



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Pflicht und Chance

Zunächst nehmen die meisten Unternehmen und Institutionen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen schlicht als eine gesetzliche Pflicht wahr. Das ist sie auch, niedergeschrieben im Arbeitsschutzgesetz (§ 5 Abs. 3 Nr. 6). Die zuständigen Aufsichtsbehörden überprüfen die Einhaltung.

Nach unserer Erfahrung birgt diese Pflicht, gut und sorgfältig durchgeführt, jedoch auch enormes Potenzial für die Weiterentwicklung des Unternehmens oder der Organisation. Die Förderung von Mitarbeiterzufriedenheit, eine erhöhte Produktivität und die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sind nur einige der möglichen positiven Nebeneffekte.

Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist es, die Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastungen zu reduzieren und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen auf- und auszubauen.

Zunächst wollen wir den Belastungsfaktoren auf die Spur kommen. Leitlinien und Handlungsempfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) geben den Rahmen vor, in dem diese psychischen Belastungen erhoben werden.

Folgende Bereiche werden dabei betrachtet:

- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung
- neue Arbeitsformen

Mit einer Mitarbeiterbefragung wird also ein erster Überblick möglich und es wird deutlich, wie die Belastungssituationen sich in den einzelnen Organisationseinheiten gestalten. Mit betroffenen Mitarbeitern können in Workshops die relevanten Faktoren detailliert besprochen und Lösungsvorschläge entwickelt werden. Mit den jeweiligen Führungskräften werden einzeln Interviews durchgeführt.

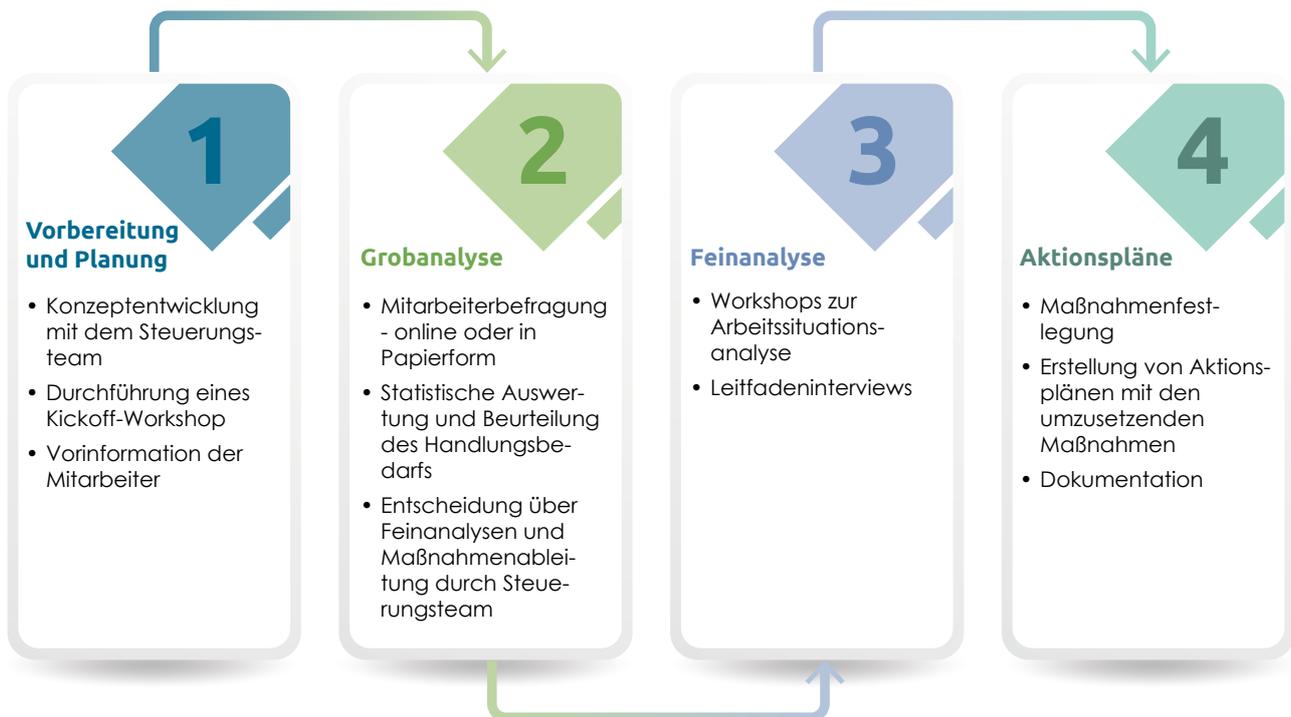
Auf diesen Ergebnissen aufbauend, legen die verantwortlichen Entscheider dann Maßnahmen fest, aus denen wir einen Aktionsplan entwickeln.

Oft werden im Laufe dieses Prozesses nicht funktionierende Prozesse oder mangelhafte Schnittstellen aufgedeckt und es kann angemessen und zielgerichtet gegengesteuert werden.

Als weitere positive Nebenwirkung stellt sich häufig eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterschaft ein, Ihre Einbindung in den Lösungsfindungsprozess trägt dazu maßgeblich bei. Risiken für gesundheitliche Beeinträchtigungen werden gemindert und gesundheitsförderliche Potenziale erschlossen.

evers führt sie sicher und kompetent durch alle Phasen des Prozesses. Wir passen das Vorgehen individuell auf Ihr Unternehmen, Ihre Bedürfnisse und Möglichkeiten an und achten dabei auf eine rechtskonforme Umsetzung.

Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



Mitarbeiterbefragung

Wir arbeiten mit dem **evers**-eigenen Fragebogen, auf besonderen Wunsch auch mit anderen Instrumenten. Passend zu Ihrem Unternehmen kann die Befragung online oder in Papierform stattfinden. Die Bearbeitung des Fragebogens ist sehr zeitökonomisch. Die Ergebnisse geben einen ersten Überblick zu den vorhandenen Belastungsschwerpunkten. Für kleine Unternehmen ist eine schriftliche Befragung meist nicht sinnvoll und es ist das Workshopformat ausreichend.

Workshop

Die Beschäftigten werden als Experten ihrer eigenen Arbeitssituation an dem Prozess beteiligt, was die Kommunikation anregt und zugleich ihr Erfahrungswissen wertschätzend anerkennt.

Interview

Um eine offene Gesprächsatmosphäre zu gewährleisten, werden Führungskräfte in Form von Leitfadeninterviews einzeln befragt.

Anfrage & Kontakt

Unser Team der Abteilung Betriebliches Gesundheitsmanagement beantwortet gern alle Ihre Fragen **per Telefon** oder **E-Mail** unter:

0531 35444-72

gesundheit@eversonline.de

evers Arbeitsschutz GmbH

Hermann-Blenk-Straße 22 • 38108 Braunschweig
Tel. 0531 / 35 444-0
info@eversonline.de • www.eversonline.de