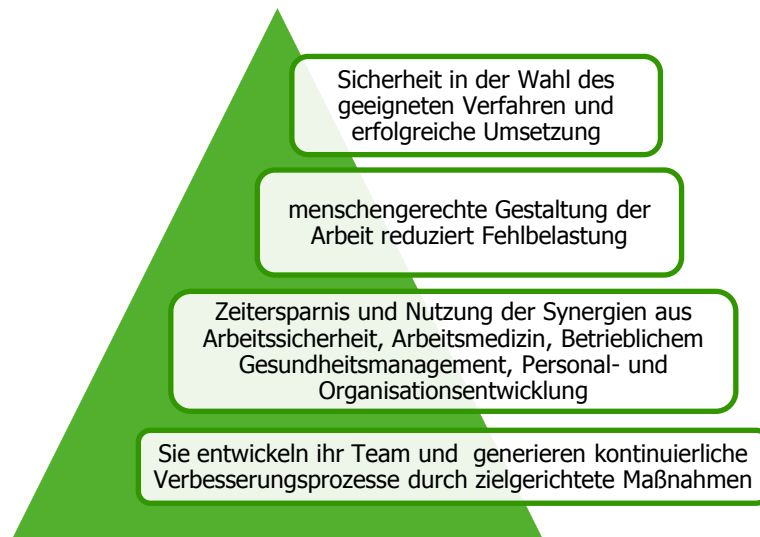


Information für den Arbeitssicherheitsausschuss zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Arbeit (§ 5 ArbSchG)

Ziel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist, die Ursachen für Fehlbelastungen zu ermitteln, bedarfsorientiert Maßnahmen zur Verbesserung umzusetzen, die sich auf die Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten positiv auswirken und damit indirekt Wettbewerbsfähigkeit, Flexibilität, Mitarbeiterbindung, Produktqualität, Unternehmenskultur und den Fachkräftemangel beeinflussen.

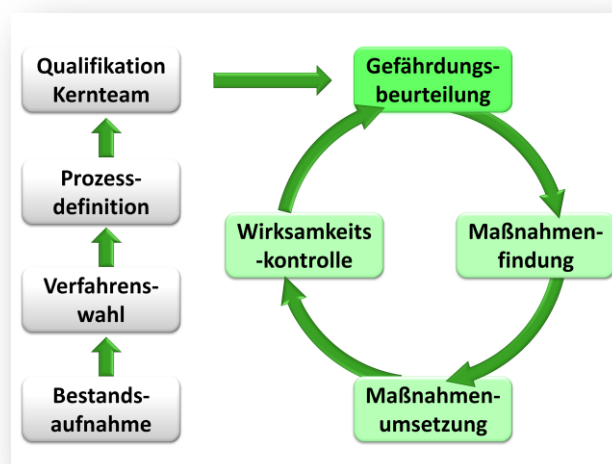
Die Vorteile einer professionell durchgeführten Gefährdungsbeurteilung



Eine Investition, die sich für alle Beteiligten lohnt

Individuell zugeschnittene Konzepte und die bedarfsorientierte Prozessgestaltung machen die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung im Unternehmen erfolgreich. Dieses hohe Maß an Flexibilität erreichen wir mit Methodenzusammenhang (aus Wissenschaft, Mediationsausbildung) und mehrjähriger praktischer Erfahrung.

Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Merkmalsbereiche der Gefährdungsbeurteilung (nach GDA-Leitlinie)

- Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe:** z.B. Handlungsspielraum, Information, Verantwortung
- Arbeitsorganisation:** z.B. Arbeitszeit, Ablauf, Unterbrechungen, Kommunikation
- Soziale Beziehungen** zu Kollegen, zu Vorgesetzten
- Arbeitsumgebung** (beeinflusst die Arbeitsausführung und Informationsaufnahme)



Angebotsmodule zum Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Arbeit (freibleibend)

	Inhalte	Ziele	Be- darf
A	Beratung		
A1	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Arbeit	Notwendigkeit, Ziele, Vorteile, Ressourceneinsatz	
A2	Begutachtung/Evaluation	Bewertung des bestehenden Verfahrens, aufzeigen von Verbesserungsmöglichkeiten	
B	Workshops (mit Dokumentation und Berichterstellung)		
B1	Hintergründe und Themen der Gefährdungsbeurteilung	Information über Inhalte, Vorteile und Nutzen, Aufwand, Ressourcenabschätzung, Gründe für/gegen eine Durchführung	
B2	Konsensfindung (Mediation)	Einigkeit über die Vorgehensweise/Methode (Art, Tiefe) und Aufwand (Ressourcen, Zuständigkeiten)	
B3	Vorstellung und Diskussion <u>verschiedener</u> praxisrelevanter Verfahren/Methoden und abzubildender Faktoren	Information über Tools und Methoden und deren Vor- und Nachteile (z.B. GPB, KPB, Stufenkonzept, START, ...); Belastungsfaktoren nach GDA-Leitlinie	
B4	Kick off zur Verfahrenswahl	das passende individuelle Konzept zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung Arbeit	
B5	Schulung des Projektteams	Psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit, Durchführung und Dokumentation, notwendige Strukturen, Inhalte der gewählten Methode	
C	Bestandsaufnahme/Datenanalyse		
C1	Datendurchsicht, Aufbereitung und Datenanalyse	Bestandsaufnahme, Generierung von Kennzahlen für ‚weiche Faktoren‘	
C2	Zusammenführung bestehender Daten und Schnittstellen (z.B. Personalsoftware, Arbeitssicherheit, Weiterbildungen)	Synergien nutzen, Ressourcen einsparen, Handlungsbedarf aus dem Datenbestand ableiten, fundierte Arbeitsgrundlage für das weitere Vorgehen	
D	Durchführung		
	Begleitung bei der Durchführung (Dokumentation und Berichterstellung)	Benennung und Bewertung von Belastungsfaktoren und Ressourcen, Dokumentation und Quantifizierung von psychischen Belastungsfaktoren, fundierte Grundlage für zielgerichtete Maßnahmen, Ausgangspunkt für vielschichtige Verbesserungsprozesse, Evaluation, Wirksamkeitskontrolle und Fortführung des Prozesses	
D1	Begehung	Die Belastungen der jeweiligen Tätigkeit werden objektiv ermittelt, ergänzt durch die Einbindung der Beschäftigten <u>Voraussetzung</u> : qualifizierte Personen	
D2	Analyse Workshops	Beschreibung und Bestimmung der Belastung durch Beschäftigte, Führungskräfte und Experten, Ableitung und Priorisierung von Maßnahmen	
D3	Schriftliche Mitarbeiterbefragung Beratung bei der Fragebogenwahl, Vorbereitung und Durchführung, Auswertung und Bericht	Belastungen werden aus subjektiver Sicht ermittelt und mit Referenzwerten verglichen. <u>Voraussetzung</u> : gute Vorbereitung und Kommunikation, Umgang mit geweckten Erwartungen	

strukturiert, systematisch, wissenschaftlich fundiert

Für weitere Informationen oder ein detailliertes Angebot kontaktieren Sie uns bitte

07346 449 005
 neuner@gesunde-strukturen.de
www.gesunde-strukturen.de



AUTORISIERTER BERATER
 OFFENSIVE MITTELSTAND
 GUT FÜR DEUTSCHLAND



gesunde strukturen
 Dr. Ralf Neuner
 Institut für Gesundheitsmanagement

Beim Fälltor 11
 89171 Illerkirchberg
 Ust-Nr DE 256164669

neuner@gesunde-strukturen.de
 www.gesunde-strukturen.de
 +49 7346 449005