



Willkommen zum Vortrag:

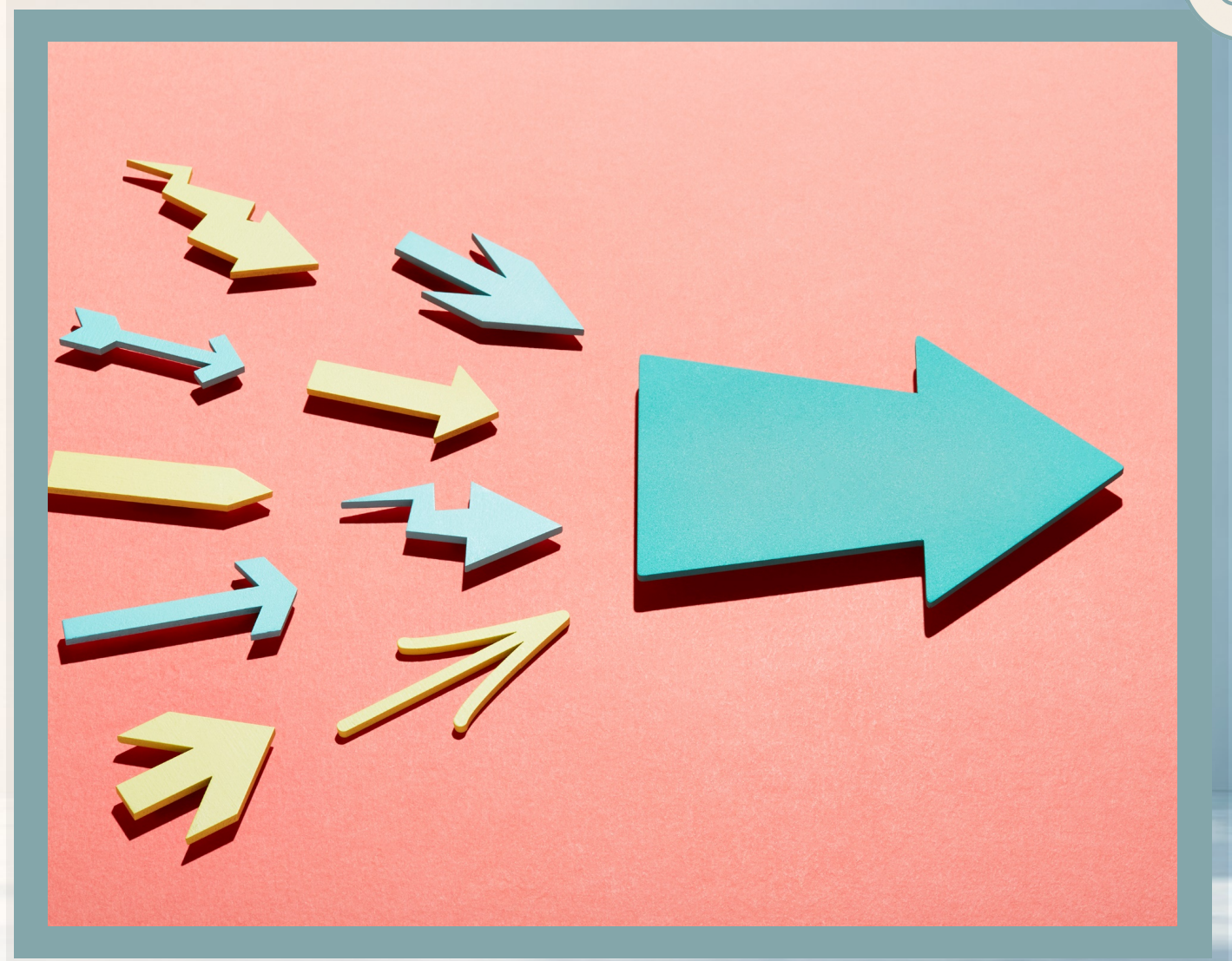
Psychische Gefährdungs- beurteilung rechtssicher umsetzen

Ihr Dozent:

Dr. Henry Kauffeldt

Verhaltens- und Organisationspsychologe (MSc)

Gesundheitswissenschaftler (MPH)





Mental Health Week

Okt

12

Psychische Gesundheit stärken – Strategien für ein positives Mindset



Okt

13

Schlaf und Regeneration – Erholung als Leistungsvoraussetzung



Okt

14

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung- rechtssicher umsetzen



Okt

15

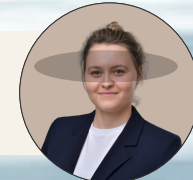
Resilienz im Berufsalltag – Mit Belastungen gelassener umgehen



Okt

16

Mental Load – Woran merke ich, dass die mentale Belastung zu hoch ist?





Ziele des Webinars

- Gesetzliche Anforderungen und Bestimmungen zur GB-Psychie kennenlernen
- Grundlegende Umsetzungsmöglichkeiten kennenlernen
- Empfehlungen und Einblicke aus der Praxis erhalten





Was ist eine GBU-Psyché?

Im Rahmen der gesetzlich verpflichtenden Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GBU-Psyché) sollen **Arbeitgeber** Gefährdungen der Arbeit beurteilen und Maßnahmen ableiten, um die identifizierten Belastungsfaktoren für Beschäftigte zu minimieren.

Verantwortung

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung muss nicht als eigenständiger **Prozess** organisiert sein, sondern kann in bestehende Prozesse der Gefährdungsbeurteilung integriert werden.

Umsetzung

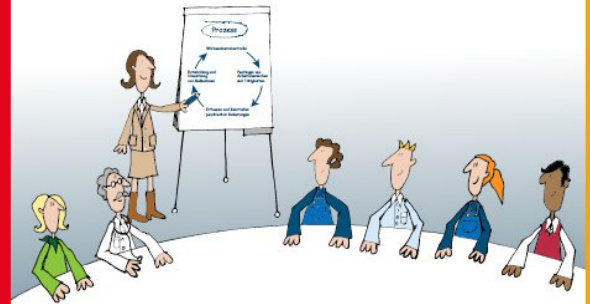
Die staatlich beauftragten Akteure der **Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)** haben Normen, Vorschriften und Handlungsempfehlungen aufgestellt, wie bei der GBU-Psyché vorzugehen ist.

Vorgaben

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
Arbeitsprogramm Psyche

Arbeitsschutz in der Praxis

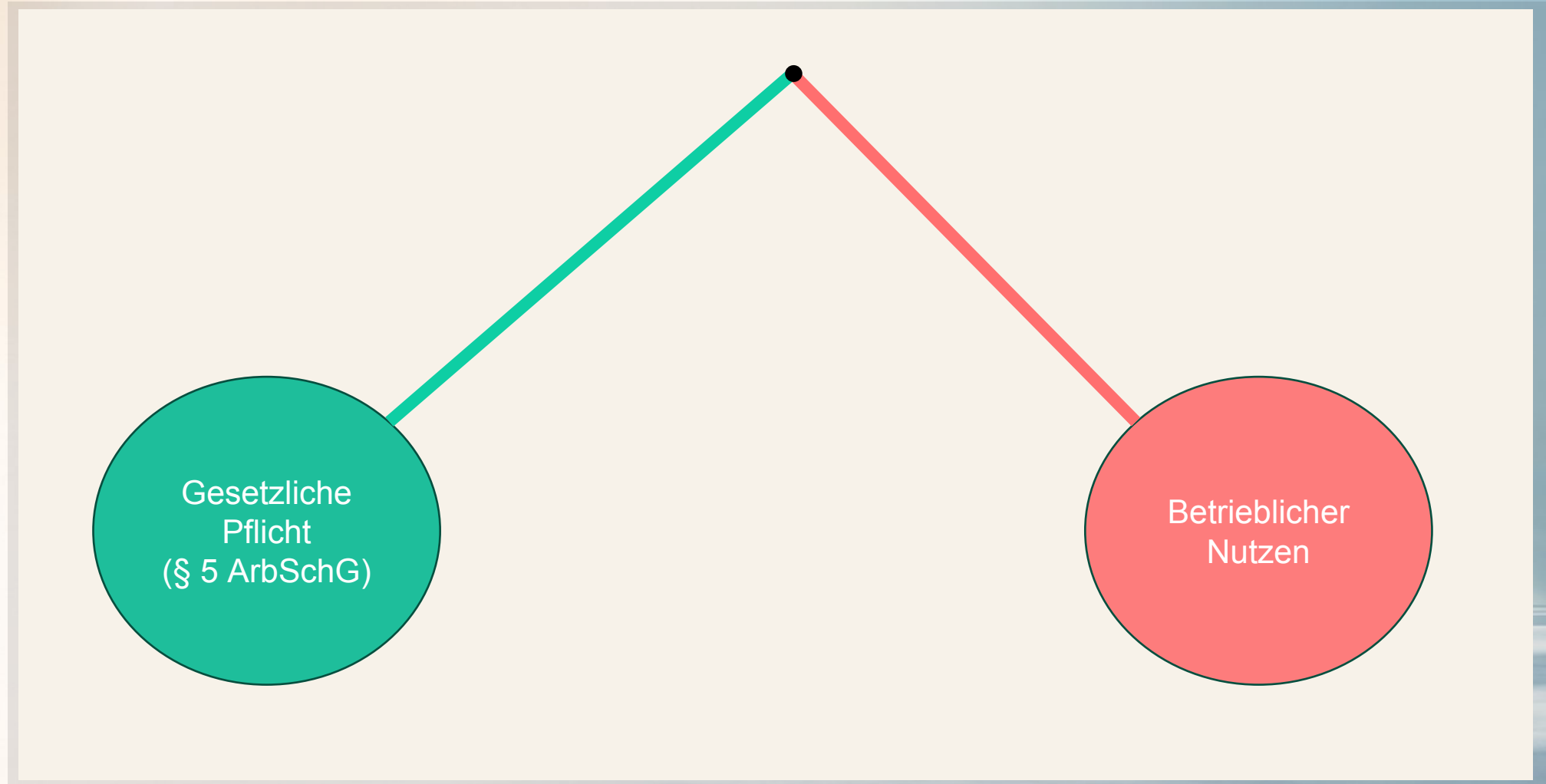
Berücksichtigung psychischer Belastung
in der Gefährdungsbeurteilung
Empfehlungen zur Umsetzung in der
betrieblichen Praxis



4., vollständig überarbeitete Auflage



Zweck einer GBU-Psyche





Betrieblicher Nutzen

- ✓ GBU-Psyche = Zufriedenheitsbefragung
- ✓ GBU-Psyche = Gesundheitsbefragung
- ✓ GBU-Psyche = Ermittlung von Verbesserungspotentialen in der Arbeitsorganisation



Botschaft an die Belegschaft:

- Wir wollen wissen, wie es Euch geht!
- Wir wollen, dass es Euch gut geht!
- Wir wollen die Arbeitsbedingungen optimieren!
- Wir wollen eure Gesundheit fördern!

- ✓ Steigert das Vertrauen.
- ✓ Steigert die Arbeitszufriedenheit.
- ✓ Steigert die Identifikation mit dem Unternehmen
- ✓ und mindert die Personalfuktuation.
- ✓ Maßnahmen tragen zur Reduktion von krankheitsbedingten Ausfall und damit
- ✓ zur Leistungssteigerung bei!



Welche gesetzlichen Anforderungen gibt es?



Kurzer Überblick



Frage	Antwort
Wer muss Psychische Gefährdungs- beurteilungen durchführen?	Jeder Arbeitgeber, der mindestens einen Beschäftigten hat
Wo steht das?	§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG und weitere (siehe folgende Folie)
Seit wann ist die GBU Psyche Pflicht	Seit 2013
Wo steht, wie ein Unternehmen vorgehen soll?	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – Arbeitsprogramm Psyche (GDA Psyche) gem. §20a ArbSchG
In welchen Abständen muss die GB Psyche durchgeführt werden?	Regelmäßig - alle 2-3 Jahre bzw. wenn sich grundlegende Dinge (Fluktuation, Reorganisation, Restrukturierung, neue Geschäftsbereiche etc. ändern), Der Prozess der GB Psyche wird nicht abgeschlossen, sondern nach Bedarf kontinuierlich aktualisiert.
Was gehört dazu?	Planung, Beteiligung, Durchführung (Befragung/Beobachtung), Beurteilung, Ableitung von Maßnahmen, Umsetzung der Maßnahmen, Wirksamkeitskontrolle, Dokumentation
Wie weise ich es nach?	Dokumentation
Wer ist für die Überprüfung zuständig?	Die zuständigen Landesbehörden und die Unfallversicherungsträger gem. § 21 ArbSchG

Gesetzliche Vorschriften und Regeln



Anwendungsbereich	Vorschriften	Paragrafen und Regeln
Allgemein	ArbSchG	§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG
	ArbZG	§§ 3,4-5,6, 9-11 ArbZG: Vorgaben zur Arbeitszeitgestaltung für den Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit
	DGUV Vorschrift 1	DGUV-Regel 100-001: Grundsätze der Prävention
Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten	ArbStättV	§ 3 ArbStättV ASR V3: Gefährdungsbeurteilung ASR A 1.2: Raumabmessungen und Bewegungsflächen ASR A 3.4: Beleuchtung ASR A 3.5: Raumtemperatur ASR A 3.6: Lüftung ASR A 3.7: Lärm
Verwendung von Arbeitsmitteln	BetrSichV	§ 3 und 6 BetrSichV TRBS 1111: Gefährdungsbeurteilung TRBS 1151: Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch-Arbeitsmittel-Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem
Lärm- und Vibrationsschutz-Arbeitsschutzverordnung	LärmVibrationsArbSchV	§ 3 Abs. 3 LärmVibrationsArbSchV
Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge	ArbMedVV	§ 2 Abs. 1 Nr.2 ArbMedVV: „Beurteilung der individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer und psychischer Gesundheit“ § 6 ArbMedVV: Die Ärztin/der Arzt muss sich dafür vor Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorge die notwendigen Kenntnisse über alle Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen verschaffen.
Tätigkeiten mit Biostoffen	BioStoffV	§ 4 BioStoffV TRBA 400: Handlungsanleitung zur Gefährdungsbeurteilung und für die Unterrichtung der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
Besonders schutzbedürftige Personengruppen	MuSchG JArbSchG	§ 11 MuSchG § 22 JArbSchG



FRAGE AN DIE GRUPPE

Was passiert,
wenn ich keine
GBU-Psyché
durchführe?



Grafik: Archivbilder Microsoft 365



Konsequenzen einer fehlenden oder unvollständigen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Ordnungswidrigkeit enverfahren

Ein Ordnungs-
widrigkeitenverfahren
kann eingeleitet werden,
das zu Bußgeldern führt.

4

Anordnung zur "vollständigen" GBU

Die zuständige Behörde
ordnet die vollständige
Gefährdungsbeurteilung
(psychischer Belastung)
schriftlich mit einer
bestimmten Frist an.

2

5

Strafrechtliche Verfolgung

In schweren Fällen kann
der Arbeitgeber
strafrechtlich verfolgt und
mit Freiheitsstrafe belegt
werden.

3

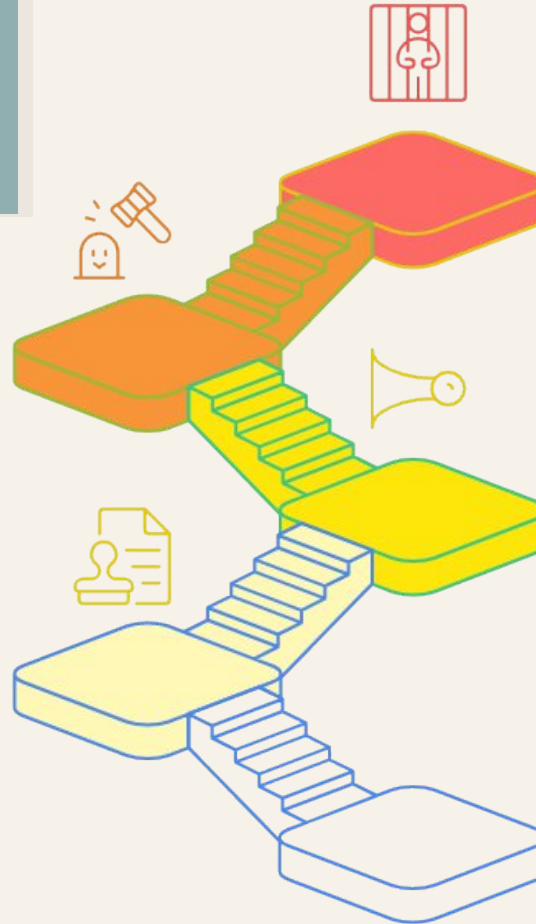
Anordnung

Wenn der Arbeitgeber
weiterhin keine
Gefährdungsbeurteilung
durchführt, wird eine
Anordnung erlassen.

1

Anhörung und ggf. Beratung

Vor Einleitung eines
Verwaltungsverfahrens
erfolgt – ggf. nach einer
Beratung – die Anhörung
(VerwVfG)





Rechtsfolgen – Ordnungswidrigkeitenrecht

Anlass	Vorschrift	Verstoß	Rechtsfolgen
Gefährdungsbeurteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig dokumentiert (ohne Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit eines anderen)	§22 Abs. 1 Nr. 1 GefStoffG, 26 Abs. 1 Nr. §8 lit. b ChemG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Bußgeld bis 50.000 €
	§9 Abs. 1 Nr. 1 ArbStättV, §25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Bußgeld bis 5.000 €
	§20 Abs. 1 Nr. 1-4 BiostoffV, §25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Bußgeld bis 5.000 €
	§16 Abs. 1 Nr. 1 und 2 LärmVibrationsArbSchV, §25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG ...	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Bußgeld bis 5.000 €
Zu widerhandlung gegen vollziehbare Anordnung zur Erstellung/Verbesserung der Gefährdungsbeurteilung	§25 Abs. 1 Nr. 2 lit. a), §22 Abs. 3 ArbSchG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Bußgeld bis 25.000 €
Handeln für einen anderen (als Vertreter, Beauftragter)	§9 Abs. 1 und 2 OWiG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	entsprechend Bußgeld der Pflichtverletzung
Verletzung der Aufsichtspflicht	§130 OWiG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	entsprechend Bußgeld der Pflichtverletzung bzw. bei Strafandrohung bis zu 1.000.000 €
geringfügige Verstöße	§56 OWiG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Verwarnung ohne und mit Verwarngeld (5-50 €)



Rechtsfolgen – Strafrecht

Anlass	Vorschrift	Verstoß	Rechtsfolgen
Gefährdung von Leben oder Gesundheit bei nicht ordnungsgemäßer Gefährdungsbeurteilung	§ 22 Abs. 2, Abs. 1 Nr. 1 GefStoffV, § 27 Abs. 2-4 ChemG	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahre bei Fahrlässigkeit und bis zu 5 Jahre bei Vorsatz oder Geldstrafe
	§9 Abs. 2, Abs. 1 Nr. 1 ArbStättV, §26 Nr. 2 ArbSchG	vorsätzliches Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr oder Geldstrafe
	§21 Abs. 1 BiostoffV, §26 Nr. 2 ArbSchG ...	vorsätzliches Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr oder Geldstrafe
Körperverletzung	§229 StGB	fahrlässiges Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahre oder Geldstrafe
	§223 StGB	vorsätzliches Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahre oder Geldstrafe
mit Todesfolge	§§227, 223 StGB	vorsätzliches Handeln	Freiheitsstrafe nicht unter 3 Jahre
Tötung	§222 StGB	fahrlässiges Handeln	Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahre oder Geldstrafe
	§212 StGB	vorsätzliches Handeln	Freiheitsstrafe nicht unter 5 Jahre
Handeln für einen anderen (als Vertreter, Beauftragter)	§14 Abs. 1 und 2 StGB	vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln	entsprechend Strafe der Pflichtverletzung
			ggf. weitere Nebenfolgen, z.B. Berufsverbot (§70 StGB)



Müssen die Beschäftigten über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung informiert werden?

Ja, **alle Beschäftigten** müssen über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung ihrer Arbeitsbereiche informiert werden

Rechtsgrundlage

- § 3 Abs. 2 Nr. 2 (Mitwirkungspflichten der Beschäftigten) ArbSchG: § 15 Abs.1 ArbSchG (Pflichten der Beschäftigten),
- § 16 ArbSchG (besondere Unterstützungspflichten der Beschäftigten),
- § 12 ArbSchG (Unterweisungspflicht),
- § 618 BGB (Arbeitgeber-Pflicht zu Schutzmaßnahmen)

Betriebsrat/Personalrat und Arbeitnehmende haben das Recht, eine **GBU-Psych**e einzufordern!

Quelle: LASI Baden-Württemberg , 2019



Begriffsklärung





DIN EN ISO 10075-1

Psychische Belastungen umfassen alle „erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“

Psychische Belastungen können in der Arbeitswelt resultieren aus:

- den Arbeitsinhalten und Arbeitsaufgaben,
- der Arbeitsorganisation,
- der Arbeitszeit,
- den sozialen Beziehungen,
- den Arbeitsmitteln,
- der Arbeitsumgebung und
- neuen Arbeitsformen

Psychische Belastung ist dabei **wertneutral** zu verstehen! (GDA, 2024)

GDA – Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (§5 ArbSchG)

Arbeitsinhalte/-aufgabe

- Vollständigkeit
- Variabilität
- Handlungsspielraum
- Information
- Qualifikation
- Emotionale Inanspruchnahme

Arbeitsmittel

- Arbeitsmittel
- Persönliche Schutzausrüstung

Soziale Beziehungen

- Kollegen und Kolleginnen Vorgesetzte

Arbeitszeit

- Dauer
- Erholungszeiten
- Lage/Schichtarbeit
- Vorhersehbarkeit/ Planbarkeit

Arbeitsorganisation

- Arbeitsintensität
- Störungen/Unterbrechungen
- Kommunikation/Kooperation
- Kompetenzen/Zuständigkeiten

Arbeitsumgebung

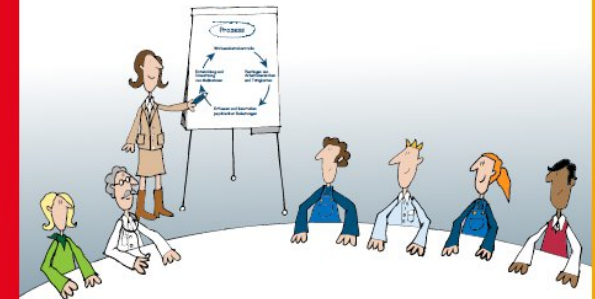
- Physikalische, chemische und biologische Faktoren
- Ergonomische Faktoren



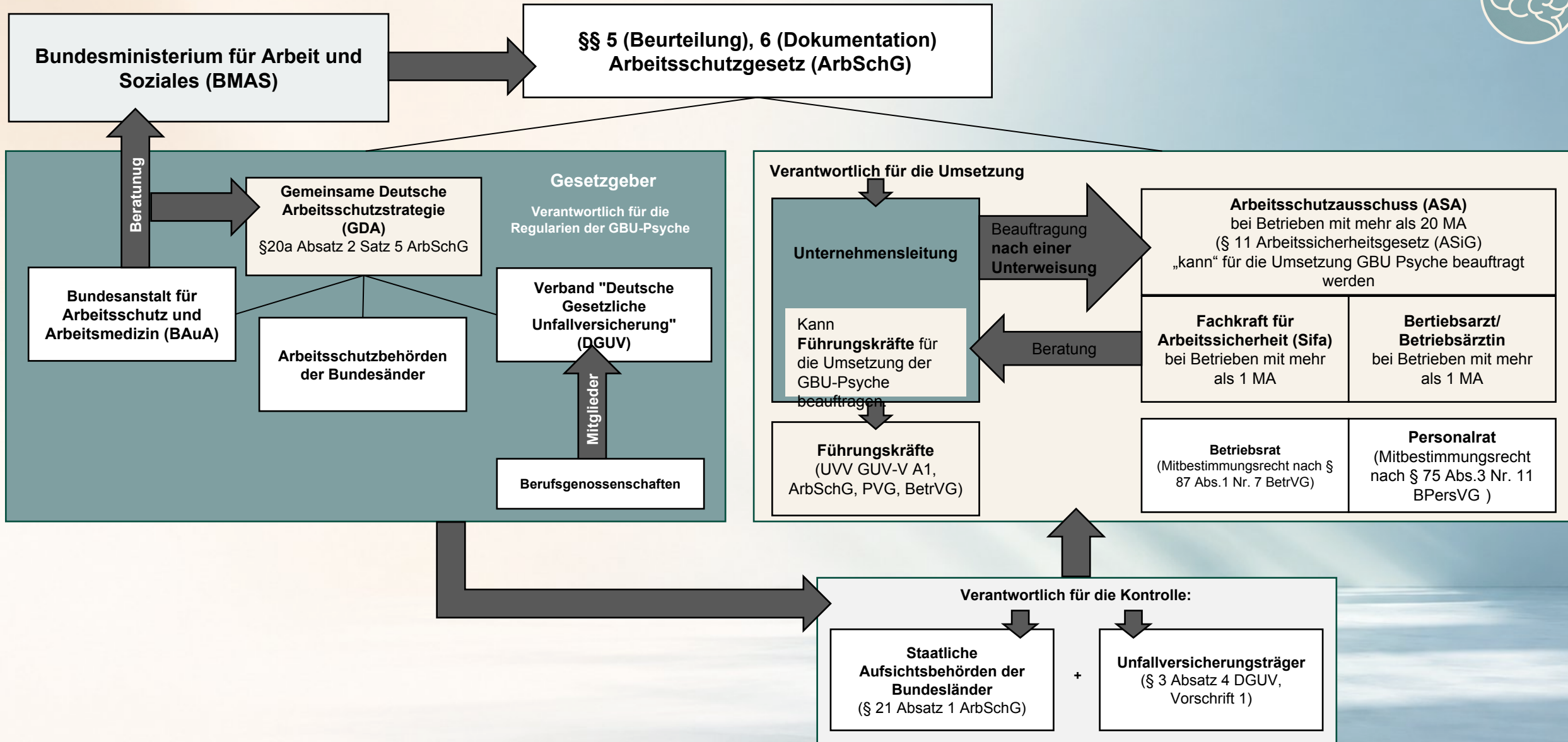
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
Arbeitsprogramm Psyche

Arbeitsschutz in der Praxis

Berücksichtigung psychischer Belastung
in der Gefährdungsbeurteilung
Empfehlungen zur Umsetzung in der
betrieblichen Praxis



4., vollständig überarbeitete Auflage





Qualifizierung der Verantwortlichen

Mitarbeiter, die mit der Durchführung oder Organisation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GBU Psyche) beauftragt werden, müssen entsprechend **unterwiesen bzw. qualifiziert** werden.

Gesetzliche Anforderung der Fachkunde:

Gemäß Arbeitsschutzgesetz (§ 13 Abs. 2 ArbSchG) darf der Arbeitgeber Aufgaben nur an Personen übertragen, die über die erforderliche **Fachkunde** verfügen. Da die GBU-Psyche methodisch anspruchsvoll ist, müssen die Beauftragten verstehen, wie Belastungen (z. B. Zeitdruck, soziale Beziehungen) objektiv beurteilt werden.

Tätigkeitsbezogene Unterweisung:

Jede Person muss vor Aufnahme einer neuen Aufgabe über die damit verbundenen Anforderungen und Risiken unterwiesen werden (§ 12 ArbSchG). Für Beauftragte der GBU-Psyche bedeutet dies eine Einweisung in das gewählte Verfahren (z. B. Workshops, Fragebögen) und in den Umgang mit sensiblen Daten.

Qualifizierung für den Prozess:

Oft ist eine spezifische Schulung notwendig, damit die Beteiligten (z. B. Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses oder Moderatoren) den Prozess rechtssicher steuern, Maßnahmen ableiten und deren Wirksamkeit kontrollieren können.



Fachkraft für Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung Ausbildung

Bildungslevel: Ausbildung

↳ [Seite teilen](#)

★★★★★ **Gesamtbewertung:** 4.8 von 5 Sternen aus [13.190 Bewertungen](#) ▼

✓ **Anerkannte Zertifikate** ^

Unsere Zertifikate genießen eine hohe Anerkennung in der Gesundheitsbranche und stärken Deine beruflichen Perspektiven nachhaltig.

✓ **Lebenslange Lizenz** v

✓ **Erfahrene Dozenten** v

Rabatt endet am 25.10.2026, 23:59 Uhr

🌸 **Präsenz-Seminar**

1.304,10 €

~~1.449,00 €~~

zur Terminwahl

MwSt. entfällt | Ratenzahlung über PayPal verfügbar





Ausbildung zur Fachkraft GBU Psyche

Modul 1: Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Einführung in Arbeits- und Gesundheitsschutz. Prinzipien der Gefährdungsbeurteilung und ihre rechtlichen Rahmenbedingungen. Gesundheitsgefährdungen durch psychische Belastungen und deren Auswirkungen. Belastungs- und Beanspruchungsmodelle. Dein Rollenverständnis als Prozessmanager:in.

Modul 2: Planung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Vorbereitung und strukturierte Planung des Prozesses. Analyse und Bewertung von Tätigkeitsbereichen und Arbeitsplatztypen. Dokumentation und Management des Prozesses. Projektmarketing zur Kommunikation der Vorteile und Gewinnung der Stakeholder.

Modul 3: Ermittlung psychischer Belastungen und Maßnahmenableitung

Verfahren zur Identifikation und Beurteilung psychischer Belastungen. Entwicklung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Belastungsreduktion. Sicherstellung der Nachhaltigkeit durch regelmäßige Wirksamkeitskontrollen.

Modul 4: Konzepterstellung für die Durchführung

Praxisbeispiele und Projektarbeiten. Erfahrungsaustausch zur praktischen Umsetzung. Reflexion des Lernprozesses und Klärung offener Fragen. Analyse von Herausforderungen und Lösungen.

Modul 5: Kommunikation und Konfliktmanagement

Bewährte Strategien zur erfolgreichen Kommunikation im Prozess. Konfliktlösung und Stakeholder-Management. Einbindung relevanter Akteure (z. B. Betriebsrat, Fachkräfte).

Das Belastung-Beanspruchungsmodell



(Rohmert, 1975)

Belastungen

z.B.:
Ergonomie
Zeitdruck
Störungen
Fehlende Unterstützung

Beanspruchungen



Individuelle Voraussetzungen

z.B.:
Gesundheitszustand
Stressbewältigungsstrategien
Resilienz
Gesundheitsverhalten

Betriebliche Bedingungen

z.B.:
Gratifikation
Handlungsspielräume
Organisationskultur
Anerkennung/Wertschätzung

Beanspruchungsfolgen

z.B.:
Hohe Leistungsfähigkeit
Hohe Motivation
Hohe Identifikation
Geringe Fehlzeiten

z.B.:
Hektik
Fehler / Unfälle
Unzufriedenheit
Erkrankungen



Psychische Belastung

(Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen)

Psychische Beanspruchung

Unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum (zeigt sich in unmittelbaren körperlichen und psychischen Veränderungen)

Individuelle Voraussetzungen des Menschen

(Psychische Voraussetzungen, wie Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen Andere Voraussetzungen, wie Gesundheit, Alter, aktuelle Verfassung)

Kurz- und mittelfristige Folgen der Beanspruchung

anregend:

- ✓ Aufwärmung
- ✓ Aktivierung
- ✓ Übung
- ✓ Lernen u. a.

beeinträchtigend:

- Ermüdung
- Monotonie
- Sättigung
- Stress (z. B. begleitet von Anspannung, innerer Unruhe, Konzentrationsstörungen, gestörtem Stoffwechsel) u. a

Längerfristige Folgen der Beanspruchung

Förderung der Gesundheit

- ✓ Kompetenzentwicklung
- ✓ Wohlbefinden
- ✓ Erhalt und Förderung der Gesundheit u. a.

Schädigungen der Gesundheit

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Stoffwechselerkrankungen
- Depression
- Burnout u. a.



Das ist der normale Wahnsinn...

Arbeitsbedingte Stressfaktoren, die als psychisch belastend empfunden werden:

60% ... der Beschäftigten klagen über einen **gesundheitsgefährdenden Zeitdruck**

49 % ... der Beschäftigten berichten über (sehr) hohe **emotionale Belastung am Arbeitsplatz**.

42% ... fühlen sich durch **ein unangemessenes Verhalten von Dritten** beansprucht

28% ... klagen über eine **geringe Planbarkeit**

19% ... sind durch hohe **körperliche Anforderungen** beansprucht

Das wollen wir aber vermeiden...

Langfristige Folgen psychischer Beanspruchungen:

Negatives Wohlbefinden



Negatives Kompensationsverhalten



Psychosomatische Störungen



Psychische Störung



Psychische Erkrankung



Psychische Gefährdungen

Eine Gefährdung bezeichnet die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit (DIN EN ISO 10075-1).



Grafik: pixabay



Psychische Fehlbelastung - Definition

„Mit psychischen Fehlbelastungen sind Anforderungen und Belastungen gemeint, die in ihrer Ausprägung mit einer hohen Wahrscheinlichkeit bei Beschäftigten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.“ (BAuA, 2004).



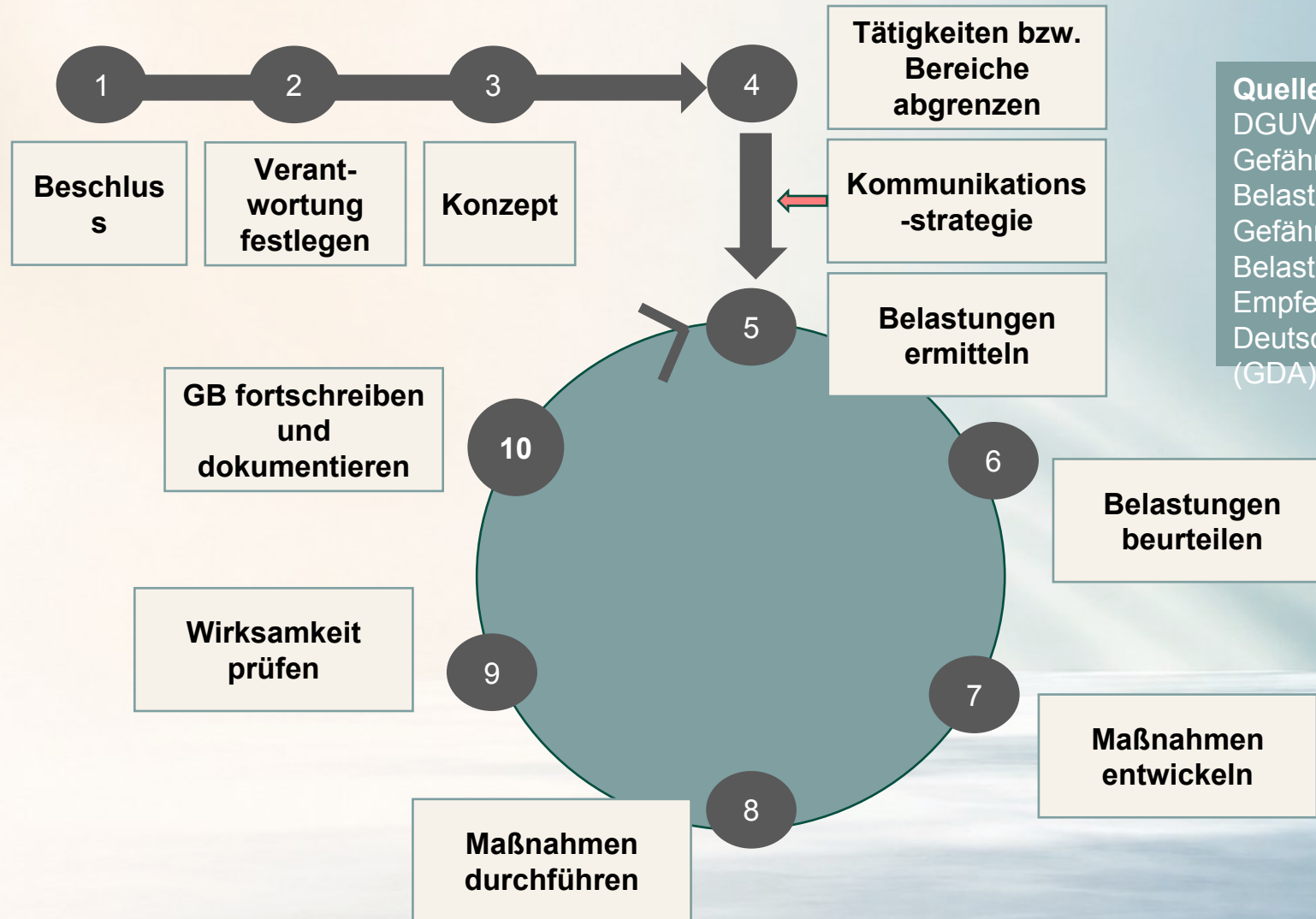
Grafik: pixabay

Wie sollte eine
Gefährdungsbeurteilung
psychischer
Belastung durchgeführt
werden?



Grafik: Archivbilder Microsoft 365

Ablauf der Psychischen Gefährdungsbeurteilung (PGB)



Quelle:

DGUV: IAG Report 1/2013:
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gemäß den Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)



Steuerkreis im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung

Betriebliche Akteure und ihre Verantwortlichkeiten:

Arbeitgeber

Er muss die Gefährdungsbeurteilung nicht selbst durchführen, sondern kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen (§ 13 Abs. 2 ArbSchG).

Betriebs-/Personalrat

hat bei der Organisation und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung Mitbestimmungsrechte (nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG Mitwirkungsrechte).

Fachliche Beratung

dafür sieht der Gesetzgeber vor allem die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte/innen (gemäß ASiG, DGUV Vorschrift 2) bzw. externe Experten vor

Beschäftigte und Führungskräfte

sollten einbezogen werden (um Gefährdungen zu erkennen und gezielt Schritte einzuleiten, die akzeptiert und mitgetragen werden).

2

**Verant-
wortung
festlegen**

Quelle: GDA, 2024, S.20-21



Umsetzung der Datenerhebung im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung

	Objektive Verfahren	Subjektive Verfahren
Qualitative Verfahren	• Arbeitsplatzbegehung (Beobachtung) • Arbeitsplatzanalyse (ASITA) • Arbeitsmedizinische Untersuchung	• Einzelinterview
Quantitative Verfahren	• Fehlzeitenanalyse • Unfallstatistik	• Mitarbeiterbefragung (Fragebogen / Selbsteinschätzung)

Kombinationen

- Die Gefährdungsbeurteilung sollte **objektive und subjektive Verfahren kombinieren**.
- Dabei stellt die subjektive Bewertung von Arbeitsmerkmalen durch die Mitarbeiter eine wichtige Ergänzung objektiver Daten dar.

3

Konzept

Abgrenzung von Arbeitstätigkeiten bzw. –bereichen im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung



Die Gefährdungsbeurteilung ist **tätigkeitsbezogen** vorzunehmen.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend (§ 5 ArbSchG).

In Abhängigkeit von den variierenden Arbeitsbedingungen im Arbeits- oder Organisationsbereich (zum Beispiel in Bezug auf soziale Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten), können Einheiten sowohl auf Ebene der Tätigkeit als auch auf Ebene der Arbeits- oder Organisationsbereiche gebildet werden.

4

**Tätigkeiten
bzw.
Bereiche
abgrenzen**

Quelle: GDA, 2024, S.21-22



Ermittlung der Belastungen im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung

Ziel:

der Ermittlung ist die systematische Identifizierung von möglichen Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit und deren Entstehungsbedingungen.

Umsetzung:

quantitative und/oder qualitative Verfahren (Mitarbeiterbefragungen, Beobachtungsinterviews, Workshops)

5

**Belastungen
ermitteln**

Quelle: GDA, 2024, S.22-23



Beurteilung der Belastungen im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung

Die ermittelten Gefährdungen sind mit dem **Ziel** zu beurteilen, ob:

1. bereits getroffene **Maßnahmen zur Gefährdungsvermeidung ausreichend** sind oder
2. ob **weitere Maßnahmen erforderlich** sind.

Grundsätzlich muss die Beurteilung sachlich begründet und die Vorgehensweise nachvollziehbar sein.

6

**Belastungen
beurteilen**

Quelle: GDA, 2024, S.23-24



Entwicklung von Maßnahmen im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung

Ziel der Maßnahmen:

Nach § 4 ArbSchG ist die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

Von besonderer Bedeutung ist, dass die von der Belastung ausgehenden Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen und individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen sind.

Hierbei sind Maßnahmen zu bevorzugen, die sich auf Verhältnisse (Organisation, Struktur, Prozesse, Tätigkeiten) beziehen, gegenüber Maßnahmen, die auf das Verhalten der Beschäftigten abzielen.

**Verhältnisprävention geht vor
Verhaltensprävention!**

7

**Maßnahmen
entwickeln**

Quelle: GDA, 2024, S.23



Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung

Die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen sollte **zeitnah** beginnen.

Wenn im Ergebnis der Beurteilung mehrere Handlungserfordernisse identifiziert wurden, kann die Entwicklung und Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen auch **schrittweise** erfolgen.

Es ist empfehlenswert, **nicht alle Problemfelder gleichzeitig** zu bearbeiten, sondern Schwerpunkte bzw. Prioritäten zu setzen (zum Beispiel nach Dringlichkeit, Anzahl der betroffenen Beschäftigten, Umsetzbarkeit).

8

Maßnahmen durchführen

Maßnahmen priorisieren!

Quelle: GDA, 2024, S.23



Wirksamkeit der Maßnahmen im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung prüfen

Dazu gehört

1. die Kontrolle, ob **festgelegte Maßnahmen tatsächlich umgesetzt wurden**, sowie
2. die Beurteilung, ob durch diese Maßnahmen die **Gefährdung reduziert** wurde.

Wenn zum Beispiel Maßnahmen zur Verringerung von Unterbrechungen und Störungen bei der Arbeit ergriffen wurden, gilt es hier, nach einer angemessenen Frist zu kontrollieren, ob sich die Zahl der Unterbrechungen und Störungen tatsächlich verringert hat.

Hierfür können mündliche Nachfragen ausreichend sein, etwa im Rahmen einer Begehung, oder schriftliche Kurzbefragungen der Beschäftigten und Führungskräfte. Es können aber auch Workshops, Mitarbeiterbefragungen (GB Psyche) oder Beobachtungsinterviews genutzt werden.

9

**Wirksamkeit
prüfen**

**Maßnahme umgesetzt? Maßnahme
erfolgreich?!**

Quelle: GDA, 2024, S.23



Fortschreiben der Psychischen Gefährdungsbeurteilung

Die GB-Psyché ist zu aktualisieren, wenn sich die der Gefährdungsbeurteilung zugrundeliegenden Gegebenheiten geändert haben (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Anlässe für eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung können u. a. sein:

- Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen psychischen Belastung, beispielsweise durch Restrukturierung, Reorganisationen von Tätigkeiten und Arbeitsabläufen oder nach Anschaffung neuer Maschinen und Produktionsausrüstungen.
- Überlastungsanzeigen von Beschäftigten, Unfälle, Beinahe-Unfälle und auffällige Häufungen von Fluktuation, Beschwerden, Gesundheitsbeeinträchtigungen.
- Neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse oder Arbeitsschutzvorschriften.

10

**GB fortschreiben
und
dokumentieren**

**Hat sich was verändert? – Dann neue GB
Psyche!**

Quelle: GDA, 2024, S.23



Dokumentation der Psychischen Gefährdungsbeurteilung

Aus der Dokumentation muss erkennbar sein, dass die Gefährdungsbeurteilung effektiv durchgeführt wurde. Die Unterlagen müssen daher Angaben:

- zu dem **Ergebnis** der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung,
- zur Festlegung der erforderlichen **Arbeitsschutzmaßnahmen** sowie
- zu den **Ergebnissen der Überprüfung** der durchgeführten Maßnahmen enthalten.

Mindestens sollten sie enthalten:

- Beurteilung der Gefährdungen
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen einschließlich Terminen und Verantwortlichen
- Durchführung der Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit
- Datum der Erstellung/Aktualisierung

10

**GB
fortschreiben
und
dokumentieren**

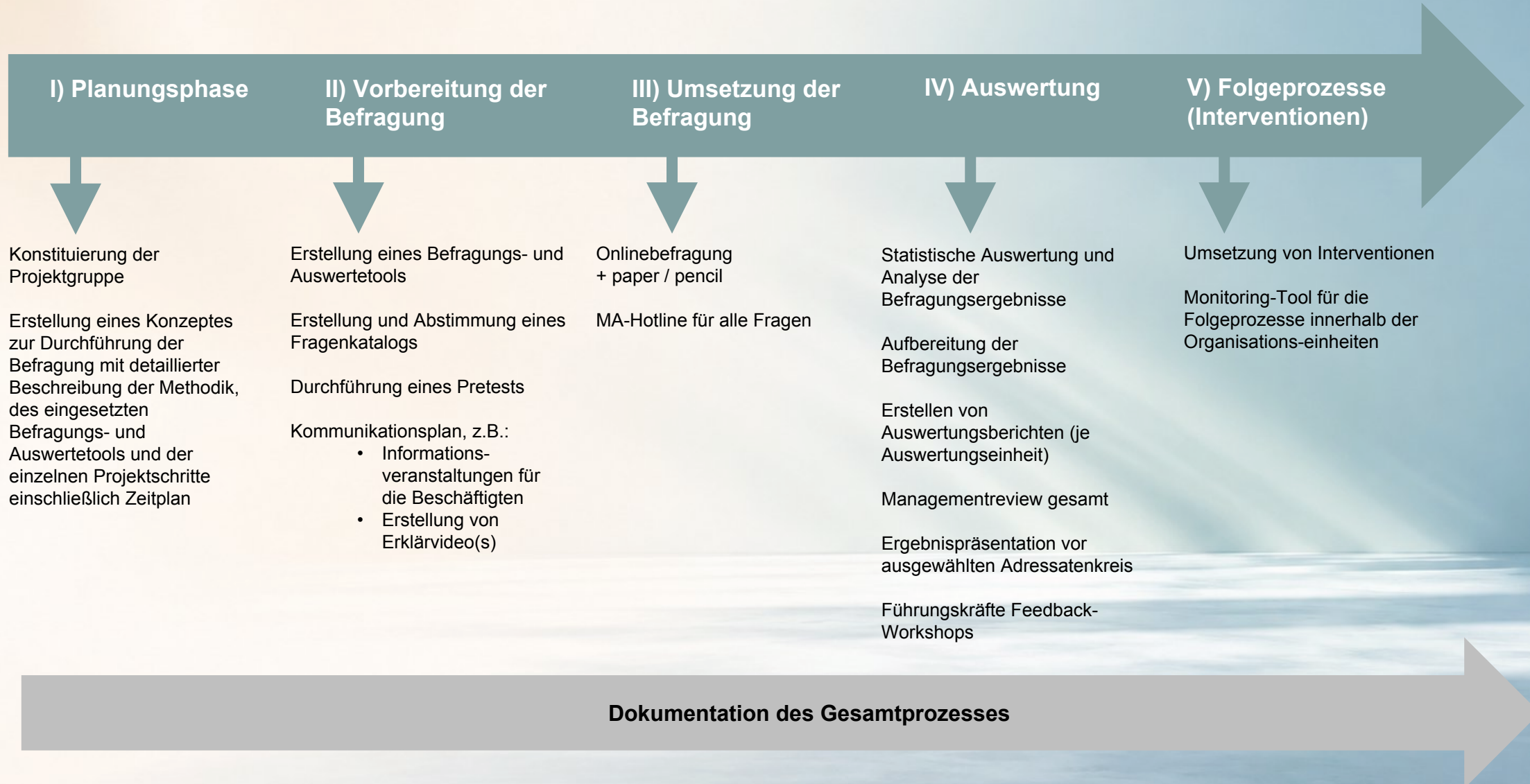
Ergebnisse – Maßnahmen – Wirksamkeit

Quelle: GDA, 2024, S.23



Gesamtprozess

Vertragsklärung, inklusive Abstimmung der
Datenschutzvereinbarung



Einblicke in die Praxis



Wie geht es Dir?

psy70 – Mitarbeiterbefragung zur Arbeit & Gesundheit

Der Fragebogen psy70 basiert auf dem psy00-Fragebogen, dessen Entwicklung vom Bundesinstitut für Arbeit und Gesundheit geleitet wurde. Der Fragebogen wurde von der Deutschen Gesellschaft für Psychologie und Gesundheitsförderung weiterentwickelt und auf die spezielle Lebenssituation angepasst. In der Einführung von Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Belastungen.

HINWEISE ZUM AUSFÜLLEN DES FRAGEBOGENS:

- Es kann sein, dass die Fragen aufpassen durch und beantworten die Fragen einfach und möglichst genau.
- Manchmal kann es passieren, dass keine der Antwortmöglichkeiten richtig ist, dann bitte diejenige wählen, die am ehesten zutrifft, wenn Sie sich nicht sicher sind.
- Wenn Sie in der Zeit der Befragung, die Sie abgeben, gerade keine Zeit haben, um die Fragen zu beantworten, können Sie die Fragen zu einem späteren Zeitpunkt beantworten.
- Angaben zu Zahlen in der Befragung sind nicht erforderlich.
- In der Befragung sind die Fragen so formuliert, dass Sie die Befragung zu einem späteren Zeitpunkt beantworten können.
- Die Befragung ist eine Umfrage, die die Befragung zu einem späteren Zeitpunkt beantworten können.

DEUTSCHESCHUTZGESETZGEMÄß:

Die Befragung ist eine Umfrage, die die Befragung zu einem späteren Zeitpunkt beantworten können.

Fragebogen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung (psy70)

ANGABEN ZU DER PERSON

In welchem Bereich arbeiten Sie?

1. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
2. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
3. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
4. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
5. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
6. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
7. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
8. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
9. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
10. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
11. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
12. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
13. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
14. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
15. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
16. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
17. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
18. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
19. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich
20. Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich	Arbeitsbereich

2024 ERGEBNISBERICHT DER PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG BEI DER ALTENHILFE XY

Von: Dr. H. Kaufhold, Dr. J. Sellman, Dr. R. Suman

ERGEBNISBERICHT DER PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG BEI DER ALTENHILFE XY

Von: Dr. H. Kaufhold, Dr. J. Sellman, Dr. R. Suman

5.2 Unterschiede in Bezug auf die Art der Tätigkeit 37

5.3 Fazit zu den Unterschieden bei der Beurteilung der Arbeitsbelastungen hinsichtlich der Art der Tätigkeit 39

5.4 Ableitung konkreter Interventionsmaßnahmen in Hinblick auf die Art der Tätigkeit 39

6. Abteilungsspezifische Auswertungen 40

6.1 Abteilung stationär 41

6.2 Abteilung ambulant 42

6.3 Abteilung teilstationär 43

6.4 Abteilung sonstige 44

6.5 Verwaltung 45

7. Zusammenhänge 46

7.1 Ermittlung von Potentialen und Gefährdungen 48

7.2 Wertigkeit und Reihenfolge der Potentiale und Gefährdungen 48

7.3 Potentiale und Gefährdungen bei der Altenhilfe XY 49

7.4 Auswertung der Zusammenhänge 49

7.5 Bewertung der Arbeitsbeanspruchung nach Arbeitsbereichen & Einrichtungen 50

7.6 Bewertung der Ergonomie nach Arbeitsbereichen und Einrichtungen 51

7.7 Bewertung der Anerkennung & Wertschätzung nach Arbeitsbereichen und Einrichtungen 52

7.8 Bewertung der transparenten Entscheidungen nach Arbeitsbereichen und Einrichtungen 53

7.9 Übersicht belasteter Arbeitsbereiche 54

7.10 Fazit aus der Zusammenhängeanalyse 56

7.10.1 Arbeitsbeanspruchung 56

7.10.2 Ergonomie 56

7.10.3 Anerkennung & Wertschätzung 56

7.10.4 Transparente Entscheidungen 56

8. Ermittlung der Gefährdungsgrade 57

9. Vergleich der Ergebnisse mit der Benchmark des Psy 50 und Psy 70 59

9.1 Belastungen & Ressourcen 59

9.2 Gesundheitsindikatoren Gesamt 60

10. Handlungsempfehlungen 61

10.1 Arbeitssituationsanalyse (ASTA) als Feedback-Workshop 62

10.2 Gesundheitszirkel 63

10.3 Maßnahmen einer Anerkennungs- und Wertschätzungskultur 64

10.4 Verbesserung der Transparenz von Unternehmensentscheidungen 66

10.5 Führungskräfte- und Mitarbeitertraining „Gesundes Führen“ 68

ERGEBNISBERICHT DER PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG BEI DER ALTENHILFE XY

Von: Dr. H. Kaufhold, Dr. J. Sellman, Dr. R. Suman

1. Zusammenfassung 6

2. Beschreibung der Stichprobe 8

2.1 Rücklauf 8

2.1.1 Demografische Angaben zu den Befragten 9

2.1.2 Altersverteilung 9

2.1.3 Geschlecht 9

2.1.4 Führungsposition 10

2.1.4.1 Schichtbetrieb 10

3. Angaben zu den Arbeitsfaktoren 11

3.1 Gesamtübersicht der Beurteilungen der Arbeitsfaktoren 11

3.2 Arbeitsanforderung 12

3.3 Tätigkeitsspielraum 13

3.4 Rollenklarheit 14

3.5 Aus- und Fortbildungen 15

3.6 Identifikation mit der Arbeit 16

3.7 Teamarbeit 17

3.8 Unterstützende Mitarbeiterführung 18

3.9 Wertschätzung 19

3.10 Transparente Unternehmensführung 20

3.11 Anpassungsfähigkeit des Unternehmens 21

3.12 Überforderung 22

4. Angaben zu den Gesundheitsindikatoren 23

4.1 Körperliche Gesundheit 23

4.2 Psychosomatische Störungen 25

4.3 Psychisches Wohlbefinden 26

4.4 Depressivität 27

4.5 Erschöpfungssymptome 28

4.6 Berufliche Überforderung 30

4.7 Private Überforderung 31

4.8 Gesundheitsbedingte Leistungseinschränkungen 32

5. Gruppenvergleiche 34

5.1 Geschlechtsspezifische Unterschiede 34

5.1.1 Beurteilung von Arbeitsfaktoren 36

5.1.2 Beurteilung von Gesundheitsindikatoren 36

5.1.3 Ableitung konkreter Interventionsmaßnahmen 36

ERGEBNISBERICHT DER PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG BEI DER ALTENHILFE XY

Von: Dr. H. Kaufhold, Dr. J. Sellman, Dr. R. Suman

10.6 Führungskräfte- und Mitarbeitertraining „Gesundes Führen“ 69

10.7 Ausbildung von Mitarbeitern zum Mental Health First Aid 70

10.8 Gruppenberatung – Ergonomicoaching 71

10.9 Gesundheitstage 73

10.10 Betriebliches Resilienztraining 75

10.11 Stressmanagementtraining 76

10.12 Core-Training 77

10.13 Rückenschule 78

10.14 Aktive Pausen 78

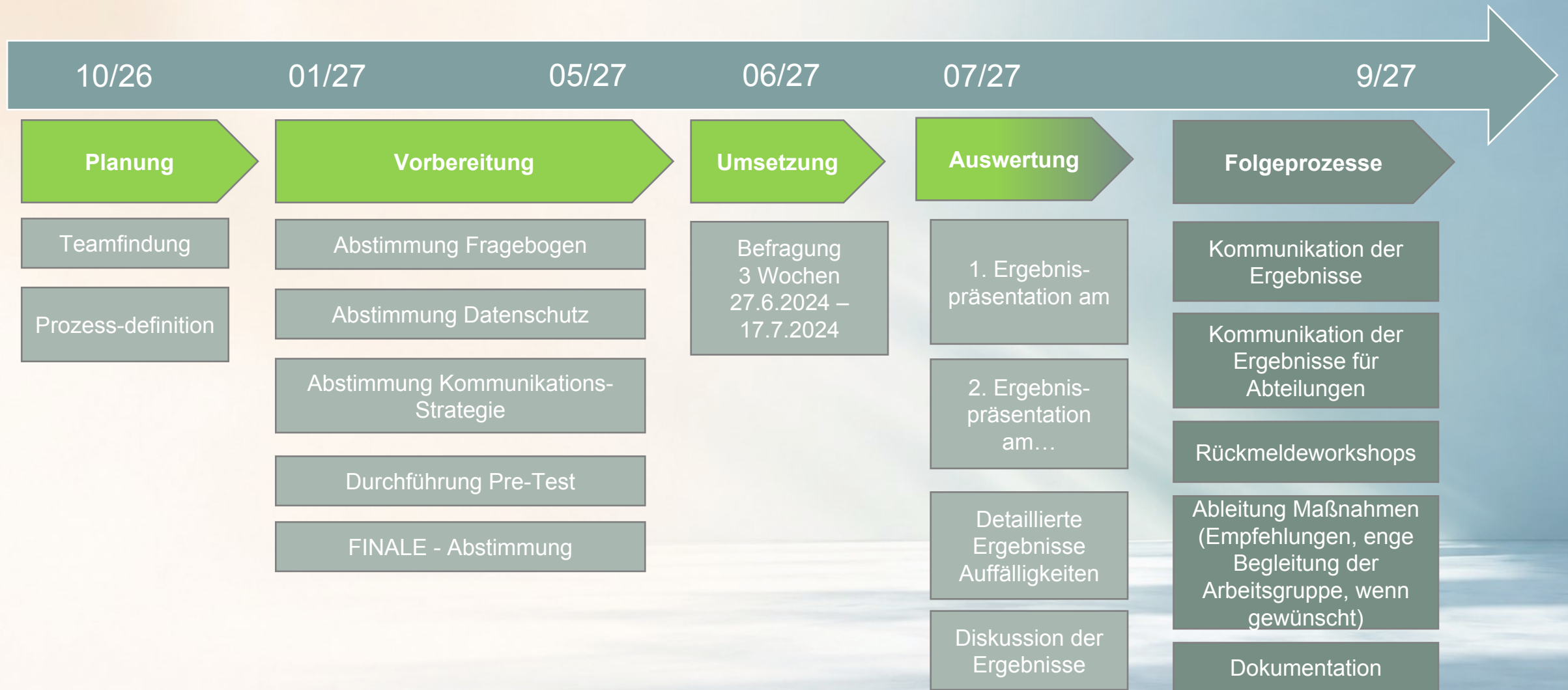
10.15 Schlaftraining SomnyFit 79

10.16 Workshop: aktive Regeneration 79

11. Quellenverzeichnis 80

12. Anhang (Tabellenband) 81

Timeline



	Wie beurteilen Sie das?						Es belastet mich		
	trifft über- haupt nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft teil- weise zu	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu		gar nicht	etwas	sehr
Mein direkter Vorgesetzter verhält sich menschlich vorbildlich.	☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐
Mein direkter Vorgesetzter ist fachlich ein absolutes Vorbild.	☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐
Mein direkter Vorgesetzter genießt mein absolutes Vertrauen.	☐	☐	☐	☐	☐		☐	☐	☐

[illegible][illegible][illegible]

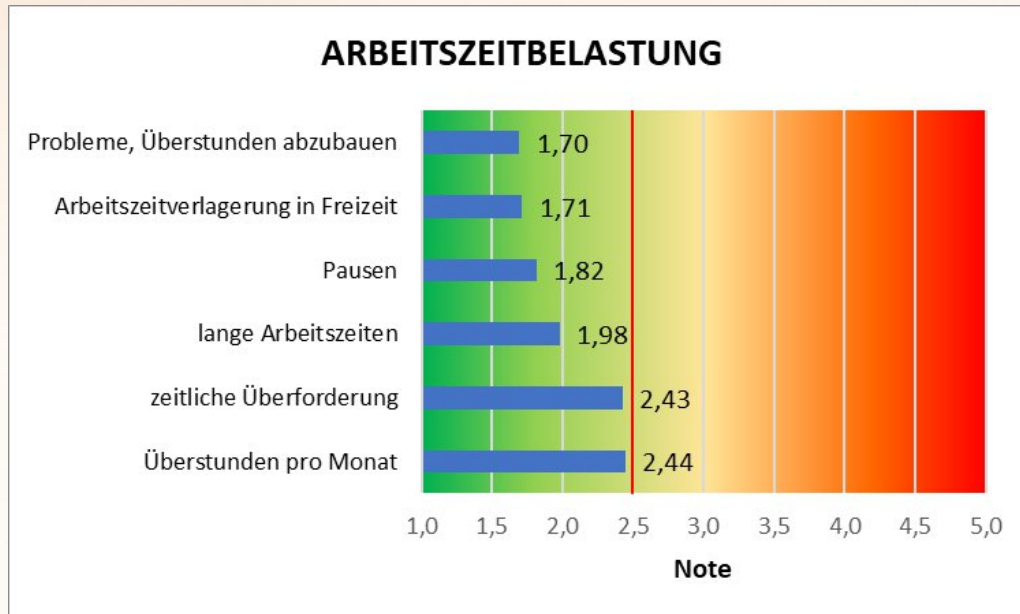
Eingangsfrage für gewi. Gefühlsbeeinflussung	
Neurosen	Wie oft tritt das auf? ☐ gar nicht ☐ 1-2 mal pro Woche ☐ 2-3 mal pro Woche ☐ 4-5 mal pro Woche ☐ 6-7 mal pro Woche ☐ 8-9 mal pro Woche ☐ 10 mal Wie stark belastet Sie das? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ mittel ☐ stark ☐ sehr stark
Wahrnehmungswelt, allgemein subjektive Erfahrung (nicht nur die Vergangenheit)	Wie oft tritt das auf? ☐ gar nicht ☐ 1-2 mal pro Woche ☐ 2-3 mal pro Woche ☐ 4-5 mal pro Woche ☐ 6-7 mal pro Woche ☐ 8-9 mal pro Woche ☐ 10 mal Wie stark belastet Sie das? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ mittel ☐ stark ☐ sehr stark
Bewusstsein der Weltanschauung	Wie oft tritt das auf? ☐ gar nicht ☐ 1-2 mal pro Woche ☐ 2-3 mal pro Woche ☐ 4-5 mal pro Woche ☐ 6-7 mal pro Woche ☐ 8-9 mal pro Woche ☐ 10 mal Wie stark belastet Sie das? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ mittel ☐ stark ☐ sehr stark
Wahrnehmungswelt, allgemeine Auffassung	Wie oft tritt das auf? ☐ gar nicht ☐ 1-2 mal pro Woche ☐ 2-3 mal pro Woche ☐ 4-5 mal pro Woche ☐ 6-7 mal pro Woche ☐ 8-9 mal pro Woche ☐ 10 mal Wie stark belastet Sie das? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ mittel ☐ stark ☐ sehr stark
Normal	Wie oft tritt das auf? ☐ gar nicht ☐ 1-2 mal pro Woche ☐ 2-3 mal pro Woche ☐ 4-5 mal pro Woche ☐ 6-7 mal pro Woche ☐ 8-9 mal pro Woche ☐ 10 mal Wie stark belastet Sie das? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ mittel ☐ stark ☐ sehr stark
Normal	Wie oft tritt das auf? ☐ gar nicht ☐ 1-2 mal pro Woche ☐ 2-3 mal pro Woche ☐ 4-5 mal pro Woche ☐ 6-7 mal pro Woche ☐ 8-9 mal pro Woche ☐ 10 mal Wie stark belastet Sie das? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ mittel ☐ stark ☐ sehr stark
Hilfen Sie sich in den letzten Wochen durch folgende Aufgaben, Prozesse oder Erfahrungen?	Wie oft tritt das auf? ☐ gar nicht ☐ 1-2 mal pro Woche ☐ 2-3 mal pro Woche ☐ 4-5 mal pro Woche ☐ 6-7 mal pro Woche ☐ 8-9 mal pro Woche ☐ 10 mal Wie stark belastet Sie das? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ mittel ☐ stark ☐ sehr stark
Wie beurteilen Sie Ihren aktuellen, allgemeinen Lebenszustand (Bewusstseinslage)?	Wie beurteilen Sie das? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ mittel ☐ stark ☐ sehr stark Wie stark belastet Sie das? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ mittel ☐ stark ☐ sehr stark
Wie beurteilen Sie Ihre Schulbildung?	Wie beurteilen Sie das? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ mittel ☐ stark ☐ sehr stark Wie stark belastet Sie das? ☐ gar nicht ☐ wenig ☐ mittel ☐ stark ☐ sehr stark
Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!	
Sie haben noch Fragen? Wir helfen Ihnen gerne weiter! Dr. Florian Metzger, Tel.: 050 / 3334 3400 31 E-Mail: metzger@uni-erfurt.de	

Seite 3

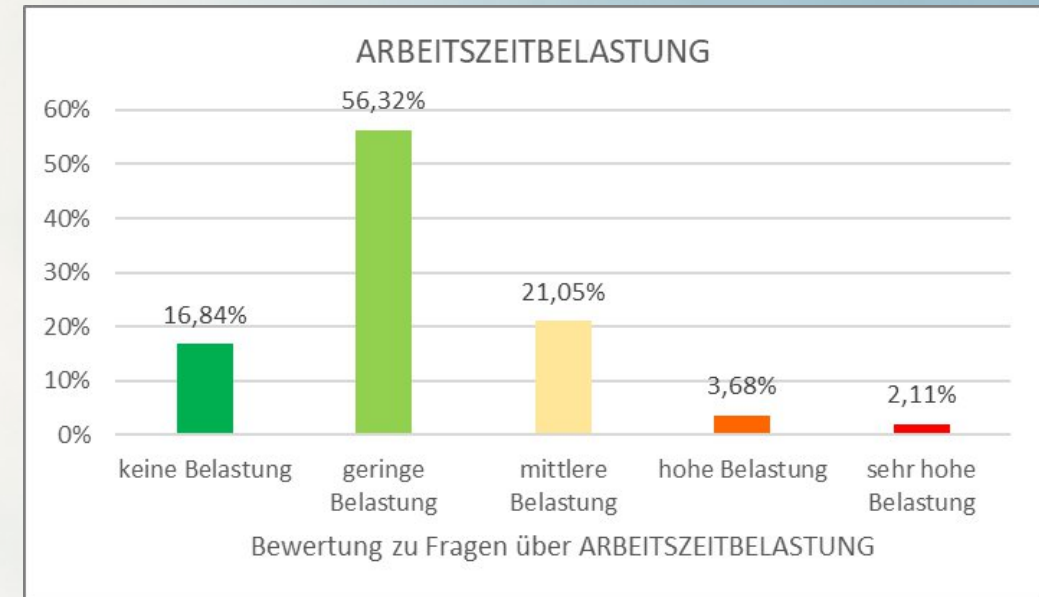


Wie werten wir aus?

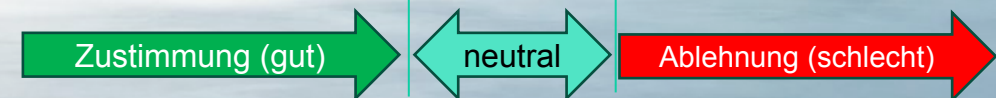
Mittelwert aller Befragten aus Belastung+Beanspruchung



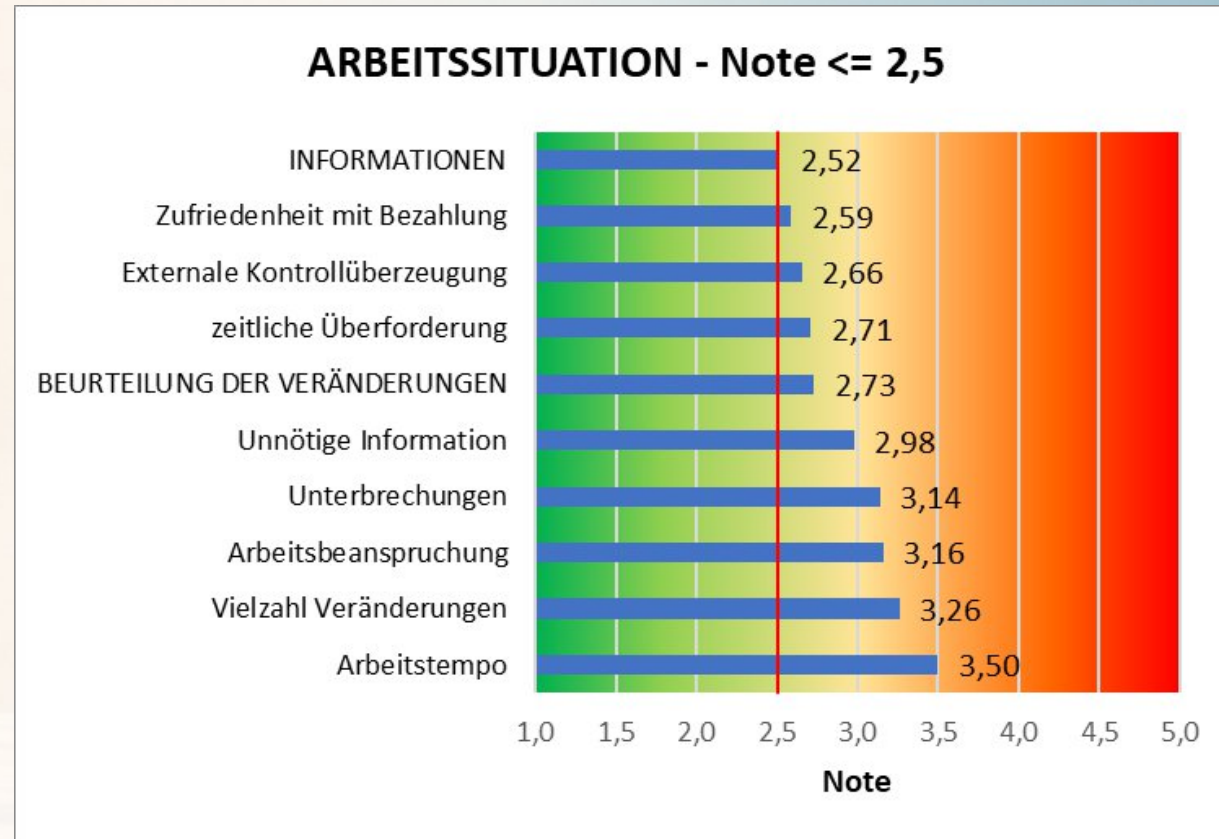
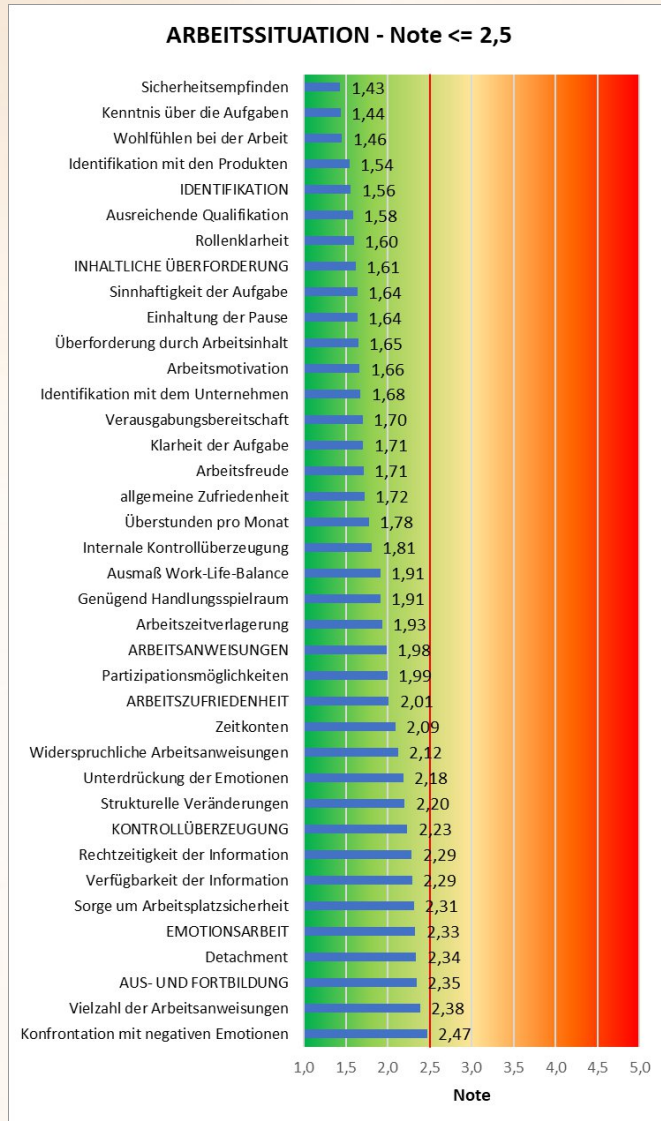
Eingruppierung der Mittelwerte/Person



1	2	3	4	5
1,0-1,49	1,5-2,49	2,5-3,49	3,5-3,99	4,0-5,0



Grafische Auswertung Einzelergebnisse



Modell zu den Einflüssen auf die psychische



Arbeitsfaktoren

Positiver Einfluss–Potentiale

Arbeitszufriedenheit	76,17 %	1,87
ERGONOMIE GEWERBE	70,73 %	2,13
ARBEITSINHALTE	85,26 %	1,99
Gute Arbeitsschutzausrüstung	81,40 %	1,77
Hohe IDENTIFIKATION	83,16 %	1,75
Gutes FÜHRUNGSVERHALTEN	88,30 %	1,74
Rollenklarheit	80,81 %	1,75
Arbeitsfreude	83,16 %	1,78
Kein eingeschränkter Emotionsausdruck	69,07 %	2,11
TEAMKULTUR	78,42 %	1,97
Sinnhaftigkeit der Aufgabe	84,85 %	1,62
AUS- UND FORTBILDUNG	66,84 %	2,15
Keine Überforderung durch Arbeitsinhalt	82,50 %	1,67
Niedrige ARBEITSZEITBELASTUNG	80,53 %	2,00
Keine langen Arbeitszeiten	76,84 %	1,98
KLARHEIT DER AUFGABE	88,83 %	1,65
Gute Beleuchtung	78,21 %	2,00
MITBESTIMMUNG	66,49 %	2,20
Keine Monotonie	71,05 %	2,13

gut – sehr gut

Negativer Einfluss - Gefährdungen

Hohe Arbeitsbeanspruchung	33,16 %	2,93
Geringe Wertschätzung	34,57 %	2,83
Lärm am Gewerbeplatz	25,30 %	2,83
Keine Konfliktkultur	41,49 %	3,12
Keine gelebte Kultur	25,00 %	2,72
Viele Veränderungen auf einmal	30,41 %	2,77
Unterbrechungen des Arbeitsablaufes	46,19 %	3,21

schlecht - sehr schlecht

Gesundheitsindikatoren

Psychische Gesundheit

Rangfolge der Belastung

Psychisches Wohlbefinden

schlecht -
sehr
schlecht

28,65%

WHO5-Index

Psychosomatische
Beschwerden

58,28%

Depressivität

19,16%*

Erschöpfungssymptome

11,22%**

Gesundheit allgemein

Körperlicher
Gesundheitszustand

9,09%

Schlafqualität

22,35%

Persönliche Faktoren

schlecht-
sehr schlecht

gut-
sehr gut

Keine persönliche Krise	2,01	7,98%	68,62%
Geringes Detachment	2,46	26,13%	49,25%
Verausgabungs- bereitschaft	1,85	4,55%	83,84%
Hohe Arbeits- motivation	1,76	5,05%	82,32%

Erläuterungen

% der Zustimmung

(auf der 5er Skala
entweder Werte 1und2
(gut) oder 4und5
(schlecht))

Durchschnitt

Wert liegt zwischen 1
(Sehr gut) und 5 (Sehr
schlecht)

IDENTIFIKATION: 83,16% ; 1,75

GROSGESCHRIEBEN bedeutet, es
handelt sich um eine Gesamtkategorie
(besteht aus mehreren Fragen, die zu
einer Skala zusammengefasst wurden),
kleingeschrieben – es handelt sich um
eine einzelne Frage (Antwortvorgabe)

Schlechtes Ergebnis

Mittelmäßiges Ergebnis

Gutes Ergebnis

*inklusive „ungefähr die Hälfte der Zeit“,
sonst 5,86%

**inklusive „teils teils“, sonst 1,06%

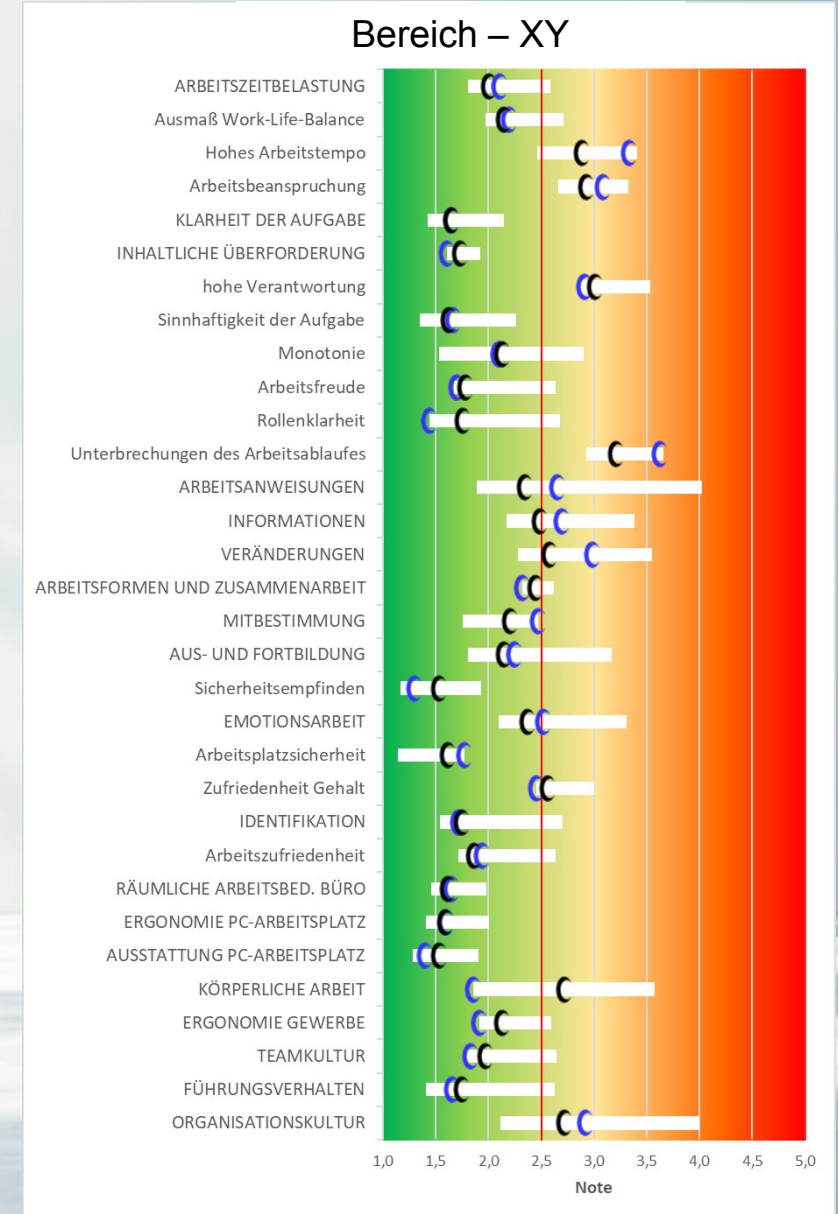
Benchmark-Diagramme



Weißer Balken = Bandbreite der Bewertungen Gesamt

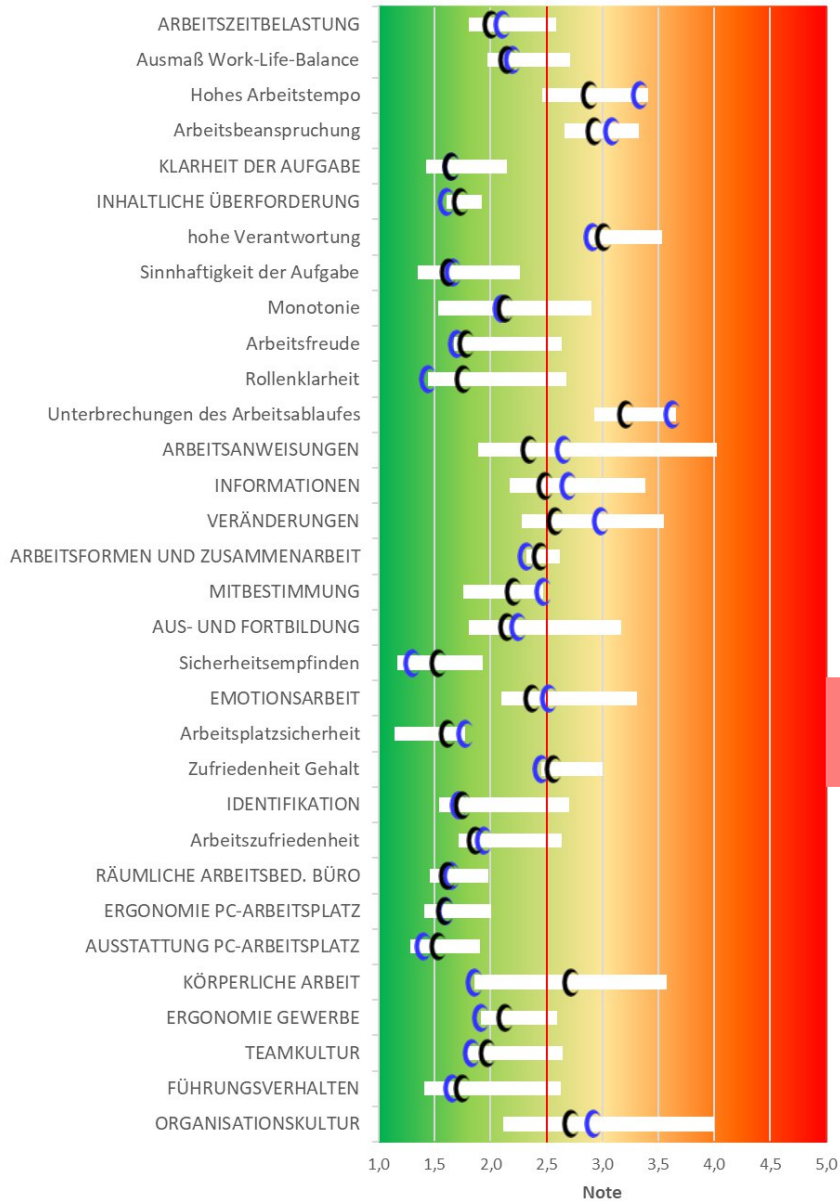
Schwarzer Kringel = Mittelwert des Unternehmens

Blauer Kringel = Mittelwert des Arbeitsbereiches

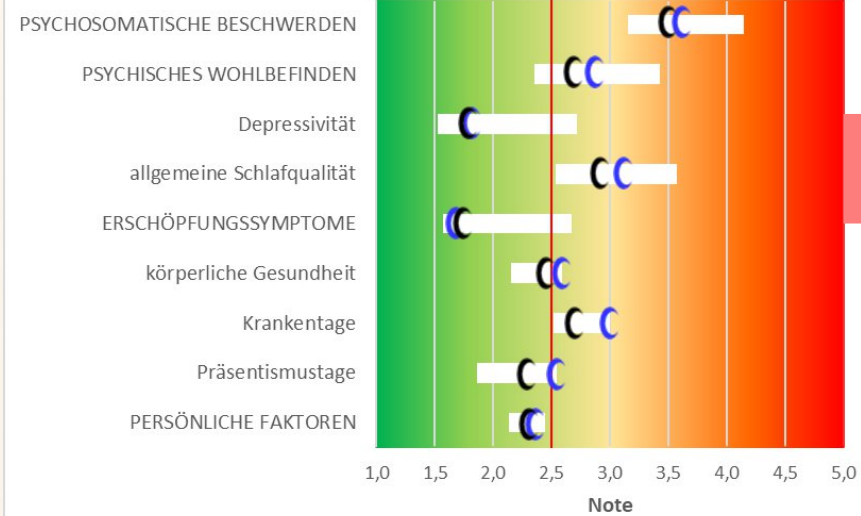




Bereich – XY



Bereich – XY



PSYCHOSOMATISCHE BESCHWERDEN
allgemeine Schlafqualität
Krankentage

Hohe Verantwortung

Unterbrechungen des Arbeitsablaufes

Arbeitsbeanspruchung

Hohes Arbeitstempo

ARBEITSFORMEN UND ZUSAMMENARBEIT

Zufriedenheit Gehalt

ORGANISATIONSKULTUR

VERÄNDERUNGEN

Bei diesen Faktoren sollten Maßnahmen abgeleitet werden!

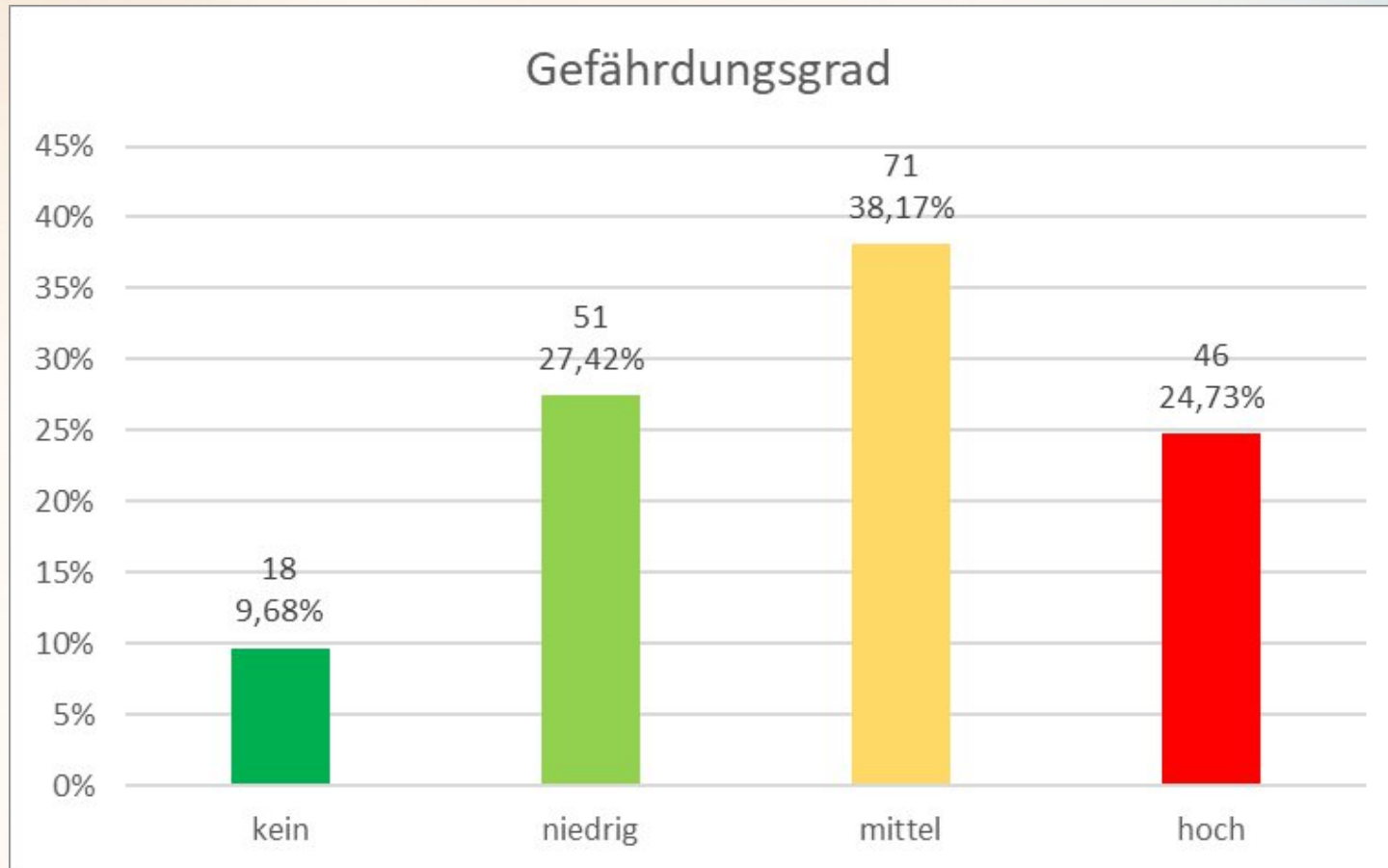


Bereich



Gesamt

Verteilung der Gefährdungsgrade gesamt



Insgesamt sind 46 Mitarbeiter gefährdet, eine psychische Erkrankung zu entwickeln bzw. haben bereits eine!

Gefährdungsgrade nach Arbeitsbereichen – Ausreißer (mehr als 25%)

Ermittlung der Grenzbelastung: Gemäß den Studien des *Robert-Koch-Institutes* liegt die durchschnittliche Wahrnehmung gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen in einer vergleichbaren Referenzgruppe zum DNWAB - Befragten (24,73%) bei **25%**.

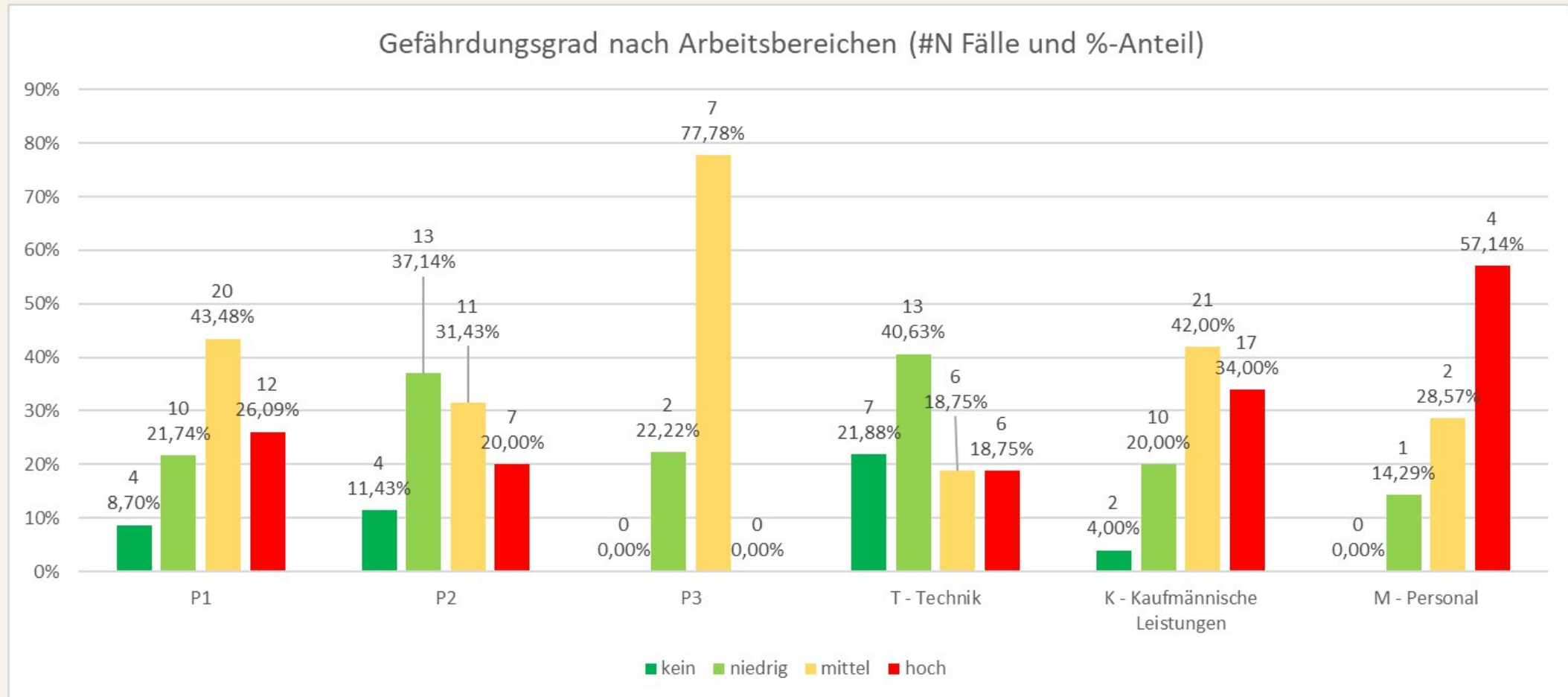
Gefährdungsgrad nach Arbeitsbereichen		Gültig:	46	35	9	32	50	7
Gefährdungsgrad			Abt. 1	Abt. 2	Abt. 3	Abt. 4	Abt. 5	Abt. 6
0	kein	Gesamt N(%)	4 (8,70)	4 (11,43)	0 (0,00)	7 (21,88)	2 (4,00)	0 (0,00)
1	niedrig	18 (9,68)	10 (21,74)	13 (37,14)	2 (22,22)	13 (40,63)	10 (20,00)	1 (14,29)
2	mittel	51 (27,42)	20 (43,48)	11 (31,43)	7 (77,78)	6 (18,75)	21 (42,00)	2 (28,57)
3	hoch	71 (38,17)	12 (26,09)	7 (20,00)	0 (0,00)	6 (18,75)	17 (34,00)	4 (57,14)
		46 (24,73)						



Insgesamt sind 46 Mitarbeiter der DNWAB gefährdet, eine psychische Erkrankung zu entwickeln bzw. haben bereits eine!

Grad	Beschreibung
0 - keine	Keine gesundheitlichen Beschwerden und keine Belastung bzw. negative Beanspruchung durch Arbeitsfaktoren
1 - niedrig	Entweder gesundheitlichen Beschwerden oder hohe Belastung bzw. negative Beanspruchung durch Arbeitsfaktoren
2 - mittel	Mittlere gesundheitlichen Beschwerden und hohe Belastung durch Arbeitsfaktoren oder keine gesundheitlichen Beschwerden aber hohe Belastung und negative Beanspruchung durch Arbeitsfaktoren
3 - hoch	Hohe gesundheitliche Beschwerden mit hoher Belastung und negativer Beanspruchung durch Arbeitsfaktoren

Gefährdungsgrad nach Arbeitsbereichen

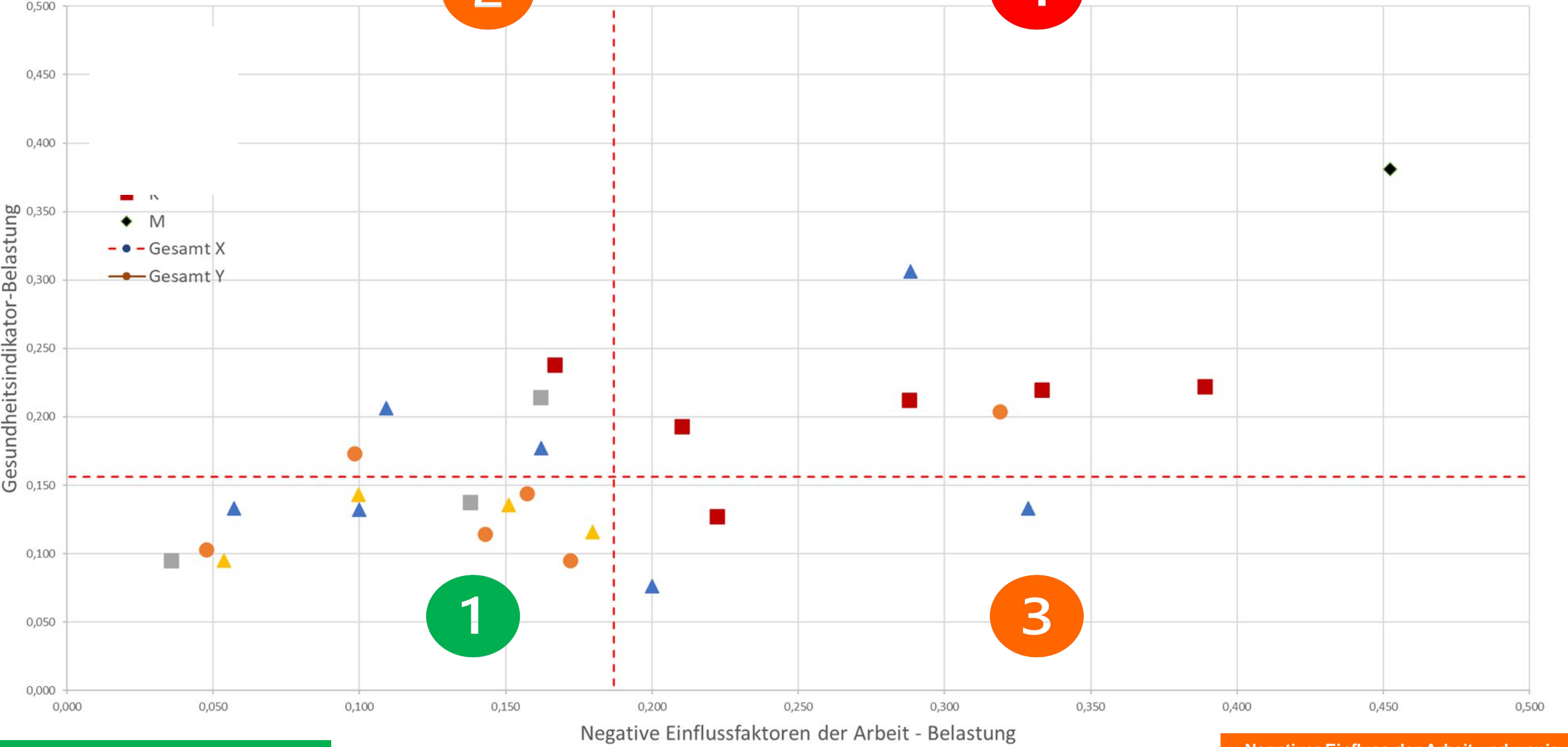


Insgesamt sind **46 Mitarbeiter der Firma xy** gefährdet, eine psychische Erkrankung zu entwickeln bzw. haben bereits eine!

Wenig Einfluss der Arbeit und
gesundheitliche Beeinträchtigungen

Negativer Einfluss der Arbeit und
gesundheitliche Beeinträchtigungen

2 ÜBERSICHT BELASTETER ARBEITSBEREICH 4



Wenig Einfluss der Arbeit und keine
gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Negativer Einfluss der Arbeit und
wenig gesundheitliche Beeinträchtigungen



Detaillierte Übersicht über die Freitextantworten bei Verbesserungsvorschlägen

Arbeitsorganisation (22)

1. mehr Eigenverantwortung (3)
2. Bürokratieaufwand reduzieren (2)
3. vollständige Bearbeitung von Kundenaufträgen / ganzheitliche Arbeitsprozesse (2)
4. weniger Informationskanäle
5. Besprechung der Arbeitsaufgaben 1 Tag vorher
6. Digitalisierung der Ablage (z.B. weniger Papier) (5)
7. GS-Manager-Schulung (Arbeitszeitsystem)
8. mehr Controlling bei Bereichsleitern und Vorarbeitern
9. IT-Systeme aktualisieren
10. Hürden für Verbesserungsvorschläge reduzieren (3)
11. mehr Personal
12. Schulungen AVN
13. vereinfachte Zeiterfassung
14. Priorisierung auf Kernthemen

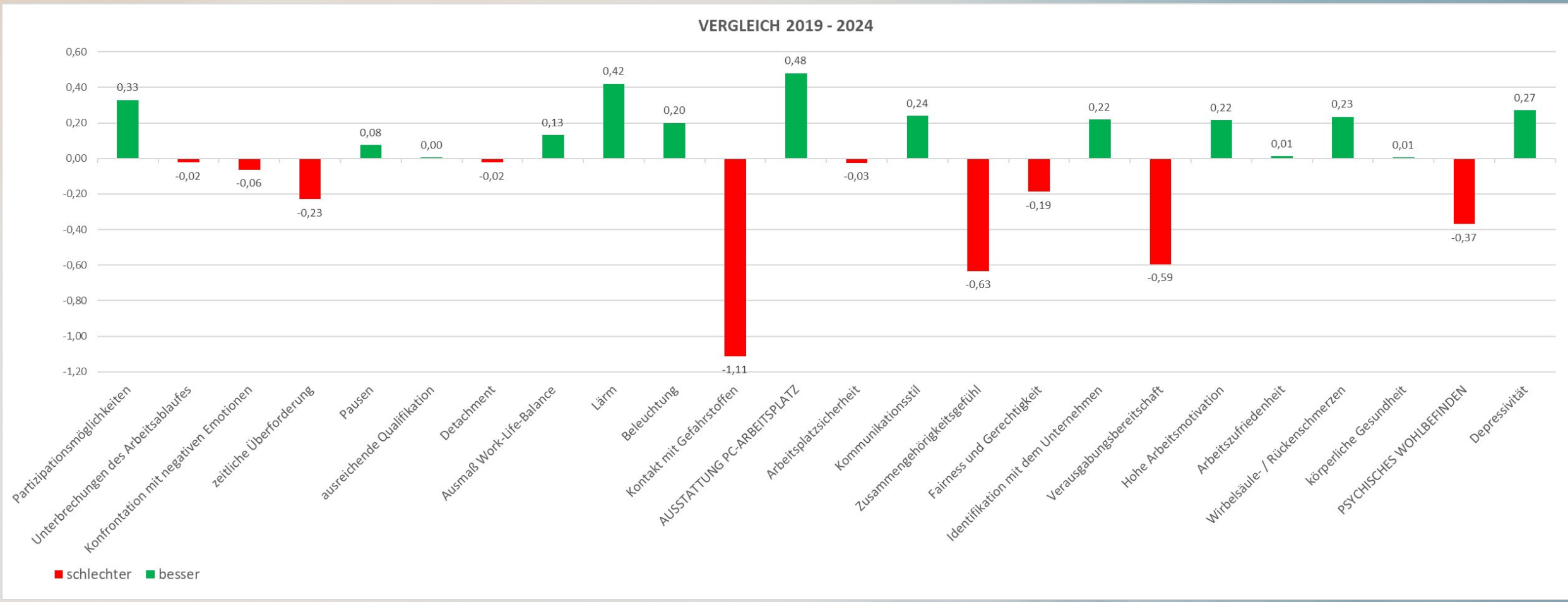
Ergonomie (10)

1. Wasserspender in der Kantine (2)
2. Akkubetriebene Schieberdrehgeräte
3. Kabellose Headsets und Einsparung der Arbeitsplatztelefone
4. modernes Mobiliar
5. bessere Bürobesezung
6. Türen schließen (bessere Akustik)
7. Unterweisungstools am PC oder Unterweisungen durch eine zusätzliche Arbeitssicherheitsfachkraft (Entlastung FK)
8. Beleuchtung überprüfen
9. Trennwände im Büro (bessere Akustik)

Arbeitsmittel (4)

1. neues Werkzeug (qualitativ hochwertig) (2)
2. Zeugwart als Unterstützung, dass die Unternehmensausrüstung auf einem guten Niveau und einem einsatzbereiten Zustand ist
3. hochwertigere PSA

Vergleich zu den Ergebnissen von 2019





Ableitung von Interventionen anhand der Ergebnisse der PGB

Verhaltensorientierte Maßnahmen	Verhältnisorientierte Maßnahmen
Umgang mit negativen Emotionen Workshop zum Umgang mit negativen Emotionen (3h)	Verbesserung der Work-Life-Balance Workshops (Feedbackworkshops) zur Einholung von Ideen der MA
Verbesserung der Schlafqualität Workshops bzw. digitale Trainingsprogramme zur Verbesserung der Schlafqualität anbieten (6x 90min)	Reduktion der Lärmbelastung bei gewerblichen MA Begehung, Identifikation der Lärmbelastung, Überprüfung der Lärmschutzmaßnahmen
Umgang mit hoher Verantwortung Resilienztrainings durchführen	Reduktion der Lärm- und Klimabelastung bei Büroarbeitsplätzen Überprüfung der „offenen Türen“, evt. Abstimmung bei MA durchführen (Tür auf oder zu)
Fehlendes Detachment Resilienztrainings durchführen	Geruchsbelästigung minimieren Begehung, Identifikation der Geruchsbelastung, Überprüfung der Eindämmungs- und Schutzmaßnahmen
Ausgleich zu schwerer körperlicher Arbeit Beobachtung der Arbeitstätigkeiten mit Physiotherapeuten, Ableitung von gezielten Ausgleichsübungen und Schulung der Mitarbeitenden	Verbesserung der Beleuchtungssituation Begehung, Identifikation der Beleuchtungssituation, Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen
Durchführung von Gesundheitstagen / Informationsveranstaltungen	Vermeidung unnötiger Unterbrechungen beim Arbeitsprozess Workshops (Feedbackworkshops) zur Einholung von Ideen der MA
Stressmanagementtraining mit Schwerpunkt Priorisierung von Aufgaben Workshops anbieten (Umgang 3h)	Verbesserung im Informationsmanagement Workshops mit FK zur Optimierung des Informationsflusses, Digitalisierung vorantreiben (Papierdokumentation reduzieren)



Literaturhinweise

Beck, D., Taskan, E., Elskamp, E., Gold, M., Gregersen, S., Klamroth, H., Mields, J., Sandrock, S., Schuller, K., Thorein, A., Tiedemann, M. B., Willingstorfer, B. & Wittmann, S. (2022). Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung: Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis : Arbeitsschutz in der Praxis (4., vollständig überarbeitete Auflage, Neuauflage, Stand: 15. Juni 2022). GDA-Arbeitsprogramm Psyche c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Dear Employee GmbH (2024). DearEmployee Workplace Insights 2024 Pressemitteilung, verfügbar unter: https://www.dearemployee.de/newsite/wp-content/uploads/2024/04/Pressemitteilung-Workplace-Insights-2024_DearEmployee.pdf

Deutsches Institut für Normung. (2018). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung –Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017);Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2017: = Ergonomic principles related to mental workload –Part 1: General issues and concepts, terms and definitions (ISO 10075-1:2017); Beuth.

KomNet (2019). Handelt man ordnungswidrig oder macht man sich strafbar, wenn man eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz nicht vornimmt?, verfügbar unter: https://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/42625

Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg Vorpommern (2017). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen Gesetzliche Anforderungen, Rechte und Pflichten, verfügbar unter: https://www.unfallkasse-mv.de/fileadmin/user_uploads/pdf/170111_baumgarten_kalg_workshop.pdf

Rohmert, W. (1975). Gutachterliche Stellungnahme zum Problem der arbeitswissenschaftlichen Beurteilung von Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen.

Projektgruppe des LASI Baden-Württemberg zur Überarbeitung der LV 52 (2019). Fragen und Antworten zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungsfaktoren, verfügbar unter: https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RPInternet/Stuttgart/Abteilung_9/Referat_96/_DocumentLibraries/Documents/96_Gefaehrdungsbeurteilung_FAQs.pdf



Fragen





Feedback

