

Arbeitskreis Arbeitssicherheit Saarland

**Fachtagung**  
**Gefährdungsbeurteilung**  
**psychischer Belastungen**

am 25. Mai 2016 in Saarbrücken

Heft 61 der Schriftenreihe PRÄVENTION

**Titel:** Fachtagung Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Heft 61 der Schriftenreihe PRÄVENTION

**Herausgeber:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)  
Landesverband Südwest

**Anschrift:** Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg  
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg  
Telefon 06221/5108-0, Fax: 06221/5108-15099  
E-Mail: [lv-suedwest@dguv.de](mailto:lv-suedwest@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de/landesverbaende](http://www.dguv.de/landesverbaende)

# **Fachtagung**

# **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**

**am 28. Mai 2016**

**in Saarbrücken**

Leitung / Moderation  
Roland Haist  
Unfallkasse Saarland

## **Fachtagung**

### **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**

Die große Bedeutung der psychischen Belastungen und ihrer Beanspruchungsfolgen für die Gesundheit der Beschäftigten und damit letztendlich auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen selbst ist allgemein akzeptiert. Die gesetzlich geforderte Ermittlung dieser Belastungssituation hingegen stellt die Betriebe scheinbar vor große Probleme, wenn man sich den bisherigen Umsetzungsstand anschaut. Auch wenn die betriebliche Bereitschaft zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gegeben ist, so besteht doch eine große Unsicherheit hinsichtlich der Vorgehensweise und der zu verwendenden Instrumentarien.

Auf dieser Fachtagung wurde das prinzipielle Verständnis zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen vertieft und Wege zu ihrer Umsetzung aufgezeigt. Im Rahmen des Arbeitsprogramms Psyche der Gemeinsame Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) werden die Betriebe durch ein breit gefächertes Informationsangebot unterstützt. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) und die Unfallversicherungsträger erarbeiten branchen- und praxisgerechte Arbeitshilfen, die den Betrieben den Einstieg und die Durchführung erleichtern und zu einer gewinnbringenden Umsetzung verhelfen sollen.

## Themen

GDA Psyche  
**S. 2**

- Kunz -

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und  
Tipps zum Einstieg  
**S. 19**

- Paridon -

Handlungshilfe zur Beurteilung der psychischen Belastung  
**S. 41**

- Miels -

**GDA Psyche**

Referent:  
Dr. Torsten **Kunz**

Gemeinsame Deutsche Arbeits | schutz | strategie  
Arbeitsprogramm Psyche

**Arbeitsprogramm**  
Schutz und Stärkung der  
Gesundheit bei arbeitsbedingten  
psychischen Belastungen  
(GDA Psyche)

und

weitere (politische) Entwicklungen  
zur Prävention psychischer  
Belastungen am Arbeitsplatz

Präsentation bei der  
Tagung des  
Landesverbands Südwest  
und des Arbeitskreises  
Arbeitssicherheit Saarland  
am 25.06.2016 in Dudweiler

Mensch und Arbeit. Im Einklang.

Gemeinsame Deutsche Arbeits | schutz | strategie  
Arbeitsprogramm Psyche

**Dr. Torsten Kunz**  
Leiter Prävention  
Unfallkasse Hessen  
Stellv. Leiter des Arbeitsprogramms GDA Psyche

Mensch und Arbeit. Im Einklang.

## Agenda

- **GDA Psyche**  
(Sachstand, Kernprozesse, Begleitprozesse, Handlungshilfen)
- GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“
- Gemeinsame Erklärung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (2013)
- Präventionsgesetz
- DGUV Vorschrift 2

## Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

Gesetzlicher Hintergrund: § 20 SGV VII und §§ 20 a und b ArbSchG

Träger:

BMAS, Länder, Unfallversicherungsträger sowie beratend die Sozialpartner (und Krankenkassen)

Ziele:

- Festlegung vorrangiger Handlungsfelder
- Planung und Durchführung gemeinsamer Arbeitsprogramme
- Evaluierung von Zielen, Handlungsfeldern und Programmen
- Herstellung eines verständlichen, überschaubaren und abgestimmten Vorschriften- und Regelwerks



## Ziele der GDA-Periode 2013 - 2018

- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel- Skelett- Bereich (GDA-MSE)
- Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (GDA-ORGA)
- Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung (GDA-PSYCHE)



## Die Ziele von GDA-Psyche

- Information, Sensibilisierung und Qualifizierung der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Identifizierung und Erarbeitung geeigneter Vorgehensweisen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (insbesondere Gefährdungsbeurteilung)
- Verbreitung guter Praxisbeispiele
- Umsetzung betrieblicher Gestaltungslösungen

## Das Arbeitsprogramm GDA Psyche

Das Arbeitsprogramm Psyche besteht aus 11 Arbeitspaketen.

Für jedes Arbeitspaket gibt es einen eigenen Arbeitskreis, der entweder vom BMAS, den UVT, den Ländern oder den Sozialpartnern geleitet wird.

Die Arbeit wird koordiniert im Steuerkreis, hier hat das BMAS die Federführung.

## Steuerkreis GDA Psyche

- Gregor Breucker, BKK
- Norbert Breutmann, BDA
- Isabel Dienstbühl, BGN
- Andrea Fergen, IGM
- **Andreas Horst, BMAS**
- Dr. Torsten Kunz, UKH
- Dr. Jana May-Schmidt, BMAS
- Dr. Martina Morschhäuser, BAuA
- Bruno Reddehase, NI
- Dr. Ulrike Rösler, BAuA
- Dr. Susanne Roscher, VBG
- Dr. Kai Seiler, NRW
- Bettina Splittgerber, HE



## Information und Motivation

**Information, Sensibilisierung und Motivation** von Arbeitgebern und Beschäftigten mit Hilfe adressatenspezifischen Materials - insbesondere durch UVT, Gewerkschaften und Arbeitgeber ✓

Aufbau der **zentralen Internetseite** www.gda-psyche.de (auch als Serviceangebot für die Betriebe) ✓

**Öffentlichkeitsarbeit** (Flankierung der GDA durch mediale Informationskampagne)

- Artikel in Fach- und Publikumspresse ✓
- Teilnahme (Stand) an großen Fachveranstaltungen

Gemeinsam mit DGUV: **Erstellung von Spots** zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ✓

**Erklärfilme** zur Einbeziehung psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung ✓

## Webseite von GDA Psyche (www.gda-psyche.de)

Impressum | Inhaltsverzeichnis | Kontakt | Login | Gemeinsame Deutsche Arbeits|schutz|strategie  
Arbeitsprogramm Psyche

Arbeitsprogramm Psyche: Stress reduzieren - Potentiale entwickeln

Startseite | Arbeit und Psyche von A-Z | Handlungshilfen | Zahlen, Daten, Fakten | Über uns | Presse | Downloads

Startseite > Arbeit und Psyche von A-Z > Posttraumatische Belastungsstörung

Suchbegriff

### Posttraumatische Belastungsstörung

Ein schwerer Unfall, ein Überfall, eine Gewalterfahrung, eine Naturkatastrophe: Traumatische Ereignisse können schwere seelische Verletzungen hervorrufen. Von psychischer Traumatisierung spricht man bei:

- der Konfrontation mit Ereignissen, die den tatsächlichen oder drohenden Tod, ernsthafte Verletzung oder sonstige Gefahr für die Unversehrtheit der eigenen Person oder anderer Personen beinhalten,
- dem Erleben von starker Angst, Bedrohung, Hilflosigkeit, Entsetzen.



Quelle: Birte Cordes/GDA Psyche

#### Weitere Informationen



- Mediensammlung (Sammlung von Praxishilfen) zum Thema Psychotrauma (DGUV)
- Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz – ein Handbuch (Bundesverband der Unfallkassen)
- ▶ Broschüre: Trauma - Psyche - Job (DGUV)
- ▶ Broschüre: Gut vorbereitet für den Ernstfall (DGUV)
- Broschüre: Herausforderung berufsbedingte Traumatisierung, Handlungsempfehlungen für Unternehmen, Verbände und Politik (INQA)

Arbeitsumgebung  
Arbeit und Erholung  
Arbeitszeit  
Betriebsklima  
Burnout  
Emotionsarbeit  
Ermüdung  
Führung  
Gewalt  
Mobbing  
Monotonie  
**Posttraumatische Belastungsstörung**  
Restrukturierung  
Sättigung  
Sick Building

## Auf Webseite [www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de):

- **Arbeit und Psyche von A bis Z** (Definitionen, Handlungsempfehlungen, weiterführende Informationen: Alles, was Sie über psychische Belastungen bei der Arbeit wissen müssen.)
- **Handlungshilfen**
- **Zahlen, Daten, Fakten** (Wie entstehen psychische Belastungen? Wann wirken Sie sich ungünstig auf die Gesundheit aus?)
- **Über uns** (Arbeitsprogramm, Steuerkreis, Ziele)
- **Pressemitteilungen** ab 2014
- Anstehende **Fachveranstaltungen**
- **Downloads** (Spots zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, Illustrationen, Publikationen, Erklärfilm ist geplant).

## Qualifizierung

- Erstellung eines **Handlungsleitfadens** als Grundlage der Qualifizierung der Aufsichtspersonen, 
- **Qualifizierung** aller 6000 **Aufsichtspersonen** der Länder und Unfallversicherungsträger (2015 – 2018) 
  - Planung, Durchführung und Evaluation der Schulungen
  - Entwicklung von Schulungskonzepten und Materialien
  - Grundausbildung (1/2 Woche) aller Aufsichtspersonen bis 2018, Unfallversicherungsträger und Länder getrennt
  - Aufbaukurs zur praktischen Umsetzung im Betrieb (1/2 Woche) – Unfallversicherungsträger und Länder teilweise gemeinsam
  - Qualifizierung für Umsetzer der Kernprozesse (Erfassung vor Ort, Tageskurs)

## Qualifizierung

Erfahrungsaustausch **zweite Beratungsebene** („Second Level“) ✓

1. Erfahrungsaustausch 2013
2. Erfahrungsaustausch 2015

Ziel: Erfahrungsaustausch etwa alle 2 Jahre

### Kooperation mit dem PASIG-Workshop

„Psychologie der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

Letzter Workshop: 18.-20.05.2016 in Wuppertal

[www.fv-pasig.de](http://www.fv-pasig.de)

## Qualifizierung

Entwicklung und Durchführung von Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen betrieblicher Adressatengruppen (Unternehmer, Führungskräfte, Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte, betriebliche Interessenvertretung) durch die GDA-Träger, Sozialpartner und Kooperationspartner:

**Erarbeitung eines Qualifizierungskonzeptes für Fachkräfte für Arbeitssicherheit gemeinsam mit dem VDSI** ✓



## Handlungshilfen

Entwicklung und Darstellung von Handlungshilfen und Unterstützungsangeboten zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

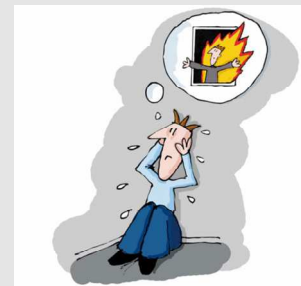
- Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (im August 2014 veröffentlicht) ✓
- Fachbuch der BAuA zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (2013)



## Identifizierung von Risikobereichen

Identifizierung branchen- bzw. tätigkeitsbezogener Risikobereichen für psychische Belastungen. Dabei evtl. Fokussierung auf bestimmte Belastungsfaktoren. ✓

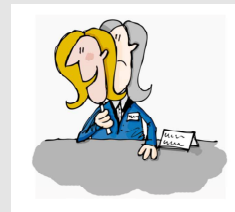
Federführung: Krankenversicherung als IGA-Projekt



## „Best practice“

Identifizierung und Verbreitung guter Praxisbeispiele und Handlungsansätze. ✓

Ideenwettbewerb: Meldung guter Praxisbeispiele. ✓



## Kernprozesse

### Drei Schwerpunkte der Erfassung:

- Einbeziehung der psychischen Belastungen in die betriebliche Gefährdungsbeurteilung
- Gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitszeit (Lage und Dauer, betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten, Flexibilisierung, etc.)
- Prävention an Arbeitsplätzen mit dem Risiko, traumatische Ereignisse und Gewalt am Arbeitsplatz zu erleben



## Kernprozesse im Detail

Überwachung und Beratung ab 2015:

- 12.000 Betriebe, davon 1/3 Unfallversicherungsträger, 2/3 Länder; 10-15% Zweitrevisionen ✓
- Betriebsgröße primär 10-300 Beschäftigte
- Alle Branchen, dort möglichst belastete Betriebe
- Je Betrieb 2,5 Tage einschließlich Vor- und Nachbereitung (1 Tag im Betrieb)
- Fachdatenbogen und Kopfdatenbogen
- Befragendes Aufsichtspersonal wurde vorher im Umgang mit dem Fragebogen geschult ✓

## Evaluation

Evaluation des GDA-Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ ✓

- Prozessevaluation („Ist das GDA-Programm gut gelaufen?“)
- Ergebnisevaluation („Was kam raus?“).

Beispiele:

- Erfassung Begleitprozesse
- Prozessevaluation Steuerkreis und Arbeitspakete
- Evaluation Qualifizierungen der AP
- Befragung zweite Beratungsebene





## Nächste Schritte

- Projekt zur Identifizierung von Risikobereichen für psychische Belastungen (Zusammenarbeit mit Universität Halle-Wittenberge)
- Qualifizierung des Aufsichtspersonals
- Projekt zur Qualifizierung der Sicherheitsfachkräfte in den Unternehmen (mit VDSI)
- BAuA-Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“
- Schwerpunktaktivitäten der Länder und Unfallversicherungsträger
- Veranstaltungen der Sozialpartner, Länder und Unfallversicherungsträger
- Evaluation der Aktivitäten

## GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“

- richtet sich an **UVT und Länder**,
- Thema „psychische Belastungen“ ist **gleichwertiges Thema im Routinehandeln** der Aufsichtsdienste,
- AP als Generalisten und „Lotsen“, begleiten aber keine Veränderungsprozesse im Betrieb,
- durch AP keine systematische Erfassung der Belastungen und keine vertiefte Beratung bei individuellen und personenbezogenen Fragestellungen,

## GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“

- Aufsichtspersonen von Ländern und UVT müssen qualifiziert werden (fachlich, Gesprächsführung, methodisch),
- personeller Mehraufwand muss bei **Personalplanung** berücksichtigt werden,
- „**Zwei-Ebenen-Modell**“ der Beratung: Neben AP besonders qualifiziertes Aufsichtspersonal oder Fachexperten („Second level support“),
- Themenfelder der Gefährdungsbeurteilung,
- Ziel: **Gefährdungsbeurteilung auch zu psychischen Belastungen**, dazu weitere Ausführungen.

## Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (2013)

Autoren: BMAS, BDA und DGB.

Ziel: „Rahmenbedingungen der Arbeitswelt so zu gestalten und eigenverantwortliches und gesundheitsbewusstes Handeln zu fördern, dass die Menschen gesund, motiviert und qualifiziert bis zum Rentenalter arbeiten können“.

Auch Optimierung psychischer Belastungen ist Arbeitgeberaufgabe.

Unterstützung durch Träger der gesetzlichen Unfallversicherung – erfordert personelle Ausstattung der UV-Träger.

## Positionspapier „Psychische Belastung und Beanspruchung bei der Arbeit: Grundverständnis und Handlungsrahmen der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und der DGUV

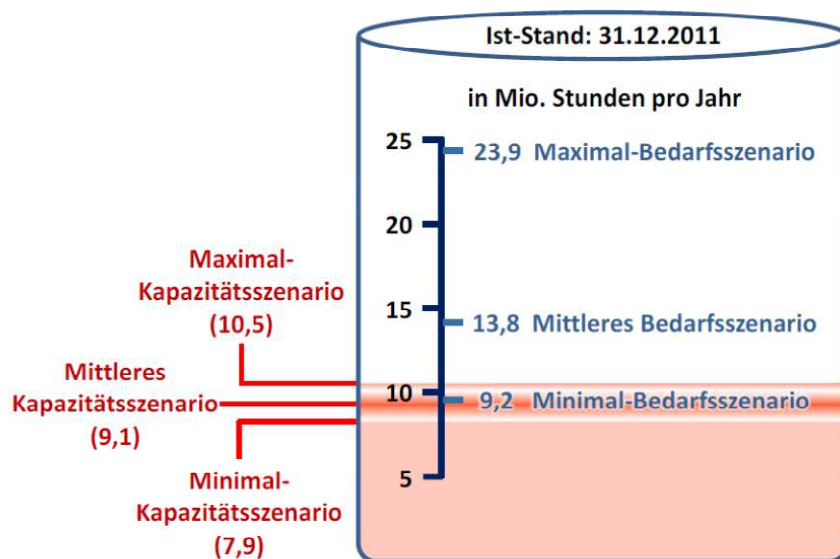
- Pflicht der AP, psychische Belastungen in ihr Präventionshandeln zu integrieren
- Pflicht der UVT zur Qualifizierung des Aufsichtspersonals
- Pflicht der UVT, zweite Fachebene zu etablieren
- Pflicht der UVT, psychische Belastungen angemessen in Qualifizierungen zu thematisieren
- Pflicht der DGUV, sicherzustellen, dass „praxisgerechte Regeln, Handlungshilfen und Informationen zu den relevanten Themen des psychischen Belastungen erarbeitet werden“ – *betrifft auch organisatorische Fragen des AS*
- Pflicht der FB und SG, zu überprüfen, „ob in dem von ihnen betreuten Regelwerk Lücken im Hinblick auf die Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz bestehen und sie dann zeitnah schließen“ – *betrifft auch organisatorische Fragen des AS*
- Pflicht von UVT und DGUV zu Forschung und Zusammenarbeit (KV, RV)

## „Anti-Stress-Verordnung“

- Forderung der IG Metall
- Forderung auch einer Bundesratsinitiative der A-Länder
- BMAS bisher neutral-abwartend
- In Interviews kündigt Frau BM Nahles Initiative zur Verordnung an
- Untersetzung dann durch konkretisierende Regeln (Einrichtung von staatlichem Ausschuss)

## Präventionsgesetz

- Krankenkassen müssen 7 € pro Versicherten und Jahr für Prävention ausgeben
- Nationale Präventionsstrategie
- Neue Gremien: Nationale Präventionskonferenz und nationales Präventionsforum
- Umsetzung in Bundes- und Landesrahmenvereinbarungen
- Betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Ziel – hier werden die Gesundheitsziele der GDA übernommen
- **Unterstützung von GDA Psyche und GDA MSE somit zukünftig auch durch Krankenversicherung und ggf. durch Rentenversicherung**



## DGUV Vorschrift 2

Drastischer Rückgang der Zahl der Arbeitsmediziner (es fehlen schon heute mehr als 2 Mio. Beratungsstunden) und ungünstige demographische Entwicklung

Zu regeln – z.B. durch Änderung der DGUV Vorschrift 2:

- Wer füllt die Lücke, die die AM hinterlassen?
- Wer berät (in Zukunft) zu psychischen Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz?
- Welche Berufsgruppen sollten zusätzlich beraten?

**Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und Tipps zum Einstieg**

Referentin:  
**Dr. Hiltraut Paridon**

# Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

## Erfahrungen und Tipps für die Praxis

Hiltraut Paridon  
17.05.2016

## Ziel

Die Arbeitsbedingungen sollen so sein, dass **ALLE** Personen, die arbeiten, gesund bleiben.

## Begriffe

### Psychische Belastung

ist die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken.

nach DIN ISO 10075-1



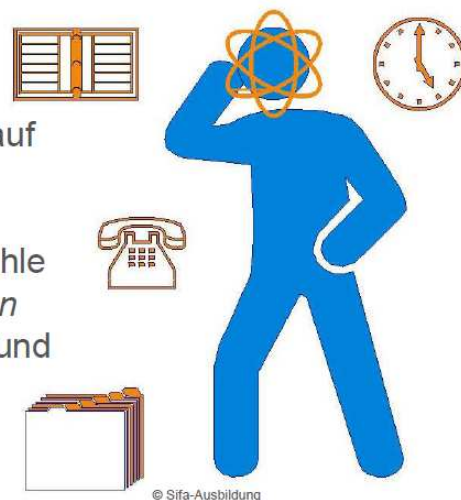
© Sifa-Ausbildung

## Begriffe

### Psychische Beanspruchung

ist die *individuelle und unmittelbare Auswirkung* psychischer Belastungen auf den Beschäftigten (z. B. auf seine Aufmerksamkeit und Wahrnehmung, Denk- und Gedächtnisleistungen, Gefühle und Empfindungen) *in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen* und seinem Zustand.

nach DIN ISO 10075-1



© Sifa-Ausbildung



## Begriffe

### Beanspruchungsfolgen

sind langfristige Auswirkungen dauerhafter psychischer Beanspruchung. Sie können positiv oder negativ sein.

nach DIN ISO 10075-1

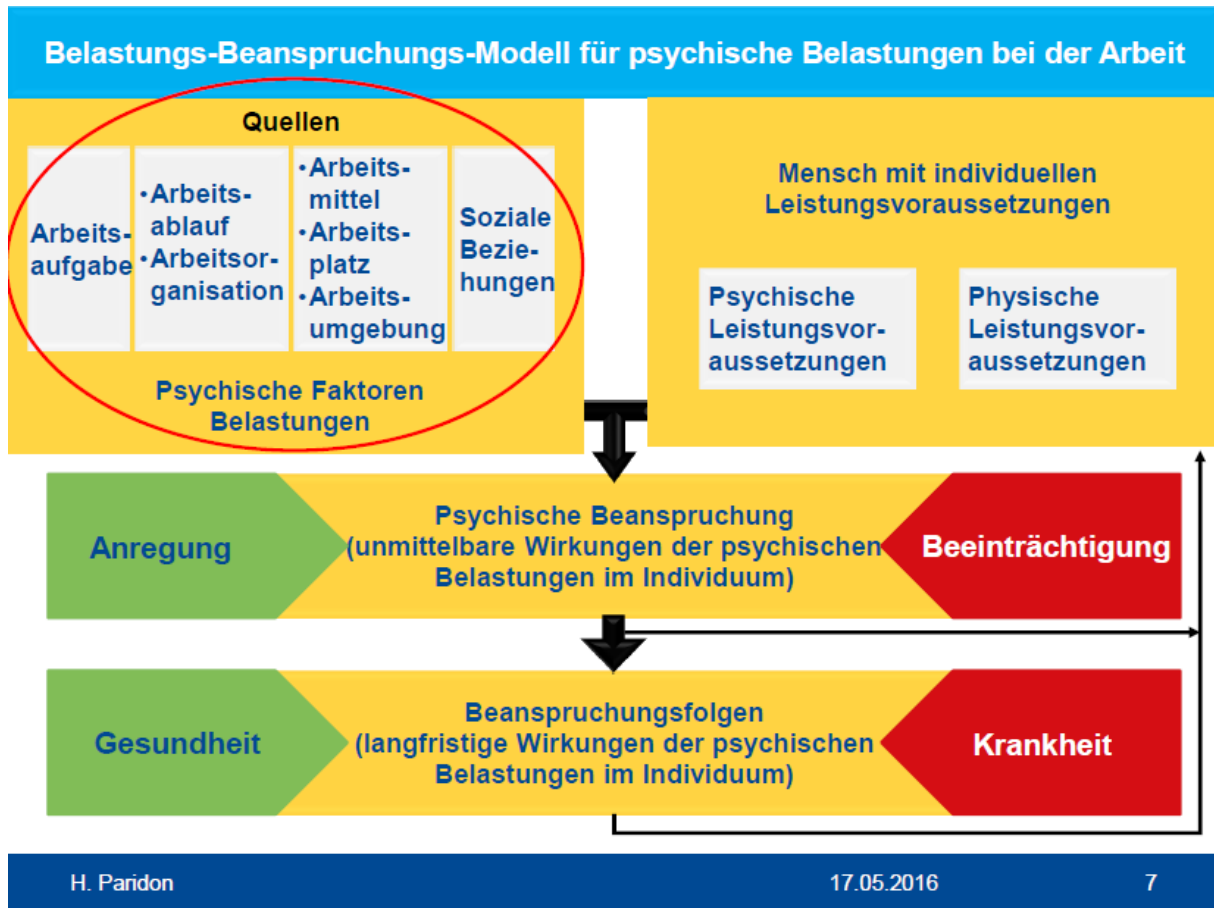



© Yuri Arcurs - fotolia.com

## Begriffe

**Psychische Belastungen** sind neutral, d.h. sie können sich positiv oder negativ auf den Menschen auswirken. Wirken sie sich negativ aus, spricht man von „Psychischen Fehlbelastungen“. Letztendlich kann erst im Nachhinein festgestellt werden, wie sich eine Belastung ausgewirkt hat.

➔ „**Psychische Fehlbelastungen**“ sind also psychische Belastungen, die mit großer Wahrscheinlichkeit bei den meisten Menschen zu negativen Auswirkungen führen.



 IAG

## Warum Belastungen?

1. Nur so finden Sie Ansatzpunkte für die Arbeitsgestaltung.
2. Es steht so im Gesetz.

**Quellen**

Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsablauf</li> <li>Arbeitsorganisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsmittel</li> <li>Arbeitsplatz</li> <li>Arbeitsumgebung</li> </ul>	Soziale Beziehungen
----------------	--	--	---------------------

Psychische Faktoren Belastungen

## Arbeitsschutzgesetz

### § 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für *das* Leben sowie die *physische* und *psychische* Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;

### § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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



© Thomas Jansa - fotolia.com

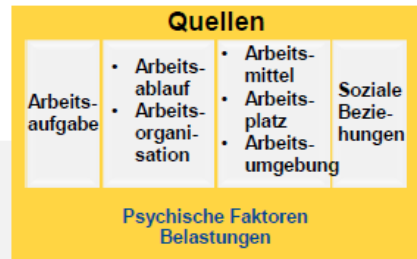
## § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

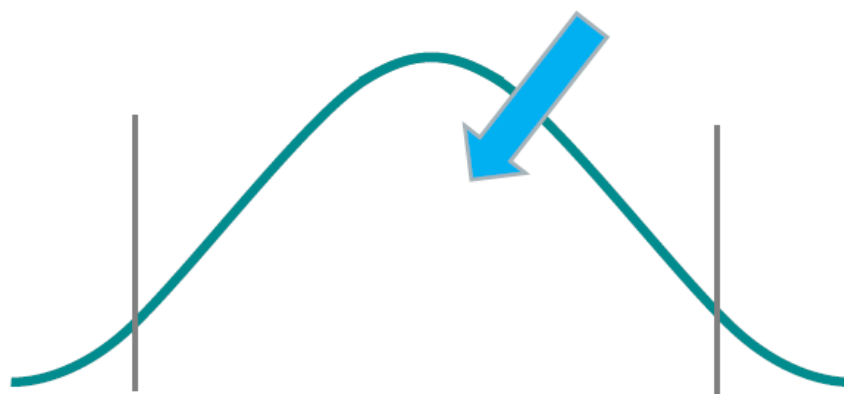
1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. **psychische Belastungen bei der Arbeit.**

## Warum Belastungen?

1. Nur so finden Sie Ansatzpunkte für die Arbeitsgestaltung.
2. Es steht so im Gesetz.
3. Das machen Sie bei allen anderen Gefährdungsfaktoren auch so.
4. Es geht nicht darum, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu beurteilen – das würde zu Ängsten führen.



## Zielbereich



## Normalverteilung

Bei den Darstellungen im Folgenden handelt es sich um begründete Tipps und Hinweise, die auch den Leitlinien der GDA entsprechen. Es gibt keine Durchführungs-Vorschriften in diesem Bereich. **DASS** psychische Belastungen beurteilt werden müssen, ist vorgeschrieben, nicht genau **WIE** – hierzu gibt es aber inzwischen Empfehlungen.



© peshkova - fotolia.com

## Verfahren

### Fragebogen und Beobachtungsinterviews

- orientierende Verfahren
- Screening
- Expertenverfahren
- ➔ keine Grenzwerte



© Schliemer - fotolia.com



© Franz Pfungl - fotolia.com

### Diskussionsbasiertes Verfahren

- Arbeitssituationsanalyse
- Ideentreffen
- ➔ keine Grenzwerte

## Fragebogen, Beobachtungsinterview und moderierte Gruppendiskussionen

Jede Erhebungsart hat ihre Vor- und Nachteile und ist somit für bestimmte Situationen mehr oder weniger geeignet.



Übrigens: Auch wenn Sie die Mitarbeiter zu den Gefährdungen befragen, handelt es sich nicht um eine Mitarbeiter-Befragung, sondern weiterhin um eine Gefährdungsbeurteilung.

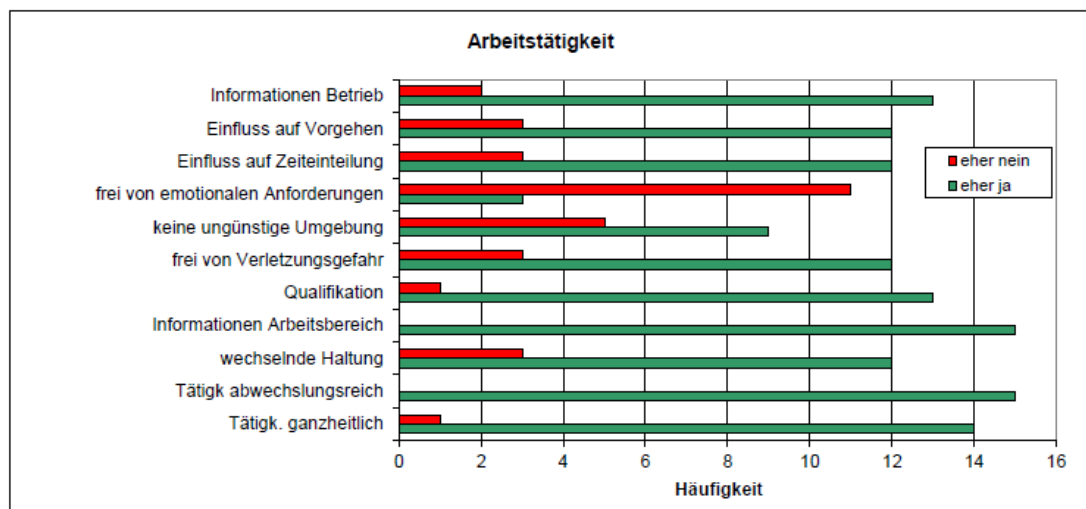
## Prüfliste psychische Belastungen (UK Bund/UVB)

Nr.	Prüffrage	Eher Ja	Eher Nein
1.	<b>Arbeitstätigkeit</b>		
1.1	Wird die auszuführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geprüft?		
1.2	Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?		
1.3	Haben Sie die Möglichkeit, eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen und/oder ausreichende Bewegung am Arbeitsplatz?		
1.4	Erhalten Sie ausreichende Informationen zum eigenen Arbeitsbereich?		
1.5	Entspricht Ihre Qualifikation den Anforderungen, die durch die Tätigkeit gestellt werden?		
1.6	Ist die Aufgabe/Tätigkeit frei von erhöhter Verletzungs- und Erkrankungsgefahr?		
1.7	Ist Ihre Aufgabe/Tätigkeit frei von ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, Gerüche)?		
1.8	Ist Ihre Aufgabe/Tätigkeit frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (z.B. im Publikumsverkehr)?		
1.9	Haben Sie Einfluss auf die Zeiteinteilung Ihrer Arbeit (z.B. Lage der Pausen, Arbeitstempo, Termine)?		
1.10	Haben Sie Einfluss auf die Vorgehensweise bei Ihrer Arbeit (z.B. Wahl der Arbeitsmittel/-methoden)?		
1.11	Erhalten Sie ausreichend Informationen zur Entwicklung der Dienststelle/des Betriebes?		

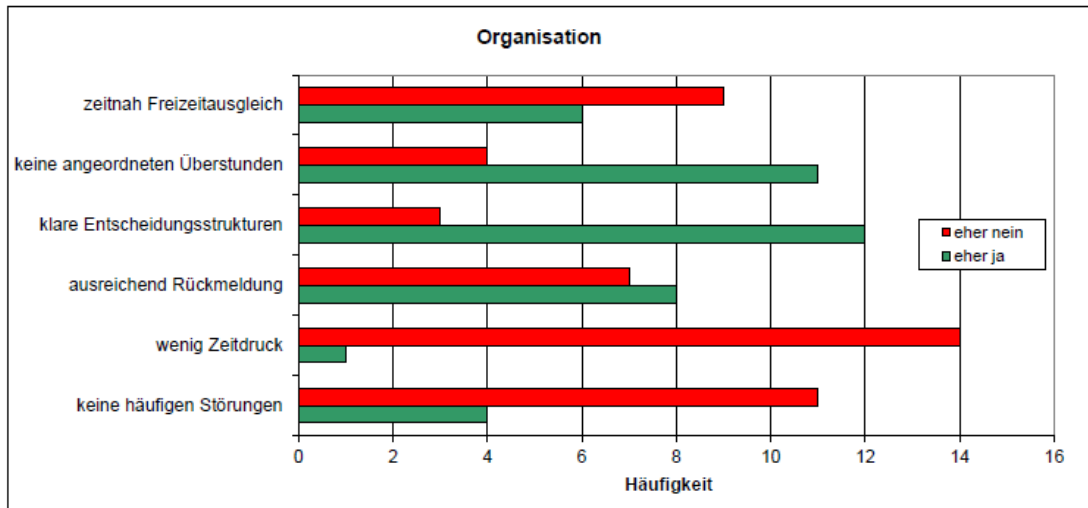
## Prüfliste psychische Belastungen (UK Bund/UVB)

<b>2.</b>	<b>Organisation</b>		
2.1	Ist ein kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen möglich?		
2.2	Können Sie überwiegend ohne Zeit- bzw. Termindruck arbeiten?		
2.3	Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die eigene Leistung?		
2.4	Gibt es für Sie klare Entscheidungsstrukturen?		
2.5	Sind angeordnete Überstunden die Ausnahme?		
2.6	Wird Ihnen im Falle von Überstunden zeitnah Freizeitausgleich gewährt?		
<b>3.</b>	<b>Soziales</b>		
3.1	Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen/Kollegen?		
3.2	Besteht ein positives soziales Klima?		

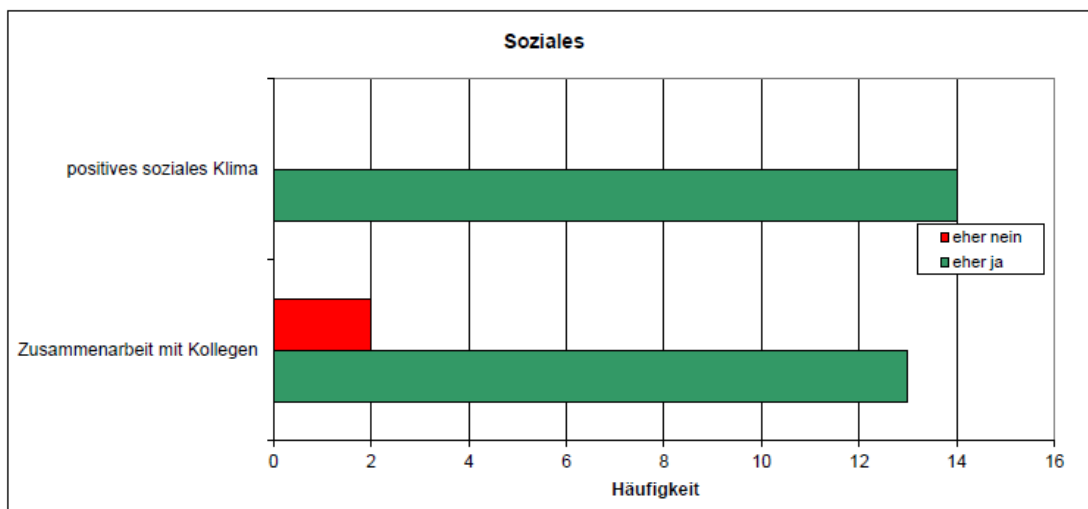
## Ergebnisbeispiel



## Ergebnisbeispiel



## Ergebnisbeispiel





### Beobachtungsverfahren KPB (Stress)

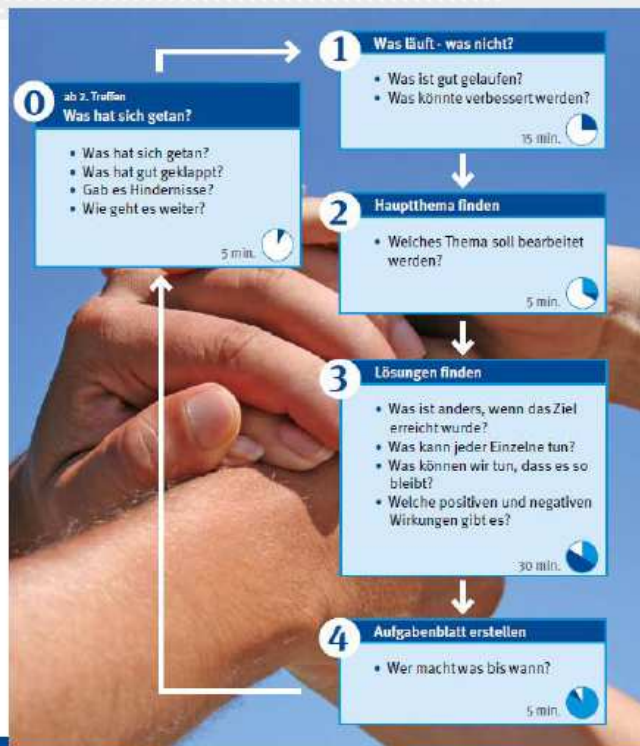
		trifft eher zu	trifft eher nicht zu
A 1	Der Beschäftigte hat eine sehr hohe Verantwortung für Personen und Sachwerte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 2	Der Beschäftigte muss sehr häufig Entscheidungen ohne ausreichende Sachinformationen treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 3	Wichtige Entscheidungen sind häufig unter sehr starkem Zeitdruck zu treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 4	In Zweifelsfällen und bei schwierigen Entscheidungen hat der Beschäftigte keine Gelegenheit, sich mit Kollegen/Führungskräften zu beraten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 5	Die rechtzeitige Beschaffung notwendiger Informationen bei schwierigen Entscheidungen ist sehr häufig nicht möglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Beobachtungsverfahren KPB (Stress)

A 6	Die Informationsaufnahme am Arbeitsplatz ist erschwert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 7	Das Arbeitstempo kann vom Beschäftigten nicht beeinflusst werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 8	Die Arbeitsausführung bzw. die Reihenfolge der Tätigkeiten kann vom Beschäftigten nicht beeinflusst werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 9	Bei der Arbeit treten sehr häufig Unterbrechungen/ Störungen (z.B. durch technische Probleme, Telefonate, Kollegen/Führungskräfte) auf, die den Arbeitsablauf unterbrechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 10	Es existieren gegenläufige Anforderungen der Arbeitsaufgabe (z.B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität), die vom Beschäftigten nicht in Einklang zu bringen sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Ideen-Treffen

### Gesund und fit im Klein- betrieb



H. Paridon

17.05.2016

Seite 23

## Unfallkasse Berlin

### Befragung oder Workshop

1.	Handlungsfeld „Arbeitsumgebung“	A: Trifft eher zu	B: Trifft eher nicht zu
1.1	Die Arbeits- und Sozialräume und angrenzende Bereiche werden regelmäßig gereinigt und gewartet.	12	1
1.2	Die erforderlichen Arbeitsmittel stehen in ausreichender Menge und ordnungsgemäßem Zustand zur Verfügung.	5	8
1.3	Die Größe der Arbeitsräume ist ausreichend bemessen (für Personal, Besucher, Möbel, Akten).	9	4
1.4	Der Arbeitsplatz ist ergonomisch ausgestattet (Arbeitsplatzmaße, PC, Beleuchtung).	7	6
1.5	Es gibt belastende Umgebungseinflüsse (Lärm, Zugluft, Hitze, Kälte, Beleuchtung).	8	5

H. Paridon

17.05.2016

Seite 24

## Auf was sollte man bei der Auswahl des Verfahrens achten?



© Kaarsten - forolia.com

## Qualitätsgrundsätze der GDA

1. **Es ist beschrieben, für welche Einsatzbereiche das Verfahren geeignet ist.** Branchen, Berufs- oder Tätigkeitsarten, Betriebsgrößen, ....
2. **Anwendungsvoraussetzungen sind beschrieben.** z. B. erforderliche Qualifikationen/Erfahrungen der Anwender/innen
3. **Die methodische Qualität des Verfahrens ist geprüft.** Es muss dargelegt werden, dass das Instrument/Verfahren für die Zwecke der GB geeignet ist (wissenschaftliche Gütebeurteilung, betriebliche Referenzen).
4. **Das Verfahren erfasst und beurteilt Tätigkeiten und Ausführungsbedingungen.** Beurteilungen zu: Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung



Quelle: Birte Cordes / GDA Psyche

## Qualitätsgrundsätze der GDA

5. **Das Verfahren berücksichtigt die relevanten Belastungsfaktoren.**  
s. Checkliste „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“; ggf. durch Einsatz weiterer Verfahren sicherstellen
6. **Das Verfahren beinhaltet Methoden bzw. Hilfestellungen zur Beurteilung, ob Maßnahmen zur Minderung von Gefährdungen durch psychische Belastung erforderlich sind oder nicht.**
7. **Das Verfahren sieht die Einbeziehung der Beschäftigten in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung vor.**



Quelle: Brits Cordes / GDA Psyche

## (zuerst) orientierend messen

- das machen Sie bei anderen Gefährdungsfaktoren auch, es sei denn, Sie vermuten oder wissen, dass eine spezifische Gefährdung vorliegt – dann messen Sie genauer
- „Nicht mit Kanonen auf Spatzen schießen.“
- wenn die Belastung sehr stark/häufig ist  
→ genauer nachmessen
- mehr Ressourcen für Maßnahmenableitung



© weissdesign - fotolia.com

## Anregung für die Verfahrensauswahl

Schlagen Sie nicht konkrete Verfahren vor, sondern überlegen Sie in der Gruppe Kriterien, die das Verfahren erfüllen soll, z.B.

- Merkmalsbereiche gemäß GDA sind enthalten (Aufgabe, Organisation, Umgebung und Mittel, soziale Beziehungen)
- Analysetiefe
- Beschäftigte werden beteiligt
- Höhe der Kosten
- der Beschäftigtenzahl angemessen
- .....

## Vorgehen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



gemäß GDA-Empfehlungen

## Was muss ich bei der Vorbereitung beachten?

1. Informieren Sie die Beschäftigten!
2. Informieren Sie die Beschäftigten!
3. Informieren Sie die Beschäftigten!
4. Informieren Sie die Beschäftigten!
5. Informieren Sie die Beschäftigten!

## Was muss ich bei der Vorbereitung beachten?

- alle Verantwortlichen einbeziehen
- alles im Vorfeld festlegen:
  - welches Verfahren
  - Auswertung - wer wertet welche Untergruppen aus
  - wer bekommt die Ergebnisse
  - ab wann werden Maßnahmen abgeleitet (es gibt keine Grenzwerte)
  - wie werden Maßnahmen abgeleitet
  - wie werden die Vorgesetzten eingebunden



## Beteiligte an der Gefährdungsbeurteilung

alle betrieblichen Akteure, die im Arbeits- und Gesundheitsschutz engagiert sind:

- Führungskräfte
  - Mitarbeitervertretung
  - Fachkraft für Arbeitssicherheit
  - Betriebsarzt
  - BGM/ BEM
- } z. B. ASA



Externe Dienstleister

- Aufsichtsperson
- Psychologen/ Arbeitsmediziner
- etc.

## Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit



© Orlando Florin Rosu - fotolia.com

Sind Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich?

Beurteilungsinstrumente

- Schwellenwerte (z.B. Ampelprinzip)
- empirische Vergleichswerte
- Beurteilung im Workshop

**aber:** Es gibt keine Grenzwerte => bei der Planung festlegen

gemäß GDA-Empfehlungen

## Wie kann ich Maßnahmen ableiten?

- moderierte Kleingruppen haben sich bewährt

Partizipation erhöht die Wahrscheinlichkeit,

- dass für Betroffene relevante Probleme betrachtet werden
- dass Veränderungen akzeptiert und umgesetzt werden

## T O P-Prinzip

Technik, Organisation, Person -

die Rangfolge der Schutzmaßnahmen laut Arbeitsschutzgesetz gilt auch bei psychischen Belastungen.

Gefahrenquelle vermeiden/beseitigen/reduzieren

sicherheitstechnische Maßnahmen

organisatorische Maßnahmen

verhaltensbezogene Maßnahmen

am besten: Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen



## Reicht Verhaltensänderung nicht aus?

It is unreasonable to expect people to change their behavior when the social, cultural and physical environments around them fully conspire against them....”

Adapted from M. Marmot/Institute of Medicine Report

oder auch: “Wie soll ich es in einer ungesunden Umgebung schaffen mich gesund zu verhalten?”

## Dokumentation

es muss erkennbar sein, dass die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt wurde  
in Papierform oder elektronisch  
sollte mindestens enthalten:



- Beurteilung der Gefährdungen,
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen einschließlich Terminen und Verantwortlichen,
- Durchführung der Maßnahmen,
- Überprüfung der Wirksamkeit,
- Datum der Erstellung

gemäß GDA-Empfehlungen

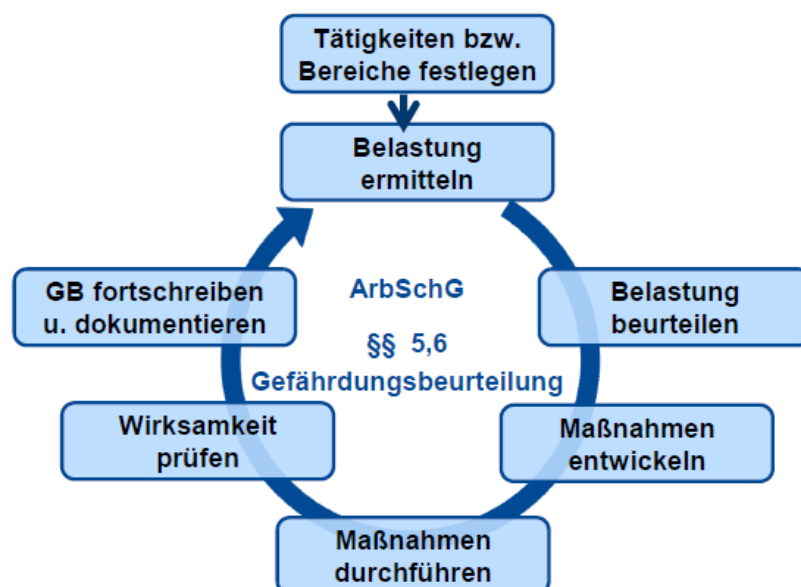
## Überprüfen können Sie mit einer erneuten GB

### § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber [...] hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

- das Arbeitsschutzgesetz enthält keine Fristen, wann GB wiederholt werden muss
- DGUV Vorschrift 2: Betriebe mit spezifischen Gefährdungen GB nach 3 Jahren wiederholen und alle anderen nach 5 Jahren.
- anlassbezogene GB: Wenn sich Arbeitsabläufe ändern oder neue Gefährdungen auftreten.

## Es soll ein Prozess sein



gemäß GDA-Empfehlungen

## Wie lange dauert so ein Prozess eigentlich?

- abhängig von der Unternehmensgröße
- abhängig vom Stellenwert des Arbeitsschutzes
- abhängig von der Mitarbeitervertretung
- abhängig von der Zusammenarbeit im ASA



Beim ersten Mal sind 2 Jahre nicht ungewöhnlich (was natürlich nicht dazu führen sollte, sich erst einmal gemütlich zurück zu lehnen....)

## eine Bemerkung, die ich noch loswerden möchte

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zeigt es sich deutlich, wenn ein Betrieb im Themengebiet Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schlecht aufgestellt ist.



**Handlungsgehilfe zur Beurteilung  
der psychischen Belastung**

Referent:  
**Dr. Just Mields**

## Handlungshilfe zur Beurteilung der psychischen Belastung

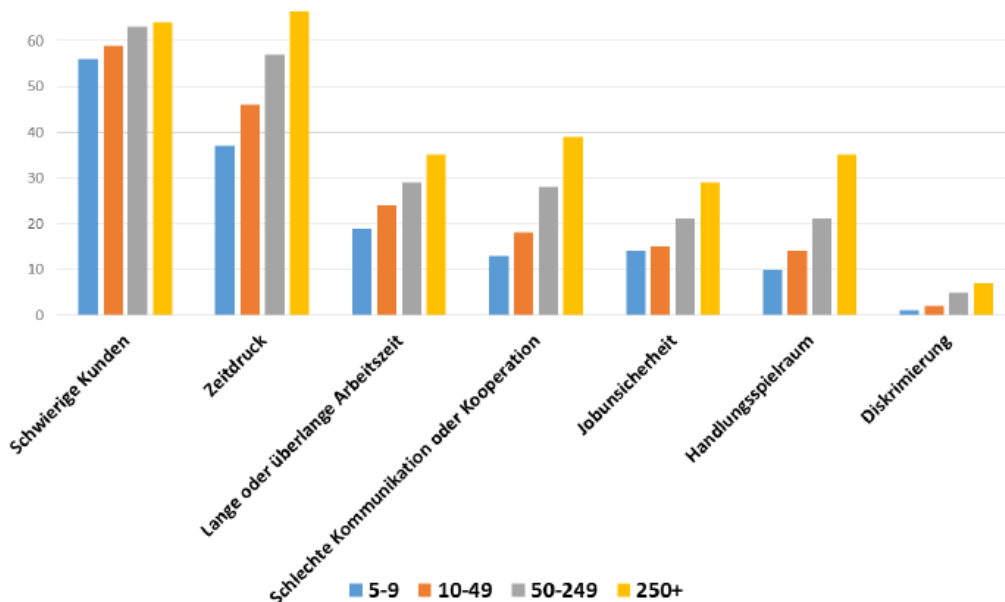
### Arbeitskreis Arbeitssicherheit Saarland

Dr. Just Miels  
Arbeitspsychologe  
BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse

### Herausforderungen der Arbeitswelt



## Betriebliche Risikofaktoren (Esener 2015: % Betriebe, EU-28)



## Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) 2013

### § 4 Allgemeine Grundsätze:

„...Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben sowie die physische und **psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird...“

### § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

„...eine Gefährdung kann sich ergeben durch:...

6. **psychische Belastungen** der Arbeit.“

(Ergänzung der Aufzählung)



# Analyse der psychischen Belastung

## Wie ist die Belastung?

## Wie sind die Ressourcen?



## Welche betrieblichen Lösungen bieten sich an?

Handlungshilfen zur GBPB; Mields

25.05.2016

Seite 5

# Broschüre für Kleinunternehmen MB 042

**Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen**  
Handlungshilfe zur Beseitigung der psychischen Belastung in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten  
Mit Anhang für Unternehmen mit bis 50 Beschäftigten

**Schritt 1 – Beschäftigte informieren und Prüfliste verteilen**

Einem Mitarbeiter oder mehreren Mitarbeitern...  
Wichtig ist, dass die Mitarbeiter...  
Die Mitarbeiter...  
Die Mitarbeiter...  
Die Mitarbeiter...

**Schritt 2 – Belastung ermitteln**

Der Mitarbeiter...  
Die Mitarbeiter...  
Die Mitarbeiter...  
Die Mitarbeiter...

## Fünf Schritte der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



## Beschäftigte informieren



### Ein Beispiel für Ihre Ankündigung der Gruppendiskussion

- „Ich möchte herausfinden, welche Belastungen unsere Arbeit mit sich bringt und ob wir sie gesünder gestalten können. Hierzu brauche ich Ihre/Eure Hilfe.“
- Die Prüfliste ‚Psychische Belastung‘ (Prüfliste verteilen) hilft uns dabei, über einige Punkte der Arbeit nachzudenken, auf die wir alleine vielleicht nicht kommen würden.
- Mich interessiert Ihre/Eure Meinung hierzu sehr. Daher möchte ich mich mit Ihnen/Euch zusammensetzen, über die Ergebnisse des Fragebogens reden und Lösungen finden.
- Dazu treffen wir uns am ... um ... Bitte bringen Sie/bringt die ausgefüllte Prüfliste mit.“



# Belastung ermitteln

Schritt  
**2**

Verzetteln Sie sich nicht durch zu viele Themen. Häufig genügt das allerwichtigsten Themen und die Suche nach einer entsprechenden Lösung.

### Schritt 2: Auswertungsposter „Belastung ermitteln“

Sammlung auf Basis der „Prüfliste Psychische Belastung“\*

Frage	Ja	Nein
1. Arbeitszeit		
1.1 Wird die von der Arbeitszeitschicht oder -form bedingte, regelmäßige Leistung erbracht?		
1.2 Ist die tägliche Arbeitszeit übermäßig?		
1.3 Können bei dem Arbeitszeitplan, etwa bei hoher Flexibilität, Anpassungen erbracht werden?		
1.4 Werden die aus dem Arbeitszeitplan resultierenden Arbeitszeiten (Arbeitszeiten) eingehalten?		
1.5 Werden die aus dem Arbeitszeitplan resultierenden Arbeitszeiten (Arbeitszeiten) eingehalten?		
1.6 Ist die tägliche Arbeitszeit übermäßig?		
1.7 Ist die tägliche Arbeitszeit übermäßig?		
1.8 Ist die tägliche Arbeitszeit übermäßig?		
1.9 Können bei dem Arbeitszeitplan, etwa bei hoher Flexibilität, Anpassungen erbracht werden?		
1.10 Können bei dem Arbeitszeitplan, etwa bei hoher Flexibilität, Anpassungen erbracht werden?		
1.11 Können bei dem Arbeitszeitplan, etwa bei hoher Flexibilität, Anpassungen erbracht werden?		
2. Arbeitsinhalte		
2.1 Ist die Arbeitsinhalte übermäßig?		
2.2 Können die Arbeitsinhalte übermäßig?		
2.3 Können die Arbeitsinhalte übermäßig?		
2.4 Können die Arbeitsinhalte übermäßig?		
2.5 Können die Arbeitsinhalte übermäßig?		
2.6 Können die Arbeitsinhalte übermäßig?		
2.7 Können die Arbeitsinhalte übermäßig?		
2.8 Können die Arbeitsinhalte übermäßig?		
2.9 Können die Arbeitsinhalte übermäßig?		
2.10 Können die Arbeitsinhalte übermäßig?		
2.11 Können die Arbeitsinhalte übermäßig?		
2.12 Können die Arbeitsinhalte übermäßig?		
3. Arbeitsmittel		
3.1 Können die Arbeitsmittel übermäßig?		
3.2 Können die Arbeitsmittel übermäßig?		

\* „Prüfliste Psychische Belastung“ (Prüfungsliste) des BfArbeitswissenschaftlichen Instituts (BfArbeitswissenschaft)

# Lösungen finden

Schritt  
**3**

### Schritt 3: Auswertungsposter „Lösungen finden“

Unser Thema: **X** Arbeitsunterbrechungen

Was ist das Problem?	Was sind die Ursachen?	Welche individuellen Lösungen können ergriffen werden?	Welche organisatorischen Lösungen können ergriffen werden?
PC ist nicht ständig an ...	• veraltete Software • alter PC	• getrockneten PC anschaffen • neuen PC anschaffen • PC-Arbeit vermeiden ??? • Software wechseln (wkt)	• neues PC-Office • neue PC-Office • Anfall nach Auf- • Hilfe nach möglich- • Anfall nach möglich- • Anfall nach möglich-
Häufige Lösungsvorschläge des Kunden/Experten	• Einzelkennzahl gibt vor, wie häufige Lösungsvorschläge des Kunden/Experten	• vorher keine Lösung • besser Rückruf • was bei wichtigen Stellen • SMS, Infos werden von den • Mitarbeiter nach den Terminen • wichtige Anrufe vom Chef • auf Mailbox	• Anfall nach möglich- • Anfall nach möglich- • Anfall nach möglich-

## Maßnahmen planen, umsetzen und überprüfen

Holen Sie ihre Beschäftigten „ins Boot“! Teilen Sie ihnen mit, was als nächstes umgesetzt wird oder warum Sie sich gegen eine Maßnahme entscheiden mussten.

Schritt  
**4**

### Maßnahmenplan

Betrieb	Datum	Bearbeiter
Musterbetrieb	15.05.2015	M. Musterman

1. Maßnahme	Belastungsfaktor/Aufgabe	zuständige Person
	Ausführungsbedingungen/Arbeitsunterbrechungen Ordnungssystem für Werkzeug überprüfen und optimieren	D. Müller
	Maßnahmen und Aktivitäten Bedarf ermitteln, Produkte beschaffen und installieren	zu erledigen bis (Datum) 15.05.2015
Wirkungskontrolle	keines System einführen, bewährt sich nach Aussage der Beschäftigten	zu erledigen bis (Datum) 15.07.2015
		Erledigt!

2. Maßnahme	Belastungsfaktor/Aufgabe	zuständige Person
	Arbeitsunterbrechungen	H. Schulze
	Maßnahmen und Aktivitäten Unterweisung zu Regeln Mobilfunknutzung, auf Einhaltung durch alle achten	zu erledigen bis (Datum) 19.05.2015
Wirkungskontrolle	Bemerkungen funktioniert eingeschränkt, dauernde Hinweise erforderlich	zu erledigen bis (Datum) 17.06.2015
		Erledigt!

## Dokumentation

Schritt	Aufgabe	Datum: _____ Erledigt: <input type="checkbox"/>
<b>1</b>	Mitarbeiter informieren und Prüfliste verteilen	Datum: _____ Erledigt: <input type="checkbox"/>
<b>2</b>	Belastung ermitteln	Datum: _____ Erledigt: <input type="checkbox"/>
<b>3</b>	Lösungen finden	Datum: _____ Erledigt: <input type="checkbox"/>
<b>4</b>	Maßnahmen planen und umsetzen	Datum: _____ Erledigt: <input type="checkbox"/>
<b>5</b>	Wirksamkeit überprüfen	Datum: _____ Erledigt: <input type="checkbox"/>

## Evaluationsergebnisse

**Untersuchungsmethode:** Telefon-Interviews auf Basis eines halbstandardisierten Interviewleitfadens

- Reihenfolge der Schritte in der Handlungshilfe wurde weitestgehend eingehalten
- Elemente Poster und Prüfliste sehr hilfreich
- dient vor allem der Planung und Umsetzung von Maßnahmen, aber auch zur Information und Orientierung zum Thema
- Prozess der Gefährdungsbeurteilung mit Hilfe der Handlungshilfe als gut bis sehr gut bewertet
- Mitarbeiterbeteiligung funktioniert
- gutes Verhältnis von Aufwand und Nutzen
- Gesamtbewertung der Handlungshilfe positiv

## Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen MB042 jetzt auch für Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten



## Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen

Software „Praxisgerechte Lösungen“

### „Praxisgerechte Lösungen“



**Praxisgerechte Lösungen**

Gefährdungsbeurteilung

- Muster- und betriebliche Gefährdungsbeurteilungen

Regelwerk

- Vorschriften- und Mediensammlung

Organisationshilfen

- ArbeitsschutzManagementSystem
- Mitarbeiterbetreuung
- Ergänzende Gefährdungsbeurteilungen

# „Praxisgerechte Lösungen“

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

**Schritt 1.1: Angaben zu Tätigkeitsbereichen**

Bitte geben Sie in der Liste für jeden Tätigkeitsbereich einen Namen, einen Moderator und ein Erfüllungsdatum ein, z.B. Sekretariat

Name	Anzahl Mitarbeiter	Moderator	zu erledigen bis
Schlosserei	4	Miels	26.05.2016
Verwaltung	2	Miels	27.05.2016

[Moderator] = "Miels"

Weiter

# „Praxisgerechte Lösungen“

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

**Abschluss: Dokumentation erstellen / exportieren**

Tätigkeitsbereich auswählen: Schlosserei

Sammlung auf Basis der "Prüfliste Psychische Belastung"

	über 20	über 100	
<b>1. Arbeitstätigkeit</b>			
1.1. Wird die ausführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geplant?	4	0	
1.2. Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?	4	0	
1.3. Haben Sie die Möglichkeit, eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen?	5	0	
1.4. Erhalten Sie ausreichend Informationen zum eigenen Arbeitsbereich?	4	0	
1.5. Entspricht Ihre Qualifikation den Anforderungen, die durch Ihre Tätigkeit gestellt werden?	4	0	
1.6. Ist die Tätigkeit frei von erhöhter Verletzungs- und Erkrankungsgefahr?	4	0	
1.7. Ist Ihre Tätigkeit frei von ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, Gerüche)?	4	0	
1.8. Ist Ihre Tätigkeit frei von arbeitsan emotionalen Anforderungen (z.B. im Publikumsverkehr)?	2	2	
1.9. Haben Sie Einfluss auf die Zeiteinteilung Ihrer Arbeit (z.B. Lage der Hausen, Arbeitstempo, Termine)?	4	0	
1.10. Haben Sie Einfluss auf die Vorgehensweise bei Ihrer Arbeit (z.B. Wahl der Arbeitsmittel-/methoden)?	3	1	
1.11. Erhalten Sie ausreichende Informationen zur Entwicklung des Betriebes?	4	0	
<b>2. Arbeitsorganisation</b>			
2.1. Ist ein kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen möglich?	4	0	
2.2. Können Sie überwiegend ohne Zeit- und Termindruck arbeiten?	4	0	
2.3. Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die eigene Leistung?	4	0	
2.4. Gibt es für Sie klar Entscheidungsstrukturen?	4	0	
2.5. Sind angeordnete Überstunden die Ausnahme?	4	0	
2.6. Wird Ihnen im Falle von Überstunden zeitlich Freizeitausgleich gewährt?	0	0	
<b>3. Soziales</b>			
3.1. Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen / Kollegen?	4	0	
3.2. Besteht ein positives soziales Klima?	7	0	

Weiter

## „Praxisgerechte Lösungen“

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

Schritt 3: Lösungen finden

Fähigkeitsbereich auswählen: Schlosserei

Start

Schritt 1

Schritt 2

Schritt 3

Schritt 4

Abschluss

Einstellungen

Unser Thema: Ist Ihre Tätigkeit frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (z.B. im Publikumsverkehr)?

An welche Situation denken Sie beim Thema? Sowie die Frage Sie sich befinden, die das Problem verursacht hat. Wenn eine Situation nicht genannt werden, setzen Sie das Wort "Stressor" ein.	Wie sind die Ursachen? Nennen Sie die Ursachen der Probleme.	Welche betrieblichen Lösungen bieten sich an? (Lehre, Ausstattung und Vorkauf, Erfahrung, Qualifikation, Arbeitsmittel, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebungsbedingungen)	Worauf sollten Sie achten? Nennen Sie welche Ressourcen welche gesucht!
bei Installationsarbeiten wird man bei der Arbeit vollgetestet	<input checked="" type="checkbox"/>		
Anfahrskosten werden als zu hoch angesehen. Es wird gehandelt.	<input checked="" type="checkbox"/>		

Weiter

Handlungshilfen zur GBP; Miels

25.05.2016

Seite 19

## „Praxisgerechte Lösungen“

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung

Schritt 4: Maßnahmen planen und umsetzen

Tätigkeitsbereich auswählen: Schlosserei

Start

Schritt 1

Schritt 2

Schritt 3

Schritt 4

Abschluss

Einstellungen

Maßnahmenplan

Betrieb: Testelektra

Datum: Mields

Bearbeiter: Mields

Belastungsfaktor/Aufgabe	zuständige Person
Ist Ihre Tätigkeit frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (z.B. im Publikumsverkehr)? bei Installationsarbeiten wird man bei der Arbeit vollgetestet	Meister
Maßnahmen und Aktivitäten: Höflich um Ruhe bitten Hinweis auf schwere Arbeit	zu erledigen bis (Datum): 27.05.2016 <input type="button" value="Erledigt!"/>
1. Wirkungskontrolle Bemerkungen: Abfrage nächste GB.	zu erledigen bis (Datum): 18.08.2017 <input type="button" value="Erledigt!"/>
Belastungsfaktor/Aufgabe Ist Ihre Tätigkeit frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (z.B. im Publikumsverkehr)? Anfahrskosten werden als zu hoch angesehen. Es wird gehandelt.	zuständige Person: alla
Maßnahmen und Aktivitäten: AGB werden mitgenommen, Wenn es Probleme gibt, Chef oder Meister anrufen. Die kümmern sich darum.	zu erledigen bis (Datum): 20.05.2016 <input type="button" value="Erledigt!"/>
2. Wirkungskontrolle Bemerkungen: Alle zählen, wie häufig das vorkommt, Stichliste im Büro.	zu erledigen bis (Datum): 30.09.2016 <input type="button" value="Erledigt!"/>

Abschluss

Handlungshilfen zur GBP; Miels

25.05.2016

Seite 20

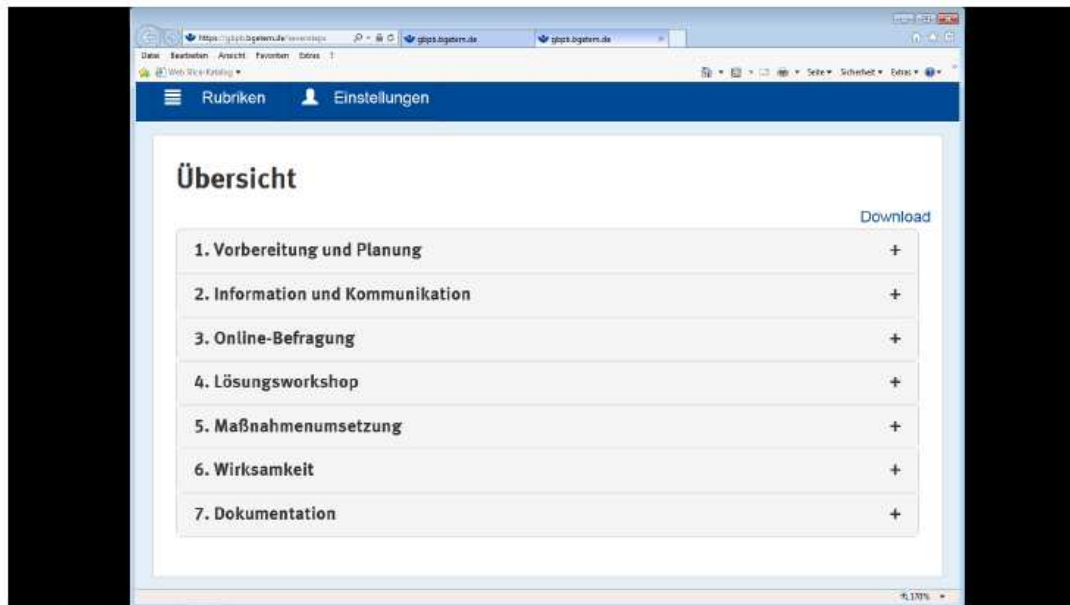
## „Praxisgerechte Lösungen“



## Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen

### Online-Befragung

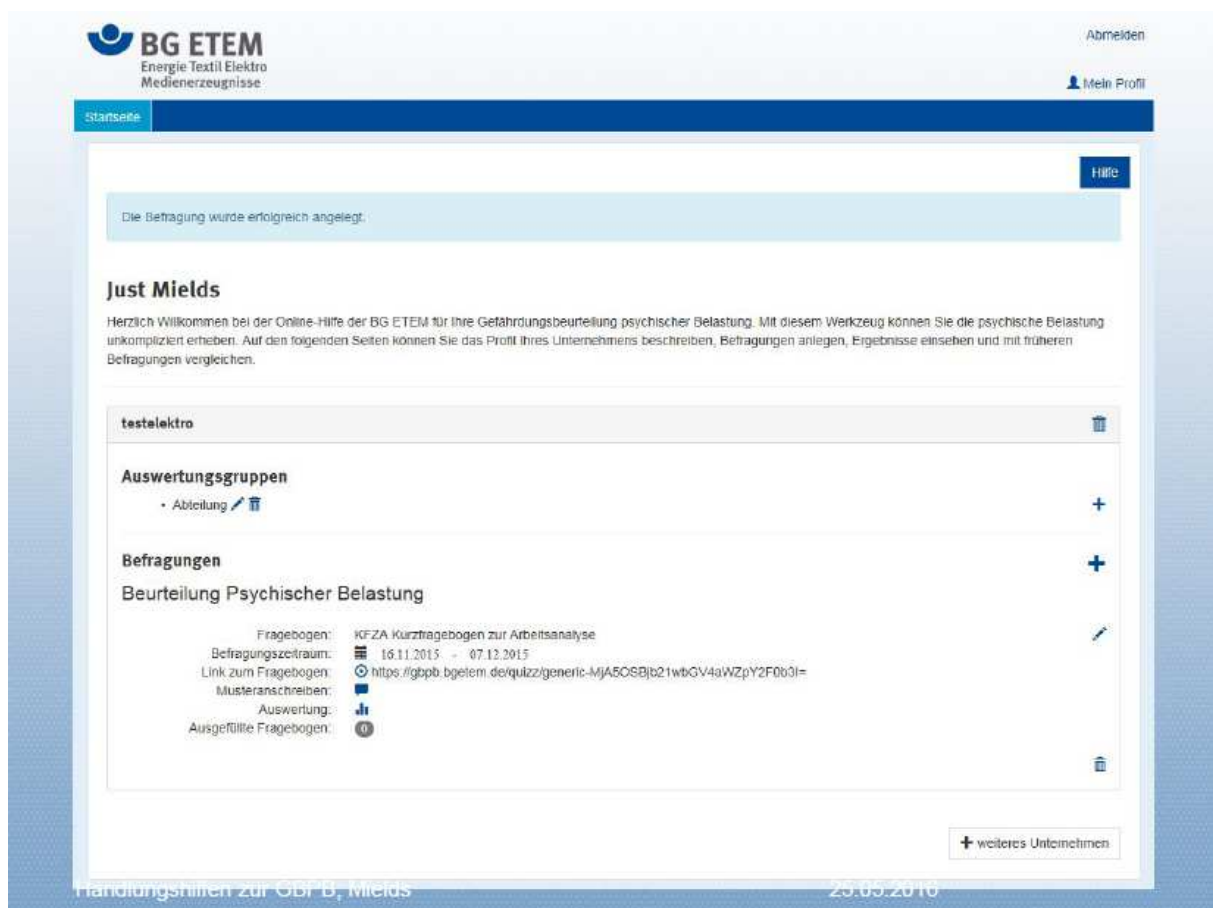
## Online-Befragung



Handlungshilfen zur GBP; Miels

25.05.2016

Seite 23



Handlungshilfen zur GBP; Miels

25.05.2016



Betreff: Einladung zur Befragung „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ - Nachricht (HTML)

**Betreff: Einladung zur Befragung „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
wie bereits angekündigt, erhalten Sie heute Ihre Einladung zur Teilnahme an unserer Befragung „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“. Ziel der Befragung ist es, Ihre Arbeitsbedingungen zu beurteilen und ggf. entsprechende Verbesserungsmaßnahmen einleiten zu können. Bitte beantworten Sie alle Fragen offen und ehrlich. Wir sichern Ihnen vollständige Vertraulichkeit zu. Die Ergebnisse der einzelnen Fragebögen bleiben absolut anonym. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt automatisiert über unsere Berufsgenossenschaft Elektro, Textil, Energie und Medieneerzeugnisse. Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter unserer Firma wird Einblick in die originalen Datensätze erhalten, eine Rückverfolgung wird nicht möglich sein. Die Aussagekraft der Ergebnisse hängt von einer möglichst hohen Beteiligung ab. Geben Sie Ihrer Meinung Gewicht!  
Die Befragung läuft vom 16.11.2015 - 07.12.2015. Während dieses Zeitraums haben Sie die Möglichkeit, über folgende Internetadresse an unserer Befragung teilzunehmen:  
[Link](#)  
Über diesen Link gelangen Sie direkt auf den Fragebogen unseres Unternehmens. Das Ausfüllen wird etwa 5 Minuten in Anspruch nehmen. Nehmen Sie sich diese Zeit, Ihre Meinung zu äußern, wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung und bedanken uns bei Ihnen für Ihre Mitarbeit!  
Sollten Sie Fragen oder Anmerkungen haben, wenden Sie sich bitte an:  
Ansprechpartner und Kontaktdaten

**Mit besten Grüßen**  
**Just Miels**

Dr. Just Miels

Arbeitspsychologe  
Fachgebiet Arbeitsmedizin /  
Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren

Telefon +49 221 3778-6209  
Telefax +49 221 3778-6228  
Mobil +49 162-2671968  
E-Mail [Miels.Just@bgetem.de](mailto:Miels.Just@bgetem.de)

Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse  
Hauptverwaltung  
Gustav-Heinemann-Ufer 130  
50968 Köln

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

Handlungshilfen zur GBPB; Miels 25.05.2016

Weitere Informationen über: Hedwig Feyer.

**BG ETEM**  
Energie Textil Elektro  
Medieneerzeugnisse

Hilfe

**Frage: 16 / 27**

Wie viel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?

sehr wenig  ziemlich wenig  etwas  ziemlich viel  sehr viel

← Zurück Weiter →

Handlungshilfen zur GBPB; Miels 25.05.2016

**BG ETEM**  
Energie Textil Elektro  
Medienerzeugnisse

Abmelden

Mein Profil

Startseite

Hilfe

## Just Miels

Herzlich Willkommen bei der Online-Hilfe der BG ETEM für Ihre Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Mit diesem Werkzeug können Sie die psychische Belastung unkompliziert erheben. Auf den folgenden Seiten können Sie das Profil Ihres Unternehmens beschreiben, Befragungen anlegen, Ergebnisse einsehen und mit früheren Befragungen vergleichen.

**testelektro**

**Auswertungsgruppen**

- Abteilung
- Standort
- Hierarchie

**Befragungen**

**Beurteilung Psychischer Belastung**

Fragebogen: KFZA Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse  
 Befragungszeitraum: 16.11.2015 - 07.12.2015  
 Link zum Fragebogen: <https://gbpb.bgetem.de/quiz/geheric-MjA5OSBjb21wbGV4aWZpY2F0b3I=>  
 Musteranschreiben:

Auswertung:

Ausgefüllte Fragebogen: **14**

+ weiteres Unternehmen

**Ergebnisse**

Herzlich willkommen bei der Beurteilung psychischer Belastung. Durch dieses Instrument können Sie die psychische Belastung Ihres Unternehmens erheben. Bitte beachten Sie die Anweisungen zur Handhabung des Fragebogens. Die Ergebnisse werden Ihnen nach Abschluss der Befragung angezeigt. Bitte beachten Sie die Anweisungen zur Handhabung der Ergebnisse.

**Aktivierung des Tools**

U3 Messtechnik im Außenbereich

Abteilung

**Visualisierung der Ergebnisse**

**Veranschaulichung der Antworten**

Herzlich willkommen bei der Beurteilung psychischer Belastung. Durch dieses Instrument können Sie die psychische Belastung Ihres Unternehmens erheben. Bitte beachten Sie die Anweisungen zur Handhabung des Fragebogens. Die Ergebnisse werden Ihnen nach Abschluss der Befragung angezeigt. Bitte beachten Sie die Anweisungen zur Handhabung der Ergebnisse.

Handlungshilfen zur GBPB; M... 2016

# Lösungsworkshop

## Ablauf Lösungsworkshop

- Mittels Fragebogen werden Risiken im Befragungsbereich (z.B. Abteilung XY) identifiziert
- Workshop mit (einer Auswahl von) Beschäftigten aus Befragungsbereichen
- Konkretisierung des Risikos durch Beispiele aus dem betrieblichen Alltag
- Ableitung möglicher Ursachen
- Entwickeln von Maßnahmen- bzw. Lösungsvorschlägen
- Beurteilung der Lösungsvorschläge und Entscheidung über Umsetzung durch Steuerungsgruppe oder Führungskraft

**Referenten:**

Dr. Torsten **Kunz**  
Unfallkasse Hessen  
Leonardo-da-Vinci-Allee 20  
60486 Frankfurt

Dr. Hiltraut **Paridon**  
Institut für Arbeit und Gesundheit  
der DGUV  
Königsbrücker Landstraße 2  
01109 Dresden

Dr. Just **Mields**  
Berufsgenossenschaft Energie  
Textil Elektro Mediendienerzeugnisse  
Gustav-Heinemann-Ufer 130,  
50968 Köln

**Leitung/Moderation:**

Roland **Haist**  
Obmann  
Arbeitskreis Arbeitssicherheit Saarland  
des Landesverbandes Südwest  
der DGUV