



Gesundheit
gemeinsam
gehen



Die Psychische Gefährdungsbeurteilung als wichtiges Führungsinstrument wirkungsvoll nutzbar machen für die Unternehmensleitung

Inhalt

1. widecare GmbH: Unternehmensvorstellung & Leistungsportfolio
2. Die Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB) als strategisches Führungsinstrument
3. Was ist eine PGB und welche Unternehmensbereiche werden beleuchtet?
4. Der Ablauf und die Auswertung einer PGB
5. Ihr individuelles Angebot



Unternehmensvorstellung

widecare auf einen Blick

2017

erfolgreich gestartet

> 50

Mitarbeitende

über 60.000

Teilnehmende

Unser Gründungsauftrag

- Konzeption, Implementierung, Steuerung und Evaluation innovativer hybrider Gesundheitsprogramme und Präventionsangebote
- Erhöhung der Gesundheitskompetenz aller uns anvertrauten Patient*innen mit messbaren Erfolgen
- menschenzentrierter Impulsgeber und Innovator im Gesundheitswesen

Unsere Gesundheitswelt und unser Leistungsversprechen

- Produkte und Dienstleistungen, die intelligent und modulartig vernetzt und kombiniert werden können, um Menschen dort zu erreichen, wo Gesundheitskompetenz und Krankheitskosten relevant sind - als Versicherte, als Arbeitnehmende und als Privatpersonen.
- Chinese Walls für alle Kunden und Geschäftsfelder

Unsere Gründungs-Gesellschafter

- Debeka Krankenversicherungsverein a. G. & Süddeutsche Krankenversicherung a. G.



Unternehmensvorstellung

Gesamt-Produktportfolio



ATEM



RÜCKEN/
GELENKE



PSYCHE



SCHLAF



ONKOLOGIE



HERZ



COVIDCARE



ERNÄHRUNG



ERNÄHRUNGS-
THERAPIE



DIABETES



ARZTNEI-
MITTEL-
TRANSPARENZ



Rauchfrei



CHECKS



BGM/BGF



PRÄVENTIONS-
KURSE



PSYCHISCHE
GEFÄHRDUNGS-
BEURTEILUNG



Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB)

Die PGB als strategisches Führungsinstrument





Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB)

Die PGB als strategisches Führungsinstrument

Das Werkzeug:

Eine psychische Gefährdungsbeurteilung, zeigt einerseits mögliche Belastungen im Arbeitsalltag auf, und macht andererseits sichtbar, welche Ressourcen, Stärken und Erfolgsfaktoren bereits im Unternehmen vorhanden sind. Genau diese Kombination ermöglicht es, Arbeitsbedingungen gezielt zu verbessern, Motivation zu steigern und langfristig die Leistungsfähigkeit der Teams zu sichern. Damit ist die PGB viel mehr als eine gesetzliche Pflicht – sie ist ein wirkungsvolles Informations- und Steuerungsinstrument für die Unternehmensleitung.

Ihre Ergebnisse:

Mehr Klarheit, mehr Handlungssicherheit und ein messbarer Beitrag zu Gesundheit, Produktivität und Arbeitgeberattraktivität.



Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB)

Die PGB als strategisches Führungsinstrument

Maximale Sicherheit für Ihr Unternehmen

- Durchführung 100% anonym
- DSGVO + GDA-konform
- **Auswertungsergebnisse sind vertraulich und erfolgen ausschließlich an die Geschäftsführung bzw. eine definierte Projektgruppe**
- Objektive Betrachtung ohne personenbezogene Daten
- Gesetzessicher durch entsprechende Dokumentation
- **Eine transparente und objektive Übersicht der Arbeitsbeziehungen ermöglicht eine bessere Entscheidungsgrundlage für verhaltensorientierte Maßnahmen**



Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB)

Was ist eine PGB?

- Gesetzlich verankertes normiertes Instrument zur Bewertung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz
- Analysiert Arbeitsbedingungen – **nicht** die einzelne Person
- Betrachtet Faktoren wie Arbeitsorganisation, Kommunikation, Führung, Arbeitsumfeld
- Identifiziert sowohl Belastungen als **auch Ressourcen und Stärken** im Unternehmen
- Liefert der Geschäftsführung eine transparente Informations- und Entscheidungsbasis



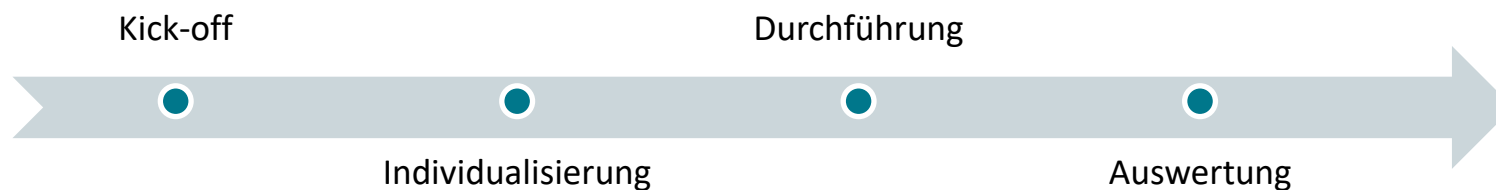
Was ist eine PGB? Die Vorgaben

- seit 2013 vom Gesetzgeber **vorgeschrieben gemäß §5 und 6 ArbSchG**
- Für alle Unternehmen besteht eine **gesetzliche Pflicht zur regelmäßigen Durchführung**
- **Objektive Betrachtung** des Arbeitsplatzes
- Befindlichkeiten einzelner MA werden **nicht** berücksichtigt
- Sofern sich aus der PGB **Handlungsempfehlungen oder Maßnahmen** ableiten lassen, können diese auf Basis der Ergebnisse begründet und dokumentiert werden)

Psychische Gefährdungsbeurteilung

Die Phasen der PGB

1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
2. Ermitteln der psychischen Belastungen
3. Beurteilen der psychischen Belastung bei der Arbeit
4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
5. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
6. Fortschreiben und anpassen der Gefährdungsbeurteilung
7. Dokumentation



Vom Kick-Off bis zu den Ergebnissen in 6-10 Wochen



Psychische Gefährdungsbeurteilung

Normierte Bereiche, Fragen und Antwortkategorien

Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

- Handlungsspielraum
- Abwechslungsreichtum
- Verantwortung

Arbeitsumgebung

- Physikalische & chem. Faktoren
- Physische Faktoren
- Arbeitsmittel

Arbeitsformen

- Telearbeit
- Befristung

Arbeitsorganisation

- Arbeitszeit
- Kommunikation/Kooperation

Kostenlose Zusatzmodule (optional)

- Balance und Energie
- Arbeitszufriedenheit
- Anpassungsfähigkeit

Beispiel

Frage 21 / 22:
Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihre unmittelbare Vorgesetzte/Ihr unmittelbarer Vorgesetzter die Arbeit gut plant. ⓘ

[1] in sehr geringem Maß	<input type="radio"/>
[2] in geringem Maß	<input type="radio"/>
[3] zum Teil	<input type="radio"/>
[4] in hohem Maß	<input type="radio"/>
[5] in sehr hohem Maß	<input type="radio"/>
[6] keine Angabe	<input type="radio"/>

Psychische Gefährdungsbeurteilung – Der Ablauf

Eine App für alles

Befragung via:

- App
- Desktop PC
- Terminal-Lösung

Es werden keine persönlichen Daten benötigt, auch keine E-Mail-Adresse!





Psychische Gefährdungsbeurteilung – Der Ablauf

Mehrsprachig alle Mitarbeitenden erreichen

Onu cevapladığınız soru ile miktar artar.

Soru 61 / 103:
İs yerinde, gerçek duygularıyla hiçbir ilgisi olmayan hisleri sürekli göstermek zorundayım.

- Çok yüksek derecede
- Yüksek derecede
- Kismen
- Çok az sayıda
- Çok küçük bir ölçüde
- Belirtilmemiş / uygulanamaz

Otomatik olarak bir sonraki soruya (Devam butonuna tıklamanıza gerek yok)

Devam

Sıkça Sorulan Sorular | Sizden geri bildirim | Daha sonra devam et | Verileri sil

Polnisch
 Englisch
 Spanisch
 Türkisch
 Griechisch
 Russisch

μεσω της συμμετοχής σας, η ΕΠΙΠΕΔΟΣ ΟΠΙΣΘΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΑΝ ΣΑΝ ΜΕΡΟΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΩΝ.

Το ποσό αυξάνεται με κάθε ερώτηση που απαντάται.

Ερώτηση 12 / 103:
Τα καθήκοντα που εκτελώ στην εργασία μου είναι πολύ ποικίλα.

- δεν συμφωνώ καθόλου
- μάλλον διαφωνώ
- μερικώς/μερικώς
- τείνω να συμφωνώ
- συμφωνώ απόλυτα
- δεν προσδιορίζεται/δεν ισχύει

Αυτόματη μετάβαση στην επόμενη ερώτηση (δεν χρειάζεται πλέον να κάνετε κλικ στο κουμπί Επόμενο)

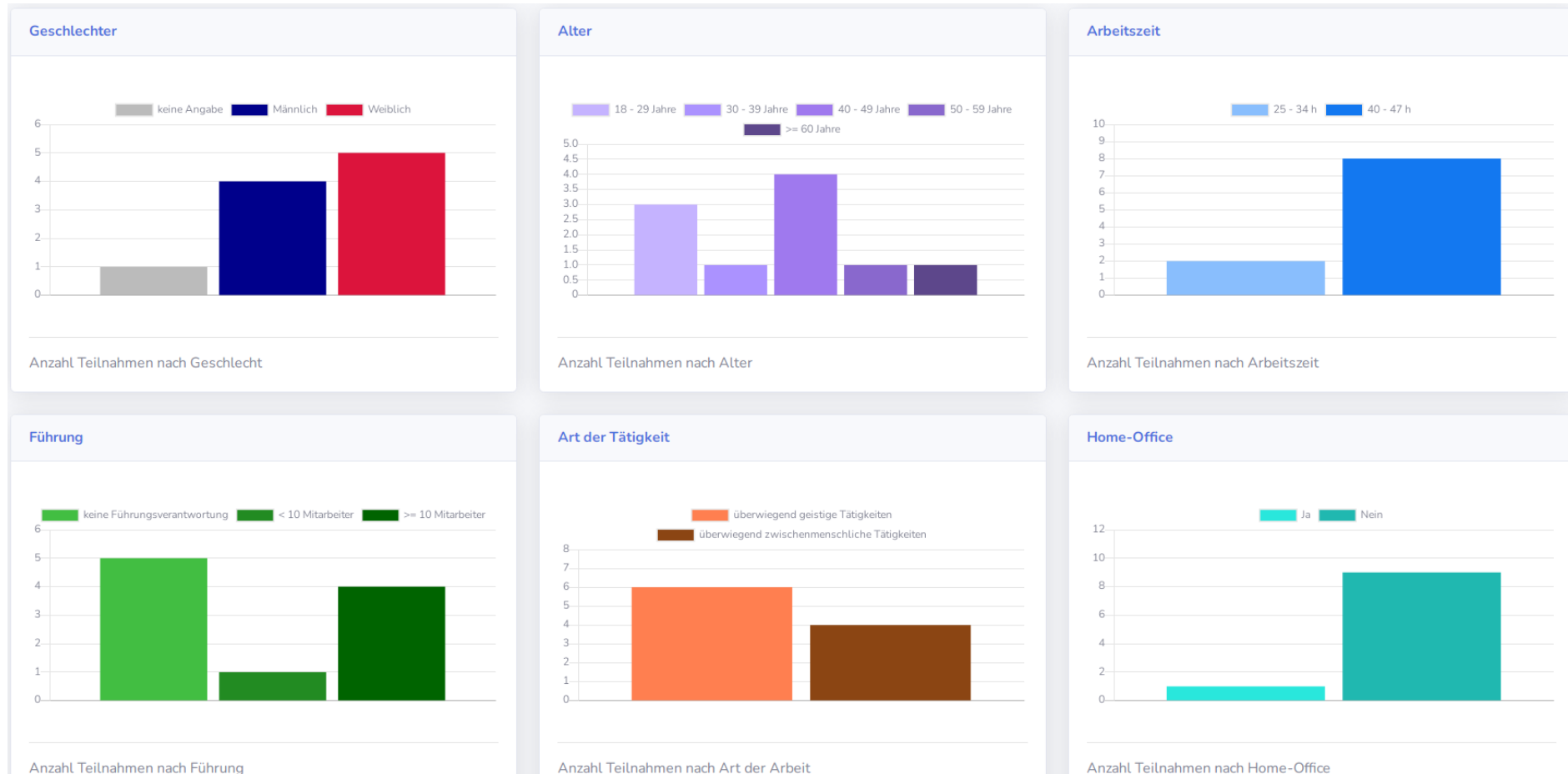
Επόμενο

Συχνές ερωτήσεις | Στείλτε σχόλια | Συνεχίστε αργότερα | Διαγραφή δεδομένων



Psychische Gefährdungsbeurteilung – Der Ablauf

Erhebung allgemeiner demografischer Daten

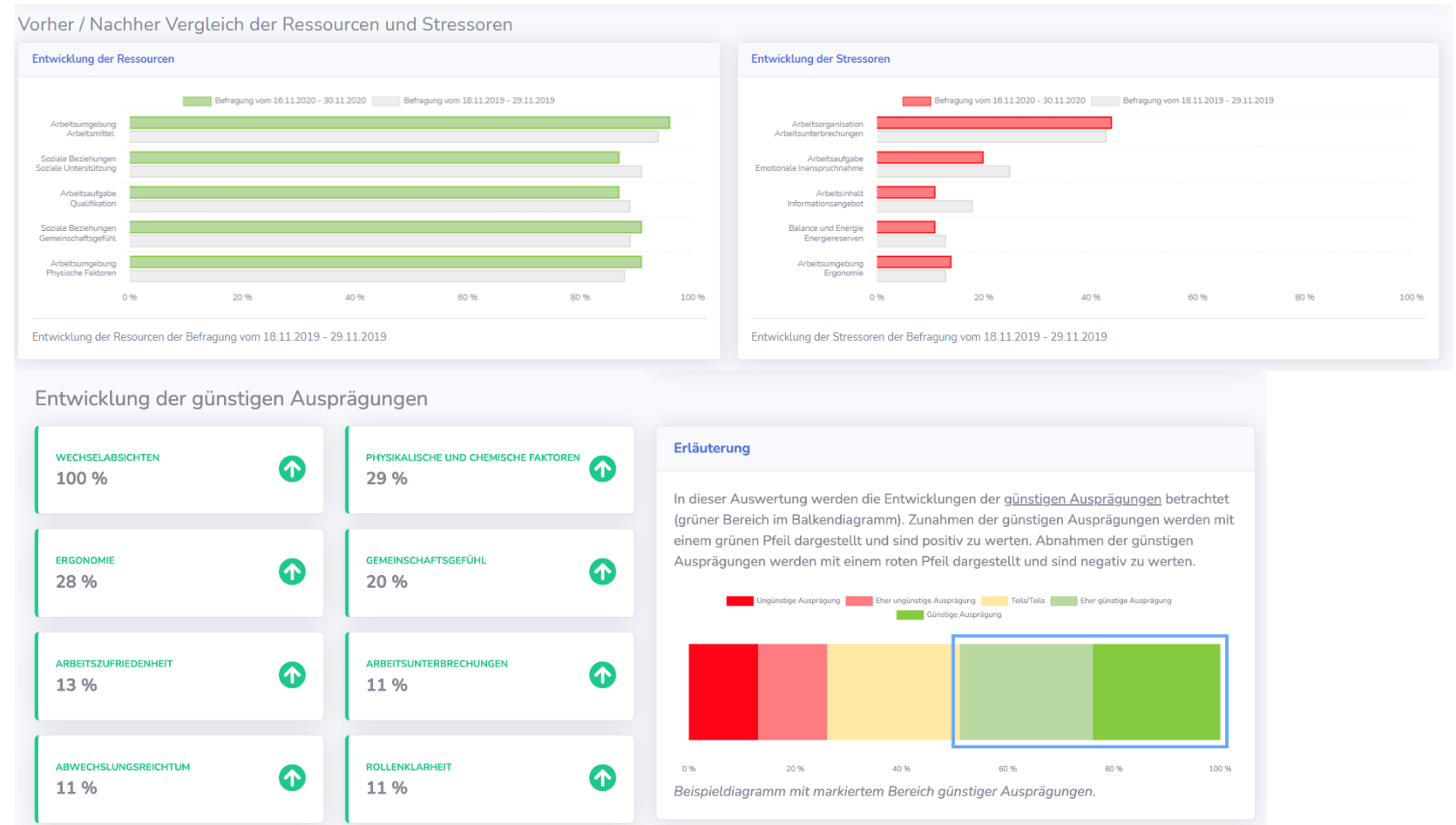




Psychische Gefährdungsbeurteilung – Der Ablauf

Auswertung Erst- und/oder Folgebefragung

- die Werte der Erst- und Folgebefragungen sind im Online-Tool vergleichbar
- Selektionen sind z.B. nach Abteilungen, Arbeitsbereichen oder einzelnen Frageclustern möglich





Psychische Gefährdungsbeurteilung – Der Ablauf

Zusatzmodul: Auswertung für Mitarbeitende

Jede:r Teilnehmende erhält nach Abschluss der Befragung einen Persönlichen Bericht.

Dieser enthält Vorschläge, wie der/die Einzelne selbst zu einer Verbesserung beitragen kann.

Weitere Zusatzmodule:

Die Zusatzmodule „**Arbeitszufriedenheit**“ (inkl. Verbundenheit und Wechselabsichten), „**Balance & Energie**“ (inkl. Konzentration, Energie, Work-Life-Balance) sowie „**Anpassungsfähigkeit**“ (inkl. organisationale Gerechtigkeit, Leader-Member-Exchange, Abschalten und persönliche Ressourcen) können optional ebenfalls abgefragt werden.

Ihre individuelle Auswertung

Vielen Dank für Ihre Teilnahme. Diese Auswertung erhalten nur Sie! Die Auswertung wird niemand anders zur Verfügung gestellt. Ihren Vorgesetzten ist es wichtig, dass Sie aktiv an der Verbesserung Ihres Arbeitsplatzes mitwirken. In den nachfolgenden Bereichen sehen Sie am meisten Optimierungsbedarf. Wir erklären Ihnen was Sie tun können um dabei zu unterstützen.

Befragungscode: JCBYKLSV | Befragungszeitraum: 01.03.2022 - 17.03.2022 | Datum: 24.10.2022



Arbeitsunterbrechungen

Sie haben angegeben, dass es bei Ihrer Arbeit vermehrt zu Arbeitsunterbrechungen kommt. Dies kann langfristig zu gesundheitlichen Beschwerden führen. Klären Sie deshalb klar mit den „Störenfriedern“ ab, zu welchen Zeiten man Sie stören darf und wann Sie lieber in Ruhe arbeiten möchten. Es kann beispielsweise auch sinnvoll sein, dass Sie für sich selbst Zeiten einplanen um E-Mails zu beantworten und Telefonate zu tätigen, sodass Sie Unterbrechungen bei anderen Aufgaben reduzieren.



Emotionale Inanspruchnahme

Jeder Mensch ist ein emotionales Wesen. Emotionen (Gefühle) sind vollkommen normal und auch wichtig. Sie schützen uns und zeigen uns auch was uns guttut. Versuchen Sie Ihre Gefühle wahrzunehmen und einzuordnen – im Kontakt mit anderen hilft es eigene Gefühle mit „Ich-Botschaften“ zu formulieren. Versuchen Sie über belastende Erlebnisse mit Vertrauenspersonen oder professionellen Ansprechpartnern zu sprechen, falls diese Ihren (Arbeits-)Alltag belasten. In einigen Kontakten ist es notwendig besonders freundlich zu sein (z.B.: Kundenkontakt), doch versuchen Sie in möglichst vielen Kontakten sie selbst (authentisch) zu sein, denn das ist weniger anstrengend.



Einhaltung der Arbeitszeit

Grundsätzlich ist es wichtig, dass Ihr Arbeitgeber die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz, ArbZG) einhält. Während es für Ihren Arbeitgeber finanzielle Strafen geben kann, kann es bei Ihnen zu psychischen Beeinträchtigungen kommen. Halten Sie sich bitte an die gesetzlichen Arbeitszeiten. Gönnen Sie sich Pausen (auch während der Arbeit) und erholen Sie sich gut in Ihrer Freizeit- das hilft langfristig fit zu bleiben. Prüfen Sie inwieweit es wirklich notwendig ist in Ihrer Freizeit erreichbar zu sein.

Psychische Gefährdungsbeurteilung – Der Ablauf

Auswertung für Unternehmen

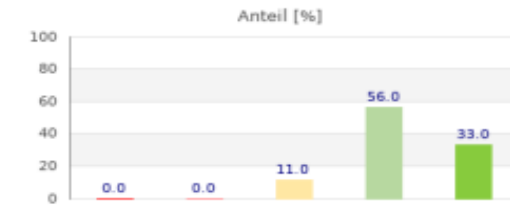
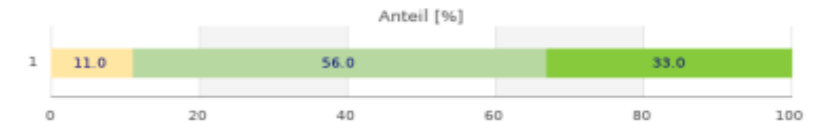
1. Im Anschluss an die Befragung erhalten Sie alle Ergebnisse schriftlich zusammengefasst.
2. Die widicare-Psychologen, Psychotherapeuten oder Ärzte bewerten die Ergebnisse & geben persönliche Handlungsempfehlungen an die Unternehmensleitung.
3. Die Dokumentation, mögliche Handlungsoptionen oder konkrete Maßnahmen können direkt im System hinterlegt und auf Wunsch gespeichert werden, um Wirksamkeitskontrolle und Vergleichsbefragungen durchführen zu können

Arbeitsaufgabe

Handlungsspielraum

beschreibt, inwieweit Beschäftigte eigene inhaltliche und zeitliche Gestaltungsmöglichkeiten bezüglich ihrer Arbeitsaufgabe, -methodik sowie Ihrem Arbeitsablauf haben. Laut Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek & Theorell, 1990) ist eine Ausweitung des Handlungsspielraumes vor allem mit zunehmender Komplexität und Verantwortung der jeweiligen Arbeitsaufgabe notwendig.

Teilnehmende mit vollständigem Antwortsatz: 9



Sehen Sie Handlungsbedarf?

Ja

Nein

Maßnahmen

Maßnahmen:

Zielführende Maßnahmen können sein:

- Beschäftigte die Reihenfolge einzelner Arbeitsschritte selbst festlegen lassen.
- Beschäftigten Freiheit bei der Auswahl von Arbeitsmethoden und bevorzugten Tätigkeitsfeldern einräumen.
- Beschäftigte an der Einteilung des Arbeitspensums beteiligen sowie das Zustandekommen des Arbeitspensums und beeinflussbare Faktoren transparent darstellen.

Durchführung

Wer? Zu erledigen bis? Erledigt am?

Wirksamkeit

Überprüft am?



Psychische Gefährdungsbeurteilung – Der Ablauf

Mit der digitalen Lösung alle Mitarbeitenden erreichen. Effizient verwalten und gestalten, sowie rechtssicher dokumentieren

Die Vorteile im Überblick

- Wirksames Informations- und Steuerungsinstrument für die Unternehmensleitung
- Effizient & kostengünstig als Online-Lösung
- Via Smartphone, über einen Browser oder eine App 24/7 ausfüllbar innerhalb des Durchführungszeitraums
- Memory-Funktion: das Ausfüllen kann unterbrochen, der Status gespeichert & zu einem späteren Zeitpunkt (über den gleichen Zugangsweg) vollendet werden
- Online-Erinnerungen / Reminder möglich
- Leicht verständliche, normierte Fragen und Antwortoptionen
- Mehrsprachig, automatisiert, anonym
- Persönliche Rückmeldung für Teilnehmende
- Individuell, unternehmensspezifische Fragen/Themenkomplexe können eingebaut werden (z.B. Schichtmodelle)
- Ergebnisse können nach Befragungszeitraum geclustert werden



Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB)

Leistungsumfang

- 1 x Kickoff Online-Termin (30 Min) mit Erläuterungen & Vorgehensweise
- Kommunikationsmaterial
- Persönliche Beraterin für Inhalte, Kommunikation, Durchführung, techn. Support
- Online-Durchführung der PGB inkl. Dokumentation
- 1 x Beratungsgespräch mit der Geschäftsführung nach Abschluss (45 Min) zu möglichen Handlungsfeldern
- Workshops, Maßnahmenentwicklung optional

Unsere Expert:innen (Auszug)



Lea Hornickel, Psychologin, Jahrgang 1995, ist seit 2022 als systemische Therapeutin i.A. im Gesundheitsmanagement der widecare GmbH tätig.

Mit ihrem fundierten Hintergrund als Psychologin und systemische Beraterin bringt sie umfangreiche Erfahrungen im Bereich der beruflichen Rehabilitation mit, insbesondere im Umgang mit Stressbelastungen und psychosozialen Fragestellungen.

Bei widecare unterstützt sie Einzelpersonen durch gezieltes Coaching mit den Schwerpunkten Schlafoptimierung und mentale Belastungsregulation sowie in der Durchführung von Workshops. Darüber hinaus übernimmt sie die Beratung und Betreuung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung (PGB) in Unternehmen.



Dr. Maxi Hofacker ist Ärztin mit einem Erfahrungshintergrund in den Bereichen Neurologie, Psychiatrie, Sucht & Trauma.

Sie ist Fachliche Leiterin der widecare Programme „Schlaf“ und „InBalance (Psyche/Stress)“ und begleitet bzw. unterstützt das Team bei psychologischen Themen.



Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB)

Transparente Preise

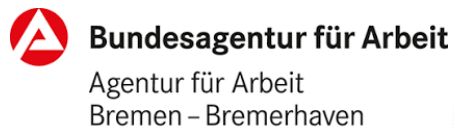
Bis 50 Teilnehmende pauschal € 745,-

Ab 51 bis 100 Teilnehmende € 14,90 pro tatsächlich Teilnehmenden, Mindestberechnung für 50 Teilnehmende (€ 745,-)

Ab 101 Teilnehmende € 14,90 pro tatsächlich Teilnehmenden, Mindestberechnung für 100 Teilnehmende (€ 1.490,-)



Kunden, die unserer Expertise vertraut und auf Gesundheitsimpulse durch widecare gesetzt haben



Persönlich und individuell

Gesundheitsversorgung von Mensch zu Mensch

widecare steht für eine persönliche sowie ganzheitliche Gesundheitsvorsorge mit Weitblick. Wir entwickeln bedarfsgerechte Konzepte zur allgemeinen Gesundheitsförderung von Mitarbeiter*innen.



widecare GmbH | Breitwiesenstr. 19 | 70565 Stuttgart
T +49 711 25249000 | F +49 711 25281699 | info@widecare.de