

Das IGO-Modell zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Unternehmen

1. Ausgangslage

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist eine gesetzlich vorgeschriebene präventive Maßnahme des Arbeitsschutzes.

Die Ziele sind:

- betriebliche Strukturen und Abläufe so zu gestalten, dass Fehlbelastungen vermieden werden und die Gesundheit der Beschäftigten gefördert wird &
- Personen zu gesundheitsförderlichen Verhalten zu befähigen.

Wie auch bei der Beurteilung anderer Gefährdungsfaktoren läuft die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in verschiedenen Phasen ab, die kontinuierlich durchlaufen werden.

Einige grundsätzliche Vorbemerkungen:

Keine Führungskraft oder außenstehende Person kann „in die Köpfe der Beschäftigten“ hineinschauen! Daher empfehlen wir beim gesamten Ablauf der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung die Beteiligung der Mitarbeiter als Schlüsselement anzusehen.

Die direkte Einbeziehung der Mitarbeiter ermöglicht es:

- ein Konzept zu entwickeln, das von allen Beschäftigten als zielführend erachtet wird,
- förderliche und einschränkende Faktoren der psychischen Gesundheit zu ermitteln und für die Weiterbearbeitung relevante Schwerpunkte zu setzen,
- geeignete korrektive und präventive Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen und
- am Ende gemeinsam mit den Mitarbeitern einzuschätzen, welche Maßnahmen erfolgreich waren.

2. Ablauf der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

1. Vorphase – Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen → *Erst planen – dann handeln!*

Folgende Teilschritte leiten das Vorgehen:

- » Vorgespräche mit der Geschäftsleitung, dem Betriebsrat, der Arbeitssicherheit, der Betriebsärztlichen Betreuung und der Personalabteilung
- » Bestandsaufnahme (Sichtung der vorhandenen Daten und bisher erfolgten Maßnahmen)
- » Bildung einer Steuergruppe (z.B. Arbeitsschutzausschuss mit Nennung eines Koordinators)
- » Entwicklung eines Konzepts (Bestandsaufnahme, Information und gemeinsame Abstimmung der Schritte und Inhalte)
 - Erstellung eines Ablaufhandbuchs in welchem die Prozesse, Vorgehensroutinen, Checklisten usw. zusammengestellt sind
 - Erstellung von Dateivorlagen für die Dokumentation der GB+ durch die Führungskraft

- » Qualifizierung aller am Prozess beteiligten betrieblichen Akteure
 - Ableitung des Weiterbildungsbedarfs für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in Ihrem Unternehmen
 - Bekanntmachung des Projektes bei Führungskräften – Motivation zur Teilnahme
 - Qualifizierung der Führungskräfte und der zentralen an der GB+ beteiligten Personen
- » !! Die Handlungssicherheit der Führungskräfte bezüglich des Prozesses ist maßgeblich für das Gelingen der Integration der GB+ in die betrieblichen Routinen

6. & 7. Wirksamkeit überprüfen und Dokumentation

Der Nachweis der Wirksamkeit einzelner Maßnahmen und die genaue Dokumentation des Vorgehens und der Lösungsansätze werden durch die Verwendung von Bearbeitungsprotokollen schon mit vorbereitet.

Die Wirksamkeit wird:

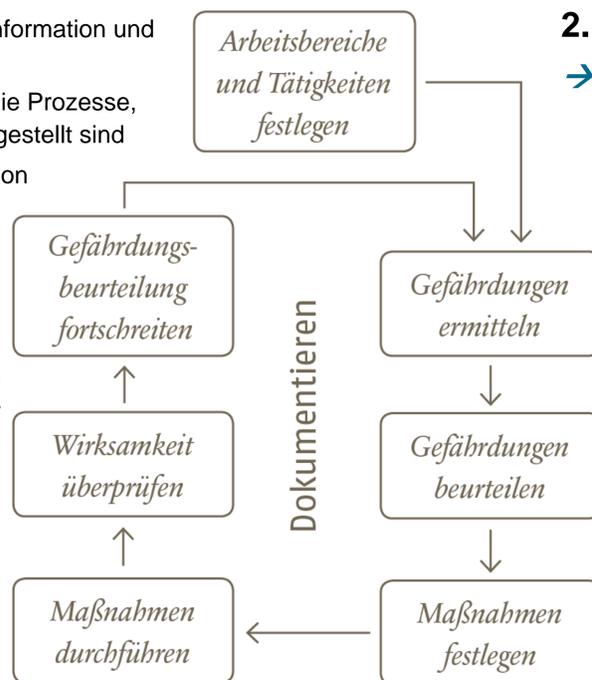
- » für die einzelnen Maßnahmen bestimmt (permanent),
- » für die Schwerpunkte in der Bewertung der (Überprüfen der Schwerpunktsetzung – bspw. jährlich)
- » und prozessbegleitend für die gesamten Ergebnisse der GB+ (bspw. alle 2-3 Jahre)

4. & 5. Maßnahmenentwicklung und -umsetzung → *das Kernstück der Gefährdungsbeurteilung (70-80% der Intensität sollten in diesen Prozessschritt fließen)*

Die Ermittlung der Gefährdungen, deren Beurteilung und das Erarbeiten und die Umsetzung von Lösungs-/Maßnahmenvorschlägen sollte in der jeweiligen Arbeitsgruppe erfolgen.

Für diese Phase sollte im Ablauf ganz genau geplant werden welche zeitlichen und finanziellen Mittel für die Maßnahmenentwicklung und -umsetzung geplant werden und wie Synergien bei der Umsetzung im Unternehmen gefördert werden können.

- » Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
 - in den Maßnahmen und Umsetzungszirkeln (MUZ) auf Abteilungsebene (im Team)
 - in den Führungskräfte-MUZ
- Steuergruppe = vertikaler Entscheidungszirkel:
 - Beschluss zur Durchführung von Maßnahmen, die nicht mit teaminternen Ressourcen umgesetzt werden können, in Bezug auf die Fragen: Ob, Wann, mit Wem und Wie
- Information und Motivierung der Beteiligten zur Mitarbeit bei der Umsetzung der Maßnahmen



2. Ermittlung der Gefährdungen

→ die erste Stufe der Analyse – die Situationsdiagnostik

Egal welches Analyseverfahren Sie verwenden: Resultat soll ein Profil mit folgenden Informationen sein:

- » Stärke der Beeinträchtigung durch psychische Belastungen
- » existierende Fehlbelastungsfaktoren, die eine gesundheitsschädigende Wirkung haben können
- » existierende Ressourcenfaktoren, die noch ausgebaut werden können

Weg 1	Weg 2	Weg 3	Weg 4	Weg 5
Detaillierter Fragebogen	Kurzfragebogen	Kombination aus Weg 1 & 2	Analyseworkshop	Begehung mit Interview
Man erhält: detaillierte Ergebnisse	Man erhält: eine Orientierung in welchen Problemfeldern Detailanalysen notwendig sind	Man erhält: detaillierte Ergebnisse in den im Kurzfragebogen identifizierten Problemfeldern	Sollte extern moderiert werden, man erhält eine Orientierung in welchen Problemfeldern Detailanalysen notwendig sind	Begutachtet werden sollten mindestens 10% der Arbeitsplätze (die gleichwertig sind)
» SFG-WORK Langversion	» SFG-WORK Kurzversion	» Kombination aus SFG-WORK Kurz- und Langversion	» Screening im Analyseworkshop anhand der Faktoren der SFG-WORK Kurzversion	» Interviewanteil bei der Begehung mit den Faktoren der SFG-WORK Kurzversion

3. Beurteilung der Gefährdungen → die zweite Stufe der Analyse – Ableitung von Schwerpunktthemen

Weg 1	Weg 2	Weg 3	Weg 4	Weg 5
Detaillierter Fragebogen	Kurzfragebogen	Kombination aus Weg 1 & 2	Analyseworkshop	Begehung mit Interview
Schwerpunktsetzung erfolgt angeleitet durch die Führungskraft in Maßnahmen- und Umsetzungszirkeln	Vertiefungsworkshop und Schwerpunktsetzung mit externer Unterstützung	Schwerpunktsetzung erfolgt angeleitet durch die Führungskraft in Maßnahmen- und Umsetzungszirkeln	Vertiefungsworkshop und Schwerpunktsetzung mit externer Unterstützung	Schwerpunktsetzung erfolgt angeleitet durch die Führungskraft in Maßnahmen- und Umsetzungszirkeln