




WORK PERFORMANCE
indicator

fact sheet

WPI – zur psychischen Gefährdungsbeurteilung und
zur Ermittlung der Leistungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter

Ihre Lösung für die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben!

schnell. effizient. günstig.

DER HINTERGRUND

ausgewählte fakten
im überblick

- Allein die direkten Krankheitskosten für psychische Erkrankungen betragen knapp 16 Milliarden Euro pro Jahr.
(Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2011)
- Die Produktionsausfallkosten und die ausgefallene Bruttowertschöpfung durch psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen betragen 2014 ca. 21,4 Mrd. €. (Quelle: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014, Bundesministerium für Arbeit & Soziales / Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)
- Im Jahr 2014 entfallen 79 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage (von gesamt 543 Mio.) auf psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen. Ausgehend von 2001 mit 33,6 Mio. Arbeitsunfähigkeitstagen bedeutet dies eine Steigerung von über 230 % in 13 Jahren. Psychische Erkrankungen sind außerdem die häufigste Ursache für Frühberentungen. (Quelle: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014, Bundesministerium für Arbeit & Soziales / Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)
- Im September 2013 ergänzt der Gesetzgeber das Arbeitsschutzgesetz die psychische Gesundheit als weiteres „Schutzziel“ – d.h. dieser Schutz ist aktiv zu gestalten und dieser Prozess zu dokumentieren.
- Der „Pflicht“-Teil des WPI unterstützt die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben durch Bereitstellung eines Prozesshandbuches und der dort notwendigen Analytik für die Ermittlung und Bewertung der psychischen Belastungsfaktoren und der regelmäßigen Wirksamkeitskontrolle und Aktualisierung.
- Ergebnis: Mit vollständiger Bearbeitung der Unterlagen des WPI-„Pflicht“-Teils und der Umsetzung der erkannten Maßnahmen hat das Unternehmen den „Ordner im Regal“, um bestmöglich auf die seit 2015 verstärkten Kontrollen von Gewerbeaufsichtsamt und Berufsgenossenschaft vorbereitet zu sein.

IHRE VERPFLICHTUNG

veränderte gesetzliche verpflichtungen
des arbeitgebers
lt. arbeitsschutzgesetz

Im September 2013 wurde durch den Gesetzgeber der Paragraph 4 des Arbeitsschutzgesetzes wie folgt ergänzt:

Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

Dies bedeutet zusätzliche Pflichten im Rahmen der sog. psychischen Gefährdungsbeurteilung:

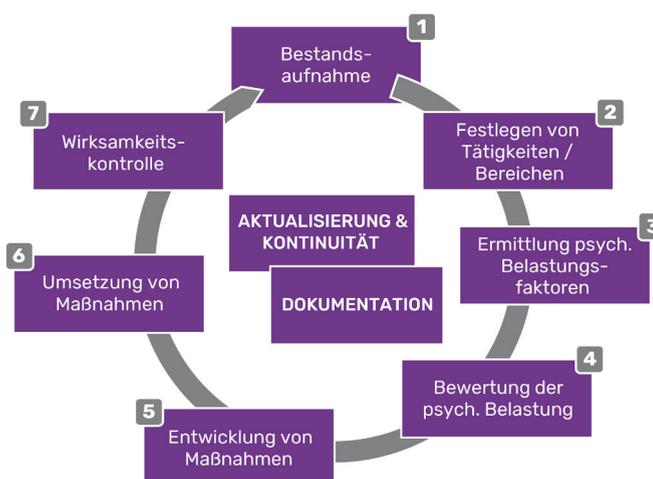
- Analyse & Auswertung
- Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen
- Wirksamkeitskontrolle
- Regelmäßiges Monitoring und Dokumentation

DIE ANFORDERUNGEN AN IHR UNTERNEHMEN

die schritte im überblick

Seit 2015 kontrollieren Berufsgenossenschaften und Gewerbeaufsichtsämter verstärkt die psychischen Gefährdungsbeurteilung, d.h. die Nachvollziehbarkeit des Herangehens, die Umsetzung der resultierenden Maßnahmen und deren Wirksamkeitskontrolle.

Dabei handelt es sich nicht um einen dauerhaften Prozess, da aus der regelmäßigen Kontrolle der Wirksamkeit mögliche neue Maßnahmen abzuleiten sind und der Prozess wieder beginnt.



Quelle: Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung / 2012
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAUA

IHRE LÖSUNG: DER „PFLICHT“-TEIL / „KÜR“-TEIL DES WPI

unser ansatz:
prozess +
analytik +
auswertung =
ergebnis

Der WPI besteht aus zwei Teilen: der „Pflicht“ und der „Kür“. Mit der „Pflicht“ sichern Sie sich in Bezug auf die neuen Anforderungen im Arbeitsschutzgesetz ab. Mit der „Kür“ erhalten Sie wertvolle Informationen und praktische Ansatzpunkte in Bezug auf:

- Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen
- Kündigungsabsicht
- Ausprägung des Präsentismus (MitarbeiterInnen, die zur Arbeit gehen, obwohl sie krank oder eingeschränkt leistungsfähig sind)
- Mitarbeiterzufriedenheit und Bindung an das Unternehmen
- Qualität der Führungskompetenzen Ihrer Führungskräfte

Der WPI besteht aus drei Elementen

- Prozesshandbuch (zur Begleitung/Umsetzung der o.g. Schritte)
- Analytik (einfache & schnelle elektronische Erhebung der relevanten Daten)
- Auswertung (übersichtliche Auswertung zur schnellen Erkennung & Ableitung von Maßnahmen)

Zur Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Wirksamkeitskontrolle wird die Analytik des WPI mit entsprechendem Zeitversatz erneut eingesetzt – das Fortschreiben des Prozesshandbuchs erfüllt die Dokumentationspflicht.

Der „Pflichtteil“ des WPI unterstützt Sie optimal bei der Erfüllung Ihrer gesetzlichen Verpflichtungen im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung.

WPI „PFLICHTTEIL“: PROZESSHANDBUCH

Um Sie bei der Umsetzung der gesetzlichen Pflichten bestmöglich zu unterstützen, stellen wir Ihnen ein entsprechendes Prozesshandbuch zur Verfügung. Hier werden Sie Schritt für Schritt durch den gesamten Prozess geleitet, um am Ende dann den „Ordner“ im Regal und die psychische Gefährdungsbeurteilung umgesetzt zu haben.



WORK PERFORMANCE
indicator

WPI: DIE ANALYTIK

Für den WPI stellen wir Ihnen einen elektronischen Fragebogen (via Internet) zur Verfügung

- Zugang über einen „Code“ je zu erfassender Unit (zu analysierender Bereich gemäß Aufteilung nach ArbSchG Paragraph 5 / Absatz 2) – d.h. keine Erfassung persönlicher Daten!
- 18 Fragen mit je zwei Bewertungsskalen für die zeitliche Betrachtung und die Belastung
- 4 weitere Fragen mit Bewertungsskalen zur „Häufigkeit“

WPI: DIE AUSWERTUNG

Die Auswertung erfolgt nach Erfassung und Bearbeitung aller Daten.

- Kompakte Auswertung der Belastung aller Abteilungen
- elektronisch zur Verfügung gestellt – ideal zur Integration in Ihr Prozesshandbuch
- Grundlage für die Ableitung von Maßnahmen

... DEMO - DATEN ...

Abteilungsvergleich Belastung	Bereich I			Bereich II			Bereich III			Bereich IV		
	Verteil.	Index	!!!!	Verteil.	Index	!!!!	Verteil.	Index	!!!!	Verteil.	Index	!!!!
WPI WORKPERFORMANCEQUALITY		3,3	34%		2,7	27%		2,7	24%		2,5	23%
B.1 ARBEITSINHALT / -AUFGABE		3,1	44%		2,7	28%		2,7	26%		2,6	22%
/1 Ich bin an vielen Arbeitsschritten eines Prozesses beteiligt und sehe auch das Ergebnis meiner Arbeit		3,0	47%		2,4	16%		2,4	20%		2,7	29%
/2 Ich habe (hohen) Einfluss auf die Gestaltung meiner Arbeit und Arbeitsabläufe.		3,8	67%		3,1	44%		2,7	27%		2,7	26%
/3 Meine Arbeit ist so abwechslungsreich, wie ich es mir wünsche.		2,2	14%		3,0	33%		3,2	29%		2,5	16%
/4 Ich habe alle Informationen in genau dem Umfang und der Qualität, um meine Arbeit richtig zu machen		2,2	15%		4,0	64%		2,9	28%		2,5	22%
/5 Ich kenne meine Kompetenzen und Verantwortlichkeiten.		3,8	67%		2,7	15%		2,5	24%		2,6	15%
/6 Ich habe alle Qualifikationen und Fähigkeiten, um meine Arbeit gut zu machen.		2,2	14%		2,3	32%		2,8	23%		2,0	4%
/7 Meine Arbeit ist so emotional beanspruchend, wie ich es mir wünsche / es mir gut tut.		3,8	67%		2,2	22%		2,6	31%		3,2	48%

Unterschiedliche Auswertungen erlauben Ihnen u.a. den Vergleich zwischen verschiedenen Bereichen um so gezielt Maßnahmen zu konzipieren und hierbei auch auf „best practice“ im Unternehmen zurück zu greifen.

IHR ZUSATZNUTZEN FÜR IHR UNTERNEHMERCOCKPIT: WPI „KÜR“

zusätzliche merkmale zur betrachtung
des workperformance potenzials
ihrer mitarbeiter

Mit der „Kür“ erhalten Sie Hinweise zu Leistungsfähigkeit und –bereitschaft Ihrer MitarbeiterInnen – und damit wichtige Informationen wie sich Unternehmens- und Führungskultur auswirken und inwieweit Maßnahmen aus Personal- und Organisationsentwicklung auch wirklich „greifen“.

Sie erfahren, wie viele MitarbeiterInnen mit dem Gedanken spielen, das Unternehmen zu wechseln. Sie bekommen Erkenntnisse, wie zufrieden Ihre MitarbeiterInnen insgesamt sind und wie weit Ihre MitarbeiterInnen sich an Ihr Unternehmen gebunden fühlen.

Diese wertvollen Informationen helfen Ihnen, in Zeiten des Fachkräftemangels Auskunft über Ihre Unternehmensattraktivität zu erhalten und diese gezielt zu steigern.

Ebenso bekommen Sie Einblick in die Performance Ihrer Führungskräfte und erfahren, wie viele MitarbeiterInnen trotz Leistungseinschränkung und Krankheit zur Arbeit gehen – dies ist zum einen eine schlummernde Dunkelziffer an Erkrankungspotenzial für die Zukunft als auch ein großer Verursacher von Krankheitskosten.

IHRE VORTEILE IM ÜBERBLICK

ihr hauptnutzen

- Einfache Begleitung zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben
- Einfache & bedienerfreundliche Analytik
- Einfache Einhaltung des persönlichen Datenschutzes der MitarbeiterInnen
- Einfache Dokumentation
- Vollständige Lösung: Prozess + Analytik + Auswertung

ihr zusatznutzen

- Schnell und einfach den aktuellen Stand des „WorkPerformance Potenzials“ erfassen
- Wirkung aus Unternehmenskultur & –führung sichtbar machen
- Wirksamkeit von PE / OE – Projekten beurteilen
- Employer branding
- Unterstützung & Controlling des betrieblichen Gesundheitsmanagements

BEISPIELHAFTER PROJEKTABLAUF

vorbereitung mit ihnen

- Klärung Verantwortlichkeiten und Ansprechpartner
- Klärung Projektlauf und Grobzeitplan mit allen Beteiligten
- Klärung Datenschutz / Datenverwendung
- Vorbereitung, Konzeption & Unterstützung des internen Marketings und der notwendigen Infodokumente für alle Beteiligten

bestandsaufnahme

- Erhebung und Auswertung vorhandener betrieblicher Daten wie Krankenstand, Fehlzeiten, Fluktuation, Qualitätsindikatoren, usw.
- Auswertung bestehender Rückmeldungen von Führungskräften und Mitarbeitern, bspw. aus Mitarbeitergesprächen

einteilung der messbereiche

- Analyse von Organigramm und Unternehmensstruktur
- Einteilung in zu messende Bereiche / Teams / Abteilungen
- Planung der jeweiligen Befragungszeitfenster

ermittlung der belastungs- faktoren

- Aufsetzen des elektronischen Fragebogens
- Versand von Kurzinformationen und der anonymisierten Zugangscodes
- Erhebung der Daten im Befragungszeitfenster (bspw. 4 Wochen)

auswertung der daten

- Aufbereitung und Auswertung der erhobenen Daten
- Erzeugung der Diagramme und Visualisierung bspw. in Powerpoint
- Vorbereitung, Durchführung & Nachbereitung von Auswertungsworkshops mit den vereinbarten Ansprechpartnern

entwicklung von maßnahmen

- Erarbeitung von abzuleitenden Maßnahmen
- Aufsetzen des Umsetzungsplans
- Präsentation von Ergebnissen und Maßnahmenplänen vor Verantwortlichen

umsetzung von maßnahmen

- Erstellung Projektplan mit Maßnahmen
- Umsetzung der Maßnahmen mit internen und/oder externen Experten
- Auswertung von direkten Feedbacks aus den Maßnahmen

wirksamkeitskontrolle (frühestens nach 9-12 monaten)

- Auswertung vorliegender betrieblicher Kennzahlen auf Veränderungen
- Konzeption, Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Folgebefragung

IHR NÄCHSTER SCHRITT

vereinbaren sie einen termin mit uns !

Wir freuen uns auf Ihren Anruf oder Ihre eMail !

Anja Wilhelm • +49 179 7955 506 • anja.wilhelm@workperformanceindicator.com

Stefan Lapenat • +49 175 2467 195 • stefan.lapenat@workperformanceindicator.com

Soul @ Work - Award

Den Soul@Work Award bekommen Unternehmen und Personen für das gute Beispiel, das sie durch Maßnahmen zur Prävention von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz geben.

In der Kategorie "Innovatives Tool zur Prävention von psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz" wurde im März 2014 der WorkPerformance indicator WPI für seine einfache & klare Methodik und Herangehensweise ausgezeichnet.



Stark wie Bambus
Die Initiative zur Prävention von psychischen
Erkrankungen am Arbeitsplatz

**Der WorkPerformance indicator ist ein Produkt
des HRperformance Instituts.**

+49 761 6125 2010
kontakt@hr-performance-institut.de
www.hr-performance-institut.de

Wippertstraße 8
79100 Freiburg im Breisgau