



11. QB-Workshop am 20.01.2015

AG 13 Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung

Gefährdungsanalyse zu psychischen Belastungen

Rodger Mahnke – Therapeutische Gemeinschaft Jenfeld





Alida Schmidt-Stiftung
Flutopfer-Stiftung von 1962
Georg und Emma Poensgen-Stiftung
Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung

Arbeitsbereiche



Therapeutische Gemeinschaft Jenfeld (TGJ)

- Beratung und Ambulante Rehabilitation
- Stationäre Vorsorge
- Stationäre und ganztägig ambulante Adaption
- als II. Phase der med. Rehabilitation
- Stationäre und teilstationäre Soziale Rehabilitation
- Selbsthilfe nullkomma-nix
- Betriebliche Suchtarbeit

Fachkrankenhaus Hansenbarg (FKH)

- Stationäre medizinische Rehabilitation
- Getrennte Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung und Mitarbeiterbefragung




Träger der Einrichtungen



Träger der Einrichtungen ist die gemeinnützige Alida Schmidt-Stiftung*

„Was ich verloren, weiß ich genau, da die Welt nicht ahnte, welchen edlen Charakter Alida besaß. Er bewährte sich bis zuletzt durch alle Leiden, denn keine Klage ist über ihre Lippen gekommen“

Die Stifterin Ida Schmidt schrieb diese Worte 1873 nach dem Tod ihrer Tochter Alida an einen Freund. Im April 1874 errichtete sie zum Andenken an Alida, die nur 23 Jahre alt geworden war, die Alida Schmidt-Stiftung.

*Ausnahme nullkomma-nix und Betriebliche-Suchtarbeit



Ausgangslage TGJ



Rahmenbedingungen der Arbeit:

- Zwei Standorte in Hamburg
- Neubau Hamburg-Jenfeld 2008
- Neubezug Standort Hamburg-Farmsen 2011
- Stabile Personalsituation
- Wirtschaftlich ausgeglichen
- gemeinnützig / tarifgebunden



Ausgangslage TGJ



- Das Arbeitsschutzgesetz beschreibt Maßnahmen des Arbeitsschutzes: alle Maßnahmen, die Unfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten, gehören ebenso dazu, wie Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.
- Mit dem Begriff „menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ stellt das Arbeitsschutzgesetz damit Anforderungen an die Gestaltung, die nicht nur die physische, sondern auch die psychische Gesundheit von Beschäftigten im Blick hat.



<http://www.hamburg.de/contentblob/117012/data/m41.pdf>



Ausgangslage TGJ



- Forderungen des Hamburger Senats zur stärkeren Prävention und Beachtung psychischer Belastungen in freier Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung.



PresseServer Nord

HAMBURG · SCHLESWIG-HOLSTEIN · MECKLENBURG-VORPOMMERN · NIEDERSACHSEN · BREMEN
 Ratungsnummer: 040 8972130-1113 | Mobil: 0172 4399146 | E-Mail: presse@nord.dak.de

DAK-Gesundheitsreport 2014 Hamburg

Hamburg erneut Spitzenreiter bei psychischen Leiden
 Studie zur Rushhour des Lebens untersucht Mehrfachbelastung bei 25- bis 59-jährigen Berufstätigen

Hamburg, 16. März 2014. Hamburg bleibt Spitzenreiter bei den psychischen Erkrankungen. In keinem anderen Bundesland sind die Ausfalltage durch Depressionen oder Angststörungen der Hauptgrund für Krankenschreibungen von Berufstätigen. 2013 verursachten die Seelenleiden in der Hansestadt mehr Fehltag als Rückenschmerzen oder Erkältungen. Insgesamt liegt der Krankenstand allerdings – trotz leichtem Anstieg – mit 3,7 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt. Konkret heißt das: Im vergangenen Jahr waren von 1.000 erwerbstätigen Arbeitnehmern im Schnitt pro Tag 27 krank geschrieben (Bund: 46). Ein Beschäftigter fehlte in Hamburg durchschnittlich 13,4 Tage im Job (Bund: 14,6 Tage). Dies zeigt der aktuelle DAK-Gesundheitsreport 2014 für Hamburg. Das IGES Institut aus Berlin wertete dafür landesweite Daten von 75.000 erwerbstätigen DAK-Versicherten aus.



Ausgangslage TGJ



Amt für Arbeitsschutz Hamburg

- Die rechtlichen Anforderungen zum Arbeitsschutz erfüllt ein Betrieb, wenn auch die Gefährdungsbeurteilung der **psychischen Belastung**, einschließlich der **Ableitung von Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit**, **durchgeführt, überprüft und dokumentiert** wird.
- Geprüft wird die **Prozessqualität** mit der die Gefährdungsbeurteilung umgesetzt wird. Ein besonderes Augenmerk richten wir dabei darauf, ob die **Beschäftigten angemessen beteiligt** und die **Führungskräfte einbezogen** werden.



<http://www.hamburg.de/contentblob/117012/data/m41.pdf>



Ausgangslage

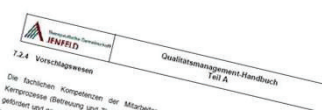


Anforderungen aus dem Qualitätsmanagement

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind regelmäßig zu befragen

Zielsetzungen der Mitarbeiterbefragung im Qualitätsmanagement

- Strukturen überprüfen
- Veränderungsbedarf ermitteln
- Weiterentwicklung der Organisation fördern
- Interner Austausch und Beteiligung anregen
- Personalführung verbessern
- Benchmarkdaten sammeln



Die fachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter werden sowohl zur Qualitätsverbesserung der Kernprozesse (Betriebs- und Therapie) als auch zur Optimierung der Abläufe des Gesamtbetriebs gefördert und genutzt. Die Vorschläge der Mitarbeiter werden aufgegriffen und anerkannt. Sie helfen in die weitere Verbesserung der Betreuung und Therapie und des Qualitätsmanagementsystems ein.

Die Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen gehört zum Kern der Arbeit in Qualitätszirkeln.

- 7.2.5 Mitarbeiterbefragung**
- Mitarbeiterbefragungen sind ein Instrument der Kommunikation zwischen Einrichtung und Mitarbeitern. Von besonderem Interesse sind Aussagen der Mitarbeiter zur:
- Zufriedenheit mit der Arbeitssituation (z.B. Selbstständigkeit und Verantwortung, Beförderung, berufliche Arbeitsbedingungen),
 - Bewertung von Vorgesetzten und Kollegen (z.B. Führungsverhalten, Zusammenarbeit, Informationsvermittlung) und
 - Zufriedenheit mit Personalpolitik (z.B. Entlohnung, Bewertung, Weiterbildungsmaßnahmen).

Diese Befragungen können im Rahmen regulär geführter Mitarbeitergespräche stattfinden oder auch im Rahmen systematischer schriftlicher oder mündlicher Befragungen.



Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung



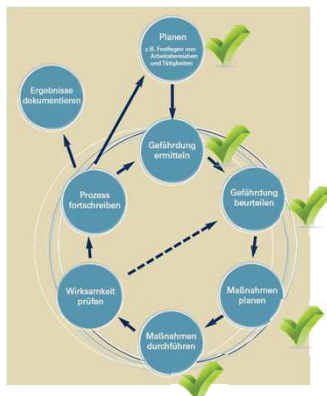
Amt für Arbeitsschutz Hamburg

- Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren befasst sich in gleicher systematischer Vorgehensweise mit den arbeitsbezogenen und sozialen Bedingungen der Arbeit. Dabei ist es besonders wichtig, dass **alle betrieblichen Akteure** – Führungskräfte, Mitarbeitervertreter, Berater und Beschäftigte – mit Überzeugung den Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren tragen



<http://www.hamburg.de/contentblob/117012/data/m41.pdf>

Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Gründung Arbeitsgruppe

- Mitarbeiter + Betriebsrat + Leitung
- Auswahl der Befragungsinstrumente

Externe Auftragnehmer

- Mitarbeiterbefragung (Fragebogen)
- Ermittlung von Problembereichen
- Diskussion in AG

Externe Auftragnehmer

- Mitarbeiterbefragung (Interview)
- Gestaltungsworkshops
- Diskussion in AG

Arbeitsgruppe

- Maßnahmenbewertung
- Umsetzungsvorschläge

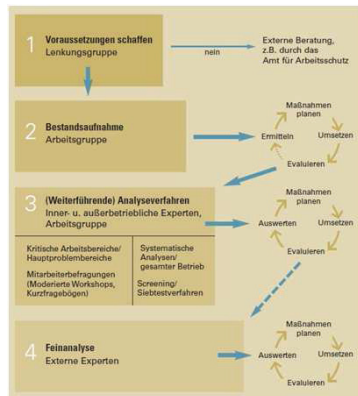
Leitung

- Umsetzung



<http://www.hamburg.de/contentblob/117012/data/m41.pdf>

Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Die Stufen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren

In den Zwischenschritten jeweils umfassende Mitarbeiterinformation im Rahmen von Mitarbeiterversammlungen



<http://www.hamburg.de/contentblob/117012/data/m41.pdf>



Mitarbeiterbefragung – Schritt 1



deQus

picker
INSTITUT
DEUTSCHLAND

Rahmenvereinbarung

zwischen der
• Picker Institut Deutschland gGmbH
und der
• Deutschen Gesellschaft für Qualitätsmanagement in der Suchttherapie e. V.
Durchführung von Mitarbeiterbefragungen für Mitglieder der DeQus

Nr. 2012/261/01

12. März 2012



Rahmenvereinbarung

- Gemeinsames Konzept (Fragebogen und Durchführung) und Kostenkalkulation

Beteiligte deQus Mitglieder

- Alida Schmidt-Stiftung
- Condrops e.V.
- Jugend hilft Jugend e.V.
- Jugendhilfe e.V.
- Prop e.V.
- Therapiehilfe e.V.

Freiwilliger Benchmark

Offen für neue Einrichtungen/Träger

Mitarbeiterbefragung – Schritt 1



picker
INSTITUT

Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Fragebogen



Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,
wir möchten uns Ihnen an dieser Stelle nicht nur herzlich dafür bedanken, dass Sie an der Befragung teilnehmen.

Das Verfahren und die gruppenbezogene Auswertung der Ergebnisse gewährleisten, dass Ihre Antworten anonym bleiben. Sie erfolgt die Auswertung nur in anonymisierter Form. Rückfragen auf einzelne Personen oder kleinere Gruppen (weniger als 5 Personen) sind nicht ausgeschlossen. Eine Ausnahme stellen die Antworten auf die letzten beiden Fragen dar. Diese werden im Ergebnisbericht wortwörtlich wiedergegeben.

Das Ausfüllen dieses Fragebogens ist ganz einfach! Bitte Folgendes beachten:
• Lesen Sie zu jeder Frage erst alle Antwortmöglichkeiten durch. Denken Sie nicht lange nach. Kreuzen Sie einfach dasjenige Antwort an, das Ihre Erfahrungen und Einschätzungen am besten beschreibt. Wenn nichts anderes angegeben ist, kreuzen Sie bitte die Frage mit einer Antwort an!
• Wenn Sie eine Frage nicht beantworten können oder möchten, gehen Sie einfach zur nächsten Frage.
• Allen aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde ausschließlich die männliche Form verwendet. Die Angaben beziehen sich auf Angehörige beider Geschlechter.

Wenn Sie mit dem Ausfüllen fertig sind,
• den Fragebogen im beschrifteten Rückumschlag (an das Picker Institut adressiert) ohne Absender in die Post geben – Bitte nicht eingeklemmt!

Haben Sie noch Fragen?
Rufen Sie uns zum Beispiel an: 0180-132 75 95
Picker Institut Deutschland gGmbH, Keller Straße 2, D-22769 Hamburg
Fax: 043 2275671 • www.pickerinstitut.de • info@pickerinstitut.de

Bitte dieses Deckblatt nicht abtrennen!



Fragebogen 110 Fragen

- Durchführung durch externen Dienstleister
- Versand an Mitarbeiter
- Rücklaufkontrolle anonym
- Erinnerung
- Sammlung der Fragebögen
- Auswertung und Datenaufbereitung
- Vorstellung der Ergebnisse in der Arbeitsgruppe und auf Mitarbeiterversammlung

Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung



Beteiligung Therapeutische Gemeinschaft Jenfeld 2014

Berufsgruppe Erhebungszeitraum: 30.01.14 - 17.03.14	Erstversand	Zurückerhaltene Fragebögen	Rücklaufquote 2014
Sozial- und Psychotherapie (med. Rehabilitation)	7	7	100%
Sozialtherapie (Eingliederungshilfe)	14	13	93%
Nachtbereitschaft	7	6	86%
Hauswirtschaft und -technik	8	5	62%
Verwaltung	5	5	100%
Gesamt	41	37	90%

- Erhebungszeitraum Januar bis März 2014
- 90% Rücklauf
- Rücklauf deQus 60 bis 90%
- Rücklauf Picker ca. 50%

picker
INSTITUT



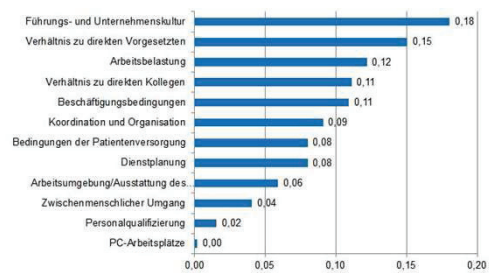
Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung



Faktoren des Mitarbeiterfragebogens

Berechnung aus der Summe aller Befragungen des Instituts

Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit



Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung



Auswertungsbeispiel

Auswertungsbeispiel

Frage 41: Werden Sie von den Kollegen/-innen Ihrer eigenen Abteilung so behandelt, wie Sie es sich wünschen?

Selten	146	2,8 %
Hin und wieder	426	8,0 %
Meistens	3.493	65,3 %
Immer	1.235	23,1 %
Frage nicht beantwortet	47	0,9 %
	5.347	

Problemhäufigkeit (Bezug: alle Mitarbeiter, die gültig geantwortet haben) =

$$(146 + 426) / 5300 = 0,108 = 10,8\%$$

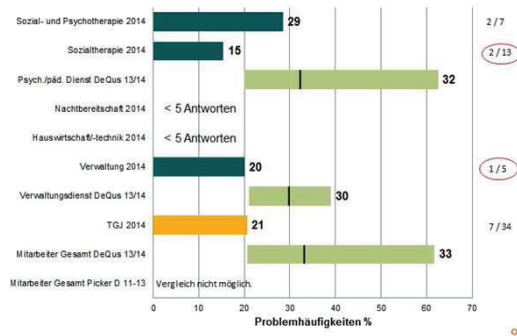


Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung



Darstellung und Fallzahlen

Ergebnisbeispiel TGJ



Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung



Vergleichsgruppe DeQuS 13/14

Vergleichsgruppe deQuS

Berufsgruppe	Anzahl Mitarbeiter	Anzahl Berufsgruppen	Anzahl Einrichtungen
Psychol./pädagog. Dienst DeQuS 13/14	457	6	5
Verwaltungsdienst DeQuS 13/14	94	3	3
Mitarbeiter Gesamt DeQuS 13/14	789	33	5
Mitarbeiter Gesamt Picker D 11-13	28.327	312	31

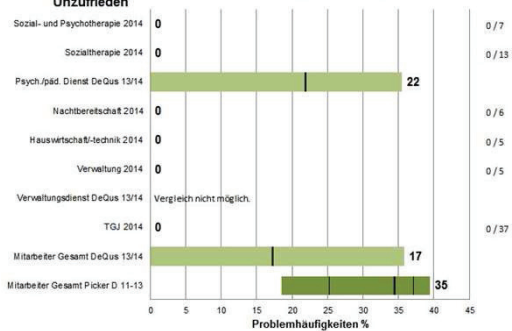


Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung



95. Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrem Arbeitsplatz?

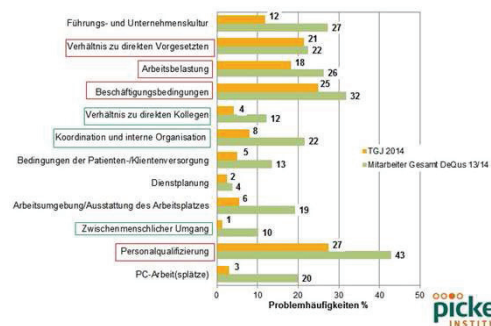
Sehr zufrieden - Großteils zufrieden - Einigermassen zufrieden - Unzufrieden



Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung



Problemhäufigkeiten der Faktoren
TGJ gesamt 2014

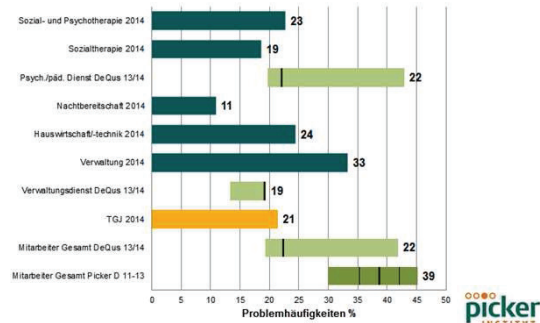


Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung



Verhältnis zu direkten Vorgesetzten

Ergebnis aus der Summe der Einzelfragen in dieser Unterkategorie

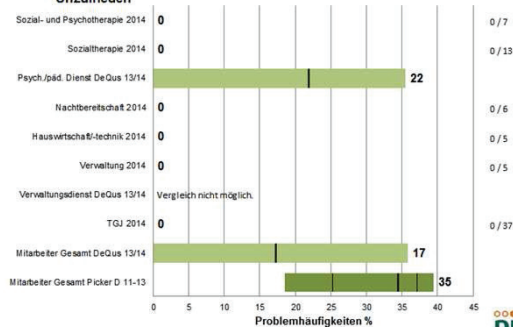


picker
INSTITUT

Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung



95. Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit Ihrem Arbeitsplatz?
Sehr zufrieden - Großteils zufrieden - Einigermassen zufrieden - Unzufrieden



picker
INSTITUT

Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung



TGJ insgesamt sehr attraktiver Arbeitgeber

Sehr hohe Beteiligung an der Befragung

Stärken

- Zwischenmenschlicher Umgang & Klima zwischen KollegInnen/ in den Teams/ zur Leitung
- Koordination und interne Organisation
- Arbeitsumgebung/Ausstattung
- → Bedingungen in der KlientInnenversorgung

Höchste Problemhäufigkeiten

- Aspekte in der Kommunikation/Unterstützung durch Vorgesetzte
- Arbeitsbelastung
- Beschäftigungsbedingungen
- Personalqualifizierung

picker
INSTITUT



Schritt II - Feinanalyse



Nächster Schritt:

Vorstellung und Bewertung in AG
Vorstellung und Diskussion in Mitarbeiterversammlung
Vorstellung mit Dienstleister zur weiteren Konkretisierung in
Gestaltungsworkshops



Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Zielgruppendefinition für Gestaltungsworkshops

- Gruppe Sozialtherapie (Eingliederungshilfe)
- Gruppe Sozialtherapie (med. Rehabilitation)
- Verwaltung
- Hauswirtschaft und Haustechnik
- Leitungskräfte

Entscheidung in Arbeitsgruppe



Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Gestaltungsworkshops

Teilnehmerzusammensetzung aus einer repräsentativen und freiwilligen Teilgruppe

Diskussionsgrundlage war eine Auswahl an Ergebnissen der Fragebogenerhebung

Selektionskriterium waren

- a) Indikatoren der Arbeitszufriedenheit
- b) Tendenziell erhöhte Problemhäufigkeiten



Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Beteiligung in den Gestaltungsworkshops

Gruppe	N (Gesamt)	N (Workshop- teilnehmer)	%
Sozialtherapie und Sozial- und Psychotherapie	21 (14 / 7)	10 (6/4)	47%
Hauswirtschaft und -technik	6	4	67%
Verwaltung	4	4	100%
Leitungskräfte	3	3	100%
Gesamt	34	21	62%



Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Gestaltungsworkshops - Ergebnissdarstellung

- Qualitative Darstellung in Textform durch Workshopleitung in einem Bericht
- Teilweise Veranschaulichung durch Zitate
- Berichtsfreigabe durch Workshopteilnehmer
- Kommentierung durch direkte Vorgesetzte
- Weiterleitung an AG und Leitung
- Zusammenfassende Bewertung in AG

Auswertungsbericht zum Gestaltungsworkshop im Rahmen der
Gefährdungsanalyse zur psychischen Belastung
Therapeutische Gemeinschaft Jostfeld (TCJ)
Gruppe: Sozialtherapie (Eingliederungshilfe) und
Sozial- und Psychotherapie (med. Rehabilitation)



Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Gestaltungsworkshops – Beispiele Problembereiche

- Wertschätzung, Anerkennung und Vertragssicherheit
- Umgang mit Krankheit
- Externe Fortbildungen
- Führung
- Quantitative und qualitative Arbeitsbelastung
- Arbeitsverträge



Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Maßnahmenplan

Maßnahmen-Planung
im Rahmen der Gefährdungsanalyse zur psychischen Belastung
Therapeutische Gemeinschaft **Jenfeld (TG)**



Gruppe: Leitungskräfte					
Maßnahmenverantwortliche der Mitarbeiter:in ¹	Kerninhalt des Maßnahmenkonzepts (Wann soll der Vorschlag umgesetzt werden?)	Gedachte Maßnahmen (Wie soll der Vorschlag umgesetzt werden?)	Zielplanung (Wann soll die Maßnahme umgesetzt werden? Bis wann?)	Zuständigkeit (Wem ist für die Umsetzung verantwortlich? Wer koordiniert? Wer muss zuschauen?)	Evaluation der Maßnahmenumsetzung (Wie soll diese erfolgen? Zeitpunkt, Kriterien, etc.)
Führung	Abwachen, dass die Einzelkündigung aus der Zweiteinstellung ausreicht (z.B. Personalrat, etc.)	ja ☐ nein ☒ noch nicht <u>unvollständig</u> noch fehlende Informationen:			

¹ Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in folgenden die männliche Form verwendet, bei den Teilnehmern an den Gestaltungsworkshops handelte es sich sowohl um weibliche als auch um männliche Personen.
² Weitere Hintergrundinformationen können den jeweiligen Auswertungsberichten zu den durchgeführten Gestaltungsworkshops im Rahmen der Gefährdungsanalyse entnommen werden.



Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Ergebnisse der Gestaltungsworkshops

Nicht jedes Analyseergebnis kann in eine Maßnahme münden!

Beispiele für Entscheidungskriterien können sein:

- Unternehmensziele (Übereinstimmung mit Unternehmenszielen)
- Mitarbeiterwünsche (Zufriedenheit, gesunde Arbeitsbedingungen)
- Dringlichkeit (Gesetze einhalten, Ausmaß der Fehlgestaltung)
- Durchführbarkeit (wirtschaftlich, personell)
- Wirtschaftlichkeit (angemessener Aufwand)
- Umfang der Maßnahme (verfügbare Ressourcen)



Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Erfolgsfaktor Kommunikation!

- Das Steuerungsgremium entscheidet darüber, **was, wann, von wem wo umgesetzt** werden soll.
- Mitarbeiter müssen über die Entscheidungen der Steuerungsgruppe mit **nachvollziehbaren Gründen informiert werden** (besonders wenn Maßnahmenwünsche nicht umgesetzt werden sollen oder können).
- **Auch das Marketing ist wichtig:** Umgesetzte Maßnahmen sollen mit der Gefährdungsanalyse zur psychischen Belastung explizit in Zusammenhang gebracht werden.
- Letztverantwortung der Leitung/Geschäftsführung



<http://www.hamburg.de/contentblob/117012/data/m41.pdf>



Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung Zusammenfassung



Bewährt hat sich für die TGJ

- Bildung einer Steuerungsgruppe mit gleichberechtigten Teilnehmern
- Umfassende Sichtung der Analysemöglichkeiten (Verfahren/Dienstleister)
- Umsetzung durch externen Dienstleister und Ergebnispräsentation
- Durchführung im Routinebetrieb der Einrichtung (keine Umstrukturierungen)
- Gemeinsamer Entschluss von Geschäftsführung, Leitung und Betriebsrat
- Einigung über zentrale Punkte der Erhebung
- Ausreichende Ressourcen
- Einbindung in etablierte Unternehmensstrukturen (Arbeitsschutz)
- Kommunikation (bereits oben beschrieben)



Gefährdungsbeurteilung Systemkontrolle des AfA



Checkliste des AfA

3.3 Menschengerechte Gestaltung der Arbeit – Psychische Belastungsfaktoren	
3.3.1 Wurden psychische Belastungsfaktoren bzw. die menschengerechte Gestaltung der Arbeit in der Gefährdungsbeurteilung betrachtet und bewertet?	ja ☐ nein ☐
3.3.2 Gibt es ein übergreifendes Konzept zur Verbesserung der menschengerechten Gestaltung der Arbeit/Optimierung von psychischen Belastungen mit dem alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten erfasst werden?	ja ☐ nein ☐
3.3.3 Gibt es ein Gremium, das diesen Prozess steuert und über Prioritäten, Veränderungen, Verbesserungen entscheidet? (z. B. einen Arbeitskreis Gesundheit, Arbeitsschutzausschuss)	ja ☐ nein ☐
Arbeitsweise kurz beschreiben:	
3.3.4 Wurde im Betrieb eine Ist-Analyse durchgeführt, um Ansatzpunkte für mögliche Probleme oder Prioritäten für Verbesserungen usw. zu erhalten? (z. B. Gefährdungsbeurteilung, angelehnt auf die Erfassung psychischer Belastungen, Mitarbeiterbefragung, Bericht der Krankenkasse über Arbeitsunfähigkeitsdaten)	ja ☐ nein ☐
Kurze Schilderung des Ablaufes:	
3.3.5 Gibt es systematische Prozesse zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu den Bereichen:	
- Verbesserung/Optimierung der Arbeitsorganisation	ja ☐ nein ☐
- Verbesserung/Optimierung der Arbeitsintensität	ja ☐ nein ☐
- Führung, Teamentwicklung und Betriebsklima	ja ☐ nein ☐
- Verbesserung der Arbeitsumgebungsbedingungen (Klima, Beleuchtung, Lärm, Gerüche)	ja ☐ nein ☐

3.3.6 Gibt es Projekte oder systematische Prozesse zu den Themen: - flexible Arbeitszeiten, wie „Familiengerechte Arbeitszeit“ - ältere Arbeitnehmer - körpergerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen Sonstige: Wenn ja, Inhalt und Schwerpunkte, verantwortliche Abteilung und Ansprechpartner benennen:	ja ☐ nein ☐ ja ☐ nein ☐ ja ☐ nein ☐
3.3.7 Werden die Mitarbeiter an der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beteiligt? Wenn ja, wie?	ja ☐ nein ☐
3.3.8 Gibt es Mitarbeiterbefragungen zu Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit?	ja ☐ nein ☐
3.3.9 Gibt es Mitarbeiterzirkel oder Workshops, in denen die Beschäftigten Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickeln können?	ja ☐ nein ☐
3.3.10 Gibt es konkrete Festlegungen über zeitliche Abläufe und notwendige Mittel? (z. B. Freistellungen, Finanzen)	ja ☐ nein ☐
3.3.11 Wird der Erfolg der durchgeführten Maßnahmen ausgewertet (evaluiert)? Wenn ja, wie?	ja ☐ nein ☐
3.3.12 Findet eine Dokumentation statt? (z. B. Tabelle mit Problemerkennung, Ursachenermittlung, Maßnahmen, Verantwortliche, Wirksamkeitskontrolle)	ja ☐ nein ☐



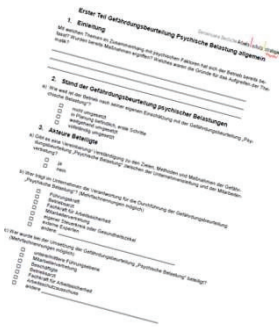
<http://www.hamburg.de/contentblob/117012/data/m41.pdf>



Gefährdungsbeurteilung Weiterentwicklung

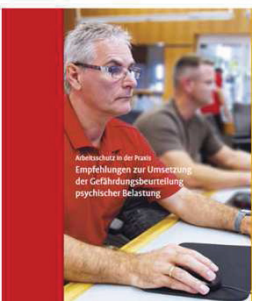


Zukünftige Checkliste des AfA



Juni 2014

Gemeinsame Deutsche Arbeits|schutz|strategie
Arbeitsprogramm Psyche





<http://www.gda-portal.de/>

Arbeitsbereiche



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**







Kontakt



Ihr Ansprechpartner:
Rodger Mahnke (Einrichtungsleitung)
Telefon: 040/654 096 – 77
eMail: mahnke.tgj@alida.de

Postanschrift:
Therapeutische Gemeinschaft Jenfeld
Facheinrichtung für Suchterkrankungen
Jenfelder Straße 100
22045 Hamburg
eMail: info.tgj@alida.de

www.alida.de
www.adaption-hamburg.de
www.suchtberatung-jenfeld.de
www.betriebliche-suchtarbeit.de
www.nullkomma-nix.de
www.therapieplaetze.de



Therapeutische Gemeinschaft
JENFELD

Eine Einrichtung der Alida Schmidt-Stiftung



Alida Schmidt-Stiftung
Flutopfer-Stiftung von 1962
Georg und Emma Poensgen-Stiftung
Wilhelm Carstens Gedächtnis-Stiftung

3.3 Menschengerechte Gestaltung der Arbeit – Psychische Belastungsfaktoren

- 3.3.1** Wurden psychische Belastungsfaktoren bzw. die menschengerechte Gestaltung der Arbeit in der Gefährdungsbeurteilung betrachtet und bewertet? ja ☐ nein ☐
- 3.3.2** Gibt es ein übergreifendes Konzept zur Verbesserung der menschengerechten Gestaltung der Arbeit/Optimierung von psychischen Belastungen mit dem alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten erfasst werden? ja ☐ nein ☐
- 3.3.3** Gibt es ein Gremium, das diesen Prozess steuert und über Prioritäten, Veränderungen, Verbesserungen entscheidet?
(z. B. einen Arbeitskreis Gesundheit, Arbeitsschutzausschuss) ja ☐ nein ☐
- Arbeitsweise kurz beschreiben:
- 3.3.4** Wurde im Betrieb eine Ist-Analyse durchgeführt, um Anhaltspunkte für mögliche Probleme oder Prioritäten für Verbesserungen usw. zu erhalten?
(z. B. Gefährdungsbeurteilung, ausgedehnt auf die Erfassung psychischer Belastungen, Mitarbeiterbefragung, Bericht der Krankenkasse über Arbeitsunfähigkeitsdaten) ja ☐ nein ☐
- Kurze Schilderung des Ablaufes:
- 3.3.5** Gibt es systematische Prozesse zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu den Bereichen:
- Verbesserung/Optimierung der Arbeitsorganisation ja ☐ nein ☐
 - Verbesserung/Optimierung der Arbeitstätigkeit ja ☐ nein ☐
 - Führung, Teamentwicklung und Betriebsklima ja ☐ nein ☐
 - Verbesserung der Arbeitsumgebungsbedingungen ja ☐ nein ☐
(Klima, Beleuchtung, Lärm, Gerüche)
- 3.3.6** Gibt es Projekte oder systematische Prozesse zu den Themen:
- flexible Arbeitszeiten, wie „Familiengerechte Arbeitszeit“ ja ☐ nein ☐
 - ältere Arbeitnehmer ja ☐ nein ☐
 - körpergerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen ja ☐ nein ☐
- Sonstige:
Wenn ja, Inhalt und Schwerpunkte, verantwortliche Abteilung und Ansprechpartner benennen:
- 3.3.7** Werden die Mitarbeiter an der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beteiligt:
Wenn ja, wie? ja ☐ nein ☐
- 3.3.8** Gibt es Mitarbeiterbefragungen zu Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit? ja ☐ nein ☐
- 3.3.9** Gibt es Mitarbeiterzirkel oder Workshops, in denen die Beschäftigten Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickeln können? ja ☐ nein ☐
- 3.3.10** Gibt es konkrete Festlegungen über zeitliche Abläufe und notwendige Mittel?
(z. B. Freistellungen, Finanzen) ja ☐ nein ☐
- 3.3.11** Wird der Erfolg der durchgeführten Maßnahmen ausgewertet (evaluiert)?
Wenn ja, wie? ja ☐ nein ☐
- 3.3.12** Findet eine Dokumentation statt? (z. B. Tabelle mit Problemdarstellung, Ursachenermittlung, Maßnahmen, Verantwortliche, Wirksamkeitskontrolle) ja ☐ nein ☐

Erster Teil Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung allgemein

1. Einleitung

Mit welchen Themen im Zusammenhang mit psychischen Faktoren hat sich der Betrieb bereits befasst? Wurden bereits Maßnahmen ergriffen? Welches waren die Gründe für das Aufgreifen der Thematik?

2. Stand der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

a) Wie weit ist der Betrieb nach seiner eigenen Einschätzung mit der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“?

- ☐ nicht umgesetzt
- ☐ in Planung befindlich, erste Schritte
- ☐ weitgehend umgesetzt
- ☐ vollständig umgesetzt

3. Akteure Beteiligte

a) Gibt es eine Vereinbarung/ Verständigung zu den Zielen, Methoden und Maßnahmen der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ zwischen der Unternehmensleitung und der Mitarbeitervertretung?

- ☐ ja
- ☐ nein

b) Wer trägt im Unternehmen die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Führungskraft
- ☐ Betriebsarzt
- ☐ Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ☐ Mitarbeitervertretung
- ☐ eigener Steuerkreis oder Gesundheitszirkel
- ☐ externe Experten
- ☐ andere: _____

c) Wer wurde bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ beteiligt? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ untere/mittlere Führungsebene
- ☐ Mitarbeitervertretung
- ☐ Beschäftigte
- ☐ Betriebsarzt
- ☐ Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ☐ Arbeitsschutzausschuss
- ☐ andere: _____

d) Wurden die Beauftragten zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ qualifiziert? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Ja, durch Informationsmaterialien
- ☐ Ja, durch Teilnahme an einer Qualifizierung
- ☐ Nein, die Hilfsmittel waren selbsterklärend
- ☐ Nein, bei Bedarf wurde (wird) externe Beratung hinzugezogen
- ☐ Nein, dies war nicht notwendig
- ☐ Sonstiges: _____

4. Untersuchungseinheiten, Zielgruppe

a) Welche der folgenden Merkmalsbereiche wurden im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastung“ erfasst? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe
- ☐ Arbeitsorganisation / Arbeitszeit
- ☐ soziale Beziehungen
- ☐ Arbeitsumgebung
- ☐ Neue Arbeitsformen
- ☐ Umgang mit kritischen / traumatischen Ereignissen
- ☐ Andere _____

b) Wurden als Ergänzung auch Informationen zu Beanspruchungsfolgen erhoben, beispielsweise Stresserleben, körperliche Beeinträchtigung, Fehlzeiten, Motivation?

- ☐ ja
- ☐ nein

c) Wurden in der Gefährdungsbeurteilung alle Arbeitsplätze und Hierarchieebenen berücksichtigt? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ die Mehrheit der Arbeitsplätze wurde beurteilt
- ☐ es wurden erst einige Arbeitsplätze beurteilt
 - ☐ es wurden nur gewerbliche Arbeitsbereiche beurteilt
 - ☐ es wurden nur Büroarbeitsplätze beurteilt
- ☐ die Mehrheit der Hierarchieebenen wurde beurteilt
- ☐ es wurden erst einige Hierarchieebenen beurteilt

d) Wenn Leiharbeiter/innen eingesetzt werden: Wurden die entsprechenden Arbeitsplätze in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt?

- ☐ ja
- ☐ nein

5. Methode, Vorgehen bei der Erfassung

a) Welche Methode der Erhebung wurde(n) eingesetzt? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Beschäftigtenbefragungen, Fragebogen
- ☐ moderierte Workshops, Gruppengespräche,
- ☐ Beobachtungsinstrument/ -interview
- ☐ andere _____

b) Kann der Betrieb nachvollziehbar und erkennbar darlegen, wie er die Risikobewertungen vorgenommen hat?

- ☐ ja
- ☐ überwiegend ja
- ☐ überwiegend nein
- ☐ nein

6. Maßnahmenableitung und Maßnahmenumsetzung

a) Hat der Betrieb auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen abgeleitet?

- ☐ nein, wenn nein: warum nicht? _____
- ☐ ja und zwar Maßnahmen **der Verhältnisprävention**
 - ☐ zur Gestaltung der Arbeitsaufgabe
 - ☐ Gestaltung der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit
 - ☐ Arbeitsumgebungsgestaltung
 - ☐ zur Gestaltung der sozialen Beziehungen,
 - ☐ andere: _____

- ☐ ja und zwar Maßnahmen **der Verhaltensprävention**
 - ☐ Führungskräfte Schulungen
 - ☐ Mitarbeiterschulungen
 - ☐ andere: _____

b) Wurden die Maßnahmen umgesetzt?

- ☐ nicht umgesetzt
- ☐ in Planung befindlich, erste Schritte
- ☐ weitgehend umgesetzt
- ☐ vollständig umgesetzt

c) Hat der Betrieb ein Konzept zur Wirksamkeitskontrolle?

- ☐ ja
- ☐ nein

7. Dokumentation und Fortführung

a) Wurde eine angemessene Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung erstellt?

- ☐ ja
- ☐ überwiegend ja
- ☐ überwiegend nein
- ☐ nein

b) Wurde festgelegt, wie die GB fortgeschrieben wird?

- ☐ ja
- ☐ nein

c) Was wurde dokumentiert?

- ☐ die Beurteilung der Gefährdungen
- ☐ die Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
- ☐ Festlegung von Terminen und Verantwortlichen
- ☐ Durchführung / Bearbeitungsstand der Maßnahmen
- ☐ Überprüfung der Wirksamkeit
- ☐ Datum der Erstellung
- ☐ vorgesehene Aktualisierung

8. Abschlussbewertung

a) Ist die Gefährdungsbeurteilung – d.h. die Ermittlung, Bewertung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen - im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten bei arbeitsbedingter psychischer Belastung angemessen?

- ☐ sehr gut, keine Mängel, Prozess in vollem Maße umgesetzt
- ☐ gut
- ☐ befriedigend
- ☐ ausreichend, Mängel vorhanden, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht
- ☐ mangelhaft, mit Mängeln, die in absehbarer Zeit behoben werden können.
- ☐ ungenügend

b) Welches Handeln schloss sich daraufhin Ihrerseits / behördlicherseits an? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Gesprächspartner über die gesetzliche Verpflichtung informiert
- ☐ Faltblatt / Informationsmaterial ausgehändigt
- ☐ Vereinbarungen mit dem Betrieb getroffen (mündlich / schriftlich)
- ☐ Revisionsschreiben erstellt
- ☐ 2. Revision angekündigt
- ☐ Anordnung
- ☐ Sonstiges _____
- ☐ kein Handeln erforderlich

Psychische Belastungen bei der Arbeit Weiterführende Informationen und Service für Unternehmen

1. Informationen zu psychischen Belastungen und Erkrankungen

- **Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA** ist ein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördertes Projekt zur Förderung psychischer Gesundheit in Betrieben. Die Seite bietet Informationen und Handlungshilfen rund um das Thema Stress und psychische Gesundheit Psyga.info
- **Der Stressreport 2012** der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gibt einen Überblick über den Umfang und Hintergründe psychischer Belastungen von Arbeitnehmern in Deutschland
[/www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?__blob=publicationFile&v=4](http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?__blob=publicationFile&v=4)
- **Der Gesundheitsreport 2012** des Bundesverbands der Betriebskrankenkassen liefert Zahlen und Fakten zu psychischen Erkrankungen in Deutschland
<http://www.bkk.de/arbeitgeber/bkk-gesundheitsreport/jahresbericht/>
- **Die Initiative Gesundheit & Arbeit (iga)** hat 2004 eine Befragung zu Ausmaß, Stellenwert und betriebliche Relevanz psychischer Belastungen bei der Arbeit durchgeführt. Die Ergebnisse sind erhältlich unter:
- <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-5.html>
- **psychenet – das Hamburger Netz psychische Gesundheit** bietet Interessierten und Betroffenen Informationen zu häufigen psychischen Erkrankungen informiert über Krisenanlaufstellen in Hamburg. Koordiniert wird das Projekt von der Gesundheitswirtschaft Hamburg GmbH, einer gemeinsamen Tochter der Stadt Hamburg und der Handelskammer Hamburg.
www.psychenet.de



2. Suche nach Therapeuten und Gesundheitsdienstleistern

- **Die Psychotherapeutenkammer Hamburg** bietet Informationen für Ratsuchende und Patienten zu Psychotherapie allgemein und zu Patientenrechten und bietet einen Psychotherapeuten-Suchdienst
www.ptk-hamburg.de
- **Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen** bietet unter anderem eine Suchfunktion nach Psychologen mit unterschiedlichen Behandlungsschwerpunkten
bdp-verband.org
- **Ein bundesweites Verzeichnis** psychologisch-psychotherapeutischer Praxen mit Suchfunktion nach Postleitzahl. psychotherapeutensuche.de
- **Das Gesundheitsportal der Ärzte im Netz GmbH** wird herausgegeben von den Berufsverbänden und Fachgesellschaften für Neurologie, Psychiatrie und Psychotherapie. Die Webseite enthält detaillierte Informationen zu psychischen Krankheiten und Therapieformen und ermöglicht eine Facharzt- und Kliniksuche.
www.neurologen-und-psychiater-im-netz.de

- **Fit in Hamburg** möchte für die Chancen des systematischen Gesundheitsmanagements sensibilisieren. Ein Online-Test gibt Anregungen, mit welchen Maßnahmen sich die Gesundheit der Mitarbeiter und ein gesundheitsförderndes Umfeld gestalten lassen. Zudem kann gezielt nach Gesundheitsdienstleistern gesucht werden.
www.fit-in-hamburg.info/



3. Ermittlung psychischer Belastungen im Unternehmen

- **Das Portal „Gefährdungsbeurteilung“** der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bietet allgemeine Informationen zur Gefährdungsbeurteilung, eine Broschüre mit Checklisten und Auswertungstools zu psychischen Belastungen im Betrieb.
<http://www.gefaehrdungsbeurteilung.de>

<http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele.html>
- Die **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** bietet zudem eine Toolbox mit Instrumenten zur Erfassung psychischer Belastungen im Unternehmen sowie Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen u.a. zu dem Themen Stress und psychische Ermüdung.
<http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele.html>
- Die **Hamburger Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz** stellt für Unternehmen ein Handlungskonzept zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen bereit
<http://www.hamburg.de/contentblob/117012/data/m41.pdf>
- Die **Unfallkasse des Bundes** hat eine Prüfliste zur Beurteilung psychischer Belastung im Unternehmen erarbeitet.
www.uk-bund.de/?bereich=AGS&images=1&sizeadd=8&uknid=449&hbid=2
- Die **Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) gesetzliche Unfallversicherung** stellt Praxishilfen und Praxischecks für verschiedene Branchen, insbesondere auch für Kleinunternehmen zu Themen wie Stress, Büroräumplanung usw. zur Verfügung.
www.vbg.de
- **Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA** hat Handlungshilfen und einen Selbstcheck für Unternehmen ausgearbeitet, der Unternehmen einen ersten Anhaltspunkt geben soll, wie fit diese in Sachen Psychischer Gesundheit sind
psyga.info/ihre-schritte/problem-erkennen/selbstcheck/
psyga.info/ueber-psyga/materialien/handlungshilfen/#c166

4. Informationsmaterial für Führungskräfte und Mitarbeiter

- **Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA** : Handlungshilfen und e-learning Tools für Führungskräfte zum Thema Umgang mit Stress und psychische Erkrankungen bei Mitarbeitern
<http://psyga.info/stress-vermeiden/mitarbeiterorientierte-fuehrung/>
- **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin**: Streß im Betrieb? Handlungshilfen für die Praxis. 2004
<http://www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/Gesundheitsschutz/Gs20.html>

- **BKK Bundesverband und Familien-Selbsthilfe Psychiatrie (BApK e.V.):** Praxishilfe „Psychisch krank im Job. Was tun?“ 2011
http://www.bkk-nordwest.de/pressecenter/publikationen/download/psychisch_krank_im_job.pdf
- **Unfallkasse Post und Telekom:** Psychisch auffällige oder erkrankte Mitarbeiter. Handlungsleitfaden für Führungskräfte. 2010
<http://www.ukpt.de/pages/kurz-notiert.php?id=praeventionsbroschuere>