

Organisations-Befragung zur psychischen Belastung, Gefährdungsbeurteilung; Beratung, Durchführung, Auswertung, Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen

Ziele

sind

- den § 5 Arbeitsschutzgesetz (Beurteilung der Arbeitsbedingungen) durch eine „Gefährdungsbeurteilung – Psychische Belastung bei der Arbeit“ umzusetzen.
- vorhandene psychische Belastungen für die Mitarbeiterschaft zu eruieren.
- diese Ergebnisse angemessen mitzuteilen.
- aus diesen Ergebnisse Maßnahmen zur Senkung dieser Belastungen abzuleiten und umzusetzen.

Erfolgsfaktor

Wesentlich für den Erfolg der Befragung ist unserer Erfahrung nach, bereits bei der Konzeptionierung und Planung der Befragung die Umsetzung der Befragungsergebnisse genauso wichtig und ernst zu nehmen, wie die Befragung selbst. Nur so entsteht Glaubwürdigkeit und Vertrauen bei der Mitarbeiterschaft.

Basis

Bei der Umsetzung der Befragung orientieren wir uns an der GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ und der DIN EN ISO 10075-1: Normen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz sowie unserer umfangreichen Erfahrung zur Konzeptionierung und Um-setzung von Befragungen sowie inhaltlich zum Thema Gesundheit, Stress-Prophylaxe, gesundheitsförderliche Führung.

Begriffsdefinitionen:

Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

Psychisch: bezieht sich auf kognitive, informations- verarbeitende und emotionale Vorgänge im Menschen Definition nach der DIN EN ISO 10075-1

Psychische Beanspruchung ist die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien. **Definition nach der DIN EN ISO 10075-1**

Das bedeutet, dass bei der Beurteilung der Befragungsergebnisse immer auch zu berücksichtigen ist, dass die Auswirkung der jeweiligen Belastungen immer individuell verschieden ist abhängig von der jeweiligen psychischen Beanspruchung der einzelnen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. Weshalb grundsätzlich Maßnahmen zur Stärkung der individuellen Bewältigungsstrategien (Stressprophylaxe) zu empfehlen sind.

Umsetzung

Gerne beraten und unterstützen wir Sie bei allen zu unternehmenden Befragungsschritten, von der Formulierung des Befragungsziels bis zur Umsetzung der Ergebnisse in weiterführende Maßnahmen:

- Formulierung und Konkretisierung der Befragungsziele, der zu untersuchenden Arbeitsbereiche und Zielgruppen, Befragungskategorien (z.B. Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung ..).
- Auswahl der geeigneten Befragungsmethoden: Standardisierter Fragebogen, halbstandardisiertes Interview, Gruppenmoderation ...
- Pretest der gewählten Fragen an geeigneten Personen/Gruppen.
- Erstellen qualifizierter Fragen/Fragebogen/Skalen, mit denen die erzielten Informationen optimal erhalten werden können – methodisch versiert und von der Zielgruppe leicht und gut verständlich.
- Vorstellen der Befragung (Ziele, Methode, Ergebnisumsetzung) bei der Zielgruppe um Transparenz und Motivation zur Beteiligung zu erreichen.
- Durchführung der Befragung entsprechend der gewählten Methode.
- Auswertung und übersichtliche, aussagekräftige Aufbereitung der Ergebnisse.
- Konstruktive Präsentation der Ergebnisse bei der/den Zielgruppen.
- Zielführende und lösungsorientierte Moderation der Ableitung von Maßnahmen für den Abbau von psychischen Belastungen und der Gesundheitsförderung auf der Basis relevanter arbeitspsychologischer Forschung.
- Umsetzung dieser Maßnahmen in Form der Begleitung bei der Veränderung von organisatorischen Rahmenbedingungen, Anpassung der Arbeitsmenge der Durchführung von Seminaren, Team-Maßnahmen, Coachings ...

Durchführung

Wir erstellen Ihnen gerne ein maßgeschneidertes Angebot.