

Ziel & Umsetzung

Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Rahmen der Mitarbeiterbefragung

Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in einem IT-Unternehmen (N=8.000) in zwei Schritten:

- (1) unternehmensweite Analyse mittels online-Befragung.
- (2) vertiefende Analyse mittels Interviews 6 Workshops in identifizierten Risikobereichen.

Ziel: Ermittlung potentieller Gefahren/ Risikoquellen für körperliche und seelische Gesundheit, Umsetzungsbegleitung und Evaluation abgeleiteter präventiver Maßnahmen.

Was wurde erhoben?:

🕒 **Belastungen (nach Empfehlung GDA):** Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, soziale Bedingungen, Arbeitsumgebungsbedingungen

🕒 **Ressourcen:** Führungsverhalten, Teamqualität, Wertschätzung, Commitment

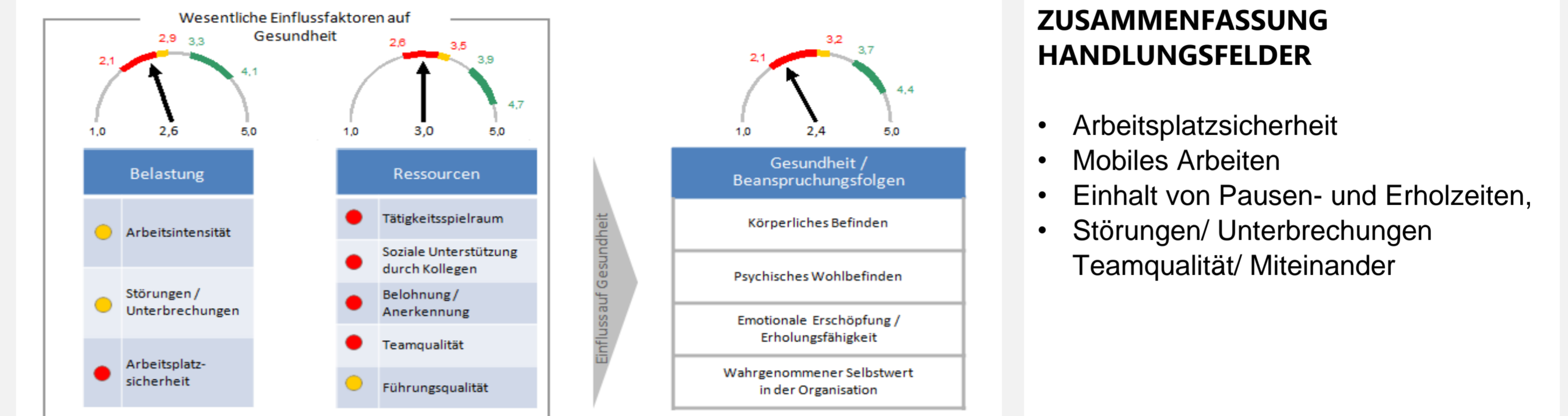
🕒 **Gesundheitsfolgen (psychisch, physisch):** physisches & psychisches Wohlbefinden, Stresserleben

Analyse mittels online-Befragung

Die Befragungsergebnisse wurden auf die Organisationsstruktur aggregiert. Jede Führungskraft erhielt einen Ergebnisbericht für ihr Team zur weiteren Bearbeitung.

Als Unterstützung zur Arbeit mit den Ergebnisberichten erfolgte eine Anwenderschulung sowie die Bereitstellung eines Lernportals im Intranet. Ziel: selbstständige Maßnahmenauswahl & Dokumentation.

Auszug aus einem beispielhaften Ergebnisbericht:



Identifizierte Haupthandlungsfelder (organisationsübergreifend):

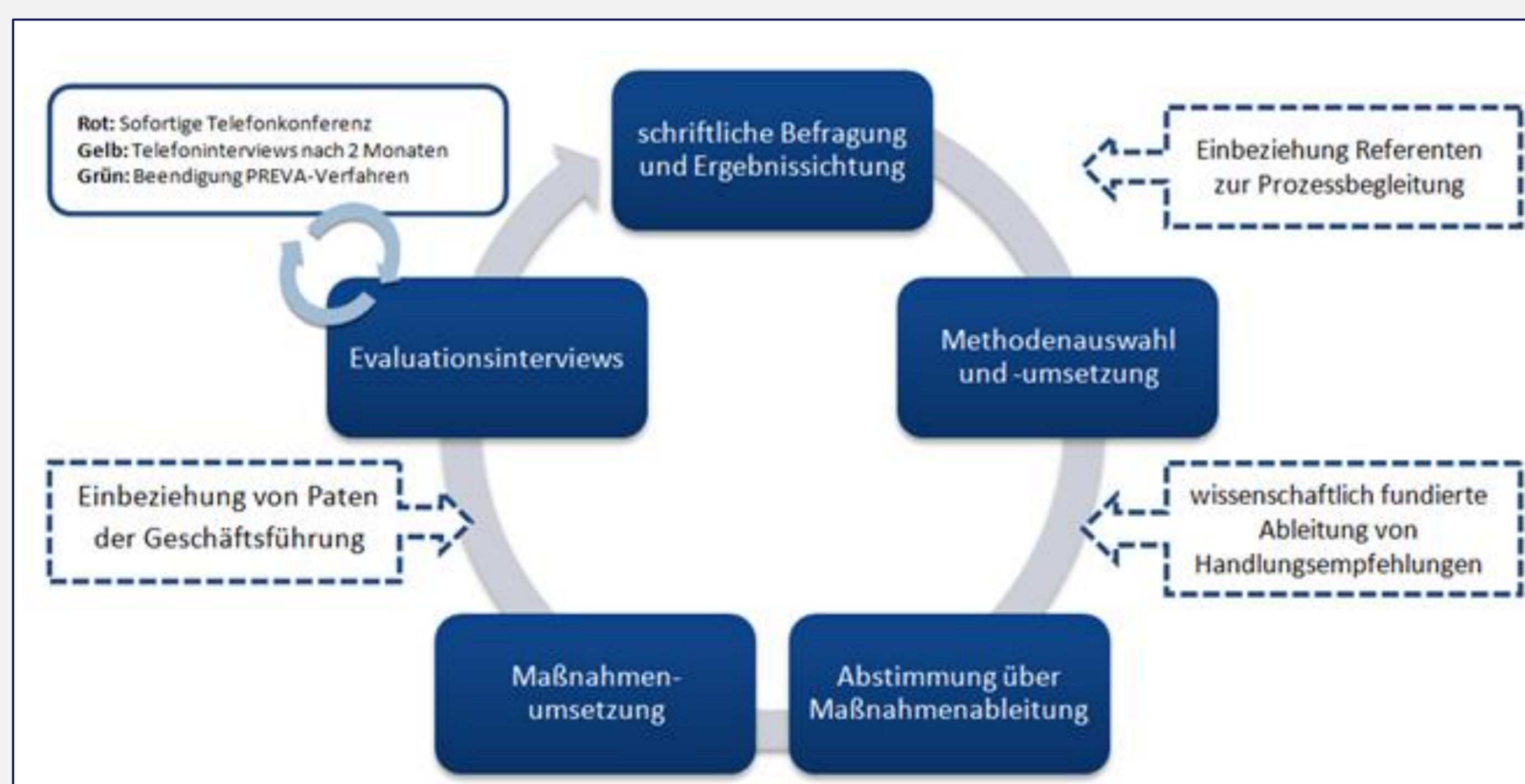
Belastungen	Ressourcen	Gesundheit
<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsplatzsicherheit Arbeitsintensität (hohe Arbeitslast bei gleichzeitiger Aufgabenverdichtung) hohe Fluktuation zum Dauerthema) 	<ul style="list-style-type: none"> Anerkennung/ Wertschätzung Führungsqualität (Abstimmung & Zusammenarbeit) 	<ul style="list-style-type: none"> Erholungsfähigkeit (eingeschränkt durch hohe Arbeitslast und permanente Erreichbarkeit) Emotionale Erschöpfung (in Folge hoher Arbeitslast)



vertiefende Analyse in Risikobereichen

Schritte nach der Befragung

Nach Abschluss der Befragung wurden die Unternehmensbereiche mit besonders hohen Belastungswerten, geringen Ressourcen- und Gesundheitswerten bei der vertiefenden Ursachenanalyse und Maßnahmeableitung weiter unterstützt. Für diese Bereiche wurden vertiefende Interviews und Maßnahmenworkshops durchgeführt sowie gemeinsam mit Führungskräften, Betriebsrat und Mitarbeitern endgültige Maßnahmen auf den Weg gebracht.



Erfolg & Übertragbarkeit auf kleinere Unternehmen

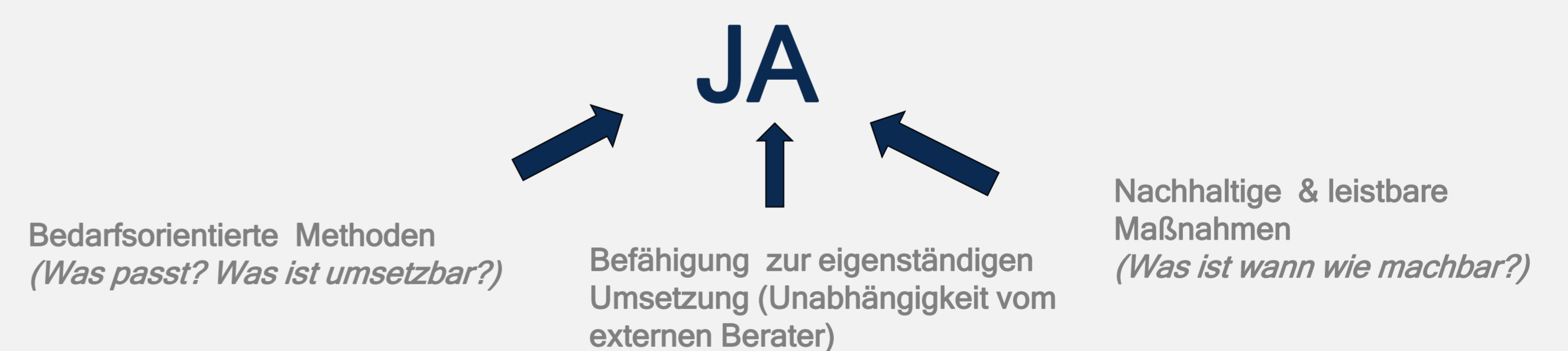
Typische Maßnahmen/ Handlungsfelder: (unternehmensübergreifend)

Management	Direkte Führungskraft	Team
<ul style="list-style-type: none"> Reflexion Teamsituation und Führungsstärke im Rahmen des Patengespräches Unterstützungsangebote HR-seitig zur Entlastung der Führungskraft Ursachenanalyse Störungen/ Unterbrechungen Projekt „Prozessverschlinkung“ 	<ul style="list-style-type: none"> Eruiieren der Ursachen für Präsentismus z.B. im Rahmen von Teammeetings, Mitarbeitergesprächen Weiterbildung „Gesundes Führung“ Individualcoaching „Führungskompetenz“ 	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützungsangebote im Bereich Gesundheit: <ul style="list-style-type: none"> Stressworkshop Team-Workshop

Kontinuierliche Verbesserung des Belastungs- Beanspruchungserlebens in ausgewählten Handlungsfeldern

Im 3-Jahres-Turnus erfolgte erneut erneute Erhebung. Der inzwischen gefestigte Prozess ist fester Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzkonzeptes und des betrieblichen Gesundheitsmanagements und wurde mehrfach mit Auszeichnungen dotiert.

Geht das auch in kleineren Unternehmen?



Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen ist mehr als die Erfüllung gesetzlicher Pflicht – es ist Ihr Instrument zur Entwicklung und Erfolgssicherung