

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

psychischer Belastungen

KUNDE: **Musterkunde**

ARBEITSFAMILIE: **Mustergruppe**

TEILNEHMER: 152

AUSZUG

EINLEITUNG

In Kurzform: So funktioniert die Evaluierung

Unser Diagnose Tool ist Ihr web-basiertes Instrument, um psychische Gefährdungs-potentiale und sowie aktuelle psychische Beeinträchtigungen zu erkennen, die vom Unternehmen aus auf Ihre Mitarbeiter einwirken – positiv wie negativ.

Hierbei werden Mitarbeiter, die in gleiche oder ähnliche Tätigkeitsfelder zusammengefasst sind, mittels eines online-Fragenbogens befragt. Selbstverständlich kann die Evaluierung **auch via Papierfragebogen** abgewickelt werden.

Die Befragung geschieht **anonymisiert** und bilateral zwischen uns und Ihren Mitarbeitern über unseren Datenschutz gesicherten Server in Deutschland.

Sobald eine ausreichende Anzahl an ausgefüllten Fragebögen vorliegt (mindestens immer 10 pro Tätigkeitsfeld bzw. Arbeitsfamilie), kann ein Ergebnis berechnet und in die Dokumentation aufgenommen werden. Liegen alle Ergebnisse der verschiedenen Tätigkeitsfelder vor, wird die Dokumentation erstellt und übersandt.

Das liefert das Verfahren

Gesetzeskonformität - Ermittelt werden **Gefährdungen, Gefährdungspotentiale** aber auch, was positiv auf Mitarbeiter aus der Organisation, aus Prozessen und der Kultur einwirkt. Ein **Ampelsystem** gibt einen unkomplizierten Einblick zu Auffälligkeiten. Einzelne Problematiken werden spezifisch erkannt und Handlungsfelder ermittelt.

Handlungssicherheit - Mittels der Dokumentation lassen sich Störungen ganz **spezifisch pro Tätigkeitsfeld** oder Arbeitsfamilie ermitteln und somit konkretisieren, an welcher Stelle (im BGM/BGF) tätig zu werden ist.

Steuerung und Controlling - **identifiziert präzise konkrete Belastungen** als aktuelle Ist-Zahlenwerte (i.e. Skala von 1-6) im Ampelsystem. Somit lassen sich Handlungsfelder identifizieren und Maßnahmen gezielt positionieren sowie spezifisch, entsprechend der Bedürfnisse von Mitarbeitern, gestalten. Die Beurteilung muss periodisch wiederholt werden. **Unser Diagnosetool stellt das Ist-Soll-Verhältnis dar und prüft, in wie weit Maßnahmen Erfolg gebracht haben.**

Gesetzeskonformität - Das Verfahren ermittelt **in allen Befragungsbereichen**, die vom Gesetzesgeber vorgesehen sind und entspricht somit **den Gesetzesvorgaben** der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (§5 (ArbSchG), Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention").

Dokumentation - Sie erhalten eine Dokumentation, **die den Auflagen des Gesetzgebers nach § 6 entsprechen**, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Arbeitsschutzmaßnahmen und das Ergebnis ihrer Überprüfung zu dokumentieren.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	A
Checkliste 1: Arbeitsanforderungen: Potentielle Überforderung	1
1.1 <i>Arbeitsorganisation</i>	2
1.2 <i>Mehrbelastung/Krankenstände</i>	3
1.3 <i>Arbeitsumfeld</i>	4
1.4 <i>Monotonie</i>	5
Checkliste 2: Komplexität/Change	6
2.1 <i>Information</i>	7
2.2 <i>Mentale Überforderung</i>	8
2.3 <i>Teamkultur</i>	9
2.4 <i>Komplexität/Projektintensität</i>	10
Checkliste 3: Arbeitsverhältnis: Potentielle Frustration	11
3.1 <i>Entfremdung</i>	12
3.2 <i>Feedback-Kultur</i>	13
3.3 <i>Eingebunden sein</i>	14
3.4 <i>Karriere/Kompetenz</i>	15
3.5 <i>Potentielle Frustration/innere Kündigung</i>	16
Checkliste 4: Soziale Interaktion: mögliche psychische Grenzverletzungen	17
4.1 <i>Mobbing</i>	18
4.2 <i>Bossing</i>	19
4.3 <i>Arbeitsklima</i>	20
4.4 <i>Diskriminierung</i>	21
Checkliste 5: Stressoren in der Leistungskultur	22
5.1 <i>Bürokratie/Controlling</i>	23
5.2 <i>Standards/Qualität</i>	24
5.3 <i>Verantwortung</i>	25
5.4 <i>Feedback</i>	26
5.5 <i>Transparenz</i>	27
5.6 <i>Teamgeist</i>	28
5.7 <i>Werte</i>	29
Checkliste 6: Psychische Belastung im Führungsalltag	30
6.1 <i>Unterstützung</i>	31
6.2 <i>Meetingkultur</i>	32
6.3 <i>Beanspruchung durch Komplexität</i>	33
6.4 <i>Mitarbeiterführung</i>	34

CHECKLISTE 1

Arbeitsanforderungen: Potentielle Überforderung

Die Fragen sollen dem Management Aufschlüsse darüber geben, inwieweit die zugeteilte Arbeit vor dem Hintergrund vorgegebener Zeit, Auftragsklarheit, bereitgestellter Arbeitsmittel, und Arbeitsumfeld zu einer erhöhten Stressbelastung führt.

GESAMTURTEIL CHECKLISTE 1

2.41 - ZU BEOBACHTEN

1.1 Arbeitsorganisation

Die Fragen zielen darauf ab, den Grad des Stresses zu ermitteln, der durch Arbeitsüberlastung ausgelöst wird.

GESAMTURTEIL CHECKLISTE 1 · CLUSTER 1

2.1 - UNKRITISCH

Die Arbeitsorganisation ist in Bezug auf die Verteilung von Arbeit belastbar.

Auffälligkeiten

1.1.1 *«Meine Aufgaben sind in der vorgegebenen Qualität und Zeit nicht erfüllbar.»*

2.47 - ZU BEOBACHTEN

TREIBER: Zugeteilte Arbeitspakete sowie vorgegebene Zeit und verlangte Qualität sind nicht vereinbar.

EMPFEHLUNG: Überprüfung der Arbeitsorganisation in Bezug auf belastbare Balance zwischen Auftrag, Zeit und Qualität. Prüfen der Arbeitsfrequenz und -dichte in Bezug auf saisonale oder auftragsbezogene Stoßzeiten. Welche pro-aktiven Maßnahmen werden getroffen? Welche Prioritäten werden gesetzt?

1.1.2 *«Ich habe nicht alle benötigten Arbeitsmittel, um mein Pensum zu schaffen.»*

1.87 - UNKRITISCH

1.1.3 *«Ich erhalte nicht die notwendigen Informationen, um meine Arbeit richtig zu machen.»*

2.2 - ZU BEOBACHTEN

TREIBER: Es herrscht unzureichend Klarheit über Inhalt und Ziel der Arbeitsaufträge.

EMPFEHLUNG: Ausreichend Zeit zur Auftragsklärung muss eingeräumt werden. Entsprechende Meetings mit Vorgesetzten, die Mitarbeitern/innen die Chance geben offene Fragen zu klären, könnten institutionalisiert werden oder Anlaufstellen benannt werden.

1.1.4 *«Wenn etwas schief geht, bekomme ich nicht schnell genug Hilfe.»*

1.87 - UNKRITISCH

1.2 Mehrbelastung/Krankenstände

Die Fragen zielen darauf ab, die Stressbelastung von Mitarbeitern in Bezug auf die Übernahme zusätzlicher oder artfremder Arbeiten aufzuzeigen. Die jeweilige Einarbeitung stellt zusätzliche kognitive und organisatorische Anforderungen.

GESAMTURTEIL CHECKLISTE 1 · CLUSTER 2

2.71 - ZU BEOBACHTEN

Die Belastung von Mitarbeitern in Bezug auf Übernahme zusätzlicher Aufgaben ist noch nicht besorgniserregend, sie sollte jedoch weiter beobachtet werden. Gerade wenn die Belastung noch nicht so hoch ist, bietet sich an, mit Stressresilienz-Trainings vorbeugend evtl. absehbarer künftiger Belastungshochs entgegenzuwirken.

Auffälligkeiten

1.2.1 «Ich muss viele Arbeiten übernehmen, die nicht zu meiner eigentlichen Aufgabe gehören.»

2.47 - ZU BEOBACHTEN

TREIBER: Ressourcenknappheit oder –einsparungen belasten über Gebühr durch zusätzliche Arbeiten, die zu Lasten der eigentlichen Aufgaben gehen.

EMPFEHLUNG: Pro-aktiv im Vorfeld absehbarer Sonderbelastungen für einen Stab von gut eingearbeiteten externen Zeitarbeitern/innen sorgen, die bei Bedarf einspringen können. Budgets hierfür bereitstellen, da die Kosten bei dauerhaftem Ausfall von Fachkräften um ein Vielfaches höher sind.

1.2.2 «Ich muss zu viele verschiedene Dinge gleichzeitig tun.»

3.8 - ZU BEOBACHTEN

TREIBER: Einzelne Arbeitspakete stehen in keinem Sinnzusammenhang zueinander. Jedes erfordert für sich ein neues Hineindenken und organisatorischen Überblick. Alle sind gleichrangig wichtig. Auch evtl. überflüssige Bürokratie trägt zur Verschärfung der Situation bei.

EMPFEHLUNG: Bürokratische Prozesse entschlacken. Prioritäten durch Vorgesetzte verantworten lassen. Homogenisierung der Arbeitsanforderungen an einzelne Mitarbeiter/innen durch optimierte Verteilung.

1.2.3 «Ich bekomme Aufgaben, für die ich eigentlich nicht qualifiziert bin.»

1.87 - UNKRITISCH

1.3 Arbeitsumfeld

Die Befragung in diesem Cluster zielt darauf ab, die Belastungen durch das Arbeitsumfeld in Bezug auf Unterbrechungen in Arbeitsabläufen zu ermitteln – sowohl in Bezug auf erwünschte wie unerwünschte. Es geht darum festzustellen, ob natürliche und gesundheitserhaltende Phasen von konzentrierter Arbeit und Erholung eingehalten werden können.

GESAMTURTEIL CHECKLISTE 1 · CLUSTER 3

2.5 - ZU BEOBACHTEN

Der Grad der Störungen in den Arbeitsabläufen ist noch nicht besorgniserregend. Auch können Pausen oft genug genommen und zur Erholung genutzt werden. Das Arbeitsumfeld ist nicht optimal, aber erträglich. Dennoch sollten präventive Maßnahmen ins Auge gefasst werden, um die Produktivität und Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten.

Auffälligkeiten

1.3.1 «Ich kann nicht ruhig und konzentriert Arbeitsgänge zu Ende bringen.»

2.93 - ZU BEOBACHTEN

TREIBER: Spiegelt, inwieweit das unmittelbare Arbeitsumfeld konzentriertes Arbeiten in ausreichendem Maße zulässt. Die Unterbrechungen oder Ablenkungen können durch die Anwesenheit zu vieler Kollegen, die sich auf zu kleinem Raum aufhalten, verursacht werden, wie es insbesondere in Großraumbüros der Fall ist. Die Störungen systematischer Arbeit können auch durch Kunden- oder Kollegenanfragen zustande kommen. Studien belegen, dass der Grad der Unterbrechungen dazu führt, dass mindestens die doppelte Zeit für die fehlerfreie Erledigung von anspruchsvolleren Arbeiten aufgewendet werden muss.

EMPFEHLUNG: Räumlichkeiten und Ausstattung überprüfen in Bezug auf Störungsanfälligkeit und individuelle Gestaltungsspielräume zur Erhaltung der Gesundheit.

1.3.2 «Die Menge an E-Mails und Telefon-Anfragen ist nicht zu bewältigen.»

2.33 - ZU BEOBACHTEN

TREIBER: Die virtuelle Kommunikation hat zwar Information und Abstimmung schneller gemacht – nicht aber die kognitive Verarbeitung durch den Menschen. Gleichzeitig besteht der empfundene Zwang zur schnellen Reaktion. Auch die Möglichkeit, viele Zielpersonen mit einer einzigen Mail per „cc“ zu erreichen, verführt dazu, zu viel Information zu breit zu streuen.

EMPFEHLUNG: E-Mail-Stop über feste Stundenkorridore im zentralen Server einrichten. Training zur E-Mail-Disziplin in Bezug auf Stringenz, Verständlichkeit und Zuständigkeit. Meetings- und Abstimmungsverhalten optimieren bzw. trainieren.

1.3.3 «Ich kann meine Pausen nicht zu echter Erholung nutzen.»

2.67 - ZU BEOBACHTEN

TREIBER: Pausen dienen der physischen und psychischen Erholung, dem Abschalten und Energie tanken (z.B. durch essen, trinken, Gespräche führen, ruhen, sich bewegen). Nicht nur die Dauer sondern auch die entsprechenden Räumlichkeiten spielen dabei eine Rolle. Sind diese so, dass echte Erholung möglich ist? Werden Pausen genommen, wird dazu der Arbeitsplatz verlassen oder wird durchgearbeitet?

EMPFEHLUNG: Ruheräume oder Lounges einrichten, Kantinegeräusche dämpfen oder Essbereiche abtrennen. Flexible Essenszeiten einführen. Sport- und Fitnessgeräte bereitstellen.

1.3.4 «Ich werde durch Geräusche, Gerüche, Beleuchtung belästigt.»

2.07 - UNKRITISCH



Gössel Industrial Solutions
D-89165 Ulm/ Dietenheim

T: + 49 (0) 7347 / 9575 - 36
F: + 49 (0) 7347 / 9581 - 62
info@goessel-solutions.de
www.goessel-solutions.com