

Die Befragung der Beschäftigten stellt nur einen Teil der GB dar. Zusätzlich benötigt werden die Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen, eine Wirksamkeitskontrolle sowie eine gute Dokumentation.

Ablauf der GB psychischer Belastungen

- I. Planung/Vorbereitung
 - Einbindung Arbeitsschutzausschuss, Führung, Betriebsrat, Personalabteilung, Beschäftigte
- II. Erfassung psychischer Belastungen
 - Verteilung Fragebögen im Unternehmen
 - Anonyme und freiwillige Teilnahme, Rückgabe
- III. Datenauswertung und -bewertung
 - Abteilungs-/Merkmalbezogen ab ≥ 10 TN
 - Auswertung ab $\geq 25\%$ Teilnahmequote
 - Berichterstellung
 - Anschließend Vernichtung der Fragebögen
- IV. Ableitung von Maßnahmen
 - Priorisierung
 - Technisch, Organisatorisch, Personell (z.B. Workshop)
 - Umsetzung von Maßnahmen (z.B. Pilotprojekt)
 - Dokumentation
- V. Wirkungskontrolle
 - z.B. erneute Befragung, Sifa, Betriebsarzt

Es bietet sich an, die detaillierte Auswertung der Umfrageergebnisse sowie die Ableitung von Maßnahmen gemeinsam mit Experten der Präventic GmbH im Rahmen eines Workshops durchzuführen.

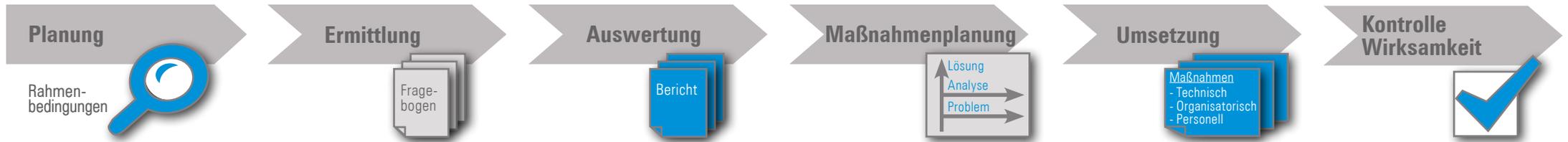
Modulare Angebote

Angebote der Präventic	Basis	Standard	Premium
Unterstützung bei Planung der Umfragen mit den betrieblichen Akteuren (max. 2 h)		✓	✓
Bereitstellung der Fragebögen und Infobrief für die Beschäftigten	✓	✓	✓
Auswertung der Ergebnisse und Erstellung eines Berichts	✓	✓	✓
Präsentation der Ergebnisse beim Kunden (max. 2 h)		✓	✓
Workshop zur Differenzierung der Ergebnisse sowie Ableitung von Maßnahmen			✓
Preise auf Anfrage			

Ihr Kontakt zu uns

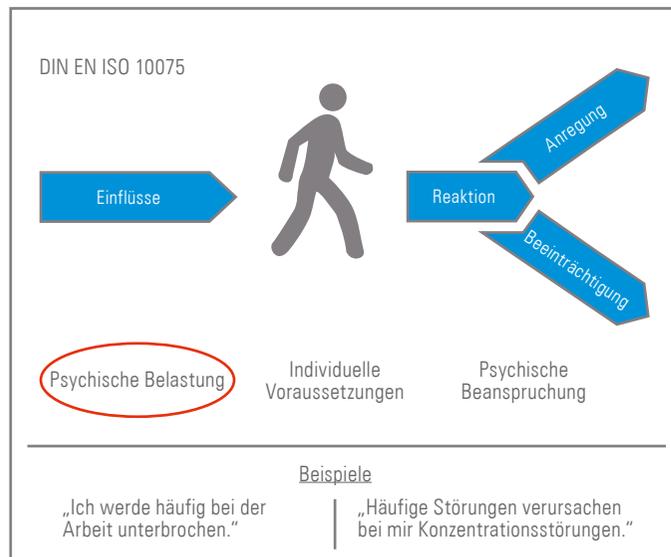
Präventic GmbH
Dr. med. Olaf Otto
Großholzer Weg 27
72181 Starzach
Tel. 0711 – 25 29 57-10
Fax 0711 – 25 29 57-39
E-Mail info@praeventic.de
Website www.praeventic.de





Nach dem Arbeitsschutzgesetz (§§ 5,6 ArbSchG) und der Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention" (DGUV V1) sind alle Arbeitgeber dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung (GB) durchzuführen.

Auch die psychischen Belastungen stellen einen Teil der GB dar. Hierbei handelt es sich lt. Norm EN ISO 10075-1:2000 um die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.



In Anlehnung an BAUA: Belastungs-Beanspruchungs-Modell – ein Erklärungsmodell für Zusammenhänge hinsichtlich psychischer Belastung und Beanspruchung.

Das vorliegende Screeningverfahren zur Erfassung der psychischen Belastungen ist ein von der Präventic GmbH entwickeltes Modul. Ziel dabei war es, mit überschaubarem Aufwand und standardisierten Fragen bzw. Abläufen aussagekräftige Ergebnisse zu vorhandenen Stärken und Ressourcen zu ermitteln, die eine Ableitung praxisnaher Maßnahmen ermöglichen.

Es gibt keine verbindlichen Vorgaben zur Erstellung der GB. Hier Beispiele verschiedener Umsetzungsmöglichkeiten:

Verfahren	Grundlagen	Anzahl Fragen	Auswertung	Branchenvergleich	Wissensch. evaluiert
Basisanalyse	Prüf-, Checklisten	Zumeist wenige	Individuell durch Unternehmen z.B Sifa	Nein	Nein
Screening nach Präventic-Standard	Mitarbeiterbefragung*	4 Themen mit insgesamt 24 Fragen	Standardisiert durch Präventic	Begrenzt möglich	Nein, eher empirisch
Detailanalyse	Mitarbeiterbefragung	Höhere Anz. gestufter Fragen	Standardisiert durch Institute	Häufig möglich	Zumeist

*geeignet ab 50 Beschäftigten im Betrieb

Themen der Befragung nach Präventic Standard:

1. Arbeitsaufgaben, -mittel	2. Arbeitsbedingungen	3. Arbeitsorganisation	4. Soziale Bedingungen
-----------------------------	-----------------------	------------------------	------------------------

Die Auswertung erfolgt nach dem sogenannten „Ampel-System“. Einzelmerkmale werden nur ab mindestens 10 Teilnehmern bei der entsprechenden Frage ausgewertet.

- Antworten im „grünen Bereich“ zeigen positive Bewertungen. Dies ermöglicht einen zumeist positiven Einfluss auf psychische Belastungen und sollte im Sinn von „Stärken“ zumindest aufrechterhalten oder sogar gefördert werden.
- „Gelb“ heißt, es ist zwar ein gewisser Optimierungsbedarf vorhanden, allerdings mit keiner hohen Priorität. Dieses Ergebnis müsste im Einzelfall nochmals geprüft werden.
- Antworten im „roten Bereich“ weisen auf deutliche Optimierungspotentiale hin. Innerbetriebliche Experten sollten diese Merkmale nochmals auf ihre Plausibilität hin prüfen, bevor weitergehende Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden.

Beispiel eines Befragungsergebnisses

1. Arbeitsaufgaben, -mittel	2. Arbeitsbedingungen	3. Arbeitsorganisation	4. Soziale Bedingungen
1.1. Abwechslung	2.1. Arbeitsbedingung	3.1. Störungen	4.1. Unterstützung Kollegen
1.2. Aufmerksamkeit	2.2. Handlungsspielraum	3.2. Planbarkeit	4.2. Unterstützung Vorgesetzte
1.3. Arbeitshaltung	2.3. Arbeitszeit	3.3. Rückmeldung	4.3. Kommunikation
1.4. Arbeitsmittel	2.4. Arbeitsabläufe	3.4. Zuständigkeiten	4.4. Benachteiligungen
1.5. Arbeitsschutz	2.5. Freude a.d. Arbeit	3.5. Entwicklungsmöglichkeiten	4.5. Betriebsklima
1.6. Qualifizierung			4.6. Ideen einbringen
			4.7. Arbeit+Freizeit
			4.8. Sorge um Arbeitsplatz

Die Auswertung der Ergebnisse sowie die daraus abgeleiteten Maßnahmen ermöglichen die Integration gesundheitsrelevanter Faktoren in die gesamte Unternehmensorganisation mit dem Ziel, psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten zu erhalten bzw. zu fördern.