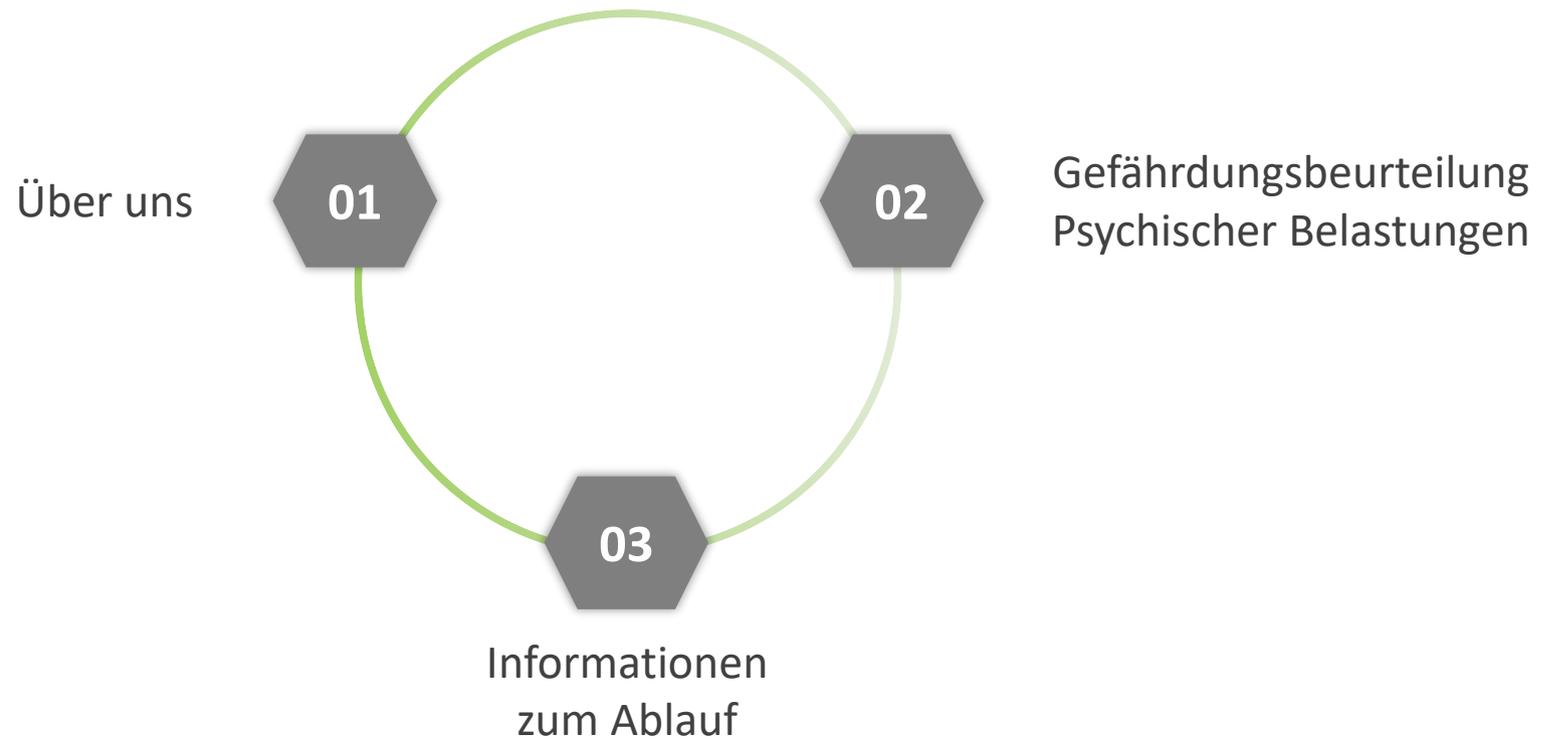




Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen

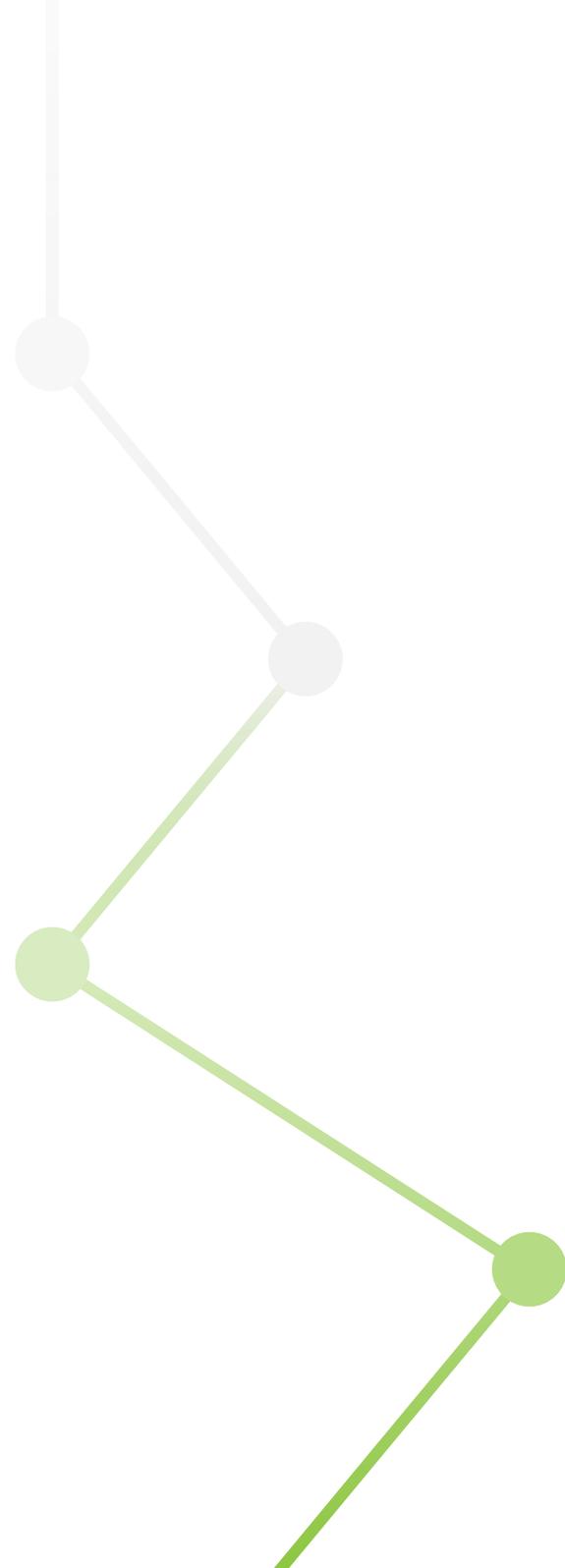


Inhaltsübersicht



01

Über uns



Projektteam Testentwicklung



Projektteam Testentwicklung



Seit 1994 entwickeln wir unter der Leitung von Rüdiger Hossiep wissenschaftlich fundierte psychologische Testverfahren zur Personalauswahl und -entwicklung. Unsere Zielsetzung besteht in der Konstruktion und Verbesserung von Testverfahren, die zu einem späteren Zeitpunkt z.B. über die deutsche Testzentrale bezogen werden können.

Wir beraten Sie gern!



0234 3224623



bip@rub.de



Montag bis Freitag
9:30 – 16:30 Uhr
(Kernzeiten)

02

Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen



Inhalt & Ziele

Inhalt

- Beurteilung und Gestaltung von Arbeit

Ziele

- Schutz von Arbeitnehmenden
- menschengerechte Arbeitsgestaltung
- Vorbeugung von Unfällen und arbeitsbezogenen Gesundheitsgefahren



Seit **2013** sind Organisationen dazu verpflichtet (§ 5 Abs. 3 ArbSchG), bei der **betrieblichen Gefährdungsbeurteilung** auch Gefährdungen zu berücksichtigen, die aus der **psychischen Belastung** am Arbeitsplatz resultieren.

Übersicht der Bereiche

1

Arbeitsinhalte/-aufgabe

Emotionale Inanspruchnahme
Handlungsspielraum, Informationen
Qualifikation, Variabilität, Vollständigkeit

2

Arbeitsorganisation

Arbeitsintensität, Kommunikation, Kooperation
Kompetenz, Zuständigkeiten
Störungen, Unterbrechungen

3

Arbeitszeit

Pausen, Erholungszeiten, Dauer, Lage, Schichtarbeit,
Vorhersehbarkeit, Planbarkeit

4

Soziale Beziehungen

Kolleginnen und Kollegen, Führungskräfte

5

Arbeitsumgebung

Ergonomische Faktoren
Physikalische, chemische und biologische Faktoren

6

Arbeitsmittel

Verfügbarkeit, Bedienbarkeit

7

Allgemeine Angaben zur Zufriedenheit und zur Arbeitsstelle

Arbeitszufriedenheit, Arbeitsplatzsicherheit

in Anlehnung an die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2022)

Informationen zum Verfahren

7 Skalen
41 Items

ca. **10** Min.
Bearbeitungsdauer

Differenzierte
Ergebnisauswertungen
(z.B. nach Tätigkeitsbereich)

Wissenschaftlich fundiert

Screenshot der Online-Erhebung

trifft voll zu trifft überhaupt
nicht zu



In der Regel kann ich meiner Arbeit ungestört nachgehen.

Zurück

Weiter

Projektteam Testentwicklung

Ruhr-Universität Bochum

www.testentwicklung.de

Tel.: 0234 - 322 4623

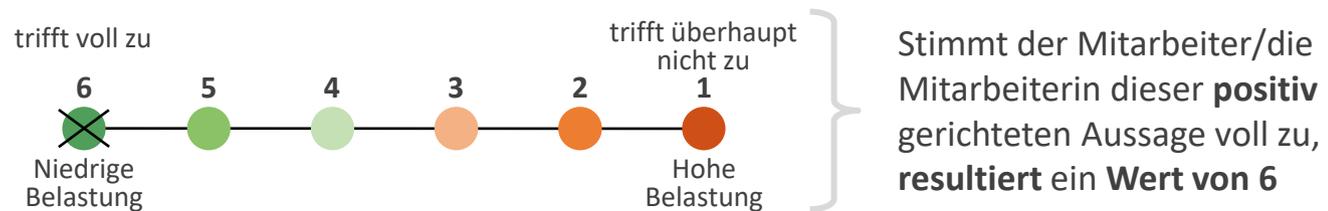
[Hinweise zum Datenschutz](#)

Konstruktionsprinzip

- Um Antworttendenzen auszugleichen, enthält der Fragebogen sowohl positiv als auch negativ formulierte Aussagen. Hieraus erwächst die Notwendigkeit, dass ein Teil der Aussagen **umkodiert** werden muss.

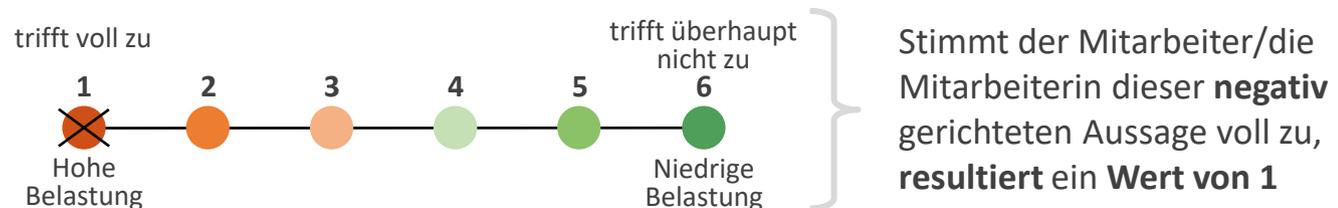
- Beispiel:

„Ich muss nur selten Überstunden machen.“



- Beispiel:

„Ich kann häufig keine Pause machen.“



- Interpretation:** Ein **hoher Wert** steht immer für ein **positives Ergebnis**, d.h. einer positiven Aussage wurde stark zugestimmt bzw. eine negative Aussage wurde stark verneint.

Erklärung zu den Ergebnisdarstellungen

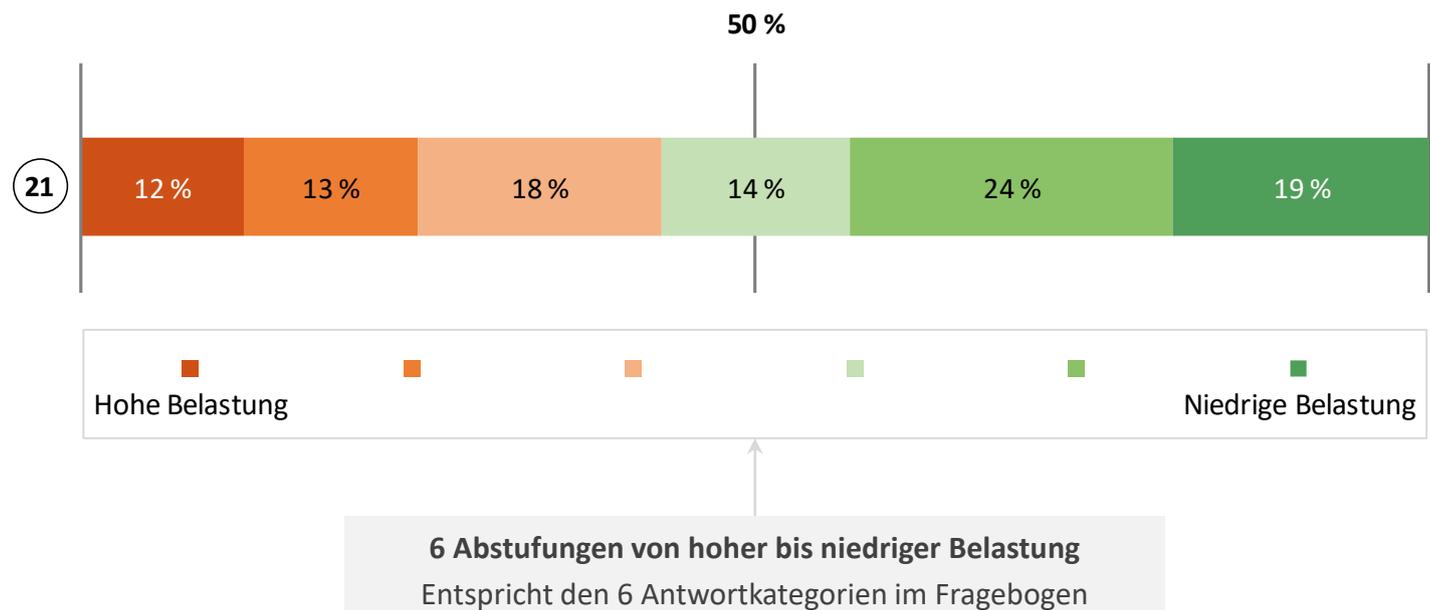
1

Gesamt- & Detailergebnisse

Für die Gesamtorganisation und z.B. pro Abteilung werden Ergebnisunterlagen erstellt, die für alle Items die relativen Häufigkeiten der Antworten der Teilnehmenden umfassen.

Ausschnitt

Ich muss nur selten Überstunden machen.



Erklärung zu den Ergebnisdarstellungen

2

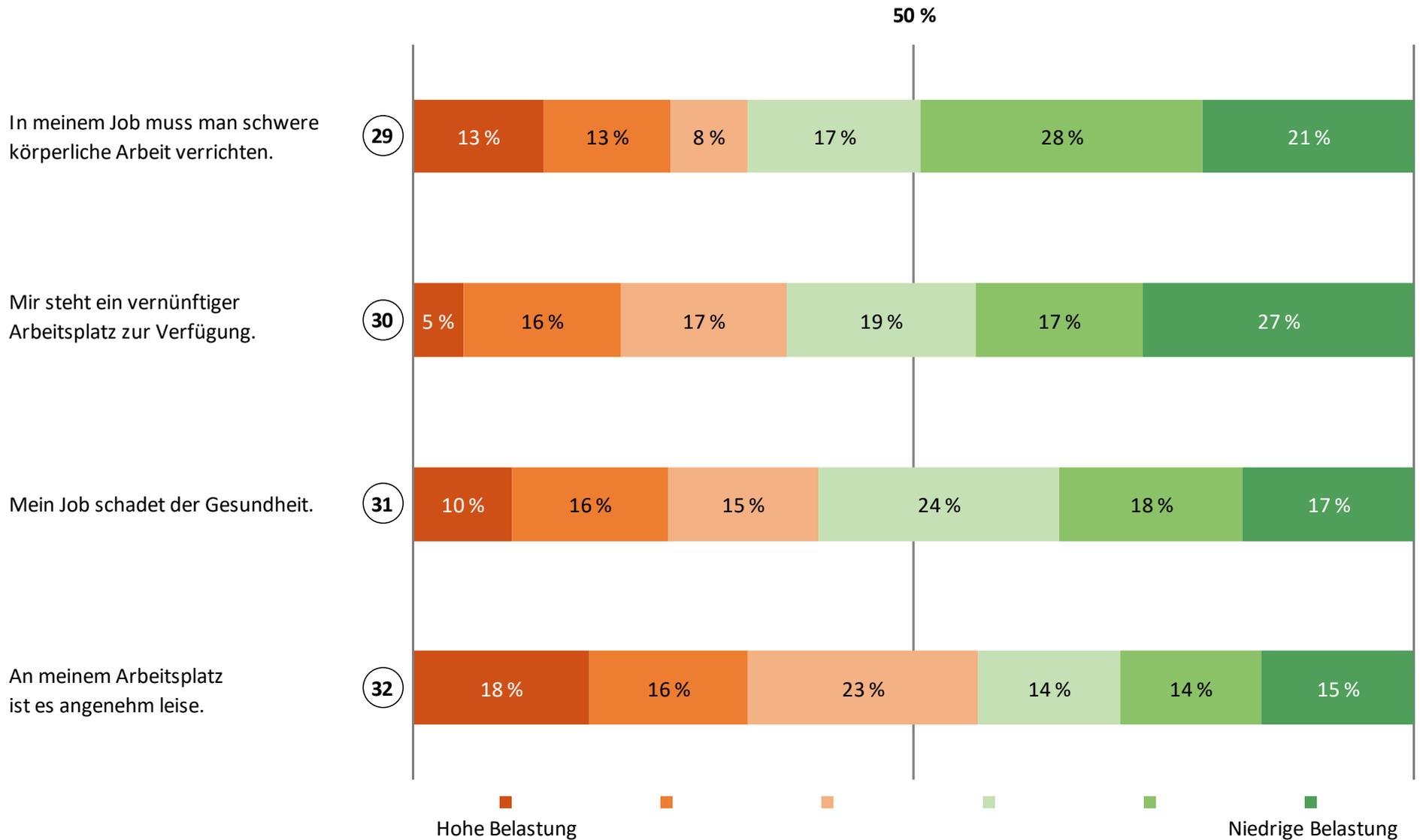
Gesamtübersicht der Mittelwerte

Zusätzlich zu den Gesamt- und Detailergebnissen werden die Mittelwerte für alle im Fragebogen erhobenen Items auf z.B. Organisations- und Abteilungsebene ausgegeben.

Ausschnitt

Nr.	Itemtext	Gesamt	Abt. 1	Abt. 2	Abt. 3	Abt. 4	Abt. 5
Arbeitszeit		<i>MW</i>					
20	In meinem Job ist es leicht, das Privatleben von der Arbeit abzugrenzen.	4,3	3,6	4,8	5,2	3,2	4,5
21	Ich muss nur selten Überstunden machen.	3,5	3,7	3,4	3,5	3,5	3,3
22	In meinem Job arbeite ich häufig früh morgens, am Abend oder nachts.	4,9	4,6	5,3	4,8	5,0	4,7

Beispielerggebnis: Bereich Arbeitsumgebung



Beispielergbnis: Gesamtübersicht der Mittelwerte

Am Beispiel des Bereichs Arbeitszeit für eine Organisation mit 5 Abteilungen

Nr.	Itemtext	Gesamt	Abt. 1	Abt. 2	Abt. 3	Abt. 4	Abt. 5
Arbeitszeit		<i>MW</i>					
20	In meinem Job ist es leicht, das Privatleben von der Arbeit abzugrenzen.	4,3	3,6	4,8	5,2	3,2	4,5
21	Ich muss nur selten Überstunden machen.	3,5	3,7	3,4	3,5	3,5	3,3
22	In meinem Job arbeite ich häufig früh morgens, am Abend oder nachts.	4,9	4,6	5,3	4,8	5,0	4,7
23	Ich kann häufig keine Pause machen.	2,8	2,6	2,3	2,4	3,2	3,6
24	Man erwartet von mir, dass ich auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar bin.	3,4	3,0	3,8	3,5	3,4	3,4
25	In meinem Job bin ich mehr unterwegs, als mir lieb ist.	4,2	3,6	4,5	4,4	3,5	4,8



Ein hoher Mittelwert (max. 6) steht für eine niedrige Belastung.
Ein niedriger Mittelwert (min. 1) steht für eine hohe Belastung.

Anonymität / Vertraulichkeit

Auftraggebende Personen erhalten **ausschließlich aggregierte** (zusammenfassende) **Ergebnisdarstellungen**



Separate Auswertungen für bestimmte Mitarbeitendengruppen (z.B. Abteilungen / Tätigkeitsbereiche) werden aus Gründen der **Anonymität** erst ab einer **Mindestgruppengröße von 5 Personen** durchgeführt



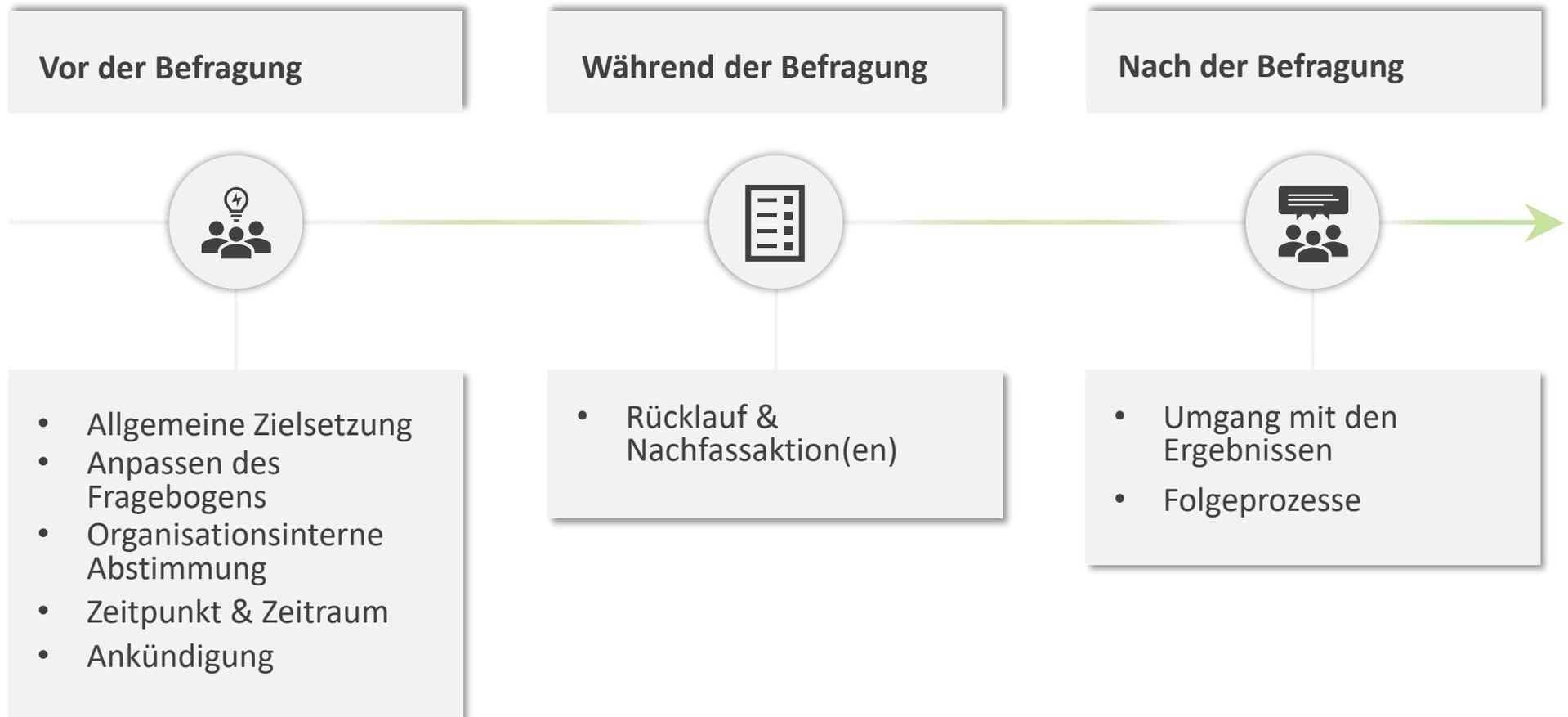
Angaben einzelner Personen sind in der Auswertung nicht identifizierbar

03

Informationen
zum Ablauf



Übersicht des Ablaufs der Gefährdungsbeurteilung



Organisationsinterne Abstimmung

Auftraggebende

- Geschäftsführung, Personalabteilung, Personal- bzw. Betriebsrat...



Wer koordiniert die Befragung intern?

- Operative Umsetzung, Hotline für Fragen der Beschäftigten, Kontaktperson für Projektteam Testentwicklung

Wie wird die organisationsinterne Kontaktperson unterstützt?

- Führungskräfte, Personal- bzw. Betriebsrat, ...



Zeitpunkt & Zeitraum

Wahl des **Zeitpunkts** der Befragung

- Vorsicht: Sommer-/Urlaubszeit, Jahresabschluss, arbeitsintensive Phasen, Kollision mit weiteren Projekten, Inventur etc.
- Meist günstig: Herbst, Frühjahr



Wahl des **Zeitraums** der Befragung

- Organisationsabhängig
- Empfohlen (v.a. bei erstmaliger Befragung): ca. 4 Wochen

Ankündigung

Wann und wie sollte die Befragung angekündigt werden?



Unterschiedliche Informationskanäle

- Intranet
- E-Mail bzw. Brief
- Mitarbeitendenzeitung
- Mitarbeitendenversammlung
- Poster, etc.

3er Regel

- ca. 3 Monate vor Beginn: Allgemeine Ankündigung der Befragung
- ca. 3 Wochen vor Beginn: Konkretere Informationen (z.B. Befragungszeitraum, Hinweise zur Anonymität)
- ca. 3 Tage vor Beginn: Kick-Off (Informationen zur Teilnahme, Versendung des Online-Links)

Rücklauf & Nachfassaktion

Hohe Beteiligung (Rücklaufquote) ist in der Regel erstrebenswert

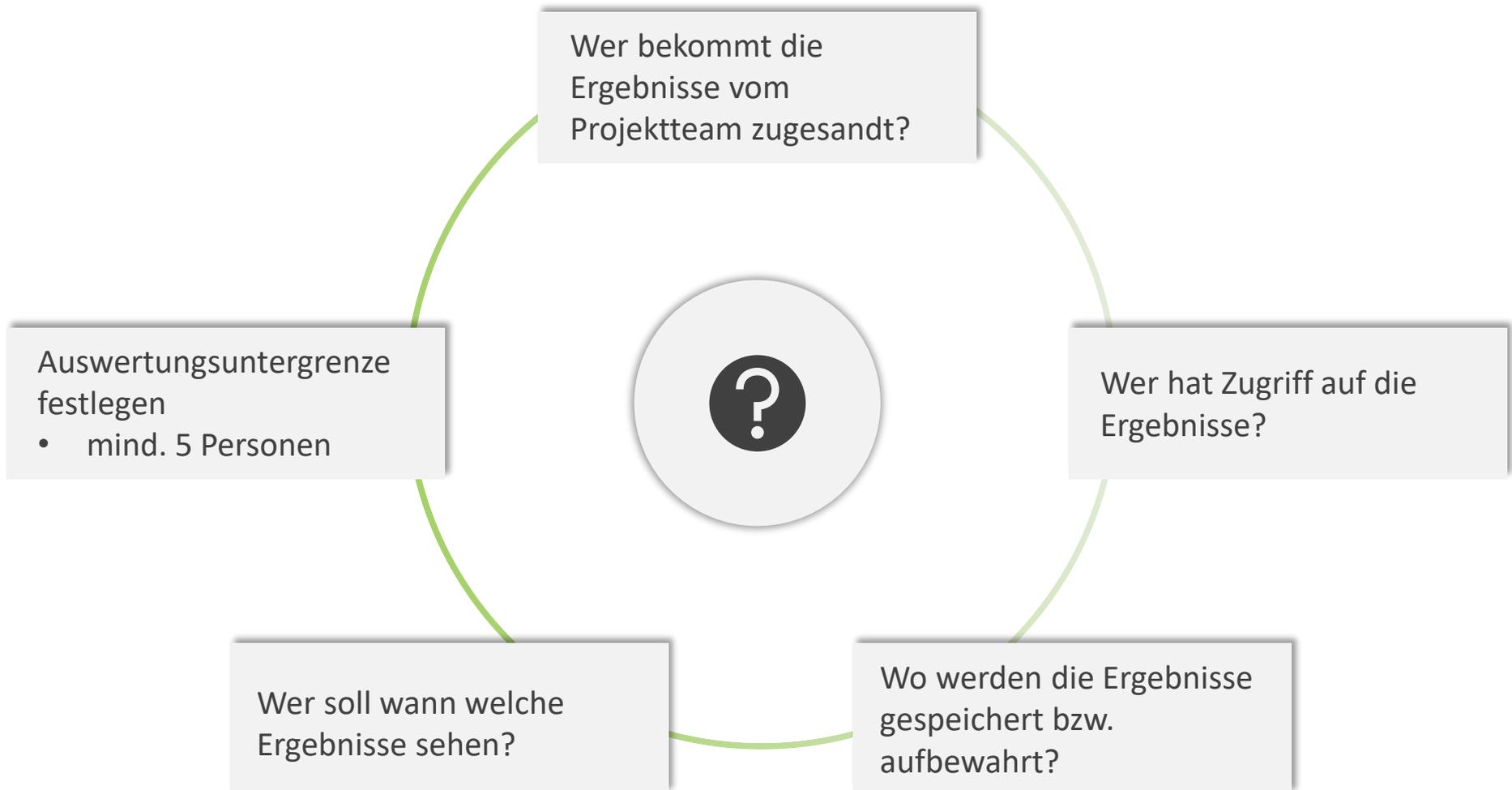
- Daumenregel
 - mind. 50%
 - ab 70% sehr gut



Mit (gezielten internen) Nachfassaktionen kann der Rücklauf während der Befragung gesteigert werden



Umgang mit den Ergebnissen



Folgeprozesse im Nachgang

1

Festlegung im Vorfeld, ob und welche **systematischen Folgeprozesse** im Nachgang der Befragung stattfinden sollen, z.B.

- organisationsweite **Schwerpunktthemen** identifizieren
- zusätzlich spezielles Augenmerk auf bestimmte Themen in einzelnen Organisationseinheiten
- Workshops zur Erarbeitung **konkreter Maßnahmen**
- Berichten über Maßnahmen

2

Follow-Up: Wurden die identifizierten Themen angegangen und die Maßnahmen umgesetzt?

- Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen (GPB) planen
 - ✓ **Kontinuierlichen Turnus** ankündigen



KONTAKT

Projektteam Testentwicklung



0234 3224623



bip@rub.de



www.testentwicklung.de