



Handlungsleitfaden Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- Fehlbelastungen erkennen
- wirksame und realisierbare Maßnahmen ergreifen

<p>Gesetzliche Grundlagen ... und Freiheitsgrade</p>	<p>§ 5 des Arbeitsschutzgesetzes fordert vom Arbeitgeber</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln (d.h. alle Faktoren, die potenziell gesundheitlich beeinträchtigen oder schädigen) ■ Maßnahmen zum Arbeitsschutz abzuleiten, ■ diese umzusetzen und ihre Wirksamkeit zu überprüfen. <p>WIE Sie dazu vorgehen, welche Methoden Sie nutzen, um Gefährdungen zu erkennen, ob Sie es selbst tun oder fachkundige Externe beauftragen, ist Ihnen dabei vom Gesetzgeber freigestellt.</p>	
<p>Vorbereitung / Entscheidungen</p>	<p>Das gibt Ihnen die Möglichkeit, die Gefährdungsbeurteilung auf Ihre betrieblichen Schwerpunkte auszurichten und die für Ihr Anliegen geeignete Methodik einzusetzen. Zugleich bedeutet es, im Vorfeld folgende Entscheidungen zu treffen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sollen die konkreten psychischen Belastungen für die gesamte Organisation erhoben werden oder für bestimmte Tätigkeiten / Bereiche? Welche Tätigkeitsgruppen / Standorte sollen zuerst einbezogen werden? Auch die Tätigkeit der Führungskräfte? Wie viele Beschäftigte gibt es jeweils? 2. Ihre speziellen Ziele für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Wann hätte sich der Aufwand gelohnt? Was möchten der Arbeitgeber und die weiteren Akteure am Ende erreicht haben? Wann und wie soll die Erreichung des Ziels geprüft werden? 3. Welche Widerstände oder negativen Wirkungen könnte die Gefährdungsbeurteilung bei wem in der Organisation auslösen? Was soll <u>nicht</u> passieren? → Wie kann dem durch die Methodik und gute Kommunikation entgegen gewirkt werden? 4. Sind die Verantwortlichen bereit, für die erkannten Hauptgefährdungen anschließend wirksame und realisierbare Maßnahmen zu erarbeiten? – Erst unter dieser Voraussetzung darf die Gefährdungsbeurteilung gestartet werden! Sie beinhaltet stets Analyse + Gestaltung + Wirkungskontrolle. 	<p>V: Arbeitgeber bzw. relevante Leitungsebene + MA-Vertretung, beratend: ASA</p>

<p>Organisatorische und methodische Vorbereitung</p>	<p>5. Bestimmung der Mitglieder der Koordinierungsgruppe und derer Aufgaben (z.B.: Geschäftsführung, Mitarbeitervertretung(en), VertreterIn des ASA, Personalleitung)</p> <p>6. Bestimmung ProjektleiterIn + Aufgaben und Befugnisse (z.B. geschultes Mitglied des ASA oder organisationsstarke Führungskraft aus Personal- oder anderem Querschnittsbereich)</p> <p>7. Mit welcher Methodik sollen die psychischen Belastungen erhoben werden? (Grundsatz: nichts analysieren, was bereits bekannt ist! Belastungen repräsentativ und vollständig erheben, mit effektiver Methodik, die von den betreffenden Beschäftigten akzeptiert wird.) In Frage kommen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beobachtungsinterviews an 1-3 Arbeitsplätzen der ausgewählten Tätigkeiten ODER - Workshops (ggf. mit VertreterInnen der ausgewählten Tätigkeiten) ODER - anonyme Befragung aller betreffenden MitarbeiterInnen mittels standardisierten Fragebogens – online oder als Papierversion <p>Wie wird gesichert, dass die Erfahrungen der Beschäftigten für die Analyse und die Maßnahmeerarbeitung genutzt werden?</p> <p>8. Arbeitsteilung: Was kann von wem <u>in</u> der Organisation geleistet werden? An welchen Stellen der Analyse, Gestaltung oder Wirkungskontrolle soll externe Unterstützung genutzt werden?</p> <p>9. Terminplanung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Start / Auftaktinformation aller Führungskräfte und MitarbeiterInnen zum Ziel und Vorgehen - Analyse: Erhebung und Bewertung der psychischen Gefährdungen → Identifikation der Belastungen mit dem größten gesundheitlichen Risiko → Kommunikation der Analyseergebnisse in der Organisation - Erarbeitung von Maßnahmen zum Abbau der Gefährdung unter Beteiligung der betreffenden MitarbeiterInnen - Entscheidung über die umzusetzenden Maßnahmen und deren Kommunikation in der Organisation - Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen - Prüfung der Wirksamkeit: Wurde die psychische Gefährdung beseitigt / wirksam reduziert? → Kommunikation in der Organisation <p>Abstimmung der Terminplanung zu allen anderen Projekten / Aufgaben im Haus? → Festlegung möglichst durchgängig aller Termine bzw. Zeitfenster vom Start bis zur Vorstellung der beschlossenen Maßnahmen</p> <p>10. Abstimmung der Kommunikation im Haus: Wer wird wann in welcher Form über die Gefährdungsbeurteilung informiert? (z.B. Teamleiter zuerst, dann alle MA in einer Veranstaltung)</p>	<p>V: Arbeitgeber</p> <p>V: Koordinierungsgruppe mit fachlicher Beratung</p> <p>V: Koordinierungsgruppe</p> <p>V: ProjektleiterIn / Koordinierungsgruppe</p>
--	--	--

Analysephase	<p>11. Erhebung der psychischen Belastungen mit der vereinbarten Methodik in den beschlossenen Tätigkeiten / Bereichen</p> <p>Bewertung / Risikoeinschätzung für die erkannten Belastungsfaktoren unter Nutzung arbeitspsychologischer Erkenntnisse zu Wirkungszusammenhängen</p> <p>→ <u>Ergebnis</u>: Gefährdungsanalyse liegt in schriftlicher Form vor (als Bericht, Excel-Tabelle...)</p>	V: Arbeitspsychologe
	<p>12. Auswertungsworkshop mit der Koordinierungsgruppe: Vorstellung der Belastungen und deren arbeitspsychologischer Bewertung</p> <p>→ <u>Ergebnis</u>: Einigung auf die Handlungsschwerpunkte für die Erarbeitung von Maßnahmen zur Entlastung / Gesundheitsförderung</p>	
	<p>13. Information der betreffenden Beschäftigten über die Analyseergebnisse und Handlungsschwerpunkte</p> <p>Einladung an alle, sich an der Erarbeitung von Maßnahmen zu beteiligen (Freiwilligkeit hat sich bewährt)</p>	
Erarbeitung von Maßnahmen zum Arbeitsschutz	<p>14. moderierte Erarbeitung von Maßnahmen zur Entlastung und Gesundheitsförderung in thematischen Arbeitsgruppen</p> <p>→ <u>Ergebnis</u>: Entwurf von wirksamen und selbst beeinflussbaren Maßnahmen</p>	V: ProjektleiterIn / Koordinierungsgruppe
	<p>15. Abschlussberatungen mit den Verantwortlichen / Kommunikation der Ergebnisse</p> <p>a) Vorstellung der Maßnahmevorschläge aus den thematischen Arbeitsgruppen vor der Koordinierungsgruppe und gemeinsame Wichtung nach deren Beitrag zur Entlastung</p> <p>b) abschließende Beratung der priorisierten Maßnahmen in der Koordinierungsgruppe und Festlegungen für die Umsetzung</p> <p>c) Rückmeldung der beschlossenen Maßnahmen an alle Beschäftigten</p>	
Umsetzung der Maßnahmen Wirkungskontrolle	<p>16. Die Verantwortlichen pro Maßnahme organisieren deren Umsetzung. Sie berichten zu festgelegten Terminen über den Stand der Umsetzung an den Projektleiter. An ihn können sie sich auch bei Schwierigkeiten wenden. Er unterstützt sie bei der Problemlösung.</p>	V: verantwortl. Führungskraft pro Maßnahme
	<p>17. Die Koordinierungsgruppe trifft sich regelmäßig (z.B. aller 3 Monate), um</p> <ul style="list-style-type: none"> - den Stand der Umsetzung zu verfolgen sowie - die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen zu beurteilen. 	V: Projektleiter
	<p>18. Die Koordinierungsgruppe organisiert zum verabredeten Zeitpunkt die Wirkungskontrolle: Wurden die Ziele der Maßnahmen erreicht = die Gefährdungen abgebaut bzw. wirksam reduziert?</p> <p>Falls nicht, wird die Erarbeitung weiterer Maßnahmen initiiert.</p>	V: Projektleiter

	Die Beschäftigten werden in geeigneter Form über die Maßnahmeumsetzung und erreichten Wirkungen informiert.	V: Projektleiter
Fragen zum Vorgehen?	<p>... beantwortet Ihnen im Umfang von bis zu 2 Stunden kostenfrei:</p> <p>Reva Pasold Dipl.-Psych., Fachpsychologin für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie reSOURCE Dresden GmbH, Bautzner Str. 145, 01099 Dresden</p> <p>Fon 0351 – 89 69 04 10 Fax 0351 – 89 69 04 50 email rpassed@resource-dresden.de web www.resource-dresden.de</p>	