Was gehört zu einem guten/funktionierenden Prozess der Ermittlung und Veränderung psychischer Belastung?

Planung

- Ziel des Prozesses klären und definieren
- Commitment der Führung herstellen
- Prozessschritte entwerfen, systematisches Vorgehen planen
- Methoden auswählen

Einigkeit herstellen

Ermittlung & Bewertung

- zweistufiges Vorgehen:
  1. schriftliche Befragung der Mitarbeiter per Fragebogen flächendeckend
  2. Workshop mit Mitarbeitern zu Belastung und Verbesserungsmaßnahmen in kritischen Arbeitsbereichen (z.B. Arbeitssituationsanalyse)
- diese vorgehen zunächst in einem Arbeitsbereich pilotieren
- Beispiele für branchenunabhängige Fragebögen
  - impuls-test (www.impulstest.at)
  - COPSOQ (www.copsoq.de)
- BAuA-Toolbox bietet eine Übersicht (www.baua.de)

führt zu guten Ideen

Maßnahmenableitung und -umsetzung

- Prioritätensetzung
- Rahmenbedingungen klären
- Wer kann was verändern, diskutieren und vereinbaren
- „to-do-Liste“ erstellen
- Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention durchführen

Führungskräfte und Mitarbeiter beteiligen

Wirksamkeitskontrolle und Fortführung

- Konformität der „to-do“-Liste überprüfen
- Maßnahmen bewerten
- Diskussion führen, was die Probleme bei der Umsetzung waren
- Veränderung als Impuls
- Turnusmäßige Wiederholung