



FRANZISKA WEITZMANN

Privatpraxis für **PSYCHOTHERAPIE**
nach dem Heilpraktikergesetz
und **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Betriebliches Gesundheitsmanagement & Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen



Inhalt

- S. 3 Aktuelle Herausforderungen im Betrieb
- S. 5 Nutzen für Ihr Unternehmen
- S. 7 Meine Leistungen
- S. 9 Mein Vorgehen für Ihr BGM-Konzept
- S. 11 Mein Vorgehen bei der Gefährdungs-
beurteilung psychischer Belastungen
- S. 14 FAQ
- S. 17 Ihre Checkliste
- S. 18 Kontakt



Aktuelle Herausforderungen im Betrieb

Veränderte Ansprüche an die Arbeit

Ständige Veränderung in der Technik, neue Herausforderungen auf internationalen Märkten und Fachkräftemangel sorgen aktuell für dauernd wachsende Anforderungen an bestehende Tätigkeiten aber auch an neu zu schaffende Stellen im Unternehmen. Neue Mitarbeiter*innen wünschen sich mehr Handlungsspielraum, Sinnhaftigkeit und Partizipation bei der Arbeit.

Ich unterstütze Sie bei der Erstellung eines auf Ihren Betrieb zugeschnittenen ganzheitlichen Konzepts für Betriebliches Gesundheitsmanagement, das Ihnen hilft, diese Herausforderungen zu meistern.



Belastungswandel in der Arbeitswelt

In der modernen Arbeitswelt findet gerade ein Wandel von der körperlichen Beanspruchung hin zur psychosozialen Belastung statt. Immer mehr Mitarbeiter*innen leiden unter Mobbing, Zeitdruck, fehlerhaftem Informationsmanagement und anderen auf die Psyche einwirkenden Belastungsfaktoren.

Ich führe für Sie eine professionelle Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungsfaktoren durch, die diese aufdeckt und Ihnen die Grundlage zu deren Vermeidung in Ihrem Betrieb liefert. Bei akuten Problemen kann ich Ihre Mitarbeiter*innen in Einzelsitzungen therapeutisch unterstützen.



Erhöhtes Gesundheitsbewusstsein

Immer mehr Mitarbeiter*innen erwarten mehr als kostenlosen Kaffee und regelmäßige Teamevents. Sie wünschen sich eine aktive Gestaltung gesundheitsfördernder Maßnahmen im Unternehmen, aus denen sie nach den eigenen Bedürfnissen auswählen können.

Ich unterstütze Sie dabei, einen Katalog für geeignete Maßnahmen zu erstellen und passende Anbieter und Kooperationspartner zu finden.



Wachsende Anforderungen an Kommunikation und Konfliktbewältigung

Durch neue Arbeitsformen, Diversität und veränderte Altersstrukturen werden integratives Führungsverhalten und positive Kommunikation immer wichtiger.

In meinen Seminaren lernen Ihre Mitarbeiter*innen die Grundlagen positiver Kommunikation und lösungsorientierter Konfliktlösung kennen. Zu diesen Themen kann ich Ihnen auch interessante Impulsvorträge und Workshops z. B. als Rahmenprogramm für Ihre nächste Firmenveranstaltung anbieten.



Nutzen für Ihr Unternehmen

Fluktuation senken

Das Ausscheiden eines Mitarbeiters kostet ein Unternehmen im Schnitt ca. 43,000 €. Wertvolles Know-How geht verloren und eine Nachbesetzung ist oft sehr schwierig und langwierig. Aktive Förderung der Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden als Zeichen der Wertschätzung senkt die Fluktuationsrate nachweislich.

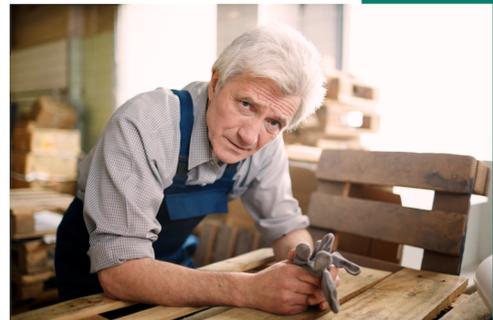


Burnout-Risiko verringern

Burnout ist häufig eine Begleiterscheinung von Unzufriedenheit am Arbeitsplatz. 83 % aller Mitarbeitenden haben nur wenig bis gar keine Bindung an ihr Unternehmen oder sehen keinen Sinn in ihrer Tätigkeit. Dieser Umstand begünstigt die Wahrscheinlichkeit, Burnout-Symptome zu entwickeln. Ein gelungenes BGM reduziert dieses Risiko deutlich und steigert die Mitarbeiterbindung.

Fehlzeiten reduzieren

Egal ob gesundheits- oder motivationsbedingt, Fehlzeiten belasten Ihr Unternehmen nicht nur finanziell, sondern erhöhen auch die Arbeitsbelastung für die übrigen Arbeitskräfte. Diese Zusatzbelastung führt häufig zu einem weiteren Anstieg der Fehlzeiten. Im Rahmen des BGM werden die Ursachen für Fehlzeiten untersucht und Möglichkeiten erarbeitet, diese effektiv zu senken.



Demographischem Wandel entgegenwirken

Ältere Mitarbeitende möglichst lange gesund zu erhalten, sollte zu den wichtigsten Zielen Ihres Unternehmens gehören. Ein gut konzipiertes BGM hilft Ihnen, Risiken für ältere Fachkräfte zu erkennen und zu minimieren. Dadurch bleiben Ihnen diese wichtigen Wissensträger möglichst lang im Unternehmen erhalten.

Personalentwicklung fördern

Potenziale zu erkennen und passgenau zu entwickeln, gewinnt vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels immer mehr an Bedeutung. Mein BGM-Konzept beinhaltet eine Potenzialanalyse, die Ihnen hilft, die Passgenauigkeit zwischen Mitarbeitenden und Tätigkeitsfeldern zu optimieren. Über- oder Unterforderung wird somit vermieden. Außerdem wird die Motivation und Leistungsfähigkeit sowie die allgemeine Arbeitszufriedenheit gesteigert.



Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

Besonders die jüngeren Generationen legen großen Wert auf Nachhaltigkeit, einen gesunden Lebensstil und eine funktionierende Work-Life-Balance. Jeder 7. Bewerber entscheidet sich anhand der angebotenen Benefits für oder gegen ein Unternehmen. Mit einem attraktiven Angebot im Rahmen des BGM steigern Sie Ihr Ansehen als Arbeitgeber bei potenziellen neuen Fachkräften.



Meine Leistungen

Unterstützung bei der
Erstellung
eines
BGM-Konzepts



Erstellung einer
Gefährdungsbeurteilung
zur
psychischen Belastung



Durchführung
von
Entspannungskursen



Seminare und Workshops
(Stress, Kommunikation, u.a.)



Psychologische
Betreuung



Durchführung
und Auswertung
von Mitarbeiterbefragungen



Sie wählen nach Ihren Bedürfnissen die für Ihre Ziele passenden Leistungen aus und erhalten ein individuelles Angebot..

Mein Vorgehen für Ihr BGM-Konzept

BGM sollte als Weg betrachtet werden, den man Schritt für Schritt geht (Lenz, 2019, S.1). Am Ende dieses Weges steht ein **individuelles Konzept**, das genau **auf die Bedürfnisse Ihrer Beschäftigten und des Unternehmens abgestimmt** ist. Ich begleite Sie gern, egal ob nur ein Stück oder bis zum Ziel. Doch wie kann BGM nun konkret im Unternehmen eingeführt werden?

PHASE 1



Bedarfs-
ermittlung

PHASE 2



Analyse

PHASE 3



Interventions-
planung

PHASE 4



Umsetzung

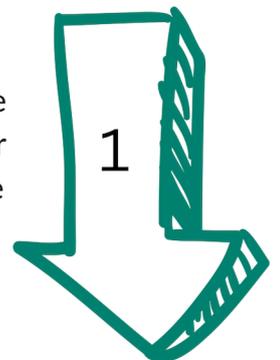
PHASE 5



Evaluation

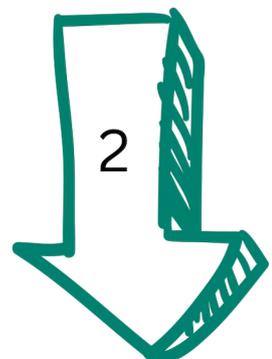
Bedarfsermittlung

Sie schildern mir Ihre **Vorstellungen** und **Ziele** als Unternehmen, ich unterstütze Sie in der **Grundsatzentscheidung** zur Einführung eines BGM, berate Sie bei der Gründung eines **Arbeitskreises** für Gesundheit im Unternehmen und formuliere gemeinsam mit Ihnen passende Ziele.



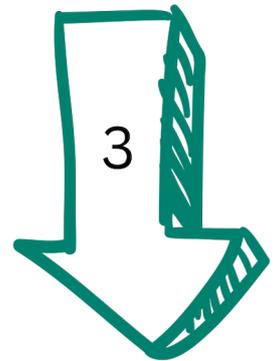
Analyse

Ich verschaffe mir anhand betriebsinterner Daten einen **Überblick** über die Ist-Situation im Unternehmen. Dazu schaue ich mir unter anderem **Fehlzeitendaten** und die **Zusammensetzung** Ihrer Belegschaft an. Anschließend erfolgt eine Analyse der **Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe** einschließlich einer **Mitarbeiterbefragung**. Abschließend werte ich die Daten aus und präsentiere Ihnen meine Erkenntnisse.



Interventionsplanung

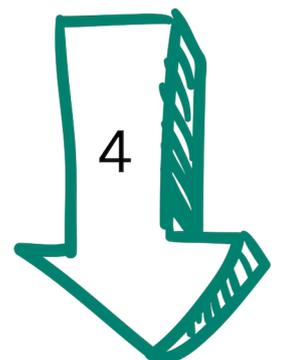
Ich übernehme die Moderation der Sitzungen Ihres **Arbeitskreises** und unterstütze das Team bei der **Formulierung der Ziele** und der Festlegung von **Evaluationskriterien**. Gemeinsam untersuchen wir die Erfolge bisher durchgeführter Maßnahmen und erstellen einen **individuellen Maßnahmenkatalog** mit passenden Ergänzungen für Ihre Belegschaft entsprechend den Umfrageergebnissen. Auch bei der Suche nach **geeigneten Dienstleistern und Kooperationspartnern** stehe ich Ihnen gern zur Seite.



Umsetzung

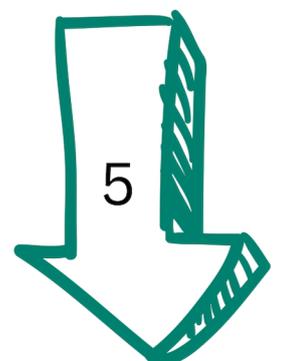
Auch während der Umsetzungsphase stehe ich Ihnen für die Durchführung von **Workshops oder Entspannungskursen** sowie für die **psychologische Betreuung** Ihrer Mitarbeitenden gern zur Verfügung. Außerdem unterstütze ich den Arbeitskreis für Gesundheit während der Projektumsetzung bei Fragen und moderiere bei Bedarf die Sitzungen.

Zur Sicherung der **Nachhaltigkeit** berate ich Sie gern zur Erstellung regelmäßiger **Newsletter, Weiterentwicklung** bereits erfolgreicher Maßnahmen und Etablierung eines **kontinuierlichen Verbesserungsprozesses** für BGM.

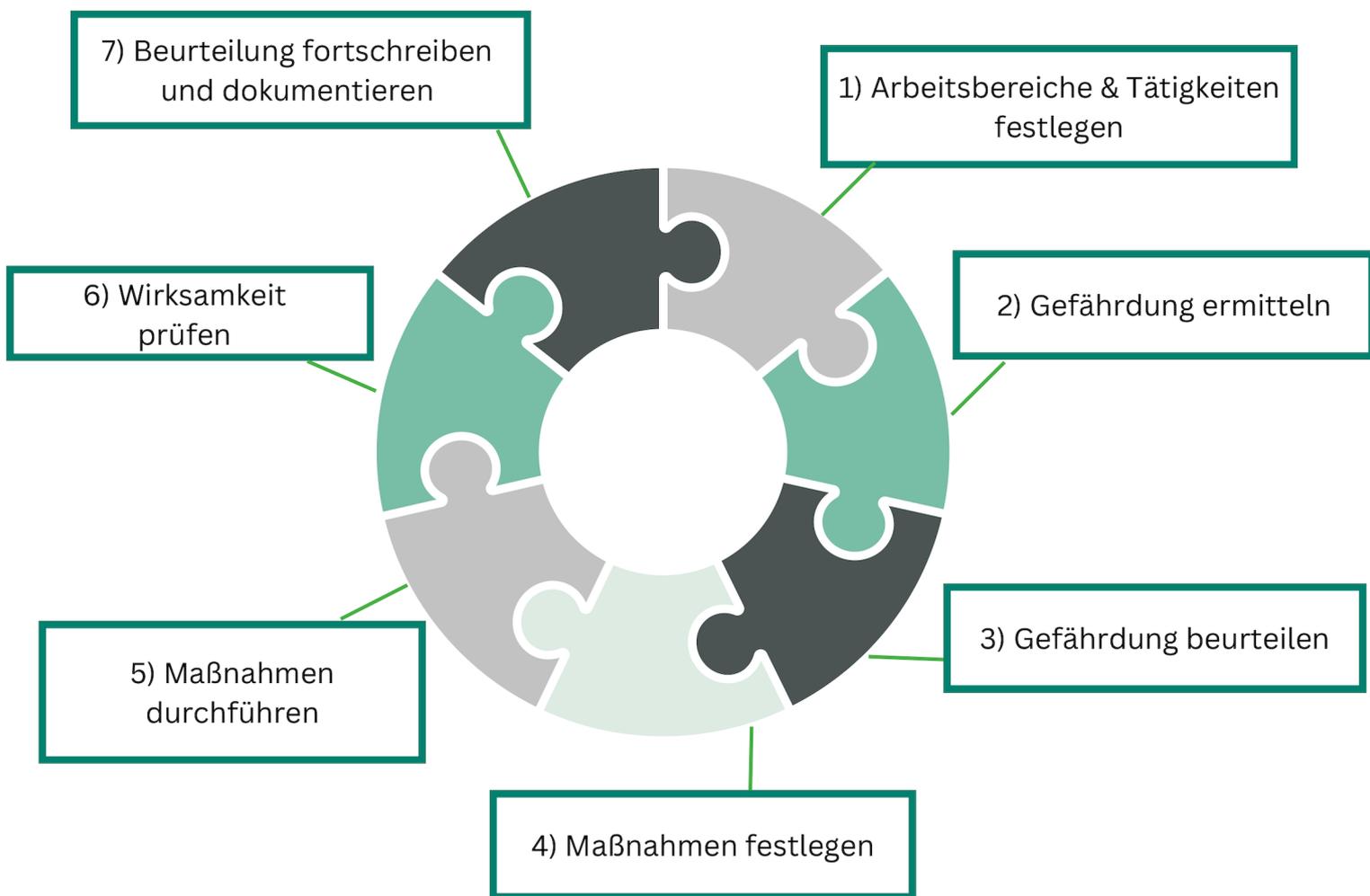


Evaluation

Zum Abschluss des Projekts führe ich für Sie eine **Kontrollbefragung** durch, um den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen zu prüfen. Ich analysiere die Daten und erstelle für Sie einen **Vorher-Nachher-Vergleich**. Die Ergebnisse präsentiere ich auf Wunsch gern Ihren Beschäftigten.

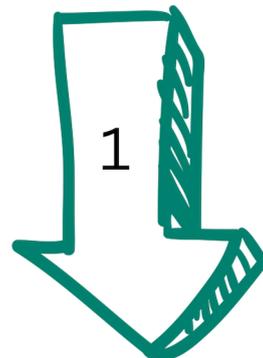


Mein Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen



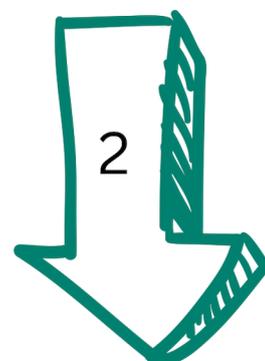
Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen

In einem **ausführlichen Gespräch** legen wir gemeinsam die **Arbeitsbereiche** fest, für die die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden soll. Außerdem fassen wir gleichartige **Tätigkeiten** sinnvoll zusammen und stellen sicher, dass auch bei kleinen Abteilungen die **Anonymität** bei der Befragung gewahrt bleibt.



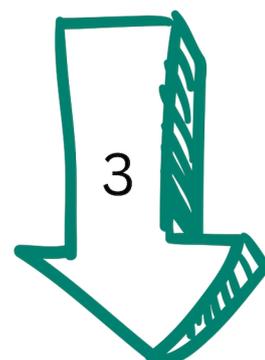
Gefährdung ermitteln

Ich erstelle für Sie eine auf Ihre Anforderungen angepasste **Mitarbeiterbefragung**, die Ihre Mitarbeitenden bequem und schnell **online** ausfüllen können. Bei dieser Befragung wird nicht nur untersucht, welche **Belastungen** in den einzelnen Bereichen vorhanden sind, sondern auch ob und wie stark Ihre Mitarbeitenden diese auch als negative Faktoren **empfinden**. Anhand der ersten Auswertung ergeben sich bereits **erste Schwerpunkte**, die dann in persönlichen **Interviews** genauer untersucht werden. Dadurch wird eine **hohe Objektivität** gewährleistet.



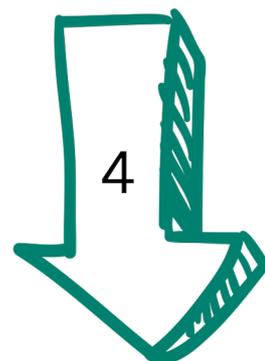
Gefährdung beurteilen

Bei der **Analyse und Auswertung der Befragungsergebnisse** werden nun die einzelnen Beurteilungsbereiche anhand der jeweiligen **Bedeutung für die Entstehung psychischer Erkrankungen** gewichtet und in entsprechende **Risikoklassen** eingeordnet. Anhand der Risikoklasse ergibt sich dann die **Notwendigkeit und Dringlichkeit** der Umsetzung geeigneter **Maßnahmen**.



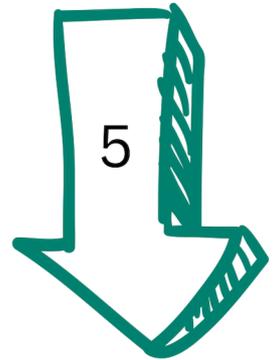
Maßnahmen festlegen

In von mir **moderierten Workshops** erarbeiten kleine **Arbeitsgruppen** geeignete und möglichst schnell und kostenneutral umsetzbare **Maßnahmen** zur Minimierung der festgestellten Risiken. Die Arbeitsgruppen bestehen jeweils aus Mitarbeitenden der betroffenen Bereiche, Führungskräften sowie ggf. Betriebsrat und Betriebsarzt.



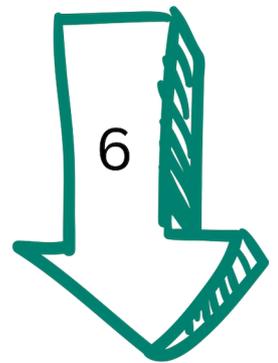
Maßnahmen durchführen

Jetzt sind Sie dran. Sie und Ihre **Mitarbeitenden** setzen die gemeinsam festgelegten Maßnahmen innerhalb des definierten Zeitraums um. In dieser Zeit stehe ich Ihnen **bei Fragen** natürlich gern **als Ansprechpartnerin** zur Verfügung. Außerdem helfe ich Ihnen dabei, Ihre Mitarbeitenden z. B. durch einen Newsletter oder Blog über den aktuellen Stand **auf dem Laufenden** zu halten



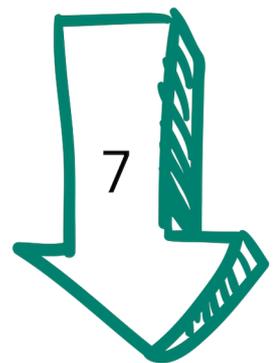
Wirksamkeit prüfen

Nach spätestens 12 Monaten sollten Sie die **Wirksamkeit** der durchgeführten Maßnahmen **prüfen**. Dafür führe ich für Sie gern eine **zweite Umfrage** durch und stelle die Ergebnisse in einer Präsentation gegenüber. Sollten sich einzelne Maßnahmen als nicht ausreichend wirksam erweisen, untersuche ich für Sie die Ursachen und erarbeite mit Ihnen gemeinsam **mögliche Alternativen**.



Beurteilung fortschreiben und dokumentieren

Ich kann die Beurteilung für Sie **in regelmäßigen Abständen wiederholen** oder von Ihnen ausgewählte **Mitarbeitende** dazu **ausbilden**, die Gefährdungsbeurteilung künftig selbst durchzuführen. In diesem Fall **unterstütze** ich Sie lediglich weiterhin bei der **Datenauswertung**. Auch bei der **Dokumentation** entscheiden Sie frei, ob Sie diese selbst erstellen möchten oder ich diese für Sie nach Ihren Vorgaben verfassen soll.



FAQ

Brauchen wir BGM und eine psychologische Gefährdungsbeurteilung?

Unternehmen in Deutschland sind aktuell **nicht dazu verpflichtet**, BGM zu betreiben und Gesundheitsförderung anzubieten. Anbetracht der enormen Kosten, die kranke Beschäftigte jedem Unternehmen verursachen, sollten Sie trotzdem über diese **sinnvolle Investition** nachdenken.

Die **Psychologische Gefährdungsbeurteilung** ist seit 2013 im Arbeitsschutzgesetz § 5 verankert und somit **Pflichtbestandteil** der Allgemeinen Gefährdungsbeurteilung in Unternehmen. Bei Nichtdurchführen drohen empfindliche Bußgelder und ggf. Auflagen durch die zuständige Berufsgenossenschaft.

Was bringt uns die Einführung eines BGM oder die Durchführung einer Psychologischen Gefährdungsbeurteilung?

Ein passgenaues BGM kann die **Fehlzeiten** durch gesündere und leistungsfähigere Mitarbeiter*innen deutlich **reduzieren** sowie **Motivation** und **Produktivität** im Unternehmen steigern. **Sie senken Ihre Kosten** durch weniger Krankheits- und Produktionsausfälle und stärken die **Wettbewerbsfähigkeit**, besonders als attraktiver Arbeitgeber für angehende Fachkräfte.

Die korrekte Durchführung einer Psychologischen Gefährdungsbeurteilung bringt Ihnen neben der **Einsparung von Bußgeldern** bei fehlendem Nachweis für die Durchführung auch wichtige **Erkenntnisse** über potenzielle Risikofaktoren in Ihrem Unternehmen.

Indem Sie Beschäftigte mit einbeziehen, erhöhen Sie deren **Bindung** ans Unternehmen. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen unterstützt Sie außerdem dabei, Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse zu optimieren und gesund zu gestalten, die **Gesundheit** und das **Wohlbefinden** bei der Arbeit langfristig zu verbessern und die psychische Gesundheit der Belegschaft zu fördern.

Welche Aufgaben hat der Arbeitskreis Gesundheit und wer sollte daran beteiligt sein?

Typische Aufgaben sind:

- Festsetzen von **Zielen**
- Definition von **Prioritäten**
- Entwicklung und Umsetzung einer **Gesundheitsanalyse und Evaluationsstrategie**
- Planung und Einführung von **Methoden** des Gesundheitsmanagements
- Steuerung und Koordination der **Maßnahmen**
- Bearbeitung und Umsetzung von **Veränderungsvorschlägen**
- Regelmäßige **Updates**

Um diese Aufgaben entsprechend der Bedürfnisse Ihrer Belegschaft umsetzen zu können, sollten **Freiwillige aus jeder Abteilung** an den Sitzungen teilnehmen. Besonders in der Initiierungsphase ist es sinnvoll auch entsprechende Experten wie **Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit** oder spezialisierte **Berater** für BGM einzubeziehen. Auch **Führungskräfte** sollten ihr Interesse am Thema zeigen und regelmäßig bei den Sitzungen anwesend sein. Dies erleichtert auch die Entscheidungsfindung. Der **Betriebsrat** sollte, wenn vorhanden, immer mit einbezogen werden.

Wie wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft?

Die Überprüfung der **Wirksamkeit** der festgelegten Maßnahmen kann anhand folgender Kriterien erfolgen:

- **Effektivität** - In welchem Umfang wurden die festgelegten Ziele erreicht?
- **Potenz** - Waren die Methoden angemessen und wirksam?
- **Akzeptanz** - Wurden die Maßnahmen von den Betroffenen angenommen?
- **Effizienz** - Waren Zeit, Investitionen und sonstige Ressourcen im Verhältnis zum Nutzen sinnvoll angelegt?

Was kostet die Einführung eines strukturierten BGM?

Das hängt davon ab, welche Maßnahmen Sie umsetzen wollen. Als grobe Richtlinie sollten Sie je nach Unternehmensgröße **zwischen 15 und 30 €** pro Monat und Mitarbeiter einplanen.

Bei einem **ROI von ca. 1:3** können Sie allerdings pro 1 € Investition im Schnitt 2,70 € pro Person durch **reduzierte Fehlzeiten** einsparen. Jeder Cent ist also bestens angelegt!

Was kostet eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen?

Auch hier kommt es darauf an, für welche meiner Leistungen Sie sich entscheiden. Sie können grob mit einem **Stundensatz von 150 €** rechnen. Je nach Umfang kann dieser Satz variieren. Ggf. können noch Fahrt- und Übernachtungskosten hinzukommen. Gerne erstellen ich Ihnen nach einem für Sie kostenfreien Erstgespräch ein individuelles Angebot.

Ihre Checkliste

-  Fehlzeitendaten werden regelmäßig analysiert und Krankheitsursachen ermittelt
-  Eine vollständige Gefährdungsbeurteilung inklusive psychischer Belastungsfaktoren liegt vor und wird regelmäßig auf den neusten Stand gebracht
-  Ideen und Wünsche der Mitarbeitenden wurden abgefragt und bei der Festlegung der BGM-Ziele berücksichtigt
-  Verantwortlichkeiten für Betriebliches Gesundheitsmanagement sind klar geregelt und ein Arbeitskreis Gesundheit wurde gebildet
-  Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte sind in die Entscheidungsprozesse eingebunden
-  Festgelegte Maßnahmen sind auf Mitarbeitende abgestimmt und werden regelmäßig auf ihre Wirksamkeit geprüft
-  Mitarbeitende werden regelmäßig über BGM-Angebote informiert und aktiv zur Teilnahme aufgefordert
-  Der Maßnahmenkatalog beinhaltet sowohl präventive als auch korrektive Maßnahmen
-  Führungskräfte wurden zum Umgang mit Konflikten und psychischen Notfällen geschult

Kontakt

B.Sc. Psychologie | Heilpraktikerin, beschränkt auf Psychotherapie |
Fachkraft für Betriebliches Gesundheitsmanagement

FRANZISKA WEITZMANN

Privatpraxis für **PSYCHOTHERAPIE**

nach dem Heilpraktikergesetz

und **Betriebliches Gesundheitsmanagement**



Zum Kleingartenpark 41

04318 Leipzig

+49 160/ 7858278

kontakt@franziska-weitzmann.de

www.franziska-weitzmann.de

