
Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB)©: Die Vorgehensweise Befragung für Arbeitsplatztyp

bei dem Arbeitgeber
Muster-Firma GmbH & Co. KG

Fertigung / Akkord / 99d47b55-b534-66f8-5346-c39155a69309
11.11.2016



Fragebogen Thema Stress
Bereich: Nachfolgend finden Sie alle Fragen, die sich mit der psychischen Gefährdung durch STRESS beschäftigen.

Auszug aus dem Lexikon "Fachbegriffe der psychischen Arbeits-Belastung":

Der Begriff bezeichnet durch spezifische äußere Reize (Stressoren) hervorgerufene psychische und physische Reaktionen bei Menschen. Dadurch werden diese in die Lage versetzt, besondere Anforderungen zu bewältigen. Dies geschieht körperlich (fight or flight) und mental. Daher kann durch permanenten Stress auch eine körperliche und geistige Belastung entstehen!

STRESS entsteht also bei Angst - daher läßt sich STRESS am besten durch Sicherheit und Stabilität reduzieren. Die Fragen fragen diese beide Faktoren ab.

-
- 2108.01 Ist in den Arbeitsverträgen/ Stellenbeschreibungen festgelegt, welche Verantwortungen die Beschäftigten haben und welche Konsequenzen sich daraus ergeben?
- Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig
-
- 2108.02 Gab es für die Beschäftigten in den letzten 24 Monaten ein entsprechendes Schulungsangebot mit Schwerpunkt "Resilienz"?
- Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig
-
- 2108.03 Gab es für die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten eine Möglichkeit, sich im Rahmen einer Veranstaltung auch privat untereinander auszutauschen?
- Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig
-
- 2108.04 Existieren Regeln darüber, wie und wann Entscheidungsträger am besten für die Beschäftigten zu erreichen sind? Diese Anweisungen müssen auch Regelungen enthalten, was bei dem Nichterreichen der Entscheidungsträger zu geschehen hat!
- Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig
-
- 2108.05 Existieren Verfahrensanweisungen darüber, auf welcher Basis die Beschäftigten wesentliche oder wichtige Entscheidungen treffen müssen oder sollen?
- Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig
-
- 2108.06 Gab es für die Beschäftigten in den letzten 24 Monaten ein entsprechendes Schulungsangebot bezüglich der Anwendung und Umsetzung von bestehenden Verfahrensanweisungen?
- Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig
-
- 2108.07 Existieren Verfahrensanweisungen darüber, welche zeitlichen Abläufe und Informationen vorliegen müssen, damit Entscheidungen getroffen werden können? Sind die Verantwortungsbereiche durch Stellenbeschreibungen geregelt?
- Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig
-
- 2108.08 Gab es für die Beschäftigten in den letzten 24 Monaten ein entsprechendes Schulungsangebot mit Schwerpunkt Zeitplanung?
- Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig
-
- 2108.09 Existieren Verfahrensanweisungen, wie die unterschiedlichen Informationen zu den Beschäftigten gelangen, damit diese die in der Stellenbeschreibung festgelegten Aufgaben erfüllen können?
- Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig
-
- 2108.10 Existieren Regelungen, welche Prioritäten einzuhalten, welche zeitlichen Puffer einzurichten und welche Delegationen in kritischen Fällen zu aktivieren sind? Was passiert bei Verstößen?
- Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig
-

2108.11	Existieren Regelungen, die es den Beschäftigten erlauben, Verfahrensanweisungen kurzfristig begründet zu ignorieren und langfristig mit zu gestalten?	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig
2108.12	Gab es für die Beschäftigten in den letzten 24 Monaten eine entsprechende Besprechung oder die Aufforderung zu schriftlichen Verbesserungsvorschlägen, bezüglich der Anpassung von Verfahrensanweisungen?	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig
2108.13	Existieren Regelungen zur Sicherung von störungsfreiem Arbeiten von Arbeitsgeräten der Beschäftigten und steht eine entsprechende Beratungshotline oder Ansprechpartner bei Störungen zur Verfügung? Die Regelungen müssen auch Angaben zu Vorgehensweisen bei Verstößen enthalten.	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig
2108.14	Gab es für die Beschäftigten in den letzten 24 Monaten eine entsprechende Besprechung / Schulung zum Thema "Optimierung der Arbeitsgeräte / Software"?	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig
2108.15	Existieren Regelungen zur Sicherung von störungsfreiem Arbeiten der Beschäftigten zu bestimmten/festgelegten Zeiten? Die Regelungen müssen darüber hinaus Angaben zu Vorgehensweisen bei Verstößen enthalten!	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig
2108.16	Gibt es ein Organigramm, in dem die Beschäftigten die eigene und die kompletten Hierarchiestufen der Organisation erkennen können? In dem Organigramm muss auch verzeichnet sein, wer welche Funktionen zu erfüllen hat.	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig
2108.17	Existieren Regelungen für die Tätigkeiten, welche Zielhierarchien und Handlungsziele für jeden Beschäftigten bestehen? Die Regelungen müssen darüber hinaus Angaben zu Vorgehensweisen bei Verstößen enthalten.	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig
2108.18	Gab es für die Beschäftigten in den letzten 24 Monaten eine entsprechende Besprechung oder schriftliche Aufforderung zu Verbesserungsvorschlägen mit Schwerpunkt Organisation und Abstimmung?	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig
2108.19	Gibt es jährliche Zielgespräche mit Vorgesetzten und werden die Beschäftigten regelmäßig, mindestens einmal im Quartal, über die Situation in der Organisation mündlich oder schriftlich informiert? Gibt es den Nachweis mit Protokoll?	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig
2108.20	Gibt es jährliche Zielgespräche mit Führungskräften und werden diese, mindestens einmal im Quartal, über die Situation in der Organisation informiert?	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig
2108.21	Gab es für die Führungskräfte in den letzten 24 Monaten ein Schulungsangebot zur optimierten Führung von Mitarbeitern?	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig
2108.22	Gab es für die Führungskräfte in den letzten 24 Monaten ein Schulungsangebot zur optimierten Kommunikation mit Mitarbeitern?	Trifft zu für	<input type="text"/>	Prozent der AN	<input type="checkbox"/>	geplant	<input type="checkbox"/>	unsinnig

2108.23 Gab es für die Führungskräfte in den letzten 24 Monaten ein Schulungsangebot zur Erkennung von Stress / Burnout bei Mitarbeitern?

Trifft zu für

Prozent der AN

geplant

unsinnig

Fragebogen Thema Psychische Ermüdung
Bereich: Nachfolgend finden Sie alle Fragen, die sich mit der psychischen Gefährdung durch PSYCHISCHE ERMÜDUNG beschäftigen.

Auszug aus dem Lexikon "Fachbegriffe der psychischen Arbeits-Belastung":

Der Begriff bezeichnet eine meist vorübergehende umkehrbare Minderung der physischen und/oder psychischen Leistungsfähigkeit.

Eine PSYCHISCHE ERMÜDUNG entsteht durch Frustrationen, schlechte Verhältnisse und andere externe Faktoren. Die Fragen fragen diese und andere Auslöser ab.

2108.31 Existieren Verfahrensanweisungen über die Vorgehensweise am Arbeitsplatz, bzw. im Betrieb, damit eine Ermüdung vermieden wird?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.32 Existieren Verfahrensanweisungen darüber, in welcher Form und Zeit eine Rückmeldung an Beschäftigte über ihre Arbeitsleistungen zu erfolgen hat?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.33 Existieren Regelungen darüber, wie die Beschäftigten eine Rückmeldung zu ihren Arbeitsleistungen erhalten?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.34 Gab es für die Beschäftigten in den letzten 24 Monaten eine entsprechende Besprechung oder schriftliche Aufforderung zu Verbesserungsvorschlägen von Kontrollmaßnahmen? Gibt es entsprechende Teilnahmebestätigungen?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.35 Existieren Regelungen darüber, wann jeder Beschäftigte Gelegenheit hat, sich mit anderen Beschäftigten auszutauschen?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.36 Existieren Regelungen darüber, wann jeder Beschäftigte Gelegenheit hat die Tätigkeit durch eine kurze Pause zu unterbrechen und in dieser Pause andere Tätigkeiten auszuführen?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.37 Existieren Regelungen, die gewährleisten, dass die Beschäftigten den Arbeitsplatz und die einzusetzenden Geräte, bzw. Programme selbst gestalten und /oder anpassen können?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.38 Existieren Regelungen, die gewährleisten, dass eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung erfolgt?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

Fragebogen Thema Monotonie
Bereich: Nachfolgend finden Sie alle Fragen, die sich mit der psychischen Gefährdung durch MONOTONIE beschäftigen.

Auszug aus dem Lexikon "Fachbegriffe der psychischen Arbeits-Belastung":

Der Begriff bezeichnet eine ermüdende Einförmigkeit oder langweilige, ständige Ausführung gleicher Tätigkeiten. Die Monotonie kann sich negativ auf die Arbeitsmotivation auswirken.

Eine MONOTONIE entsteht durch Unterforderungen und äußere Verhältnisse. Die Fragen fragen diese und andere Auslöser ab.

2108.41 Existieren Verfahrensanweisungen über die Vorgehensweise, damit eine Monotonie am Arbeitsplatz erkannt und vermieden wird?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.42 Existieren für die Einstellung von Mitarbeitern Verfahrensanweisungen, die gewährleisten, dass diese nicht überqualifiziert sind?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.43 Existieren bei "nur überwachenden" Tätigkeiten Regelungen, die regelmäßige Pausen mit körperlicher Aktivität gewährleisten?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.44 Gab es für die Beschäftigten in den letzten 24 Monaten ein entsprechendes Meeting, bezüglich der Optimierung der Tätigkeiten?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.45 Existieren Regelungen, die Unterbrechungen von einförmiger Arbeit gewährleisten? Gibt es eine Auflistung, welche entsprechenden Tätigkeiten an dem Arbeitsplatztyp bestehen könnten?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.46 Existieren Regelungen, die gewährleisten, dass sich der Beschäftigte kurzfristig vertreten lassen kann?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

Fragebogen Thema Psychische Sättigung

Bereich:

Nachfolgend finden Sie alle Fragen, die sich mit der psychischen Gefährdung durch PSYCHISCHE SÄTTIGUNG bzw. PSYCHISCHE ERSCHÖPFUNG beschäftigen.

Auszug aus dem Lexikon "Fachbegriffe der psychischen Arbeits-Belastung":

Der Begriff bezeichnet eine vorübergehende umkehrbare Minderung der physischen und/oder psychischen Leistungsfähigkeit.

Eine PSYCHISCHE ERSCHÖPFUNG entsteht durch Überforderungen, äußere Anreize und Druck. Frustrationen, schlechte Verhältnisse und andere externe Faktoren. Die Fragen fragen diese und andere Auslöser ab.

2108.51 Existieren Regelungen, die für die Beschäftigten gewährleisten, selbst Verbesserungen zum Ablauf der festgeschriebenen Tätigkeiten einzubringen?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.52 Existieren Regelungen, die gewährleisten, dass Arbeitsplätze und Ruheräume immer sauber gehalten werden? Sind auch die Sanktionen festgelegt, wenn dagegen verstoßen wird?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.53 Existieren Regelungen, die es den Beschäftigten ermöglichen, Ziele und Aufgaben der Tätigkeit in der Gesamtheit zu erkennen?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.54 Existieren Seminarangebote, oder spezielle Anleitungen, die gewährleisten, dass die Beschäftigten lernen selbständig zu entscheiden?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.55 Existieren Regelungen, die gewährleisten, dass die Beschäftigten über die laufende Situation der Organisation informiert sind?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.56 Gab es für die Beschäftigten in den letzten 24 Monaten ein entsprechendes Meeting bezüglich der Optimierung der Kommunikation und Information zwischen den Bereichen?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.57 Existieren Regelungen, wo und wie sich Mitarbeiter anonym über Mobbing, sexuelle Belästigung etc. Hilfe holen können?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.58 Gab es für die Beschäftigten in den letzten 24 Monaten eine entsprechende Information bezüglich der Möglichkeiten, sich anonym bei einer Vertrauensperson zu melden?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

Fragebogen Thema Emotionale Belastung

Bereich: Neben den von der Norm EN ISO 10075 verlangten Themenbereichen wird nun der Bereich "emotionale Belastung" abgefragt. Hintergrund ist, dass es hier spezielle Fragen gibt, die über die klassischen Belastungen hinaus gehen.

Eine EMOTIONALE BELASTUNG entsteht durch ein Defizit an technischen Einrichtungen, festgelegten Regeln und einem nicht darauf abgestimmten Verhalten. Die Fragen ermitteln diese und andere Auslöser.

Sollten keine emotional belastenden Situationen zu erwarten sein oder vorliegen, kann als Antwort "unsinnig" gewählt werden.

2108.61 Existieren Regelungen zum Umgang mit „schwierigen“ Menschen (am Telefon oder im direkten Kundenkontakt)?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.62 Gibt es Regelungen oder technische Lösungen zum Umgang mit Menschen in bedrohlich empfundenen Situationen ?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.63 Gibt es Maßnahmen (technisch oder organisatorisch), die die Sicherheit der Beschäftigten bei bedrohlichen Situationen garantieren?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.64 Besteht im Fall einer Eskalation während des Kontakts mit anderen Menschen die Möglichkeit eines einfach auszulösendem Notrufes?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.65 Gab es in den letzten 24 Monaten eine Besprechung / Schulung zum Thema „Deeskalation“ bei schwierigen Situationen?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.66 Gibt es Maßnahmen zum Schutz vor ansteckenden Krankheiten, übertragen durch andere Menschen?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.67 Gibt es die Möglichkeit von psychologischer Unterstützung nach dem Erleben emotional stark berührender Ereignisse?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

2108.68 Existieren Regelungen, die gewährleisten, dass die Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz vor körperlichen Bedrohungen durch andere Menschen garantiert ist?

Trifft zu für Prozent der AN geplant unsinnig

**Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB)©: Die Vorgehensweise
Information für die
Arbeitnehmervertretung:Arbeitsplatztypbefragung**
bei dem Arbeitgeber
Muster-Firma GmbH & Co. KG

Sehr geehrte Damen und Herren der Arbeitnehmervertretung,
aufgrund der Vorab-Analyse der Abteilungen wurde geprüft, an welchem Arbeitsplatztyp eine psychische Gefährdung bestehen könnte. Der Arbeitsplatztyp wurde nun festgelegt und es wird nun ein Interview stattfinden. Gemäß der DIN ISO 10078:3 werden dazu insgesamt 53 Fragen zu bestehenden Situationen aus den Bereichen

1. Stress,
2. psychische Erschöpfung,
3. psychische Ermüdung,
4. Monotonie
5. Emotionale Belastung.

gestellt. Das anerkannte Verfahren besitzt Screening-Tiefe, so dass als Antwort folgende Optionen gewählt werden können:

1. ja,
2. nein,
3. teilweise,
4. geplant,
5. unsinnig.

Die Fragen werden einem Arbeitnehmer gestellt, der stellvertretend für alle anderen Arbeitnehmer, die an diesem Arbeitsplatztyp beschäftigt sind, antwortet. Zusätzlich sind bei der Befragung ein Mitglied des Personalbereichs bzw. der Geschäftsführung, eine Führungskraft aus diesem Arbeitsbereich und ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung anwesend. Das Interview wird von mir, Jürgen Loga mit der Zulassungsnummer 1100001, als Auditor moderiert.

Am Ende werden die Antworten durch eine Software ausgewertet. Das Ergebnis ist der "psychische Gefährdungs-Index (PGI)." Er ist eine Zahl, die sich zwischen 0 (=minimale psychische Belastungen zu erwarten) und 100 (= maximale psychische Belastungen zu erwarten) bewegt.

Bitte teilen Sie mir mit, wer seitens der Arbeitnehmervertretung bei dem Interview mit dabei sein wird.

Mit freundlichen Grüßen

Auditor Jürgen Loga mit der Zulassungsnummer 1100001

Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB)©: Die Vorgehensweise Protokoll des Gesprächs

bei dem Arbeitgeber
Muster-Firma GmbH & Co. KG

Im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung wurde ein Arbeitsplatztyp-Interview durchgeführt.

1. Datum des Interviews:
2. Arbeitsplatztyp: Fertigung / Akkord

Es waren bei dem Interview anwesend:

1. Arbeitnehmer:
2. Arbeitnehmer-Vertretung
3. Führungskraft aus diesem Arbeitsbereich:
4. Personalabteilung:
5. Geschäftsleitung:
6. Betriebsarzt:
7. Vertreter des Arbeitsschutz:
8. Auditor Jürgen Loga mit der Zulassungsnummer 1100001
9. _____:
10. _____:

Folgende Entscheidungen wurden als Ergebnis des Interviews getroffen:

Nr	Hinweis oder Entscheidung	Verantwortlich	Ziel-Datum

Unterschrift des protokollierenden Auditor
Jürgen Loga mit der Zulassungsnummer 1100001:

Psychische Gefährdungsbeurteilung (PGB)©: Die Vorgehensweise Empfohlene Maßnahmen

bei dem Arbeitgeber
Muster-Firma GmbH & Co. KG

Im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung wurde ein Arbeitsplatztyp-Interview durchgeführt.

1. Datum des Interviews:
2. Arbeitsplatztyp: Fertigung / Akkord

Es waren bei dem Interview anwesend:

1. Arbeitnehmer:
2. Arbeitnehmer-Vertretung
3. Führungskraft aus diesem Arbeitsbereich:
4. Personalabteilung:
5. Geschäftsleitung:
6. Betriebsarzt:
7. Vertreter des Arbeitsschutz:
8. Auditor Jürgen Loga mit der Zulassungsnummer 1100001
9. _____:
10. _____:

Folgende Entscheidungen wurden als Ergebnis des Interviews getroffen:

Nr	Empfohlene Massnahme	Verantwortlich	Dokument-Nr

Unterschrift des protokollierenden Auditor
Jürgen Loga mit der Zulassungsnummer 1100001: