

## Unsere Begleitung bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

### Eine rechtssichere und nutzbringende Umsetzung für Unternehmen und Mitarbeitende

#### **Gefährdungsbeurteilung nutzbringend umsetzen! – Aber wie?**

Informationen zur Gefährdungsbeurteilung und Einbindung der Entscheidungsträger im Unternehmen



- Ziele: Festlegung des Analyseverfahrens/des Fragebogens
- Wir beraten Sie bei der Auswahl des für Sie passenden Verfahrens!
  - KFZA: Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse
  - COPSOQ: Copenhagen Psychosocial Questionnaire
  - Beobachtungen & Experteninterview
  - Analyseworkshops
- Inhalte: Gesetzliche Grundlagen (ArbSchG, DGUV V2) und Umsetzungsempfehlungen (GDA-Leitlinie) werden vermittelt, Analyseverfahren und -methoden werden vorgestellt, nachfolgende Schritte werden geplant
- Für: Vertreter/Entscheidungsträger der Geschäftsführung, Arbeitssicherheit, Personalrat oder Betriebsrat (wenn vorhanden)

zeitlicher Umfang perspect: ca. 2-3 Std.

#### **Damit es gut beginnt!**

Analyseworkshop zur Vorbereitung der Mitarbeiterbefragung



- Ziele: Festlegung von Rahmenbedingungen und zeitlichem Ablauf
- Inhalte: Skalen im Fragebogen & Auswertungseinheiten/Tätigkeitsbereiche festlegen, ggf. Zusatzfragen formulieren, Datenschutz klären, Befragungsart und Befragungszeitraum festlegen, Umgang mit den Ergebnissen klären, Erfolgsindikatoren zur Wirksamkeitskontrolle benennen
  - ggf. Betriebsrundgang: Arbeitsbedingungen sichten
- Für: Mitglieder des erweiterten Arbeitsschutzausschusses (ASA)

zeitlicher Umfang perspect: ca. 8 Std.

### **Damit es gut beginnt!**

Erstellung und Anpassung des Analysetools



- Ziele: Optimale Anpassung des Analysetools auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens
- Inhalte:
  - KFZA: Aufbereitung des Fragebogens mit Motto, Strukturmerkmalen, Zusatzfragen
  - COPSOQ: Koordination der Befragung mit der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW)
  - Regelkommunikation mit dem Ansprechpartner

*zeitlicher Umfang perspect: kann erst nach dem Analyseworkshop abgeschätzt werden*

### **Damit es ankommt!**

Information der Beschäftigten über die Mitarbeiterbefragung



- Ziele: Sinnhaftigkeit der Befragung verdeutlichen & Transparenz und Akzeptanz für die Mitarbeiterbefragung schaffen, um eine hohe Rücklaufquote für valide Ergebnisse zu erzielen
- Inhalte: Entwicklung & Bereitstellung von Informationsmaterialien, Präsentation auf Personal-/ Betriebsversammlungen, Motivation aller Mitarbeitenden zur Beteiligung an der Befragung
- Für: alle Mitarbeitenden inkl. Führungskräfte

*zeitlicher Umfang perspect: abhängig von den Bedarfen & der Größe der Organisation*

### **Damit es gleich in die richtige Richtung geht!**

Interpretation der Befragungsergebnisse und Ableitung erster Maßnahmen



- Ziele: Aufzeigen von Stärken & Potentialen, Empfehlung von Maßnahmen
- Inhalte: Die Ergebnisse der Befragung auf Unternehmens- und Auswertungsebenen interpretieren, Stärken und Optimierungspotentiale sowie erste Maßnahmen aufzeigen
- Für: Präsentation im erweiterten ASA und Abstimmung der Folgeaktivitäten

*zeitlicher Umfang perspect:*

*Interpretation: ca. 3 Std. für Gesamtunternehmen + je 2 Std. je Auswertungseinheit*

*Präsentation ASA: ca. 4 Std.*

### **Erst informieren und dann anpacken!**

Ergebnispräsentation, Ursachenfindung & Unterstützung der Teams



- Ziele: Information über Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung, Ermittlung von Ursachen und Aufzeigen von Lösungsansätzen bei Gruppen/Teams mit Auffälligkeiten und kritischen Werten
- Inhalte: Ergebnisse präsentieren, ggf. durch Workshops Ursachen ermitteln und Maßnahmenplan erarbeiten, erarbeitete Maßnahmen in geeignetem Katalog (Excel) festhalten
- Für: alle bzw. je nach Ergebnissen (nach ASA Beschluss)

*geschätzter zeitlicher Umfang perspect: je Präsentation 2 Std. + Feinanalysen je Team 8 Std.*

### **Ihr Mehrwert!**

Zukunftsfähiges Arbeiten - das können Sie mit der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erreichen



Stärkung der vorhandenen positiven Arbeitsbedingungen und Bearbeitung von Optimierungspotentialen in den Themenfeldern wie:

- Quantitative und qualitative Arbeitsbelastungen
- Teamzusammenhalt
- Wertschätzung & Führungsqualität
- Interne Kommunikation & Rollenkonflikte
- Work-Life-Balance
- Motivation und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden
- Feedback- und Fehlerkultur
- ggf. Kundenkonflikte (wenn entsprechende Fragen eingesetzt wurden)

### **Damit es langfristig wirkt!**

Dokumentation des Fortschritts und erneute Befragung als Fortführung der Wirksamkeitskontrolle



Die Gefährdungsbeurteilung ist erst durch die Umsetzung und Wirksamkeitsprüfung notwendiger Maßnahmen vollständig abgeschlossen. Daher ist eine erneute Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach ca. 3 bis 5 Jahren anzuraten.

Selbstverständlich passen wir den Prozess entsprechend Ihren Wünschen vs. den Erfordernissen Ihres Unternehmens an.

---

**Übersicht der Prozessdauer:**

Vorbereitungsworkshop (1 Tag):	Durchführung 4 bis 6 Wochen vor der Befragung
Mitarbeiterbefragung:	Ca. 3 Wochen
Auswertung der Befragung:	4 bis 6 Wochen
Kommunikationsprozess:	Individuelle Terminvereinbarung nach der Auswertung
Folgemaßnahmen:	Abhängig von den Ergebnissen der Befragung

**Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!**

**Unser Anliegen ist die Gesundheit und Motivation am Arbeitsplatz**

**Ihre Ansprechpartnerin für fachliche Fragen**

Agnes Kaminski  
[agneskaminski@perspect-gmbh.de](mailto:agneskaminski@perspect-gmbh.de)

