

Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung

Informationsmaterial zur Begleitung durch die ADG



Bezuschusst durch
Betriebskrankenkasse

Entstehung und Hintergrund der Gefährdungsbeurteilung (GBU)

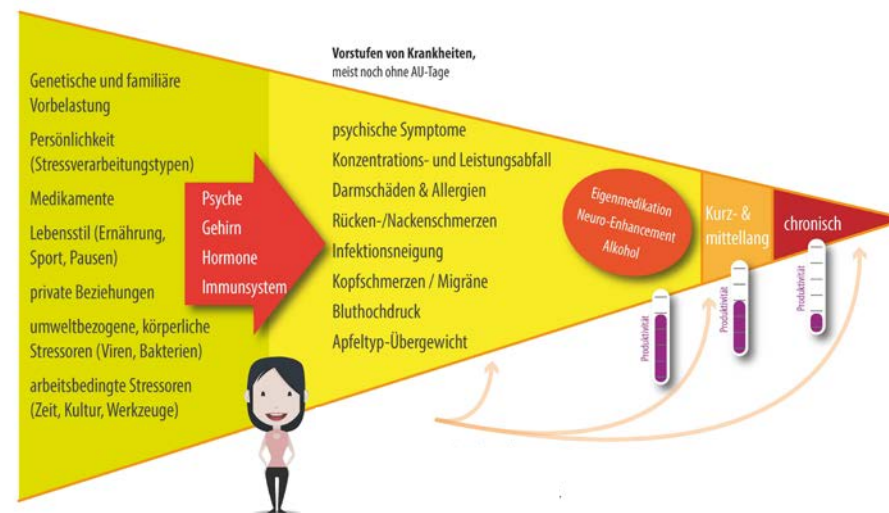
Seit 2013 ist die Analyse der sogenannten psychischen Belastung Bestandteil der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung (GBU).

Eine Gefährdungsbeurteilung ist eines von mehreren Instrumenten, die der Arbeitgeber nutzt, um **Gefahren für die Gesundheit der Mitarbeiter abzuwenden**.

Während die Arbeitssicherheit und die Arbeitsschutzvorschriften sowie die Gefährdungsbeurteilung für physische Gefahren seit Jahren etabliert sind, rücken nun die **psychischen Belastungsfaktoren** in den Fokus. Denn ein **Zusammenhang zwischen psychischer Belastung, Stresserleben und Krankheiten** ist mittlerweile valide erwiesen.

Entstehung und Hintergrund der Gefährdungsbeurteilung (GBU)

Die psychische Gefährdungsbeurteilung hat sich daher auch als **wertvolle Grundlage** für eine **Verbesserung der Führungskultur**, für die **Begleitung von Veränderungsprojekten** und als **Ausgangspunkt von Teamentwicklungen** erwiesen.



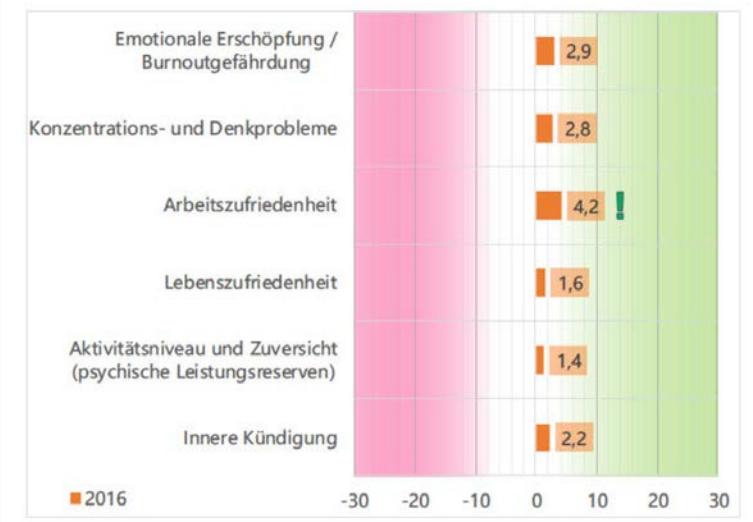
Vorteile einer Gefährdungsbeurteilung

Die psychische Gefährdungsbeurteilung ist weit mehr, als nur eine gesetzliche Pflicht!

Sie

- zeichnet ein detailliertes und differenziertes Bild der Führungs- und Veränderungs-Kultur eines Unternehmens
- resultiert in konkreten und nachhaltig wirksamen Lösungs-Maßnahmen von einzelnen Mitarbeitern, Führungskräften, ganzen Teams oder für die Ablauforganisation in der Bank
- ist immer auch eine Maßnahme zur Optimierung der Kommunikations-, Wertschätzungs- und auch Konfliktkultur eines Hauses
- ist eine hochwirksame Befähigungsmaßnahme von Führungskräften zur ganzheitlichen, verantwortlichen Ausgestaltung der Führungsrolle

Ergebnisfaktoren auf Gesamtbankebene



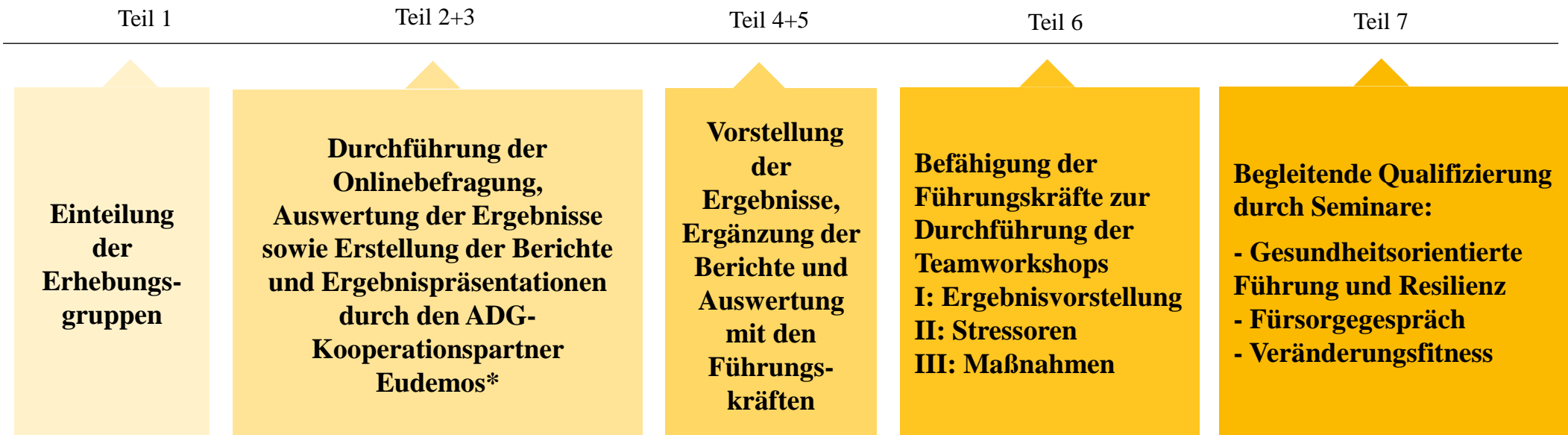
Ihr Nutzen

Die Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung

- gibt Ihnen Sicherheit, optimal der Fürsorgepflicht als Arbeitgeber nachzukommen
- sensibilisiert Ihre Führungskräfte und Mitarbeiter auch für die eigene Verantwortung für die Erhaltung der persönlichen Leistungsfähigkeit
- zeigt Ihnen Optimierungsmöglichkeiten im Bereich der Führungskultur, Konfliktkultur, Veränderungskultur
- resultiert in punktgenauen Interventionen
- verringert die Risiken für akute Erkrankungen, Langzeiterkrankungen und psychische Symptome
- ist ein wichtiger Beitrag für nachhaltigen Geschäftserfolg



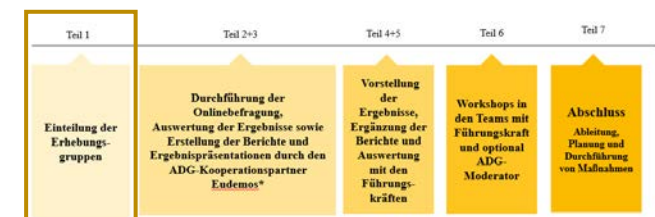
Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung auf einen Blick



*Entsprechende Vereinbarungen zur Auftragsdatenvereinbarung mit Eudemos GmbH & CO KG liegen datenschutzkonform vor; weitere Informationen auf Folie 10.

1. Vorbereitung, Gruppeneinteilung und Kommunikation

- Abstimmung der Fragebogenbestandteile – Was ist für Ihr Haus wichtig?
- Abstimmung Gruppeneinteilung
- Kommunikation mit dem Betriebsrat/ASA
- Finale Abstimmung des Fragebogens (COPSOQ, Arbeitsfähigkeitsindex (WAI), Kulturfragen, Fragen zum eigenen Gesundheitsverhalten, Schichtarbeit, Außendienst, Home-Office)
- Anschreiben an die Mitarbeiter
- Planung Kommunikation und Bewerbung der Befragung



2. Durchführung der Befragung

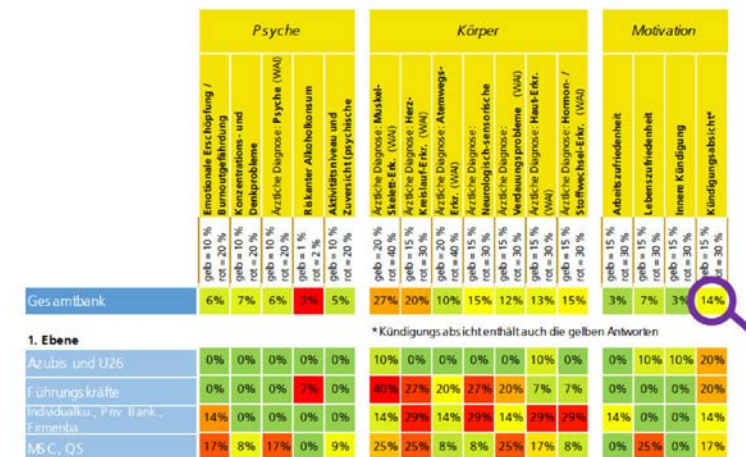
- Design der Online-Befragung, Einrichtung des **Zugangsportals**
- **Anonymisierungsverfahren:** neutrale Briefumschläge in Anzahl der Mitarbeiter mit Einladung (Papierform), Versand an Ihr Haus an eine Adresse in einem Paket
- **Durchführung der Onlinebefragung.** Regelmäßige Rückmeldung über den Stand der Befragung



3. Datenaufbereitung, Auswertung und Erstellung der Ergebnisberichte

Erstellung der Ergebnisberichte. Beinhaltet alle Untergruppen und alle Skalen und benennt alle Items, die gefragt wurden.

- Erstellung Gesamtbericht (ca. 180 Seiten, je nach Menge der Gruppen)*.
- Erstellung von Team- bzw. Gruppenberichten (1 Bericht pro Gruppe ca. 80 Seiten pro Bericht)
- 1 Präsentationsdatei in PowerPoint mit den relevanten Ergebnissen pro Team/Gruppe für die Führungskraft und zur Ergebnispräsentation in den Teams/Gruppen
- Ausführliche Anleitung zur Bearbeitung des Berichtes im Team für die Führungskräfte
- Protokoll-Template für die Protokolle der Teamsitzungen



*) Beispielberichte stehen zur Verfügung.

3. Durchführung der Befragung – Kooperationspartner

- Design der Online-Befragung, Einrichtung des **Zugangsportals**
- **Anonymisierungsverfahren:** neutrale Briefumschläge in Anzahl der Mitarbeiter mit Einladung (Papierform), Versand an Ihr Haus an eine Adresse in einem Paket
- **Durchführung der Onlinebefragung.** Regelmäßige Rückmeldung über den Stand der Befragung
- Das Zugangportal, der Onlinefragebogen und die Erstellung der Ergebnisberichte werden von unserem Kooperationspartner Eudemos GmbH & CO KG bereitgestellt. Eudemos hat bereits in mehr als 50 genossenschaftlichen Unternehmen eine Gesundheitsbefragung durchgeführt



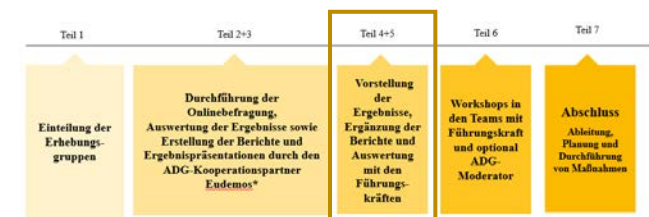
4. Ergänzung im Steuerkreis (oder Personal) und Ergebnis-Präsentation Gesamtbericht im Vorstand

Im Steuerkreis Gesundheitsmanagement (oder Personal)

- Vorstellung der Hauptergebnisse
- Aufnahme von vorhandenen Erkenntnissen und bisheriger Lösungsmaßnahmen und Einarbeitung in den Gesamtbericht
- Erarbeitung erster Zielsetzungen & Maßnahmenschwerpunkte für das Gesamtunternehmen

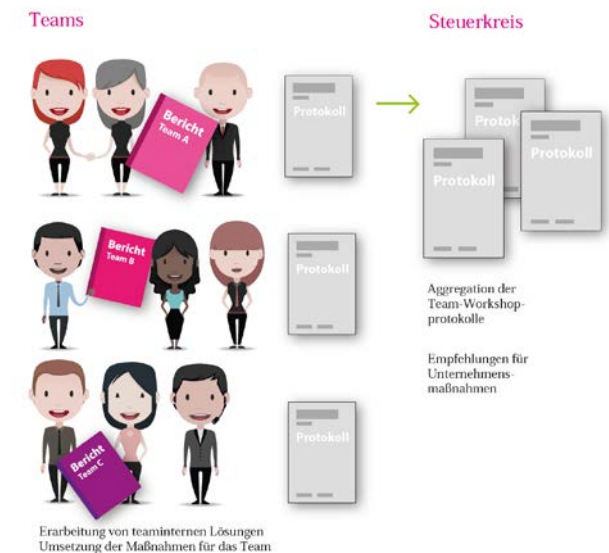
Im Vorstand

- Vorstellung des im Steuerkreis (oder Personal) finalisierten Berichts
- Kommunikationsstrategie für die Ergebnisse ins Haus
- Planung Einbindung der Führungskräfte



5. Ergebnispräsentation der Gruppenberichte für Führungskräfte

- Vortrag für alle Führungskräfte über Gesamtunternehmensergebnisse und Ergebnisse ihrer Befragungsgruppen/ Teamergebnisse
- Optionale Einzelgespräche mit Führungskräften zur individuellen Beratung zum Umgang mit ihren Ergebnissen (ggf. auch telefonisch)



6. Befähigung der Führungskräfte zur Durchführung der Teamworkshops (per Webinar, 2 Stunden)

Vorstellung des Konzepts für die Teamworkshops und Übergabe von passenden Materialien

I. Vorstellung der Ergebnisse im Team

II. Identifikation konkreter Stressoren

III. Maßnahmen auf

- persönlicher Ebene
- Teamebene
- Ebene des Instituts

HINWEIS: Insbesondere wenn Führungskräfte den Eindruck haben, Teil des Problems zu sein, empfiehlt sich oft die Begleitung durch eine externe Moderation. In diesen Fällen bietet die ADG gerne einen erfahrenen Berater zur gemeinsamen Vorbereitung des Teamworkshops mit der Führungskraft und Begleitung des Workshops an.



7. Begleitende Inhouse-Seminare für die Führungskräfte:

1. Gesundheitsorientierte Führung und Resilienz

- Zusammenhang von Führung und Gesundheit
- Neurologische Erkenntnisse über psychologische Grundbedürfnisse und die wahre Natur von Stress
- praxisnahe Methoden der partnerschaftlichen Führung durch Sinnstiftung, Klarheit, Mitarbeiterorientierung, Ressourcenstärkung und genossenschaftliche Werte

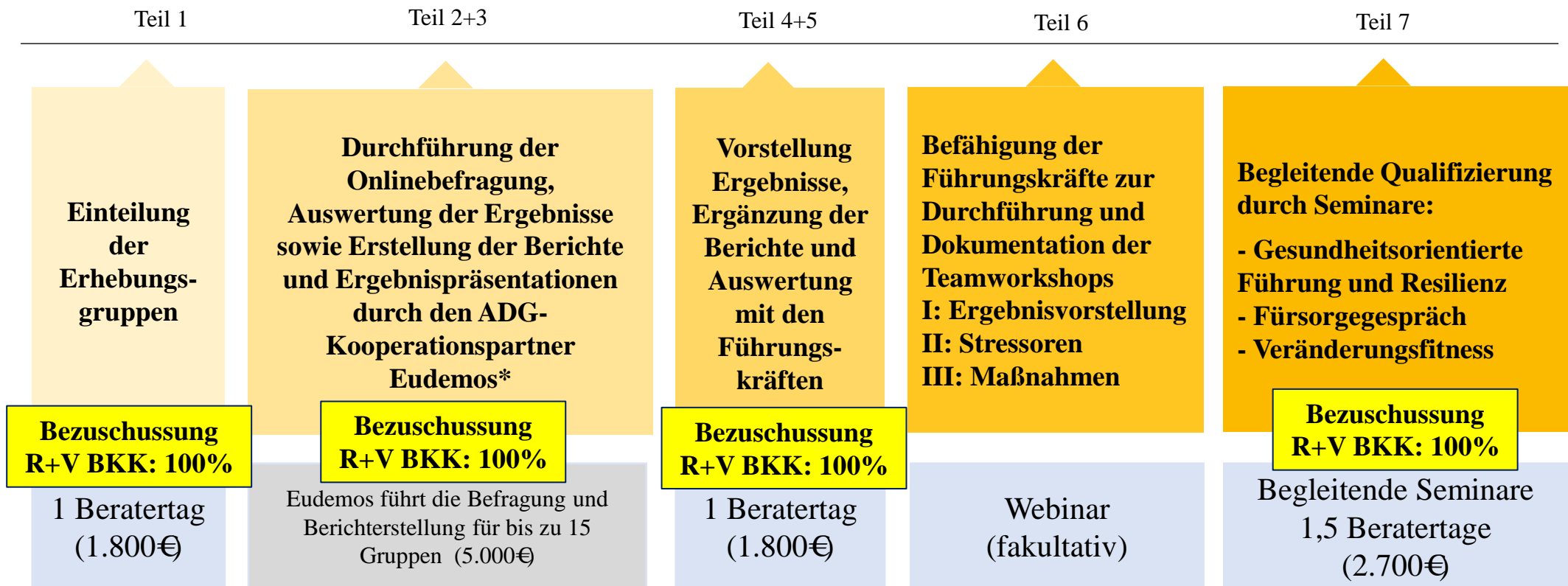
2. Fürsorgegespräch

- Früherkennung von gesundheitlichen und psychischen Signalen bei Mitarbeitern
- Vorbereitung eines Fürsorgegesprächs
- Durchführung eines Fürsorgegesprächs und Einbettung im Führungskontext

3. Veränderungsfitness

- Chancen und Risiken von Veränderungsprozessen
- Vorbereitung der Mitarbeiter (und sich selbst) auf Unsicherheit und schnellen Wandel
- Kennen und Anwenden erprobter Methoden für eine Teamführung, die eigenverantwortliches und flexibles Handeln der Teammitglieder stärkt

Investition und Bezuschussung durch die R+V BKK



*Entsprechende Vereinbarungen zur Auftragsdatenvereinbarung mit Eudemos GmbH & CO KG liegen datenschutzkonform vor.

Ihre Ansprechpartner



Julia Best

Expertin für HR und Training

Tel.: 0 26 02/14-362

julia_best@adgonline.de



Jessica Berner

Expertin für HR und Projektorganisation

Tel.: 0 26 02/14-9820

jessica_berner@adgonline.de



Michael Romeis

Mitgliederbetreuer

Tel.: 0 26 02/14-292

michael_romeis@adgonline.de