

Wachstum für



**Mensch und
Organisation**

31.03.2016

Gesetzlich verordnete Burnout Vorsorge – wenn, dann richtig!



Worum geht es genau?

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Seit 2013 **Pflicht für jedes Unternehmen**
unabhängig der Unternehmensgröße.

→ § 5 Abs. I ArbSchG

Psychische Belastung - Was ist das eigentlich?

DIN EN ISO 10075-1:

- ... Gesamtheit aller Einflüsse ... die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken (wertneutral)

Wachstum für



Mensch und
Organisation

...und ist zu unterscheiden von

Psychischer Beanspruchung:
persönliche Voraussetzung/Ressourcen





aus BAuA Stressreport 2012

Von den 20.036 Befragten werden als Belastungsfaktoren benannt:

- verschiedene Arbeiten gleichzeitig erledigen (58 %)
- Termin- und Leistungsdruck (52 %)
- ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge (50 %)
- Unterbrechungen und Störungen (44 %)

*„Im Bericht zeigt sich, dass es bei den Anforderungen und Ressourcen seit der letzten Befragung von 2005/2006 kaum Veränderungen gibt.“
BAuA: Stressreport 2012, S. 7*



Die Quellen psychischer Belastung sind vielfältig:

Einseitige Belastung, unzureichender Handlungsspielraum, unzureichende Info, unzureichende Abgrenzung der Verantwortung, Länge der Arbeitsintervalle, unzureichende Abgrenzung zw. Arbeitszeit und Freizeit, Art der Schichtgestaltung, Lärm, Vibration, ungünstige Beleuchtung, klimatische Bedingungen, Kooperation und Kommunikation, unzureichende Förderung, Unterstützung...



...und betreffen die Gestaltung folgender Bereiche:

- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeitgestaltung
- Arbeitsumgebungsbedingungen
- sozialen Bedingungen

...und wirken sich auf das Engagement aus!

Wachstum für



Mensch und
Organisation

Ergebnis der Studie zur emotionalen Mitarbeiterbindung von Gallup in 2014

Hohe Engagement



Hohe Bindung → 15%
1% geringer zu 2013

Dienst nach Vorschrift



geringe Bindung → 70%
3% höher zu 2013

Innerliche Kündigung



fehlende Bindung → 15%
2% geringer zu 2013



Gefährdungsbeurteilung als Chance nutzen!

- Demographischer Wandel
- drohender Fachkräftemangel
- sowie die stetig steigenden Zahlen der psychischen Erkrankungen
machen es erforderlich zu handeln.

ZIEL muss es sein PRÄVENTIV tätig zu sein zur
Verringerung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz
und damit einhergehend aber auch **Fachkräfte binden**
und deren Leistungsbereitschaft erhöhen



Methoden sind vielfältig...

- ❖ **Befragung** Online, Printversion,...
- ❖ **Workshop** Arbeitssituationsanalysen, moderierte Gefährdungsbeurteilung,...
- ❖ **Interview** strukturiert, halbstrukturiert, Einzel- und Gruppeninterviews ...
- ❖ **Beobachtung, Checklisten** Schichtbegleitung, vertiefende Beobachtung,...

... aber welche hat den größten Wirkungsgrad?



"Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung"

gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - Arbeitsprogramm Psyche:

"Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen sind besonders gut geeignet, um sich einen Überblick darüber zu verschaffen, ob und welche Belastungsschwerpunkte es gibt.

Sie ermöglichen es zudem, alle Beschäftigten in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen."

Generation Y+Z will eingebunden sein

Wachstum für



Mensch und
Organisation

Generation Z 1991 – 2010

„Leben und Arbeiten als fließender Prozess“
- Global denkend, soziale Verantwortung,
Selbststeuerung und Flexibilität ist wichtig

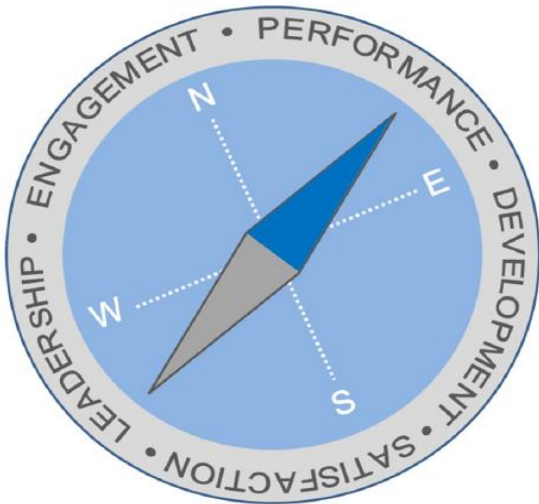


Generation Y 1981 – 1990

„Erst Leben dann arbeiten“
Geld, aber Work-Life-Balance ist wichtiger, Teamwork,
Vertrauen, positive Verstärkung, soziale Verantwortung



Wir nutzen dazu i.d.R. OD-Map →



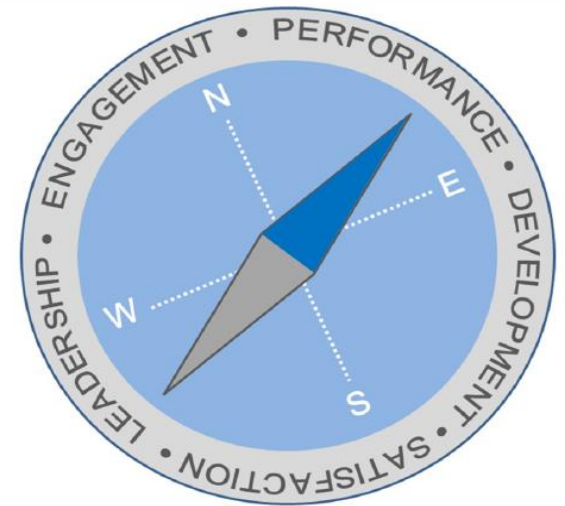
Die Gefährdungsbeurteilung gleichzeitig zur Entwicklung der Organisation

- **zielgerichtet und**
- **zum Wohlbefinden der Mitarbeiter** nutzen.

Vergleiche/Benchmarks zu Vorjahren aber auch innerhalb der Organisation erstellen als Grundlage zum **kontinuierlichen Soll-Ist-Vergleich**.



Die folgende Tabelle zeigt das Mitarbeiterengagement und die allgemeinen Bereiche/gelebte Kultur in Unternehmen, die in Wechselwirkung zum Engagement stehen.





Auszug aus Gesamtbericht

Zentrale Punkte der Auswertung – höchste Punkte:

Bereich				r
14. Mein Vorgesetzter kümmert sich aufrichtig um mein Wohlbefinden	2 3	95	↑ +12	0.24
22. Ich stelle jeden Tag aufs Neue fest, wie sehr meine persönliche Leistung zur Gesamtleistung beiträgt	7 3	90	↑ +4	0.33
13. Mein Vorgesetzter gibt mir den Support/Schutz, den ich brauche	7 8	85	↑ +4	0.26
17. Mein Vorgesetzter vermittelt eine Vision, die inspirierend ist	9 6	85	↑ +14	0.43
15. Mein Vorgesetzter gibt mir zeitnah wertvolles Feedback über meine Leistung	9 8	83	↑ +8	0.35

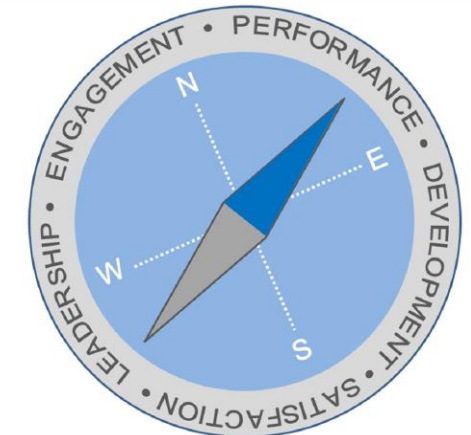




differentenzierte, anonyme Auswertung durch beliebige Gruppendifinition

Mit Angabe des Leistungsverbesserungsbedarfs:

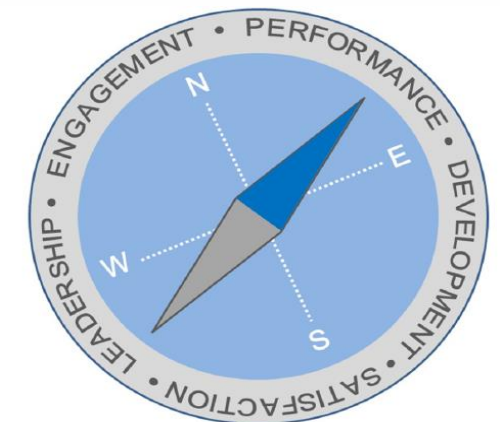
Verbesserungsbereich		Keine Verbesserung nötig	Wenig Verbesserung nötig	Einige Verbesserung nötig	Bedeutsame Verbesserung nötig	Große Verbesserung nötig
1	Der Zusammenhang zwischen Zuständigkeiten und meinen Stärken	3.8				
2	Ermächtigung, Entscheidungen zu fällen, die meine Arbeit betreffen	3.7				
3	Arbeitsrelevante Kernkompetenzen trainieren	3.6				





Mit Auswertung was die Arbeitszufriedenheit erhöhen würde:

	Motivierende Maßnahmen	Grad der Vorlieben (%)
1	Bessere Kommunikation mit meinem Vorgesetzten	17
2	Mehr Anerkennung erhalten für das, was ich erreicht habe	15
3	Mehr Zeit für Privatleben außerhalb des Jobs	14

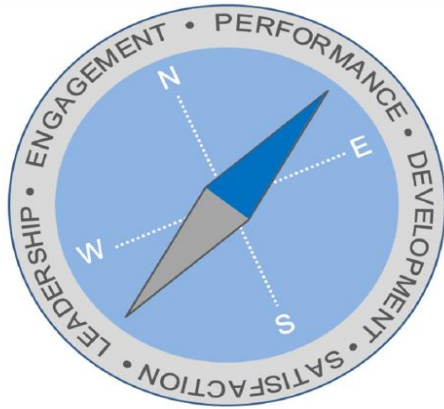




Daraus folgt die Risikobewertung und die zu ergreifenden Maßnahmen

Arbeitsaufgabe und -anforderungen

Merkmal	Datenerhebung	Handlungsbedarf				Maßnahmen	wer	zu erledigen bis:	erledigt am:	überprüft am:
		nein	Prio 3	Prio 2	Prio 1					
Vielfalt an Aufgaben/Tätigkeiten	große Mehrheit findet das Maß eher gut bis sehr gut => 80%	X								
Emotionale Beanspruchung	emotionale Beanspruchung von 25%		X			<ul style="list-style-type: none"> - Thema in den Mitarbeiterzirkel einbringen um die Arbeitsplätze zu identifizieren - Im Zuge der anstehenden Umstrukturierung den Dialog weiterhin ausbauen, um direkt Feedback zu erhalten, was die Ursache ist 	BGM-Verantw. u. Geschäftsführung	Mrz xy		



Wachstum für



Mensch und
Organisation

Mit **OD-Map** aus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung einen echten Mehrwert gewinnen!

**Chancen nutzen, die Mitarbeitenden
gesundheitsfördernd und leistungssteigernd mit
auf den Weg nehmen.**

Mehr auch unter www.od-tools.de

Wachstum für



Mensch und
Organisation

Noch Fragen? Sprechen Sie mich an!

Petra Zander - Geschäftsführung
Wachstum für Mensch und Organisation GmbH

Tel.: 0871 966 29 468

Mail: info@wfmo.de

www.wfmo.de

- ❖ Mitglied beim VDSI und Leitung des Fachbereichs Psyche
- ❖ Partner der Offensive Mittelstand/INQA und aktives Mitglied der Fachgruppe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“