



# VBG KiT

Kurzanalyse im Team

### **VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung**

Die VBG ist eine gesetzliche Unfallversicherung und versichert bundesweit über 1,5 Millionen Unternehmen aus mehr als 100 Branchen – vom Architekturbüro bis zum Zeitarbeitsunternehmen. Ihr Auftrag ist im Sozialgesetzbuch festgeschrieben und teilt sich in zwei Hauptaufgaben: Die erste ist die Prävention von Arbeitsunfällen, Wegeunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Die zweite Aufgabe ist das schnelle und kompetente Handeln im Schadensfall, um die ganzheitliche Rehabilitation der Versicherten optimal zu unterstützen. Im Jahr 2021 wurden knapp 381.000 Unfälle und Berufskrankheiten registriert. Die VBG betreut die Versicherten mit dem Ziel, dass die Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft wieder möglich ist. 2.300 VBG-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter kümmern sich an elf Standorten in Deutschland um die Anliegen ihrer Kunden und Kundinnen. Hinzu kommen sieben Akademien, in denen die VBG-Seminare für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stattfinden. Verstärkt bietet die VBG auch Web-Seminare zur ortsunabhängigen Weiterbildung an.

Weitere Informationen: [www.vbg.de](http://www.vbg.de)



# VBG KiT

## Kurzanalyse im Team

Version 2.0 | Stand Juni 2023

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 VBG KiT – Was ist das?</b>	<b>5</b>
Welche vier Gestaltungsbereiche gibt es?	6
<b>2 VBG KiT – Wie läuft der ganze Prozess ab?</b>	<b>7</b>
Zeitlicher Ablauf	8
Schritt 1: Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für KiT-Workshops	9
Schritt 2: Vorbereitung des KiT-Workshops	10
Schritt 3: Durchführung des KiT-Workshops	11
Schritt 4: Nachbereitung des KiT-Workshops	11
Wirksamkeitskontrolle	12
Aktualisierung und Fortschreibung	12
<b>3 Erfolgsfaktoren</b>	<b>13</b>
<b>4 Vorlagen</b>	<b>14</b>
Informationen für Führungskräfte	15
Informationen für Beschäftigte	16
Moderationsleitfaden	17
Übersicht der Gestaltungsbereiche	18
Ergebnispräsentation	19

## 1 VBG KiT – Was ist das?



»Der Mensch braucht Herausforderungen, um sich zu entwickeln. Aber keinen Stress!«

VBG KiT steht für „Kurzanalyse im Team“ und ist ein Workshop-Verfahren zur Beurteilung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz. Es kann als Methode zur Ermittlung und Beurteilung der psychischen Belastung im Sinne der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) eingesetzt werden.

Ziel ist es, mithilfe dieses Verfahrens Arbeitsbedingungen zu optimieren und dadurch Entwicklungsprozesse hin zu einem erfolgreichen Unternehmen mit gesunden Beschäftigten anzustoßen.

VBG KiT ermöglicht eine vertiefte Analyse der kritischen Arbeitsbedingungen unter Beteiligung der Beschäftigten. Beschäftigte bringen dabei ihr Wissen über Arbeitsprozesse und -inhalte direkt ein und ermöglichen so eine fundierte Beurteilung. Im Workshop diskutieren ein oder zwei Moderierende mit sechs bis zwölf Personen aus einem Arbeitsbereich die spezifischen Belastungen ihrer Tätigkeit. Zunächst wird der Veränderungsbedarf für die Arbeitssituation im Allgemeinen bewertet und anschließend priorisiert, bei welchen Themen am ehesten eine Veränderung stattfinden sollte. Im Mittelpunkt stehen dabei Gestaltungsbereiche: „Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe“, „Arbeitsorganisation & Arbeitszeit“, „Arbeitsumgebung & Arbeitsmittel“ und „soziale Beziehungen“. In diesen Bereichen werden konkrete Situationen identifiziert, in denen eine kritische Belastung auftritt. Im Anschluss werden die Stärken und Ressourcen der Arbeitssituation sowie erste Ideen zur Verbesserung erfasst.

### Gut belesen!

Grundlegende Informationen zum Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung finden Sie im VBG-Fachwissen „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Handlungshilfe für die betriebliche Praxis“.

Für Hintergrundinformationen zu den Gestaltungsbereichen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und deren Integration in die Gefährdungsbeurteilung empfiehlt sich außerdem das Web-Portal des Arbeitsprogramms Psyche unter [www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de).

## Welche Gestaltungsbereiche gibt es?

### Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe



#### Qualität der Tätigkeit

- Nur vorbereitende Handlungen
- Aufgaben nicht von Anfang bis Ende ausführen
- Einseitige Anforderungen (häufige Wiederholung, wenig Abwechslung)
- Ständiges Eingehen auf die Bedürfnisse von Kundinnen oder Kunden oder permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen
- Gefahr durch Übergriffe
- Zu umfangreiche oder lückenhafte Informationen
- Kein Einfluss auf Arbeitsinhalt, Arbeitspensum, Arbeitsabläufe und Arbeitstempo

#### Qualifikation

- Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation (Unterforderung oder Überforderung)
- Unzureichende Einarbeitung oder Einweisung
- Unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten
- Fehlende Stellenbeschreibungen

### Arbeitsorganisation & Arbeitszeit



#### Arbeitsablauf

- Zeitdruck oder hohe Arbeitsintensität
- Häufige Störungen/Unterbrechungen
- Schwierigkeiten bei virtueller Teamarbeit
- Hohe Taktbindung

#### Kommunikation/Kooperation

- Keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen
- Keine klar definierten Verantwortungsbereiche Kompetenzen und Zuständigkeiten
- Unklare Kommunikationsstrukturen und -regeln
- Kein Raum für fachlichen Austausch (zum Beispiel Einzelarbeitsplatz, mobiles Arbeiten)

#### Arbeitszeit

- Wechselnde oder lange Arbeitszeit
- Ungünstig gestaltete Schichtarbeit, Nachtarbeit
- Umfangreiche Überstunden
- Unzureichende Pausengestaltung
- Mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit (zum Beispiel kurzfristige Vertretung, Termindruck)
- Entgrenzung der Arbeit (zum Beispiel erweiterte Erreichbarkeit, Ausdehnen der Arbeitszeit)
- Befristeter Arbeitsvertrag

### Arbeitsumgebung & Arbeitsmittel



#### Physikalische und chemische Faktoren

- Lärm
- Unzureichende Beleuchtung
- Gefahrstoffe
- Zu warm oder zu kalt

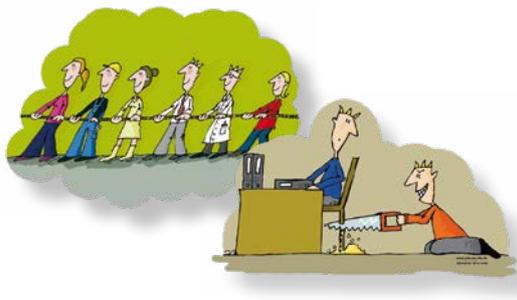
#### Ergonomische Faktoren und Arbeitsplatzgestaltung

- Ungünstige ergonomische Gestaltung
- Schwere körperliche Arbeit
- Ungünstige Arbeitsräume, räumliche Enge
- Unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen

#### Arbeitsmittel

- Fehlende oder ungeeignete Arbeitsmittel
- Ungünstige Bedienung oder Einrichtung von Maschinen
- Unzureichende Softwaregestaltung
- Inkompatibilität verschiedener technischer Systeme
- Schlecht oder nicht funktionierende Arbeitsmittel im Außendienst
- Fehlende oder unzureichende persönliche Schutzausrüstung

### Soziale Beziehungen



#### Kollegen und Kolleginnen

- Unzureichende Möglichkeiten zum sozialen Austausch
- Häufige Streitigkeiten und Konflikte
- Fehlende soziale Unterstützung, Zusammenhalt

#### Vorgesetzte

- Keine Qualifizierung der Führungskräfte
- Fehlendes Feedback, Möglichkeiten zum Austausch
- Unzureichende Anerkennung erbrachter Leistungen
- Unzureichende Führung (zum Beispiel fehlende Unterstützung im Bedarfsfall, Führungskraft trifft keine Entscheidungen)
- Führung über Zielspiralen und unflexible Ziele
- Ungleichbehandlung der Mitarbeitenden

## 2 VBG KiT – Wie läuft der ganze Prozess ab?

Im KiT geht es darum zu ermitteln, wie hoch der Veränderungsbedarf in der Arbeitssituation ist und auf welche Belastungsfaktoren dieser zurückzuführen ist. Zudem werden erste Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation aufgenommen.

Dafür erarbeitet eine Gruppe von sechs bis zwölf Personen aus einem Tätigkeitsbereich unter Anleitung einer moderierenden Person Problemfelder ihres Arbeitsalltages. Die geschulte moderierende Person befragt die Beschäftigten zu ihrem Arbeitsplatz und nimmt dabei erste pragmatische und umsetzbare Lösungsvorschläge auf, wenn Beschäftigte diese einbringen.

Für eine erfolgreiche Kurzanalyse müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- a. Die Geschäftsführung steht hinter dem Vorhaben und die Ziele sind mit ihr geklärt.
- b. Die Durchführung ist organisatorisch so eingebettet, dass aus den Ergebnissen Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden können.

Um diese Aspekte sicherzustellen, gibt es beim KiT vier Schritte:



- Auftragsklärung mit der Geschäftsführung
- Verantwortlichkeiten festlegen
- Ressourcen bereitstellen
- Genaues Vorgehen abstimmen
- Führungskräfte über das Vorgehen frühzeitig informieren
- KiT wie vorgesehen durchführen
- Zusammenfassen der Ergebnisse
- Abstimmen der Ergebnisse mit den Führungskräften
- Maßnahmen ableiten und einen Umsetzungsplan erstellen
- Allen im Betrieb die Ergebnisse und Maßnahmen kommunizieren
- Erste Maßnahmen zeitnah umsetzen
- Regelmäßiges Controlling des Maßnahmenplans
- Erfolgskontrolle in regelmäßigen Abständen

### Weniger ist mehr!

Eine Zusammensetzung der Teilnehmenden aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen schränkt die Möglichkeiten von KiT deutlich ein. Ziel von KiT beziehungsweise der Gefährdungsbeurteilung ist immer die Entwicklung von Kollektivmaßnahmen für einen ganzen Tätigkeitsbereich. Wenn man Tätigkeiten mischt, wird dieses Ziel gefährdet. Ausnahme: Bei Kleinstunternehmen nehmen in der Regel alle Beschäftigten an einem Workshop teil.

## Zeitlicher Ablauf



## Schritt 1: Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für KiT-Workshops

- Auftrag der Geschäftsführung, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung vollständig umzusetzen, liegt vor
- Strukturen und Verantwortlichkeiten bestimmen
- Steuerungskreis mit allen relevanten Akteuren einrichten
- Kümmerer festlegen
- Ziele und Vorgehen klären
- Bestandsaufnahme: Was wissen wir bereits über unsere Arbeitsbedingungen und was erheben wir schon?
- Entscheidung für eine Analysemethode: zum Beispiel Workshop
- Kapazitäten und Ressourcen (finanzielle und personelle) vorhalten
- Zeitplan für den unternehmensinternen Ablauf erstellen

### Sicherheit bei der Verfahrenswahl

Das VBG-Fachwissen „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Handlungshilfe für die betriebliche Praxis“ gibt Informationen zu den verschiedenen Verfahrenstypen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und erklärt das allgemeine Vorgehen.

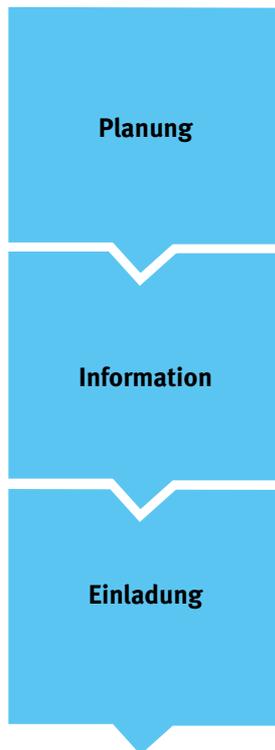
Bei Fragen zu Analyseverfahren stehen Experten oder Expertinnen der VBG zu diesem Thema zur Verfügung. Nähere Informationen: [www.vbg.de](http://www.vbg.de), Suchwort: Psychische Belastungen im Fokus



### Steuerungskreis

Der Steuerungskreis überwacht den gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung. Dazu zählt auch das Vorgehen bei der unternehmensweiten Anwendung des KiT-Workshops. Er sorgt für einen reibungslosen und nachhaltigen Ablauf. Im Steuerungskreis sollten alle wichtigen Akteure vertreten sein, zum Beispiel Vertreter der Geschäftsführung, der Personalabteilung, des Betriebsrates, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt oder die Betriebsärztin sowie Vertreter aller Bereiche. In der Regel kann der Arbeitsschutzausschuss (ASA) diese Aufgabe übernehmen.

## Schritt 2: Vorbereitung des KiT-Workshops



### Planung

#### Aufgaben der beauftragten Person/des Steuerungskreises:

- Arbeitsplätze zu Tätigkeitsgruppen zuordnen
- Dauer und Zeitrahmen des Workshops festlegen
- Eine verantwortliche Person für Rückfragen festlegen
- Budget klären
- Räume buchen und Materialien bestellen
- geeignete moderierende Person benennen

### Information

#### Aufgaben der beauftragten Person/des Steuerungskreises:

- Frühzeitig informieren und Führungskräfte aller Ebenen einbinden (siehe Vorlage „Führungskräfte“ im Kapitel 4)
- Alle Beschäftigten über das Vorgehen und das Ziel des Workshops informieren (siehe Vorlage „Beschäftigte“ im Kapitel 4)

### Einladung

#### Aufgaben der beauftragten Person/des Steuerungskreises:

- Kreis möglicher Workshopteilnehmenden klären
- Freiwilligkeit beachten
- Teilnehmende (gegebenenfalls Stichprobe ziehen) festlegen und einladen

#### Im Zeitplan beachten:

- KiT-Workshoptermine
- Zeitraum für Maßnahmenentscheidung im Anschluss einplanen
- Datum und Art der Rückmeldung an die Beschäftigten
- Umsetzungszeitraum für die entwickelten Maßnahmen
- Art und Zeitpunkt der Wirksamkeitskontrolle
- Dokumentation der Workshopergebnisse in der Gefährdungsbeurteilung

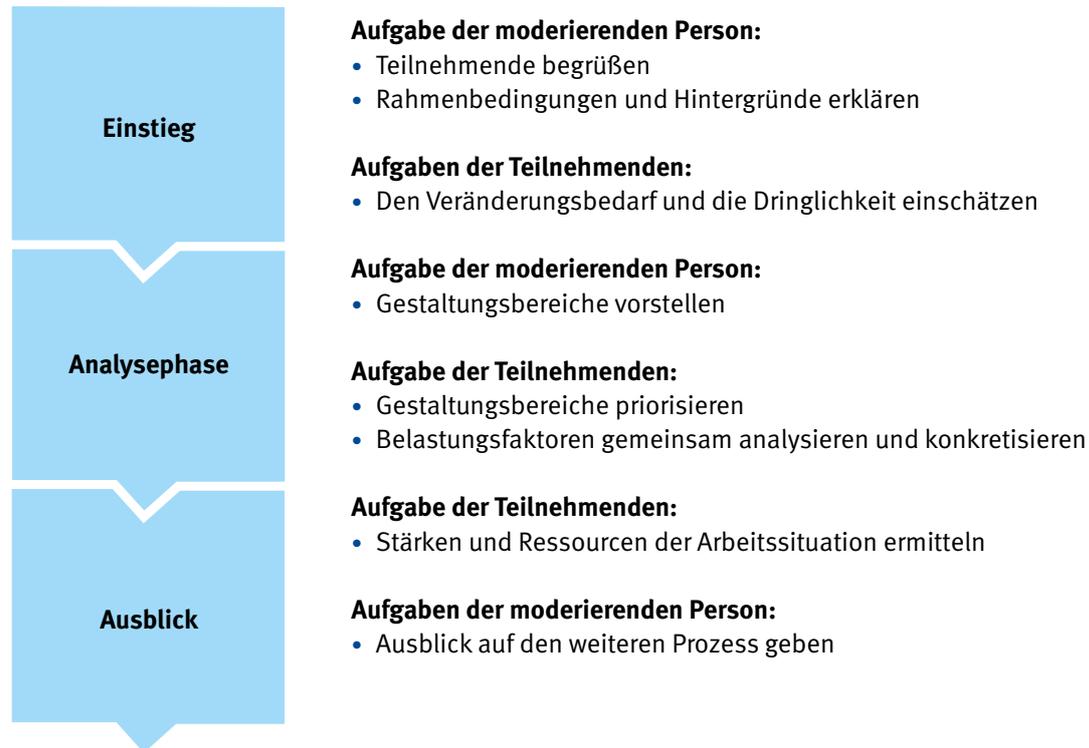
#### Materialbedarf pro Workshop:

- Stühle für alle Workshop-Teilnehmenden
- Getränke und Snacks für eine Pause
- Ein Flipchart mit leeren Charts
- Zwei Pinnwände
- Flipchartmarker
- Klebepunkte
- Handout mit den Gestaltungsbereichen

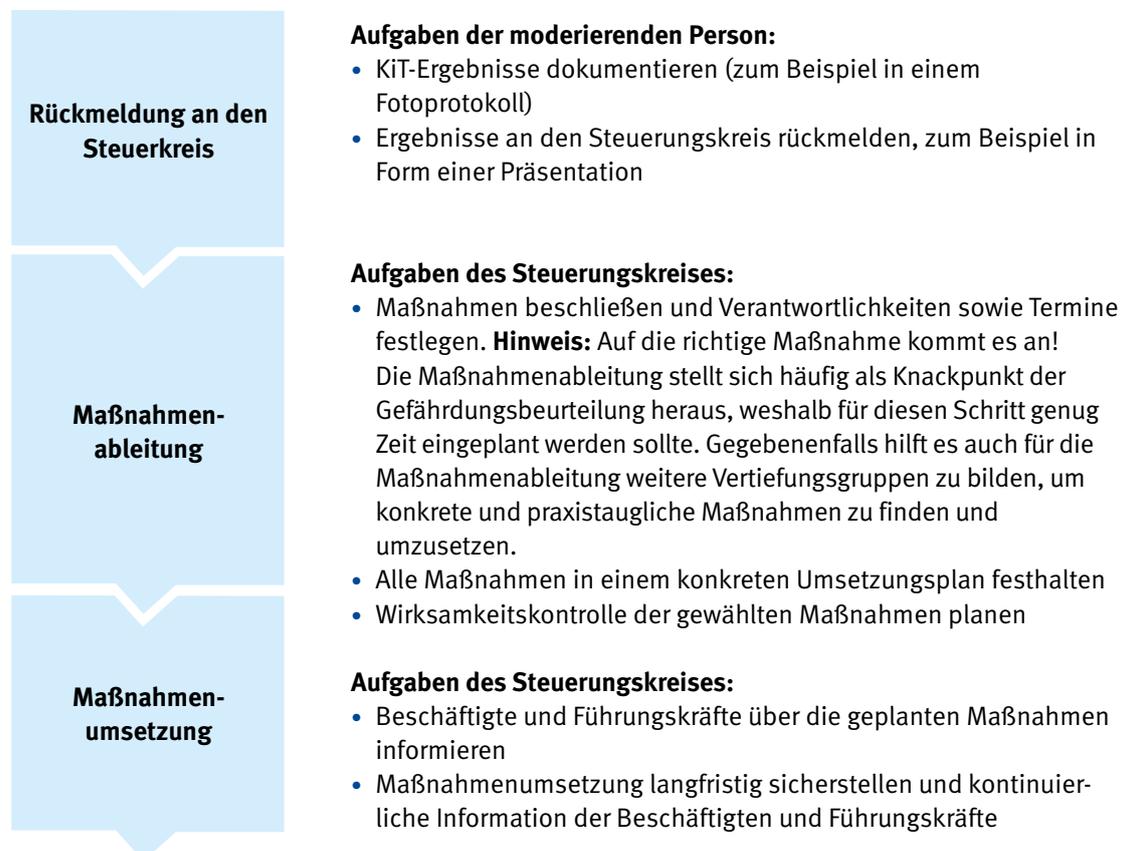
### Extra Workshop für Führungskräfte

Führungskräfte haben neben fachlichen Aufgaben auch Personalverantwortung. Dadurch unterscheidet sich ihre Tätigkeit von der ihrer Beschäftigten. Führungskräfte stellen daher eine eigene Tätigkeitsgruppe dar, deren Gefährdungen und Ressourcen in einem eigenen Workshop ermittelt und beurteilt werden.

## Schritt 3: Durchführung des KiT-Workshops



## Schritt 4: Nachbereitung des KiT-Workshops



## Wirksamkeitskontrolle

Das Arbeitsschutzgesetz fordert eine Überprüfung der beschlossenen Maßnahmen zur Verringerung der Gefährdungen und Belastungen hinsichtlich ihrer Umsetzung und ihrer Wirksamkeit. Im Rahmen einer solchen Wirksamkeitskontrolle können erneut Workshops durchgeführt oder auch andere Verfahren zur Evaluation herangezogen werden. Weitere Informationen finden sich im VBG-Fachwissen „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Handlungshilfe für die betriebliche Praxis“. Die Wirksamkeitskontrolle eignet sich auch gut dafür, Erfolge wahrzunehmen und diese zu kommunizieren. Ein aktives Berichten über erzielte Verbesserungen zeigt Beschäftigten, dass es sich lohnt, an der Optimierung mitzuwirken und sich einzubringen.

## Aktualisierung und Fortschreibung

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung muss ständig aktuell gehalten werden, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Unternehmen anzustoßen. Auch das Arbeitsschutzgesetz fordert eine solche Aktualisierung, wenn sich die zugrundeliegenden Gegebenheiten ändern. Deshalb ist es gerade in unserer schnelllebigen Zeit, mit häufigen Restrukturierungen und Veränderungen der Arbeitsbedingungen in immer kürzeren Zeitintervallen, angeraten, die Belastungen regelmäßig in angemessenen Zeiträumen erneut zu prüfen.

### Alles auf einen Blick!

Wenn mehrere KiTs durchgeführt wurden, empfiehlt sich eine zusammenfassende Darstellung. Es sollte dokumentiert werden, welcher Tätigkeitsbereich, warum, wann befragt wurde. Die Ergebnisse sollten nach Bereichen

geordnet und zu Themenblöcken zusammengefasst werden. Dabei auf Themen achten, die sich über verschiedene Tätigkeitsbereiche wiederholen. Hier können bereichsübergreifende Maßnahmen in Betracht gezogen werden.

## 3 Erfolgsfaktoren

Die Erfahrung hat gezeigt, dass die folgenden Faktoren entscheidend sind für den Erfolg eines Workshops:

### Commitment der Geschäftsführung

Vor der Durchführung des KiT muss ein klar formulierter Auftrag der Geschäftsführung vorliegen. Wozu soll das KiT durchgeführt werden? Welche Ziele sollen erreicht werden? Wann ist die Durchführung des Analyseworkshops aus Sicht der Geschäftsführung erfolgreich? Was darf nicht passieren?

Ohne eine solche Auftragsklärung entsteht leicht eine Situation der Unverbindlichkeit, die eine erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen erschwert, wenn nicht gar verhindert.

### Moderation

KiT ist von Personen durchzuführen, die in der Moderation von Workshops geschult beziehungsweise erfahren sind. Den Teilnehmenden gegenüber müssen sie neutral sein und von diesen auch so wahrgenommen werden. Diese Moderierenden sorgen für die inhaltliche Struktur, schaffen den Rahmen für eine offene und wertschätzende Diskussion und sichern eine angemessene Dokumentation der Ergebnisse. Eine gelungene Moderation bedarf zudem einer guten Vorbereitung. Dazu gehört unter anderem das Aneignen von Branchenkenntnissen sowie das Reflektieren der persönlichen Einstellungen zu den betrachteten Tätigkeiten beziehungsweise deren ausführenden Personen.

### Beteiligung

Eine sinnvolle und nachhaltige Verbesserung der Arbeitssituation geht nur mit der Beteiligung von Beschäftigten und Führungskräften. Grundlage dafür ist eine transparente und zeitnahe Information zu Zielen, Sinn und Zweck des Vorhabens sowie geplanten Aktivitäten. Beteiligung wird auch über eine ausgewogene und möglichst repräsentative Zusammensetzung der Workshops erreicht. Nach der Durchführung von KiTs sollten zudem die geplanten beziehungsweise bereits festgelegten Maßnahmen möglichst schnell gegenüber den Teilnehmenden, Beschäftigten und Führungskräften kommuniziert werden.

### Kümmerner

Um die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung kontinuierlich voranzutreiben, sollte eine Person als „Kümmerner“ benannt werden. Diese Person behält den organisatorischen Überblick und ist die Ansprechperson für alle Beteiligten am Prozess.

## 4 Vorlagen



Dieses Kapitel beinhaltet Vorlagen, die an Führungskräfte und Beschäftigte verteilt beziehungsweise beim Durchführen eines KiT-Workshops zum Einsatz kommen können:

- Informationen für Führungskräfte
- Informationen für Beschäftigte
- Moderationsleitfaden
- Übersicht der Gestaltungsbereiche
- Ergebnispräsentation

Alle Vorlagen können unter [www.vbg.de/kit](http://www.vbg.de/kit) kostenlos heruntergeladen werden.



## Vorlage: Informationen für Führungskräfte

### Informationen für Führungskräfte

#### Was ist KiT?

KiT ist ein Instrument zur Durchführung der gesetzlich geforderten Beurteilung der Arbeitsbedingungen (vergleiche § 5 ArbSchG). Gerade für die psychischen Gefährdungsfaktoren, die sich zum Beispiel aus Lage und Verteilung der Arbeitszeit, schlechter Arbeitsorganisation oder zu geringen Handlungsspielräumen ergeben, ist dieses Verfahren gut geeignet.



#### Wie läuft KiT ab?

Ein oder zwei Moderierende interviewen im Rahmen eines Workshops die Beschäftigten in Gruppen von sechs bis zwölf Personen. Die Personen sollten aus dem gleichen Tätigkeitsbereich kommen. Zunächst wird der Veränderungsbedarf für die Arbeitssituation im Allgemeinen bewertet. Anschließend wird priorisiert, in welchen Bereichen am ehesten eine Veränderung stattfinden sollte. Dabei werden die Arbeitstätigkeit, die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeit, die Arbeitsmittel, die Arbeitsumgebung und die sozialen Beziehungen thematisiert. In diesen Bereichen werden dann konkrete Situationen identifiziert, in denen eine kritische Belastung auftritt und erste Verbesserungsideen gesammelt. Im Anschluss werden die Stärken und Ressourcen der Arbeitssituation erfasst.

**Für Führungskräfte wird ein eigener Workshop durchgeführt, denn Sie haben häufig über die Fachaufgaben hinaus spezifische Belastungsfaktoren, die sich aus Ihrer Führungsrolle heraus ergeben.**

#### Warum werden die Beschäftigten eingebunden und was passiert mit den Ergebnissen?

Beschäftigte agieren im Workshop als Fachleute für ihre Arbeitssituation, denn sie kennen die Folgen ungünstig gestalteter Arbeitsbedingungen aus dem erlebten Alltag und haben oft praxisnahe Ideen zur Optimierung.

Die Ergebnisse der Arbeitsanalyse werden Ihnen zusammengefasst in einem Protokoll präsentiert. Als Führungskraft sind Sie dann gemeinsam mit der Personalvertretung und der Geschäftsführung dafür verantwortlich, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung abzuleiten und umzusetzen. Die Teilnahme an der Kurzanalyse erfolgt auf freiwilliger Basis. Wichtig: KiT bezieht sich allein auf die Arbeitsbedingungen. Es geht nicht um das persönliche Befinden oder die psychische Gesundheit der Beschäftigten.

#### Wie geht es weiter?

Die Gefährdungsbeurteilung ist als kontinuierlicher Prozess zu sehen. Sowohl die Bewertung der Ergebnisse, als auch die Umsetzung von Maßnahmen wird einige Zeit in Anspruch nehmen und fortlaufend angepasst. Als Führungskraft sind Sie aufgefordert, kontinuierlich die eingeleiteten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu prüfen und gegebenenfalls anzupassen.

## Vorlage: Informationen für Beschäftigte

### Informationen für Beschäftigte

#### Was ist KiT?

Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind wir als Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen und geeignete Maßnahmen zu treffen, welche die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sicherstellen. Wir möchten deshalb herausfinden, welche konkrete Belastung Ihre Tätigkeit mit sich bringt und ob wir diese gesünder gestalten können. KiT ist ein Workshop, in dem gemeinsam mit den Beschäftigten Arbeitsbedingungen analysiert werden.



#### Wie läuft KiT ab?

Ein oder zwei Moderierende diskutieren mit sechs bis zwölf Personen aus einem Arbeitsbereich die spezifischen Belastungen Ihrer Tätigkeit. Zunächst wird der Veränderungsbedarf für die Arbeitssituation im Allgemeinen bewertet und anschließend priorisiert, bei welchen Themen am ehesten eine Veränderung stattfinden sollte. Es werden die Arbeitstätigkeit, die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeit, die Arbeitsmittel, die Arbeitsumgebung und die sozialen Beziehungen thematisiert. In diesen Bereichen werden dann konkrete Situationen identifiziert, in denen eine kritische Belastung auftritt. Im Anschluss werden die Stärken und Ressourcen der Arbeitssituation sowie erste Ideen zur Verbesserung erfasst.

#### Warum soll ich teilnehmen, und was passiert mit den Ergebnissen?

Sie sind die Fachleute für Ihren Arbeitsplatz und wissen am besten über die Bedingungen Bescheid. Wenn Sie mitmachen, leisten Sie einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung Ihrer Arbeitsbedingungen. Aus den Ergebnissen des KiT wird Ihre direkte Führungskraft in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung und uns, der Geschäftsführung, Maßnahmen zur Verbesserung ableiten. Nutzen Sie die Chance, Ihre Meinung zu äußern und Veränderungen anzustoßen! Die Ergebnisse werden nur als Gruppenergebnis übermittelt. Ihre Äußerungen werden nicht mit Ihrer Person in Verbindung gebracht. Die Teilnahme an der Kurzanalyse ist selbstverständlich freiwillig.

Ich kann an dem Termin leider nicht teilnehmen. Kann ich mich trotzdem beteiligen?

Alle Beschäftigten, die sich beteiligen möchten, am Workshoptermin jedoch verhindert sind, können ihre Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge an einen Kollegen oder eine Kollegin weitergeben, die diese beziehungsweise dieser dann in den Workshop mitbringt oder können sich im Vorfeld an die moderierende Person wenden.

#### Wie geht es weiter?

Die Gefährdungsbeurteilung ist als kontinuierlicher Prozess zu sehen. Sowohl die Bewertung der Ergebnisse als auch die Umsetzung von Maßnahmen wird daher einige Zeit in Anspruch nehmen und fortlaufend angepasst. Auch dafür benötigen wir Ihr Engagement. Spüren Sie positive Veränderungen? Haben sich Bedingungen verbessert? Bleiben Sie in Kontakt mit Ihrer Führungskraft.

#### Ihre Ansprechpersonen für Rückfragen

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an: \_\_\_\_\_



# Vorlage: Übersicht der Gestaltungsbereiche

### Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe



**Qualität der Tätigkeit**

- Nur vorbereitende Handlungen
- Aufgaben nicht von Anfang bis Ende ausführen
- Einseltige Anforderungen (häufige Wiederholung, wenig Abwechslung)
- Ständiges Eingehen auf die Bedürfnisse von Kundinnen oder Kunden oder permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen
- Gefahr durch Übergriffe
- Zu umfangreiche oder lückenhafte Informationen
- Kein Einfluss auf Arbeitsinhalt, Arbeitspensum, Arbeitsabläufe und Arbeitstempo

**Qualifikation**

- Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation (Unterforderung oder Überforderung)
- Unzureichende Einarbeitung oder Einweisung
- Unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten
- Fehlende Stellenbeschreibungen

### Arbeitsorganisation & Arbeitszeit



**Arbeitsablauf**

- Zeitdruck oder hohe Arbeitsintensität
- Häufige Störungen/Unterbrechungen
- Fehlende Nachvollziehbarkeit von Arbeitsabläufen
- Unklare Erreichbarkeitszeiten, fehlende Vertretungsregelungen

**Kommunikation/Kooperation**

- Keine oder geringe Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen
- Keine klar definierten Verantwortungsbereiche, Kompetenzen und Zuständigkeiten
- Unklare Kommunikationsstrukturen und -regeln
- Kein Raum für fachlichen Austausch (zum Beispiel Einzelarbeitsplatz, mobiles Arbeiten)

**Arbeitszeit**

- Wechselnde oder lange Arbeitszeit
- Ungünstig gestaltete Schichtarbeit, Nachtarbeit
- Umfangreiche Überstunden
- Unzureichende Pausen und Erholungszeiten
- Mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit (zum Beispiel kurzfristige Vertretung, Termindruck)
- Entgrenzung der Arbeit (zum Beispiel erweiterte Erreichbarkeit, Ausdehnen der Arbeitszeit)
- Befristeter Arbeitsvertrag

### Arbeitsumgebung & Arbeitsmittel



**Physikalische und chemische Faktoren**

- Lärm
- Unzureichende Beleuchtung
- Gefahrstoffe
- Zu warm oder zu kalt

**Ergonomische Faktoren und Arbeitsplatzgestaltung**

- Ungünstige ergonomische Gestaltung
- Schwere körperliche Arbeit
- Ungünstige Arbeitsräume, räumliche Enge
- Unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen

**Arbeitsmittel**

- Fehlende oder ungeeignete Arbeitsmittel
- Ungünstige Bedienung oder Einrichtung von Maschinen
- Unzureichende Softwaregestaltung
- Inkompatibilität verschiedener technischer Systeme
- Schlecht oder nicht funktionierende Arbeitsmittel im Außendienst
- Fehlende oder unzureichende persönliche Schutzausrüstung

### Soziale Beziehungen



**Kollegen und Kolleginnen**

- Unzureichende Möglichkeiten zum sozialen Austausch
- Häufige Streitigkeiten und Konflikte
- Fehlende soziale Unterstützung, Zusammenhalt

**Vorgesetzte**

- Keine Qualifizierung der Führungskräfte
- Fehlendes Feedback, Möglichkeiten zum Austausch
- Unzureichende Anerkennung erbrachter Leistungen
- Unzureichende Führung (zum Beispiel fehlende Unterstützung im Bedarfsfall, Führungskraft trifft keine Entscheidungen)
- Führung über Zielspiralen und unflexible Ziele
- Ungleichbehandlung der Mitarbeitenden





**Herausgeber:**

**VBG**

Ihre gesetzliche  
Unfallversicherung

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

Massaquoiassage 1  
22305 Hamburg  
Postanschrift: 22281 Hamburg

Artikelnummer: 42-13-6377-3

Konzept und Realisation:  
Jedermann-Verlag GmbH  
[www.jedermann.de](http://www.jedermann.de)

Illustrationen:  
[www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de), Birte Cordes

Nachdruck nur mit schriftlicher  
Genehmigung der VBG

Version 2.0  
Stand Juni 2023

Der Bezug dieser Informationsschrift ist  
für Mitgliedsunternehmen der VBG im  
Mitgliedsbeitrag enthalten.

# Wir sind für Sie da!

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

**Kundendialog der VBG:** 040 5146-2940

**Notfall-Hotline für Beschäftigte im Auslandseinsatz:**

+49 40 5146-7171

**Sichere Nachrichtenverbindung:**

[www.vbg.de/kontakt](http://www.vbg.de/kontakt)



**Für Sie vor Ort –  
die VBG-Bezirksverwaltungen:**

## **Bergisch Gladbach**

Kölner Straße 20  
51429 Bergisch Gladbach  
Tel.: 02204 407-0 • Fax: 02204 1639  
E-Mail: [BV.BergischGladbach@vbg.de](mailto:BV.BergischGladbach@vbg.de)  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 02204 407-165

## **Berlin**

Markgrafenstraße 18 • 10969 Berlin  
Tel.: 030 77003-0 • Fax: 030 7741319  
E-Mail: [BV.Berlin@vbg.de](mailto:BV.Berlin@vbg.de)  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 030 77003-128

## **Bielefeld**

Nikolaus-Dürkopp-Straße 8  
33602 Bielefeld  
Tel.: 0521 5801-0 • Fax: 0521 61284  
E-Mail: [BV.Bielefeld@vbg.de](mailto:BV.Bielefeld@vbg.de)  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 0521 5801-165

## **Dresden**

Wiener Platz 6 • 01069 Dresden  
Tel.: 0351 8145-0 • Fax: 0351 8145-109  
E-Mail: [BV.Dresden@vbg.de](mailto:BV.Dresden@vbg.de)  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 0351 8145-167

## **Duisburg**

Wintgensstraße 27 • 47058 Duisburg  
Tel.: 0203 3487-0 • Fax: 0203 2809005  
E-Mail: [BV.Duisburg@vbg.de](mailto:BV.Duisburg@vbg.de)  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 0203 3487-106

## **Erfurt**

Koenbergkstraße 1 • 99084 Erfurt  
Tel.: 0361 2236-0 • Fax: 0361 2253466  
E-Mail: [BV.Erfurt@vbg.de](mailto:BV.Erfurt@vbg.de)  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 0361 2236-439

## **Hamburg**

Sachsenstraße 18 • 20097 Hamburg  
Tel.: 040 23656-0 • Fax: 040 2369439  
E-Mail: [BV.Hamburg@vbg.de](mailto:BV.Hamburg@vbg.de)  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 040 23656-165

## **Ludwigsburg**

Martin-Luther-Straße 79  
71636 Ludwigsburg  
Tel.: 07141 919-0 • Fax: 07141 902319  
E-Mail: [BV.Ludwigsburg@vbg.de](mailto:BV.Ludwigsburg@vbg.de)  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 07141 919-354

## **Mainz**

Isaac-Fulda-Allee 22 • 55124 Mainz  
Tel.: 06131 389-0 • Fax: 06131 389-410  
E-Mail: [BV.Mainz@vbg.de](mailto:BV.Mainz@vbg.de)  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 06131 389-180

## **München**

Barthstraße 20 • 80339 München  
Tel.: 089 50095-0 • Fax: 089 50095-111  
E-Mail: [BV.Muenchen@vbg.de](mailto:BV.Muenchen@vbg.de)  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 089 50095-165

## **Würzburg**

Riemenschneiderstraße 2  
97072 Würzburg  
Tel.: 0931 7943-0 • Fax: 0931 7842-200  
E-Mail: [BV.Wuerzburg@vbg.de](mailto:BV.Wuerzburg@vbg.de)  
Seminarbuchung unter  
Tel.: 0931 7943-412



**VBG-Akademien für Arbeitssicherheit  
und Gesundheitsschutz:**

## **Akademie Dresden**

Königsbrücker Landstraße 2  
01109 Dresden  
Tel.: 0351 88923-0 • Fax: 0351 88349-34  
E-Mail: [Akademie.Dresden@vbg.de](mailto:Akademie.Dresden@vbg.de)  
Hotel-Tel.: 030 13001-29500

## **Akademie Gevelinghausen**

Schlossstraße 1 • 59939 Olsberg  
Tel.: 02904 9716-0 • Fax: 02904 9716-30  
E-Mail: [Akademie.Olsberg@vbg.de](mailto:Akademie.Olsberg@vbg.de)  
Hotel-Tel.: 02904 803-0

## **Akademie Lautrach**

Schlossstraße 1 • 87763 Lautrach  
Tel.: 08394 92613 • Fax: 08394 1689  
E-Mail: [Akademie.Lautrach@vbg.de](mailto:Akademie.Lautrach@vbg.de)  
Hotel-Tel.: 08394 910-0

## **Akademie Ludwigsburg**

Martin-Luther-Straße 79  
71636 Ludwigsburg  
Tel.: 07141 919-181 • Fax: 07141 919-182  
E-Mail: [Akademie.Ludwigsburg@vbg.de](mailto:Akademie.Ludwigsburg@vbg.de)

## **Akademie Mainz**

Isaac-Fulda-Allee 22 • 55124 Mainz  
Tel.: 06131 389-380 • Fax: 06131 389-389  
E-Mail: [Akademie.Mainz@vbg.de](mailto:Akademie.Mainz@vbg.de)

## **Akademie Storkau**

Im Park 1 • 39590 Tangermünde  
Tel.: 039321 531-0 • Fax: 039321 531-23  
E-Mail: [Akademie.Storkau@vbg.de](mailto:Akademie.Storkau@vbg.de)  
Hotel-Tel.: 039321 521-0

## **Akademie Untermerzbach**

ca. 32 km nördlich von Bamberg  
Schlossweg 2 • 96190 Untermerzbach  
Tel.: 09533 7194-0 • Fax: 09533 7194-499  
E-Mail: [Akademie.Untermerzbach@vbg.de](mailto:Akademie.Untermerzbach@vbg.de)  
Hotel-Tel.: 09533 7194-100



## **Seminarbuchungen:**

**online:** [www.vbg.de/seminare](http://www.vbg.de/seminare)

**telefonisch in Ihrer VBG-Bezirksverwaltung**

## **Bei Beitragsfragen:**

**Telefon:** 040 5146-2940

[www.vbg.de/kontakt](http://www.vbg.de/kontakt)

## **VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung**

Massaquoipassage 1 • 22305 Hamburg

Tel.: 040 5146-0 • Fax: 040 5146-2146