

Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen

Psychische Belastung online beurteilen

Inhalt

Einführung.....	2
1. Vorbereitung und Planung.....	3
Steuerungsgruppe	3
Projektplan entwickeln	3
Auswertungsgruppen festlegen.....	3
2. Information und Kommunikation	5
3. Online-Befragung	6
Einführung	6
Registrierung	6
Betrieb anlegen.....	7
Auswertungsgruppen erfassen	8
Befragung anlegen	9
Zugang zum „Fragebogen“ versenden.....	11
Beschäftigte füllen den Fragebogen aus.....	12
Auswertung.....	14
Beurteilung der Ergebnisse.....	14
4. Lösungsworkshop	16
5. Maßnahmenumsetzung.....	18
6. Wirksamkeitskontrolle.....	20
7. Dokumentation	21

Einführung

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber/-innen die Arbeit so zu gestalten, dass die psychische Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet ist. Er muss daher die psychischen Belastungsfaktoren der Arbeitsbedingungen beurteilen und erforderlichenfalls Maßnahmen ableiten. Die Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen muss kontrolliert und der gesamte Vorgang dokumentiert werden (vgl. ArbSchG §§ 4,5,6).

Psychische Gefährdungen resultieren häufig aus sehr hoher Arbeitsintensität, ungünstiger Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, sozialen Konflikten, mangelhafter ergonomischer Gestaltung oder dem Zusammenwirken mehrerer psychischer Belastungsfaktoren wie zum Beispiel häufigen Störungen bei hohem Konzentrationserfordernis und hohem Zeitdruck.

So vielfältig die Ursachen sein können, so vielfältig sind mögliche Ansatzpunkte für präventive Maßnahmen: Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Mitarbeiterqualifikation oder die Gestaltung der sozialen Umwelt kommen in Frage.

Die Gesundheit der Beschäftigten ist die Voraussetzung für ihre Leistung. Und damit die Basis für den Erfolg jedes Betriebes.

Die BG ETEM hilft Ihnen mit ihrem Programm **Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen** dabei. Das Programm führt Sie in sieben Schritten zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung:

1. Vorbereitung und Planung
2. Information und Kommunikation
3. Online-Befragung
4. Lösungsworkshop
5. Maßnahmenumsetzung
6. Wirksamkeitskontrolle
7. Dokumentation

Beachten Sie, dass die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung nur sinnvolle Ergebnisse erzielen kann, wenn sie aktuell ist, beziehungsweise aktuell gehalten wird.

1. Vorbereitung und Planung

Steuerungsgruppe

Die Steuerung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sollte durch eine Steuerungsgruppe erfolgen. Diese setzt sich idealerweise aus den folgenden Personen zusammen:

- Geschäftsleitung oder ein Vertreter
- Interessenvertretung (Betriebsrat)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebsarzt
- Mitarbeiter des Personalbereichs
- Vertreter aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- weitere Beauftragte

Idealerweise nutzen Sie bestehende betriebliche Strukturen, zum Beispiel den Arbeitsschutzausschuss (ASA).

Die Steuerungsgruppe setzt Ziele, plant den Prozess, legt Rahmenbedingungen, Ressourcen und Verantwortlichkeiten fest.

Projektplan entwickeln

Im nächsten Schritt wird ein Projektplan erstellt. Die Projektplanung ergibt sich aus den in dieser Handlungsanleitung hinterlegten Schritten.

Wichtige Fragen, die in diesem Zusammenhang beantwortet werden sollten:

- Sollen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung oder Teilschritte zunächst in einem Pilotbereich durchlaufen werden?
- Kann die Umsetzung komplett intern erfolgen oder soll sie durch einen externen Dienstleister unterstützt werden?

Tipp: Investieren Sie an dieser Stelle ausreichend Zeit für eine saubere Planung aller Prozessschritte!

Die Durchführung, Auswertung und Beurteilung der Befragung ist abhängig von der Betriebsgröße. Erfahrungsgemäß ist mit mindestens sechs Wochen zu rechnen.

Bei der Festlegung des Befragungszeitraumes sollten Sie darauf achten, eine Zeitspanne zu wählen, in der möglichst viele der Beschäftigten auch tatsächlich im Betrieb anwesend sind (keine Hauptferienzeiten o.Ä.).

Auswertungsgruppen festlegen

In der Gefährdungsbeurteilung soll die Belastung durch die berufliche Tätigkeit/den Arbeitsplatz erfasst werden. Gleichartige Tätigkeiten können zusammengefasst werden.

Daher sollten die Auswertungsgruppen Arbeitsplätze bzw. Tätigkeiten umfassen, die hinsichtlich ihrer psychischen Belastung vergleichbar sind.

Diese Gruppenbildung kann anhand des Organigramms erfolgen. Das würde bedeuten, alle Mitglieder eines Arbeitsteams oder einer Abteilung bilden eine Auswertungsgruppe. Alternativ kann die Gruppenbildung auch tätigkeitsbezogen erfolgen, so dass alle Entwickler eine Auswertungsgruppe bilden, alle Führungskräfte eine, alle Monteure eine usw.

Unter Umständen können auch Kombinationen Sinn ergeben, wie z.B. Auswertungsgruppen anhand der Teamzugehörigkeit zu bilden, daneben eine Auswertungsgruppe für Führungskräfte.

Berücksichtigen Sie bei der Bildung von Auswertungsgruppen zudem die folgenden Hinweise:

- Denken Sie an den Datenschutz – es sollten keine Auswertungsgruppen mit weniger als 10 Beschäftigten gebildet werden, um die Anonymität beim Ausfüllen des Fragebogens sicherzustellen.
- Bilden Sie nachvollziehbare Auswertungsgruppen – im Laufe der Befragung muss der Beschäftigte angeben, zu welcher Auswertungsgruppe er gehört.

2. Information und Kommunikation

Eine wichtige Stellschraube für eine erfolgreiche Umsetzung ist die umfassende und transparente Information der Beschäftigten. Den Beschäftigten muss deutlich werden, warum und wie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchgeführt wird und was sie persönlich davon haben.

Neben einer offenen Kommunikation über den Gesamtprozess liegt ein weiterer wesentlicher Erfolgsfaktor in der Sicherstellung der Anonymität der Angaben der Beschäftigten. Diesen Punkt sollten Sie aktiv kommunizieren. Machen Sie deutlich, dass es weder möglich noch gewollt ist, aus den Ergebnissen auf die Angaben einzelner Beschäftigter zu schließen. Nur so kann es gelingen, die für eine erfolgreiche Befragung notwendige Vertrauensbasis zu den Beschäftigten herzustellen. Dieses Vertrauen ist notwendig, um eine für aussagekräftige Ergebnisse möglichst hohe Anzahl an ausgefüllten Fragebögen zu erreichen. Zudem stellen Sie so sicher, dass die Beschäftigten den Fragebogen möglichst offen und ehrlich beantworten und keine „geschönten“ Angaben gemacht werden.

Ihr Unternehmen zeigt: Ihr seid uns wichtig! Wir kümmern uns!

Wichtige Meilensteine in der Kommunikation an die Beschäftigten sind:

- Präsentation des Gesamtprojektes sowie der verfolgten Ziele, z.B. im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung oder Teammeetings
- Auftaktinformation zum Start der Befragung, bspw. im Intranet oder als Informationsschreiben
- „Bewerbung der laufenden Befragung“, z.B. Erinnerungs-Mails, Aushang etc.
- Präsentation der Ergebnisse und Vorstellung des weiteren Verlaufs (Durchführung der Lösungsworkshops) bspw. in Form einer Mitarbeiterversammlung oder im Rahmen von Teammeetings
- Vorstellung der Ergebnisse der Lösungsworkshops und der beschlossenen Verbesserungsmaßnahmen, z.B. Informationsschreiben oder Teammeetings
- Vorstellung des Umsetzungsstandes der beschlossenen Maßnahmen, z.B. vierteljährliches Informationsschreiben, Aushang etc.

Zudem sollten Sie eine Person aus der Steuerungsgruppe, die das Vertrauen der Beschäftigten genießt, als persönlichen Ansprechpartner für Rückfragen der Beschäftigten benennen.

TIPP: Informieren Sie in einem ersten Schritt Ihre Führungskräfte möglichst detailliert über den Ablauf der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. So haben Sie die Möglichkeit, frühzeitig Bedenken seitens der Führungskräfte auszuräumen und diese als Multiplikatoren zu gewinnen.

3. Online-Befragung

Einführung

Die Befragung erfolgt mit Hilfe des Kurz Fragebogens zur Arbeitsanalyse (KFZA), der von Prof. Jochen Prümper, Klaus Hartmannsgruber und Michael Frese als Instrument zur Ermittlung psychischer Belastungen entwickelt und veröffentlicht wurde.

Es handelt sich um ein theoretisch fundiertes Verfahren, das den wissenschaftlichen Qualitätskriterien genügt und bereist langjährig in der betrieblichen Praxis im Einsatz ist. Die Einsatzmöglichkeiten sind an keine bestimmte Branche gebunden.

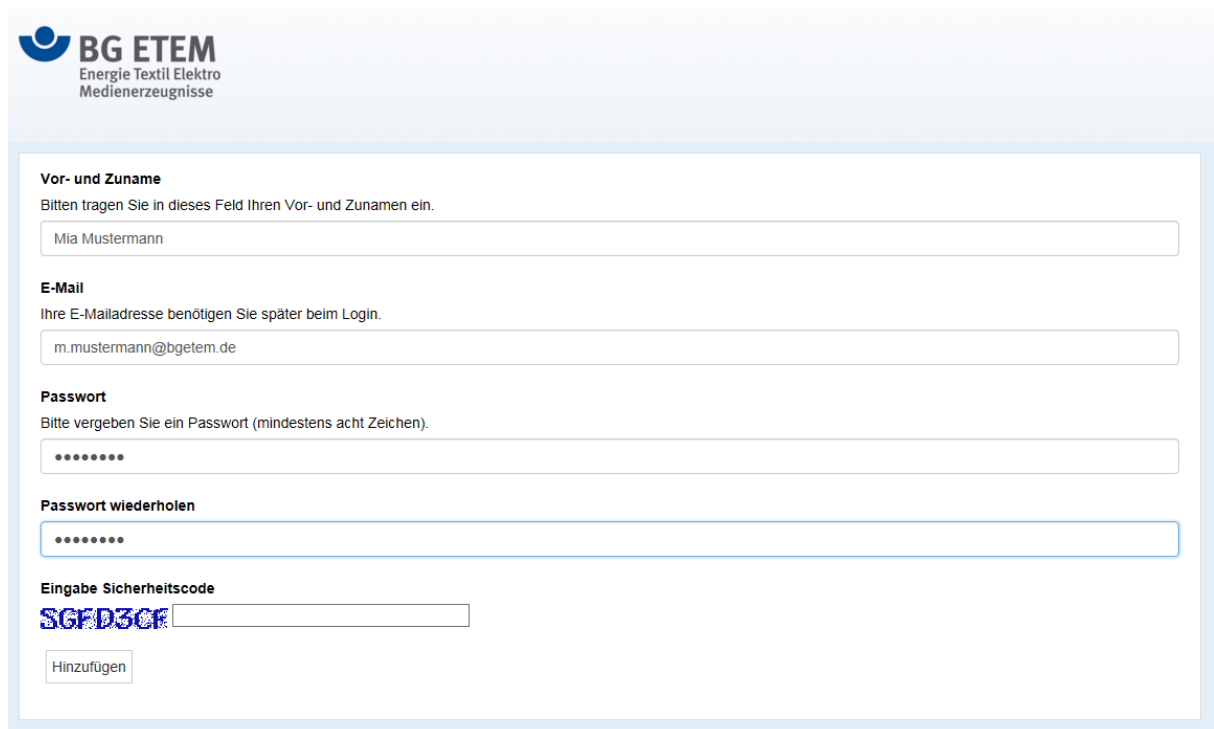
Der KFZA besteht aus insgesamt 26 Fragen mit jeweils fünf vorgegebenen Antwortmöglichkeiten („trifft gar nicht zu“ – „trifft völlig zu“). Die Bearbeitung dauert weniger als 10 Minuten.

Den gesamten Fragebogen können Sie [hier](#) aufrufen.

Weitere Informationen zum KFZA finden Sie in der [Toolbox der baua](#).

Registrierung

Die Befragung erfolgt durch die Online Hilfe der BG ETEM. Hierzu ist zunächst eine einmalige Registrierung erforderlich:



The screenshot shows the registration interface of the BG ETEM online survey. At the top left is the BG ETEM logo with the text 'Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse'. The form contains several input fields and labels:

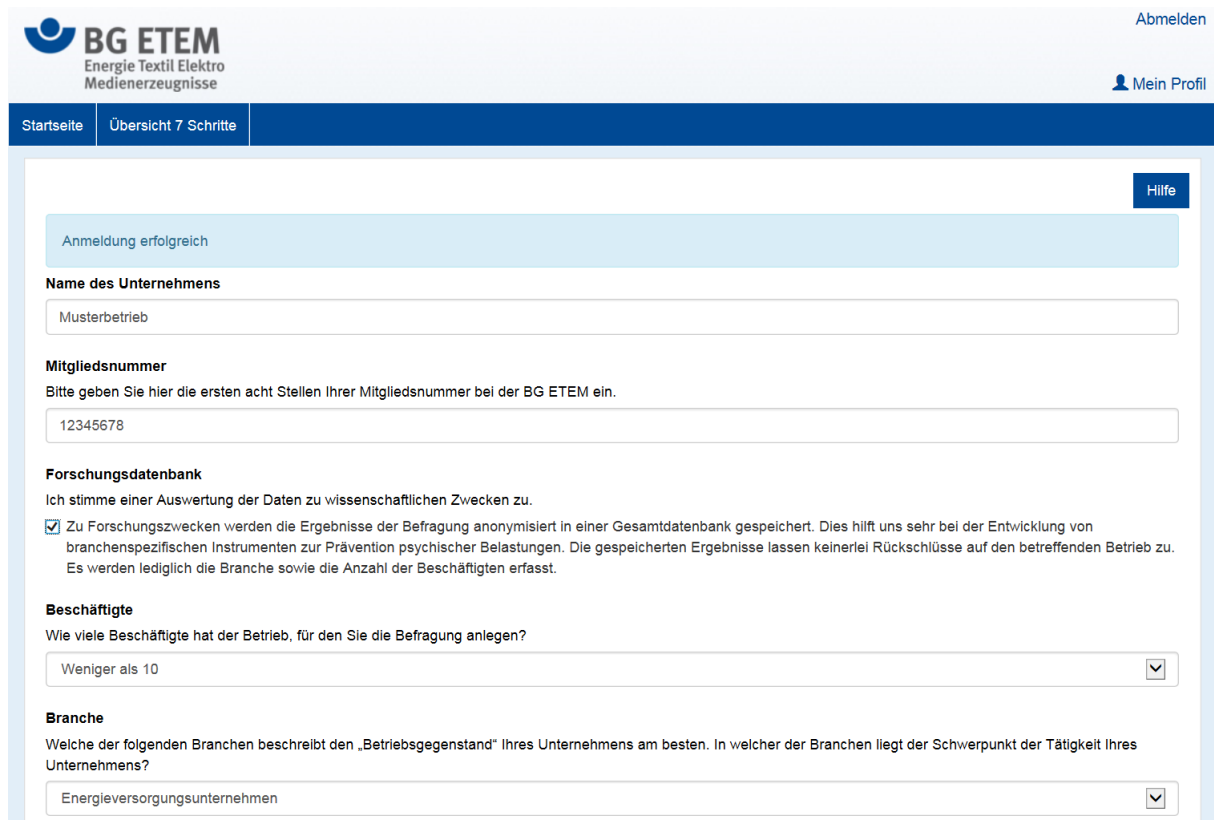
- Vor- und Zuname:** A label followed by the instruction 'Bitte tragen Sie in dieses Feld Ihren Vor- und Zunamen ein.' and a text input field containing 'Mia Mustermann'.
- E-Mail:** A label followed by the instruction 'Ihre E-Mailadresse benötigen Sie später beim Login.' and a text input field containing 'm.mustermann@bgetem.de'.
- Passwort:** A label followed by the instruction 'Bitte vergeben Sie ein Passwort (mindestens acht Zeichen).' and a password input field with eight dots.
- Passwort wiederholen:** A label followed by a second password input field with eight dots.
- Eingabe Sicherheitscode:** A label followed by a security code input field. To the left of the field is a blue, pixelated security code 'SGFD30F'. Below the input field is a 'Hinzufügen' button.


Abbildung 1 Registrierung

Anschließend erhalten Sie eine E-Mail mit einem Bestätigungslink. Nach Abschluss der Registrierung können Sie sich mit Ihrer E-Mail Adresse und Ihrem Passwort anmelden.

Betrieb anlegen

Nach der Anmeldung legen Sie zunächst die Stammdaten Ihres Betriebes an. Hierzu ist die Angabe des Namens sowie der Mitgliedsnummer bei der BG ETEM erforderlich. Diese Angaben dienen als Nachweis dafür, dass es sich bei Ihrem Betrieb um ein Mitgliedsunternehmen der BGETEM handelt.



 **BG ETEM**
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse

Abmelden

Mein Profil

Startseite Übersicht 7 Schritte

Hilfe

Anmeldung erfolgreich

Name des Unternehmens

Musterbetrieb

Mitgliedsnummer

Bitte geben Sie hier die ersten acht Stellen Ihrer Mitgliedsnummer bei der BG ETEM ein.

12345678

Forschungsdatenbank

Ich stimme einer Auswertung der Daten zu wissenschaftlichen Zwecken zu.

☒ Zu Forschungszwecken werden die Ergebnisse der Befragung anonymisiert in einer Gesamtdatenbank gespeichert. Dies hilft uns sehr bei der Entwicklung von branchenspezifischen Instrumenten zur Prävention psychischer Belastungen. Die gespeicherten Ergebnisse lassen keinerlei Rückschlüsse auf den betreffenden Betrieb zu. Es werden lediglich die Branche sowie die Anzahl der Beschäftigten erfasst.

Beschäftigte

Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb, für den Sie die Befragung anlegen?

Weniger als 10


Branche

Welche der folgenden Branchen beschreibt den „Betriebsgegenstand“ Ihres Unternehmens am besten. In welcher der Branchen liegt der Schwerpunkt der Tätigkeit Ihres Unternehmens?

Energieversorgungsunternehmen

Abbildung 2 Eingabe Betrieb

Zusätzlich haben Sie die Möglichkeit, uns Ihre Daten für Forschungszwecke freizugeben. Diese Angaben helfen uns bei der Entwicklung von branchenspezifischen Präventionsangeboten.

 **BG ETEM**
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse

Abmelden

Mein Profil

StartseiteÜbersicht 7 Schritte

Hilfe

Der Betrieb wurde erfolgreich registriert.

Startseite Mia Mustermann

Herzlich Willkommen bei der Online-Hilfe der BG ETEM für Ihre Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Mit diesem Werkzeug können Sie die psychische Belastung unkompliziert erheben. Auf den folgenden Seiten können Sie das Profil Ihres Betriebes beschreiben, Befragungen anlegen, Ergebnisse einsehen und mit früheren Befragungen vergleichen.

Musterbetrieb

Auswertungsgruppen ([Neue Gruppe anlegen](#))

Sie haben bis jetzt für Ihren Betrieb Musterbetrieb noch keine Auswertungsgruppen angelegt. Klicken Sie bitte [hier](#) um Auswertungsgruppen anzulegen.

Befragungen ([Neue Befragung anlegen](#))

Sie haben bis jetzt für Ihr Unternehmen Musterbetrieb noch keine Befragung angelegt. Klicken Sie bitte [hier](#) um eine neue Befragung anzulegen.

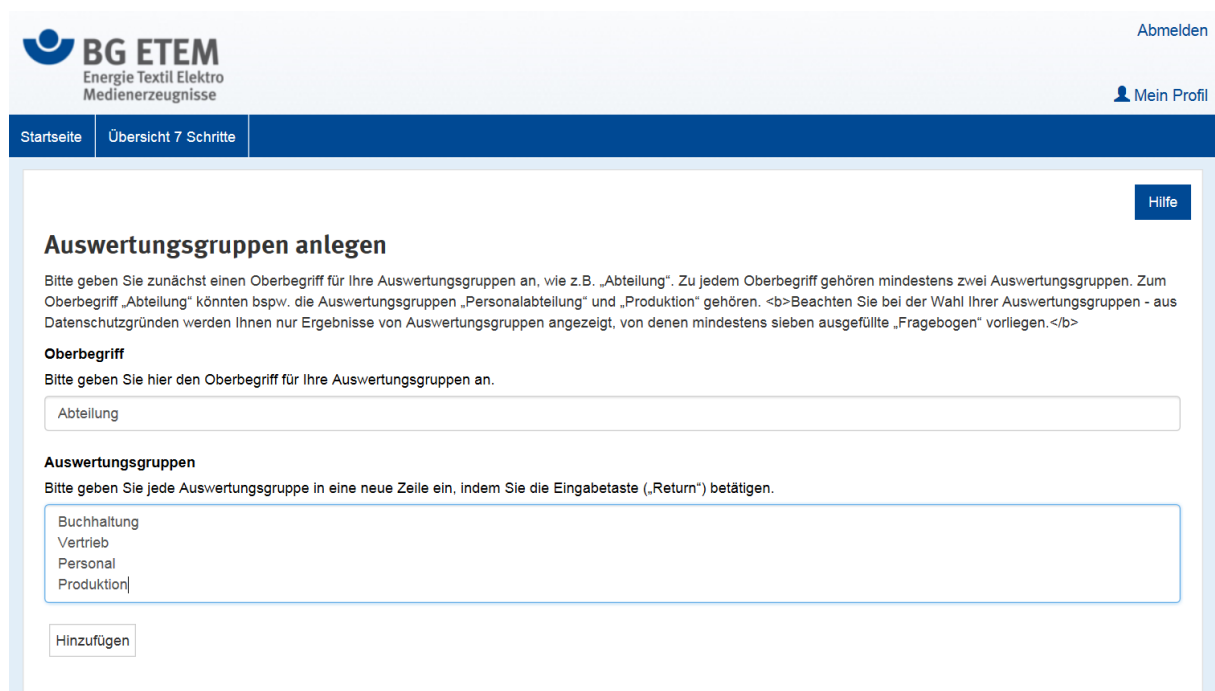
Betrieb löschen

+ Betrieb anlegen

Abbildung 3 Übersichtsseite eines Musterbetriebes

Auswertungsgruppen erfassen

Im nächsten Schritt erfassen Sie für Ihren Betrieb die Auswertungsgruppen. Diese haben Sie idealerweise bereits in Ihrer Steuerungsgruppe festgelegt.



The screenshot shows the 'Auswertungsgruppen anlegen' (Create Evaluation Groups) page. At the top, there is a header with the BG ETEM logo and navigation links: 'Startseite', 'Übersicht 7 Schritte', 'Abmelden', and 'Mein Profil'. The main content area has a title 'Auswertungsgruppen anlegen' and a 'Hilfe' button. Below the title, there is a paragraph explaining the purpose of the evaluation groups and a warning about data protection. The form consists of two main sections: 'Oberbegriff' (Main Concept) with a text input field containing 'Abteilung', and 'Auswertungsgruppen' (Evaluation Groups) with a list input field containing 'Buchhaltung', 'Vertrieb', 'Personal', and 'Produktion'. A 'Hinzufügen' (Add) button is located below the list.

Abbildung 4 Eingabe Auswertungsgruppen


Haben Sie sich bspw. für eine Analyse der psychischen Belastung nach Abteilungen entschieden, geben Sie den Oberbegriff „Abteilung“ und unter Auswertungsgruppen die Bezeichnungen Ihrer einzelnen Abteilungen eingeben.

Die Auswertungsgruppen werden später auf dem „Fragebogen“ angezeigt, und die Beschäftigten geben an, zu welcher Auswertungsgruppe Sie gehören. Sie sollten das eindeutig beantworten können. Eine Mehrfachzuordnung ist nicht möglich.

Denken Sie bei der Wahl der Auswertungsgruppen daran, dass aus Datenschutzgründen nur Auswertungen für Gruppen angezeigt werden können, von denen mehr als sieben ausgefüllte „Fragebögen“ vorliegen.

Befragung anlegen

Im nächsten Schritt erfolgt die Eingabe der Rahmendaten Ihrer Befragung.

 **BG ETEM**
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse

Abmelden

Mein Profil

StartseiteÜbersicht 7 Schritte

Hilfe

Name der Befragung
Bitte geben Sie Ihrer Befragung eine eindeutige Bezeichnung wie z.B. Beurteilung Psychischer Belastung – Gesamtbetrieb

Auswertungsgruppen festlegen
Bitte entfernen Sie das Häkchen, falls Sie einzelne Auswertungsgruppen nicht in Ihrer Befragung verwenden wollen.
☒ **Abteilung**

Startdatum der Befragung
Bitte geben Sie an, ab wann die Befragungsseite für Ihre Beschäftigten zugänglich sein soll.

Dauer der Befragung
Bitte geben Sie an, wie lange die Befragungsseite für Ihre Beschäftigten zugänglich sein soll.

Einführungstext
Dieser Text wird Ihren Beschäftigten als erste Seite vor Beginn der eigentlichen Befragung angezeigt. Sie haben die Möglichkeit den vorgegeben Text nach Ihren Wünschen anzupassen.

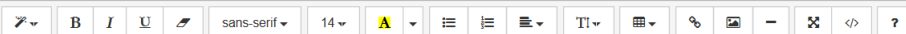


Abbildung 5 Rahmendaten der Befragung

Vergeben Sie eine eindeutige Bezeichnung für Ihre Befragung. Wählen Sie den Startzeitpunkt und die Dauer der Befragung. Nur innerhalb des Befragungszeitraumes werden ausgefüllte Fragebögen gespeichert.
Sie haben die Möglichkeit den Einführungstext, den Ihre Beschäftigten beim Aufruf des „Fragebogens“ angezeigt bekommen, anzupassen.

Die Befragung wurde erfolgreich angelegt.

Startseite Mia Mustermann

Herzlich Willkommen bei der Online-Hilfe der BG ETEM für Ihre Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Mit diesem Werkzeug können Sie die psychische Belastung unkompliziert erheben. Auf den folgenden Seiten können Sie das Profil Ihres Betriebes beschreiben, Befragungen anlegen, Ergebnisse einsehen und mit früheren Befragungen vergleichen.

Musterbetrieb

Auswertungsgruppen (Neue Gruppe anlegen)

- Abteilung

Befragungen (Neue Befragung anlegen)

Beurteilung Psychischer Belastung 2016


Fragebogen: KFZA Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse
Befragungszeitraum: 25.02.2016 - 17.03.2016
Link zum Fragebogen: <https://gbbp.bgetem.de/quizz/generic-MJEzNiBjb21wbGV4aWZpY2F0b3I=>
Musteranschreiben: Ihre Vorlage
Auswertung: Grafische Darstellung
Ausgefüllte Fragebogen: 0

Abbildung 6 Übersichtsseite mit Auswertungsgruppen und Befragung

Zugang zum „Fragebogen“ versenden

Als nächstes verteilen Sie den Link zum „Fragebogen“ an Ihre Beschäftigten. Unter diesem Link ist der individuelle „Fragebogen“ Ihres Betriebes erreichbar. Den Link sehen Sie auf der Übersichtsseite unter der Befragung – „Link zum Fragebogen“.

Zur Verteilung des Links können Sie das hinterlegte Musteranschreiben nutzen. Hier werden automatisch Zeitraum und Dauer der Befragung sowie der Link zum „Fragebogen“ hinterlegt.

 **BG ETEM**
Energie Textil Elektro
Medienerzeugnisse

Abmelden

Mein Profil

StartseiteÜbersicht 7 Schritte

Hilfe

Musteranschreiben

Sie können das folgenden Musteranschreiben nutzen, um Ihre Beschäftigten über die Befragung zu informieren und den Link zum „Fragebogen“ zu verteilen. Fügen Sie den Text dazu in eine E-Mail ein, passen ihn nach Ihren Vorstellungen an und versenden ihn an Ihre Beschäftigten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie bereits angekündigt, erhalten Sie heute Ihre Einladung zur Teilnahme an unserer Befragung „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“.

Ziel der Befragung ist es, Ihre Arbeitsbedingungen zu beurteilen und ggf. entsprechende Verbesserungsmaßnahmen einleiten zu können. Bitte beantworten Sie alle Fragen offen und ehrlich. Wir sichern Ihnen vollständige Vertraulichkeit zu. Die Ergebnisse der einzelnen Fragebögen bleiben absolut anonym. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt automatisiert über unsere Berufsgenossenschaft Elektro, Textil, Energie und Medienerzeugnisse.

Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter unserer Firma wird Einblick in die originalen Datensätze erhalten, eine Rückverfolgung wird nicht möglich sein.

Die Aussagekraft der Ergebnisse hängt von einer möglichst hohen Beteiligung ab. Geben Sie Ihrer Meinung Gewicht!

Die Befragung läuft vom 25.02.2016 - 17.03.2016. Während dieses Zeitraums haben Sie die Möglichkeit, über folgende Internetadresse an unserer Befragung teilzunehmen:

Link
<https://gbpb.bgetem.de/quizz/generic-MjEzNiBjb21wbGV4aWZpY2F0b3I=>

Über diesen Link gelangen Sie direkt auf den Fragebogen unseres Unternehmens. Das Ausfüllen wird etwa 5 Minuten in Anspruch nehmen.

Nehmen Sie sich diese Zeit, Ihre Meinung zu äußern, wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung und bedanken uns bei Ihnen für Ihre Mitarbeit!

Copy to clipboard

Abbildung 7 Musteranschreiben für die Beschäftigten

Kopieren Sie das Musteranschreiben in eine E-Mail ein, passen Sie den Text an und verschicken ihn an Ihre Beschäftigten. Bitte achten Sie darauf, dass Sie die E-Mail frühestens zu Beginn des Befragungszeitraumes verschicken.

Tipp: Für Beschäftigte ohne Emailadresse oder Internetzugang können Sie die Teilnahme an der Befragung ermöglichen, indem Sie an zentraler Stelle einen Zugang zur Verfügung stellen.

Beschäftigte füllen den Fragebogen aus

Wenn die Beschäftigten den Link aufrufen, erscheint zunächst der Einführungstext, den Sie beim Anlegen der Befragung festgelegt haben. Danach werden die einzelnen Fragen angezeigt.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlich Willkommen zu unserer Befragung „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“!

Der Fragebogen besteht aus insgesamt 26 Fragen; das Ausfüllen wird ca. 5 Minuten dauern. Bitte beantworten Sie alle Fragen des Fragebogens. Beim Beantworten der Fragen kann es hilfreich sein, nicht zu lange über die einzelnen Fragen nachzudenken. Meist ist der erste Eindruck auch der treffendste.

Wir möchten nochmal darauf hinweisen, dass Ihre Angaben absolut vertraulich behandelt werden. Ein Rückschluss auf einzelne Personen wird nicht möglich sein.

Sollten Sie Fragen oder Anmerkungen haben, wenden Sie sich bitte an:

Hans-Gerd Mustermann, Tel.: 0221-555-012

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen!

Weiter →

Abbildung 8 Einführungsseite Fragebogen



Frage: 1 / 26

Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?

☐ sehr wenig (1) ☐ ziemlich wenig (2) ☐ etwas (3) ☐ ziemlich viel (4) ☐ sehr viel (5)

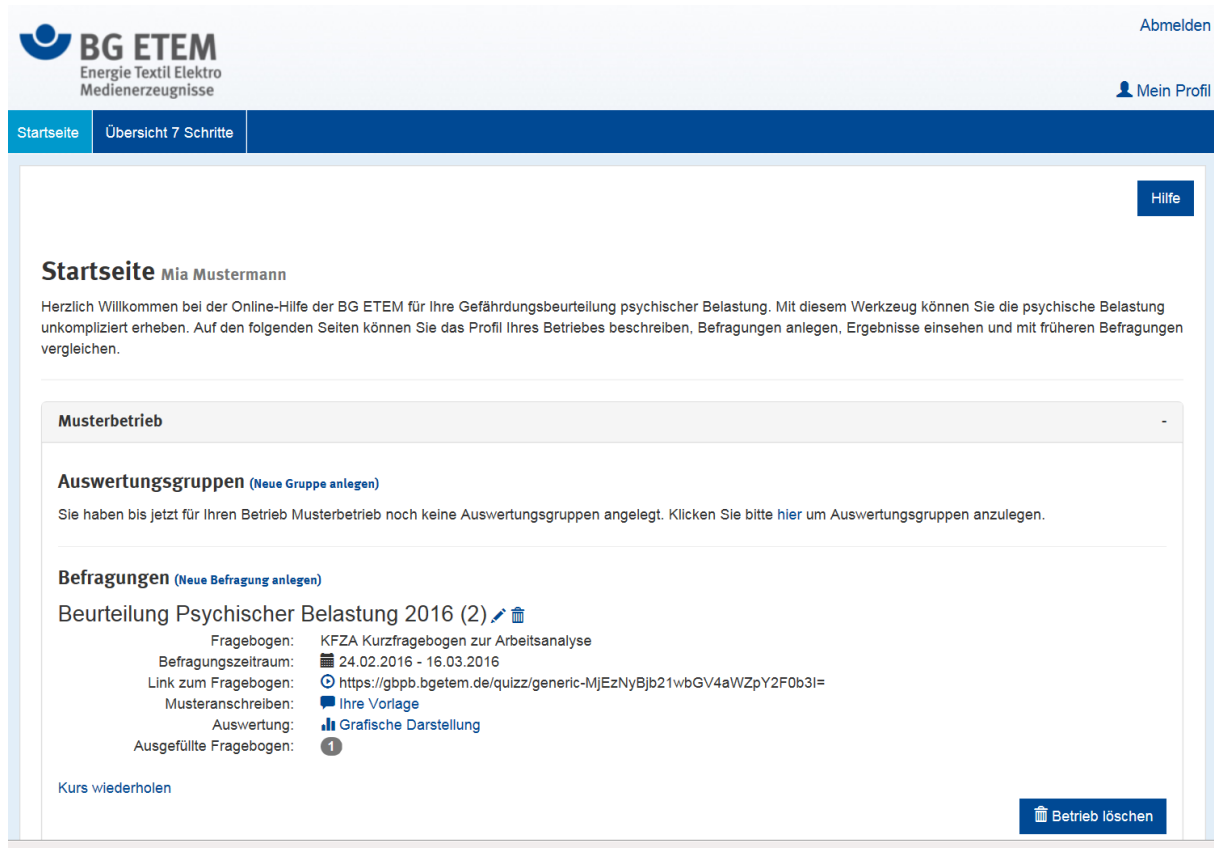
← Zurück

Weiter →

Abbildung 9 Fragebogen

Auswertung

Die Anzahl der ausgefüllten „Fragebögen“ wird auf der Übersichtsseite angezeigt.



The screenshot shows the BG ETEM online assessment interface. At the top, there is a header with the BG ETEM logo and the text 'Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse'. On the right, there are links for 'Abmelden' and 'Mein Profil'. Below the header, there is a navigation bar with 'Startseite' and 'Übersicht 7 Schritte'. The main content area is titled 'Startseite Mia Mustermann' and contains a welcome message. Below this, there is a section for 'Musterbetrieb' with a minus sign. Under 'Auswertungsgruppen', it says '(Neue Gruppe anlegen)' and provides a link to create a new group. Under 'Befragungen', it says '(Neue Befragung anlegen)' and lists a survey titled 'Beurteilung Psychischer Belastung 2016 (2)'. The survey details include: Fragebogen: KFZA Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse; Befragungszeitraum: 24.02.2016 - 16.03.2016; Link zum Fragebogen: https://gbpb.bgetem.de/quizz/generic-MjEzNyBjb21wbGV4aWZpY2F0b3I=; Musteranschreiben: Ihre Vorlage; Auswertung: Grafische Darstellung; and Ausgefüllte Fragebogen: 1. At the bottom right, there is a button 'Betrieb löschen'.

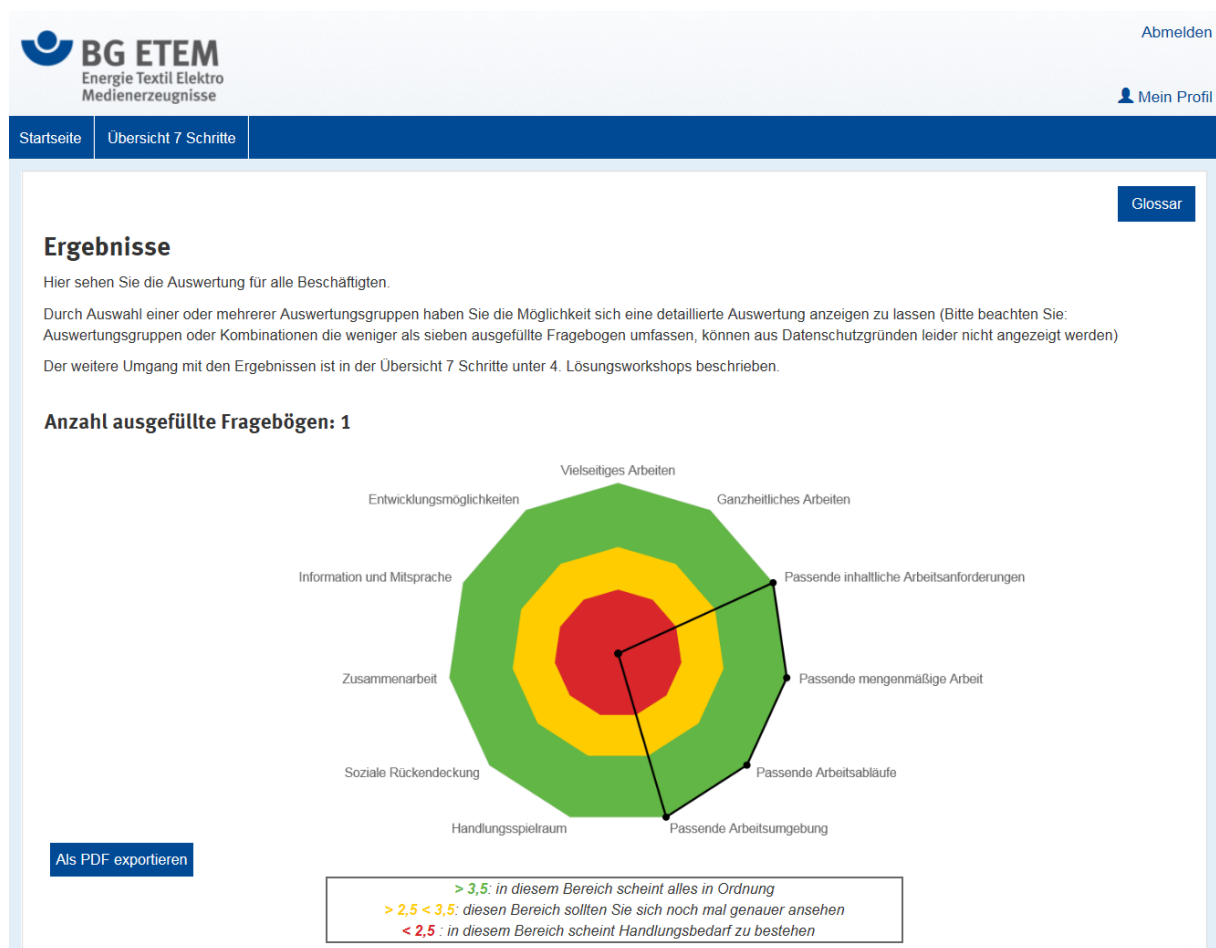
Abbildung 10 Übersichtsseite

Die Ergebnisse Ihrer Befragung können Sie unter dem Punkt „Auswertung“ aufrufen.

Beurteilung der Ergebnisse

In der Steuerungsgruppe entscheiden Sie, wie Sie weiter vorgehen. In den Auswertungsgruppen, in denen alle Ergebnisse im „grünen Bereich“ sind, kann die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung mit der Dokumentation abgeschlossen werden. Bitte denken Sie daran, dieses positive Ergebnis Ihren Beschäftigten mitzuteilen.

In allen anderen Fällen ist eine tiefergehende Analyse erforderlich. Wir empfehlen Ihnen dann, **Lösungsworkshops** durchzuführen.



Hier haben Sie die Möglichkeit, sich für Ihre Auswertungsgruppen entsprechende Auswertungen anzeigen zu lassen und als PDF-Dokument zu exportieren.

4. Lösungsworkshop

Ein Lösungsworkshop dient der Konkretisierung der Befragungsergebnisse und der Entwicklung von Lösungsideen. In moderierten Kleingruppen wird das Expertenwissen der Teilnehmer erschlossen.

Die Dauer des Lösungsworkshops liegt zwischen 1,5 und 4 Stunden. Sie hängt von der Teilnehmerzahl und Art und Anzahl der zu besprechenden Belastungsfaktoren ab.

Die Moderation kann durch interne oder externe Moderatoren geleitet werden.

- Eine externe Moderation ist empfehlenswert, wenn soziale Konflikte oder Führungsfragen im Raum stehen.
- Moderieren interne Mitarbeiter oder Führungskräfte, sollten sie eine neutrale, wertschätzende Haltung einnehmen. Ist dies nicht möglich, weil z.B. Rollenkonflikte oder Führungsthemen ins Blickfeld geraten, raten wir dazu, einen gesonderten Termin mit externen Moderatoren anzusetzen.

Die Führungskraft wird aktiv.

- Die Führungskraft erteilt zu Beginn des Lösungsworkshops der Gruppe den Auftrag, die Belastungssituation zu reflektieren und Ideen für Maßnahmen zu entwickeln.
- Die Führungskraft verlässt den Raum während der Problembeschreibung und Lösungssuche. Denn es wird häufig freier gesprochen, wenn die Führungskräfte nicht im Raum sind.
- Am Ende des Workshops ist die Führungskraft, bei der Präsentation der Ergebnisse anwesend. Dann können mit ihrer Zustimmung erste Maßnahmen direkt auf den Weg gebracht werden.

Die Teilnehmergruppe

Die Teilnehmergruppe muss nicht exakt der Befragungsgruppe entsprechen. Es hat sich jedoch bewährt, entweder ein gesamtes Team im Lösungsworkshop zu haben oder eine repräsentative Anzahl Freiwilliger (Vertreterworkshop). Durch die aktive Beteiligung der Beschäftigten erhöht sich die Akzeptanz der Maßnahmen. Die Gruppe sollte nur im Ausnahmefall weniger als fünf oder mehr als 15 Personen umfassen.

Nach dem Lösungsworkshop werden die Ergebnisse an die Führungskraft, die Steuerungsgruppe bzw. die Geschäftsleitung weitergeleitet. Hier wird entschieden, welche Maßnahmen umgesetzt werden.

Ablauf	Vorgehen	Zeit
Begrüßung und Klärung der Rahmenbedingungen	Vorstellung von Moderator und Teilnehmern. Führungskraft nennt das Ziel: Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Vereinbarung zur Vertraulichkeit des gesprochenen Wortes. Alles Schriftliche, das raus geht, wird am Ende gemeinsam beschlossen.	15 Minuten
Ergebnispräsentation	Präsentation der Ergebnisse aus der Onlinebefragung (z.B. mit Beamer): Was ist positiv? (Ressourcen) Wo muss genauer hingeschaut werden? (Alle Themenfelder, die im roten Bereich liegen, sollten bearbeitet werden.)	15 Minuten
Problembeschreibung	Was sind typische Situationen, in denen sich das Problem zeigt? Jede Person schreibt möglichst mindestens eine Situation zu jedem „roten“ Themenfeld (z.B. auf Moderationskarten).	15 - 20 Minuten
Ursachen	Was ist die Ursache der Belastung? Sammeln der Belastungsursachen für alle Themenfelder im Plenum. Der Moderator visualisiert (z.B. auf Flipchart).	15 – 30 Minuten
Lösungssuche	Bildung von Kleingruppen nach Interesse an den Themenfeldern (auf gleiche Gruppengröße achten). Leitfragen: Was kann ich selbst tun? Was kann unser Team tun? Was kann die Führung tun? (Moderationskarten - je Frage eine Farbe) Bitte darauf achten, dass die Lösungen zu den eigenen Situationen passen. Vorstellung der Kleingruppenergebnisse im Plenum, Ergänzungen werden vom Moderator aufgenommen. Eventuell: Priorisierung (Rangfolge) der besten Lösungen	15 – 30 Minuten 15 – 30 Minuten
Abschluss und Ausblick	Führungskraft ist anwesend: <ul style="list-style-type: none"> • Was können wir hier beschließen? • Was wird in der Steuerungsgruppe entschieden? • Beschreibung des weiteren Verfahrens, Führungskraft ist nicht anwesend: Gemeinsamer Beschluss <ul style="list-style-type: none"> • Was soll in welcher Form weitergereicht werden? (Fotoprotokoll) • Wird noch ein weiterer Termin gebraucht? Hinweis auf die Vertraulichkeit des gesprochenen Wortes. Feedback. Bedanken für die Teilnahme.	15 - 45 Minuten

5. Maßnahmenumsetzung

Lösungsideen werden an die Führungskraft, die Steuerungsgruppe bzw. die Geschäftsleitung weitergeleitet. Diese entscheiden, welche Maßnahmen umgesetzt werden.

Zunächst unterteilen Sie nach Maßnahmen, die nur den eigenen Bereich der Führungskraft betreffen und Maßnahmen, die den Gesamtbetrieb oder mehrere Bereiche betreffen.

Maßnahmen die im Bereich der Führungskraft liegen, können durch diese geplant und gesteuert werden. Bereichsübergreifende Maßnahmen werden durch die Steuerungsgruppe geplant und überwacht.

In einem ersten Schritt werden die Maßnahmen priorisiert, z.B. nach erwartetem Nutzen (Verringerung der psychischen Belastung) versus Aufwand.

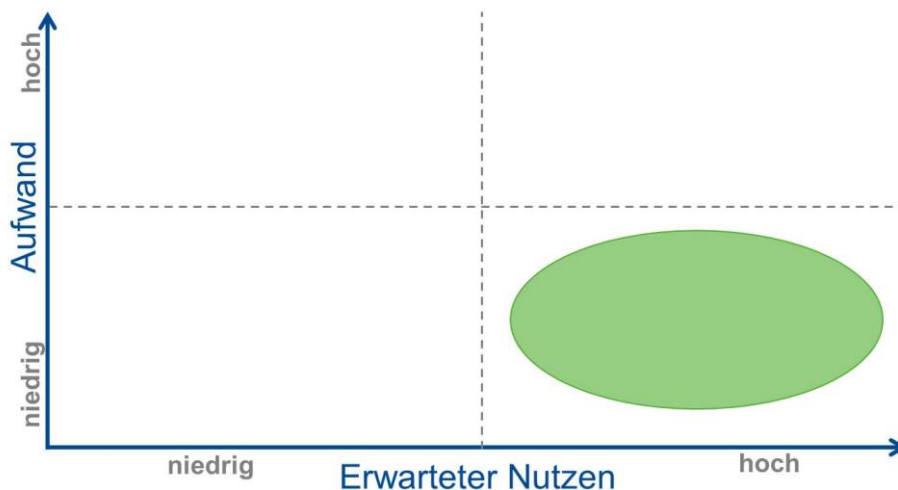


Abbildung 11 Maßnahmenpriorisierung

Anschließend wird ein Maßnahmenplan erstellt, der konkrete Termine und Verantwortlichkeiten enthält und die erwartete Wirkung der Maßnahmen beschreibt.

Tätigkeitsbereich:	<i>Personalabteilung</i>	<i>Produktion</i>	<i>Arbeitssicherheit</i>
Beschreibung der Belastung:	Häufige Störungen im Team Abrechnung durch Mitarbeiter, die in das Büro des Teams Personalbetreuung wollen, das nur durch das Büro der Abrechnung erreichbar ist	Unrealistische Vorgaben aus der Auftragsvorbereitung, da dort die Abläufe in der Produktion sowie die aktuelle Auslastung nicht bekannt sind	Häufige Arbeitsunterbrechungen durch Ausgabe von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) an Mitarbeiter
Maßnahme:	Umzug: Personalbetreuung und Abrechnung tauschen die Büros	Schaffung einer Schnittstelle, indem ein Vertreter aus der Produktion an den Wochenmeetings der Auftragsvorbereitung teilnimmt. Außerdem Möglichkeit für die Mitarbeiter der Auftragsvorbereitung ein eintägiges „Praktikum“ in der Produktion zu machen	Einführung eines festen Ausgabezeitraums für PSA: Freitags von 10:00 Uhr – 12:00 Uhr Kommunikation dieser Änderung auf der nächsten Personalversammlung sowie im Intranet
Verantwortlich:	Hr. Schneider, Leiter Personal	Fr. Müller, Produktionsleiterin	Hr. Behnke, Abteilungsleiter Arbeitssicherheit
Umsetzung bis?	06/2016	03/2016	04/2016

Denken Sie auch daran, Ihre Beschäftigten regelmäßig über den Stand der Maßnahmenumsetzung zu informieren. Dies kann bspw. im Rahmen von Teammeetings oder über das Intranet bzw. Aushänge geschehen.

Werden Ideen nicht umgesetzt, sollten den Beschäftigten nachvollziehbare Gründe genannt werden. Große Transparenz und Beteiligung der Beschäftigten erhöht sowohl die Akzeptanz des Verfahrens als auch die Erfolgswahrscheinlichkeit der Maßnahmen.

6. Wirksamkeitskontrolle

Mit Hilfe der Wirksamkeitskontrolle stellen Sie fest, ob Ihre Maßnahmen tatsächlich zu den gewünschten Verbesserungen geführt haben. Beachten Sie, dass Maßnahmen oftmals nicht sofort wirksam werden. Planen Sie ausreichend Zeit ein, damit sich Ihre Maßnahmen auch auswirken können. Es bieten drei Wege zur Wirksamkeitskontrolle an:

- Wiederholung der Online Befragung. So können Sie durch den Vergleich der Ergebnisse feststellen, ob sich die Belastungssituation verändert hat.
- Gespräche mit den Beschäftigten über die Wirksamkeit der Maßnahmen an. Diese können durch die Führungskraft im regelmäßigen Mitarbeitergespräch, Teammeeting oder durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, beispielsweise im Rahmen von Begehungen, erfolgen.
- Ein Kurz-Mitarbeiterworkshop zum Beispiel im Rahmen der jährlichen Unterweisung. Hier können die Beschäftigten eine Rückmeldung über die Wirkung der umgesetzten Maßnahmen geben und ggf. neue Maßnahmen anregen.

Sollten Sie feststellen, dass Ihre Maßnahmen nicht die erwartete Wirkung erzielen, müssen Sie diese entsprechend anpassen.

TIPP: Gehen Sie offen mit Misserfolgen um. Wenn Maßnahmen nicht wirkungsvoll waren oder Widerstände auftraten, können Sie daraus für die Zukunft lernen. Thematisieren Sie diese Punkte und beziehen sie diese in zukünftige Planungen mit ein.

7. Dokumentation

In der Dokumentation sollte nachvollziehbar sein, dass die Beurteilung der psychischen Belastung angemessen durchgeführt wurde. Dies geschieht durch die Darstellung der Ergebnisse der Beurteilung (Auswertungsberichte der Online-Befragung), die abgeleiteten Maßnahmen sowie das Ergebnis der Wirksamkeitskontrolle.

Insgesamt ergeben sich daraus folgenden Mindestanforderungen an den Inhalt:

- Beurteilung der Gefährdungen
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen, inklusive Termine und Verantwortliche
- Durchführung der Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit
- Datum der Erstellung/Aktualisierung

Bzgl. der Form der Dokumentation bestehen keine konkreten Anforderungen. Sie sollte jedoch so gestaltet sein, dass sie auch für andere innerbetriebliche Akteure und Externe (z.B. Aufsichtsbehörden) nachvollziehbar ist.