

**Herzlich Willkommen zu unserer Veranstaltung:**

**Ermittlung psychischer Belastungen – Welches  
Analyseinstrument eignet sich für uns?**

**Teil 2: Die Arbeitssituationsanalyse (Asita)**

08.05.2025

# Das Präventionsnetzwerk Nord

Gegründet im März 2021

## Was wir tun

Wir wollen eine lebendige Kultur der Prävention in allen Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, insbesondere in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Behinderten Hilfe in den nördlichen Bundesländern etablieren, stärken und fördern.

## Wie wir arbeiten

Durch die Vernetzung von Unternehmen und Organisationen aus Forschung, Wirtschaft, Politik, Sozialversicherung und Leistungsanbietern entsteht ein reichhaltiger Austausch zwischen diesen Mitgliedern, der dazu beiträgt, praxisnahes Wissen über aktuelle Fragestellungen sowie Lösungsansätze auf dem Gebiet der lebendigen Kultur entwickeln.

### Unsere Web-Seite



### Unser Newsletter



# Tagesordnung

Nr.	Inhalte	Dauer
TOP 1	Kurze Umfrage	5 Min.
TOP 2	Impulsvortrag zur Arbeitssituationsanalyse	25 Min.
TOP 3	Ihre Fragen	5-10 Min.
TOP 4	Do's and Dont's sowie Austausch	10 Min.
TOP 5	Ausblick	5 Min.

# Videoaufnahme

**Wir nehmen nun den Vortrag auf!**

**Bitte stellen Sie ihre Kamera und ihre Mikrophone aus.**

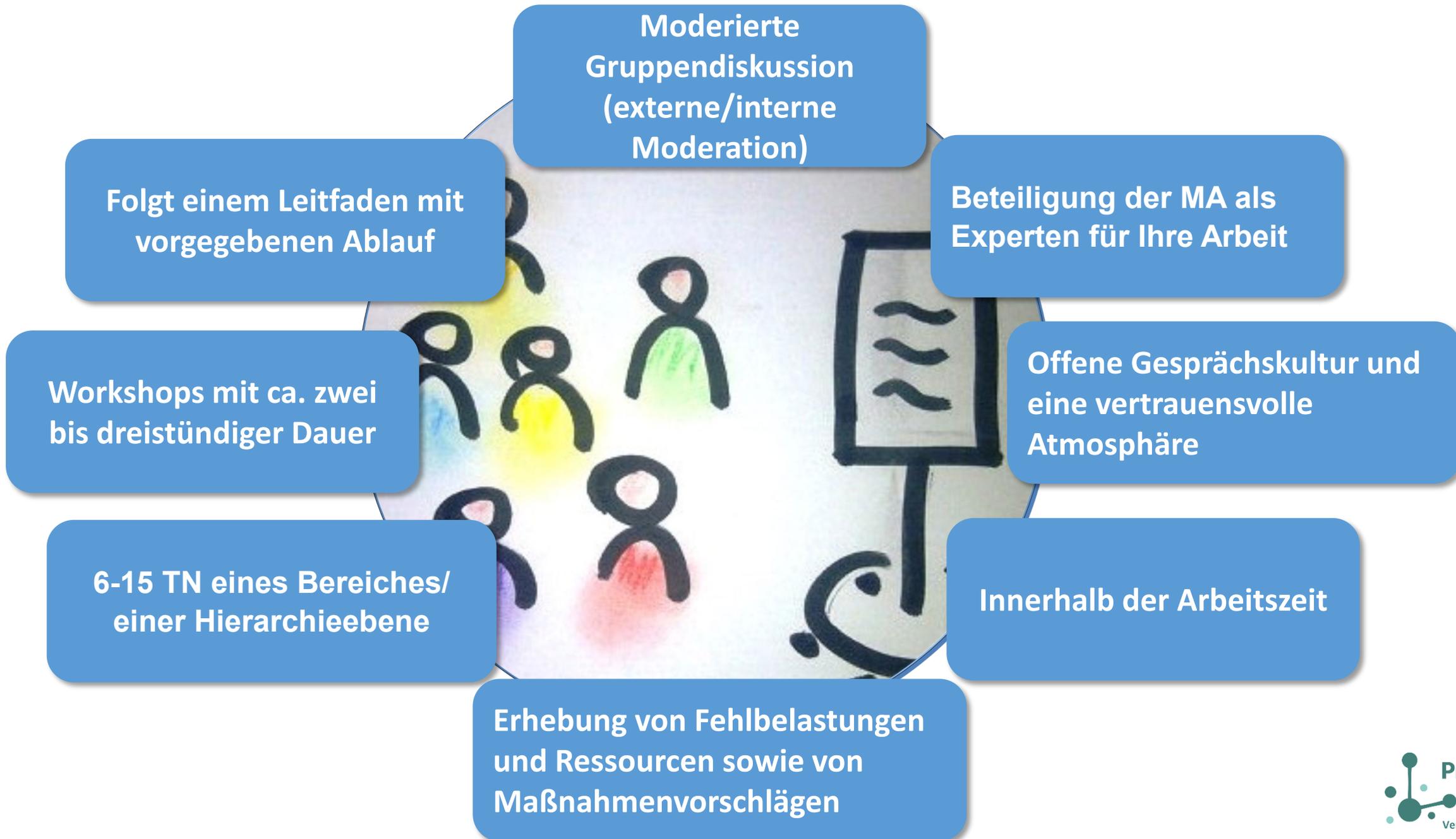
**Während des Vortrags können Fragen in den Chat geschrieben werden.**

**Hinweis: Wir stellen sicher, dass keine Namen oder Bilder von Teilnehmenden aufgenommen werden.**

# Synopse: Quantitatives und qualitatives Verfahren

Verfahren	Merkmale	Voraussetzungen/Grenzen
Schriftlich (quantitativ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vollerhebung möglich</li> <li>• Analyse von Belastungen und Ressourcen</li> <li>• Gewinnung umfassender Daten</li> <li>• Die Antworten sind anonym</li> <li>• Es können statistische Aussagen getroffen werden</li> <li>• Wiederholbar und vergleichbar (auch mit anderen Einrichtungen)</li> <li>• Maßnahmenvorschläge können erhoben werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherung hoher Beteiligung erforderlich</li> <li>• Eine umfassende Befragung weckt umfassende Erwartungen</li> <li>• Zuverlässige Ergebnisse werden nur mit validierten Instrumenten erzielt</li> <li>• Auswertung und Interpretation oft nur mit Hilfe von Experten möglich</li> <li>• Maßnahmen nicht immer direkt ableitbar</li> </ul>
Workshop (qualitativ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konkret und arbeitsplatzbezogen</li> <li>• Förderung der internen Kommunikation</li> <li>• Partizipation der Beschäftigten durch aktive Beteiligung</li> <li>• Nutzen der Beschäftigten als Experten in eigener Sache</li> <li>• Konstruktiv durch Vorschlagen von Maßnahmen</li> <li>• Hohe Akzeptanz beim Umsetzen von Maßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Höherer Zeitaufwand</li> <li>• Moderation durch externe oder geschulte MA</li> <li>• Eingeschränkte Anonymität</li> <li>• Ergebnisse sind abhängig von der Auswahl der Teilnehmenden</li> <li>• Auswahl/Umsetzung der Maßnahmen muss umfassend kommuniziert werden</li> <li>• Vorgesetzte müssen ein eigenes Forum erhalten</li> </ul>

# Merkmale einer Asita

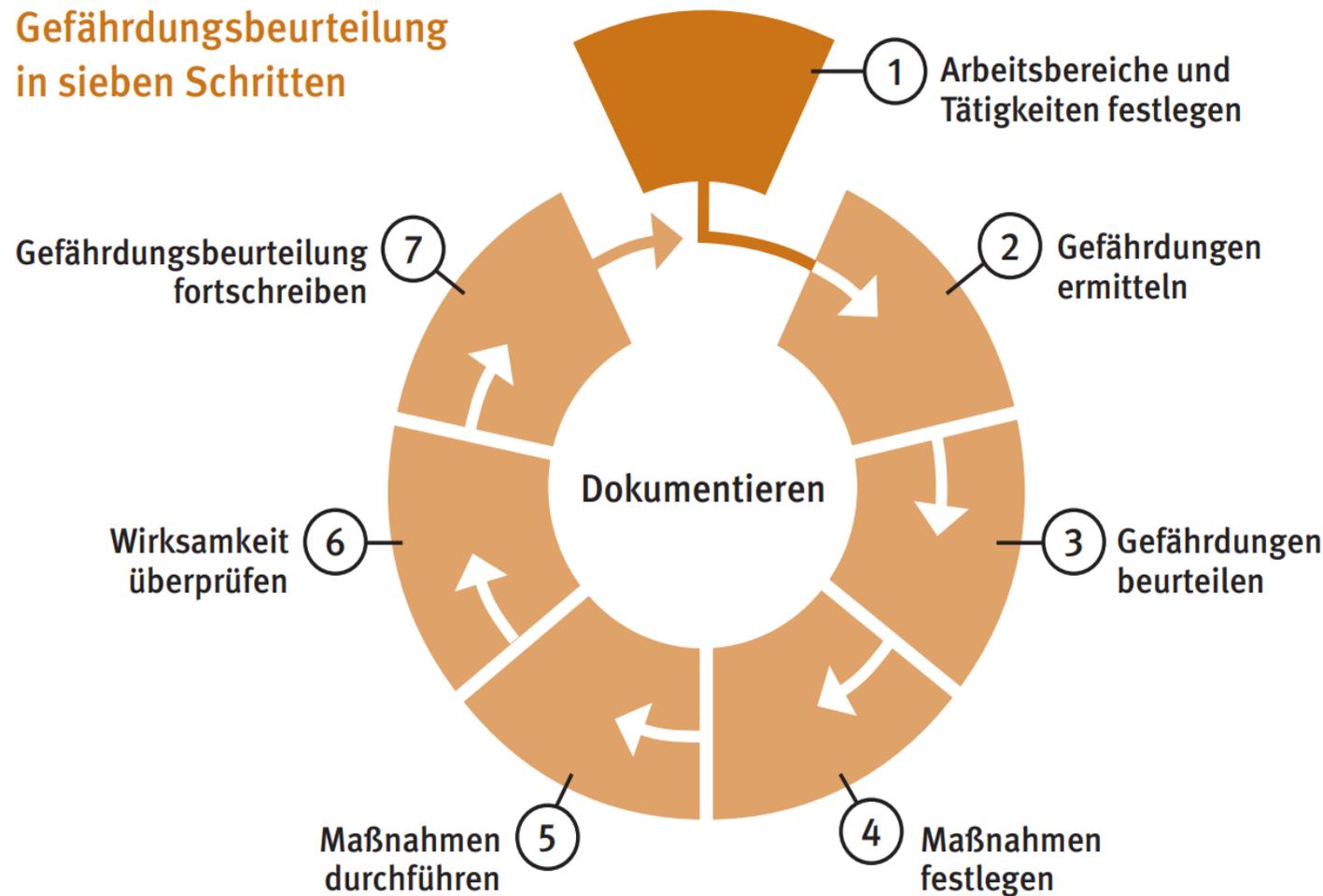


# Einsatzmöglichkeiten und Potentiale einer Asita

Einsatzmöglichkeiten	Potentiale (Beispiele)
<p>Bei der Gefährdungsbeurteilung Psyche, u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei kleineren Gruppen: Wenn durch geringe MA-Zahlen keine schriftliche Befragung durchführbar ist (Anonymität / Datenschutz)</li> <li>• zur Vertiefung vorliegender Ergebnisse; z. B. nach einer schriftlichen MA-Befragung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizierung von Fehlbelastungen und deren Ursachen</li> <li>• Identifizierung von Ressourcen</li> <li>• Erhebung von Verbesserungsvorschlägen</li> </ul>
<p>In besonders belasteten Teams/Arbeitsbereichen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indikatoren sind z.B. bereits geäußerte Unzufriedenheit der Mitarbeitenden, hohe Krankenstände, Fluktuation etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizierung von Fehlbelastungen/Schwachstellen sowie Vorschlägen zur Abhilfe</li> </ul>
<p>In Projekten</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In denen Ansatzpunkte für Lösungen benötigt werden</li> </ul>
<p>Bei Organisationsentwicklungsprozessen (die auf die Beteiligung und Motivation der Mitarbeitenden setzen) , u.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei der Optimierung von Arbeitsprozessen</li> <li>• beim Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung von Ideen und Lösungen</li> </ul>
<p>Bei Veränderungsprozessen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Validierung der Ergebnisse</li> </ul>

# Die Asita im Einsatz einer GBU Psyche

## Gefährdungsbeurteilung in sieben Schritten



Schritte	Steuerkreis (Aufgaben)	Asita
1	Festlegen der Fokusgruppen und Einladung	
2		Erhebung von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Belastungen</li> <li>• Ressourcen</li> <li>• Maßnahmvorschläge</li> </ul>
3/4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sichtung der Bewertung der <u>Ergebnisse</u></li> <li>• Erstellung und Festlegung des <u>Maßnahmeplans</u></li> <li>• Information der <u>Beschäftigten</u></li> </ul>	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzen der <u>Maßnahmen</u> und <u>Nachverfolgung</u></li> <li>• <u>Dokumentation</u></li> </ul>	
6	Zurück zu Schritt 1	

Protokoll

# Ablauf und Fragen einer Asita sowie „Arbeitsituation“

Halten Sie eine Veränderung Ihrer Arbeitssituation für...

- sehr wichtig
- teilweise wichtig
- nicht wichtig

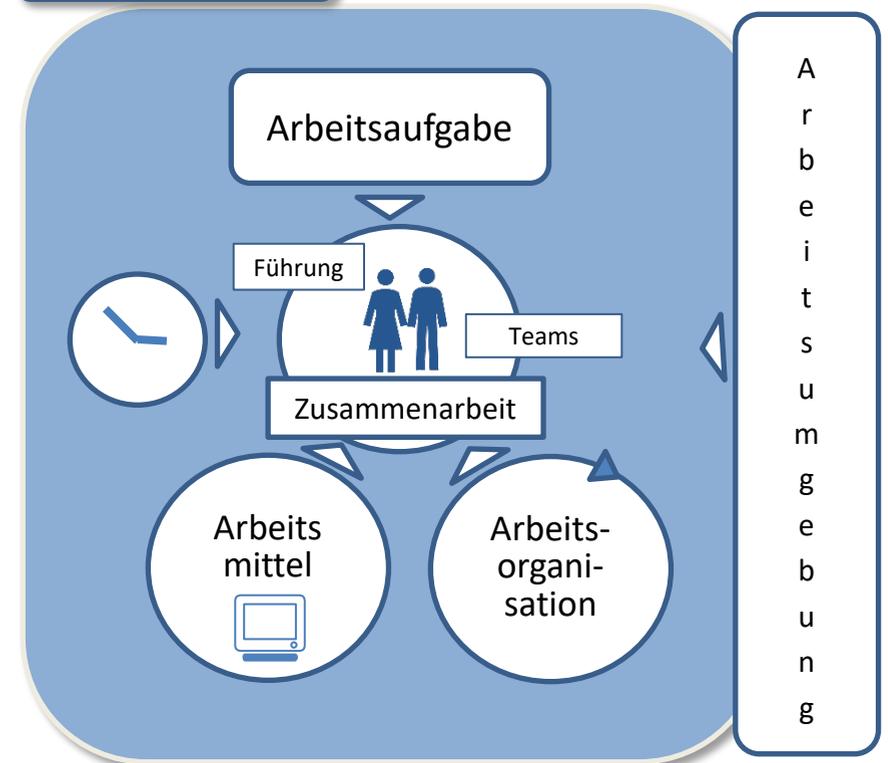
In welchen Bereichen Ihrer Arbeitssituation sollte eine Verbesserung stattfinden?

Was belastet Sie in Ihrer Arbeitssituation?

Was unterstützt Sie in Ihrer Arbeit? Was hilft Ihnen, Ihre Arbeit gut zu machen?

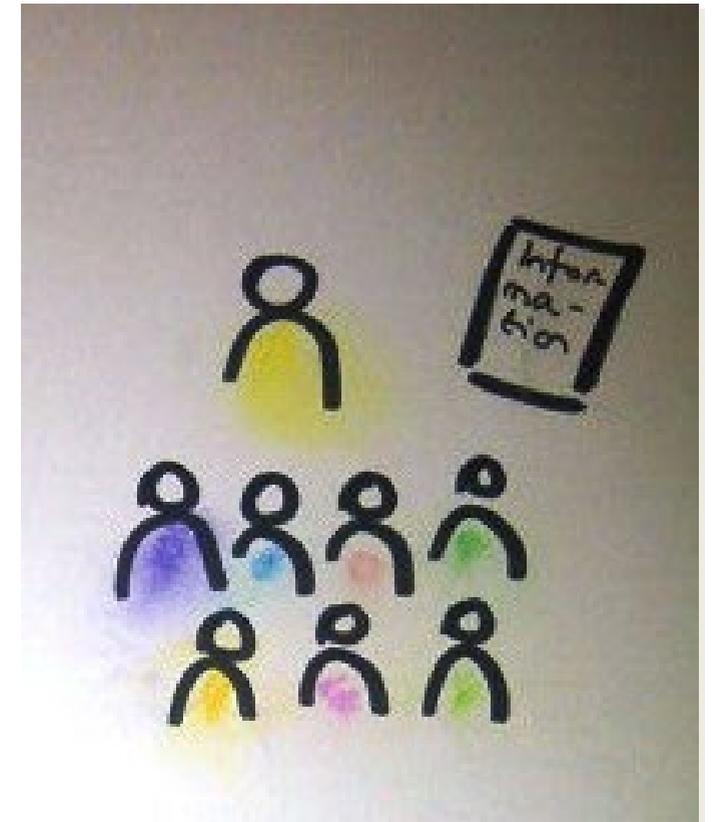
Welches sind Ihre 3 wichtigsten Vorschläge zur Verbesserung Ihrer Arbeitssituation?

## Arbeitsituation



# Anforderungen an den/die Moderatorin

Anforderungen	
Qualifikation und Erfahrungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundierte Methodenkompetenz</li> <li>• Erfahrungen in der Moderation von Gruppenprozessen</li> <li>• Neutralität und Allparteilichkeit</li> </ul>
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei externer Moderation: Finanzielle Kosten (Blick von Außen kann hier den Perspektivwechsel befördern und neue Problemlösungen anregen)</li> <li>• Bei intern Moderation: Personalkosten (Aufwand für die Freistellung, u.a. für die Ausbildung, Durchführung, Weiterbildung).</li> </ul>



# Ausbildung von int. Moderatoren – Angebot der BGW

Trainingsformat: 2 Trainingsteile à je 2 Tage

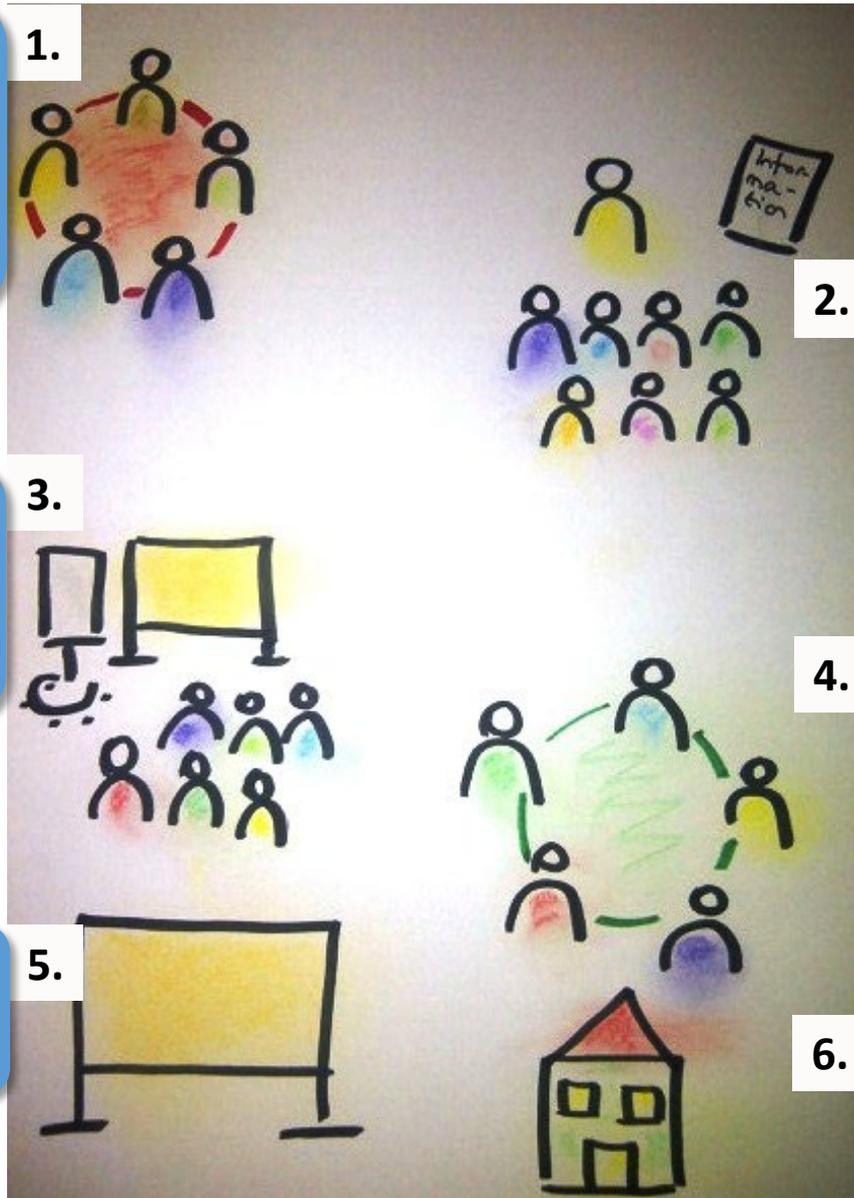
Trainingsteil I	Praxisphase	Trainingsteil II	Aufgaben:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen zur GBU Psyche Belastung: Besonderheiten, Vorbereitung und Durchführung</li> <li>• Prozess im Betrieb – Schnittstellen zum Arbeitsschutz, Steuerung, Rollen- und Aufgabenklärung</li> <li>• Rollendefinition Moderator*in</li> <li>• Haltung und Kompetenzen in der Moderation</li> <li>• Arbeitssituationsanalyse: Ablauf, Moderation, Vorbereitung</li> <li>• Praktische Übungen zu den Arbeitssituationsanalysen</li> <li>• Stolpersteine der Moderation</li> <li>• Vorbereitung der Praxisphase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durchführung der Arbeitssituationsanalysen (im Tandem)</li> <li>• Aufbau interner Kommunikationsstrukturen (Netzwerk Moderator*innen)</li> <li>• Dokumentation der Workshops</li> <li>• Vorbereitung der Präsentation für Trainingsteil II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentationen zur Praxisphase</li> <li>• Fallbesprechung &amp; Reflexion</li> <li>• Methodische Vertiefung               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Systemisches Handwerkszeug</li> <li>– Selbstfürsorge/Haltung</li> <li>– Prozessauswertung</li> </ul> </li> <li>• Abschluss</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Durchführung von Asita`s</li> <li>✓ Dokumentation der Ergebnisse der Asita</li> <li>✓ Präsentation der Ergebnisse der Asita`s im Steuerkreis</li> <li>✓ Regelmäßige Abstimmung mit dem/der Koordinator*in für die GBU Psyche</li> <li>∅ Steuerung des Prozesses der GBU Psyche</li> <li>∅ Ableitung von Maßnahmen aus den Ergebnissen der Asita`s</li> <li>∅ Umsetzung dieser Maßnahmen</li> <li>∅ Integration der Ergebnisse der GBU Psyche in den betrieblichen Arbeitsschutz</li> </ul>

# Die Asita und der Ablauf (aus Sicht der Beratung)

Vorgespräch zwischen Leitung und Beratung (mit Einbindung der betr. Interessensvertretung) zur Klärung der Ziele, des Rahmens, Ablaufs und der Ressourcen

- Durchführung der Asita sowie Protokollierung der Ergebnisse
- Rücksprache mit den TN zu den Ergebnissen

Maßnahmeplan bekannt machen



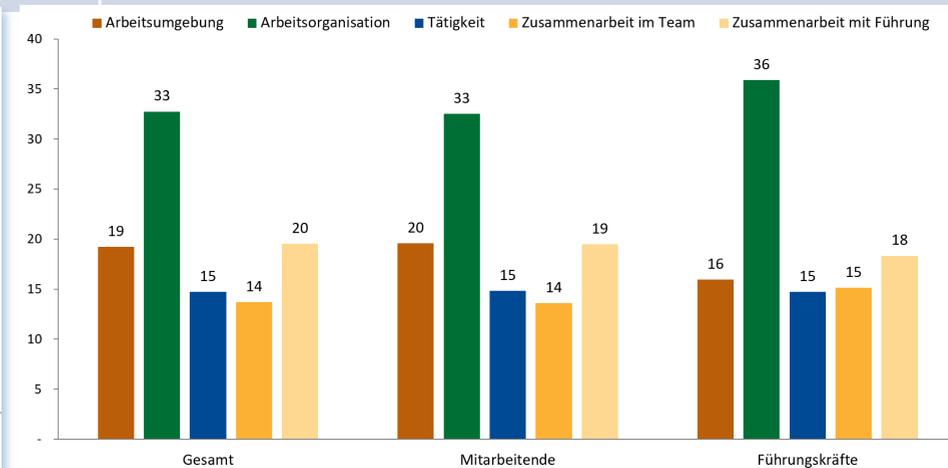
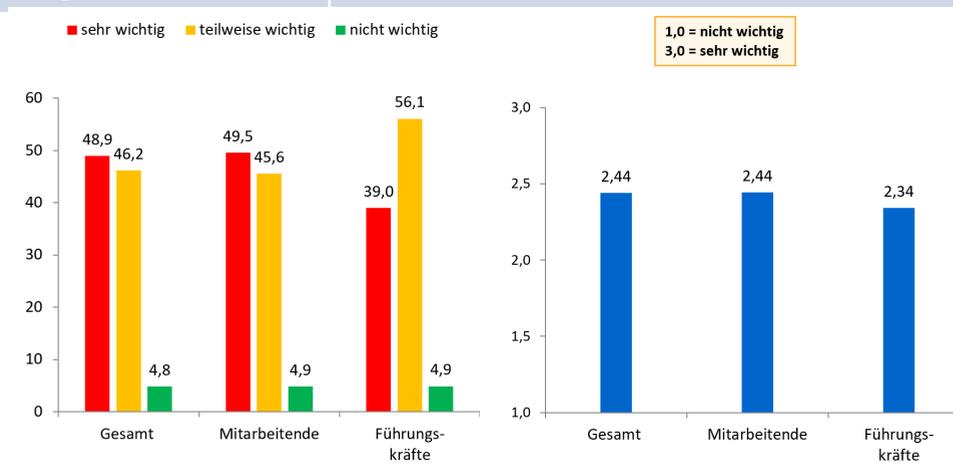
- Information der Führungskräfte und MitarbeiterInnen sowie Klärung von Fragen
- Einladung zur Asita

- Präsentation der Daten
- Unterstützung bei der Erstellung eines Maßnahmenplans (wer, was, bis wann, mit wem)

- Nach Bedarf: Unterstützung bei der Umsetzung des Maßnahmenplans
- Nachverfolgung

# Die BGW Asita`s

	BGW-Asita (in Präsenz)	BGW-Asita (digital)	BGW-Asita für die Behindertenhilfe
Ziel	Siehe oben	Durchführung der Asita in einem geschlossenen digitalen Raum (pro MA ein Endgerät)	Systematischer Einbezug von Menschen mit Behinderungen zur Erfassung ihrer Belastungssituation
Dauer	ca. 2 – 3 Stunden	ca. 2 Stunden	Innerhalb von zwei Workshops (á 1 Std.)
Ablauf	Nach Leitfaden	Siehe links	Siehe links
Sonstiges	Mit Gruppensprecher/in	Mit Gruppensprecher/in	In Leichter Sprache
Ergebnisse	Ergebnisprotokoll mit Branchenvergleich zu den Veränderungsbedarfen und Verbesserungsbereichen	Siehe links	Siehe links



# Synopse BGW Asita digital und BGW Asita

	BGW-Asita (digital)	BGW-Asita (in Präsenz)
100 % Anonymität möglich	ja	ja
Qualitatives, GDA-konformes Verfahren	ja	ja
Vollständige Dokumentation	ja	ja
Innovative Methodik	ja	-
Imagevorsprung durch Digitalisierung	ja	-
Effizienzsteigerung	ja	-
Vorteile	Kurze Wege für Mitarbeiter*innen	Persönlicher Austausch vor Ort
	Räumliche Flexibilität (ortsunabhängig); Einbindung dezentraler Bereiche	Räumlich/Emotionale Trennung zum Arbeitsalltag
	Förderung positiver Haltung gegenüber Digitalisierung	Moderationsmaterialien „zum anfassen“
	Kurze „Return to Desk“-Zeit	
Nachteile	Abhängigkeit von digitaler Unternehmensstruktur	Soziale Erwünschtheit
	Technische Anforderungen (1 Endgerät pro Teilnehmer*in) muss bereitgestellt werden	Sorge um Wiedererkennung von Handschriften

# Das Beratungsangebot der BGW



## Ablauf der Beratung

**Erstberatung**  
vor Ort  
Kosten trägt BGW

Koop-  
erations-  
verein-  
barung

**Prozessbegleitung**  
Kosten gemäß  
Konditionen

**Abschluss**  
Workshop  
Kosten trägt BGW

**Evaluation**  
Workshop  
Kosten trägt BGW

## Ablauf im Betrieb

**Projektauftrag klären**  
Ziele/Ressourcen

Projekt-  
auftrag

**Umsetzen des Projektauftrags**

**Transfer in den betrieblichen  
Alltag**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

# Do's and Dont's

Nr.	Punkte	Anmerkung
1	Sorgfältige und rechtzeitige Planung der Befragung	Auch Räumlichkeiten und Moderationsmaterial einplanen
2	Bildung eines Steuerkreises	Bei einer GBU Psyche kann der ASA die Funktion übernehmen
3	Frühzeitige Einbeziehung der betrieblichen Interessensvertretung	Mitbestimmungstatbestände beachten!
4	Frühzeitige Information der Führungskräfte	Führungskräfte sind wichtige Multiplikatoren!
5	Erstellung und Umsetzung eines Informationskonzeptes	Ziel des Konzeptes ist die Erreichung der Beschäftigten, so dass Vertrauen in die Befragung geschaffen wird.
6	Frühzeitig Anfragen bei der BGW wegen kostenfreier Erstberatung	Kontakt: 04020207-4862 / Postfach: orga@bgw-online.de
n.n.	....	...

# Weitere Angebote des Präventionsnetzwerks Nord

Angebot	Thema	Datum	Branche	Anmeldung
<a href="#">Hands-on</a>	Ermittlung psychischer Belastungen – Welches Analyseinstrument eignet sich für uns? Teil 3: Der Online-Fragebogen	Am 17.06.25 von 13.00Uhr bis 14.00Uhr	Alle	
<a href="#">ThemenReihe</a>	Die Gefährdungsbeurteilung Psyche – sicher und nachhaltig durchführen – Eine Qualifizierungsreihe	Ab 04.09.2025 (4 Termine)	Alle	
<a href="#">Hands-on</a>	Neuigkeiten aus der digitalen Welt: KI, Sensorik & Robotik – Zukunftsmusik oder bald Alltag?	Ab 13.05.2025 (4 Termine) von 14.00Uhr bis 15.00Uhr	Pflege	
<a href="#">Hands-on</a>	Wie gerecht ist Künstliche Intelligenz und vor welchen Herausforderungen stehen Betriebe bei ihrer Einführung?	Ab 03.06.2025 (4 Termine) von 11.00Uhr bis 12.00Uhr	Alle	
<a href="#">ThemenReihe</a>	Konflikte bei der Arbeit – eine Qualifizierungsreihe für Führungskräfte	Ab 02.10.2025 (4 Termine) jeweils 14.00Uhr bis 17.00Uhr	Alle	Wird ab 10.05.25 freigeschaltet

# Ihr Kontakt zu uns

Name: *Nicolas Stepanek (Referent der BGW)*  
E-Mail: PNWN@bgw-online.de

## Im Auftrag des **Präventionsnetzwerks Nord**

- E-Mail: [info@praeventionsnetzwerk-nord.de](mailto:info@praeventionsnetzwerk-nord.de)
- <http://www.praeventionsnetzwerk-nord.de/>
- Folgen auf LinkedIn: [www.linkedin.com/company/pnwn-das-praeventionsnetzwerk-nord/posts/](http://www.linkedin.com/company/pnwn-das-praeventionsnetzwerk-nord/posts/)

# Was wir gerne von Ihnen wissen möchten:

