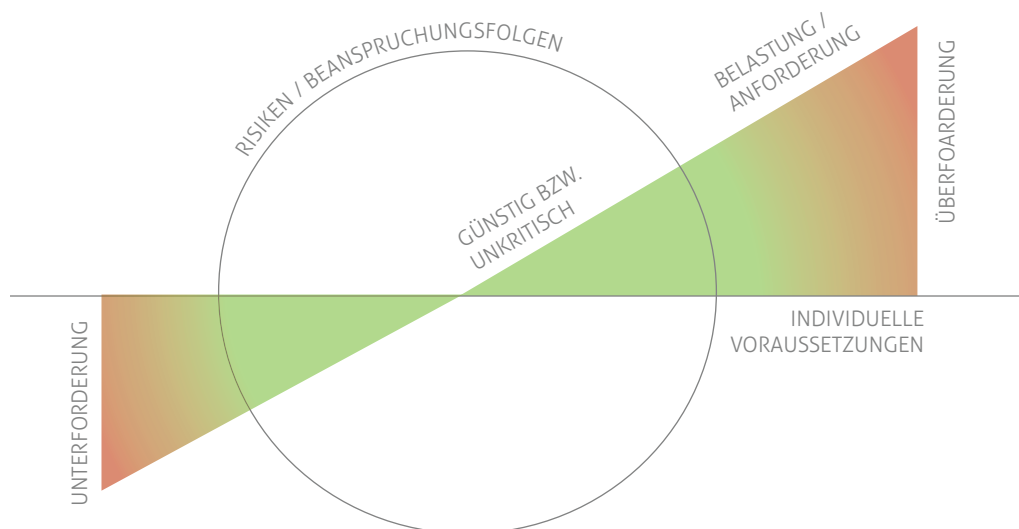
Der Gesetzgeber verpflichtet Arbeitgeber, psychische Gefährdungsfaktoren, die durch die Arbeit entstehen können, zu beurteilen und diesen mit geeigneten Maßnahmen entgegenzuwirken¹. Es ist wichtig, das Auswertungsergebnis zu dokumentieren. So können Unternehmen die eingeleiteten Verbesserungsmaßnahmen bei Kontrollen durch Arbeitsschutzbehörden nachweisen.

¹ ArbSchG § 5, 25.09.2013

WELCHE PSYCHISCHEN BELASTUNGSFAKTOREN SIND ZU BEURTEILEN?

Der Begriff psychische Belastung ist nach DIN EN ISO 10075 neutral zu verstehen. Die Norm schließt auch Einflüsse ein, die als „Entlastung“ verstanden werden. Erst durch individuelle Reaktionen entscheidet sich, inwiefern eine Tätigkeit oder Situation vom Einzelnen positiv oder negativ erlebt wird.

AUSWIRKUNG VON BEANSPRUCHUNG





Definition nach DIN EN ISO 10075-1 (1a):

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

Unsere Befragung zur Gefährdungsbeurteilung deckt alle relevanten Merkmalsbereiche GDA-konform ab:

- Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe (z. B. Routineaufgaben, Über-/Unterforderung)
- Arbeitsorganisation (z. B. Arbeiten unter Zeitdruck, wechselnde und lange Arbeitszeiten, Nacharbeit, komplexe Arbeitsabläufe)
- Soziale Bedingungen (z. B. fehlende soziale Kontakte, Führungsverhalten, Konflikte)
- Arbeitsumgebung (z. B. Lärm, Klima, räumliche Enge, Softwaregestaltung)
- Neue Arbeitsformen (z. B. Homeoffice)

Schädliche gesundheitliche Auswirkungen sind in der Regel erst dann zu befürchten, wenn einer oder mehrere Einflussfaktoren kritische Ausprägungen annehmen. In vielen Fällen lassen sich diese Faktoren nicht abstellen. Wir empfehlen dann eine Kompensation durch „Ressourcen“ (z. B. gute soziale Beziehungen, angenehmes Betriebsklima oder hilfreiche Vorgesetzte) und eliminieren so schädliche Folgen.

WIRTSCHAFTLICHKEIT STÄRKEN

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung lohnt sich. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass jeder in Analyse und Verbesserung psychischer Belastungen investierte Euro zu einer 1,5-fach verbesserten Wertschöpfung führt².

Wenn psychische Belastungen reduziert werden,

- ... minimieren sich mittel- und langfristig Produktionsausfälle
- ... verringern sich Fehlzeiten und Fluktuation
- ... werden Qualitätsverluste und Fehlerquoten reduziert
- ... verbessern sich das Betriebsklima und die Mitarbeiterbindung
- ... erhöhen sich Arbeitszufriedenheit und Engagement der Beschäftigten
- ... verbessert sich die Führungskultur
- ... steigert sich die Effizienz Ihrer Organisation

² Calculating the International Return on Prevention for Companies, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), 2013



Die Durchführung der „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ erfüllt nicht nur gesetzliche Vorgaben. Die eingeleiteten Verbesserungsmaßnahmen werden Treiber des Unternehmenserfolgs.

DIE VORGEHENSWEISE VON PRIOTAS

Wir begleiten Ihr Unternehmen umfassend: von der Gestaltung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung über die Analyse der Ergebnisse bis hin zur Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle von Maßnahmen.

Vier unternehmensindividuell skalierbare Prozess-Schritte stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit.

ABLAUF DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG



1 SCHRITT

DIE INHALTE: PRAXISORIENTIERT & VALIDE

Passgenau soll es sein: Auf Basis unserer umfangreichen Erfahrungen entwickeln wir eine Befragung, die effektiv und zielgenau die individuellen Bedürfnisse Ihrer Organisation abbildet. Das zugrunde liegende wissenschaftliche Modell erfüllt alle gesetzlichen Anforderungen an die Erhebung von Belastungsfaktoren.

Wenn es etwas mehr sein darf:

Um im Verbesserungsprozess die höchste Schlagkraft zu erzielen, identifizieren wir die wirkungsvollsten Stellhebel in einer ersten Ausbaustufe.

Darüber hinaus setzen wir in Stufe 2 auf Synergieeffekte. Durch die Verschmelzung der Gefährdungsbeurteilung mit Elementen der Mitarbeiterbefragung erheben wir zusätzlich bspw. Zielgrößen wie Mitarbeitenden-Engagement oder Commitment.

JOB-DEMANDS-RESOURCES MODELL

MERKMALSBEREICHE

Arbeitsinhalte

Arbeitsorganisation

Soziale Beziehungen

Arbeitsbedingungen

Arbeitsformen

Verhältnis der Anforderungen/
Belastungen in Bezug auf die
vorhandenen Ressourcen

Bei Ungleichgewicht
mögliche Folge:
Gesundheitliche Probleme



2 SCHRITT

ANALYSE: BLICK AUF DAS WESENTLICHE

Die Bedürfnisse verschiedener Mitarbeitenden-Gruppen variieren oftmals stark. Daher berücksichtigen unsere Auswertungen tätigkeits- und arbeitsplatzspezifische Besonderheiten. So können Maßnahmen zielgruppenspezifisch abgeleitet werden.

Führungskräfte erkennen sofort, an welchen Themen gearbeitet werden muss, um Gefährdungen abzubauen, Ressourcen zu stärken und darüber hinaus das Engagement der Beschäftigten zu erhöhen. Bei Bedarf empfehlen wir Detailanalysen, um Ursachen für spezifische Ergebnismuster zu ermitteln.

3 SCHRITT

NACHHALTIGER MASSNAHMENPROZESS

Auf Basis langjähriger Erfahrungen konzipieren und leiten wir Kick-off Veranstaltungen, um Verständnis zu fördern und etwaige Widerstände zu minimieren. Wir unterstützen Ihre Geschäftsführung bei der Analyse von Problemen in Schwerpunktbereichen.

Auf Basis der Ergebnisberichte können Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen vereinbaren. Technische Lösungen mit Hilfestellung für den Einstieg in die Erarbeitung stellen wir bereit.

4 SCHRITT

DOKUMENTIEREN & WIRKSAMKEIT KONTROLLIEREN

Mit unseren Tools können Verbesserungsmaßnahmen erfasst und deren Umsetzung verfolgt werden. Identifizierte Risiken werden damit in ein anschauliches Monitoring überführt. Organisationseinheiten und Führungskräfte erhalten einen Überblick über die Ergebnisse ihrer Arbeit.

Das Maßnahmen-Verfolgungstool ist eine Ressourcen sparende Dokumentationsplattform für alle Prüfinhalte einer „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“. Prüfer können alle Ergebnisse an zentraler Stelle einsehen, ohne die Organisation mit Einzel-Reportings zu belasten.

Die Erfolgsüberprüfung kann von PRIOTAS über Voll- oder Stichpunktbefragungen in den folgenden Monaten und Jahren erbracht werden. Ziel hierbei ist, dass die identifizierten Risiken unkritische Ausprägungen annehmen. Wir empfehlen, den Fokus zunächst auf die kritischsten Themen zu legen. In den darauffolgenden Zyklen können dann weniger kritische Themen bearbeitet und neue Risiken im Arbeitsumfeld berücksichtigt werden.





PRIOTAS
FEEDBACK TO PROGRESS

PRIOTAS GmbH
Hohenzollernring 72
50672 Köln

Telefon: 0221 300636-0
info@priotas.de
www.priotas.de