



## Handlungsleitfaden Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- Fehlbelastungen erkennen
- wirksame und realisierbare Maßnahmen ergreifen

<p><b>Gesetzliche Grundlagen</b></p> <p>... und Freiheitsgrade</p>	<p>§5 Arbeitsschutzgesetz fordert vom Arbeitgeber</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln (gemeint sind alle Faktoren, die potenziell gesundheitlich beeinträchtigen oder schädigen)</li> <li>▪ Maßnahmen zum Arbeitsschutz abzuleiten,</li> <li>▪ diese umzusetzen und ihre Wirksamkeit zu überprüfen.</li> </ul> <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><b>Vorbereitung / Entscheidungen</b></p>	<p>Letzteres gibt Ihnen die Möglichkeit, die Gefährdungsbeurteilung auf Ihre spezifischen Schwerpunkte auszurichten und die für Ihr Anliegen geeignete Methodik einzusetzen. Zugleich bedeutet es, im Vorfeld folgende Entscheidungen zu treffen (Zeitbedarf erfahrungsgemäß 2 x 2 Stunden):</p> <p>a) Sollen die konkreten <b>psychischen Belastungen</b> für die <b>gesamte Organisation</b> erhoben werden oder für <b>bestimmte Tätigkeiten / Bereiche</b>?</p> <p>Welche <b>Tätigkeitsgruppen / Standorte</b> sollen zuerst einbezogen werden? Auch die Tätigkeit der Führungskräfte? Wie viele Beschäftigte gibt es jeweils?</p> <p>b) Ihre speziellen <b>Ziele</b> für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: <b>Wann hätte sich der Aufwand gelohnt?</b> Welche aktuellen Probleme sind in der Organisation zu lösen? Was möchten Sie am Ende im besten Fall erreicht haben? Wann und wie soll die Erreichung des Ziels geprüft werden?</p> <p>c) Welche <b>Widerstände oder negativen Wirkungen</b> könnte die Gefährdungsbeurteilung in der Organisation auslösen? Was soll <u>nicht</u> passieren? → Wie kann dem durch die Methodik und gute Kommunikation entgegen gewirkt werden?</p> <p>d) Sind sich die Verantwortlichen einig, für die erkannten Hauptgefährdungen anschließend <b>wirksame und realisierbare Maßnahmen</b> zu erarbeiten? – Erst unter dieser Voraussetzung darf die Gefährdungsbeurteilung gestartet werden! Sie beinhaltet stets Analyse + Gestaltung + Wirkungskontrolle.</p> <p>e) Welche ist die <b>effiziente Methodik</b>, um die psychischen Belastungen der verschiedenen Tätigkeitsgruppen zu erheben? → <b>Workshop</b> oder <b>Befragung + Workshop</b> oder <b>Beobachtungsinterview</b></p>	<p>V: ASA (inkl. Dienstherr und MA-Vertretungen)</p> <p>beratend: Arb.-psychologe</p> <p>V: Dienstherr / verantwortliche Leitungsebene</p> <p>V: Arbeitspsychologe + ASA</p>

Analysephase	<p><b>1. Erhebung der psychischen Belastungen</b> mit der vereinbarten Methodik in den beschlossenen Tätigkeiten / Bereichen</p> <p>Arbeitspsychologische <b>Bewertung / Risikoeinschätzung</b> zu jedem erhobenen Arbeitsfaktor, ob er <b>gesundheitsförderlich</b> ausgeprägt ist, ob er <b>Entlastungspotenzial</b> besitzt <b>oder</b> ob <b>dringender Handlungsbedarf</b> besteht</p> <p>→ <u>Ergebnis:</u> <b>Gefährdungsanalyse</b> liegt in schriftlicher Form vor</p>	V: Arbeitspsychologe
	<p><b>2. Auswertungsworkshop</b> im ASA: Vorstellung und Erörterung der Gefährdungsanalyse (2 – 3 Stunden)</p> <p>→ <u>Ergebnis:</u> Einigung auf die Handlungsschwerpunkte, zu denen Maßnahmen zur Entlastung / Gesundheitsförderung erarbeitet werden sollen</p>	V: ASA (inkl. Dienstherr und MA-Vertretungen)
	<p><b>3. Information der betreffenden Beschäftigten</b> über die Analyseergebnisse und Handlungsschwerpunkte (1 Stunde)</p> <p>Einladung an alle, sich an der Erarbeitung von Maßnahmen zu beteiligen (Eigene Probleme selbst zu lösen ist gesundheitsförderlich.. 😊 Darüber hinaus werden die thematisch benötigten Betroffenen, Fachleute und Entscheider gezielt eingeladen.)</p>	+ Arbeitspsychologe
Erarbeitung von Maßnahmen zum Arbeitsschutz	<p><b>4. moderierte Erarbeitung von Maßnahmen</b> zur Entlastung und Gesundheitsförderung in 1 –2 thematischen Arbeitsgruppen (je 3 x 3 Stunden)</p> <p>→ <u>Ergebnis:</u> Entwurf von wirksamen und selbst beeinflussbaren Maßnahmen</p>	V: interne Projektleitung für Organisation; Arbeitspsychologe für zielführende Moderation
	<p><b>5. Abschlussberatungen</b> mit den Verantwortlichen / <b>Kommunikation der Ergebnisse</b> ( 4 Stunden)</p> <p>a) Vorstellung der Maßnahmevorschläge aus den thematischen Arbeitsgruppen vor dem ASA / Hausleitung und gemeinsame Wichtung nach deren Beitrag zur Entlastung</p> <p>b) abschließende Beratung der priorisierten Maßnahmen im ASA und Umsetzungsplanung</p>	V: ASA (inkl. Dienstherr und MA-Vertretungen)
	<p><b>6. Rückmeldung der beschlossenen Maßnahmen an alle Beschäftigten</b> (so dass sie die Umsetzung aktiv unterstützen können)</p>	V: Dienstherr
Umsetzung der Maßnahmen und Wirkungskontrolle	<p><b>7.</b> Die Verantwortlichen pro Maßnahme organisieren deren <b>Umsetzung</b>. Sie berichten zu den vereinbarten Terminen über den Stand der Umsetzung. Der ASA / die Projektleitung unterstützt sie bei der Problemlösung.</p>	V: verantwortl. Führungskraft pro Maßnahme
	<p><b>8.</b> Der ASA organisiert zum verabredeten Zeitpunkt die <b>Wirkungskontrolle</b> (ca. 2 Stunden): Wurden die Ziele der Maßnahmen erreicht = die Gefährdungen abgebaut bzw. wirksam reduziert? - Falls nicht, Beratung wie die Gefährdung auf anderem Wege reduziert werden kann.</p>	V: ASA / Projektleitung
	<p><b>9. Information der Beschäftigten</b> über die Maßnahmeumsetzung</p>	

<b>Fragen zum Vorgehen?</b>	... beantwortet Ihnen im Umfang von bis zu 2 Stunden kostenfrei: <a href="#">Reva Pasold</a> Dipl.-Psych., Fachpsychologin für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie <b>reSOURCE Dresden GmbH</b> , Fröbelstr. 51, 01159 Dresden  Fon           0351 – 89 69 04 10 Mobil        0176 – 471 652 62 email        rpassed@resource-dresden.de web           www.resource-dresden.de
-----------------------------	---