

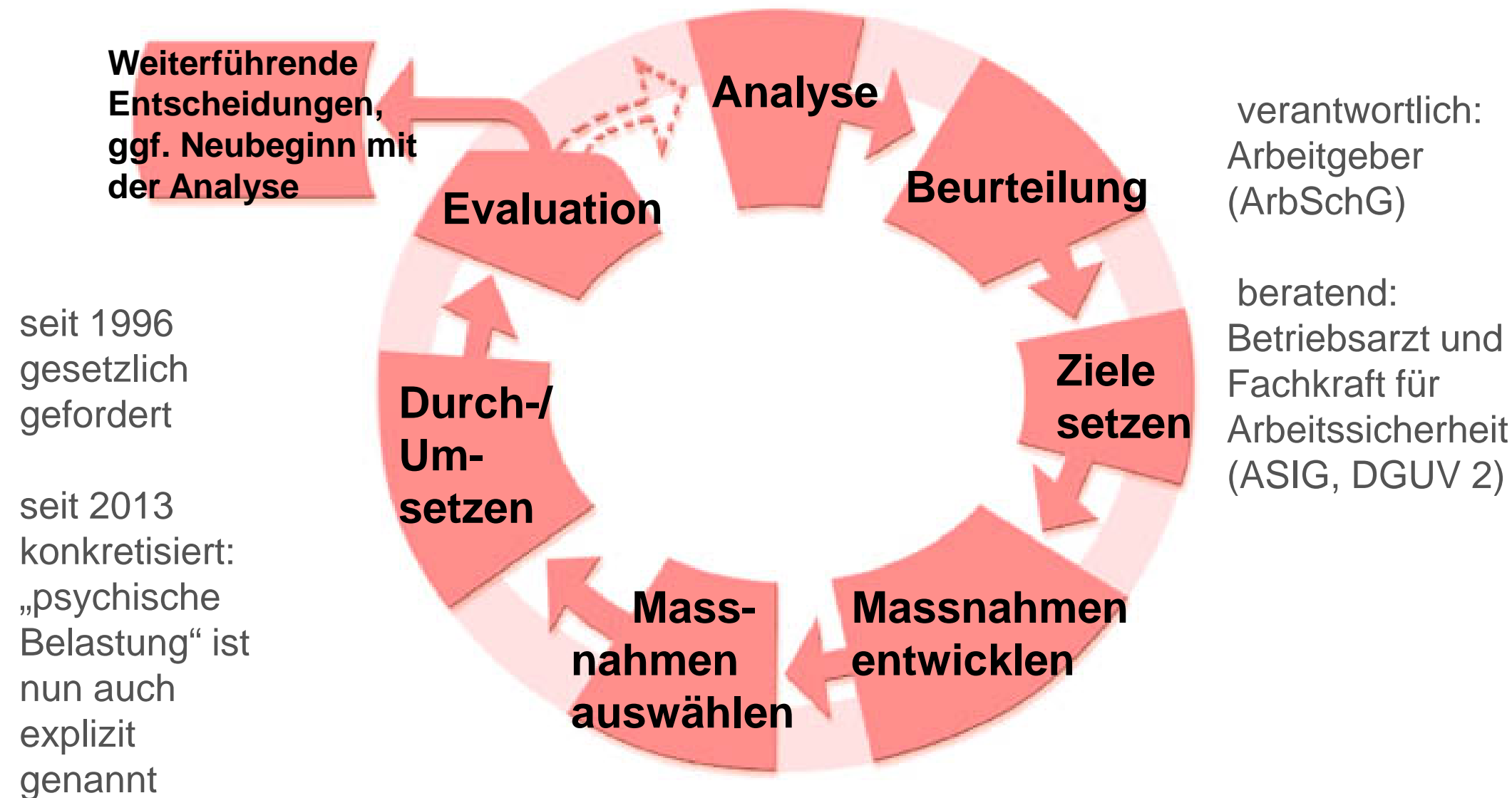
Betriebliche Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Bad Münstereifel, Juni 2014

Fünfte Fachtagung „Psychische Belastungen und Gesundheit im Beruf“

**Dipl.-Psych. Roland Portuné
BG RCI, Prävention, Fachbereich Arbeitspsychologie
Leiter DGUV-Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“
roland.portune@bgrci.de**

Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz = Beurteilung der Arbeitsbedingungen



Zentrale Aussage der Leitlinie Psyche der GDA *

„Entsprechend der Rangfolge der Schutzmaßnahmen stehen für die Träger der GDA auch beim Thema „Psychische Belastung“ die verhältnispräventiven Ansätze im Vordergrund. Das Hauptaugenmerk richtet sich auf die gute, das heißt menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe.

Der erste Ansatz hierzu ist die betriebliche Gefährdungsbeurteilung,

* GDA = Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Ergebnisse SiFa-Langzeitstudie (DGUV / Universität Jena)

- mehrfache Befragung von mehr als 4000 Sicherheitsfachkräften und ca. 500 Betriebsärzten
- Wirksamkeit der SiFas bei psychischen Belastungen **wenig erkennbar!**
- Die Sicherheitsfachkräfte bewerten ihre Wirksamkeit in diesem Bereich insgesamt von allen Faktoren **am niedrigsten.**
- Die Betriebsärzte sehen sich selbst **nicht als intensiver tätig oder wirksamer** als die Sicherheitsfachkräfte.

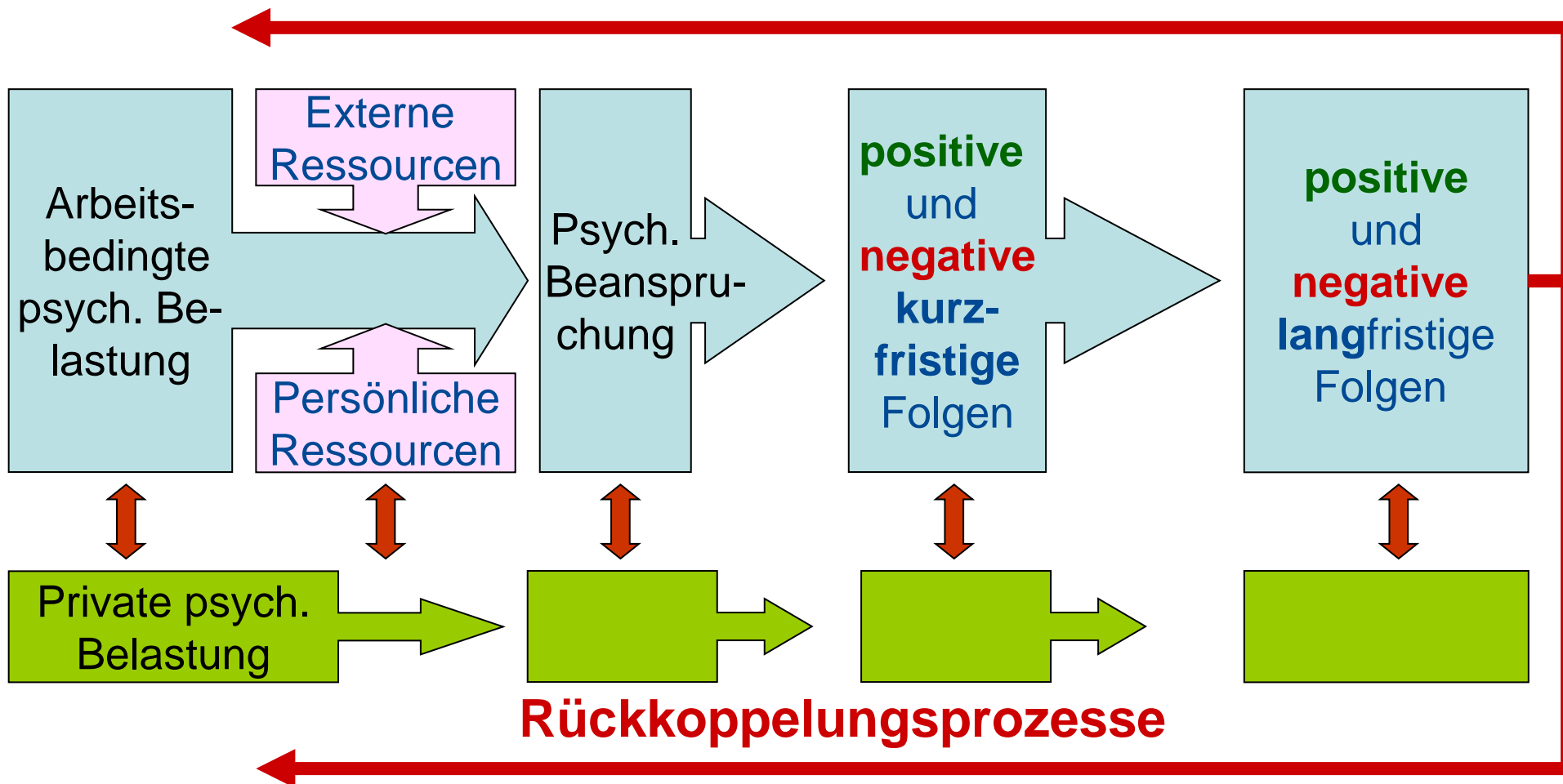
Leitlinie Gefährdungsbeurteilung (GDA) vgl. DIN-Norm 10075

.....

10. Psychische Faktoren

- 10.1 ungenügend gestaltete **Arbeitsaufgabe** (z. B. überwiegende Routineaufgaben, Über- / Unterforderung)
- 10.2 ungenügend gestaltete **Arbeitsorganisation** (z. B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und / oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf)
- 10.3 ungenügend gestaltete **soziale Bedingungen** (z. B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)
- 10.4 ungenügend gestaltete **Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen** (z. B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung)
- 10.5 Aufzählung ist nicht abschließend

Belastungs- und Beanspruchungsmodell



Die räumliche Dimension und die zeitliche



BAuA - Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen / Handlungshilfen und Praxisb - Microsoft Internet Explorer

Adresse http://www.baua.de/nn_5846/sid_9368DBDA0D51FF4255F4792A3919280A/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

HILFE
KONTAKT
INHALTSVERZEICHNIS
IMPRESSUM
RSS
WARENKORB

DEUTSCH
ENGLISH

SUCHE STARTEN
ERWEITERTE SUCHE

Startseite | Informationen für die Praxis | Handlungshilfen und Praxisbeispiele
Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen

Handlungshilfen und Praxisbeispiele

Fachkraft für Arbeitssicherheit
Rechtsgrundlagen und Vorschriften
Statistiken

Informationen für die Praxis

- Aktuelles und Termine
- Über die BAuA
- Themen von A-Z
- Informationen für die Praxis**
- Forschung
- Chemikaliengesetz / Biozidverfahren
- Geräte- und Produktsicherheit
- Bibliothek
- Publikationen

Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen

Seiten in diesem Bereich:

- Einführung
- Instrumente/Verfahren finden
- Toolbox Statistik
- Handbuch der Toolbox
- Literatur

In allen Bereichen der Wirtschaft haben in den vergangenen Jahren psychische Belastungen ständig zugenommen. Die europäische Richtliniensetzung im Arbeitsschutz wurde dieser Entwicklung gerecht und fordert die Vermeidung psychischer Belastungen, die zu psychischer Über- und Unterforderung führen, sowie eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Grundlage dafür ist eine Beurteilung der Gefährdungen bei der Arbeit, die im § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) vom 7. August 1996 vorgeschrieben ist.

Welches Verfahren zur Erfassung psychischer Belastung bei der Arbeit eingesetzt wird, hängt von verschiedenen Kriterien ab. Gemäß der neutralen Begriffsbestimmung psychischer Belastung und Beanspruchung in ISO 10075 - Teil 1 sind in der Toolbox-Instrumente enthalten, mit denen einerseits ungenügende

Fertig

Microsoft PowerPoint - [E...]
BAuA - Toolbox: Instru...

Internet

DE 10:32

Ermittlung psychischer Belastungen konkret:

- **durch Befragungs-Verfahren, z.B.**
 - COPSQQ
 - SALSA
- **durch moderierte Besprechungsverfahren, z.B.**
 - DGUV-Ideentreffen
 - Problemlöse-Workshop (BG RCI) / „Freudenberg-Variation“
- **durch Beobachtungs-Verfahren, z.B.**
 - IAPB / GPB (Universität Heidelberg)

Ermittlung psychischer Belastung konkret:

- **durch Mitarbeiter-Befragungs-Verfahren, z.B.**

- Vorteile z.B.: anonymisiert, weniger Befürchtungen MA
- Nachteile z.B.: für Maßnahmenableitung weitere Schritte

- **durch moderierte Besprechungsverfahren, z.B.**

- Vorteile z.B.: Erhebung und Maßnahmenableitung direkt
- Nachteile z.B.: eventuell Befürchtung von Nachteilen

- **durch Beobachtungs-Verfahren, z.B.**

- Vorteile z.B.: „objektive“ Erhebung; interne Qualifizierung
- Nachteile z.B.: relativ hohe Kosten für Durchführung

BG RCI Problemlöse-Workshop (Ludborzcs und Portuné 2012)

1. Commitment der Geschäftsleitung
2. Sammlung, Strukturierung, Priorisierung
3. Ausarbeitung in Arbeitsgruppen
 - Folie 1: Wo und worin sind wir als Firma gut und sollten das bewahren?
 - Folie 2: Wo und worin könnten und sollten wir uns verbessern oder ändern?
 - Folie 3: Wenn ich Chef wäre: was konkret würde ich in Bezug auf Folie 1 und 2 tun?
4. Präsentation und Vereinbarungen
5. Follow-Up-WS

Titelthema

Ein Dienstleistungsangebot der BG RCI

Problemlöse-Workshop zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

Viele Unternehmen wollen bei Gefährdungsbeurteilungen auch psychische Gefährdungen berücksichtigen. Die BG RCI bietet hierzu für ihre Mitgliedsbetriebe einen Workshop an.

Die Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) bietet ihren Mitgliedsbetrieben ein umfangreiches Angebot an Seminaren, Beratungsmodulen und Präventionsprodukten an. Im Folgenden wird die Methodik eines besonderen Problemlöse-Workshops der BG RCI zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb vorgestellt. Er wird von Psychologen der BG RCI in Zusammenarbeit mit den jeweils zuständigen Aufsichtspersonen seit mehr als zehn Jahren erfolgreich angeboten.

Psychische Gefährdungsbeurteilungen sind nachhaltig geliebtes Qualitätsmanagement. Immer mehr Mitgliedsbetriebe setzen sich damit auseinander, wie sie im Rahmen der vom Gesetz vorgegebenen Gefährdungsbeurteilungen auch psychische Gefährdungen berücksichtigen können. Gegenstand der Gefährdungsbeurteilungen sind die vorhandenen Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe. Die zu erarbeitenden möglichen konkreten Lösungsvorschläge sollen vorrangig Maßnahmen der Verhaltensprävention sein, ohne die Verhaltensprävention zu vernachlässigen.

Der Gesetzgeber räumt dem Unternehmer einen großen Handlungsspielraum bei der Wahl der Vorgehensweisen und Instrumente ein. Er verlangt nicht zwingend flächendeckend diagnostische Analyseinstrumente mit hohen wissenschaftlichen Gütekriterien, sondern akzeptiert für den Normalfall nachhaltige Vorgehensweisen aus dem Bereich der Organisationsentwicklung und dem Qualitätsmanagement mit Einbezug der betroffenen Beschäftigten als angemessene Vorgehensweise.

Sofern keine besonderen Voraussetzungen gegeben sind, zum Beispiel erhöhte Produktionsrisiken oder konflikthafte Auseinandersetzungen zwischen den Teilnehmern bestehen, die nach geschätzter Qualität in der Gefährdungsbeurteilung verlangen, bietet die BG RCI ihren Mitgliedsbetrieben die Durchführung eines Workshops an.

Rahmenbedingungen für die Durchführung des Workshops
Ziel des Workshops ist die Sammlung von psychischen Belastungen und der Ableitung von Lösungsvorschlägen, die von der Geschäftsleitung dann geprüft und wenn möglich – umgesetzt werden sollen. Wichtige Voraussetzungen für die Durchführung sind:

- Die Geschäftsleitung muss sich verpflichten, persönlich in noch zu beschreibender Weise mitwirken,
- Da per Definition psychische Belastung durch außerhalb des jeweiligen Menschen liegende Einflüsse entsteht, also auch alle materiellen und organisatorischen Eigenheiten von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung psychische Belastung erzeugen, müssen die Probleme interdisziplinär angegangen werden. Das bedeutet zwingend, dass der Psychologe der BG RCI zusammen mit der zuständigen technisch qualifizierten Aufsichtsperson und Experten der Firma gemeinsam in abgestimmter Weise agiert,
- Die Firma muss sich verpflichten, aufbauend auf den Ergebnissen gefährdungsorientierte To-do-Listen zu erstellen, die noch zu beschreibende

Methodik der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen zu akzeptieren, die Vorschläge ernsthaft zu prüfen und sich in einem Follow-up-Workshop nach etwa einem halben Jahr einer Intensiv- und Erfolgskontrolle der Maßnahmen zu stellen.

Vorgehensweise im Workshop
Der Workshop dauert einen Nachmittag und den folgenden Vormittag.

Block 1: Commitment der Geschäftsleitung
Zu Beginn des Workshops tritt ein Mitglied der Geschäftsleitung oder des Vorstandes auf, begründet den Workshop und sichert eine ernsthafte und nachhaltige Überprüfung der Ergebnisse zu. Ein Vertreter des Betriebsrates positioniert sich ebenfalls zum Workshop. Danach verlässt die Geschäftsleitung den Workshop und ändert sich erst wieder zu Block 5 ein.

Block 2: Ideensammlung
Unter Nutzung der bekannten Moderationstechniken werden alle Belastungsaspekte auf Klärtchen geschrieben, sowohl die positiven als auch die negativen. Darüber hinaus finden drei verschiedene Farben Verwendung, jeweils eine für Ideen zum persönlichen Verhalten, zu organisatorischen und technischen Aspekten.

Block 3: Strukturierung und -priorisierung
Danach werden die Teilnehmer gebeten, die Klärtchen in Problem-Cluster zu strukturieren. Wenn die Farbverteilung einseitig ist, werden die Teilnehmer darauf hingewiesen, dass Problemstellungen im



Sammlung aller positiven wie negativen Belastungsaspekte auf Klärtchen sowie Bildung von Problem-Clustern

Bereich Sicherheit und Gesundheit in der Regel sowohl technische, organisatorische als auch verhaltensbezogene Aspekte aufweisen, und geben, die Cluster mit Ideen zu den anderen Farbkategorien zu ergänzen.

Block 4: Ausarbeitungen in Arbeitsgruppen
Je nach Gesamtgruppengröße werden nach dem Zufallsprinzip zwei bis drei Gruppen gebildet, die jeweils ein oder zwei dieser Problem-Cluster bearbeiten. Eingegrenzt auf die Materialsammlung der Cluster sollen drei Overhead-Folien erarbeitet werden:

- Folie 1: Wo und worin sind wir als Firma gut und sollten das bewahren?
- Folie 2: Wo und worin könnten und sollten wir uns verbessern oder ändern?
- Folie 3: Wenn ich Chef wäre: was konkret würde ich in Bezug auf Folie 1 und 2 tun?

Sicherheitsfachkraft, Betriebsrat, Aufsichtsperson und Psychologe sind nicht Mitglieder der Kleingruppen. Sie „beobachten“ die Gruppen reihum, hören etwas zu, beantworten Fragen, geben fachliche Unterstützung und gehen dann zur nächsten Gruppe.

Der Problemlöse-Workshop der BG RCI

Block 5: Diskussion und Entscheidungsfindung im Plenum
Vertreter der Geschäftsleitung, der technischen Leitung und betroffene Abteilungsleiter finden sich wieder im Plenum ein. Die Sprecher der Gruppen stellen die erarbeiteten Folien vor. Die Geschäftsleitung nimmt zu allen vorgebrachten Punkten Stellung. Entweder trifft sie ad-hoc-Entscheidungen oder definiert den weiteren Entscheidungspfad. In To-do-Listen wird eingetragen, wer sich aus welcher Abteilung in welcher Weise und bis wann, der definierten Aufgabe annehmen muss.

• Die betroffenen Beschäftigten werden nicht nur passiv durch Befragung an Hand von Checklisten oder Fragebögen, sondern aktivierend und motivierend in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung eingebunden.

• Wichtige Problemstellungen können nicht aus Checklisten oder Befragungen nicht angesprochen werden können, zum Beispiel Problemstellungen, die in die Kategorie der „Interessierten Selbstgefährdung“ gehören.

Abschluss des Workshops
Der Workshop sollte mit einer „Blitzlicht-Technik“ abgeschlossen werden, so dass alle Teilnehmer ihre Eindrücke rückmelden können. Der Termin für das Follow-up-Treffen wird bekanntgegeben.

Das Follow-up-Treffen nach etwa einem halben Jahr
Die Zusammensetzung ist die gleiche. Die Gruppensprecher der Arbeitsgruppen stellen nochmals die vor einem halben Jahr erarbeiteten Folien vor, die Sicherheitsfachkraft mit die Punkte der To-do-Liste auf und es wird geklärt, was und wie erfolgreich verwirklicht wurde.

Vorteile des Problemlöse-Workshops:
• Die Methode ist niederschwellig und ganzheitlich. Es wird nicht die abstrakte analytische Aufgabe gestellt, nach psychischen Risiken und Fehlbeanspruchungen zu suchen, sondern nach allen Problemen. Erst in der Auswertung werden die Ergebnisse in gebräuchliche Klassifikationschemata der Gefährdungsbeurteilung eingegordnet.

• Sie vernetzt das Wirkgefüge von IST-Analyse und Veränderungsvorschlägen und vermeidet damit die Nachteile, die entstehen, wenn zunächst umfassende Analysen gemacht und anschließend von einer anderen Gruppe die Ergebnisse erneut diskutiert werden müssen, um konkrete Änderungsentscheidungen erarbeiten zu können.

Autoren



Boris Ludborzcs
Leiter Fachbereich Arbeitspsychologie, Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI)
E-Mail: boris.ludborzcs@bgrci.de



Roland Portuné
Referent im Fachbereich Arbeitspsychologie, BG RCI
E-Mail: roland.portune@bgrci.de

20 - DGUV Forum 6/12

DGUV Forum 6/12 - 21

Ludborzcs, B., Portuné, R. (2012). Problemlöse-Workshop zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb. Ein Dienstleistungsangebot der BG RCI. DGUV Forum 6 / 2012. 20-21. (und als Beispiel guter Praxis im BAUA-Fachbuch „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“.

Ideen-Treffen bislangund neu:

7010-1
BGI/GUV-I 7010-1
Gesund und fit im Kleinbetrieb

 Arbeiten: entspannt, gemeinsam, besser
So geht's mit Ideen-Treffen

 Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und
 Dienstleistung

Oktober 2010

Satzfrage 5

206-007
DGUV Information 206-007

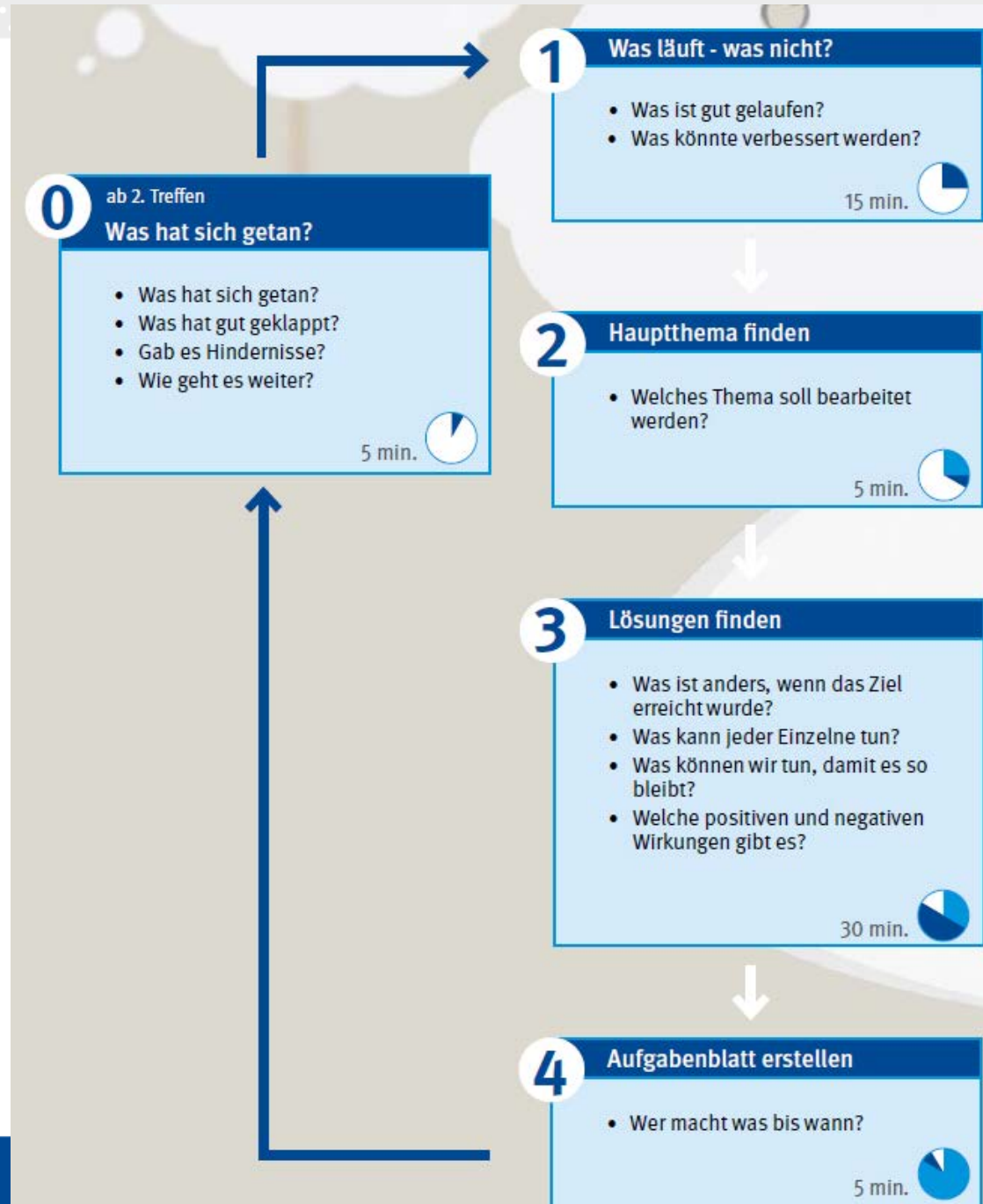
Gesund und fit im Kleinbetrieb
So geht's mit Ideen-Treffen

 Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und
 Dienstleistung

Ideen-Treffen: Bewährter Ablauf und neue Inhalte:

neue Kapitel sind.....

- Tipps für die Moderation
- GB arbeitsbedingte psychische Belastung
- strukturiertes Vorgehen im ASA
- dialogorientiert unterweisen



Fazit:

- Es gibt keinen Mangel an geeigneten Instrumenten
- GB psychischer Belastung sollte kein „Hochglanzpapier-Projekt“ sein sondern ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- Dabei ist es legitim, in Pilotbereichen anzufangen und sich „vorzutasten“
- Das Dreiebenen-Interventionsmodell hilft dabei, bereits Vorhandenes zu ordnen sowie Entwicklungsbedarf zu erkennen
- Jeder Betrieb darf / muss anhand der rechtlichen Vorgaben seinen eigenen Weg bestimmen und seine Erfahrungen machen
- Vielfältige Orientierungs- und Vernetzungsmöglichkeiten stehen zur Verfügung (z.B. UVT, GDA, BDP, FV PASIG u.a.)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen? Anmerkungen? Diskussion?

roland.portune@bgrci.de