

Analyse- und Maßnahmenworkshop im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Online-Seminar
(Webcode 5135)

ID 064553



© Trueffelpix / stock.adobe.com


1

Kurzüberblick:

Psychische Belastung in die Gefährdungsbeurteilung integrieren

ID 064521

10




Literaturhinweis

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie -
Arbeitsprogramm Psyche:

**Arbeitsschutz in der Praxis – Berücksichtigung
psychischer Belastung in der
Gefährdungsbeurteilung**


Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis

Bezugsquelle:
www.gda-psyche.de



ID 013478

11



Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung Gestaltungsbereiche

Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe	Arbeits- organisation	Arbeitszeit	Soziale Beziehungen	Arbeitsmittel	Arbeits- umgebung
<ul style="list-style-type: none">• Vollständigkeit der Aufgabe• Handlungsspielraum• Variabilität• Information• Qualifikation• emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitsintensität• Störungen Unterbrechungen• Kommunikation / Kooperation• Kompetenzen / Zuständigkeiten	<ul style="list-style-type: none">• Dauer• Erholungszeiten• Lage / Schichtarbeit• Vorhersehbarkeit / Planbarkeit	<ul style="list-style-type: none">• zu den Kolleginnen und Kollegen• zu den Vorgesetzten	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitsmittel• Persönliche Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none">• physikalische, biologische und chemische Faktoren• ergonomische Faktoren

ID 070220

12



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - Unterschiedliche Methoden führen zum Ziel

**BGHM-
Beschäftigtenbefragung
„PsyCheck“**




© fotomex - Fotolia.com

**Beobachtungsverfahren
mit BGHM-Checkliste**

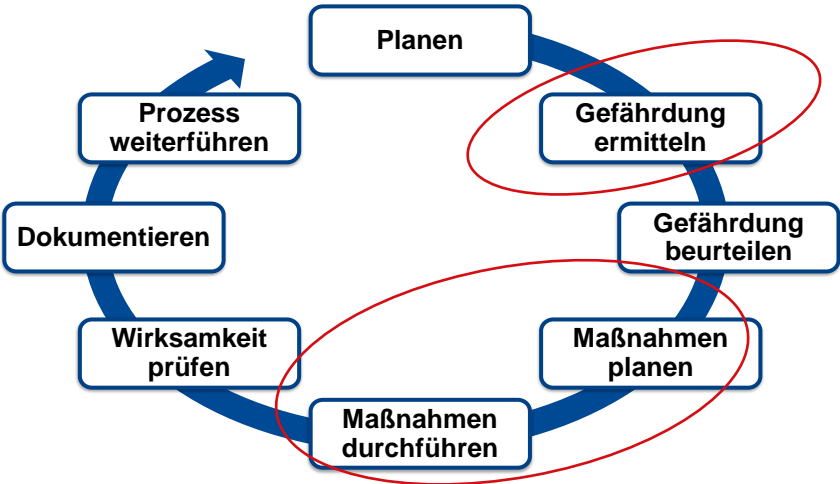
**Analyseworkshop
„Gemeinsam zu gesunden
Arbeitsbedingungen“**

ID 064523

13



Prozess der Gefährdungsbeurteilung



```
graph TD; Planen --> Gefährdung_ermitteln[Gefährdung ermitteln]; Gefährdung_ermitteln --> Gefährdung_beurteilen[Gefährdung beurteilen]; Gefährdung_beurteilen --> Maßnahmen_planen[Maßnahmen planen]; Maßnahmen_planen --> Maßnahmen_durchführen[Maßnahmen durchführen]; Maßnahmen_durchführen --> Wirksamkeit_prüfen[Wirksamkeit prüfen]; Wirksamkeit_prüfen --> Dokumentieren; Dokumentieren --> Prozess_weiterführen[Prozess weiterführen]; Prozess_weiterführen --> Planen; Gefährdung_ermitteln -.-> Gefährdung_beurteilen; Maßnahmen_durchführen -.-> Maßnahmen_planen
```

ID 008129a

14

Die Methode „Analyseworkshop“

ID 064554

18

„Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“




Die „*Handlungshilfe zur Integration psychischer Belastung in die Gefährdungsbeurteilung*“ der BGHM unterstützt Unternehmen bei der Durchführung von Analyseworkshops.

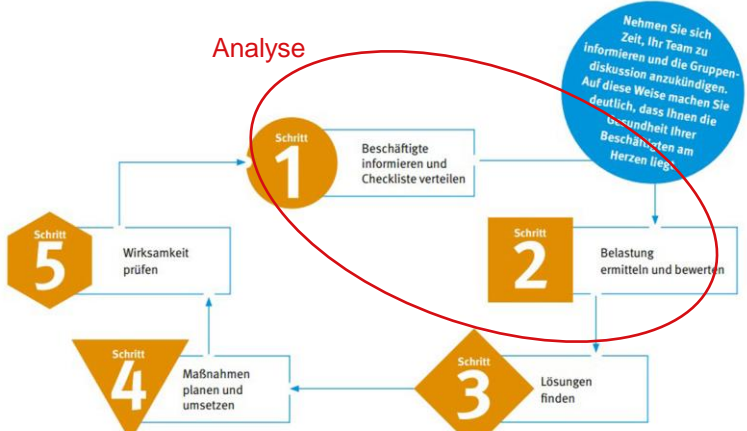
- Kombination der BGHM-Checkliste FI 0052 „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung“ und Auswertungsposter
- Für BGHM-Mitgliedsbetriebe kostenlos im [BGHM-Webshop](#) zu bestellen (Artikel-Nummer VER-002)

ID 064555

19




„Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“ Ablauf



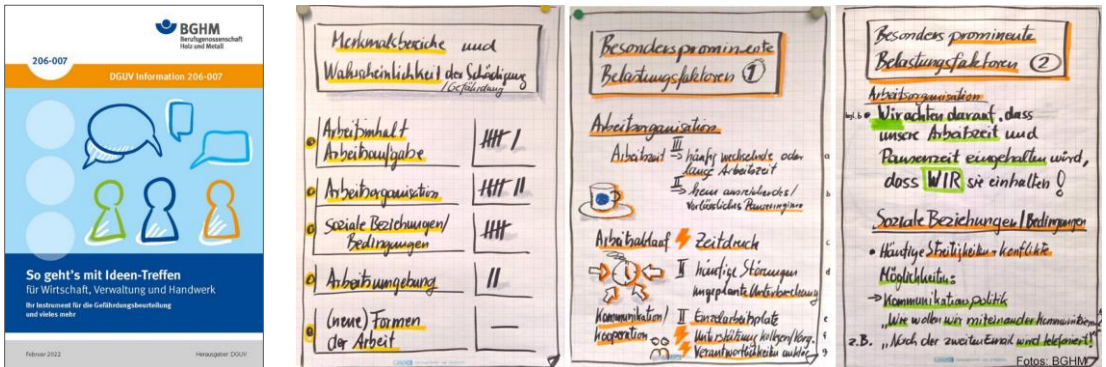
Quelle: BGHM „Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen“, Hrsg.: BG ETEM

ID 064556

20



Analyse-Workshop: DGUV Information 206-007



ID 064546

32

Die Methode „Maßnahmenworkshop“

ID 064568

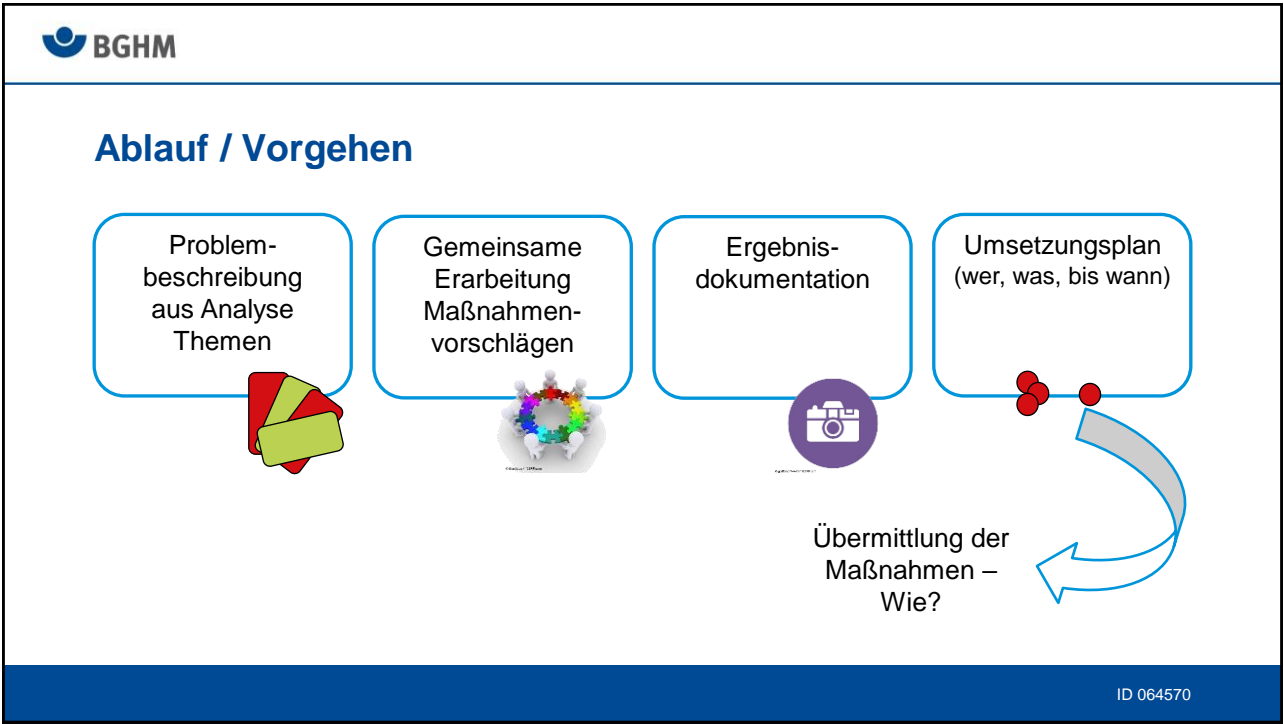
33

Sinn & Zweck

- Gemeinsam Erarbeitung von Lösungen und Ableitung von Maßnahmenvorschlägen für identifizierte Belastungsfaktoren
- Beteiligung der Beschäftigten als wahre Experten und Expertinnen der eigenen Arbeitsplätze
- Steigerung der Akzeptanz von Maßnahmen bei den Beschäftigten
- Finden spezifischer, zielgenauer Lösungen an konkreten Arbeitsplätzen / bei konkreten Tätigkeiten

ID 064569

34



ID 064570

35

Beispiel: Ablauf

WAS	WER	Min.	WIE
Begrüßung , Ziele, bisherige Aktivitäten im Zeitverlauf, Danksagung (evtl. von GF/FK)	Betrieb	5-10	
Vorstellung, Rolle, Bedeutung TN <ul style="list-style-type: none">Ablauf des WorkshopsErwartungen/Befürchtungen der Teilnehmenden abfragen/visualisierenRegeln + Fotoprotokoll	BGHM	10	PowerPoint/ Flipchart
Präsentation der PsyCheck-Ergebnisse <ul style="list-style-type: none">Darstellung der Bereiche mit HandlungsbedarfPriorisierung (abstimmen in der Gruppe)	BGHM	15	PowerPoint
Klärung von Unklarheiten (ggf. Aufnahme von zusätzlichen akuten Problemstellungen)	alle	5	Pinnwand
Gemeinsame Erarbeitung von Lösungsvorschlägen/Maßnahmen <div><div>Thema 1<ul style="list-style-type: none">ProblembeschreibungHintergrund/GründeLösungsvorschlägeUmsetzung (Was, Wer, Wann)</div><div>Thema 2<ul style="list-style-type: none">...</div></div>	alle TN	30	Pinnwand auf Karten schreiben

ID 064571

36

Moderator / Moderatorin – Was spricht für wen?

Intern

- kennt betriebliche Abläufe
- kennt betriebliche „Sprache“
- kennt betriebliche Verantwortliche
- kann gezielter nachfragen
- ...

Extern

- Neutralität
- Unvoreingenommenheit
- Moderationskompetenz
- kann objektiv nachfragen
- ...

ID 064574

39

Exkurs: Hilfreiche Methoden bei der Moderation (01)



Aktives Zuhören

- offene, zugewandte Körperhaltung
- Positionierung vor der Gruppe
- Aussagen mit eigenen Worten zusammenfassen
 - *Wenn ich Sie richtig verstanden habe, dann...*
 - *Ich habe herausgehört, dass Sie...*
- regelmäßig Zustimmung einholen
 - *Ist es richtig, dass...*
 - *Habe ich das so richtig notiert?*
- möglichst sachliche Übersetzung des Gesagten

ID 064575

40

Exkurs: Hilfreiche Methoden bei der Moderation (02)



Konkretisieren bei Verallgemeinerungen (immer, jedes Mal, nie, total, absolut, vollkommen, ...)

- *Was genau...? Wie genau...? Wann genau...?*
- *Woran würden Sie erkennen, dass...?*
- *Können Sie das mal in einem Satz sagen?*

Drastifizieren bei Anhäufung von Vorwürfen

- *Habe ich Sie richtig verstanden: Egal wann Sie Ihren Vorgesetzten ansprechen, hat dieser keine Zeit?*

ID 064576

41

Exkurs: Hilfreiche Methoden bei der Moderation (03)



Ressourcenorientierte Fragen

- in festgefahrenen Situationen
- wenn viel darüber gesprochen wird, was alles **nicht** geht
- wenn nur Negatives fokussiert wird
 - *Gab es Zeiten, in denen es gut geklappt hat?*
 - *Was war da anders?*
 - *Wer oder was könnte Sie unterstützen, damit ...?*

ID 064577

42

Exkurs: Hilfreiche Methoden bei der Moderation (04)



Perspektivwechsel

- bei Blockaden
- wenn eine Auskunft über die eigene Situation schwierig ist
 - *Warum, glauben Sie, hat Ihre Führungskraft diese Entscheidung gefällt?*
 - *Wie würden die Kollegen und Kolleginnen der Abteilung XY die Situation beschreiben?*

ID 064578

43

**Wichtig ist:
Die „richtigen“ (Leit-)Fragen stellen!**



ID 064579

44

Wo bitte geht's zur Lösung?

Beispiel „Arbeitsorganisation – Störungen/Unterbrechung“

Akuter Handlungsbedarf (gem. PsyCheck):

Störungen
(Ø 2,1)



Zugrundeliegende Frage im PsyCheck:

Die Arbeitsabläufe funktionieren störungsfrei.

Quelle: BGHM

ID 064580

45

Leitfragen, um das Problem im Arbeitsbereich einzugrenzen:

- Bei welchen Tätigkeiten kommt es zu Störungen/Unterbrechungen?
- Wie oft kommt das vor? (mehrmals pro Schicht, 1x pro Schicht, mehrmals pro Woche, 1x pro Woche, eher selten)
- Welcher Art sind diese Störungen? (Technische Störungen oder Defekte an Maschinen/Anlagen, Materialprobleme, Störungen im Arbeitsprozess, Fehlen von Informationen, Störungen durch Personen, etc...)
- Sind diese Störungen bekannt/dokumentiert?
- Handelt es sich um (vermutlich) vermeidbare Störungen?
- Welche Auswirkungen haben die Störungen auf die Beschäftigten (vgl. Arbeitsdichte)
- Warum wird (weiter) auf die Weise gearbeitet? Welchen Nutzen hat das Problem? Welche betrieblichen Zwänge gibt es?

ID 064581

46

Abgleich der Problembeschreibung mit den betrieblichen Rahmenbedingungen

- Werden Störungen/Unterbrechungen, die den Arbeitsfluss behindern, dokumentiert/analysiert?
- Werden wiederkehrende Störungen bei der Planung berücksichtigt?
- Wird versucht, technische Störungen durch Planung/vorbeugende Instandhaltung zu vermeiden?
- Werden Hinweise der Beschäftigten auf bevorstehende Störungen beachtet und berücksichtigt (z. B. bei der Beschaffung notwendiger Ersatzteile vor tatsächlichem Eintritt eines Defekts)?
- Wird versucht, störungsfreie Zeiten (z. B. bei Personenkontakt) zu gewährleisten?
- Gibt es systematische Unterstützung im Störfall?

ID 064582

47

Ableitung geeigneter Maßnahmen (z. B.)

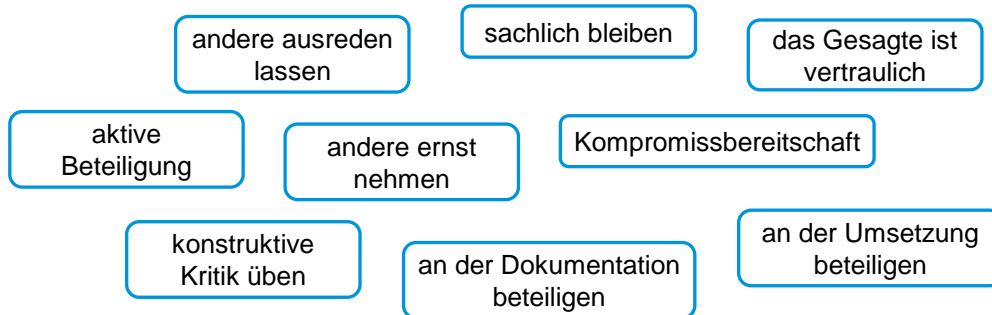
- vorbeugende Instandhaltung, um ungeplante Maschinenstillstände zu minimieren
- Hinweise von Beschäftigten auf technische Probleme/bevorstehende Störungen nutzen
- Störungen von Arbeitsabläufen durch klare Verantwortungen und Kommunikationswege minimieren
- Störungen aufgrund fehlender/falscher Informationen durch einfache/eindeutige und aktuelle Arbeitsaufträge minimieren
- störungsfreie Zeiten durch betriebliche Kommunikationskultur gewährleisten/ständige Erreichbarkeit verhindern

ID 064583

48

Gruppenregeln

Idealerweise definiert die Gruppe selbst, unter welchen Bedingungen bzw. nach welchen Regeln sie im Workshop zusammenarbeiten möchte



ID 064585

50

Rahmenbedingungen für einen Workshop



- Raum
- Klima
- Methodenkoffer
- Flipcharts/Pinnwand
- Technik
- Licht
- Ungestörtheit/Ruhe
- Verpflegung
- ...

ID 064557

52

Weitere Möglichkeiten zur Maßnahmenableitung

- ASA-Sitzung
- Führungskräfte-Runden
- Begehungen
- Einblick in andere Abteilungen
- Netzwerke
- externe Beratung
- Best-Practice-Beispiele
- Ideenwettbewerb
- Vorschlagswesen
- ...



ID 064588

54

Maßnahme gefunden! Und dann?

- Lösungswege und Ergebnisse dokumentieren (Was? Wie?)
- Verantwortung für Umsetzung (Wer?)
- Zeitplan für Umsetzung (Wann? Bis wann?)
- Umsetzung kontrollieren (Durch wen?)
- Wirksamkeit kontrollieren (z. B. Beurteilungsverfahren wiederholen)

ID 064589

55



Weitere Informationen

www.bghm.de

Webcode: 4267

Webcode: 234



ID 064550