

Daten, die wirken

Psychische Gefährdungsbeurteilung

**Erkenntnisse aus Beschäftigtenbefragungen und
konkrete Handlungsmöglichkeiten**

Judith Häusl, Direktorin, AOK Bayern - Direktion Rosenheim
Gertraud Resch-Becke, BGM-Beraterin, AOK Bayern



Was wir heute zeigen wollen

- Hintergrundinfos zur psychischen Gefährdungsbeurteilung
- Erkenntnisse aus Beschäftigtenbefragungen für die psyGBU
- Unterstützungsangebote der AOK Bayern für Ihre Partnerunternehmen



Warum psychische Gefährdungsbeurteilung?

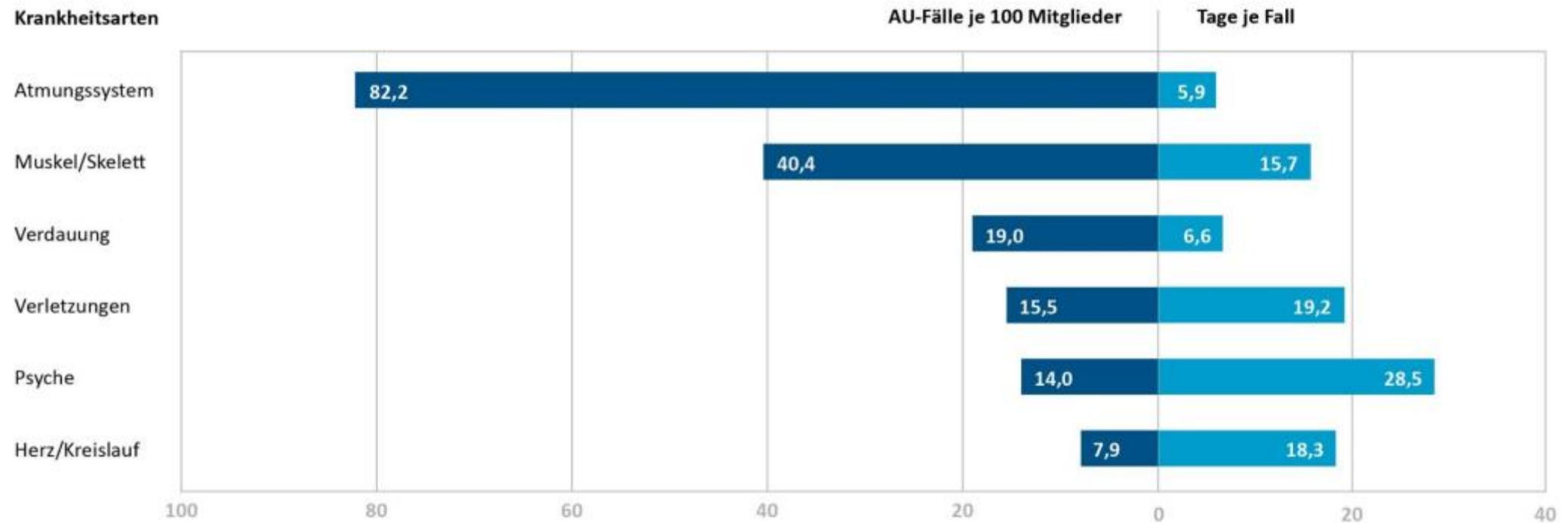


- Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund psychischer Erkrankungen steigen
- Gesellschaftlicher Wandel, Globalisierung und Arbeitsverdichtung haben Auswirkungen auf die Belastungssituation der Beschäftigten
- Demographischer Wandel und Verlängerung der Lebensarbeitszeit

→ **Klarstellung in Aktualisierung Arbeitsschutzgesetz 2013**

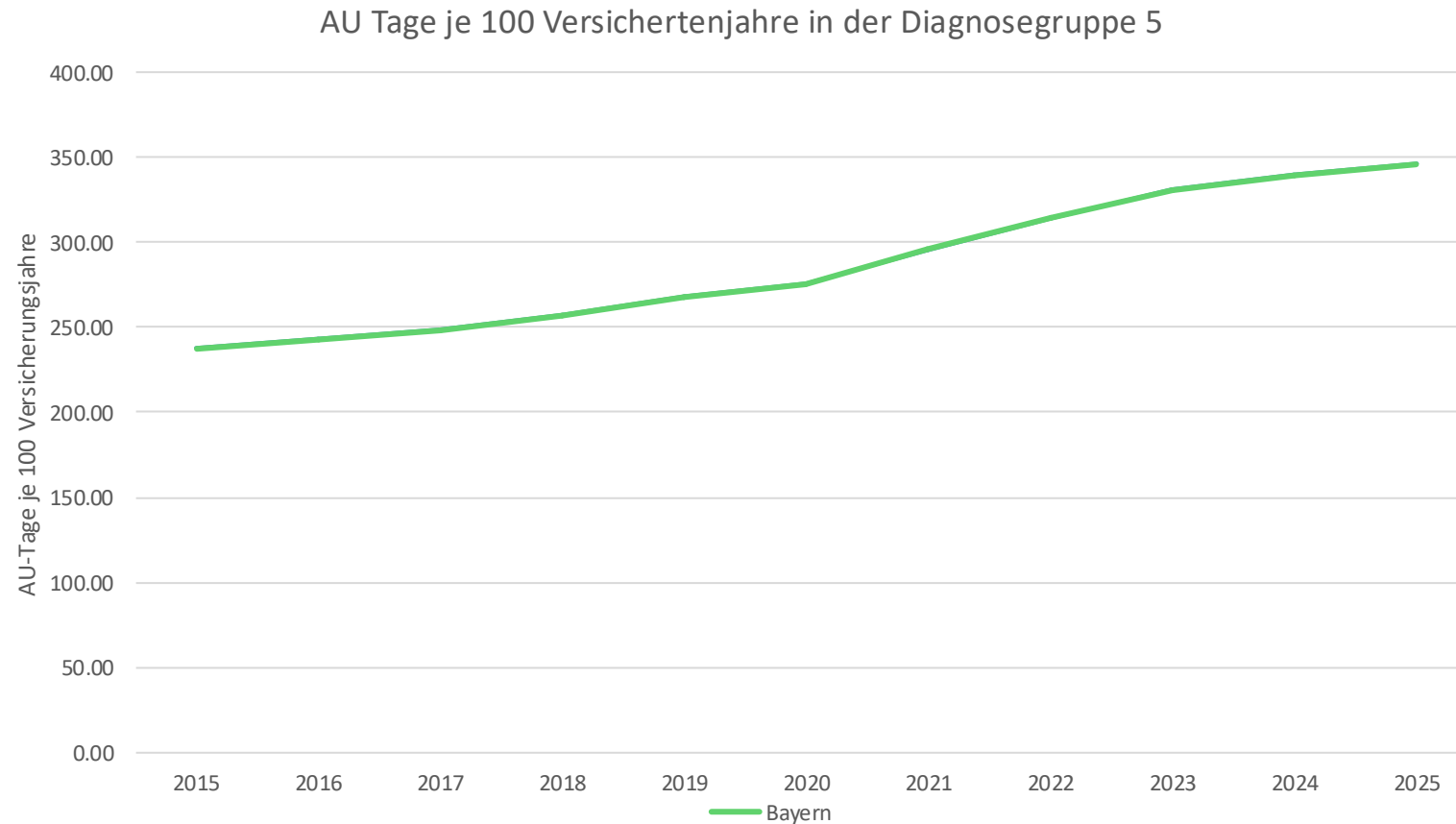
Psychische Gefährdungsbeurteilung als gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers

Krankheitsbedingte Fehlzeiten AOK-versicherter Beschäftigter in 2024

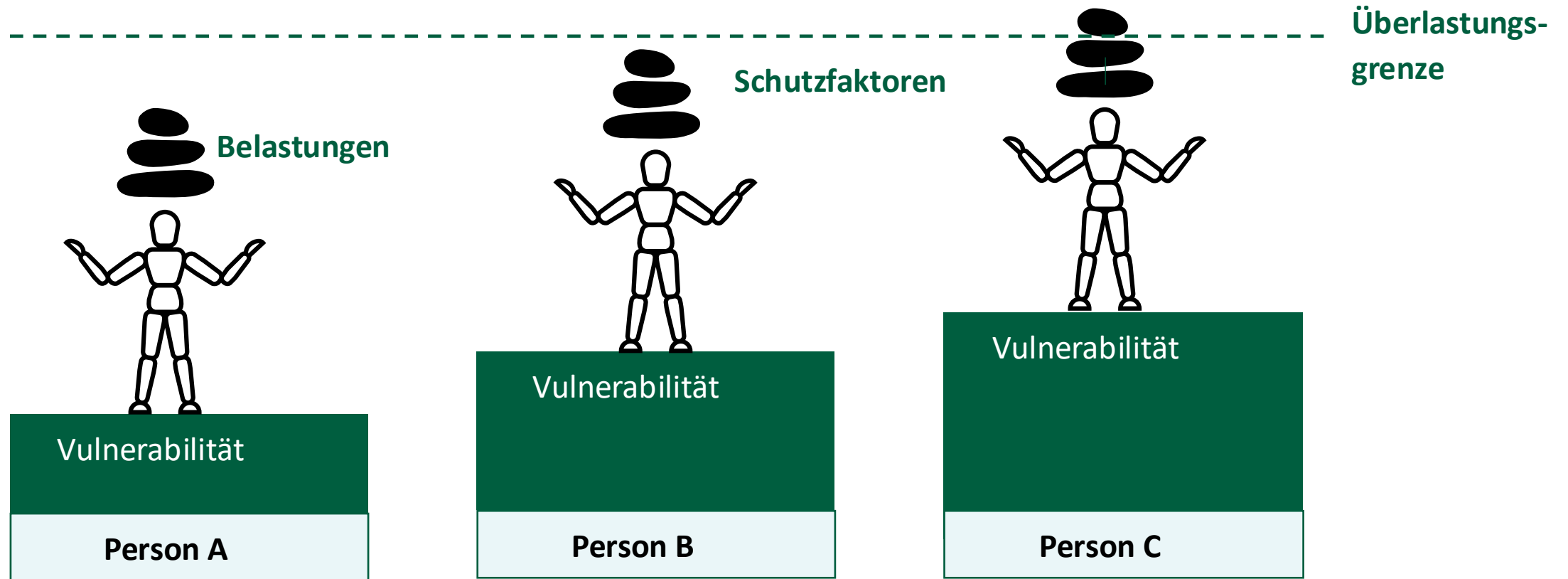


Quelle: Badura, Ducki, Meyer, Baumgardt, Schröder (2025): Fehlzeiten-Report 2025

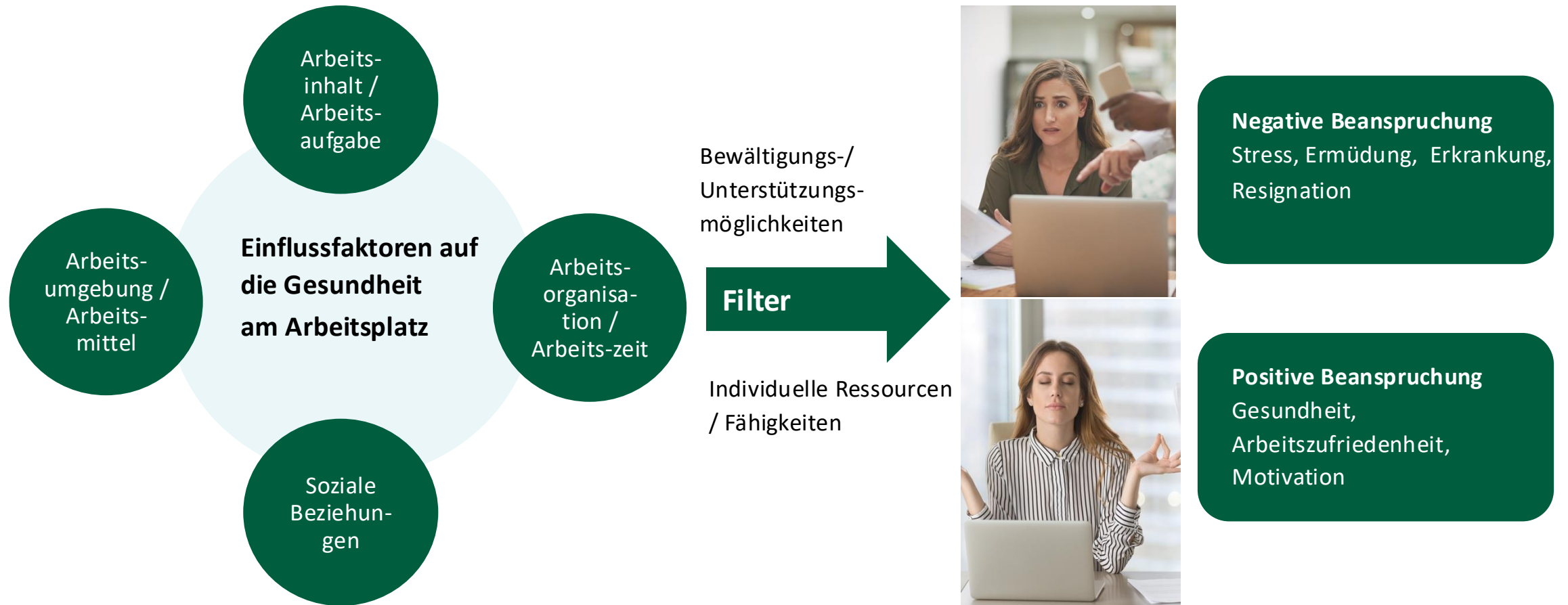
AU-Tage aufgrund von psychischen Erkrankungen und Verhaltensstörungen steigen deutlich



Das Stress-Vulnerabilitätsmodell



Wissenschaftlicher Hintergrund – das Belastungs-Beanspruchungsmodell



Wesentliche Merkmals- / Gestaltungsbereiche einer psychischen Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe	• Handlungsspielraum • Über-, Unterforderung • Qualifizierung
Arbeits- organisation / Arbeitszeit	• Arbeitszeiten, Zeit-/Leistungsdruck • Ständige Unterbrechungen • Kommunikation, ungenügende Einbindung der Mitarbeitenden
Soziale Beziehungen	• Betriebsklima • Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen • Zusammenarbeit mit Vorgesetzten
Arbeits- umgebung / Arbeitsmittel	• Ergonomie • Lärm, Licht, Luft, Wärme, Gefahrstoffe, Infektionsgefährdung • Arbeitsmittel, Persönliche Schutzausrüstung
Neue Arbeitsformen	• Räumliche Mobilität • Trennung von Arbeit und Privatleben • Ständige Erreichbarkeit

Die AOK Bayern unterstützt Ihre Partnerunternehmen bei der psyGBU

1

Beratung beim Aufbau von Arbeitsstrukturen und der Steuerung des Prozesses der psyGBU

Planung, Analyse, Maßnahmenentwicklung und Umsetzung, Evaluation

2

Analyse der Arbeitssituation

Beschäftigtenbefragung, Arbeitssituationserfassung (ASE-psyBel) aus Sicht der Beschäftigten, Analyse von Belastungen und Ressourcen

3

Unterstützung bei Maßnahmen

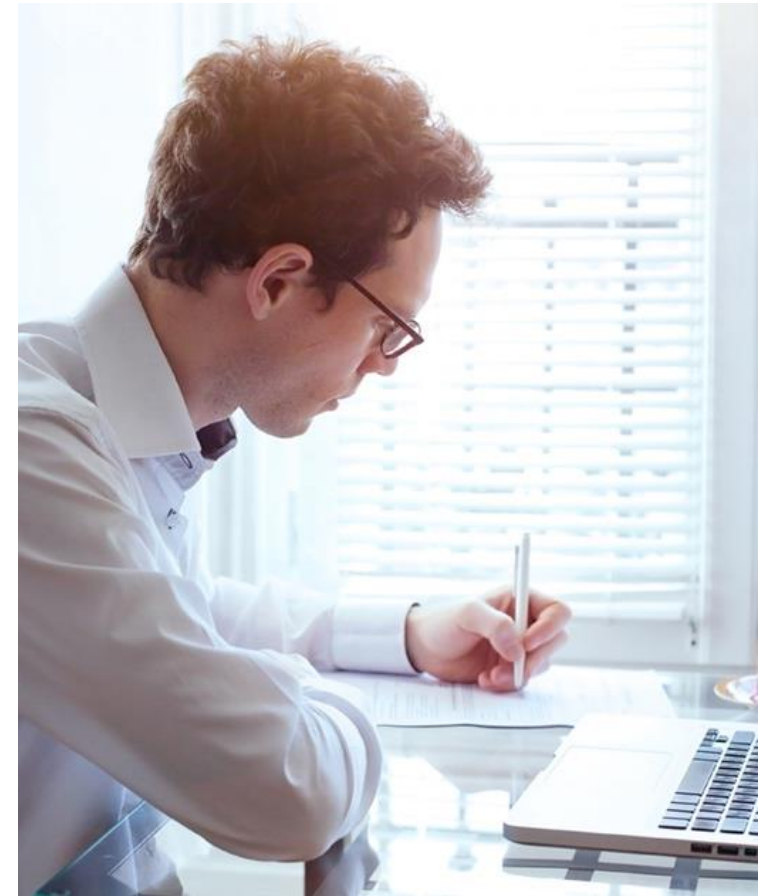
z. B. Workshops zu gesundheitsgerechter Führung / Stressbewältigung / Sucht

Die Verantwortung für die Durchführung der psyGBU bleibt beim Unternehmen!

Die Beschäftigtenbefragung – warum die Meinung ihrer Belegschaft wichtig ist

- Widerspiegelung des subjektiven Stimmungsbildes in einem Unternehmen / einer Abteilung
- ermittelt die vorhandenen Belastungen, Ressourcen und Gesundheitsbeschwerden der Beschäftigten
- liefert Erkenntnisse zur Entwicklung von Veränderungsmaßnahmen

standardisierter Fragenkatalog mit 151 Fragen zur psychDBO, gegliedert nach definierten Tätigkeitsbereichen



A smiling man with a beard and mustache, wearing a plaid shirt, stands in a factory setting. He has his arms crossed. The background is a blurred industrial environment with metal structures and lights. Two green teardrop-shaped callouts are positioned on either side of his head, and a white rounded rectangle is centered over his chest.

Belastungen

Ressourcen

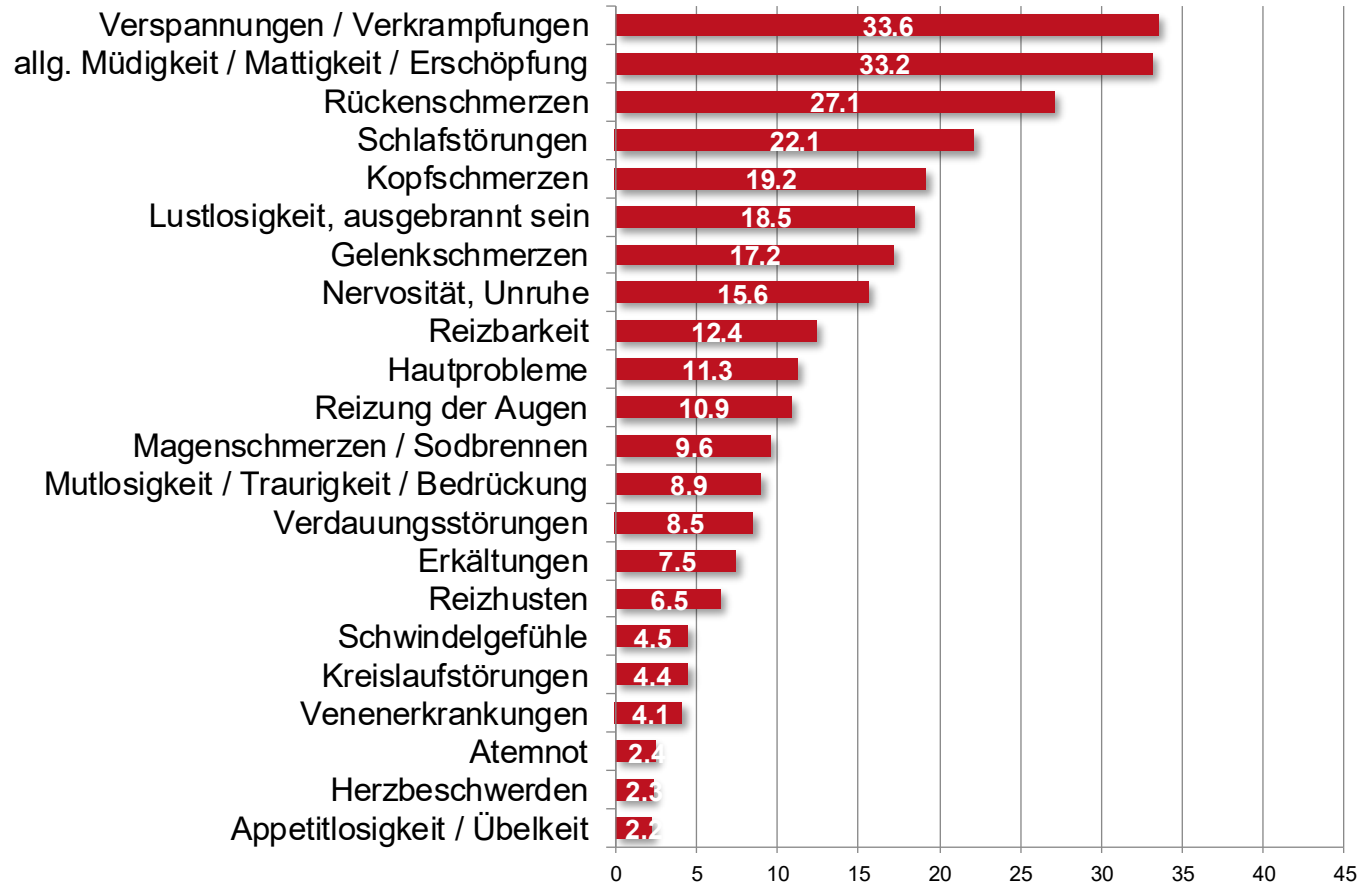
**Wichtige Erkenntnisse aus
Beschäftigtenbefragungen**

Die gesundheitliche Situation der Beschäftigten

Wie oft haben Sie die folgenden gesundheitlichen Beschwerden?

– Vergleich „fast immer / häufig“-Nennungen

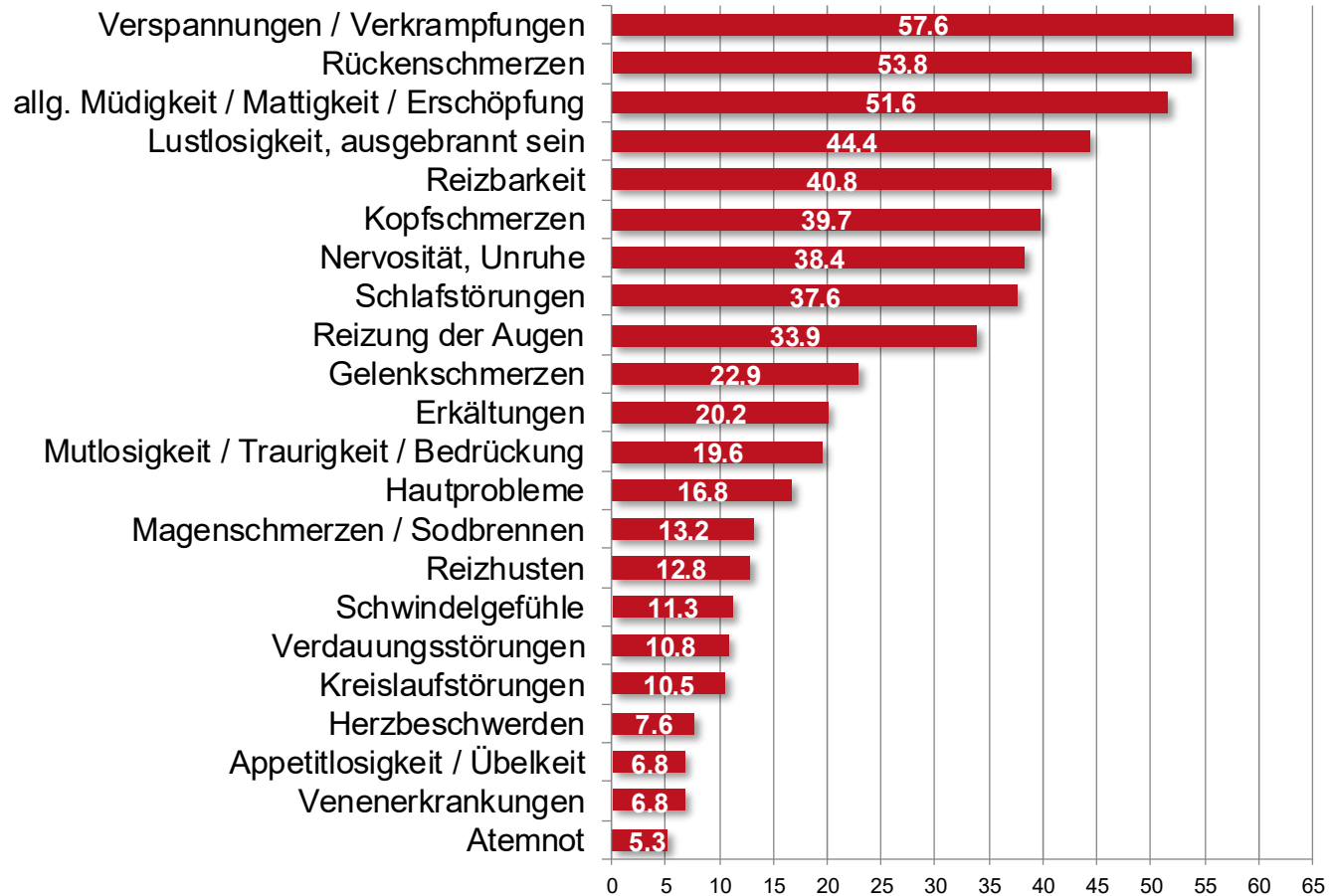
Antworten in %



Hängen die Beschwerden mit dem Arbeitsplatz zusammen?

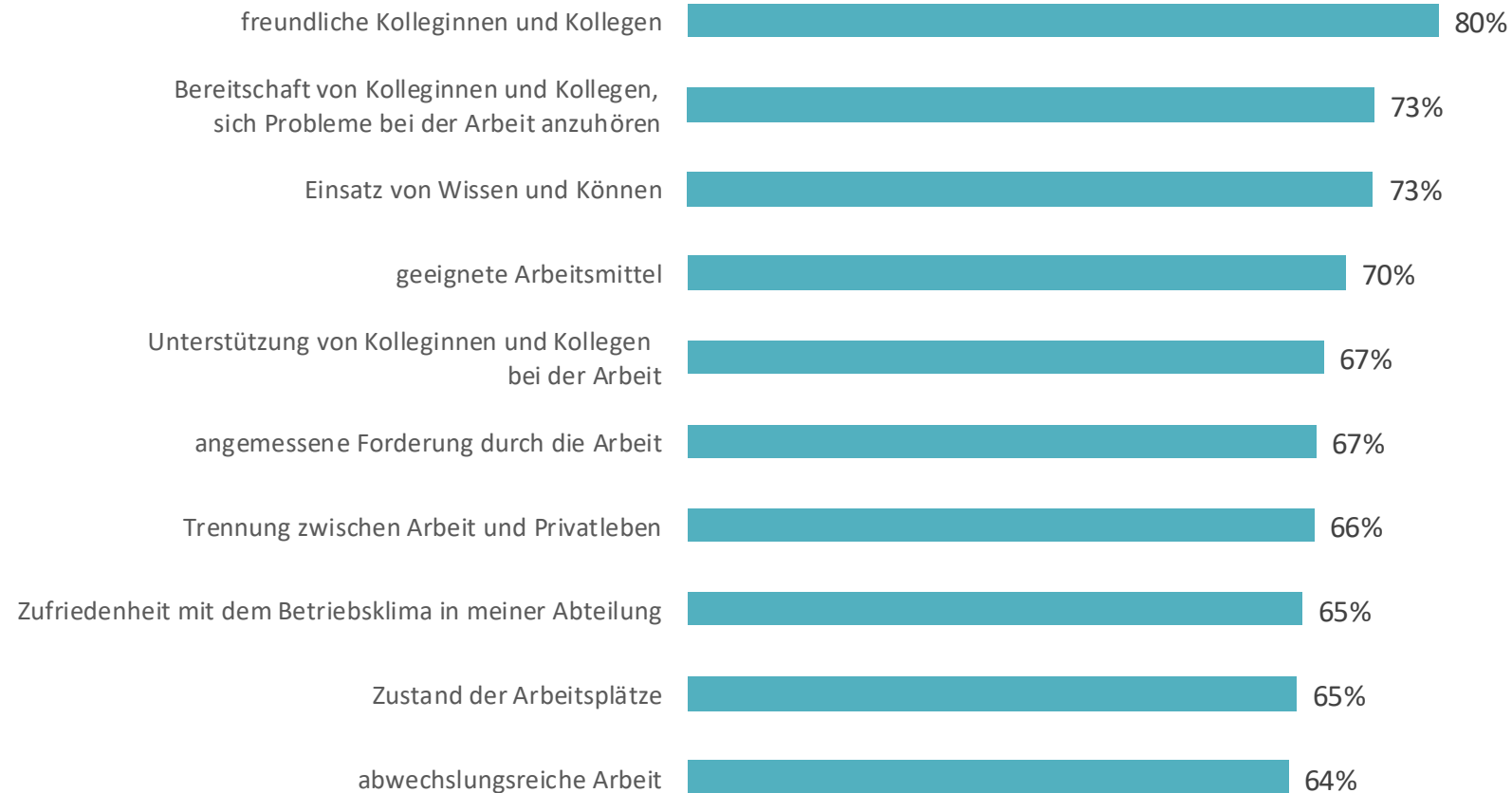
Haben Sie den Eindruck, dass die Beschwerden mit Ihrer Tätigkeit oder Ihrem Arbeitsplatz zusammenhängen? – Vgl. „ja“-Nennungen

Antworten in %

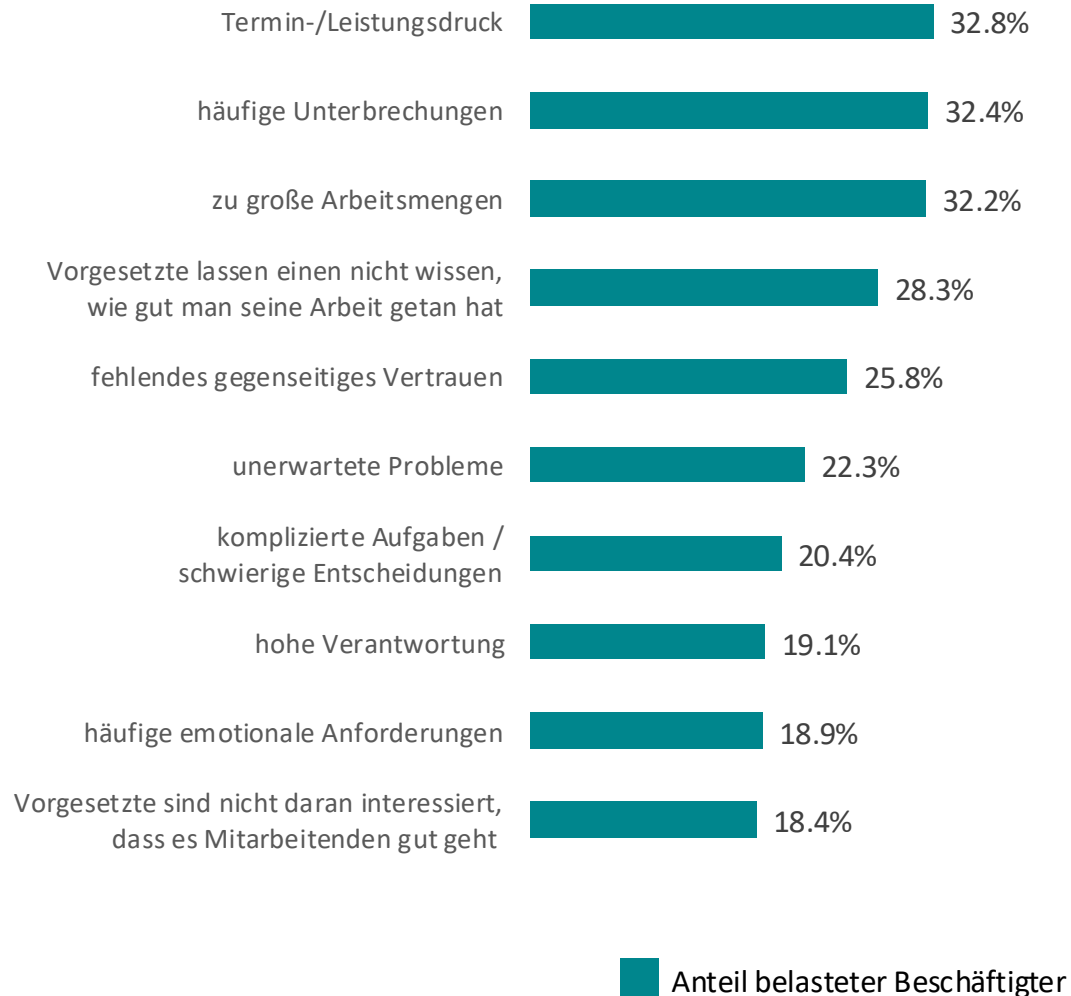


Die Top-10-Ressourcen am Arbeitsplatz

Positive Bewertung der Beschäftigten hinsichtlich...

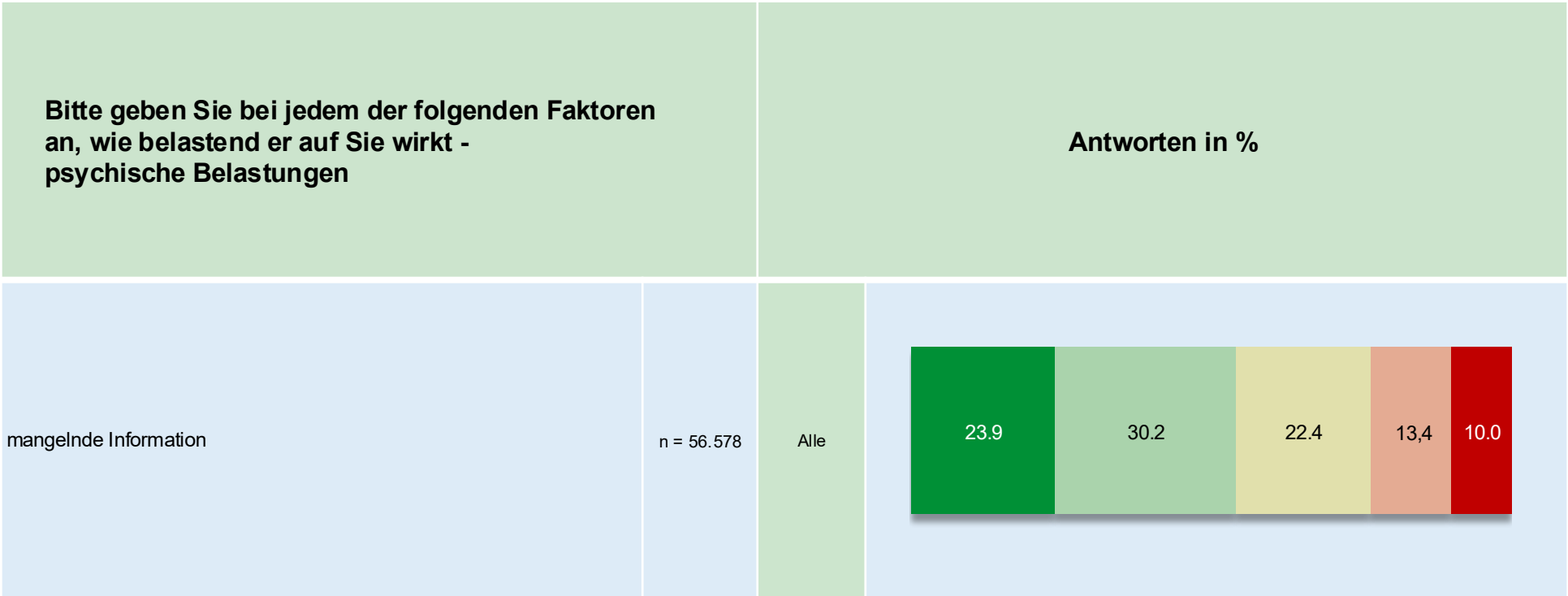


Die Top-10 Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz



1. Gestaltungsbereich: Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe

Information / Informationsangebot



Werte < 5% werden nicht ausgewiesen



2. Gestaltungsbereich: Arbeitsorganisation

Arbeitsablauf

Bitte geben Sie bei jedem der folgenden Faktoren an, wie belastend er auf Sie wirkt - psychische Belastungen		Antworten in %					
Termin- oder Leistungsdruck	n = 58.672	Alle	9.8 30.2 27.2 19.1 13.7				
hohes Arbeitstempo	n = 58.090	Alle	15.0 34.5 24.2 15.8 10.5				
zu große Arbeitsmengen	n = 57.987	Alle	12.6 29.0 26.2 17.9 14.3				

Werte < 5% werden nicht ausgewiesen

überhaupt keine gering ziemlich stark sehr stark

2. Gestaltungsbereich: Arbeitsorganisation

Arbeitszeit

Bitte geben Sie bei jedem der folgenden Faktoren an, wie belastend er auf Sie wirkt - psychische Belastungen		Antworten in %					
viele Überstunden	n = 56.656	Alle	31.3 35.1 16.8 9.9 7.0				
ungünstige Arbeitszeiten	n = 54.909	Alle	58.8 19.3 9.7 6.6 5.6				
ständige Erreichbarkeit, auch nach Feierabend	n = 54.265	Alle	55.2 22.0 9.1 6.8 6.8				
ungünstig gestaltete Schichtarbeit	n = 51.560	Alle	66.3 12.2 7.9 6.4 7.2				

Werte < 5% werden nicht ausgewiesen

überhaupt keine gering ziemlich stark sehr stark

3. Gestaltungsbereich: Soziale Beziehungen

3.1 Kolleginnen / Kollegen

Bitte geben Sie bei jedem der folgenden Faktoren an, wie belastend er auf Sie wirkt - psychische Belastungen		Antworten in %					
schlechte Zusammenarbeit in „meiner“ Abteilung / Gruppe	n = 56.464	Alle	42.5 27.2 13.8 9.2 7.3				
schlechte Zusammenarbeit zwischen „meiner“ Abteilung / Gruppe und anderen Abteilungen	n = 56.610	Alle	28.5 31.6 20.1 11.9 7.8				

Werte < 5% werden nicht ausgewiesen

überhaupt keine gering ziemlich stark sehr stark

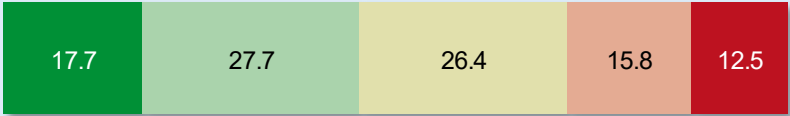
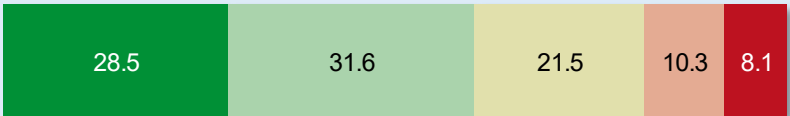
Beziehung der Kollegen untereinander		Antworten in %			
Wie zufrieden sind Sie mit dem Betriebsklima in Ihrer Abteilung?	n = 58.474	25.6 39.5 24.2 6.9			

Werte < 5% werden nicht ausgewiesen

sehr zufrieden zufrieden teils, teils nicht zufrieden überh. nicht zufrieden

3. Gestaltungsbereich: Soziale Beziehungen

3.2 Vorgesetzte

Aspekte zur sozialen Unterstützung in der Arbeitssituation			Antworten in %
a.	Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r lässt einen wissen, wie gut man seine Arbeit getan hat.	n = 58.852	
b.	Konflikte in „meiner“ Abteilung / Gruppe werden frühzeitig erkannt und thematisiert.	n = 24.697	
d.	Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r ist daran interessiert, dass es ihren / seinen Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern gut geht.	n = 58.852	

Werte < 5% werden nicht ausgewiesen

trifft völlig zu
trifft eher zu
teils, teils
trifft eher nicht zu
trifft nicht zu

Wichtige Aufgaben gesunder Führung

Unterstützen

- Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz (an)erkennen
- Unterstützung geben

Zuhören

- Interesse zeigen
- Aktives Zuhören im Alltag
- Zeit für Führung planen

Feedback geben

- Wertschätzung zeigen
- Lob und notwendige Kritik äußern
- Feedback geben

Gestalten

- Arbeitssituation gesund gestalten
- Beschäftigte beteiligen
- Beschäftigte entwickeln
- Konfliktsituationen klären

Vorbild sein

- Eigenes Stress- und Ressourcenmanagement
- Vorbildwirkung - Unterstützung des BGM / teilnehmen

Eigene Gesundheit

- Eigene Life-Balance reflektieren
- Ausgleich finden
- Gesundheitsnetzwerk aufbauen



Hinweis: Beim positiven Führen geht es im Kern darum, die Potenziale von Beschäftigten zu erkennen und gezielt zu fördern, sowie soziale und ökonomische Interessen zu vereinbaren.

Unterstützungsmöglichkeiten der AOK Bayern



**BGM und Gesundheitsgerechte
Führung**



**Stressbewältigung/
Ressourcenstärkung**



Betriebliche Suchtprävention



**Gesundheitsgerechte Ernährung im
Arbeitsalltag**



Diversity-Management



Bewegungsförderliches Arbeiten

Ihr Ansprechpartner der AOK – die Gesundheitskasse in Rosenheim



Florian Zosseder

Teamleiter Markt und Gesundheit

AOK Bayern - Die Gesundheitskasse

Direktion Rosenheim

Luitpoldstr. 1

83022 Rosenheim

Tel: 08031 398-248

E-Mail: florian.zosseder@by.aok.de

Vielen Dank