

Wir machen Arbeit sicher und gesund.

**VDSI** Verband für Sicherheit,  
Gesundheit und Umweltschutz  
bei der Arbeit

## Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

### Beispiele **gelebter Praxis** von VDSI Mitgliedern

Eine wachsende Sammlung, die der FB Psyche unter der Leitung von



zusammenträgt und veröffentlicht.

Dieses Dokument steht jedem VDSI-Mitglied zur Verfügung.  
Eine Weitergabe außerhalb des Verbandes ist nicht gestattet!

Aktueller Stand: April 2020

Hier könnte Ihre Erfahrung stehen...

**Beispiele gelebter Praxis bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung**

Branche		Anzahl Mitarbeiter*innen	
Instrument/Tooleinsatz zur Grob-/ Feinanalyse			
Resonanz			
Vorgehensskizze			
Planungs-/Steuerungsteam: Größe, beteiligte Personen, Häufigkeit der Treffen			
Wie wurde die Nachhaltigkeit sichergestellt?			
Wiederholung/Häufigkeit der Erhebung			
Wirksamkeitsprüfung			
Maßnahmen: Themenkom- plexe/Merkmalbereiche			
Synergien mit z.B. QM, BEM, BGM?			
Kennzahlennutzung wie Frühindikatoren, Umsetzungsgrad?			
Gab es externe Unterstützung bei der Erhebung bzw. Maßnahmen- ableitung/Umsetzung?			
Wie war der Einbezug der Mitar- beitervertretung (BR, PV, MAV...)			
Gibt es hierzu eine Betriebsvereinbarung?			
Wie lief die Kommunikation, wie wurde die Transparenz sichergestellt? Welche Medien? Mit welcher Kontinuität?			
Welche Schwierigkeiten und Stolpersteine gab es?			
Sonstige Infos			
Eingereicht von	Vor-Nachname o. Initialen o. NN		
Zeitpunkt des Eintrags	Monat JJJJ		

## Beispiele gelebter Praxis bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Branche	Forschungsunternehmen	Anzahl Mitarbeiter*innen	101 - 250
Instrument/Toolsinsatz zur Grob-/Feinanalyse	Mitarbeiterumfrage mit dem Online-Fragebogen 'Health-meets-Work'		
Resonanz	80 % Beteiligung		
Vorgehensskizze	<p>Vorstellung des Tools in kleinen Gruppen/abteilungsbezogen (auch als Webinar), gibt Gelegenheit für Mitarbeiter*innen durchführende Organisation kennenzulernen, Fragen und Bedenken direkt anzubringen, Führungskräfte werden zuvor an Bord geholt;</p> <p>Festlegung von Gruppen/Merkmale wie demografische Faktoren, Führungslevel, Tätigkeiten etc., der verwendeten Sprachen und der Definition unternehmensspezifischer Zusatzfragen;</p> <p>Einladung per Mail oder Übersendung des PinCodes per SMS (Umfrage ist auch am Smartphone auszufüllen)</p> <p>Merkmalsbezogene Auswertung und Ableitung qualitativer Maßnahmen, um die quantitative Analyse zu spezifizieren und ermittelte Fehlbelastungen zu minimieren oder sogar zu eliminieren</p>		
Planungs-/Steuerungsteam: Größe, beteiligte Personen, Häufigkeit der Treffen	Durchführendes Team: BGM-Verantwortliche Person, Betriebsrat, SiFa; Treffen zur Vorbereitung, während Umfrage on Remote und nach Auswertung zur Verabschiedung von Maßnahmen wieder face to face		
Wie wurde die Nachhaltigkeit sichergestellt?	Stringente Maßnahmenableitung und Einbindung der Betroffenen in den Lösungsprozess. So wurden die Workshops zu den quantitativen Ergebnissen als sehr effektiv empfunden, da dort die ermittelten Hot-Spots mittels externer Moderation zu direkt umzusetzenden Lösungen führten. 3 Indizes (Zufriedenheit, Gesundheit und Engagement) visualisieren Arbeitsfähigkeit als auch Arbeitsbereitschaft und tragen dazu bei nachhaltige Maßnahmen zu definieren.		
Wiederholung/Häufigkeit der Erhebung	Alle 2 Jahre		
Wirksamkeitsprüfung	a) wiederholte Erhebung b) Dokumentation der Maßnahmen und deren fortlaufende Umsetzung als revolvierender Prozess		
Maßnahmen: Themenkomplexe/Merkmalsbereiche	Workshops mit jeweiligen Abteilungen/Teams zu Hot-Spots (z.B. Arbeitsabläufe, Projektplanung, Arbeitsverteilung, Schnittstellenoptimierung) mittels verschiedener Kreativitätstechniken und zu aktuellen Themen sodass am Ende ein gemeinsamer Beschluss gefasst war (was wie zu ändern ist, wer den Hut aufhat und bis wann etwas zu erledigen ist).		
Synergien mit z.B. QM, BEM, BGM?	BGM und Organisationsentwicklung		
Kennzahlennutzung wie Frühindikatoren, Umsetzungsgrad?	Krankheitsgrad, Arbeitszeiten und -umfang		
Gab es externe Unterstützung bei der Erhebung bzw. Maßnahmenableitung/Umsetzung?	Ja		
Wie war der Einbezug der Mitarbeitervertretung (BR, PV, MAV...)?	sehr gut		
Gibt es hierzu eine Betriebsvereinbarung?	Nein		
Wie lief die Kommunikation, wie wurde die Transparenz sichergestellt? Welche Medien? Mit welcher Kontinuität?	<p>Mit Entscheidung für die Umfrage begann die Kommunikation neben vor Ort-Veranstaltungen, wozu auch eine Betriebsversammlung gehörte, mittels Aushang (Infoblatt), Präsentation im Intranet und Mails. Zudem wurde es in der Mitarbeiter*innen-Zeitung erläutert</p> <p>Hotline für Mitarbeiter*innen vor und während der Umfrage</p> <p>Wöchentliche Information über den Stand der Beteiligung während der 3-Wochen an die Führungskräfte und wiederholte Einladung aus dem Online-System mit aktuellen Infos</p> <p>Veröffentlichung erster Ergebnisse direkt nach Ende der Umfrage</p> <p>Ausführliche Präsentation des Gesamtergebnisses und mit jeder/m Abteilung/Team die eigene Auswertung</p>		
Welche Schwierigkeiten und Stolpersteine gab es?	Akzeptanz der Workshops gegeben, aber da der tägliche Workload hoch ist, alle vielfach eingebunden sind, war es schwierig Termine dafür festzulegen.		
Sonstige Infos			
Eingereicht von	B.S.		
Zeitpunkt des Eintrags	März 2020		

## Beispiele gelebter Praxis bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Branchen	Chemische Industrie	Anzahl Mitarbeiter*innen	> 1000
Instrument/Tooleinsatz zur Grob-/Feinanalyse	Modell der Universität Heidelberg		
Resonanz	100 %, da Einzelgespräche		
Vorgehensskizze	Vorstellung/Beschreibung der Tätigkeiten in den betroffenen Bereichen (abt./ grp.-intern); Beschreibung der Tätigkeiten durch bewertete Personen; Gezielte (allgemeine) Fragen anhand des Fragenkatalogs der Uni Heidelberg; Auswertung im Team; Die Teammitglieder müssen jede Frage mit ihrer Bewertung erläutern; Für die Festlegung einer Bewertung (Abstufung in der Regel 0 -6) muss im Team Konsens herrschen (es wird nicht einfach ein Mittelwert aus 3 Werten gebildet);		
Planungs-/Steuerungsteam: Größe, beteiligte Personen, Häufigkeit der Treffen	Durchführendes Team: SiFa, medizinischer Dienst, Betriebsrat Ue 1 ); Am Beginn 4 Pilotprojekte unter Beteiligung der Uni; danach Bewertungen in verschiedenen Abteilungen;		
Wie wurde die Nachhaltigkeit sichergestellt?	Regelmäßige Hinweise auf die Möglichkeit der Neu-/Nachbewertung (z.B. bei neuen Anlagen/Verfahren oder bei anderen Hinweisen (häufiger Mitarbeiterwechsel, hohe Krankheitsrate) oder einfach auf begründetem Wunsch)		
Wiederholung/Häufigkeit der Erhebung	Ca. 50 Bewertungen in verschiedenen Abteilungen;		
Wirksamkeitsprüfung	Vorstellung der Ergebnisse für alle Beteiligten mit Möglichkeit zur Diskussion/ Frage		
Maßnahmen: Themenkomplexe/Merkmalbereiche	Je nach gefundenen Punkten (z.B. Arbeitsabläufe umstellen -> in der Regel leicht umzusetzen)		
Synergien mit z.B. QM, BEM, BGM?	Keine		
Kennzahlennutzung wie Frühindikatoren, Umsetzungsgrad?	Hinweise auf häufige Mitarbeiterwechsel oder Krankheitsgrad		
Gab es externe Unterstützung bei der Erhebung bzw. Maßnahmenableitung/Umsetzung?	Ja		
Wie war der Einbezug der Mitarbeitervertretung (BR, PV, MAV...)	Sehr gut (Betriebsrat)		
Gibt es hierzu eine Betriebsvereinbarung?	Nein		
Wie lief die Kommunikation, wie wurde die Transparenz sichergestellt? Welche Medien? Mit welcher Kontinuität?	Erstellung einer Richtlinie in der das Vorgehen geregelt ist (Bestandteil des Managementsystems). Präsentation der Ergebnisse.		
Welche Schwierigkeiten und Stolpersteine gab es?	Auch im Team musste gelehrt werden die allgemeinen Fragen richtig anzuwenden. In seltenen Fällen kam es zu Missverständnissen (Bewertung einer Frage mit 1 und 5). Im Rahmen der Teamgespräche (Konsensbildung) wurden teamintern die Gründe für die Bewertung (bzw. den großen Unterschied) geklärt und ein gemeinsamer Wert festgelegt.		
Sonstige Infos			
Eingereicht von	T.H.		
Zeitpunkt des Eintrags	Januar 2020		

## Beispiele gelebter Praxis bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Branche	Chemische Industrie/Automobilzulieferer	Anzahl Mitarbeiter*innen	51-100
Instrument/Tooleinsatz zur Grob-/Feinanalyse	Gespräche mit MA, Auswertung der Rückmeldungen zu Schulungen, abteilungsspezifische Workshops		
Resonanz	Resonanz aus direkten Gesprächen schwer zu bewerten. Abteilungsspezifische Workshops werden gut angenommen und gelobt		
Vorgehensskizze	Allgemeine Workshopsskizze (mit spezifischen Anpassungen, wenn nötig): - Gemeinsame Formulierung der Ziele eines Workshops (Methode: 1-2-4-All o.ä.) - Einführung zu psychische Belastungsfaktoren und Gefährdungsbeurteilung (Methode: Präsentation/Flip-Charts) - Sammlung von spezifischen Belastungsfaktoren (Methode: TRIZ) - Klassifizierung der Belastungsfaktoren (Methode: Agreement-UNCertainty-Matrix) - Generierung von Maßnahmen/Ideen/gegenseitiger Unterstützung im Team (Methode: Troika-Consulting)		
Planungs-/Steuerungsteam: Größe, beteiligte Personen, Häufigkeit der Treffen	Steuerungsteam: Sifa + Bereichsleiter Häufigkeit: bei Bedarf/in Abstimmung mit Abteilungs-/Bereichsleitern		
Wie wurde die Nachhaltigkeit sichergestellt?	Ein Ergebnis der Workshops können direkte Maßnahmen sein, die abteilungsspezifisch eingesetzt werden		
Wiederholung/Häufigkeit der Erhebung	Workshops bisher einmalig. Wiederholung angedacht bei signifikanten Organisationsänderungen.		
Wirksamkeitsprüfung	Diese erfolgt abteilungsspezifisch		
Maßnahmen: Themenkomplexe/Merkmalsbereiche	- Hebung von aufgedeckten organisatorischen Verbesserungspotentialen (Verfahrensanweisungen, Klärung von Zuständigkeiten, andere Planung von Ressourcen, ...) - Schaffung von gegenseitigem Vertrauen - Generierung gegenseitiger Hilfe im Team		
Synergien mit z.B. QM, BEM, BGM?	Da organisatorische Fragestellungen betroffen sind/behandelt werden, sind Lösungswege immer mit Synergien verbunden.		
Kennzahlennutzung wie Frühindikatoren, Umsetzungsgrad?	Nicht ermittelt. Verfügbare und verlässliche Kennzahlen (Fluktuation, Krankenstand, empfundene Zufriedenheit) sagen für unser Unternehmen wenig aus (will heißen: Wir denken, wir liegen "gut" bzw. erkennen Ursachen jenseits der behandelten Themen).		
Gab es externe Unterstützung bei der Erhebung bzw. Maßnahmenableitung/ Umsetzung?	Ja		
Wie war der Einbezug der Mitarbeitervertretung (BR, PV, MAV...)	Einbeziehung des BR über Information in ASA.		
Gibt es hierzu eine Betriebsvereinbarung?	Nein		
Wie lief die Kommunikation, wie wurde die Transparenz sichergestellt? Welche Medien? Mit welcher Kontinuität?	Direktes Gespräch zwischen Teams und Facilitator (Sifa), ggf. Flipcharts/Meta-Plan für Zwischenergebnisse + schriftliches Protokoll der Workshops.		
Welche Schwierigkeiten und Stolpersteine gab es?	Einhaltung des Zeitrahmens (bei viel Redebedarf). Offenheit der MA für neue Workshopmethoden wechselnd. Klarheit der Darstellung der Ergebnisse. Zu geringer Einflussmöglichkeiten zur Hebung von Verbesserungspotentialen.		
Sonstige Infos	Verwendete Methoden siehe auch: <a href="https://www.liberatingstructures.de/">https://www.liberatingstructures.de/</a>		
Eingereicht von	Jan Bretschneider		
Zeitpunkt des Eintrags	Dezember 2019		