

Herzlich Willkommen zu unserer Veranstaltung:

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

Teil 3: Die Onlinehilfe der BGW

17.06.2025

Das Präventionsnetzwerk Nord

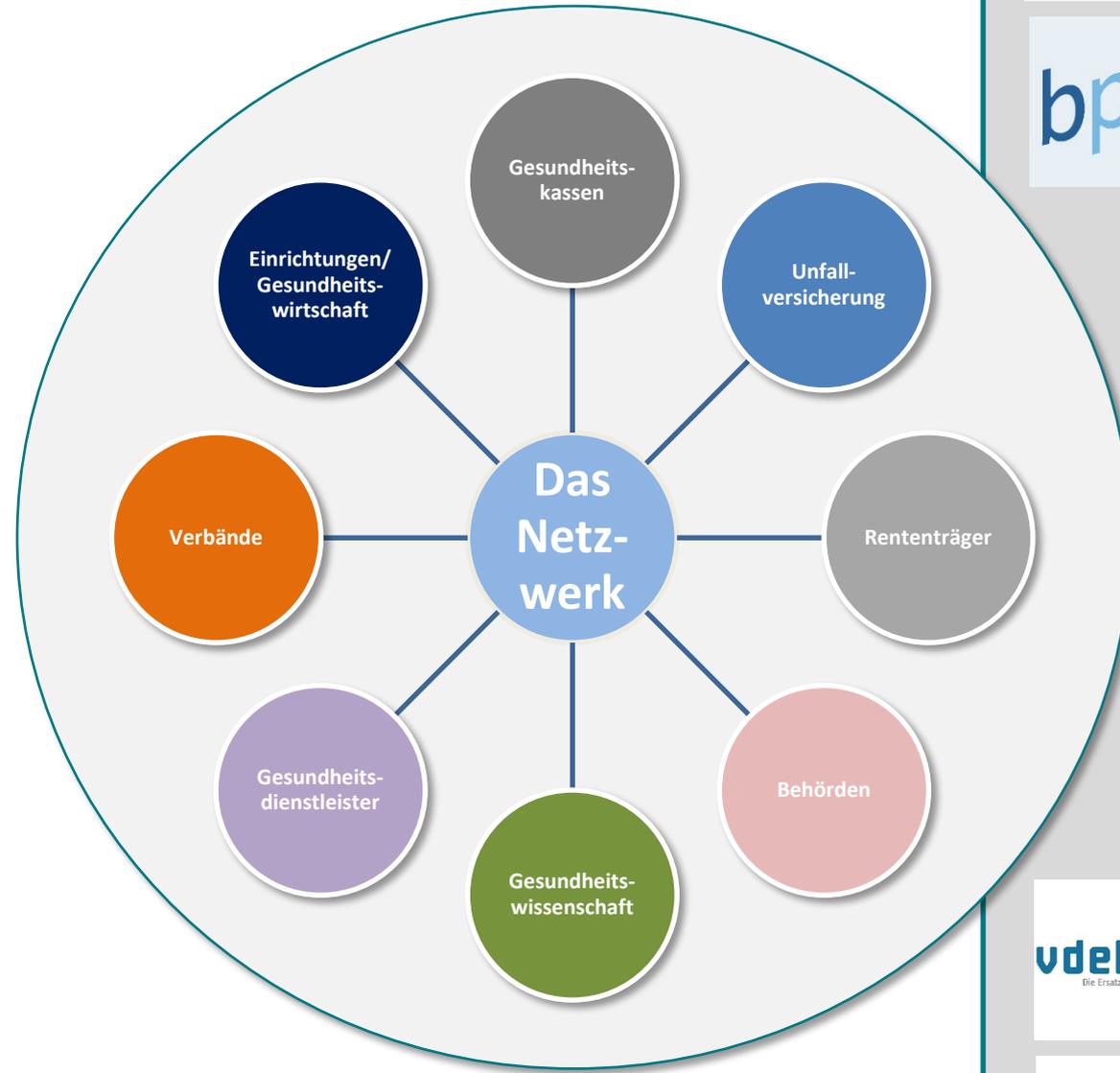
Gegründet im März 2021

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.



Tagesordnung

Nr.	Inhalte	Dauer
TOP 1	Kurze Umfrage	5 Min.
TOP 2	Impulsvortrag zur Onlinehilfe	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"> • Vollerhebung möglich • Analyse von Belastungen und Ressourcen • Gewinnung umfassender Daten • Die Antworten sind anonym • Es können statistische Aussagen getroffen werden • Wiederholbar und vergleichbar (auch mit anderen Einrichtungen) • Maßnahmenvorschläge können erhoben werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherung hoher Beteiligung erforderlich • Eine umfassende Befragung weckt umfassende Erwartungen • Zuverlässige Ergebnisse werden nur mit validierten Instrumenten erzielt • Auswertung und Interpretation oft nur mit Hilfe von Experten möglich • Maßnahmen nicht immer direkt ableitbar
Workshop (qualitativ)	<ul style="list-style-type: none"> • Konkret und arbeitsplatzbezogen • Förderung der internen Kommunikation • Partizipation der Beschäftigten durch aktive Beteiligung • Nutzen der Beschäftigten als Experten in eigener Sache • Konstruktiv durch Vorschlagen von Maßnahmen • Hohe Akzeptanz beim Umsetzen von Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Höherer Zeitaufwand • Moderation durch externe oder geschulte MA • Eingeschränkte Anonymität • Ergebnisse sind abhängig von der Auswahl der Teilnehmenden • Auswahl/Umsetzung der Maßnahmen muss umfassend kommuniziert werden • Vorgesetzte müssen ein eigenes Forum erhalten

Gegenüberstellung der Analyseinstrumente der BGW

	Betriebsbarometer	Onlinefragebogen zur psychischen Belastung	Arbeitssituationsanalyse (Asita)
Instrument	Schriftliche Befragung (Expertenverfahren)	Schriftliche Befragung (Grobscreening) sowie Gruppeninterview	Halbstandardisiertes Gruppeninterview
Einsatz	<ul style="list-style-type: none"> • Vollerhebung • Branchenübergreifend als auch –spezifisch • Ab 50 Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Vollerhebung/Teams • Branchenübergreifend • Vertiefende Workshops für Fokusgruppen • Mind. 10 Mitarbeitenden 	<ul style="list-style-type: none"> • Belastungssituation in einzelnen Arbeitsbereichen/Teams • Für Gruppen zwischen 6 und 15 Mitarbeitenden
Item	<ul style="list-style-type: none"> • 87 zzgl. 6 statistischer Fragen • Zusatzmodule zu wählbar 	27 Fragen	6 Fragen
Auswertung	<ul style="list-style-type: none"> • über ext. Institut • Benchmark (Branchen und Berufsgruppen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Extern (über BGW) • Benchmark (Berufsgruppen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Extern (über BGW) • intern möglich • Vergleiche
Teilnahme	Online, hybrid oder schriftlich	Online, hybrid oder schriftlich	In Präsenz, aber auch über Videokonferenz möglich
Kosten	ja	nein/ja	ja

Die Merkmale der Onlinehilfe

Merkmale	Ausprägung
Anbieter	BGW
Fragebögen	<ul style="list-style-type: none"> Fragebogen mit 27 Item zur Messung psychischer Belastungen In verschiedenen Sprachen
Befragung anlegen	Über Online-Plattform (Link)
Befragungsformen	Online, schriftlich oder hybrid
Zugangswege	Per Code/QR-Code
Auswertung	<ul style="list-style-type: none"> Grafische Auswertung: <ul style="list-style-type: none"> Gesamtergebnis aller beantworteten Fragebögen Teilergebnisse der festgelegten Abteilungen und Arbeitsbereiche Teilergebnisse nach Hierarchieebenen und Berufsgruppen Auswertung bei mind. 5 Personen und 30 % Mindestrücklaufquote
Kosten	<ul style="list-style-type: none"> Kostenfrei/über BGW-online.de

Befragung einrichten

Fragebogen zur "Ermittlung psychischer Belastungen im Betrieb" einrichten und auswerten

Befragung einrichten
Dauer: 5-10 Minuten

Legen Sie für die Befragung und Auswertung den Betrieb, die teilnehmenden Arbeitsbereiche und Teams an. Legen Sie die Ansprechpersonen fest.

Die Daten in Ihrem Meine-BGW-Konto sind ausschließlich Ihnen über den Login zugänglich. Weitere Informationen zu den Datenschutzrichtlinien der BGW finden sie unter bgw-online.de/datenschutz

Geben Sie das Start- und Enddatum ein. Geben Sie die Zahl der zur Teilnahme eingeladenen Personen ein. Dann richten Sie die Befragung ein.

Sie erhalten die entsprechende Anzahl Zugangslinks zur Online-Befragung und können Fragebögen für schriftliche Teilnahmen ausdrucken.

Angaben zum Unternehmen

Branche *

Name der Einrichtung *

Abteilungen/Arbeitsbereiche ⓘ

Wählen Sie eine oder mehrere Abteilungen und Arbeitsbereiche für die Befragung aus.

Name 1. Abteilung/Arbeitsbereich *

+ Abteilung/Arbeitsbereich hinzufügen

Ansprechpersonen

Sie können bis zu drei Ansprechpersonen anlegen.

Absender/-in der Teilnahmeeinladung

Vorname *	Name *
<div style="border: 1px solid #ccc; height: 20px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 20px; width: 100%;"></div>
Position *	Abteilung/Bereich
<div style="border: 1px solid #ccc; height: 20px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 20px; width: 100%;"></div>
Email *	Telefon *
<div style="border: 1px solid #ccc; height: 20px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 20px; width: 100%;"></div>

+ Ansprechperson hinzufügen

Angaben zur Befragung

Beginn der Befragung *	Ende der Befragung (geplant) *
<div style="border: 1px solid #ccc; height: 20px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 20px; width: 100%;"></div>
Anzahl der Mitarbeitenden *	
<div style="border: 1px solid #ccc; height: 20px; width: 100%;"></div>	

Befragung einrichten

Aufbau und Inhalt des Fragebogens

Nr.	Gestaltungsbereiche	Merkmale und ihre Ausprägungen
1.	Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe (8)	<ul style="list-style-type: none"> • Vollständigkeit der Aufgabe (1) • Handlungsspielraum (1) • Qualifikation (1) • Variabilität (1) • Information (2) • Emotionale Inanspruchnahme (2)
2.	Arbeitsorganisation (6)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsintensität (3) • Störungen/Unterbrechungen (1) • Kommunikation / Kooperation (1) • Kompetenzen/Zuständigkeiten (1)
3.	Arbeitszeit (5)	<ul style="list-style-type: none"> • Dauer (1) • Lage/Schichtarbeit (1) • Vorhersehbarkeit/Planbarkeit (2) • Pausen/Erholungszeiten (1)
4.	Soziale Beziehungen (4)	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen (2) • Zusammenarbeit mit Führungskraft (2)
5.	Arbeitsmittel (2)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmittel (1) • Persönliche Schutzausrüstung (1)
6.	Arbeitsumgebung (2)	<ul style="list-style-type: none"> • Physikalische, chemische und biologische Faktoren (1) • Ergonomische Faktoren (1)

Gestaltungsbereich Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe (1)

Auszug

Dies meint beispielsweise:

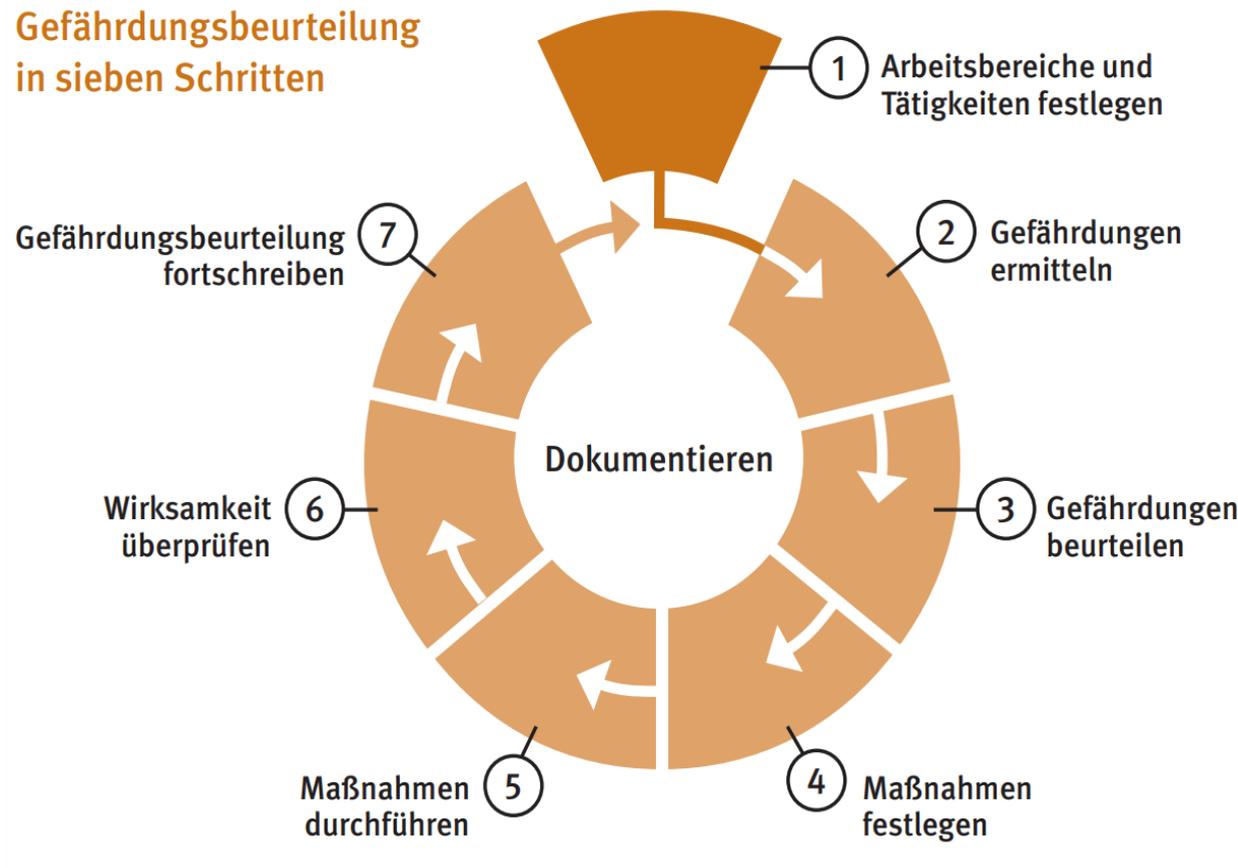
- Vollständigkeit
- Handlungsspielraum
- Qualifikation
- Variabilität
- Informationen
- Emotionale Inanspruchnahme

Bitte geben Sie an, inwieweit folgende Aussagen Ihrer Meinung nach zutreffen oder nicht zutreffen.

	Ja, genau	Eher ja	Eher nein	Nein, gar nicht
1 Können Sie Ihre Tätigkeit selbständig planen, ausführen und prüfen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Können Sie die Reihenfolge Ihrer Aufgaben selbst bestimmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Stehen Ihnen alle für Ihre Arbeit erforderlichen Informationen rechtzeitig zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Werden Sie rechtzeitig über anstehende Veränderungen oder Entscheidungen informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Entsprechen Ihre Aufgaben Ihrer Qualifikation und Ihren Kenntnissen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Können Sie bei Ihrer Arbeit mit herausfordernden Emotionen (z.B. Trauer, Frust, Wut) von zu Betreuenden/zü Pflegenden oder Angehörigen angemessen umgehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Können Sie bei Ihrer Arbeit Gewalt oder Aggressionen ausgehend von zu Betreuenden/zü Pflegenden oder Angehörigen angemessen bewältigen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Seite 2 von 4

Die Onlinehilfe im Einsatz einer GBU Psyche

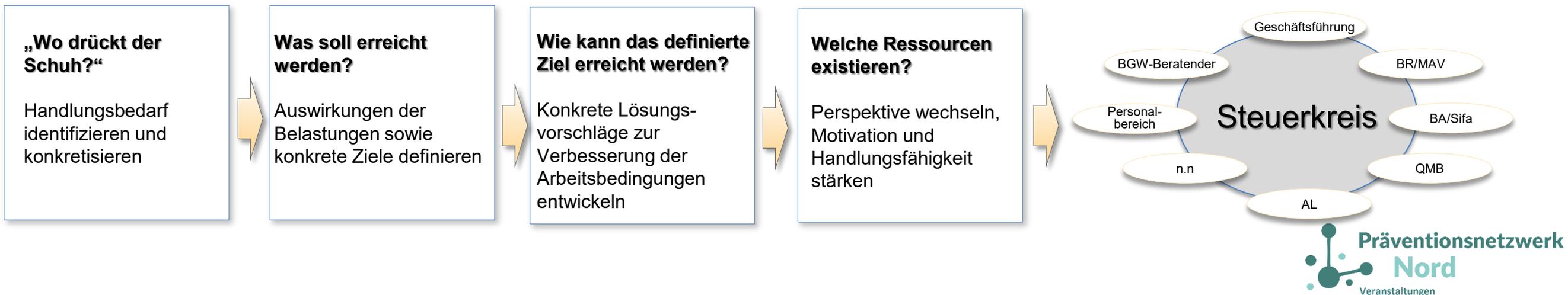


Schritte	Steuerkreis (Aufgaben)	Befragung
1	<ul style="list-style-type: none"> Festlegen der Bereiche und Berufsgruppen (Konfiguration) Einladung 	
2		Schriftliche Befragung: <ul style="list-style-type: none"> Belastungen erheben
3	<ul style="list-style-type: none"> Sichtung der Auswertung Einteilung Fokusgruppen 	
3/4		Erhebung in Workshops: <ul style="list-style-type: none"> Handlungsbedarfe Maßnahmenvorschläge
3/4	<ul style="list-style-type: none"> Erstellung und Festlegung des Maßnahmenplans Information der Beschäftigten 	
5	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzen der Maßnahmen und Nachverfolgung Dokumentation 	
6	Zurück zu Schritt 1	

Die Fokusworkshops

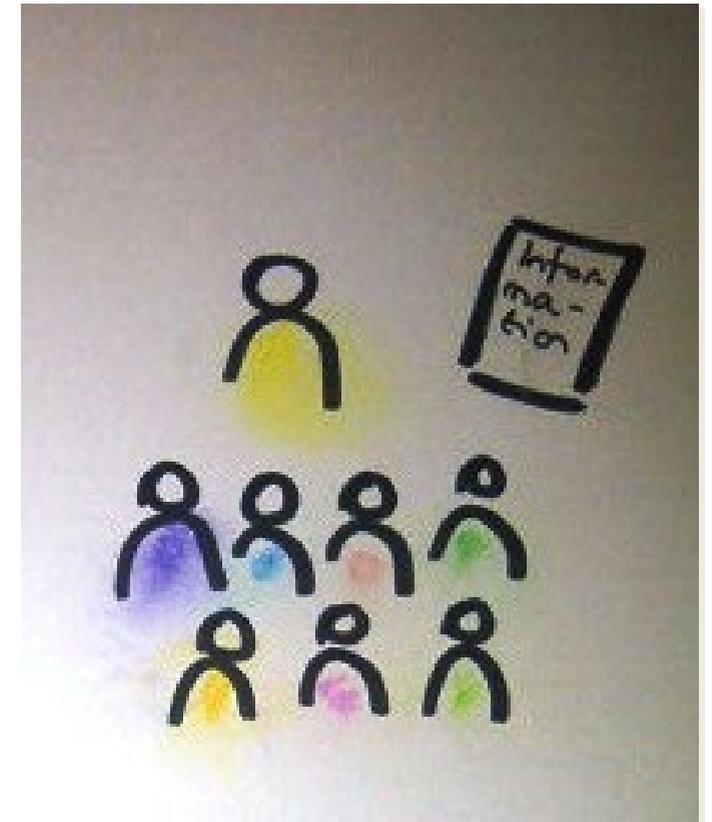
Ziel: Gestaltungsbereiche priorisieren und realistische Lösungsansätze entwickeln

Rahmenbedingungen	Ablauf
<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Differenzierung der Befragungsergebnisse und Erarbeitung von ersten Lösungsvorschlägen (inkl. der Identifizierung von Ressourcen) • Dauer: 2,5 – 3,0 h • Intern oder extern (BGW-Beratung) moderiert • Ein Team oder Arbeitsbereich. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vorbereitung: <ul style="list-style-type: none"> • Führungskraft und Team erhalten Befragungsergebnisse im Vorfeld 2. Schwerpunkte: <ul style="list-style-type: none"> • Belastungsschwerpunkte analysieren und Handlungsfelder identifizieren • Gemeinsam realistische Lösungen und Maßnahmen entwickeln • Ressourcen und positive Aspekte der Arbeit stärken 3. Ergebnisse sichern: <ul style="list-style-type: none"> • Geplantes Vorgehen dokumentieren



Anforderungen an den/die Moderatorin

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

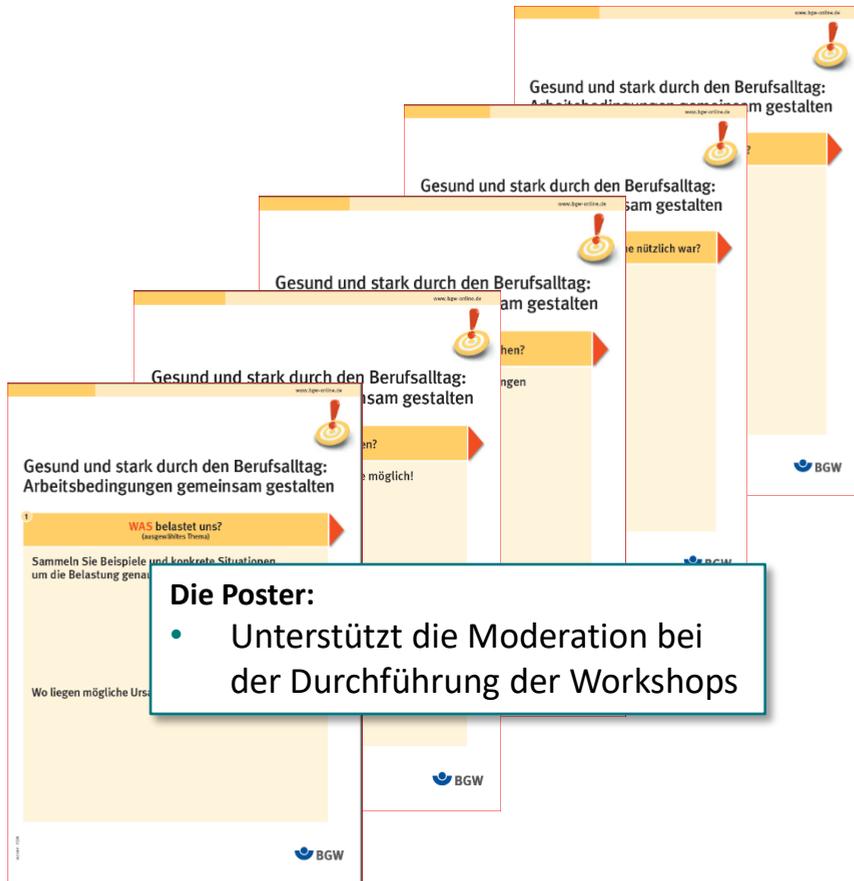


Ausbildung von int. Moderatoren – Angebot der BGW

Trainingsformat: 2 Trainingsteile à je 2 Tage

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

Die Materialien

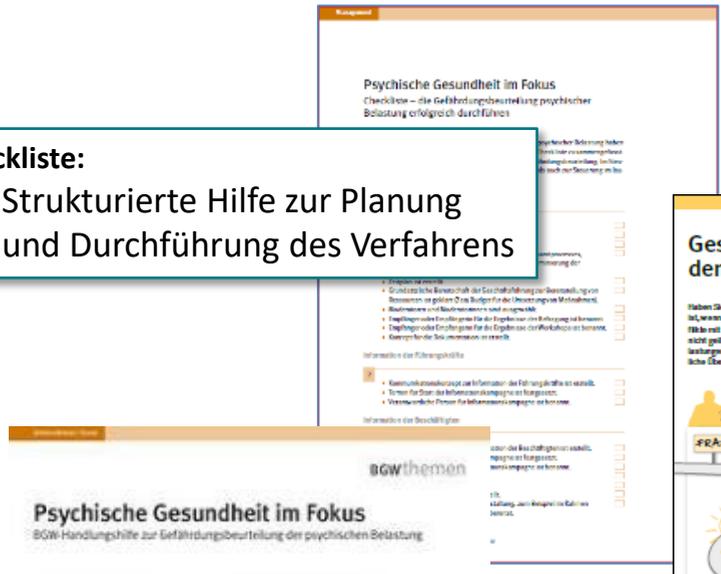


Die Poster:

- Unterstützt die Moderation bei der Durchführung der Workshops

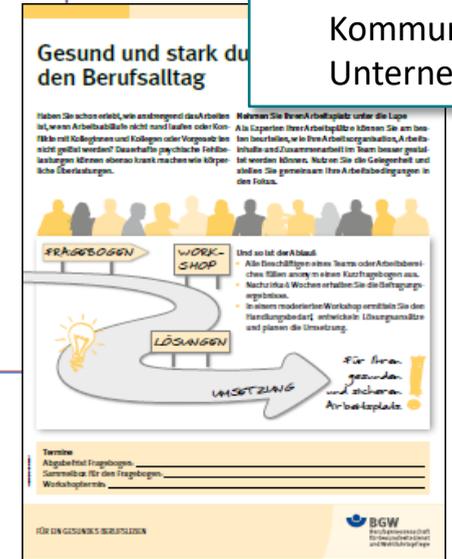
Checkliste:

- Strukturierte Hilfe zur Planung und Durchführung des Verfahrens



Infoposter:

- Unterstützt die Kommunikation im Unternehmen



Broschüre

- Zahlen, Daten, Fakten in Kürze
- Nutzen der Gefährdungsbeurteilung als Führungsinstrument
- Prozessverständnis und Transparenz
- Partizipation der Beschäftigten fördern

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!

Weitere Angebote des Präventionsnetzwerks Nord

Angebot	Thema	Datum	Branche	Anmeldung
Meet-up	Was kann die Sozialwirtschaft vom Fußball lernen? – Ein Abend mit Ewald Lienen	Am 02.07.2025 (in Präsenz) von 17.00 bis 20.00 Uhr	Alle	
ThemenReihe	Die Gefährdungsbeurteilung Psyche – sicher und nachhaltig durchführen – Eine Qualifizierungsreihe	Ab 04.09.2025 (4 Termine)	Alle	
Hands-on	Die besondere Rolle der mittleren Führungsebene – und die gesunde Führung	Am 15.09.2025 von 10.00Uhr bis 11.00Uhr ThemenReihe beginn ab 02.10.25	Alle	
ThemenReihe	Digitaler Stress – Hintergrund, Auswirkungen, Prävention – eine Qualifizierungsreihe für Führungskräfte	Ab 23.09.2025 (4 Termine) jeweils 16.00Uhr bis 18.00Uhr	Alle	
ThemenReihe	Konflikte bei der Arbeit – Eine Qualifizierungsreihe für Führungskräfte	Ab 02.10.2025 (4 Termine) jeweils 14.00Uhr bis 17.00Uhr	Alle	

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
- Folgen auf LinkedIn:
[www.linkedin.com/company/
pnwn-das-praeventionsnetzwerk-nord/posts/](http://www.linkedin.com/company/pnwn-das-praeventionsnetzwerk-nord/posts/)

Newsletter abonnieren:



Präventionsnetzwerk Nord

Du willst dich für die Gesundheit anderer stark machen? Fange bei dir selbst an. (alte Weisheit)

Liebe Mitglieder und Interessierte,

In unserem Oktober-Newsletter dreht sich alles um das Thema **Gesund führen – sich selbst und andere**. Wir beleuchten, was es bedeutet, sich und andere gesund zu führen und stellen innovative Konzepte wie **PERMA@Lead** vor, die bereits im Bereich der gesundheitsfördernden Führung Anwendung finden.

Moderne Führungskräfte sind heute nicht nur fachlich kompetent, sondern auch Vorbilder in Sachen Gesundheit für ihre Mitarbeitenden. Soziale Kompetenz im beruflichen Führungsalltag immer mehr an Bedeutung und spielen eine Rolle neben den rein fachlichen Qualifikationen.

Partizipative Entscheidungsprozesse, transparente Kommunikation und angemessene Delegation von Aufgaben sind von großer Bedeutung. Gerade es, als Führungskraft gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, frühzeitig Belastungen bei Mitarbeitenden zu erkennen, um gemeinsam Lösungen zu finden.

Führungskräfte nehmen somit eine Schlüsselrolle in der Erhaltung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden ein. Dabei sind zwei Aspekte besonders wichtig: Einerseits die Unterstützung der Unternehmensleitung, indem diese einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz schafft. Andererseits bedeutet "gesund führen", dass Führungskräfte auf ihre eigene Gesundheit achten.

Wir haben spannende **Veranstaltungshinweise** und vertiefende **Informationsblätter** zu diesem Schwerpunkt und anderen relevanten Themen für euch zusammengestellt.

Die Themen im Überblick:

<https://praeventionsnetzwerk-nord.de/newsletter/>