

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



DEMANDU

Auswertung der Mitarbeiterbefragung zu psychischen und sozialen Einflussfaktoren am Arbeitsplatz

Betrieb:

Befragungszeitraum: 10.12.2019 - 10.12.2019

Kontakt:

**BASIKNET Gesellschaft für Arbeitsschutz
mbH
Kalckreuthstraße 4
10777 Berlin**

**Mail: info@demandu.de
Web: www.demandu.de**

Zuständiger Berater:

Sascha Lohmann

Mail: lohmann@basiknet.de

Inhalt



Einleitung	3
Erklärungen	4
Übersicht - Einteilung der Handlungsfelder	5
Arbeitsorganisation	6
Arbeitsinhalt	7
Neue Arbeitsformen	8
Soziale Beziehungen	9
Arbeitsumgebung	10
Beanspruchungen	11
Weiteres Vorgehen	12

Einleitung

Psychische und soziale Einflussfaktoren am Arbeitsplatz haben entscheidende Auswirkungen auf die Zufriedenheit, Gesundheit und Motivation jedes Einzelnen. Um die genauen Belastungsfaktoren der Beschäftigten zu analysieren und anschließend gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickeln und umsetzen zu können, setzen wir bei Ihren Beschäftigten einen Fragebogen ein.

Nach einigen begrifflichen Erklärungen können Sie sich die zusammengefassten Ergebnisse der Organisation ansehen und erhalten inklusive einer Bewertung der Antworten entsprechende Handlungsempfehlungen. In der abschließenden Checkliste finden Sie Hinweise zur weiteren Vorgehensweise.

Die Fragen werden in übergeordneten Skalen zusammengefasst. Diese wiederum teilen sich in 6 verschiedene Handlungsfelder auf. Die Auswertung erfolgt nicht für jede einzelne Frage, sondern für die Skalen.

Beispiel:

Frage	Skala	Handlungsfeld
Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	Quantitative Anforderungen	Arbeitsorganisation
Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?		
Müssen Sie Überstunden machen?		

Jede Frage wird nach einem Ampelsystem mit den Farben

- **rot** (hohe Belastung),
- **gelb** (mittlere Belastung) und
- **grün** (geringe Belastung) bewertet.

bewertet.

Die Auswertung erfolgt in jedem der 6 Handlungsfelder für alle enthaltenen Skalen, sodass Sie einen exakten Überblick über die einzelnen Themenbereiche erhalten.

Erklärungen

Psychische Belastung:

Laut DIN EN ISO 10075-1 versteht man unter psychischer Belastung die „Gesamtheit aller Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“.

Beispiel: Zeitdruck. Beim Zeitdruck handelt es sich um eine psychische Belastung, die in gewisser Form auf jeden Mitarbeiter einwirkt.

Psychische Beanspruchung:

Laut DIN EN ISO 10075-1 versteht man unter psychischer Beanspruchung die „unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“.

Beispiel: Wenn Zeitdruck die psychische Belastung ist, kann z.B. Stresserleben in Form von Konzentrationsschwäche eine psychische Beanspruchung sein. Die psychische Beanspruchung beschreibt das individuelle Umgehen mit dem Belastungsfaktor. Zeitdruck wirkt am Arbeitsplatz auf jeden Menschen ein, aber jeder geht mit diesem anders um. Was für den Einen kein Hindernis darstellt, sorgt bei dem Anderen für Überforderung.

Geringe Belastung:

Eine mit „grün“ bewertete Skala spricht für geringe Belastungen und benötigt keine dringende Aufmerksamkeit. Es herrscht kein konkreter Handlungsbedarf. Das Thema sollte im Sinne der Prävention weiterhin Beachtung finden, damit sich der momentan positive Zustand nicht verändert.

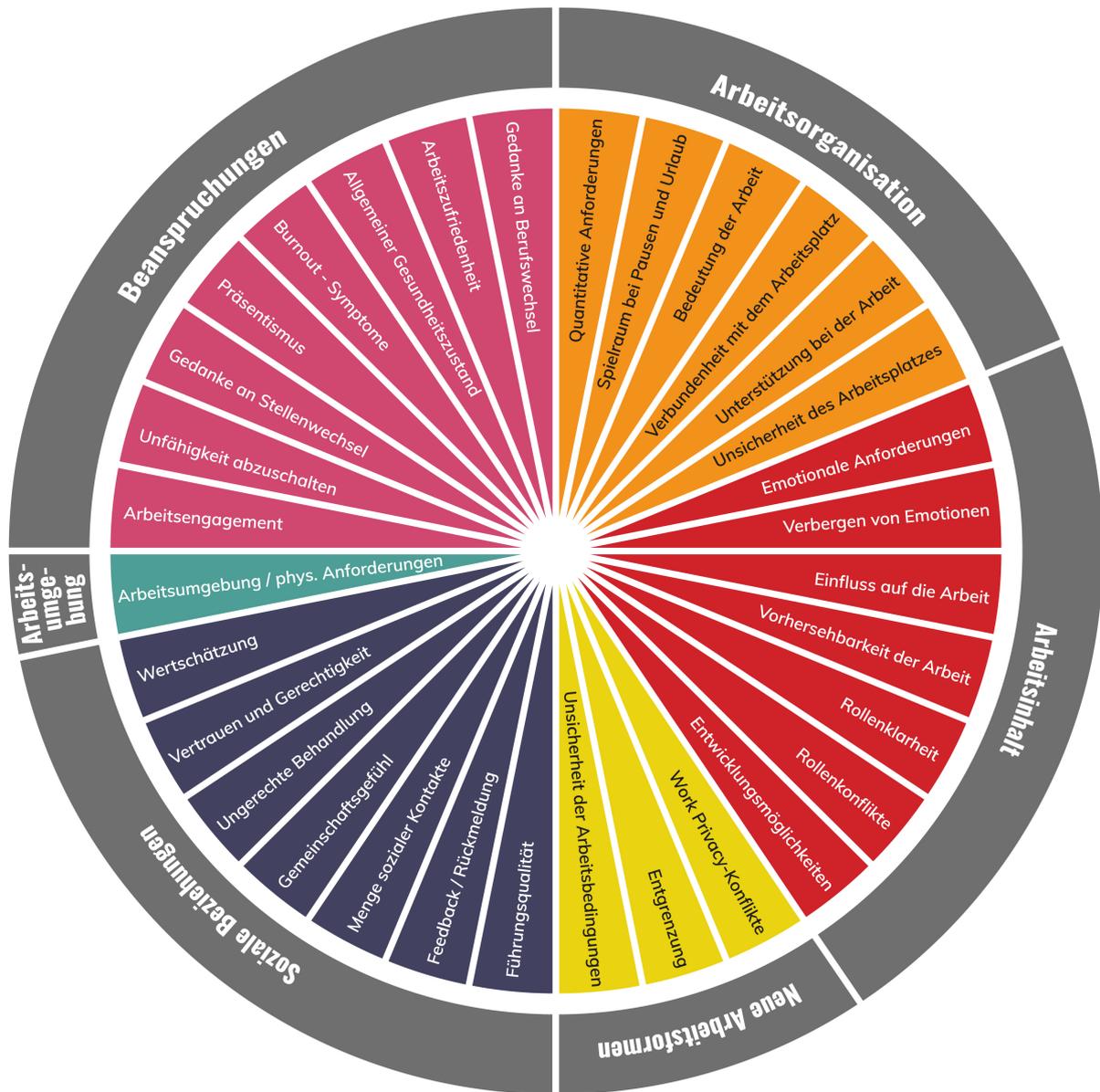
Mittlere Belastung:

Eine mit „gelb“ bewertete Skala spricht für mittlere Belastungen und sollte genau beobachtet werden. Die Antworten waren nicht besorgniserregend, können aber durchaus auf akute Gefahren hinweisen. Eine genauere Betrachtung der betroffenen Skalen wird empfohlen, um gesundheitsgefährdenden Entwicklungen rechtzeitig entgegenwirken zu können.

Hohe Belastung:

Eine mit „rot“ bewertete Skala spricht für hohe Belastungen und sollte dringend überprüft werden. Es herrscht dringender Handlungsbedarf, um entsprechende Maßnahmen entwickeln und umsetzen zu können. Die Situation der Beschäftigten erfordert dringend eine Optimierung der jeweiligen Arbeitsbedingungen.

Übersicht - Einteilung der Handlungsfelder



Handlungsfeld 1

Arbeitsorganisation



Skala	Handlungsempfehlung
Quantitative Anforderungen	Das Arbeitstempo der Beschäftigten ist gut. Sie haben ausreichend Zeit für die Erledigung ihrer Aufgaben in der vorgegebenen Arbeitszeit.
Spielraum bei Pausen und Urlaub	Die Beschäftigten fühlen sich in der Gestaltung der Pausen- und Urlaubszeiten ausreichend berücksichtigt. Eine selbstbestimmte Pausen- und Urlaubsregelung wirkt sich positiv auf die Konzentrationsfähigkeit und Organisation des Privatlebens aus.
Bedeutung der Arbeit	Die Beschäftigten halten die eigenen Aufgaben für wichtig und sinnvoll. Die Sinnhaftigkeit der eigenen Aufgaben spielt eine entscheidende Rolle für das persönliche Wohlbefinden.
Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz	Die Identifikation der Beschäftigten mit dem Arbeitsplatz / Arbeitgeber ist gut ausgeprägt. Eine starke Unternehmensbindung hat positiven Einfluss auf das persönliche Wohlbefinden und Spaß an der Arbeit.
Unterstützung bei der Arbeit	Die Beschäftigten fühlen sich von ihren Kollegen und/oder Vorgesetzten nur zum Teil ausreichend unterstützt. Eine regelmäßige Unterstützung fördert Motivation, Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten.
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	Die Beschäftigten fühlen sich in ihrem Arbeitsplatz sicher. Dies begünstigt die Arbeitszufriedenheit, hat positiven Einfluss auf die Motivation und ist ausgesprochen gesundheitsförderlich.

Handlungsfeld 2

Arbeitsinhalt



Skala	Handlungsempfehlung
Emotionale Anforderungen	Die Beschäftigten fühlen sich mit den emotionalen Anforderungen am Arbeitsplatz wohl. Eine emotionale Bindung zu Arbeitsinhalten und Kollegen ist durchaus förderlich, muss sich aber in einem zumutbaren Rahmen befinden.
Verbergen von Emotionen	Die Beschäftigten fühlen sich in der Äußerung von Emotionen und ihrer Meinungsfreiheit teilweise eingeschränkt. Ein kommunikatives, angstfreies Miteinander, in dem sich alle Beteiligten im offenen Umgang mit ihren Emotionen und Meinungen wohlfühlen, hat positiven Einfluss auf die Gesundheit und Motivation der Mitarbeiter.
Einfluss auf die Arbeit	Die Beschäftigten fühlen sich im Handlungsspielraum bei der Arbeit eingeschränkt. Partizipation ist ein wichtiger Faktor für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Ein stark eingeschränkter Handlungsspielraum führt zu erhöhtem Stresserleben und kann die Gesundheit beeinträchtigen.
Entwicklungsmöglichkeiten	Die Beschäftigten können ihr bereits erlerntes Fachwissen anwenden und haben die Möglichkeit, sich im Rahmen ihrer Aufgaben neue Kenntnisse anzueignen. Ein abwechslungsreicher Arbeitsplatz ist stark gesundheitsförderlich.
Vorhersagbarkeit der Arbeit	Die Beschäftigten fühlen sich zur Ausgestaltung ihrer Aufgaben und/oder zu Veränderungsprozessen in der Organisation gut informiert. Dieser Informationsfluss unterstützt den Ablauf von Arbeitsprozessen und fördert die Arbeitszufriedenheit bzw. die Gesundheit der Mitarbeiter.
Rollenklarheit	Das Rollenverständnis der Beschäftigten ist gut ausgeprägt. Es herrscht ein klares Bild der Zuteilung von Arbeitsaufgaben und Verantwortungsbereichen. Ein klares Rollenverständnis ist wichtig für den Ablauf von Arbeitsprozessen und der Arbeitszufriedenheit.
Rollenkonflikte	Die Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten sind klar. Dieser Zustand fördert sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die Gesundheit.

Handlungsfeld 3

Neue Arbeitsformen



Skala	Handlungsempfehlung
Work-Privacy-Konflikte	Die Beschäftigten verfügen über ein gut ausgestaltetes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben.
Entgrenzung	Die Beschäftigten erledigen Arbeitsaufgaben ausschließlich am Arbeitsplatz. Die Entgrenzung von der Arbeit ist ein wichtiger Bestandteil der Erholung und Regeneration.
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	Die Beschäftigten fühlen sich in Hinblick auf die Arbeitsbedingungen sicher. Dies spricht für eine offene Kommunikation der Führungsebene und konstante Entwicklungen der Organisation. Eine sehr gesundheitsförderliche Situation für den Arbeitnehmer.

Handlungsfeld 4

Soziale Beziehungen



Skala	Handlungsempfehlung
Führungsqualität	Die Beschäftigten sind mit der Arbeit des unmittelbaren Vorgesetzten teilweise unzufrieden. Der oder die Vorgesetzte hat einen erheblichen Einfluss auf das Stresserleben, die Arbeitszufriedenheit und die psychische Gesundheit.
Feedback / Rückmeldung	Die Beschäftigten bekommen nur zum Teil Rückmeldung über die Qualität Ihrer Arbeit. Die Erledigung von Arbeitsaufträgen ohne abschließendes Feedback kann zu Unsicherheit, Überforderung und einem erhöhten Stressempfinden führen.
Menge sozialer Kontakte	Die Beschäftigten nutzen während der Arbeitszeit die Möglichkeit, sich zwischendurch mit Kollegen zu unterhalten. Ein sehr gesundheitsförderlicher Zustand.
Gemeinschaftsgefühl	Die Beschäftigten sind mit der Arbeitsatmosphäre am Arbeitsplatz und/oder der Zusammenarbeit mit den Kollegen zufrieden. Ein stark ausgeprägter sozialer Zusammenhalt fördert die Arbeitszufriedenheit.
Ungerechte Behandlung	Für einen Großteil der Beschäftigten scheint Mobbing keine Rolle zu spielen. Jedoch sind Einzelschicksale nicht selten und das Thema sollte bei Führungskräften unter ständiger Beobachtung stehen.
Vertrauen und Gerechtigkeit	Die Beschäftigten fühlen sich vom Management ungerecht behandelt. Fehlendes Vertrauen des Managements im Umgang mit den Mitarbeitern und eine ungerechte Konfliktpolitik können Unsicherheit und ein erhöhtes Stresserleben am Arbeitsplatz fördern und somit negativen Einfluss auf die Gesundheit nehmen.
Wertschätzung	Die Beschäftigten verspüren nur wenig Anerkennung ihrer geleisteten Arbeit. Fehlende Wertschätzung sorgt für Verunsicherung und hat maßgeblichen Einfluss auf die Motivation und Gesundheit der Beschäftigten.

Handlungsfeld 5

Arbeitsumgebung



Skala	Handlungsempfehlung
Arbeitsumgebung / physische Anforderungen	Die Beschäftigten sind frei von hohen Belastungen durch externe Faktoren. Bei Eintritt solcher Einflussfaktoren sind die Belastungen zu vermeiden/zu reduzieren und/oder die Mitarbeiter durch entsprechende Schutzausrüstung zu sichern.

Handlungsfeld 6

Beanspruchungen



Skala	Handlungsempfehlung
Gedanke an Berufswechsel	Die Beschäftigten fühlen sich in ihrem Beruf sehr wohl.
Arbeitszufriedenheit	Die Beschäftigten sind insgesamt mit der Arbeitssituation zufrieden. Die Arbeitszufriedenheit fördert unter anderem die Motivation, die Unternehmensbindung und die Leistungsfähigkeit. Zufriedenheit am Arbeitsplatz kann großen Einfluss auf den allgemeinen Gesundheitszustand nehmen.
Allgemeiner Gesundheitszustand	Die Beschäftigten schätzen ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut ein. Ein hohes Maß an gesundheitlichem Wohlbefinden wirkt sich positiv sowohl auf das berufliche als auch das private Leben aus.
Burnout - Symptome	Die Beschäftigten fühlen sich körperlich und/oder emotional ausgeglichen. Dies wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus.
Präsentismus	Die Beschäftigten handeln im Krankheitsfall korrekt und bleiben zu Hause.
Gedanke an Stellenwechsel	Die Beschäftigten denken teilweise an einen Stellenwechsel. Dies kann zu Motivationsproblemen und Gesundheitsschädigungen führen.
Unfähigkeit abzuschalten	Die Beschäftigten schaffen es, sich in ihrer Freizeit von beruflichen Arbeitsaufgaben zu distanzieren. Die aktive Erholung und Regeneration vom Stresserleben am Arbeitsplatz hat eine große Bedeutung für das allgemeine Wohlbefinden und die Gesundheit.
Arbeitsengagement	Die Motivation der Beschäftigten am Arbeitsplatz ist mittelmäßig. Dies kann dauerhaft zu negativen Auswirkungen auf die Gesundheit führen.

Weiteres Vorgehen

Sie haben die zusammengefassten Ergebnisse Ihrer Beschäftigten zu den psychischen und sozialen Einflussfaktoren am Arbeitsplatz erhalten. Das Berechnungsmaß ist der Median. Entsprechend der Risikoeinschätzung liegen Ihnen bereits allgemeine Handlungsempfehlungen vor.

Die Planung und Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen unterliegt keinem festgelegten Schema und ist sehr individuell. Betrachten Sie vor allem die Bereiche, die mit der Bewertung „hohe Belastung“ gekennzeichnet sind. Vor allem in diesen Themenbereichen herrscht dringender Handlungsbedarf. Ein Blick auf die einzelnen Fragen, die hinter den gefährdeten Skalen stecken, ermöglicht eine genauere Analyse der Problemfelder. Die Entwicklung von Lösungsstrategien muss schnellstmöglich erfolgen, um die Motivation und Gesundheit der Mitarbeiter nicht weiter zu gefährden.

Checkliste zur weiteren Vorgehensweise

- Welche Skalen beinhalten „hohe Belastung“ - Wo herrscht dringender Handlungsbedarf?
- Welche Inhalte verbergen sich hinter den gefährdeten Bereichen?
- Festlegung konkreter Ziele: Was soll verändert werden?
- Festlegung des zeitlichen Rahmens: Bis wann sollen die Ziele umgesetzt sein?
- Festlegung der Verantwortlichkeiten: Wer ist für die Veränderung verantwortlicher Ansprechpartner?
- Entwicklung von Lösungsstrategien zur Verbesserung der Arbeitssituation in den roten Bereichen
- „Mittlere Belastung“ auf Handlungsbedarf überprüfen
- „Geringe Belastung“ weiterhin im Auge behalten
- Entwicklung eines präventiven, gesundheitsförderlichen Bewusstseins für psychische und soziale Belastungsfaktoren
- Empfohlen: Vertiefende Analyse, Maßnahmenentwicklung und –umsetzung (z.B. in Form von Ideenworkshops) gemeinsam mit der BASIKNET Gesellschaft für Arbeitsschutz mbH