

WARUM PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG (PGB) ?

WARUM MIT VITALWORK?

FAQs: WARUM PGB MIT VITALWORK?

1. Warum überhaupt eine Psychische Gefährdungsbeurteilung?

Um potenzielle psychische Gefährdungen Ihrer Mitarbeiter rechtzeitig zu erkennen und sie gezielt schützen zu können.

Um **gesetzliche Vorgaben** zu erfüllen: Vor dem Hintergrund der rapiden Zunahme psychischer Erkrankungen wurde die Gefährdungsbeurteilung gesetzlich verankert: **§ 5 und § 6** des **Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)** fordert Arbeitgeber auf, psychische Gefährdungen durch Arbeitsanforderungen, -organisation und -ablauf zu ermitteln und durch entsprechende Maßnahmen zu beseitigen.

2. Werden die gesetzlichen Anforderungen mit VitalWork erfüllt?

Da das ArbSchG keine konkreten Vorgaben enthält, wurde die GDA*-Leitlinie formuliert. Das Analyseinstrument von VitalWork erfüllt diese Leitlinie. Es umfasst die folgenden Themen:

- Anforderungen der Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Führung und Wertschätzung
- Arbeitsumgebung und Jobsicherheit
- Folgen psychischer Belastung wie Gesundheit der Mitarbeiter, Produktivitätsverluste, Burnout-Risiko, Work-Life-Konflikte, Engagement, Commitment, Vitalität, Arbeitsfähigkeit

* Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie von Bund, Ländern und Unfallversicherern

3. Was sind die Vorteile der VitalWork-Methode?

- Die Befragung ist kurz und dennoch umfassend.
- Sie ist standardisiert und gleichzeitig offen für unternehmensspezifische Anforderungen.
- Sie ist wissenschaftlich basiert und praxiserprobt.
- Sie liefert Ihnen zusätzliche Erkenntnisse und Ihren Mitarbeitern einen Motivationsschub.
- Sie ist budgeteffizient – berücksichtigt auch Gesundheitsprobleme und deren Produktivitätsverluste.

FAQs: WARUM PGB MIT VITALWORK?

4. Warum setzt VitalWork bei der Analysemethode auf eine anonyme Mitarbeiterbefragung?

- Weniger aufwändig als andere Methoden
- Einbeziehung aller Mitarbeiter
- Signalisierung von Wertschätzung
- Befragungsdaten ermöglichen Vergleiche innerhalb des Unternehmens, z. B. bezogen auf Tätigkeit, Abteilung oder Alter.
- Folgen psychischer Belastung werden erfasst, z.B. Gesundheitsprobleme, Produktivitätsverluste, Burnout-Risiko.
- Anonymität der Mitarbeiter ist gewährleistet

5. Warum erfasst VitalWork die Folgen von Belastungen?

- VitalWork erfasst zusätzlich die Folgen psychischer Belastungen: Gesundheitsprobleme und Produktivitätsverluste.
- Das wird auch von der DIN EN ISO 10075 zur Messung der psychischen Belastungen gefordert.
- Nur wer die Folgen kennt, kann Maßnahmen zur Gefährdungsbeseitigung priorisieren und an den Gesundheitsproblemen der Mitarbeiter sowie den zu erwartenden Produktivitätssteigerungen ausrichten.
- Maßnahmen zur Gefährdungsbeseitigung werden dadurch effizienter, Budget wird gespart!

6. Wie liefert VitalWork Ansatzpunkte für gezielte Maßnahmen zur Gefährdungsbeseitigung?

- **Rot-Gelb-Grün-Bewertungen** der Daten signalisieren Veränderungsbedarf. Kombiniert mit Gesundheits- und Produktivitätsdaten ermöglichen sie die Ableitung gezielter Maßnahmen.
- Psychische Belastungen liefern vor allem **verhältnisorientierte** Ansatzpunkte. Gesundheitsprobleme liefern zusätzlich **verhaltensorientierte** Ansatzpunkte.
- Für Problemschwerpunkte können zusätzlich moderierte Workshops durchgeführt werden.

FAQs: WARUM PGB MIT VITALWORK?



7. Wie spart VitalWork zusätzlich Kosten und erzielt positive Effekte für Gesundheit und Produktivität?

VitalWork **integriert eine erste Gesundheitsintervention:**

- Die VitalWork Befragung **sensibilisiert** die Mitarbeiter für die eigene Arbeits- und Gesundheitssituation.
- Durch die VitalWork Download-Broschüren werden die Mitarbeiter zur Eigeninitiative **motiviert**.
- Es entstehen erste Gesundheits- und Produktivitäts**effekte**.

8. Welche Zusatznutzen bietet VitalWork?

- VitalWork bietet zusätzlich eine hervorragende Basis, um Ihr **BGM strategisch auszurichten**.
- Gesundheit und Produktivität werden verbessert. So amortisieren sich die Projektkosten kurzfristig.

Die umfangreichen Daten, die neu erweckte Motivation der Mitarbeiter und die ausgelöste Sensibilisierung für die eigene Situation liefern einen **wertvollen Zusatznutzen über die psychische Gefährdungsanalyse** hinaus.

Kontaktieren Sie uns:

HDP Health Development Partners
Geschäftsführung: Ernst Rudolf Fissler
Postfach 12 26
61452 Königstein
Telefon +49 6174 297636
Telefax +49 6174 297637

Internet: www.hdp-bgm.de
E-Mail: info@hdp-bgm.de

Auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form wurde nur aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet.

ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG (PGB)

A) Was ist der Unterschied zwischen Belastung und Beanspruchung?

- Ziel der PGB sind **menschengerechte Arbeitsplätze** und die Prävention psychischer Belastungen.
- **Belastungen** können von Arbeitsanforderungen, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsplatzgestaltung ausgehen. Sie sind nicht grundsätzlich negativ und können auch gesundheitsförderliche, motivierende und aktivierende Wirkungen haben. Es geht also nicht darum, jegliche Belastung zu vermeiden.
- Mit **Beanspruchung** ist dagegen die **individuelle Wirkung** der Arbeitsbedingungen auf den einzelnen Menschen gemeint, d. h. dieselbe Arbeit wirkt auf verschiedene Menschen unterschiedlich. Diese individuelle Bewertung ist **nicht** Gegenstand der PGB.

B) Welche Schritte sind bei der PGB notwendig?

GDA-Leitlinie schlägt 7 Stufen vor:

Unterstützung
durch VitalWork

- | | |
|---|---|
| 1. Festlegen von Tätigkeiten mit gleichen psychischen Gefährdungen | ☑ |
| 2. Ermittlung der psychischen Belastungen für jeden Arbeitsplatztyp | ☑ |
| 3. Beurteilung der Ergebnisse: Was muss geändert werden? | ☑ |
| 4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen | ☑ |
| 5. Wirksamkeitskontrolle | ☑ |
| 6. Fortschreibung in regelmäßigen Abständen | ☑ |
| 7. Dokumentation gemäß ArbSchG § 6 | ☑ |



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

C) Mit welchen Analysemethoden kann die PGB durchgeführt werden?

Es stehen drei grundsätzlich verschiedene Methoden-Ansätze zur Verfügung:

1. **Mitarbeiterbefragung:** Es werden **alle** Mitarbeiter befragt.
2. **Beobachtungsinterview:** Externe Fachleute oder weitergebildete interne Arbeitsschutz-Beauftragte beobachten exemplarische Arbeitsprozesse vor Ort und befragen Mitarbeiter. In einem zweiten Schritt werden i. d. R. mit ausgewählten Mitarbeitern Gruppendiskussionen für gleiche Tätigkeiten durchgeführt, um Maßnahmen zur Beseitigung von Defiziten zu entwickeln.
3. **Gruppendiskussionen:** Ausgewählte Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen ähnlichen Belastungsgrad aufweist, listen in moderierten 2- bis 8-stündigen Workshops die psychischen Belastungen auf und entwickeln Vorschläge für Maßnahmen. Bei größeren Unternehmen oder vielen verschiedenen Tätigkeitsfeldern können Gruppendiskussionen sehr aufwändig sein.