

# ■ ANGEBOT

## DURCHFÜHRUNG EINER PSYCHISCHEN GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Burfeind | Beratung berät und begleitet Sie bei allen Schritten einer psychischen Gefährdungsbeurteilung gemäß §§ 4 und 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG): Planung, Datenerhebung und -auswertung, Maßnahmenplanung und Durchführung, Wirksamkeitskontrolle und Dokumentation. Dabei erfolgt eine Orientierung an der entsprechenden Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Abhängig von Thema und Bedarf arbeite ich dabei mit bewährten Partnerinnen und Partnern in einem Netzwerk zusammen.

Resiliente Unternehmen sind lernende Unternehmen. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie organisational bereit sind und ihre Beschäftigten dazu befähigen aktiv und lösungsorientiert auf Veränderungen der Anforderungen und internen Anpassungsbedarf zu reagieren. Daher ist auch bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung ein pragmatisches Vorgehen zu empfehlen, das bereit ist, getroffene Entscheidungen auch wieder zu revidieren, und das zielorientiert Lösungen sucht.

Eine psychische Gefährdungsbeurteilung soll laut GDA als beteiligungsorientierter Prozess durchgeführt werden, denn besonders bei psychischen Belastungen hat die Beteiligung der Beschäftigten bei Analyse und Maßnahmenentwicklung bereits für sich genommen eine gesundheitsförderliche Wirkung. Gleichzeitig können nur die Betroffenen selber Auskunft darüber geben, warum welche konkrete Situationen als Belastung erlebt werden.

» Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. « § 4 Abs. 1 ArbSchG

## Arbeitsfähigkeit erhalten | fördern | wiederherstellen

### WEITERE ANGEBOTE

- BGM- und BEM-Beratung
- Führungskräfteentwicklung
- Firmenseminare
- Mediation, Konfliktmoderation
- Einzelberatung, Coaching

### REFERENZEN (AUSWAHL)

Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH



Senatsverwaltung für Inneres und Sport



[www.gbu-psyche.de](http://www.gbu-psyche.de)

### KONTAKT

**Carsten Burfeind, M. A.**  
Burfeind | Beratung

Heidenheimer Str. 5  
13467 Berlin

Tel.: 030 5321 3993

Mobil: 0178 680 80 80

Mail: [info@burfeind-beratung.de](mailto:info@burfeind-beratung.de)

USt-IdNr. DE289099834

[www.burfeind-beratung.de](http://www.burfeind-beratung.de)

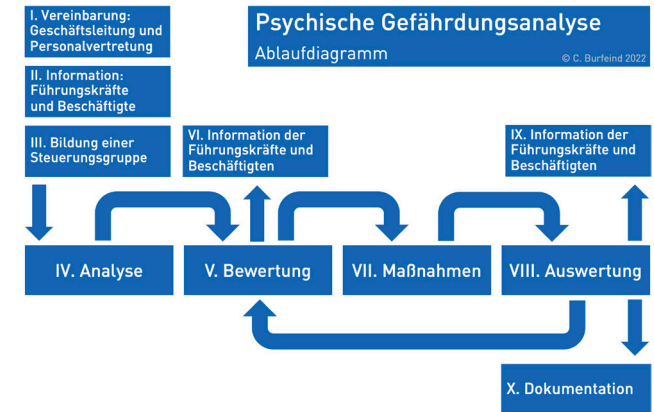
[www.psyga.de](http://www.psyga.de) | [www.arbeitsfaehigkeit.de](http://www.arbeitsfaehigkeit.de)



## Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

## Burfeind | Beratung

## Psychische Gefährdungsbeurteilung



## I DIE PLANUNGSPHASE

In der Planungsphase werden die Entscheidungen über das Vorgehen, die Verantwortlichkeiten und den Zeitplan getroffen. Eine gemeinsame Absprache oder Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Beschäftigtenvertretung sollte den Prozessauftakt bilden. Es gilt zu entscheiden, welche Form der Analyse der Arbeitssituation gewählt wird, Befragung, Beobachtungsinterviews und/oder Workshops. Ebenfalls sollte geklärt werden, ob ein Steuerungsgremium oder Arbeitskreis Gesundheit den Prozess in einer Pilotphase und dauerhaft begleitet.

### Mein Angebot

- Unterstützung bei Entscheidung über das Verfahren
- Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Methoden
- Begleitung der Gründung eines Arbeitskreis Gesundheit
- Information der Führungskräfte und Beschäftigten

## II DIE DATENERHEBUNG

Nach der Entscheidung über die Methode zur Erfassung von Belastungsfaktoren und Ressourcen bei der Arbeit erfolgt die Datenerhebung selber. Sie wird entweder im Rahmen eines Pilotprojekts zuerst nur in einer Abteilung oder einem Unternehmensteil durchgeführt oder auch gleich für das gesamte Unternehmen.

Bewährt hat sich eine Kombination aus Mitarbeiterbefragung, z. B. in Form einer online-gestützten **IMPULS-Befragung**, dem **COPSOQ** (deutsche Standardversion) oder dem **BGW-Fragebogen** und anschließenden beteiligungsorientierten Workshops. Bei Bedarf werden vorab unternehmensspezifische Zusatzfragen sowie – in Abstimmung mit dem Datenschutz – ergänzende Fragen zur Abteilungszugehörigkeit und ggf. Alter, Geschlecht u.ä. erhoben.

Im Anschluss an eine Befragung können die Ergebnisse mit den Beschäftigten selber vertiefend besprochen und mögliche Lösungen entwickelt werden. Hierzu bietet sich die sog.

**Arbeitssituationsanalyse** als kurzes, drei- bis vierstündiges Workshopverfahren an. Zielführende Vorgehensweisen sind aber auch, ausschließlich eine Befragung oder nur Arbeitssituationsanalysen durchzuführen.

### Mein Angebot

- Unterstützung bei der Entscheidung über die Befragungsgruppen (nach Abteilung oder Tätigkeit)
- Durchführung und Auswertung der Mitarbeiterbefragung (i. d. R. online)
- Moderation und Auswertung beteiligungsorientierter Workshops

## III DIE MASSNAHMENENTWICKLUNG

Die Auswertung der Befragung und/oder Workshops und die Maßnahmenentwicklung wird i. d. R. von einem Steuerungsgremium begleitet, das ggf. ad hoc gegründet wird. Dieses berät und wenn möglich entscheidet auch soweit wie möglich über die konkrete Umsetzung von Maßnahmen. Sofern sie in Abteilungen direkt von den Beteiligten umgesetzt werden müssen, werden sie mit dem oder der verantwortlichen Führungskraft besprochen und umgesetzt.

Maßnahmen reichen von einfachen Verbesserungen der Arbeitsabläufe oder Aufgabenstellungen bis hin zu Fragen der Organisationsstruktur, Personalentwicklung, Förderung der Kommunikationskompetenz, des individuellen Stressmanagements u. a. m.

### Mein Angebot

- Auswertung der Befragung und Workshops
- Präsentation der Workshopergebnisse im Arbeitskreis Gesundheit und mit Führungskräften und Beschäftigten
- Begleitung und Beratung bei der Entscheidung über durchzuführende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation
- Durchführung von Maßnahmen

## IV DIE WIRKSAMKEITSKONTROLLE

Nach angemessener Zeit sollten die Wirksamkeit der Maßnahmen in Bezug auf eine Verbesserung der Arbeitssituation hin überprüft werden. Sinnvolle Zeiträume sind hier 9–12 Monate, ggf. auch länger. Die Wirksamkeit kann mit Hilfe kurzer Workshops oder Kurzbefragungen sowie vorliegender Kennzahlen z. B. zum Krankheitsgeschehen erfolgen. Je nach Wirksamkeit werden die Maßnahmen fortgeführt oder angepasst.

Zugleich berät und entscheidet das Steuerungsgremium über die Einführung weitere Maßnahmen.

### Mein Angebot

- Begleitung der Wirksamkeitskontrolle
- Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung



## ÜBER MICH

### Carsten Burfeind, M.A.

Organisationsberater, Trainer, Coach und zertifizierter Mediator zur Arbeitsfähigkeit und psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz.