

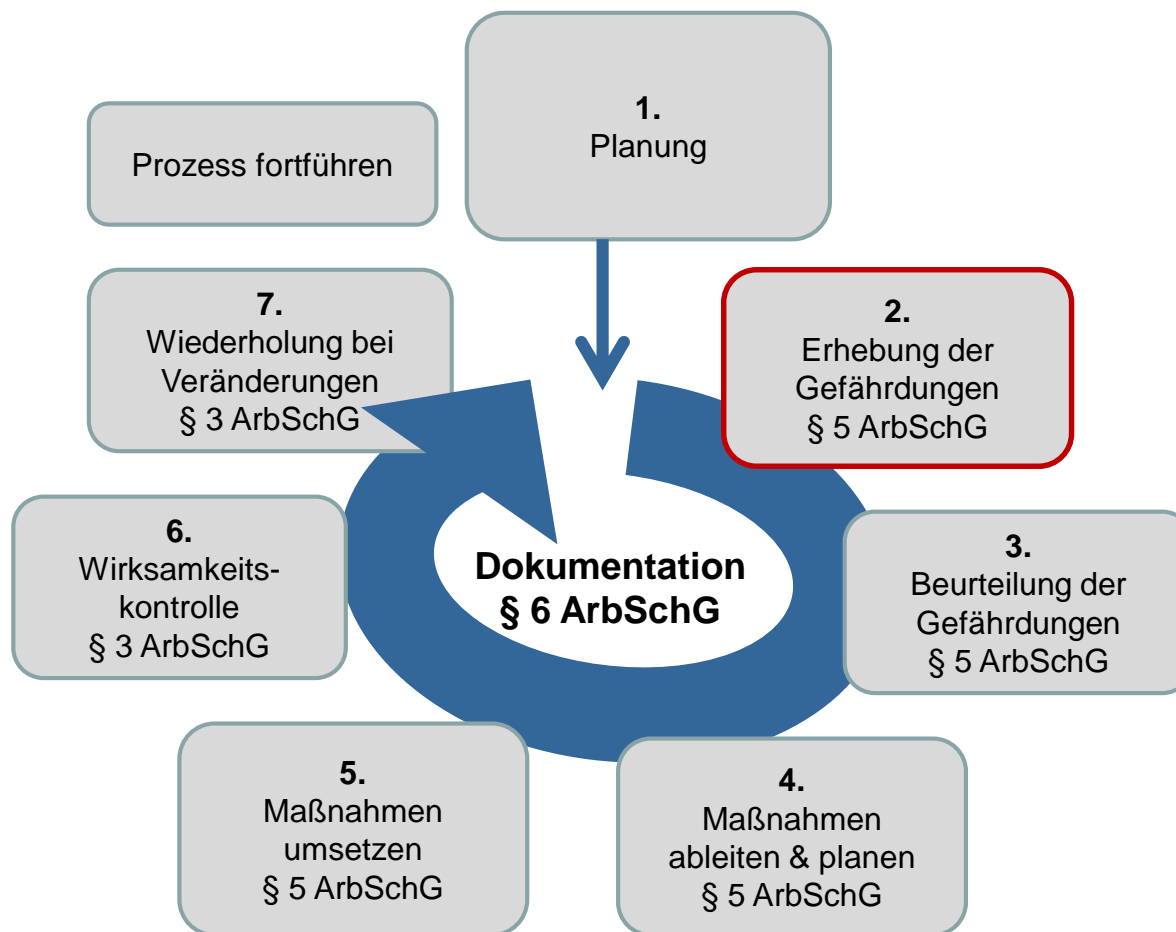
Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen – innovative und alternative Modelle

Maria Heide

Landesamt für Gesundheit und Soziales MV

Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen im Allgemeinen

Kernelemente bei der Gefährdungsbeurteilung (GB) hinsichtlich psychischer Belastungen



häufig starker
Fokus auf der
Analysephase

Aber Achtung:

Viele „**Instrumente**“ zielen meist nur auf die reine Belastungsermittlung ab!

Sie wurden nicht als GB entwickelt,
und bilden den **Prozess** einer GB nicht ab!

In der Praxis finden sich daher häufig hybride Modelle:

z. B. Interview/Beobachtung + Dialog/Gruppengespräch

oder Mitarbeiterfragebogen + Konsensrunde

oder Bearbeitung eines Fragebogens durch ein Expertenteam +
Arbeitsplatzbegehungen bei Unklarheiten

oder Bearbeitung eines Selbstbewertungstools durch die Führungskräfte
+ Workshop

Welche Vorgehensweise haben Sie
entwickelt bzw. im Blick?

Welche Modelle sind Ihnen begegnet?

Methoden zur Belastungsermittlung

B.3. Die folgenden Fragen betreffen Ihre Einkommensmöglichkeiten und Ihren Sperrraum
NEUE ARBEIT, LÖHNE ab 01.01.2012 (Zust.)

	immer	oft	gelegentlich	selten	fast nie
1. Haben Sie großen Einfluss auf Ihre Einnahmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Haben Sie Einfluss darauf, mit wem Sie arbeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Sie verrichten müssen oder auf Ihre Arbeitszeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Können Sie sich selbst entscheiden, wann Sie arbeiten wollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Können Sie selbst entscheiden, wann Sie Ihre Arbeit machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Können Sie mehr oder weniger für sich selbst entscheiden, wie viel Sie verdienen wollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Können Sie Ihre Arbeit aufheben, um sich einen anderen Job zu suchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Wären Sie gerne Dinge erledigt gewesen, können Sie Ihre Arbeitsstelle ohne besondere Chancen für eine andere Stelle verlassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.4. Die folgenden Fragen betreffen Ihre Entwicklungsmöglichkeiten und die Bedeutung des Arbeitstitels in dem Angebot zum Zitat

	immer	oft	gelegentlich	selten	fast nie
1. Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.5. Entwicklungsmöglichkeiten und Bedeutung (Teil 2) (Bitte je eine Angabe zum Zitat)

	in sehr hohem Maß	in hohem Maß	kein Maß	in sehr geringem Maß	gar nicht
1. Vorhanden ist Ihre Arbeit, dass Sie Ihre Arbeit erlernen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Fähigkeiten zu erlernen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Können Sie Ihre Funktionen oder Ihre Aufgaben erweitern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ist Ihre Arbeit spannend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Haben Sie ein Ziel, was Ihre Arbeit wichtig ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Haben Sie ein Ziel, was Ihre Arbeit wichtig ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Sind Sie stolz, diese Einrichtung (Organisation) zu arbeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Erklären Sie anderen gerne über Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Erklären Sie anderen gerne Ihre Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ist Ihre Arbeit wichtig für Sie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

© 2010 für Gesundheit und Soziales

Schriftliche Befragung mit standardisierten Fragebögen

Workshops



Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gespräch

Checklisten

**Interview/
Beobachtung**

a) Innovative Gestaltung eines Workshops zur GB-Psychologie mit Hilfe von Spielkarten



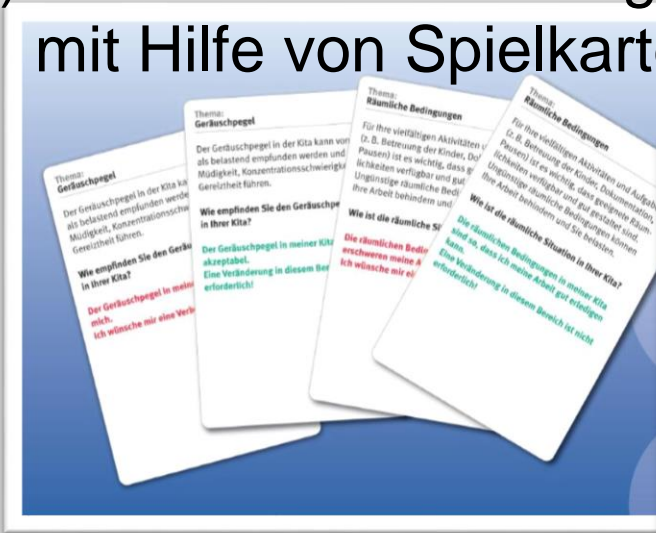
Die UK Nord hat eine Methode entwickelt bei der **Spielkarten** zum Einsatz kommen. Relevante Gefährdungen, denen Beschäftigte in einer Kindertagesstätte ausgesetzt sind werden erfasst, beurteilt und erforderliche Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festgelegt und anschließend durchgeführt.

Internetquelle

<https://www.uk-nord.de/de/unfallkasse-nord/praevention-und-arbeitsschutz/praevention-in-aktion/treffpunkt-kita/gebrauchsbearbeitung-in-der-kita-leicht-gemacht.html>



a) Innovative Gestaltung eines Workshops zur GB-Psychie mit Hilfe von Spielkarten



Dokumentation „Auf geht's ... zur gesunden Kita im Dialog“ in der Kita

Gefährdungsermittlung psychische Belastung in Kitas

Dokumentation des Workshops am _____
 durchgeführt von Moderator/in _____
 Kita-Verantwortliche/r _____

(füllt Moderator/in aus)

Abstimmungsergebnis Themenkarten

Thema	Rote Karten	Grüne Karten	Veränderungsbedarf		Anmerkungen
			Ja	Nein	
Räumliche Bedingungen			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Geräuschpegel			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Arbeitsorganisation			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Anforderungen			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Zusammenarbeit mit Koll.			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Leitung			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Eltern			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gestaltungsmöglichkeit			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
(nichtgewähltes Thema)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Seite 3 von 4

Dokumentation „Auf geht's ... zur gesunden Kita im Dialog“ in der Kita

Gefährdungsermittlung psychische Belastung in Kitas

Dokumentation des Workshops am _____
 durchgeführt von Moderator/in _____
 Kita-Verantwortliche/r _____

(füllt Moderator/in aus)

Beschreibung der konkreten Handlungsbedarfe

Thema _____

Handlungsbedarf - in Stichworten - _____

Maßnahmenvorschlag der Workshop Teilnehmenden - in Stichworten - _____

Sehr wichtig: _____

Wichtig: _____

(füllt Kitaleitung aus)

Aktivitäten zur Umsetzung von Maßnahmen und Prüfung der Wirksamkeit

Eingeleitete Maßnahmen _____

Zu erledigen bis _____ Zuständig ist _____

Wirksamkeit

geprüft am _____ Ja Nein

Anmerkungen - ggf. Gründe, warum Maßnahmen nicht durchgeführt wurden oder Angabe von Ersatzmaßnahmen bei Unwirksamkeit - _____

Nach Bedarf ergänzen

Internetquelle

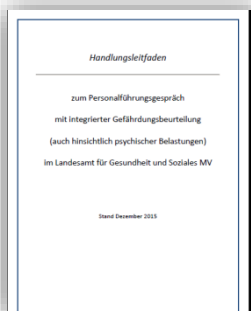
<https://www.uk-nord.de/de/unfallkasse-nord/praevention-und-arbeitsschutz/praevention-in-aktion/treffpunkt-kita/gebrahdungsbeurteilung-in-der-kita-leicht-gemacht.html>

b) Implementierung der Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastungen in die
Personalführungsgespräche - Erfahrungen im LAGuS

Übersicht zu den Unterlagen und der Vorgehensweise

C) Arbeitsorganisation	"...eher ja"	"...eher nein"	Auswirkungen auf Befinden?
C.1 Sind die Arbeitsabläufe planbar und vorhersehbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2 Ist geregelt, wer bei Abwesenheit die Aufgaben bzw. Entscheidungsbefugnisse / Zeichnungsbefugnisse übernimmt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.3 Kommt es nur selten zu Störungen und Unterbrechungen , z. B. durch technische Defekte oder Telefonanrufe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.4 Besteht die Möglichkeit das Arbeitstempo selbstständig zu regulieren, frei von Zeit- und Termindruck?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.5 Können die Arbeitsaufgaben korrekt erledigt werden, weil die Arbeitsanforderungen klar und transparent beschrieben sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.6 Ist die Erfüllung der Arbeitsaufgaben unabhängig von Vor- bzw. Zuarbeiten Dritter (Kollegen, Vorgesetzten oder Externen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.7 Sind die Arbeitszeiten gut mit dem Privatleben vereinbar und sind diese mitgestaltbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vorbereitungs- und Dokumentationsbogen
Wer: Vorgesetzter/Vorgesetzte und Mitarbeiter/Mitarbeiterin
Wofür: Strukturierung des Gespräches, Belastungserhebung und ggf. Ableitung erster Maßnahmen



Handlungsanleitung (inkl. FAQs und Glossar)
Wer: Vorgesetzter/Vorgesetzte und Mitarbeiter/Mitarbeiterin
Wofür: Erläutert die Zielsetzungen und Methode der Personalführungsgespräche, Glossar inkl. positiver Gestaltungsbeispiele



Exceltabelle pro Struktureinheit bzw. Führungskraft
Wer: Vorgesetzter/Vorgesetzte → Übersendung an BfAS
Wofür: Summierung der ermittelten Belastungen auf Gruppenebene, Ableitung zentraler BGM- oder AS-Maßnahme

Vorbereitungs- und Dokumentationsbogen

C) Arbeitsorganisation	"...meist ja"	"...meist nein"	Auswirkungen auf Befinden?		Notizen / Stichworte
			Positiv	Negativ	
C.1 Sind die Arbeitsabläufe planbar und vorhersehbar ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> -	
C.2 Kann die Arbeit ohne häufige Störungen und Unterbrechungen , z. B. durch technische Defekte oder Telefonanrufe, ausgeübt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> -	
C.3 Besteht die Möglichkeit, das Arbeitstempo selbstständig einzuteilen, frei von Termin- druck? Existieren realistisch Zeitvorgaben zur Aufgabenausführung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> -	
C.4 Ist die Erfüllung der Arbeitsaufgaben unabhängig von den Vor- bzw. Zuarbeiten Anderer (z. B. Kollegen, Vorgesetzten, anderer Ämter oder Externen) ausführbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> -	
C.5 Ist geregelt, wer bei Abwesenheit die Aufgaben bzw. Entscheidungsbefugnisse / Zeichnungsbefugnisse übernimmt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> -	
C.6 Stehen zur Erfüllung der Arbeitstätigkeit alle notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung (z. B. Büromaterial, persönliche Schutzausrüstung, barrierefreie Software)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> -	
C.7 Sind die Arbeitszeiten flexibel und mit gestaltbar (z. B. Gleitzeit, Teilzeit, Heimarbeit)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> +	<input type="checkbox"/> -	

Belastungsermittlung

Der Bogen wird im Vorfeld von beiden Gesprächspartnern durchgearbeitet. Die Beantwortung der Fragen mit meist ja / meist nein dient dazu, potenzielle Belastungsfaktoren, die bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben auf den Beschäftigten einwirken können, identifizieren zu können.

Bewertung durch den Beschäftigten

Der Beschäftigte kann die Auswirkungen und Relevanz der „meist nein“ Angaben in Bezug auf sein aktuelles oder künftiges Befinden und die Arbeitszufriedenheit beurteilen.

Auswertungssystematik der PFG

"...meist ja"	"...meist nein"	Auswirkungen auf Befinden?	
		Positiv	Negativ
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

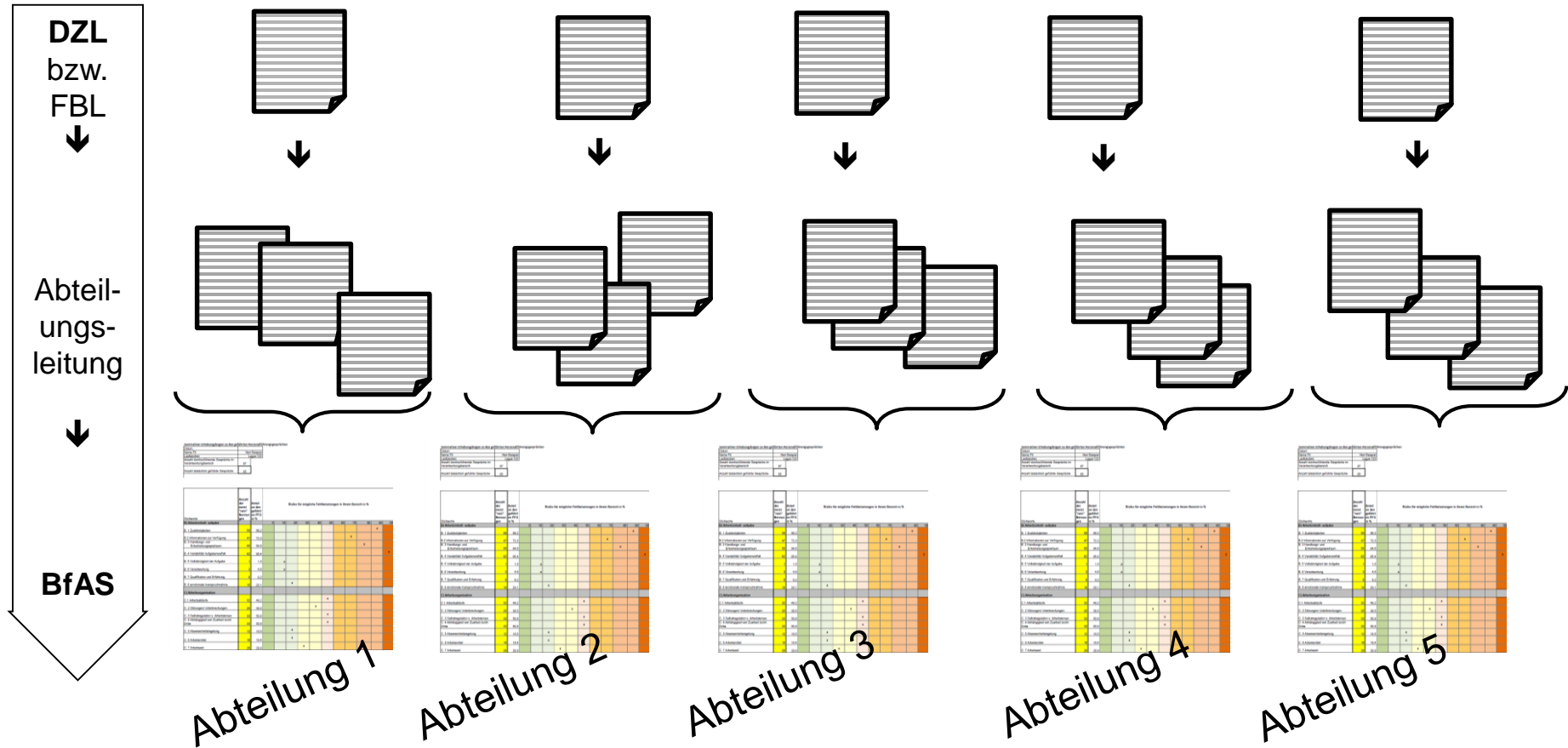
Summativer Erhebungsbogen zu den geführten Personalführungsgesprächen

Datum	
Name FK	Herr Beispiel
Laufzeichen	LaguS-123
Anzahl durchzuführende Gespräche im Verantwortungsbereich	87
Anzahl tatsächlich geführte Gespräche	66

Stichworte	Anzahl der meist "nein"-Nennungen	Anteil an den geführten PFG in %	Risiko für mögliche Fehlbelastungen in ihrem Bereich in %												ggf. Erläuterungen der potenziellen Belastungen	eingeleitete Verbesserungen (Stichpunkte) * muss nicht mit der Anzahl in den Spalten 2-13 übereinstimmen ** bitte keine personenbezogenen Maßnahmen angeben, aber solche die für das LAGuS im allg. von Interesse sein könnten
			0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100			
B) Arbeitsinhalt/-aufgabe																
B. 1 Zuständigkeiten	58	89,2													x	
B. 2 Informationen zur Verfügung	47	72,3													x	
B. 3 Handlungs- und Entscheidungsspielraum	66	84,8													x	
B. 4 Variabilität/ Aufgabenvielfalt	62	95,4														x
B. 5 Vollständigkeit der Aufgabe	1	1,5			x											
B. 6 Verantwortung	3	4,6			x											
B. 7 Qualifikation und Erfahrung	6	9,2														
B. 8 emotionale Inanspruchnahme	16	23,1				x										
C) Arbeitsorganisation																
C. 1 Arbeitsabläufe	32	49,2								x						
C. 2 Störungen/ Unterbrechungen	26	38,5								x						
C. 3 Selbstregulation v. Arbeitstempo	33	50,8									x					
C. 4 Abhängigkeit von Zuarbeit durch Dritte	33	50,8									x					
C. 5 Abwesenheitsregelung	12	18,5														
	16	18,4														
	8	29,9														

Tätigkeitsbezogene Belastungen (unbewertet)
→ von Vorgesetztem summiert und in Risikomatrix überführt

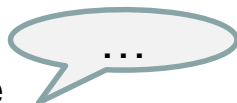
Auswertungssystematik der PFG



Auswertungssystematik

Schritt 1 - Belastungen ermitteln

→ tätigkeitsbezogene Belastungsermittlung im Dialog



→ Sammlung auf Vorgesetztenebene

→ Aggregation auf Abteilungsebene und LAGuS Gesamt



Schritt 2 - Belastungen bewerten

1. durch den Beschäftigten noch im Gespräch selber



Maßnahmen
(tätigkeits-,
Arbeitsplatz-, oder
Personenbezogen)

2. in Gremien
(z.B. ASA)



Maßnahmen
(zentral oder
Zielgruppenbezogen)

Zielsetzungen und Erfahrungen

- gesetzliche Verpflichtung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfüllen
 - Ressourcenschonung → Nutzung vorhandener Strukturen
 - die GB-Psychen werden in ein kontinuierliches Verfahren implementiert
 - es werden Gefährdungsbeurteilungen für alle Mitarbeiter/innen und Arbeitsbereiche des LAGuS durchgeführt
- Belebung der Personalführungsgespräche
 - Intensivierung und Strukturierung der Gespräche
 - Bogen ist gut geeignet zur Darstellung der Arbeitssituation und Verbesserung der Kommunikation
 - die Fragen waren beantwortbar („...man muss nicht viel von sich persönlich preisgeben“)
 - die Struktur des Bogens eignet sich auch für schwierige Gespräche (von der Beziehungs- auf die Sachebene) → Objektivierung von Problemlagen

Persönliche Einschätzung

- Der Vorbereitungsaufwand bis zur flächendeckenden Einführung war relativ hoch.
- Die Vorgehensweise im Regelbetrieb schont jedoch Zeit- und Personalressourcen.
- Die Rolle der Führungskräfte im Arbeits- und Gesundheitsschutz wird gestärkt → PFG als ein wesentliches Instrument, um Fürsorge zum Ausdruck zu bringen und Führung auszuüben.
- Die Rolle der Beschäftigten als Experten hinsichtlich der eigenen Arbeitstätigkeiten wird ernst genommen.
- Das PFG inkl. GB-Psyche könnte einen noch nicht geborgenen „Schatz“ darstellen, zur Verringerung psychischer Belastungen, zur Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, der Zusammenarbeit und zur Organisationsentwicklung.

Gerne beantworte ich Ihre Fragen

Sollte Interesse an dem Material zum PFG bestehen, wenden Sie sich bitte an:

Maria Heide

Landesamt für Gesundheit und Soziales

Mecklenburg-Vorpommern (Rostock)

Abt. 5 – Arbeitsschutz und technische Sicherheit

Arbeitspsychologie

 0381 33159 189

 Maria.Heide@lagus.mv-regierung.de