EO Institut

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Konzept und Angebot für eine externe Durchführung und Beratung durch das EO Institut

Erklärt in 3 Minuten: Das Gefährdungsbarometer®

Zielsetzung, Methoden und Prozess sowie Ergebnis einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung finden Sie auch noch einmal auf unserer Website kurz und knapp in einem dreiminütigen Erklärvideo dargestellt.

http://www.eo-institut.de/gb-video

Inhalt

Hintergrund und Leistungsgegenstand 4

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Ablauf 5

Schritt 1: Festlegung von Tätigkeitsbereichen und Vorgehen 5

- Festlegung von Tätigkeiten/Arbeitsbereichen 5
- Festlegung des methodischen Vorgehens 5
  - *Gefährdungsbarometer®* - Fragebogen 6
  - *Gefährdungsbarometer®* - Analyseworkshop 6
  - *Gefährdungsbarometer®* - Arbeitsplatzinterviews 6

Schritt 2: Einbindung von Beschäftigten und Führungskräften 7

Schritt 3: Ermittlung der psychischen Belastungsfaktoren 8

Schritt 4: Beurteilung der psychischen Belastung 8

Schritt 5: Maßnahmenentwicklung und -umsetzung 9

- Gestaltungsbedarf feststellen 10
- Vorstellung der Ergebnisse 10
- Ableitung von Maßnahmen 10

Schritt 6: Dokumentation und Wirksamkeitsprüfung 11

Schritt 7: Aktualisierung und Fortschreibung 11

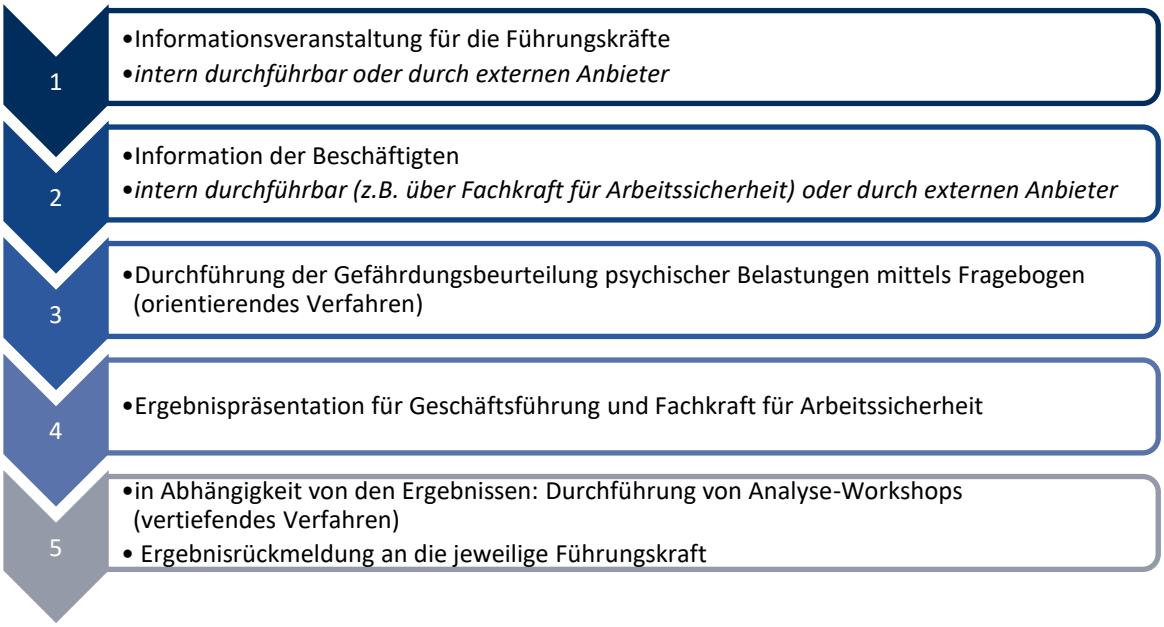
Über das EO Institut 12

- Qualitätskriterien der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen 12
- Referenzen im Themenbereich Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen 12
- Unser Beratungskonzept 12
- Leistungsspektrum psychische Gesundheit und Betriebliches Gesundheitsmanagement 13
- Kooperationspartner und Mitgliedschaften 14

Hintergrund und Leistungsgegenstand

Der Arbeitgeber ist laut § 5 ArbSchG zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der psychischen Belastungen verpflichtet.

Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen umfasst in der Regel die in der folgenden Abbildung dargestellten Schritte.



Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen verfolgt grundsätzlich die folgenden Ziele:

- **Prävention**
  - Frühzeitige Erkennung von Gefährdungen bei der Arbeit
  - Berücksichtigung der physischen und der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz
  - Folgen von Fehlbelastungen reduzieren
- **Sensiblisierung**
  - Führungskräfte und Beschäftigte für mögliche arbeitsbezogene gesundheitliche Gefährdungen sensibilisieren
- **Mittel- bis langfristig**
  - Leistungsfähigkeit und Gesundheit erhalten
  - Fehlzeiten reduzieren

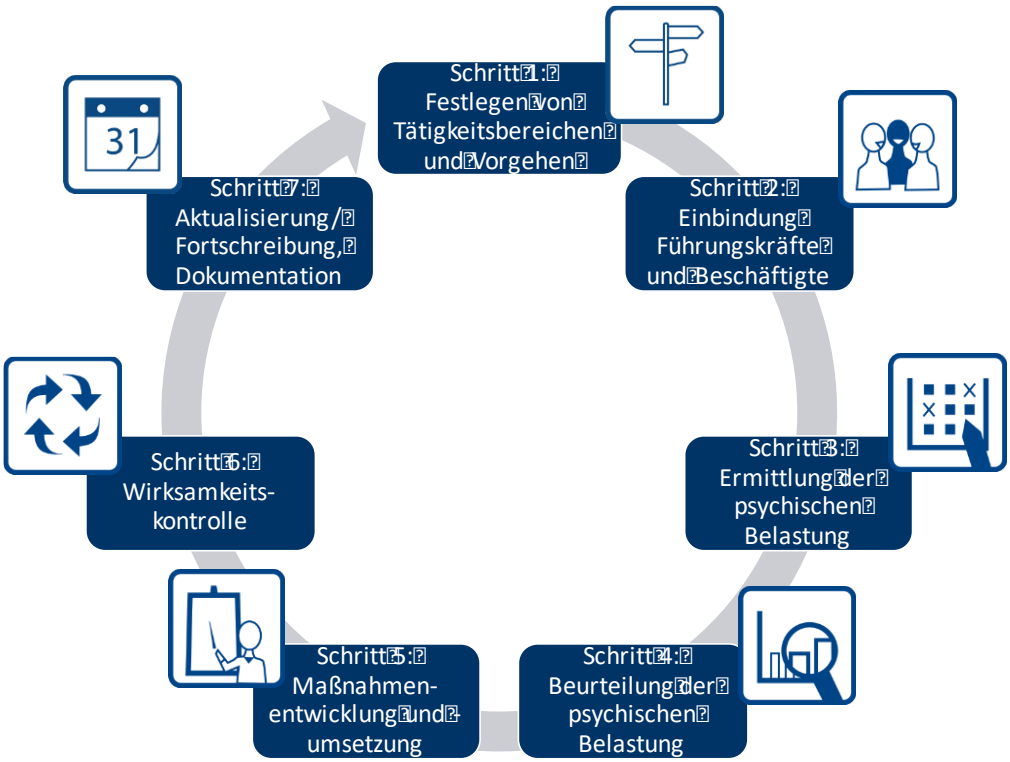
Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sollen diese Ziele wie folgt erreicht werden:

- Systematische Erfassung von Belastungsfaktoren, denen die Beschäftigten im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind (Ressourcen und Fehlbelastungen)
- Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen, zur Reduktion oder Vermeidung kritischer Belastungsfaktoren

Aber nicht alle kritischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz lassen sich vermeiden (z.B. Schichtarbeit). Sog. Ressourcen (*Ausgleichsfaktoren*) am Arbeitsplatz können negative Effekte der kritischen Belastungsfaktoren jedoch abpuffern (z.B. gutes Arbeitsklima, gegenseitige Unterstützung) und sind ggf. zu stärken.
Nicht erfasst im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wird, wie es den einzelnen Beschäftigten geht (*Beanspruchung*). Es erfolgen dementsprechend keine Aussagen über die individuelle Gesundheit, Leistungsfähigkeit oder das Stresserleben einzelner Beschäftigter.

Im nachfolgenden Durchführungskonzept wird detalliert auf die einzelnen Schritte eingegangen.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – Ablauf



Schritt 1: Festlegung von Tätigkeitsbereichen und Vorgehen

Festlegung von Tätigkeiten/Arbeitsbereichen

Nach § 5 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes sollen Gefährdungsbeurteilungen „je nach Art der Tätigkeiten“ vorgenommen werden. Berücksichtigt wird daher die Vielfalt der zu analysierenden Arbeitsplätze. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Bei der Einschätzung der Gleichartigkeit sind auch der Arbeits- oder Organisationsbereich zu berücksichtigen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2014). Denn Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und Arbeitsumgebung können sich in Abhängigkeit vom Arbeits- oder Organisationsbereich auch bei gleichartiger Tätigkeit unterscheiden. Daher ist zu differenzieren nach:

- Tätigkeiten *und*
- Arbeits- bzw. Organisationsbereichen.

Im Vorfeld muss festgelegt werden, wie die Tätigkeits- und Arbeitsbereiche bestimmt werden.
Das EO Institut unterstützt die Kundenorganisation im Rahmen einer Arbeitsbesprechung zum Projektauftakt dabei, sinnvolle, sich aus Tätigkeiten- und Arbeits- bzw. Organisationsbereichen ergebende Analyseeinheiten festzulegen.

Festlegung des methodischen Vorgehens

Es gibt drei bewährte Methoden, um das Gefährdungspotential im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu erfassen:

- Fragebogen / Checkliste als orientierendes Verfahren (sog. Screening-Verfahren)
- Interviews am Arbeitsplatz als vertiefendes Verfahren
- Analyse-Workshops als vertiefendes Verfahren

Um die jeweiligen Stärken dieser unterschiedlichen Vorgehensweisen zu nutzen, wird von der GDA-Leitlinie (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empfohlen, **zwei Methoden zu kombinieren**: ein Screening-Verfahren und ein vertiefendes Verfahren.

Gefährdungsbarometer® - Fragebogen

Der *Gefährdungsbarometer®* - Fragebogen ist ein wissenschaftlich fundiertes und praxiserprobtes Instrument, welches online oder als Papierversion sowie in einer Kombination aus beidem zum Einsatz kommen kann.
Entsprechend der Leitlinien der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) werden Belastungsfaktoren aus vier Belastungsbereichen mit dem Fragebogen erfasst:

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsinhalt und -aufgabe
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung

Das *Gefährdungsbarometer®* umfasst 30 Fragen zu den vier Belastungsbereichen. Zusätzliche soziodemographische Angaben werden in Abstimmung mit dem Steuerungskreis der Kundenorganisation erfasst.
Die Formulierungen sind leicht verständlich. Die Bearbeitungsdauer beträgt 5 bis 10 Minuten. Die Grenzwerte für kritische Ausprägungen beruhen auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

Gefährdungsbarometer® - Analyseworkshop

Der *Gefährdungsbarometer®* - Analyseworkshop ist ein vertiefendes Verfahren. Aufbauend auf den Ergebnissen der Befragung oder Arbeitsplatzinterviews im ersten Schritt werden Analyseworkshops mit Beschäftigten durchgeführt.

Der Workshop folgt einem standardisierten, festgelegten Ablauf. Der Workshop dient der vertiefenden Analyse von Ergebnissen und Ursachen kritischer Belastungsfaktoren sowie der Ableitung von Verbesserungsvorschlägen zur Reduzierung von Belastungspotentialen unter Einbeziehung der Beschäftigten. Vorteil der externen Moderation durch das EO Institut ist, dass keine direkte Abhängigkeit besteht, der Moderator neutral und unabhängig ist und so Betriebsblindheit vermieden und eine offene Diskussion gefördert werden.

Für die Workshops ist eine Dauer von jeweils ca. drei Stunden vorgesehen.

In sehr großen Kundenorganisationen bietet es sich aus Ressourcengründen jedoch häufig an, davon abzuweichen, sämtliche notwendige Workshops durch die externen Psychologinnen und Psychologen des EO Instituts moderieren zu lassen. Hier empfiehlt sich ein Vorgehen, bei dem das EO Institut nur die Workshops in Tätigkeitsbereichen mit besonders stark ausgeprägten Belastungsfaktoren durchführt. Für die Durchführung aller anderen Workshops qualifizieren die Psychologinnen und Psycholgen des EO Instituts im weiteren Projektverlauf Personen aus der Kundenorganisation (Fachkraft für Arbeitssicherheit, BGM-Beauftragte, etc.). Diese Personen führen die Workshops dann selbständig durch und werden im Bedarfsfall vom EO Institut (telefonisch/persönlich) beraten und unterstützt.

Gefährdungsbarometer® - Arbeitsplatzinterviews

Das *Gefährdungsbarometer®* - Arbeitsplatzinterview ist ein vertiefendes Verfahren. Aufbauend auf den Ergebnissen der Befragung im ersten Schritt werden Arbeitsplatzinterviews mit Beschäftigten durchgeführt.

Die Arbeitsplatzinterviews folgen einem standardisierten Leitfaden und dienen der vertiefenden Analyse von Ergebnissen und Ursachen kritischer Belastungsfaktoren sowie der Ableitung von Verbesserungsvorschlägen zur Reduzierung von Belastungspotentialen unter Einbeziehung der Beschäftigten. Vorteilhaft kann die Methode dort sein, wo es sehr viele zu differenzierende Tätigkeiten gibt oder organisatorische Gründe gegen die Durchführung von Workshops sprechen.

Ein Arbeitsplatzinterview dauert in der Regel ca. 30 – 45 min. Die Anzahl der notwendigen Interviews hängt von der Organisation selbst und den Befragungsergebnissen ab.

In sehr großen Kundenorganisationen bietet es sich aus Ressourcengründen an, davon abzuweichen, sämtliche notwendige Arbeitrsplatzinterviews durch die externen Psychologinnen und Psychologen des EO Instituts durchführen zu lassen. Hier empfiehlt sich ein Vorgehen, bei dem das EO Institut nur die Arbeitsplatzinterviews in Tätigkeitsbereichen mit besonders stark ausgeprägten Belastungsfaktoren durchführt. Für die Durchführung aller anderen Arbeitsplatzinterviews qualifizieren die Psychologinnen und Psycholgen des EO Instituts im weiteren Projektverlauf Personen aus der Kundenorganisation (Fachkraft für Arbeitssicherheit, BGM-Beauftragte, etc.). Diese Personen führen die Arbeitsplatzinterviews dann selbständig durch und werden im Bedarfsfall vom EO Institut (telefonisch/persönlich) beraten und unterstützt.

Schritt 2: Einbindung von Beschäftigten und Führungskräften

Neben der Methodik ist festzulegen, *wann, wie* und *in welcher Form* die Führungskräfte und Beschäftigten der Bereiche informiert und einbezogen werden. Die Bereitschaft seitens der Beschäftigten und Führungskräfte, konstruktiv bei der Analyse mitzuwirken, ist eine wichtige Grundvoraussetzung für die zielführende Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung.

Wir unterstützen Ihr Unternehmen darin, die Kommunikation bezüglich der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen optimal zu gestalten, um Unsicherheiten, Bedenken und Vorbehalte gegenüber der Gefährdungsbeurteilung zu reduzieren.

Folgendes Vorgehen zur Einbindung der Führungskräfte und Mitarbeiter ist sinnvoll:

1. **Vor Durchführung der Gefährdungsbeurteilung**

- Einbezug von Führungskräften im Rahmen einer internen Informationsveranstaltung (Ziele der Gefährdungsbeurteilung, Rolle der Führungskräfte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung; Verantwortung der Führungskraft bezüglich Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen)
- Information der Mitarbeiter über die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (persönliche Information durch Fachkraft für Arbeitssicherheit, schriftliche Information in Form eines Flyers, *Gefährdungsbarometer®*-Video im Intranet)

2. **Nach Durchführung des ersten Schritts der Gefährdungsbeurteilung (Befragung)**

- Information der Geschäftsführung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie der jeweiligen Führungskräfte über die Ergebnisse der Befragung

3. **Nach Durchführung des zweiten Schritts der Gefährdungsbeurteilung (Analyseworkshop)**

- Einzelgespräche mit den Führungskräften zur Erläuterung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen und gemeinsame Ableitung von Maßnahmen

- Information der Beschäftigten über Ergebnisse und geplante Maßnahmen durch die Führungskräfte in den jeweiligen Bereichen

Schritt 3: Ermittlung der psychischen Belastungsfaktoren

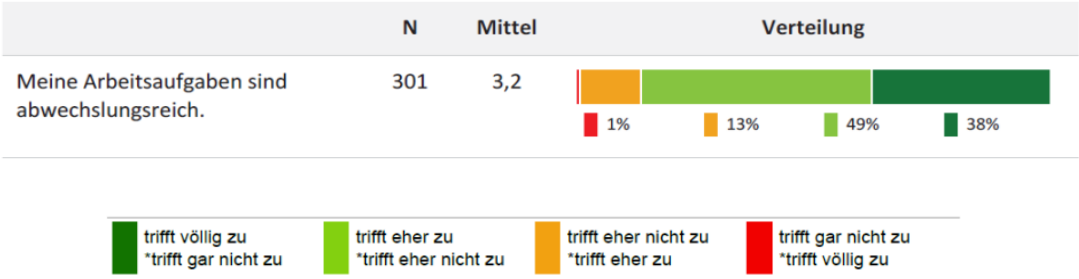
Anhand des *Gefährdungsbarometer®*-Fragebogens werden die Ausprägungen der Belastungsfaktoren erfasst. In Abhängigkeit von den Ergebnissen der Fragebogenerhebung erfolgen vertiefende Analysen von Ursachen und Ableitung von Maßnahmen (unter Einbezug der Mitarbeiter/innen) im Rahmen von Analyseworkshops. Die Analyseworkshops werden durchgeführt, wenn Belastungsfaktoren laut Gefährdungsbarometer® kritisch ausgeprägt sind.

Schritt 4: Beurteilung der psychischen Belastung

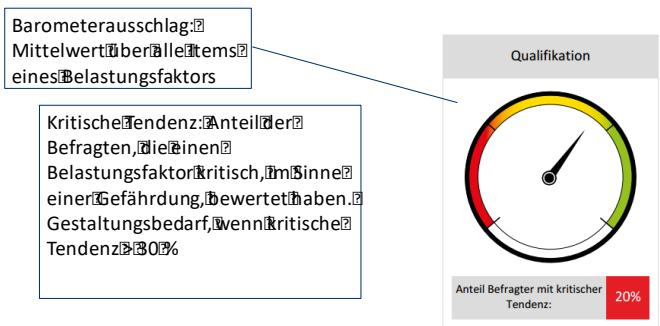
Nachdem die Belastungen ermittelt wurden, geht es in dieser Phase darum, die erfassten psychischen Belastungen zu beurteilen und zu prüfen, ob eine Gefährdung vorliegt, die Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich macht. Dabei können auch Merkmalsbereiche, in denen sich keine negativen Belastungen zeigten, identifiziert werden, da sie eine wichtige Ressource für den betrieblichen Alltag darstellen. Anhand des *Gefährdungsbarometers®* wird das Gefährdungspotential der Belastungsfaktoren bestimmt.

Beispiele für eine Ergebnisdarstellung des Gefährdungsbarometers®-Fragebogens

Darstellung der Ergebnisse zu einer Einzelaussage



Darstellung des Gefährdungspotentials im Barometer

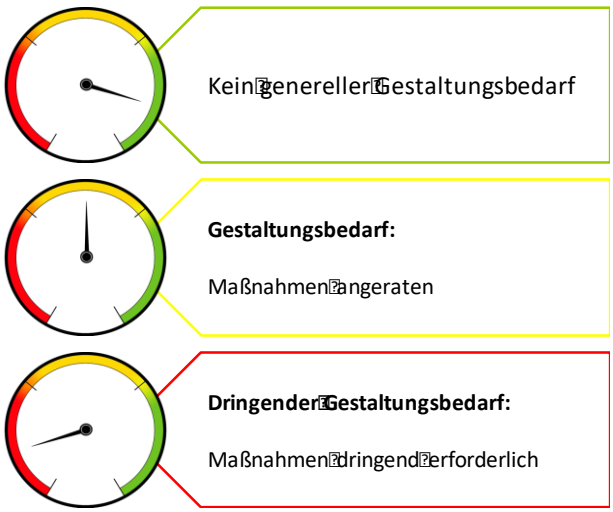


Einseitiger Ergebnisüberblick in Barometern mit Anteil kritischer Bewertungen

Schritt 5: Maßnahmenentwicklung und -umsetzung

Gestaltungsbedarf feststellen

Anhand des Ampelsystems im *Gefährdungsbarometer®* wird deutlich, wie hoch das Gefährdungspotential der einzelnen Belastungsfaktoren ist und wie dringend die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zur Reduzierung der Gefährdung ist. Die Ergebnisse werden pro Tätigkeitsbereich unter Berücksichtigung des Organisationsbereichs dargestellt.



Vorstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse sämtlicher Analysephasen werden dem Auftraggeber und den Führungskräften vorgestellt und in ihrer Bedeutung hinsichtlich gegebener Gefährdungspotentiale erläutert. Die Ergebnisse der Befragung werden für jeden Tätigkeitsbereich in einem elektronischen Bericht zur Verfügung gestellt. Dieser Bericht stellt die Grundlage für die Ableitung von Maßnahmen mit Führungskräften und Beschäftigten dar.

Ableitung von Maßnahmen

Auf Basis der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung wird ein Maßnahmenkatalog erarbeitet, der alle umzusetzenden Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Fristen regelt. Diese Maßnahmen dienen entweder der Reduktion von Gefährdungspotentialen bestimmter Belastungsfaktoren oder der Prävention kritischer Ausprägungen von Belastungsfaktoren.

Die Auswertungsgespräche mit den einzelnen Führungskräften zur Entwicklung von Maßnahmen für die Tätigkeitsbereiche erfolgen mit Unterstützung durch das EO Institut. In diesen Gesprächen werden gemeinsam mit den Führungskräften geeignete Maßnahmen festgelegt, um Gefährdungspotentiale zu reduzieren bzw. diesen vorzubeugen.

Auszug aus einem Maßnahmenkatalog

Unternehmensbereich: X
Tätigkeitsbereich: Y
Datum des Workshops: xx.yy.zz

Belastungs-faktor	Ursachen für kritische Bewertung	Lösungsvorschläge	Maßnahme	Zwischen-schritte	Verantwortlich	geplanter Umsetzungstermin	Status
Zeitdruck	mangelnde Absprachen vor Urlaubsvertretung	Persönliche Absprache und Vorbereitung der Urlaubsvertretung	persönliche Absprache zu Urlaubsvertretung in Eigenverantwortung der Kollegen	./.	Alle	sofort	erledigt
Zeitdruck	Gleichzeitigkeit von Terminen und Aufgaben	Arbeitsumverteilung	Analyse der Aufgabenverteilung und der Prozesse	Gespräch mit Frau K.	Frau L.	Herbst 2016	offen
Zeitdruck	Schließzeiten des Hauses	Anpassung an die Arbeitszeitregelung	Gespräch mit Gebäudeverwaltung		Frau L.		offen
Störungen/ Unterbrechungen	Anrufe während anspruchsvoller Aufgaben	Möglichkeit schaffen, einen AB zu schalten	Installation einer neuen Telefonanlage	Gespräch mit EDV-Abt. (Herr Berger)	Frau L.	Sommer 2017	in Bearbeitung
Störungen/ Unterbrechungen		Umstellen des Telefons auf Kollegen	nach Absprache bereits möglich	./.	Teams	sofort	in Bearbeitung
Störungen/ Unterbrechungen		Störungsfreie Zeiten einführen	Festlegung von "Stillarbeitsphasen" im Team	./.	Teams	sofort	erledigt
Hitze am Arbeitsplatz		Klimatisierung der Räume	Prüfung der Möglichkeiten zur besseren Klimatisierung	Erhebung der Möglichkeiten und Kosten	Herr S./ Herr W.	im Juni 2016	erledigt

Schritt 6: Dokumentation und Wirksamkeitsprüfung

Es ist im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben, dass folgende Schritte der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden müssen:

- Schritte und Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung
- Festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes
- Umsetzungsstand von Maßnahmen
- Ergebnis der Wirksamkeitskontrolle
- ggf. vorgenommenen Anpassungen von Maßnahmen.

Hierfür werden vom EO Institut elektronische Dokumentationsvorlagen zur Verfügung gestellt.

Die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen muss vor Ort (häufig unter Einbezug der Fachkraft für Arbeitssicherheit) nach einem im Vorfeld festgelegten Zeitraum kontrolliert werden. In Rücksprache mit der jeweiligen Führungskraft wird der Umsetzungsstand der einzelnen Maßnahmen dokumentiert.

Die Wirksamkeitsprüfung kann auch nach einem vorab festgelegten zeitlichen Rahmen durch eine standardisierte Kurzbefragung von Beschäftigten und Führungskräften (z.B. durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit) oder im Rahmen eines moderierten Workshops zur Wirksamkeitsbewertung erfolgen.

Das EO Institut bietet seinen Kundenorgnisationen zwei Optionen für die Durchführung der Wirksamkeitsprüfung:

Option 1	Option 2
Durchführung der Wirksamkeitskontrolle durch unabhängige Experten/innen des EO Instituts: •Kontrollgespräch mit der jeweiligen Abteilungsleitung (ca. 30 min.) •stichprobenartige Arbeitsplatzinterviews mit den Beschäftigten (ca. 90 – 120 min.) •Abschlussbewertung und Empfehlungen	Durchführung der Wirksamkeitskontrolle durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder die zuständige Person aus der Personalabteilung (z.B. Bereich BGM): ***Voraussetzung ist, dass die zuständige Person für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen geschult ist!*** → Das EO Institut qualifiziert die verantwortliche Person suf Wunsch und in Abstimmung mit der Kundenorganisation •Wahl einer nachvollziehbaren Methode (z.B.: Einsatz von Kurz-Fragebögen oder Durchführung von Arbeitsplatzinterviews)

Schritt 7: Aktualisierung und Fortschreibung

Die Gefährdungsbeurteilung ist zu aktualisieren, wenn sich die der Gefährdungsbeurteilung zugrundeliegenden Gegebenheiten geändert haben (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Anlässe für eine Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungdn können z. B. Veränderungen der Arbeitsbedingungen oder Arbeitsabläufe (Restrukturierung, Veränderung von Tätigkeiten, Führungskraft hat gewechselt), Anschaffung neuer Maschinen/Produktionsausrüstungen, auffällige Häufungen von Fluktuation, Beschwerden, Gesundheitsbeeinträchtigungen oder auch neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse oder Arbeitsschutzvorschriften sein.

Hinsichtlich der grundsätzlichen Widerholung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gibt es im ArbSchG keine Vorgaben. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sollte jedoch erneuert werden, wenn sich die Arbeitsbedingungen einer Tätigkeit/eines Arbeitsplatzes wesentlich verändern, so dass eine Verschärfung der Gefährdungssituation am einzelnen Arbeitsplatz möglich erscheint. Die DGUV Vorschrift 2 geht entsprechend von einer Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung alle 3 bzw. 5 Jahre (je nachdem ob spezifische Gefährdungen vorliegen) aus.

Über das EO Institut

Das *EO Institut* ist ein Qualitätsdienstleister in den Bereichen Gesundheit, Organisationsentwicklung, Statistik und Evaluation. Das *EO Institut* ist eine Ausgründung der Freien Universität Berlin.
Als Diplom-Psychologinnen unterstützen und beraten wir Organisationen und deren Beschäftigte wissenschaftlich fundiert, ehrlich und individuell auf das Unternehmen zugeschnitten.
Alle Mitarbeiterinnen des *EO Instituts*, die Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen durchführen, sind Psychologinnen, in den Verfahren geschult und haben Praxiserfahrung.

Qualitätskriterien der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Das *Gefährdungsbarometer®* entspricht in allen Schritten den Vorgaben der GDA-Leitlinie sowie den Richtlinien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Der Gefährdungsbarometer®-Fragebogen entspricht den wissenschaftlichen Kriterien von Fragebogeninstrumenten.
Das *EO Institut* ist wissenschaftlicher Partner der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) und setzt im Auftrag der Berufsgenossenschaft das *Gefährdungsbarometer®* bei Mitgliedsunternehmen der Berufsgenossenschaft sowie bei der Berufsgenossenschaft intern ein. Der Spitzenverband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) hat den *Gefährdungsbarometer®*-Analyseworkshop intern durch das EO Institut durchführen lassen.

Referenzen im Themenbereich Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Das *EO Institut* hat die Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen in einer Vielzahl von Unternehmen und in verschiedenen Branchen (u.a. Dienstleistung, Chemie, Handel, Automobil, Bau, Öffentlicher Dienst) und verschiedenen Tätigkeitsbereichen durchgeführt (u.a. Verwaltung, IT/Administration, Messwarten, Produktion, Labor).

Unser Beratungskonzept

Wir führen Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen und Mitarbeiterbefragungen durch, bieten spezialisierte Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen sowie Coachings an und evaluieren Personalentwicklung. Sowohl psychologisch als auch methodisch orientieren sich unsere Leistungen dabei stets am aktuellen Stand der Forschung. Einem hohen wissenschafts- und beratungsethischen Standard folgend, erbringen wir individuelle Leistungen für individuelle Organisationen und Menschen.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Seminare - Schwerpunkte

- Stressmanagement
- Zeit- und Selbstmanagement
- Resilienz
- Belastungssituationen bei sich und anderen erkennen
- Umgang mit Beschäftigten mit psychischen Beeinträchtigungen
- Gesunde Führung
- Konfliktmanagement

Coaching - Schwerpunkte

- Executive Coaching für Führungskräfte
- Selbstmanagement, Performance Health Balance
- Psychologisches Case Management: Begleitung von Beschäftigten z.B. bei der Wiederkehr nach psychischen Erkrankungen oder Burnout

Das EO Institut unterstütz Unternehmen bei...

- der **Konkretisierung der Ziele** des BGM
- der **Analyse** von bestehenden Daten sowie bei der Konzeption und Durchführung von Analysen (z.B. Beschäftigtenbefragungen)
- der **Kommunikation** der Vorhaben gegenüber Führungskräften und Beschäftigten (BGM-Marketing)
- der zielgruppenspezifischen **Konzeption und Implementierung** von Maßnahmen
- der Ausgestaltung von **BVen zu Thema BGM**
- der Umsetzung von **BEM**
- der **Überprüfung der Wirksamkeit** der Maßnahmen

Kooperationspartner und Mitgliedschaften

Im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen kooperiert das *EO Institut* als wissenschaftlicher Partner mit der **Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie** (BG RCI).

Das EO Institut steht im engen fachlichen Austausch mit der BG Handel und Warenlogistik zu dem Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

Das *EO Institut* ist als **Ausgründung der Freien Universität Berlin** an der Schnittstelle zwischen Forschung und Praxis tätig. Das Institut ist in verschiedenen arbeits- und organisationspsychologischen Forschungsstudien aktiv. Zurzeit kooperiert das EO Institut im Rahmen von aktuellen wissenschaftlichen Studien mit Lehrstühlen in Berlin, Hildesheim und Bielefeld sowie mit dem Verband der Ersatzkassen (VDEK).

Das *EO Institut* ist Kooperationspartner der **Arbeitgeberverbände Nordostchemie** im Rahmen des Gesundheitscenters Nordostchemie. Das Gesundheitscenter unterstützt die Mitgliedsunternehmen beim Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen.

Das *EO Institut* ist Kooperationspartner des **Kommunalen Arbeitgeberverbandes Brandenburg** im Rahmen des KAV Gesundheitscenters. Das Gesundheitscenter unterstützt die Mitgliedsunternehmen beim Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen.

Als Kooperationspartner führt das EO Institut gemeinsam mit oder im Auftrag des **Aktionsbündnis Seelische Gesundheit** Inhouse-Seminare zum Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz durch.

Die Geschäftsführung des *EO Instituts* ist Mitglied im **Bund Deutscher Psychologen (BDP)** und hat sich damit in besonderem Maße der Berufsethik für Psychologinnen und Psychologen verpflichtet. Dies impliziert ein Höchstmaß an ethischem Verhalten, absolute Vertraulichkeit im Umgang mit persönlichen Informationen und ein verantwortungsbewusstes, unparteiliches Handeln in unserer Tätigkeit.

Das *EO Institut* ist Mitglied im **Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement (BBGM)**. Der BBGM ist ein unabhängiger Fachverband für alle Themen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Das *EO Institut* ist institutionelles Mitglied der **Gesellschaft für Evaluation** (DeGEval) und Mitglied des Arbeitskreises **Evaluation in der Wirtschaft**.

Führung
Interkulturell
Coaching
China
Führungskräfteentwicklung
Konfliktmanagement
Gesundheitsmanagement
Gefährdungsbeurteilung
Psychologie
Unternehmenskultur
Engagement
Evaluation
Kommunikation
Resilienz
Organisationsentwicklung
Personalführung
Veränderungsprozesse
Beratung
Personalmanagement
Personalentwicklung