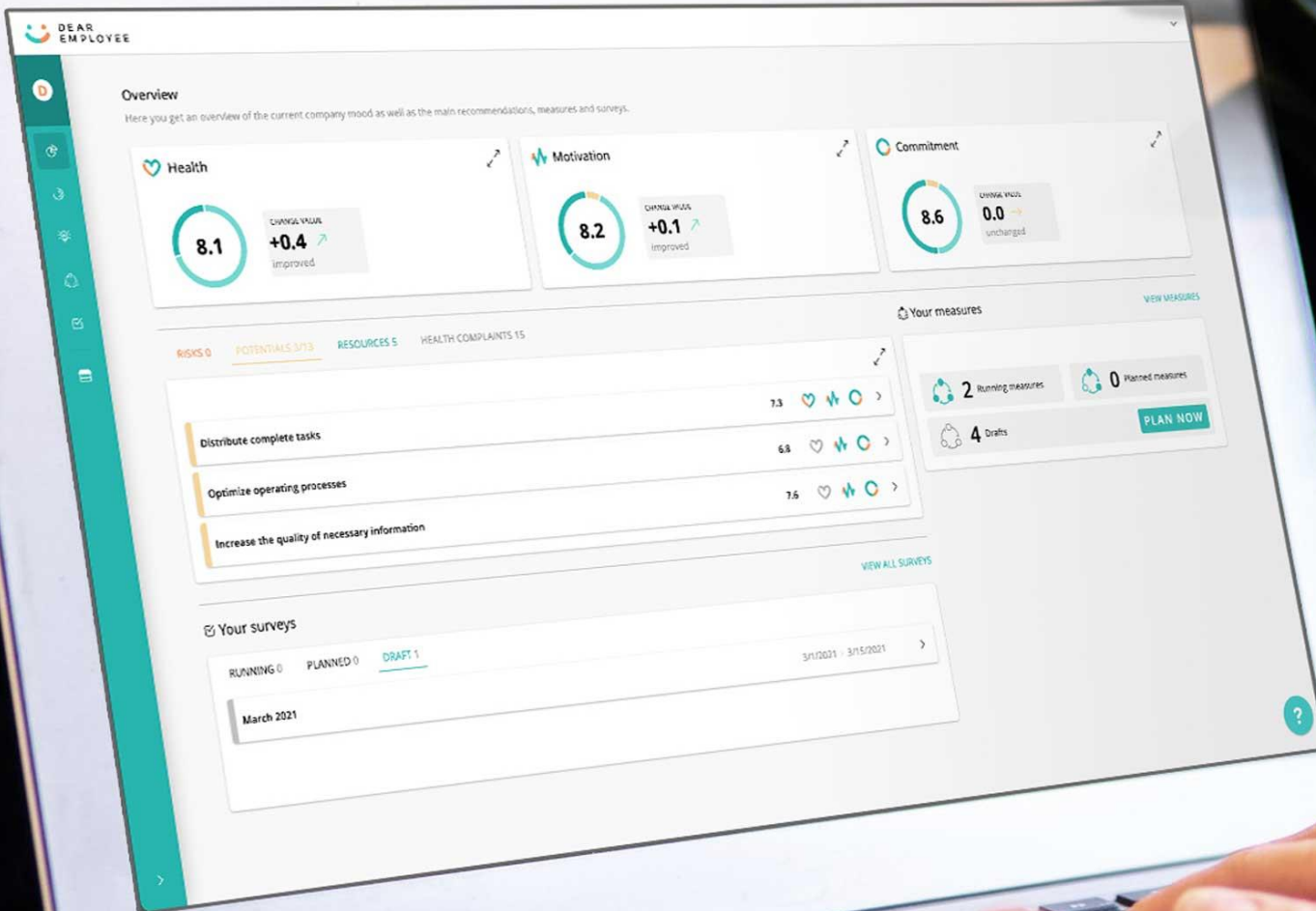




DEAR  
EMPLOYEE

**Psychische  
Gefährdungsbeurteilung  
Einfach & flexibel umsetzen**



# Was Sie in diesem Leitfaden erwartet

## Input zum Thema

### Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

- Was umfasst die gesetzliche Pflicht?
- Methoden
- Beteiligte
- Von den Ergebnissen zu den Maßnahmen
- DearEmployee Best Practice

## Unsere Vision: Making work a better place

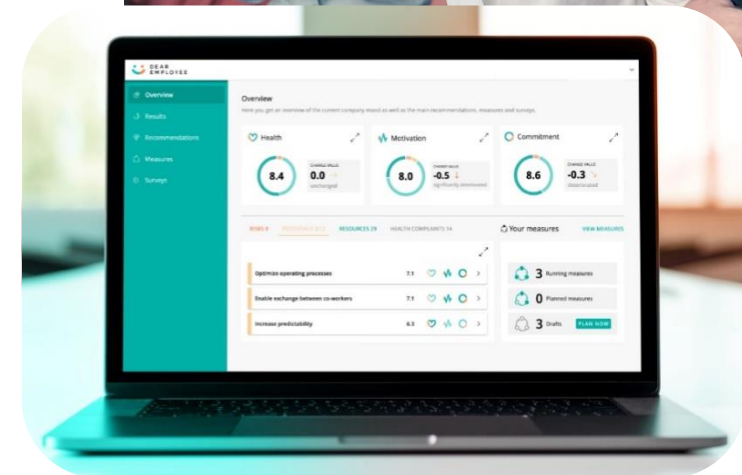
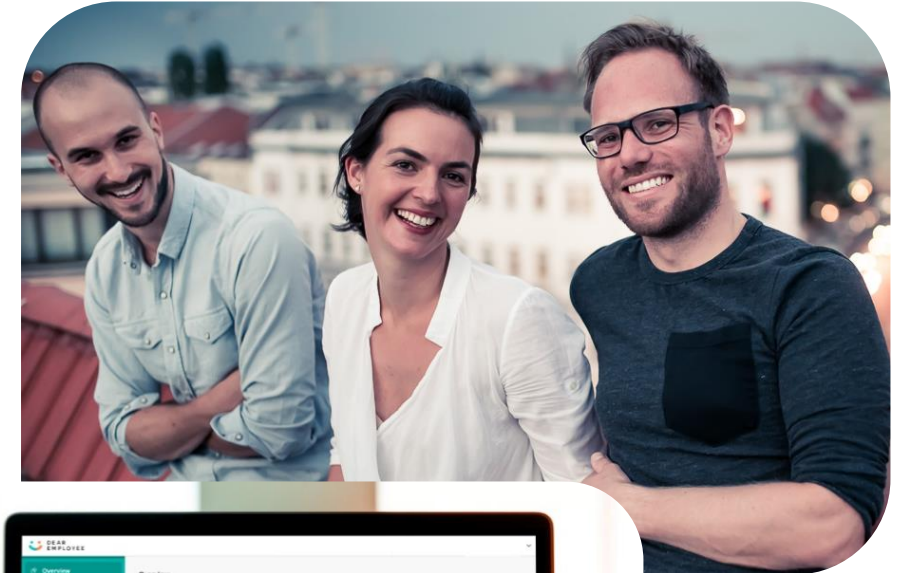
DearEmployee unterstützt Unternehmen dabei, gesunde und motivierende Arbeitsbedingungen für Teams zu schaffen.

### Corporate Health Plattform

- Von Daten zu Taten: Risikofaktoren für die mentale Gesundheit identifizieren und maßgeschneiderte Lösungen für Teams bieten
- Die Gesundheit von Beschäftigten stärken & Ausfallkosten reduzieren
- Die Mitarbeitermotivation und Leistungsfähigkeit nachhaltig verbessern
- Die Bindung von Beschäftigten an ihr Unternehmen erhöhen
- Ausgangspunkt: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

### Wer sind wir?

- Ausgründung aus der FU Berlin, mit Sitz in Berlin und Konstanz, gegründet 2017, ca. 250 Kunden
- Team aus Arbeits- und Organisationspsychologen, IT-Spezialisten und Betriebswirten
- Scientific at heart, easy to use





## Warum brauchen wir eine PGB?

Die psychische Gesundheit von Teams war noch nie so belastet wie heute.

**137%**

Zunahme an Fehltagen  
aufgrund psych. Erkrankungen  
von 2000 bis 2019<sup>1</sup>

**6%**

Anstieg im Anteil an Beschäftigten  
mit starker Belastung seit Beginn  
der Corona-Pandemie<sup>2</sup>

**10%**

der Organisationen wissen, wie es  
ihren Teams geht und welchen  
Beitrag die Arbeit leistet<sup>3</sup>



Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist  
Pflicht für *jedes* Unternehmen nach Arbeitsschutzgesetz.



Pflicht & Chance



## Warum wir die PGB lieben

– und sie wirklich eine großartige Chance für jedes Unternehmen ist.



Aufbau und Optimierung  
Ihres BGMs

- Zentrale Basics
- Team-spezifischer Bedarf



Optimaler Budgeteinsatz  
in Ihrem BGM

- Schwerpunkte setzen
- Teams und Themen



Insights zu Ihrem  
Employer Branding

- Ressourcen nutzen
- Ressourcen ausbauen



## Typische Barrieren und Hürden

Unwissenheit



Was ist das überhaupt?

Unsicherheit



Welche Ressourcen sind nötig?

Unbehagen



Wie sehen die Ergebnisse aus?



## WAS UMFAST DIE PFLICHT?

**Die Verankerung im Arbeitsschutzgesetz**



## Der gesetzliche Hintergrund der PGB ist das Arbeitsschutzgesetz

"... Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für (...) die psychische Gesundheit möglichst (...) gering gehalten wird." (§ 4)

Ziel: Systematische Optimierung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten. Es geht dabei nie um Einzelpersonen.



\*Es ist kein konkreter zeitlicher Rahmen zur Wiederholung festgelegt.



## Erste Standortbestimmung: Who cares?

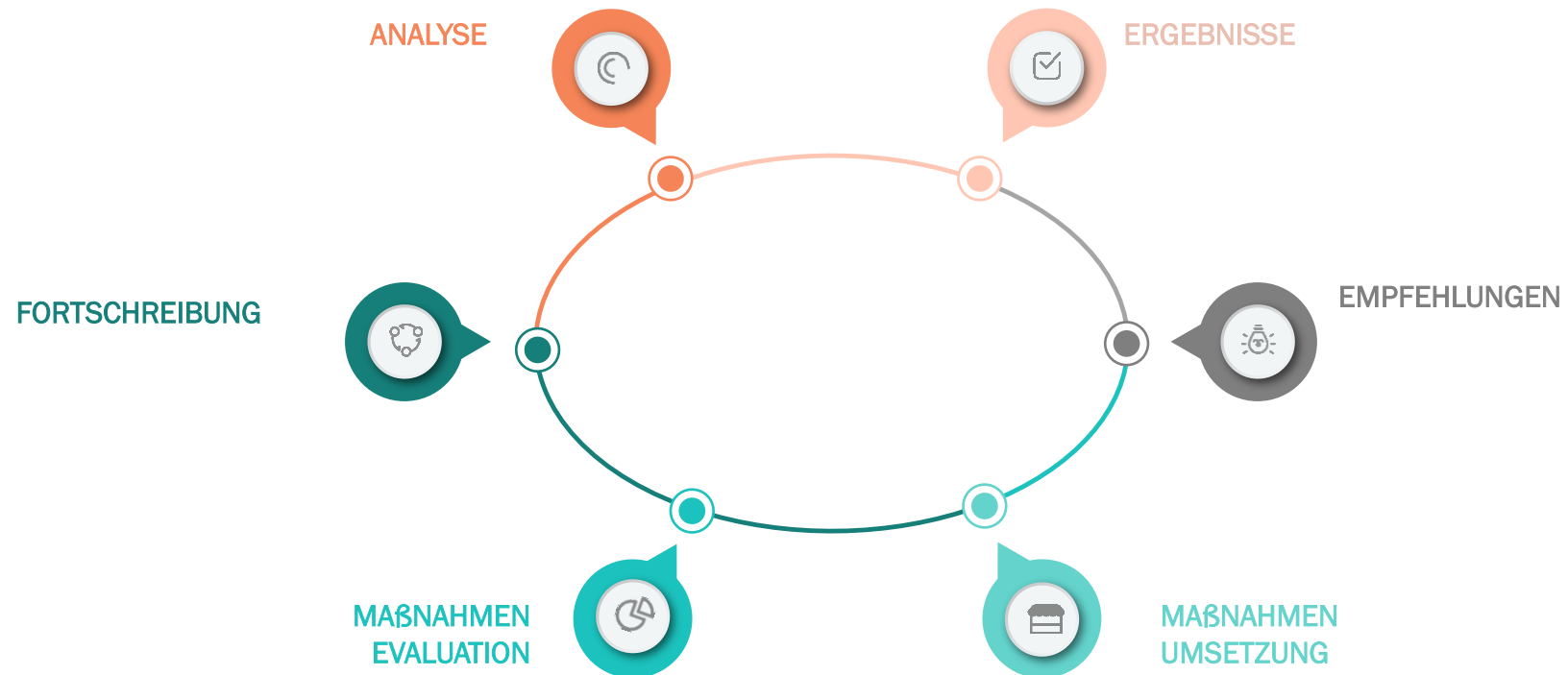
Wer welche Aufgaben und Pflichten beim Thema PGB hat





# Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

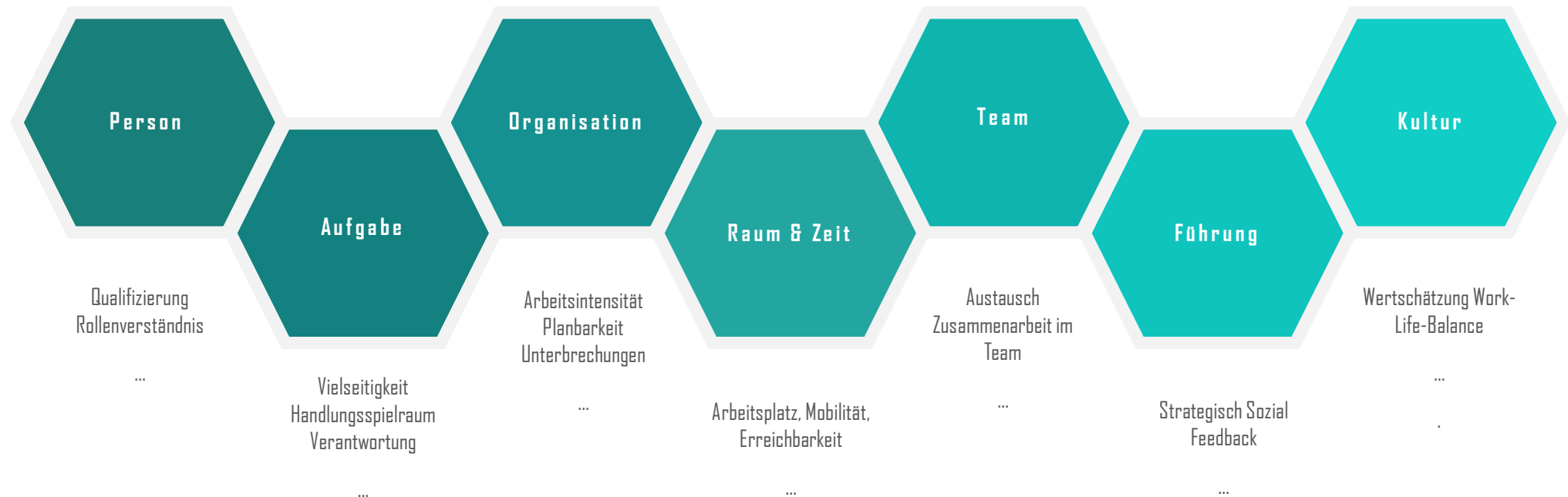
Eine Begleitung, keine Unterbrechung.





# Welche Arbeitsbedingungen sind gefährdend?

Zu erfassende Arbeitsbedingungen gemäß Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)\*

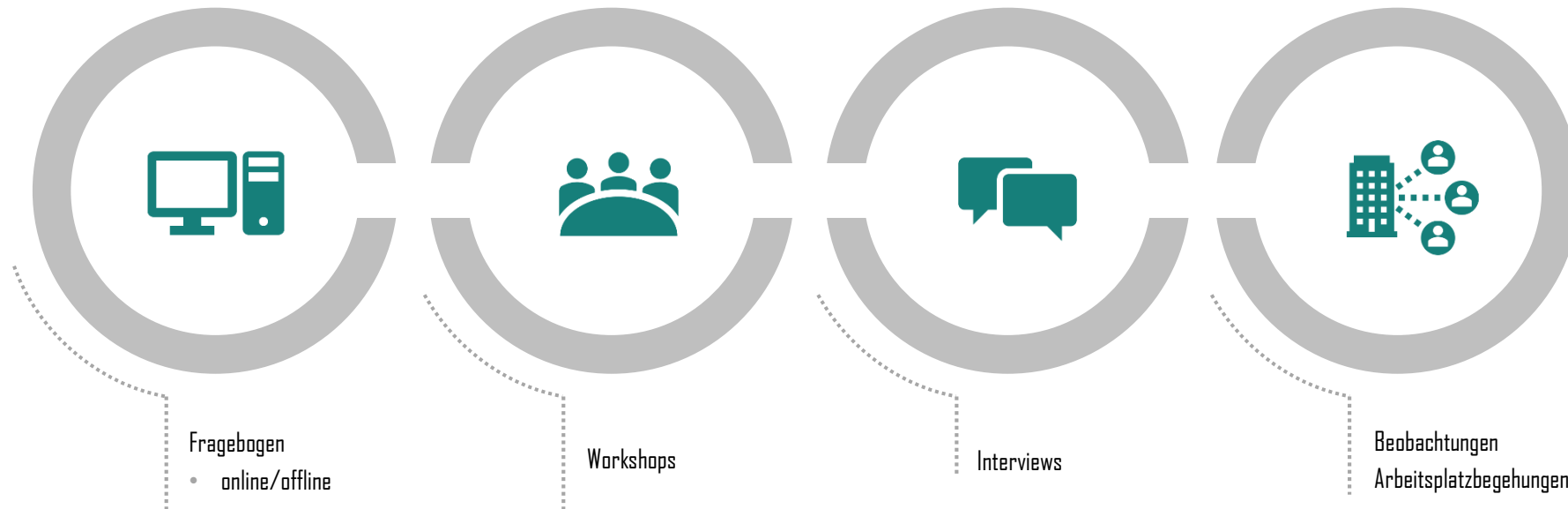


\*dort gegliedert in 5 Merkmalsbereiche



## Keine gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Methoden

Auswahl an Methoden zur Belastungsermittlung. Kombinationen sind möglich und können sinnvoll sein.

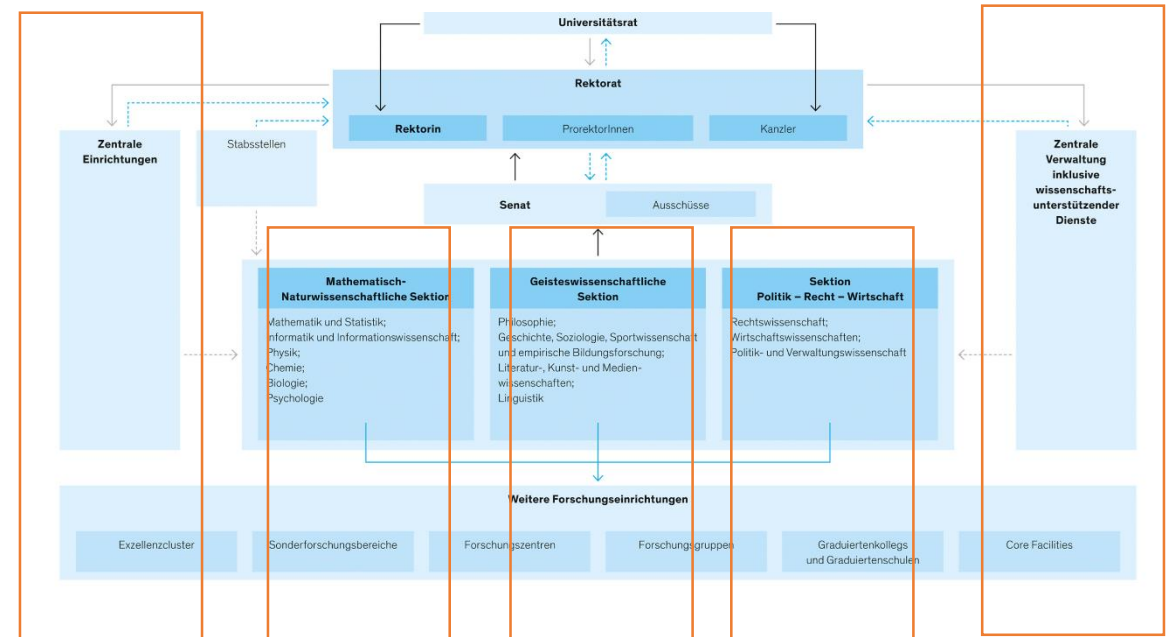
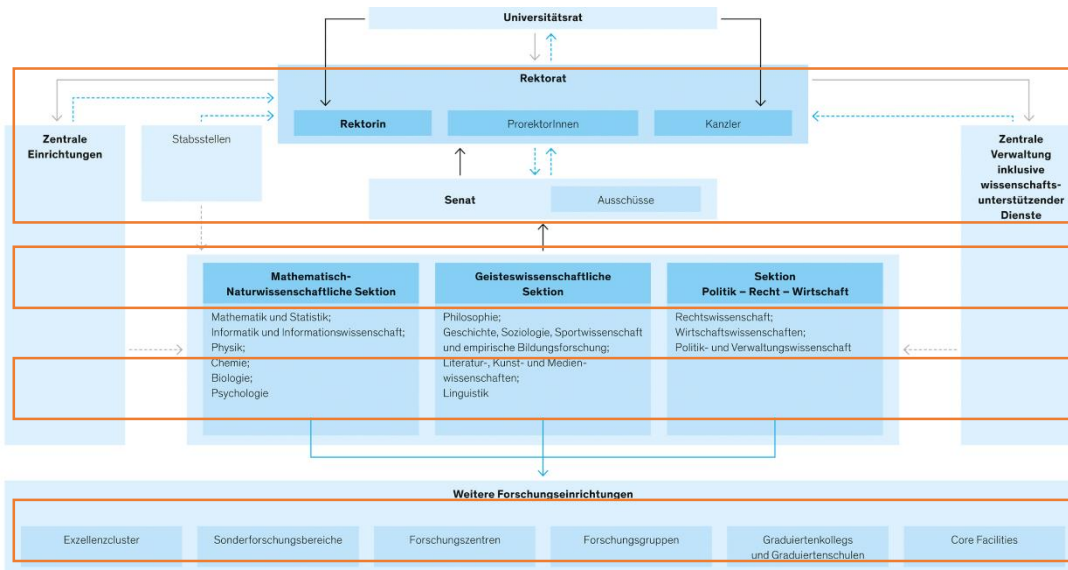


Die meisten Unternehmen legen Wert auf Anonymität, Repräsentativität und Kosteneffizienz und verwenden Fragebögen.



# Wie identifizieren wir gefährdete Teams?

Welche Tätigkeitsbereiche gibt es?<sup>1</sup> Welche weiteren Insights wollen wir (Organisationseinheiten, Hierarchie-Ebenen, Zeitmodelle)?



<sup>1</sup>Die Differenzierung von Tätigkeitsbereichen ist gesetzliche Pflicht.



## Typische Barrieren und Hürden bei der Maßnahmenumsetzung

Unwissenheit



Was kann man machen?

Unsicherheit



Welcher Anbieter ist gut?

Unbehagen



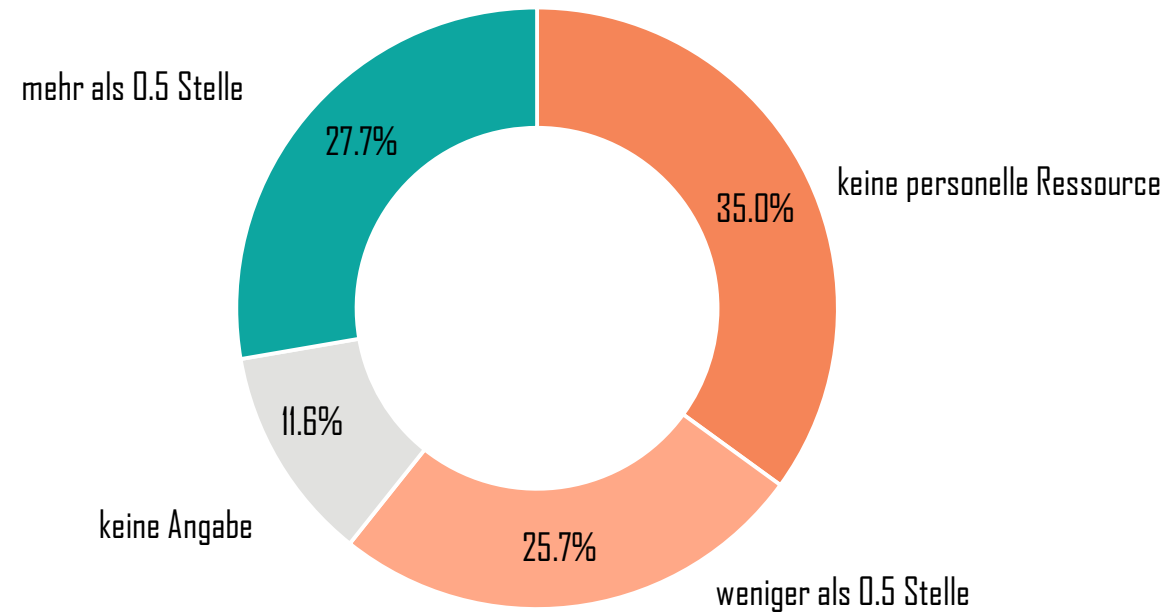
Wo fange ich überhaupt an?

*Assessment-Action Gap*



## Unternehmen sind oft überfordert mit der Maßnahmenableitung

Denn die wenigsten Unternehmen haben ausreichend personelle BGM-Ressourcen.

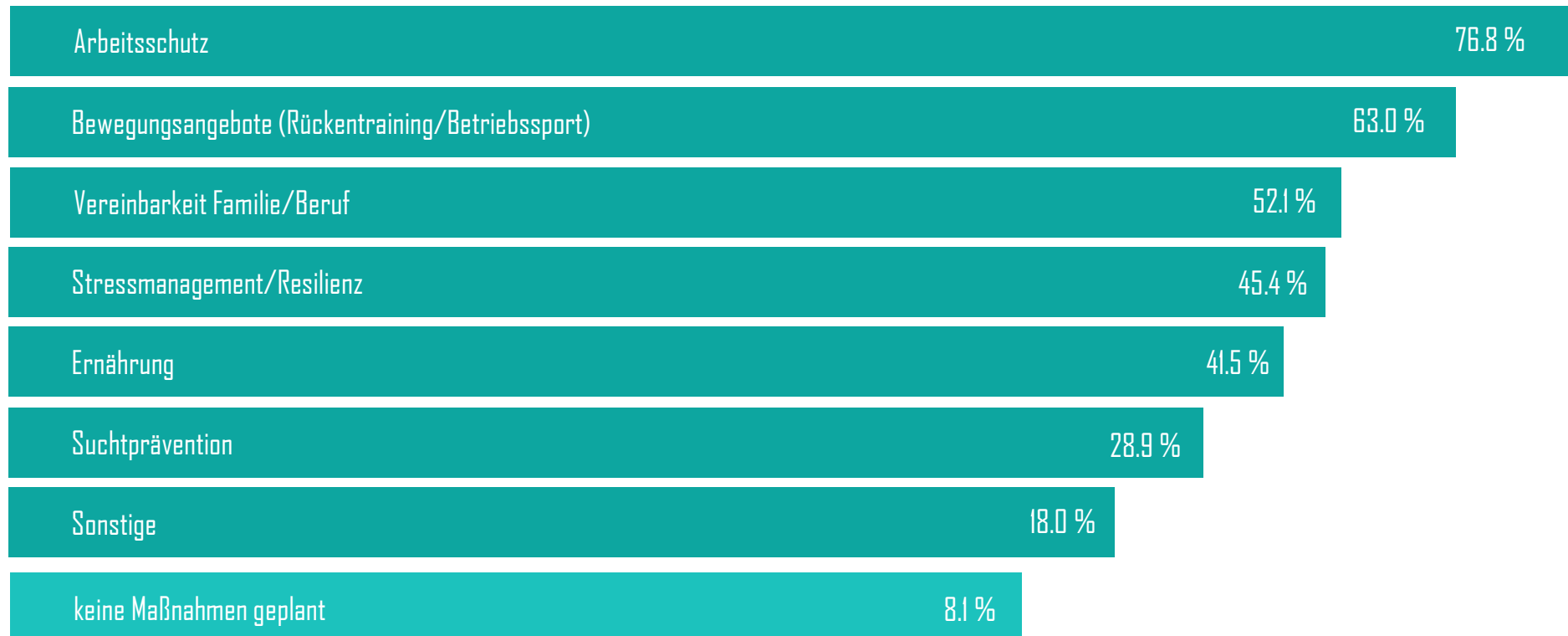


Bottleneck-Problem: Das Implementieren von Maßnahmen ist oft abhängig von einer Person und reduziert sich auf zentrale Maßnahmen.



## Maßnahmen beziehen sich meistens auf die Verhaltensprävention.

Effektiver und im Sinne des ArbSchG sind Maßnahmen der Verhältnisprävention.



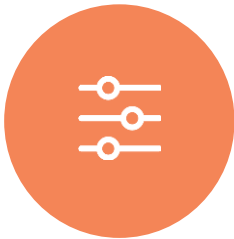
Reicht das Angebot zur betrieblichen Stressprävention?



# DearEmployee befähigt Ihre Teams, die Gesundheit selbst in die Hand zu nehmen

Über die DearEmployee Plattform kriegen Sie die Unterstützung, die Sie brauchen.

## SMARTE ANALYSEN



- ✓ Wissenschaftlich & zielgruppenspezifisch
- ✓ Erfassung der Gefährdungen psychischer Belastung
- ✓ Arbeitsschutz- konform

## PASSENDE ANGEBOTE FÜR BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN



- ✓ Zentral und für Teams
- ✓ Qualitätsgeprüfte Anbieter
- ✓ Daten- und evidenzbasiert

## GESUNDE UND LEISTUNGS- FÄHIGE TEAMS



- ✓ Sofortige Unterstützung Ihrer Teams
- ✓ 55 % weniger Risikofaktoren
- ✓ 46 % weniger Burnout-gefährdete Beschäftigte<sup>1</sup>

## GROSSARTIGE ORGANISATION



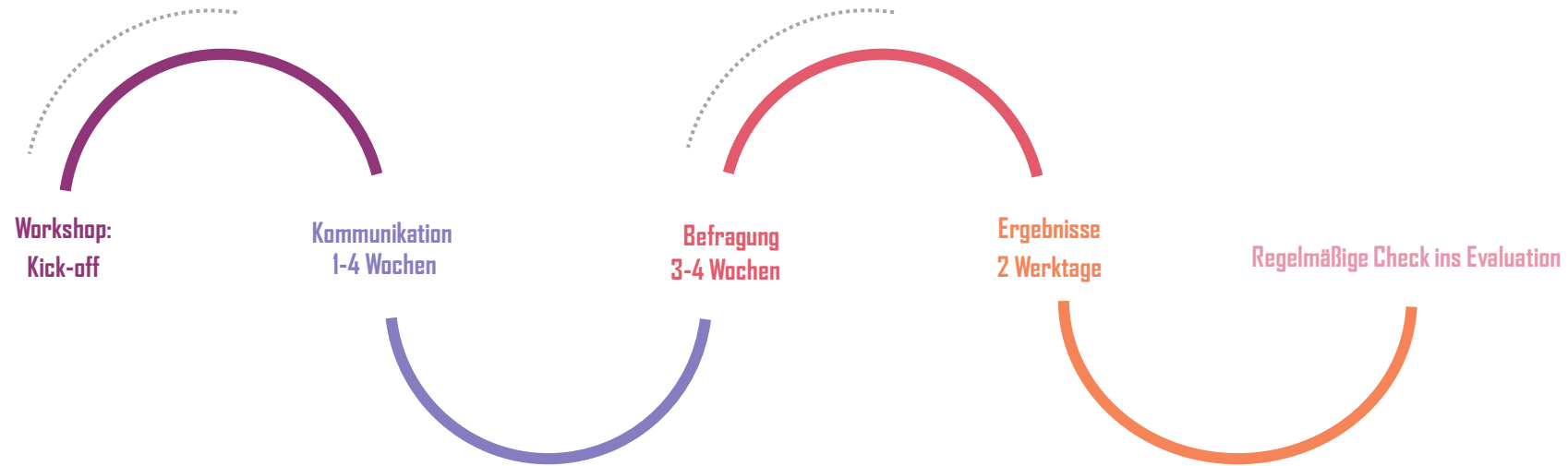
- ✓ ROI von mind. 1:3.2<sup>1</sup>
- ✓ Geringere Kosten
- ✓ Employer Branding

Source: <sup>1</sup>DearEmployee Survey Data 2020



# Kurze Zyklen mit standardisierten Prozessen

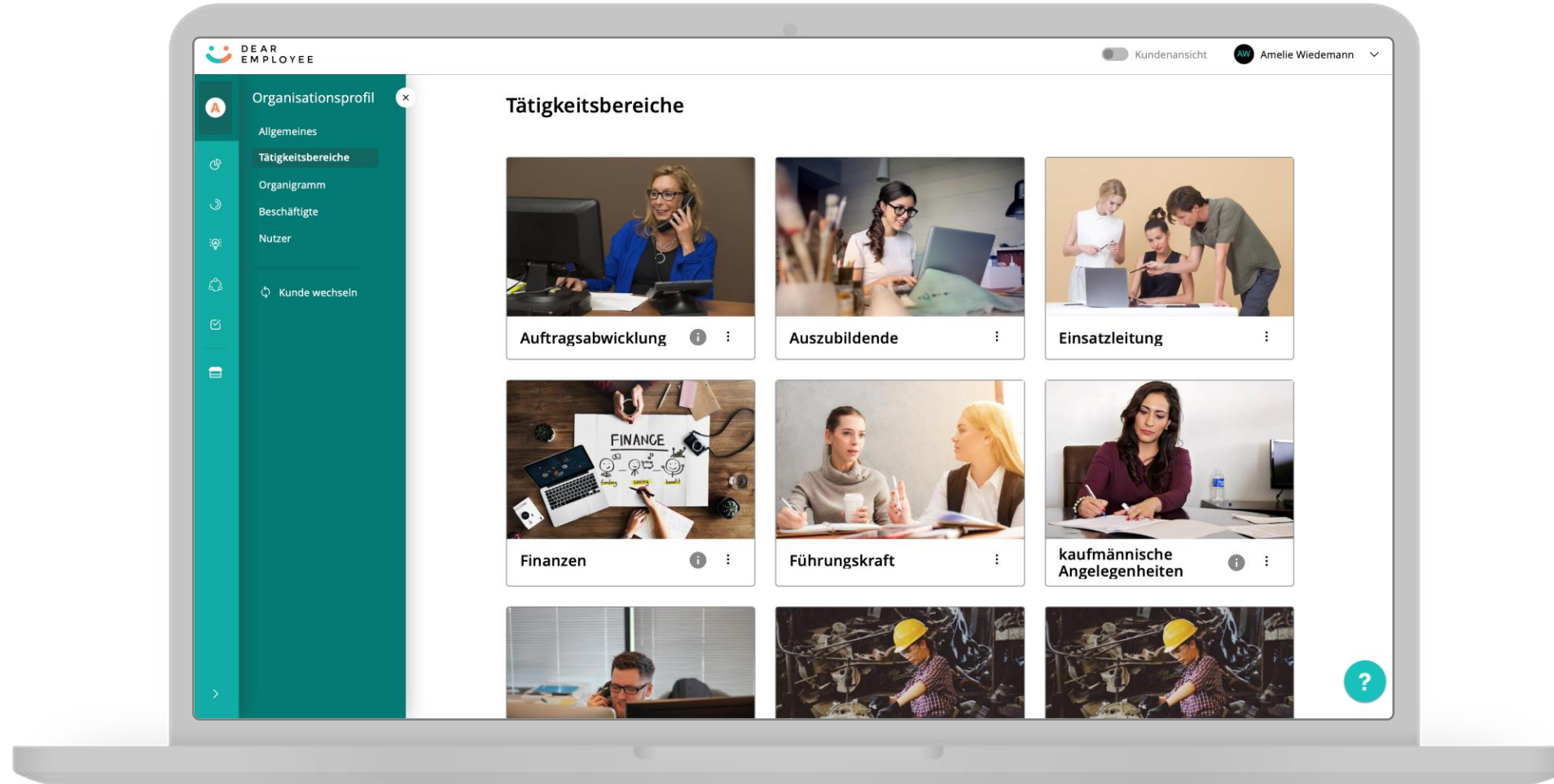
Überschaubarer zeitlicher Invest durch Struktur und automatisierte Individualisierung





# Onboarding: Definition der Tätigkeitsbereiche auf Basis von Branchenwissen und Organigramm

Wir beraten Sie inhaltlich und kümmern uns um die Technik.





KICKOFF

# Die Befragung ist automatisch zugeschnitten auf Ihre Branche und Tätigkeitsbereiche.

Außerdem können Sie Zusatzfragen\* einbinden und Tags individualisieren.



Eigenes wissenschaftliches Instrument, gemäß GDA



Tags zur konkreten Ursachen-Identifikation



Diverse Benchmarks

\*je nach Paket



KICKOFF

## Die Einladung der Beschäftigten ist startklar mit 5 Klicks.

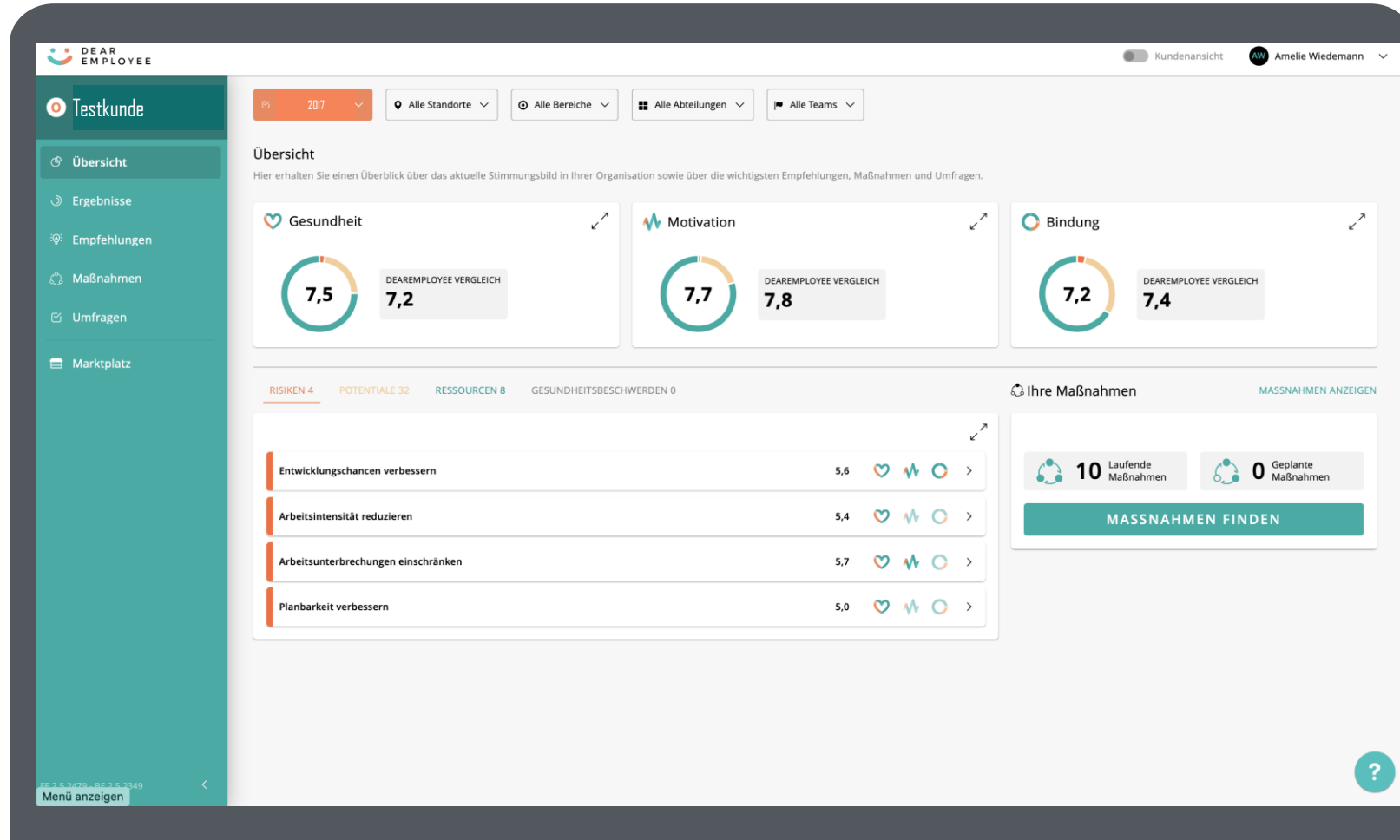
Online und Offline-Einladungen zum digitalen Survey sind möglich.

The screenshot displays the 'DEAR EMPLOYEE' web interface for setting up a survey. The left sidebar, under the 'Demokunde' header, contains a menu with 'Übersicht', 'Ergebnisse', 'Empfehlungen', 'Maßnahmen', and 'Umfragen' (highlighted). The main content area is titled 'Wer soll teilnehmen?' and includes three radio button options: 'Alle' (selected), 'Nur bestimmte Tätigkeitsbereiche', and 'Nur bestimmte Organisationseinheiten'. Below this, the question 'Wann soll die Befragung stattfinden?' is followed by two date input fields: 'Start der Umfrage' and 'Ende der Umfrage'. The final section, 'Welche Sprachen sollen den Beschäftigten zur Verfügung stehen?', lists eight language options with checkboxes: 'Deutsch' (checked), 'Deutsch (CH)', 'Englisch', 'Französisch', 'Niederländisch', 'Polnisch', 'Rumänisch', and 'Türkisch'. A teal question mark icon is located in the bottom right corner of the interface.



# Best Practice: Ergebnisse der GB Psyche

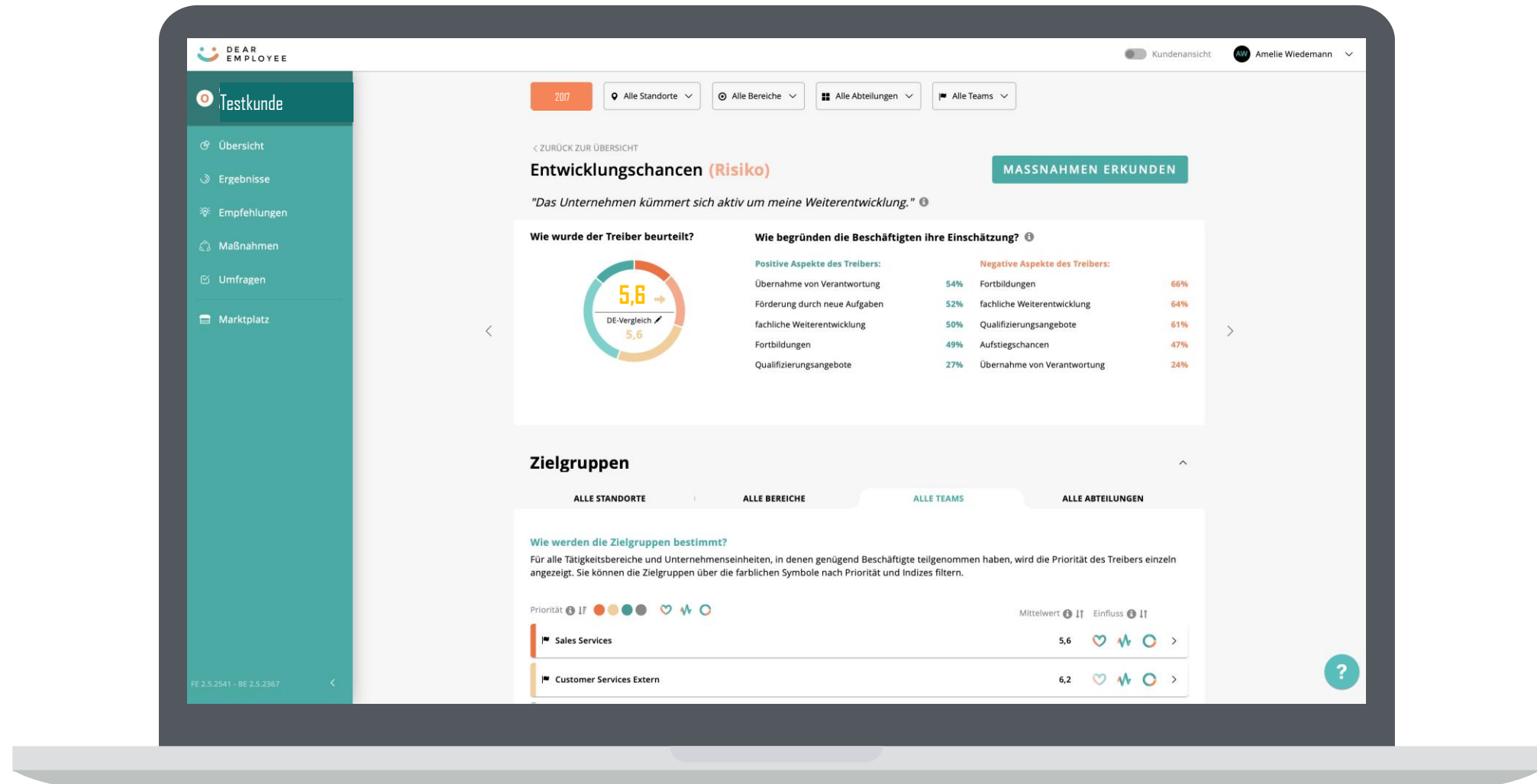
Unternehmen mit 560 Beschäftigten, IT-Branche





# Best Practice: Was sind Ursachen für Risikofaktoren?

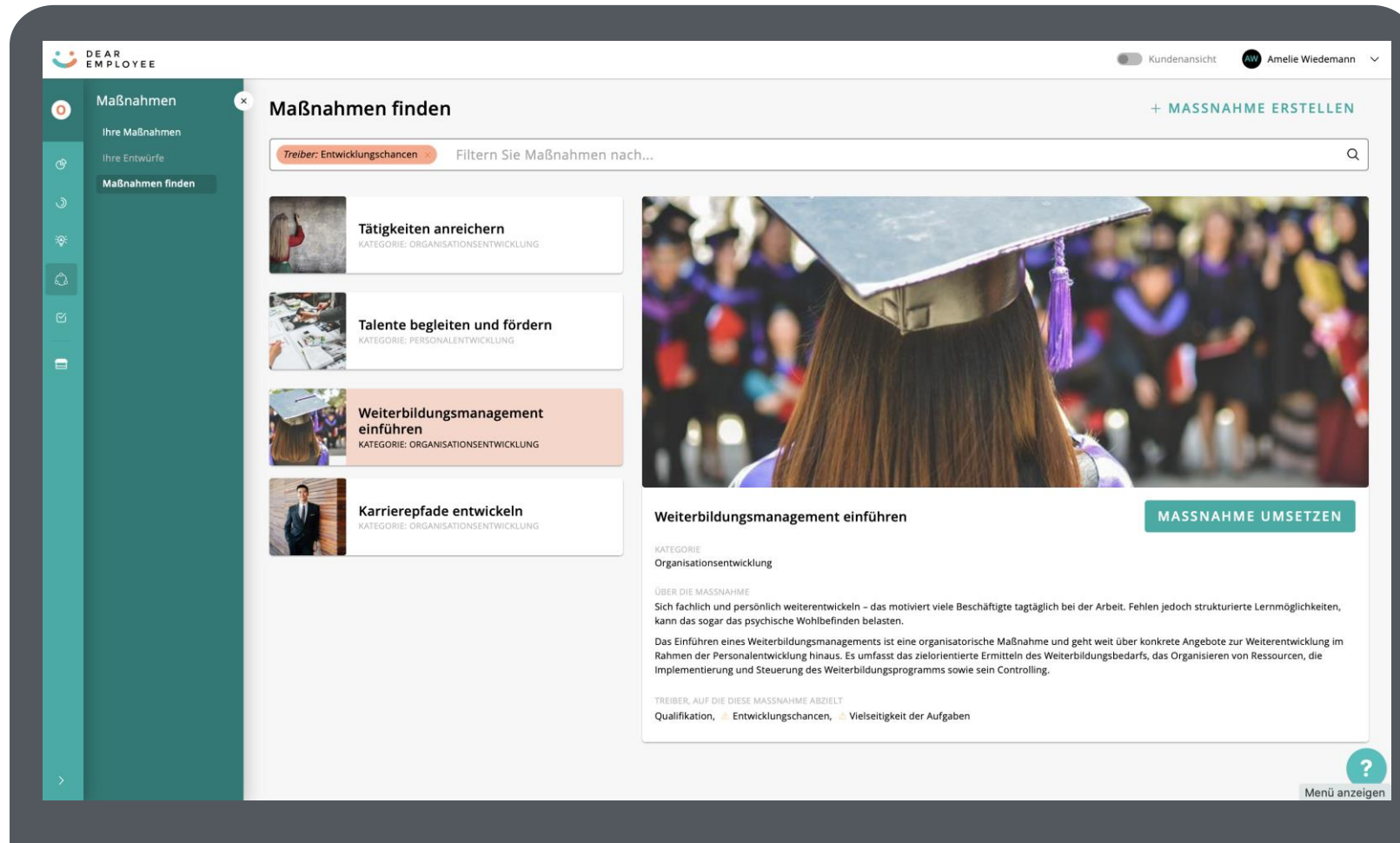
Unternehmen mit 560 Beschäftigten, IT-Branche





# Best Practice: Aktiv werden - Maßnahmen umsetzen

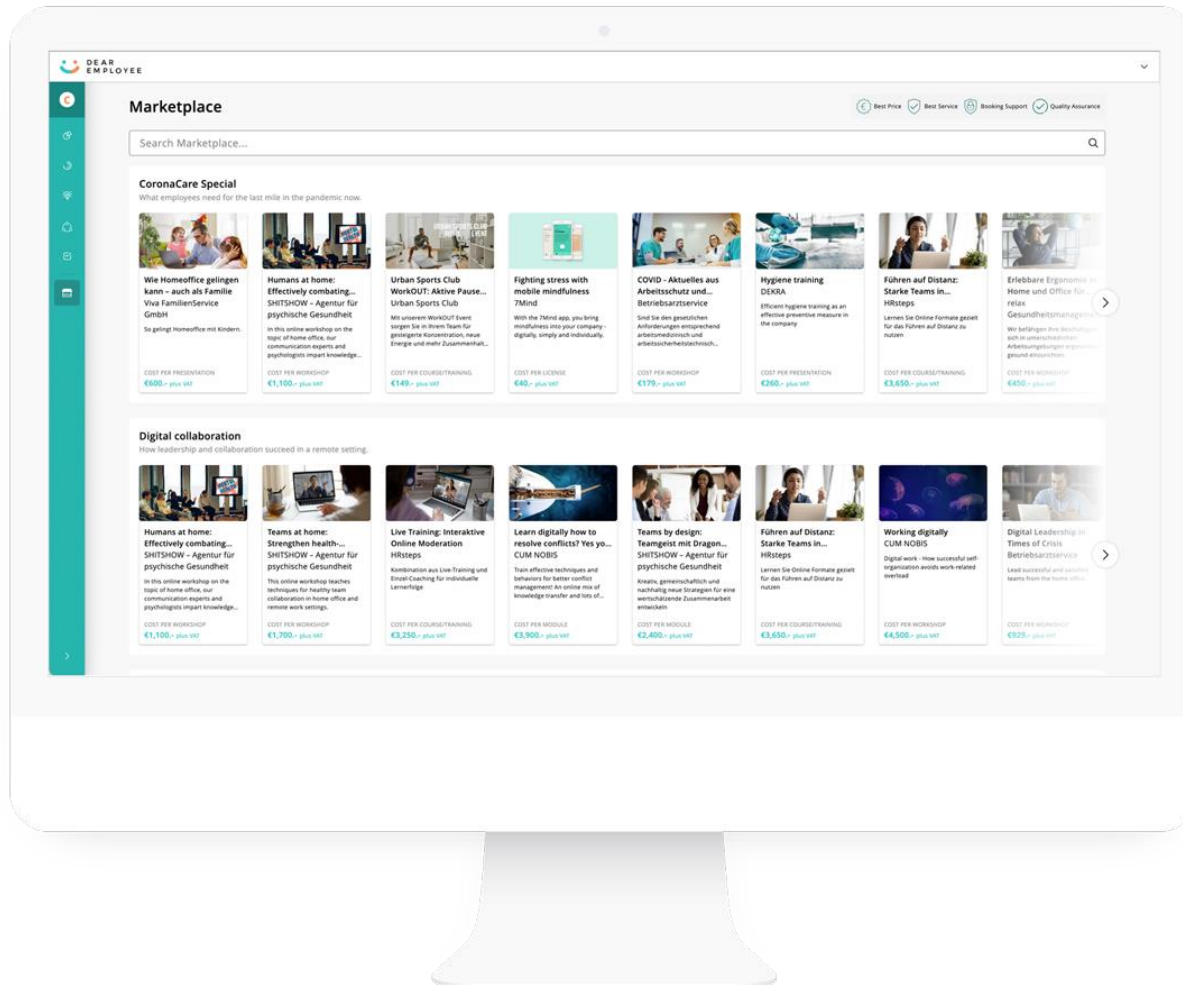
Unternehmen mit 560 Beschäftigten, IT-Branche





# Für die Umsetzung von Maßnahmen finden Sie passende Angebote für jedes Team

Das Angebot umfasst Weiterbildungsmaßnahmen, Coaching, medizinische Untersuchungen und Therapieprogramme von führenden Anbietern.



und viele mehr!



## Showing that you care

– denn unsere Teams sind wirklich das Wichtigste für's Unternehmen!

### **1. Asking is Caring. Befragungen sind ein Zeichen von Interesse.**

Und ermöglichen Daten-getriebene Entscheidungen.

### **2. Lassen Sie Konfetti regnen!**

Identifizieren Sie Ihre Stärken und kommunizieren Sie diese ad hoc intern und extern.

### **3. Entscheiden Sie sich für echte Wertschätzung Ihrer Beschäftigten.**

Investieren Sie in bedarfsorientierte Maßnahmen statt in Benefit-Pflaster

– die Beschäftigten wissen es zu schätzen.



## DearEmployee GmbH

Dr. Amelie Wiedemann, CSO & Co-Founder  
von DearEmployee



[info@dearemployee.de](mailto:info@dearemployee.de)



+49 (0) 30 755 4142 20



[www.dearemployee.de](http://www.dearemployee.de)

MAKING WORK A BETTER PLACE