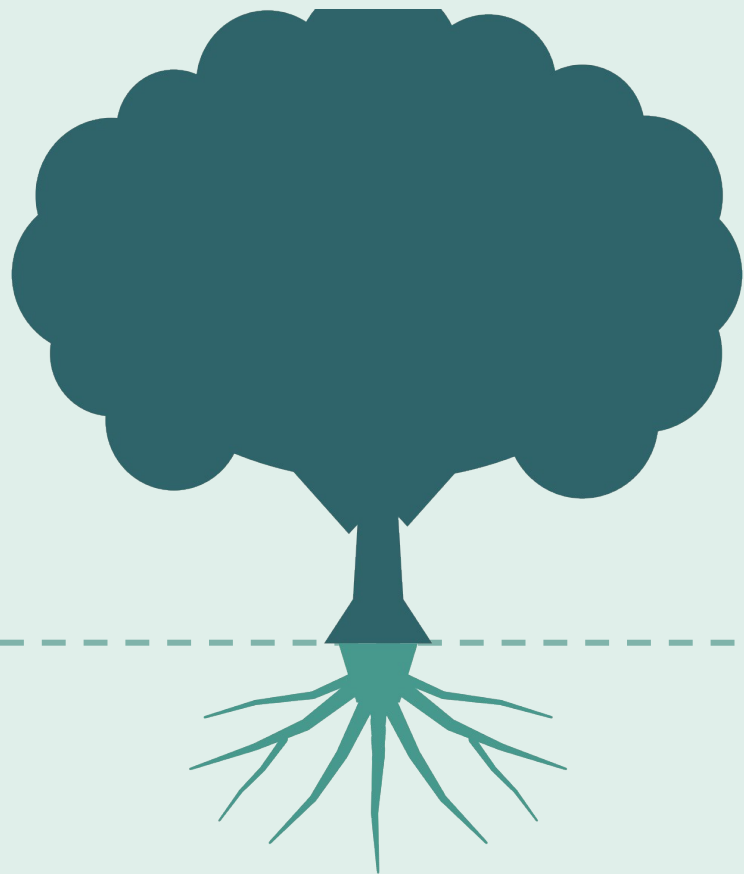




CAIDAO.culture

Musterangebot

**Einen kontinuierlichen
Prozess der Verbesserung
einrichten.**

Einführung eines modernen Prozesses der
Gefährdungsbeurteilung psychischer
Belastungen.

Unser Beratungsansatz

Wir arbeiten mit allen betrieblichen Akteuren an einer strategischen und strukturierten Umsetzung – mit dem Ziel praktikabler, wirksamer Maßnahmen mit hoher Akzeptanz in der Belegschaft und motivationssteigernder Wirkung.

§ 5 (1) ArbSchG: „Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“

Unternehmens- spezifisch

Passgenau für Branche, Betrieb
und Belegschaft – keine
Lösungen von der Stange.

Sozial- partnerschaftlich

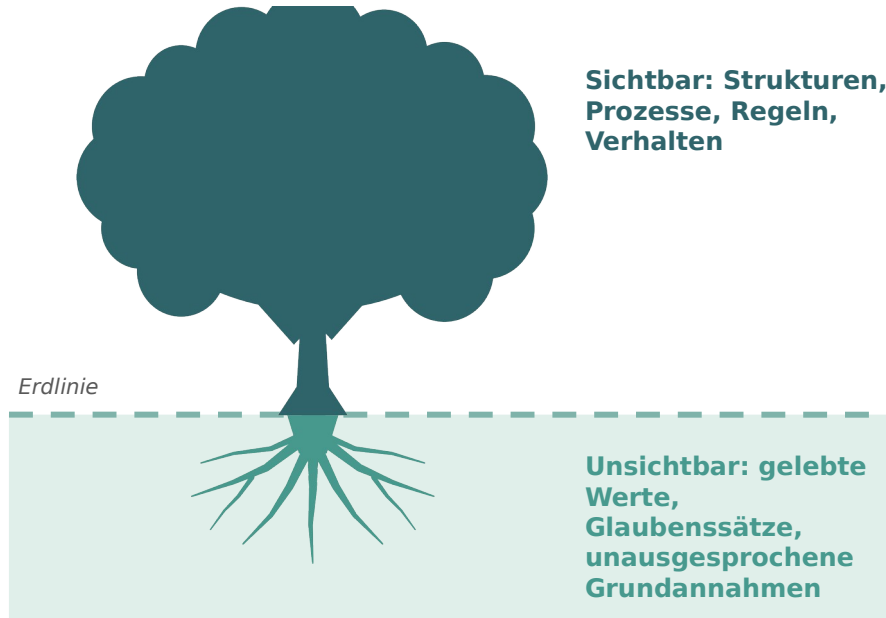
Gemeinsam mit Betriebsrat,
Arbeitgeber und allen
betrieblichen Akteuren.

Wissenschaftlich fundiert

Erprobte, valide Methoden aus
Arbeits- und
Organisationspsychologie.

Kultur sichtbar machen

Die meisten Datenerhebungen fokussieren nur die sichtbaren Struktur- und Kulturelemente. Unser Ansatz macht zusätzlich die gelebten Werte sichtbar, um Belastungsquellen präziser zu identifizieren.



„Culture eats strategy for breakfast.“

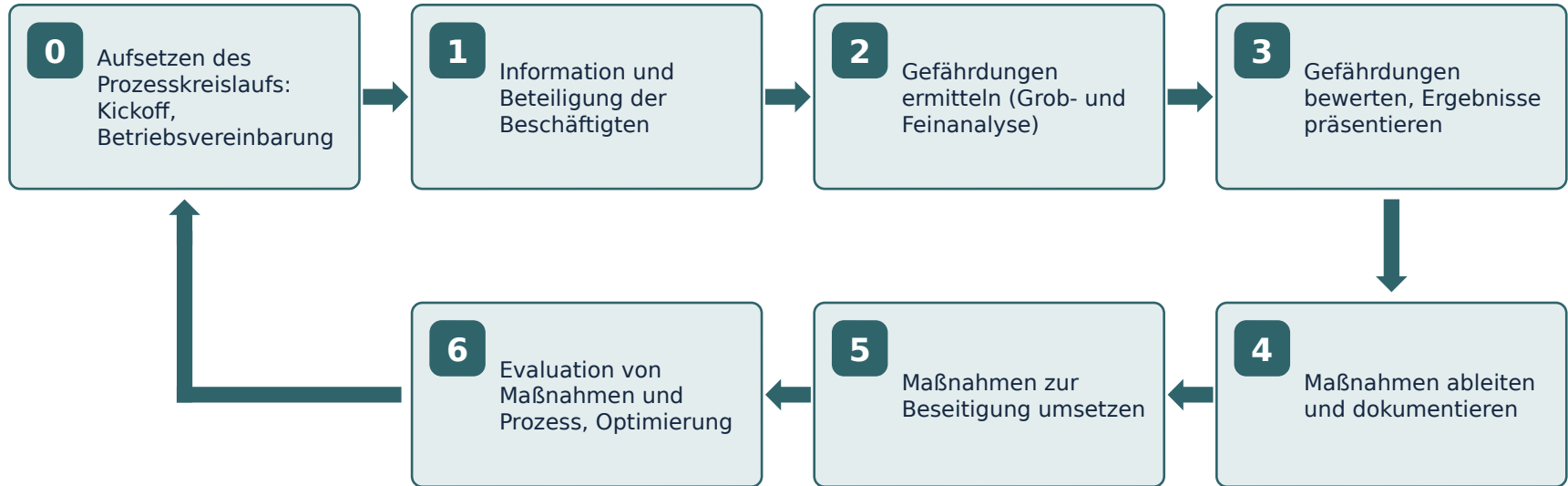
Peter Drucker

Unser konzeptioneller Mehrwert:

Wir ergänzen bewährte Methoden der Gefährdungsbeurteilung um das Sichtbarmachen der gelebten Unternehmenskultur – und ermöglichen so Maßnahmen, die nicht nur Symptome, sondern kulturelle Ursachen adressieren.

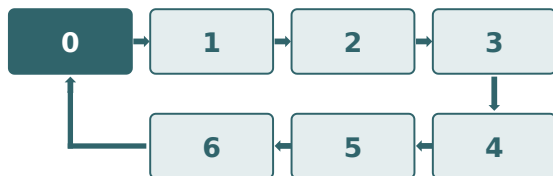
Gesamtprozess Gefährdungsbeurteilung

Der idealtypische Prozess erfolgt in sechs aufeinanderfolgenden Modulen und wird in regelmäßigen Abständen wiederholt. Die „Spielregeln“ werden in einem vorbereitenden Arbeitsschritt festgelegt.



Wiederholung in regelmäßigen Abständen · „Manöverkritik 1.0“ und Planung „2.0“ zwischen den Zyklen

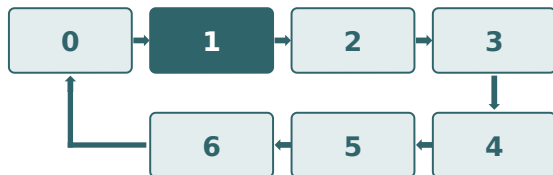
Modul 0 - Aufsetzen des Prozesskreislaufts: Kickoff, Betriebsvereinbarung



Auswahl der Inhalte

- Kick-off-Workshop
- Grundlagenschulung bei Bedarf
- Festlegen von Zielen und Grundsätzen zur Umsetzung des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung
- Beratung und inhaltliche Vorbereitung der Datenerhebung (insbesondere zur Sensibilisierung der Beschäftigten und Führungskräfte)
- Beratung zur Projektorganisation (inklusive Empfehlungen zu Modul 5 und 6)

Modul 1 - Information und Beteiligung der Beschäftigten



Auswahl der Inhalte

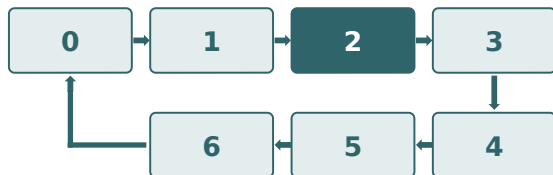
Kommunikationsplanung

- Beratung zur Sensibilisierung und Kommunikation im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

Kommunikation und Beteiligung (z. B. freiwillige Informationsveranstaltungen oder Teil-/Betriebsversammlungen, Kurzworkshop mit Führungskräften)

- Sensibilisierung und Aufklärung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz
 - Darstellung des Ziels, der Funktion und des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung
 - Information zur Erhebungsmethode, zu Mitwirkungs- und Beteiligungsmöglichkeiten und zum Datenschutz
- Durchführung digital oder in Präsenz*

Modul 2 - Gefährdungen ermitteln (Grob- und Feinanalyse)

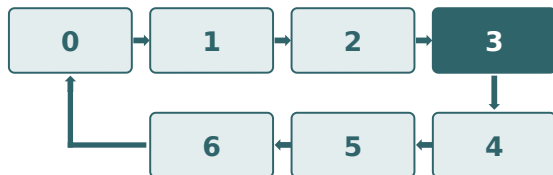


Auswahl der Inhalte

Durchführung der digitalen Erhebung (Befragung)

- Vorbereitung und Erstellung der Befragung (z. B. Anlegen der digitalen Befragung mit den vereinbarten Fragen, Filterungen und Skalen)
- Organisation der Befragung: Versand der Zugangsdaten
- Ansprechpartner während der Laufzeit der Befragung
- Datenaufbereitung und Datenbereinigung (nach Ausschlusskriterien wie z. B. Ausreißer, sozialer Erwünschtheit etc.)
- Statistische Datenanalyse (deskriptiv und multivariat) der quantitativen Daten
- Datenanalyse der qualitativ erhobenen Daten (nach Mayring) für bis zu 5 Freitextfelder
- Durchführung von Analyseworkshops bei Bedarf (zus. Kosten)

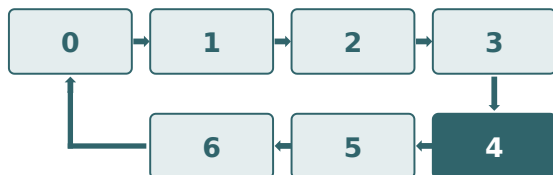
Modul 3 - Gefährdungen bewerten, Ergebnisse präsentieren



Auswahl der Inhalte

- Aufbereitung der erhaltenen Ergebnisse (z. B. Auffälligkeiten in der Bewertung von einzelnen Arbeitsaspekten oder in bestimmten Tätigkeitsbereichen, Zusammenfassung der Ergebnisse zu Handlungsfeldern)
- Risikoeinschätzung der festgestellten Belastungsfaktoren und deren Zusammenhänge
- Beurteilung und Bewertung der Ergebnisse sowie Ableitung erster arbeitswissenschaftlicher Ansätze und Empfehlungen
- Erstellen der Ergebnisberichte nach Festlegung (Gesamtbericht, z. B. Standortberichte, abteilungsspezifische oder teamspezifische Berichte)
- Präsentation in der betrieblichen Arbeitsgruppe und Festlegung Schwerpunkte für die übergreifende Maßnahmenentwicklung

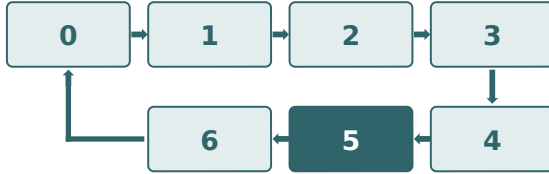
Modul 4 - Maßnahmen ableiten und dokumentieren



Auswahl der Inhalte

- Ableitung Maßnahmenideen nach dem T-O-P-Prinzip in einem Workshop
- Präsentation der Ergebnisse und geplanten Maßnahmen vor Entscheidungsträgern und den Beschäftigten
- Beratung und Unterstützung der Dokumentation zur Gefährdungsbeurteilung
- Sensibilisierung der Beschäftigten, insbesondere der Führungskräfte, zum Umsetzungsprozess

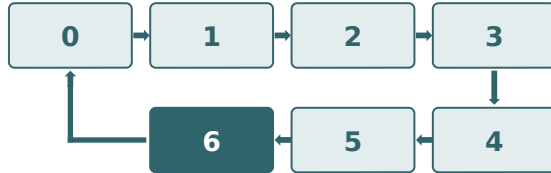
Modul 5 - Maßnahmen zur Beseitigung umsetzen



Auswahl der Inhalte

- Beratung zu einem geeigneten internen Projektmanagementsystem
- Unterstützung beim Aufbau einer nachhaltigen Arbeitsschutzorganisation
- Gewährleistung Informationsfluss von den umsetzenden Unternehmensteilen zu der betrieblichen Arbeits-/Steuerungsgruppe
- Wöchentliche Statusmeetings während der Module 0 und 1 sowie 3 und 4
- Erstellen von Maßnahmenberichten
- 8 Status-Meetings mit entsprechender Dokumentation (jeweils 1 Meeting pro Quartal)

Modul 6 - Evaluation von Maßnahmen und Prozess, Optimierung



Auswahl der Inhalte

- Überprüfen der festgelegten Ziele und Grundsätze des vergangenen Prozessdurchlaufs
- Ggfs. Anpassen der Betriebsvereinbarung und deren Anlagen auf Basis der Evaluation
- Überprüfen, ggfs. Anpassen des Prozesses oder einzelner Module

Wir bieten je nach Modulkombination auch Sonderkonditionen an.

Alternative 1

0 2 3

- 0 Aufsetzen des Prozesskreislaufts
- 2 Gefährdungen ermitteln
- 3 Gefährdungen bewerten

Alternative 2

0 2 3 4

- 0 Aufsetzen des Prozesskreislaufts
- 2 Gefährdungen ermitteln
- 3 Gefährdungen bewerten
- 4 Maßnahmen ableiten

Alternative 3

0 1 2 3 4

- 0 Aufsetzen des Prozesskreislaufts
- 1 Information und Beteiligung
- 2 Gefährdungen ermitteln
- 3 Gefährdungen bewerten
- 4 Maßnahmen ableiten

Sonderkonditionen möglich

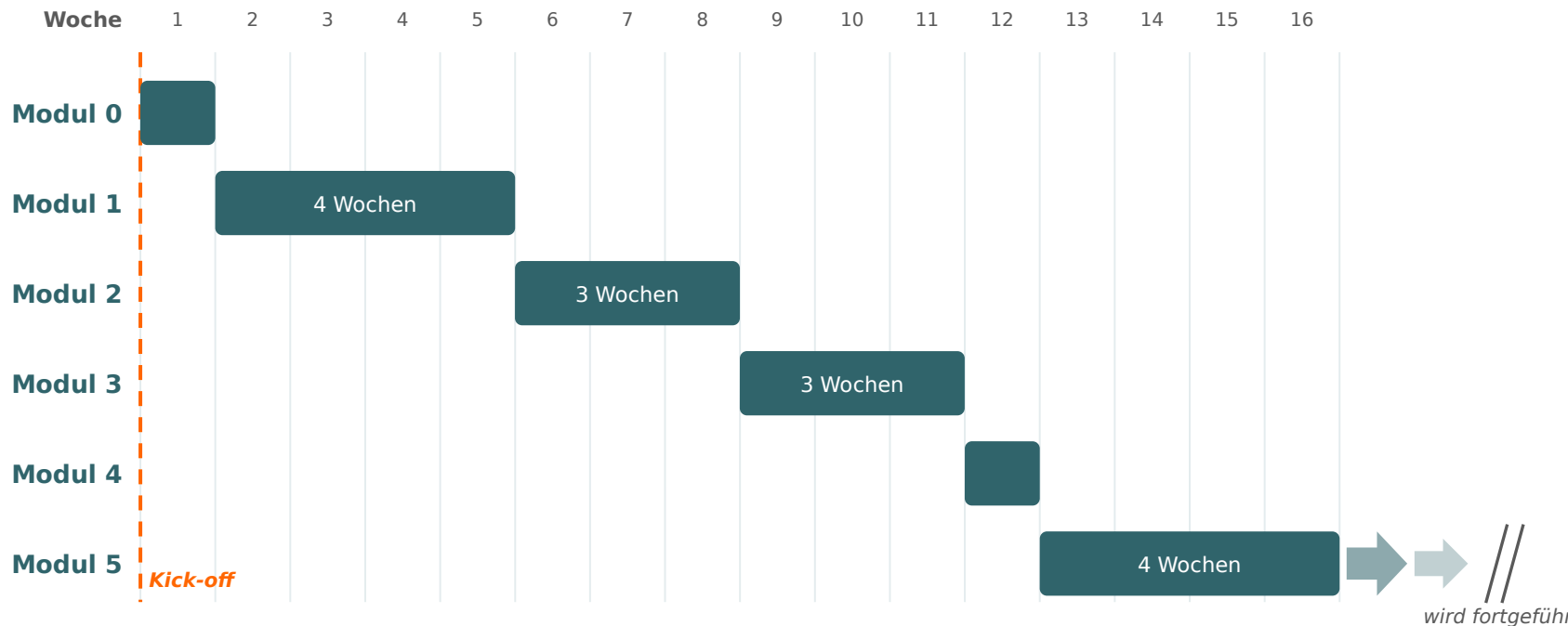
Alternative 4

0 1 2 3 4 5 6

- 0 Aufsetzen des Prozesskreislaufts
- 1 Information und Beteiligung
- 2 Gefährdungen ermitteln
- 3 Gefährdungen bewerten
- 4 Maßnahmen ableiten
- 5 Maßnahmen umsetzen
- 6 Evaluation und Optimierung

Sonderkonditionen möglich

Beispielhafter Zeitplan zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.



Wochen ab Kick-off, beispielhafte Dauer je Modul; Modul 6 folgt nach Abschluss der Umsetzung.

Das Team hinter CAIDAO.culture

Beraterinnen und Berater, Psychologinnen und Kooperationspartner der Kompetenzteams 04 (Change, Agilität und New Work) und 05 (Arbeits- und Gesundheitsschutz).



04 *Leitung 04*

Marek Wiesner

Senior Berater & Geschäftsführer



04 05 *Leitung 05*

Annett Dittrich

Kooperationspartnerin & Psychologin



04 05

Eva Haberkern

Kooperationspartnerin & Psychologin



04

Kerstin E. Halm

Kooperationspartnerin & Senior Beraterin



04

Robert Lux

Kooperationspartner & Senior Berater



04

Marcel Mudrich

Kooperationspartner & Senior Berater



04

Ralf Schmilewski

Kooperationspartner & Senior Berater



04 05

Stefanie Schöler

Kooperationspartnerin & Psychologin



04

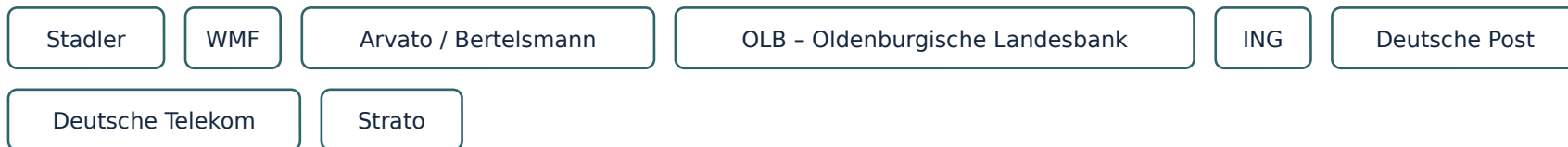
Sylvia Stankova

Kooperationspartnerin & Senior Beraterin

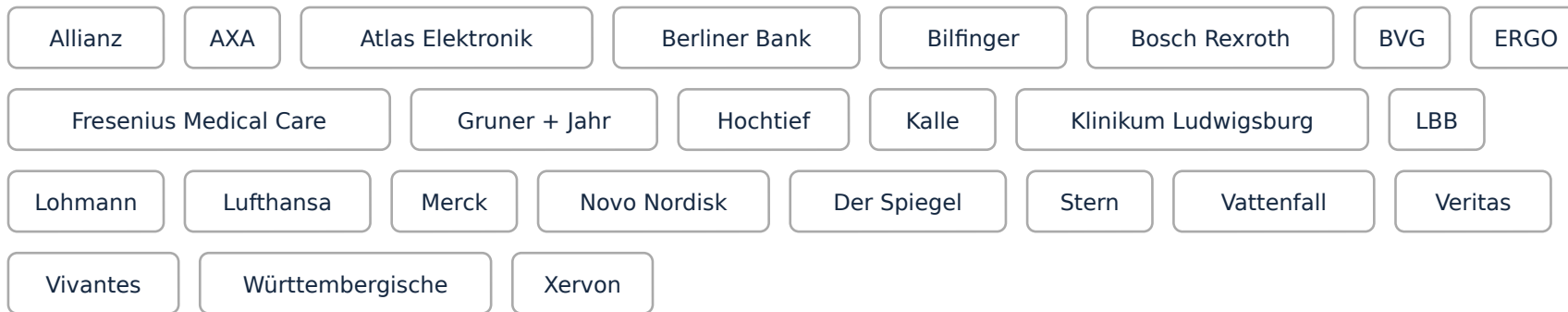
Referenzen

Wir haben für zahlreiche Kunden im Bereich Gefährdungsanalyse gearbeitet – vom Aufsetzen des Projekts bis zur vollumfänglichen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und begleitender Maßnahmen, z. B. gesundheitsorientierter Führungskräfteentwicklung.

Aktuelle Referenzen



Weitere Referenzen (Auswahl)



Eure Ansprechpartnerin

Für CAIDAO.culture steht euch die Leitung des Kompetenzteams Arbeits- und Gesundheitsschutz direkt zur Verfügung.

05

Annett Dittrich

Kooperationspartnerin & Psychologin
Leitung Kompetenzteam 05 – Arbeits-
und Gesundheitsschutz



Arbeits- und Organisationspsychologin mit Studium der Soziologie und Psychologie (Jena, FU Berlin). Plant und führt Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen durch, inkl. arbeitspsychologischem Sachverstand in Einigungsstellenverfahren.

E-Mail annett.dittrich@caidao.de

Telefon +49 160 9479 2186

CAIDAO Berlin GmbH

Holzmarktstraße 15-18
D-10179 Berlin

Sitz Berlin · AG Berlin
HRB 130192 B
GF: Marek Wiesner

CAIDAO Bayern GmbH

Königstorgraben 11
D-90402 Nürnberg

Sitz Nürnberg · AG Nürnberg
HRB 34569
GF: Marek Wiesner

CAIDAO Bremen GmbH

Bremerhavener Str. 44
D-28217 Bremen

Sitz Bremen · AG Berlin
HRB 33088
GF: Marek Wiesner

CAIDAO Wiesbaden GmbH

Sonnenberger Straße 16
D-65193 Wiesbaden

Sitz Wiesbaden · AG Wiesbaden
HRB 22735
GF: Marek Wiesner

CAIDAO Rostock UG

Unterdorf 27b
D-18182 Mönchhagen

Sitz Mönchhagen · AG Rostock
HRB 16524
GF: Ralf Schmilewski

Standort Hannover

Ahornstraße 21A
D-30855 Langenhagen