



Kriterien zur Auswahl eines Beratungsinstituts für die *Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung*

Suchen Sie nach einer geeigneten externen Unterstützung für die Durchführung der *Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung*? Zum Vergleichen von Instituten und Angeboten sind die nachfolgenden Kriterien nützlich:

Beratungsinstitut

- Das Beratungsinstitut bezieht sich auf allgemeingültige Definitionen von Belastung und Beanspruchung (DIN EN ISO 10075-1) und gültige Rechtsquellen zum Thema Gefährdungsbeurteilung (zum Beispiel Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG).
- Das Institut verfügt über Berater/innen die für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen qualifiziert sind, wie z.B. Arbeitspsychologen, Arbeitswissenschaftler.
- Das Institut bzw. die entsprechenden Berater/innen besitzen Erfahrung mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung – auch in Unternehmen vergleichbarer Größe.
- Das Institut bietet für eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung verschiedene Analysemethoden (Fragebogen, Beobachtungsinterview, moderierte Gruppenanalyse) oder eine Methodenkombination an.

Angebot

- Das Angebot zur Unterstützung bezieht sich auf den gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – von der Planung bis zur Wirkungskontrolle. Natürlich inklusive Dokumentation.
- Es gibt klare Regeln zur Vorgehensweise (z.B. zur Sicherung der Anonymität bei Befragungen)
- Die Analyse orientiert sich an den von der GDA zusammengestellten psychischen Belastungsfaktoren der Arbeit (GDA Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. 4. überarbeitete Auflage Juni 2022).
- Das oder die einzusetzenden Instrumente (Fragebogen, Interviewleitfaden etc.) sind fachlich anerkannt und für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geeignet (z.B. werden Belastungen, d.h. Arbeitsbedingungen erfasst und nicht (nur) individuelle Beanspruchungen oder Fehlbeanspruchungsfolgen).
- Es ist ein klares Konzept zur Auswertung durchgeführter Analysen vorhanden und die Beurteilungskriterien sind oder werden vor der Analyse festgelegt. Dabei ist sichergestellt, dass auch unternehmensübergreifende strukturelle Fehlbelastungen als solche identifiziert werden (wie z.B. fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten oder eine schlechte Fehlerkultur).
- Es ist dargelegt, wie die Beschäftigten in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung einbezogen werden. Optimal ist eine Beteiligung nicht nur bei der Analyse, sondern auch bei der Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen.
- Es ist dargelegt, wie Führungskräfte in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung einbezogen werden. Dabei geht es einerseits um die Analyse ihrer eigenen Arbeitsbedingungen – auch hinsichtlich ihrer Führungsaufgaben. Andererseits können sie über die Qualität ihrer Führung die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten maßgeblich beeinflussen. Nicht zuletzt sind sie vielfach für die Umsetzung von entwickelten Maßnahmen zur Reduzierung identifizierter Fehlbelastungen verantwortlich.
- Das Angebot berücksichtigt bei der zeitlichen Planung die betrieblichen Besonderheiten und geht von einer realistischen zeitlichen Planung für den gesamten Prozess aus. Es werden keine haltlosen Versprechungen gemacht (wie zum Beispiel eine vollständige Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in wenigen Wochen).
- Das Angebot macht feste und optional anfallende Kosten transparent.