

Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

Seit Anfang 2014 gesetzlich vorgeschrieben (§ 5 ArbSchG)

Jeder **dritte Mitarbeiter**
ist chronisch gestresst



GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG
PSYCHISCH – WEBBASIERT



nord ^{Diagnostik} pol

web-basiert
Gefährdungsbeurteilung psychisch

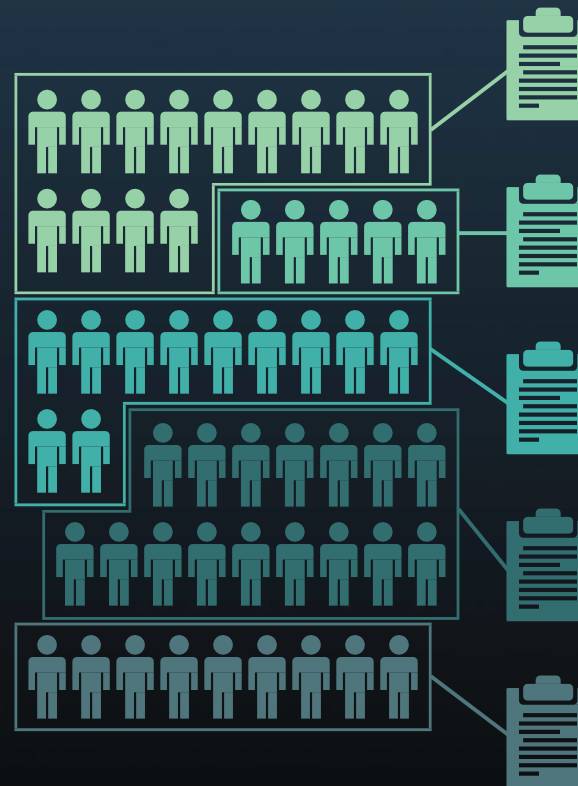
Was passiert bei der Nordpol Diagnostik?

Im Schema auf der Folgeseite



Nordpol Diagnostik

Die Mitarbeiterschaft wird in Arbeitsfelder gegliedert und entsprechend im System markiert. Danach erhält jeder Mitarbeiter seinen persönlichen Zugangscodes zur webbasierten Befragung.



Nordpol Diagnostik wertet nach algorithmischem Muster potentielle Belastungsfaktoren seitens des Unternehmens aus.

Dokumentation und Handlungsempfehlungen für alle Arbeitsfelder.

Identifikation von Handlungsfeldern und Ursachen von Belastungen.


Was belastet in welchem Tätigkeitsbereich?


Dokumentation zur Vorlage für den Gesetzgeber

Bezirksregierung Köln, Abt. Umwelt und Arbeitsschutz oder LIA. NRW etc.

Wie nutzt der
(Personal-)Verantwortliche
im Unternehmen
Nordpol Diagnostik?

Administrator

 E-Mail Adresse

 Passwort

Angemeldet bleiben

ANMELDEN

Anmeldung

Sie erhalten einen
"Administrator" LOGIN
für Ihr Unternehmen.

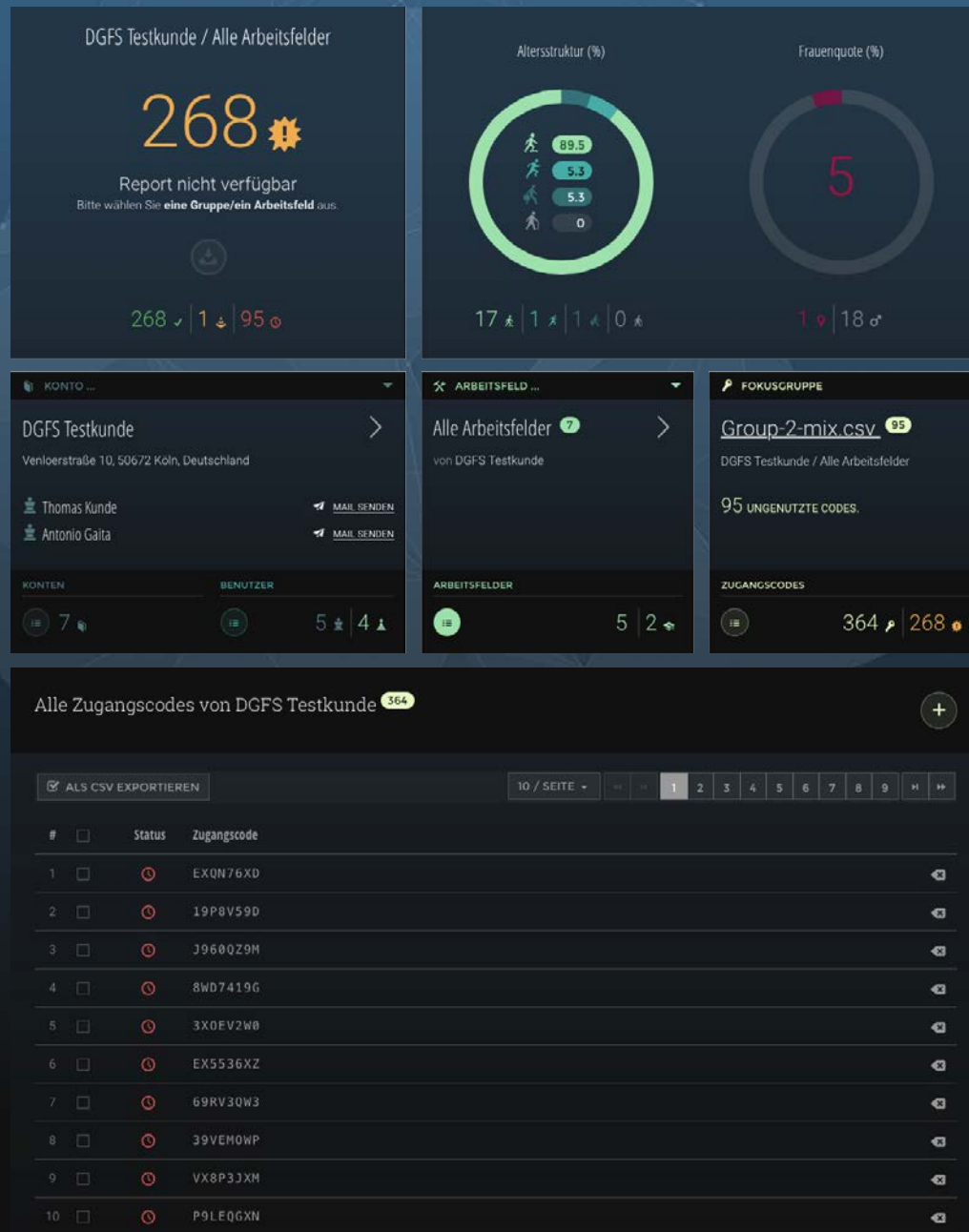


Dashboard

Hier erhalten Übersicht und Zugriff über alle Fokusgruppen-Daten, Ihre Konten und Arbeitsfelder.

Arbeitsfelder

Sie sind nun eingeloggt und definieren hier die Tätigkeitsfelder/Arbeitsfamilien Ihres Unternehmens und generieren die Zugangscodes für die Mitarbeiter des jeweiligen Tätigkeitsfeldes. Sie können auch Ansprechpartner/Superisoren für jede Arbeitsfamilie anlegen.



Zugangscodes

Hier fügen Sie den verschiedenen Arbeitsfeldern die Zugangscodes für Ihre Mitarbeiter hinzu.

Wie nutzt der Mitarbeiter Nordpol Diagnostik?



Zugangscode

Bitte geben Sie ihren **Zugangscode** ein



123XYZ456ABC789

START

Anmeldung zum Fragebogen

Jeder Mitarbeiter der verschiedenen Arbeitsfamilien erhält seinen **persönlichen Zugangscode** zum Fragebogen per E-Mail

CHECKLISTE 1

Stress mit dem Arbeitspensum

Mit der Beantwortung der folgenden Fragen haben Sie die Möglichkeit mitzuteilen, ob und in welchem Grad Arbeitsüberlastung und Zeitdruck möglicherweise zu Stressbelastung führen und ob Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld hilfreich oder eher hinderlich sind.

3. Meine Aufgaben sind in der vorgegebenen Qualität und Zeit erfüllbar.



- 3. 2 Ich habe alle benötigten Arbeitsmittel, um mein Pensum zu schaffen. +
- 3. 3 Ich erhalte die notwendigen Informationen, um meine Arbeit richtig zu machen. +
- 3. 4 Wenn etwas schief geht, bekomme ich schnell genug Hilfe. +
- 3. 5 Ich muss viele Arbeiten übernehmen, die nicht zu meiner eigentlichen Aufgabe gehören. +
- 3. 6 Ich muss zu viele verschiedene Dinge gleichzeitig tun. +

Ein **Beispiel-Report** für eine Arbeitsfamilie

Hier im Fragebereich Arbeitsorganisation

2.2 Mentale Überforderung

Die Fragen ermitteln, inwieweit Adaptionsdruck Mitarbeiter mental belastet in Bezug auf Neu-Qualifikation, nicht-adäquate Fortbildung und Bewältigung von Arbeitspaketen.

GESAMTURTEIL CHECKLISTE 2 - CLUSTER 2

3.05 - ZU BEOBACHTEN

Die Belastung der Mitarbeiter in Bezug auf Adaption und Fortbildung bei der Einführung neuer Arbeitsinhalte und Prozesse ist spürbar, aber noch nicht kritisch. Eine Revision der Vermittlung/Training in Bezug auf angemessene Dauer, Methodik und Altersgerechtigkeit sei dennoch empfohlen, sowie auch Anlaufstellen für Fragen zu schaffen.

Auffälligkeiten

2.2.1 *«Es belastet mich, wenn ich mich in der Arbeit ständig neu orientieren/organisieren muss.»*

5.47 - TRIFFT STARK ZU

TREIBER: Die Phasen routinierter Arbeitens mit vertrauten Prozessen und Umfeld sind zu kurz. Die ständige Neu-Orientierung stellt eine mentale Überforderung dar.

EMPFEHLUNG: Neue Inhalte und Prozesse auf ihre Adaptabilität in Bezug auf bewährte Routinen überprüfen und ggf. anpassen. Die Notwendigkeit von räumlichen Veränderungen und neuer Arbeitsorganisation prüfen. Orientierungshilfen geben.

2.2.2 *«Ich muss zu viel komplett neu lernen.»*

2.4 - TRIFFT KAUM ZU

TREIBER: Die Weiter-Qualifikation baut nicht ausreichend auf vorhandenem Know-How auf. Lernen wird dadurch als belastend empfunden und die kognitive Verarbeitung erschwert.

EMPFEHLUNG: Bereitschaft und Einschätzung der individuellen Fähigkeiten der Betroffenen in Mitarbeitergesprächen klären, Hilfen anbieten und passende Lerngruppen zusammenstellen. Zeitraum für die Fortbildung von älteren Mitarbeitern/innen verlängern und evtl. individuelles Coaching ermöglichen.

2.2.3 *«Ich verbringe zu viel Zeit in Fortbildungsmaßnahmen und Arbeit bleibt liegen.»*

1.27 - TRIFFT GARNICHT ZU

2.2.4 *«Ich werde nicht ausreichend qualifiziert / der Lernstoff wird nicht gut vermittelt.»*

3.87 - TRIFFT TEILWEISE ZU

TREIBER: Die Fortbildung/Qualifikation im Hinblick auf neue Inhalte/Prozesse ist entweder unzureichend oder deren Vermittlung nicht adäquat.

EMPFEHLUNG: Angemessene Fortbildung ermöglichen und die Qualität der Vermittlung noch im Laufe des Curriculums bewerten lassen und für Optimierung durch die Anbieter sorgen.

Datenschutz

Höchste Sicherheit für Daten

Im Vergleich sind unsere Vorkehrungen zum Datenschutz sehr hoch. Neben den höchstmöglichen Datenschutzbestimmungen des Daten verarbeitenden Servers überprüft das Institut IMVR der Universität zu Köln periodisch alle unsere Prozesse. Dadurch können wir gewährleisten, dass keinerlei Ergebnisse der Diagnostik einzelnen Personen oder Personengruppen zuzuordnen sind.

Die Personenbezogenen Daten der Tätigkeitsfelder und Mitarbeiter sowie Firmenbezogene Daten gehen auf den Server der Deutschen Gesellschaft für Stressmanagement e.V.

– **Datenschutz nach DIN 27001**

– **Treuhandüberwachung durch IMVR / Uni Köln**

Nur aggregierte, respektive anonymisierte Daten gehen raus.
Keine firmenrelevanten Daten gelangen in fremde Hände.

Umfängliche Informationen zum Datenschutz halten wir auf Nachfrage in einer Datenschutz-Dokumentation bereit.

Kontakt

Deutsche Gesellschaft
für Stressprävention mbH

Venloer Straße 9, 50672 Köln

T: +49 221 589 008 40

F: +49 221 589 008 42

www.dgfsp.de

info@dgfsp.de