Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

DEMANDU

Maßnahmenplanung zur 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

Einleitung

Nach der Analyse der psychischen und sozialen Einflussfaktoren am Arbeitsplatz ist eine Maßnahmenplanung zwingend erforderlich.

Die Befragung zeigt die handlungsbedürftigen Themenfelder auf. Um die Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen zu verbessern, müssen konkrete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Diese konkrete Maßnahmenplanung beinhaltet:

- Handlungsfeld: In welchem der 6 Handlungsfelder liegt die kritische Skala?
- Skala: Um welche Skala handelt es sich konkret?
- Fragen: Welche Fragen beinhalte die Skala?
- Priorität: Dringlichkeit der Maßnahmenumsetzung, unterteilt in
  - 1 (gering)
  - 2 (mittel)
  - 3 (hoch)
- Maßnahme: Welche Maßnahmen sollen umgesetzt werden?
- Termin: Bis wann sollen die Maßnahmen umgesetzt sein?
- Verantwortlichkeit: Wer ist für die Umsetzung verantwortlich?

Eine systematische und zielgerichtete Maßnahmenplanung ist der entscheidende Schritt im gesamten Verfahren.

Maßnahmen, die in den handlungsbedürftigen Bereichen die Arbeitsbedingungen verbessern, haben positiven Einfluss auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Zudem können dadurch Arbeitsabläufe optimiert werden.

Bei der Entwicklung und Umsetzung von geeigneten Maßnahmen sind wir Ihnen gerne behilflich.

Handlungsfeld 1
Arbeitsorganisation

Nr.	Skala	Fragen	Priorität	Maßnahme	Termin	Verantwortlichkeit / Wirksamkeitskontrolle
1	Unterstützung bei der Arbeit	Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen/innen? Wie oft sind Ihre Kollegen/innen bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören? Wie oft erhalten Sie bei Bedarf Hilfe und Unterstützung von Ihrem/Ihrer unmittelbaren Vorgesetzten? Wie oft ist Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r bei Bedarf bereit, sich Ihre Arbeitsprobleme anzuhören?				

Handlungsfeld 2
Arbeitsinhalt

Nr.	Skala	Fragen	Priorität	Maßnahme	Termin	Verantwortlichkeit / Wirksamkeitskontrolle
1	Verbergen von Emotionen	Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen? Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, sich mit Ihrer Meinung zurück zu halten?				
2	Einfluss auf die Arbeit	Haben Sie großen Einfluss auf Entscheidungen, die Ihre Arbeit betreffen? Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird? Haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei Ihrer Arbeit tun?				

Handlungsfeld 4
Soziale Beziehungen

Nr.	Skala	Fragen	Priorität	Maßnahme	Termin	Verantwortlichkeit / Wirksamkeitskontrolle
1	Führungsqualität	…für gute Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter/innen sorgt? …der Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert beimisst? …die Arbeit gut plant? …Konflikte gut löst?				
2	Feedback / Rückmeldung	Wie oft spricht Ihr/e Vorgesetzte/r mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit? Wie oft sprechen Ihre Kollegen/innen mit Ihnen über die Qualität Ihrer Arbeit?				

3	Vertrauen und Gerechtigkeit	Vertraut das Management / die Führung darauf, dass die Mitarbeiter/innen ihre Arbeit gut machen? Können die Mitarbeiter/innen den Informationen vertrauen, die vom Management / der Führung kommen? Werde Konflikte auf gerechte Weise gelöst? Wird die Arbeit gerecht verteilt?				
4	Wertschätzung	Erfährt Ihre Arbeit Anerkennung und Wertschätzung durch das Management / die Führung?				

Handlungsfeld 6
Beanspruchungen

Nr.	Skala	Fragen	Priorität	Maßnahme	Termin	Verantwortlichkeit / Wirksamkeitskontrolle
1	Gedanke an Stellenwechsel	…Ihre Arbeitsstelle zu wechseln?				
2	Arbeitsengagement	Bei meiner Arbeit bin ich voller Energie. Ich bin von meiner Arbeit begeistert. Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf.				