

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

1. Ausgangslage

- » Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist eine gesetzlich vorgeschriebene Maßnahme des Arbeitsschutzes. (→ siehe ArbSchG & DGUV, Vorschrift 2)
- » Betrachtet wird die Beeinträchtigung der Person durch die Arbeit sowie die gesundheitseinschränkende und -förderliche Wirkung verschiedener Aspekte der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsaufgabe, des Umgangs mit Kollegen und Vorgesetzten und des Individuums.
- » Wie auch bei der Beurteilung anderer Gefährdungsfaktoren läuft die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in verschiedenen Phasen ab, die kontinuierlich durchlaufen werden. Dadurch gibt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der Analysephase zunächst Impulse welche Themen angegangen werden sollten, um eine hohe Motivation und optimale Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen zu erreichen. Gleichzeitig gibt sie den Handlungsrahmen vor, um zu diesen Themen Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.
- » Die Analyse der Gefährdungen und die Maßnahmenentwicklung & -umsetzung sollte tätigkeits- und abteilungsbezogen erfolgen, um sowohl abteilungsinterne als auch tätigkeitsbezogene Störquellen (Fehlbelastungsfaktoren) zu beseitigen und Motivatoren (Ressourcen) zu fördern.

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 Ablaufhandbuches 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 Verstetigung → *Nur wenn man Ziele definiert, kann man diese erreichen!*

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:

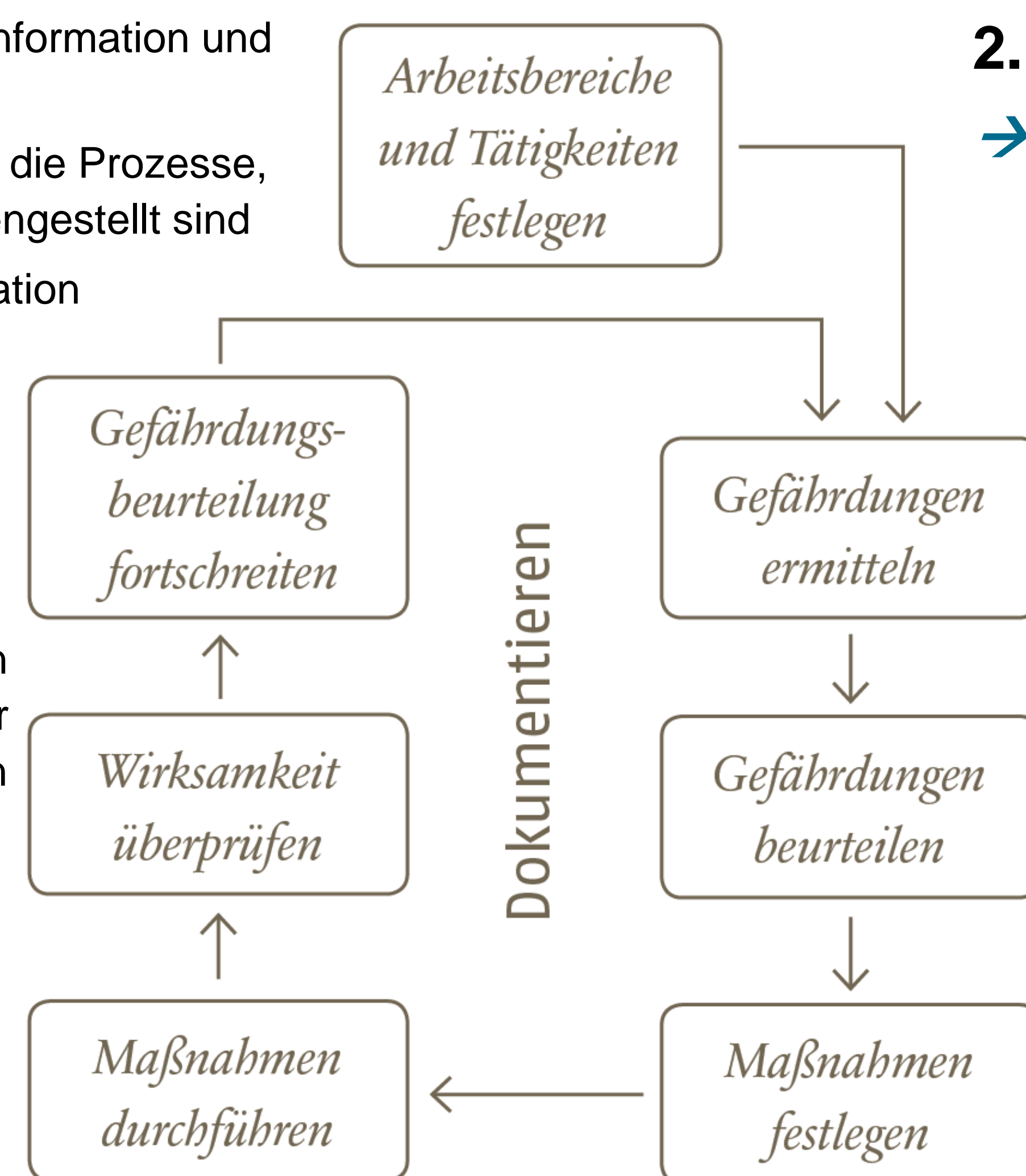
- » für die einzelnen Maßnahmen bestimmt (permanent),
- » für die Schwerpunkte in der Bewertung der (Überprüfen der Schwerpunktsetzung – bspw. jährlich)
- » und prozessbegleitend für die gesamten Ergebnisse der GB+ (bspw. alle 2-3 Jahre)

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 und tätigkeitspezifisch 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) und tätigkeitsbezogen
 - 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: das 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

Analyseweg 1 Detaillierter Fragebogen	Analyseweg 2 Kurzfragebogen	Analyseweg 3 Kombination aus Weg 1 & 2	Analyseweg 4 Analyseworkshop	Analyseweg 5 Begehung mit Interview
Sie erhalten detaillierte Ergebnisse.	Sie erhalten eine Orientierung in welchen Problemfeldern Detailanalysen notwendig sind.	Sie erhalten detaillierte Ergebnisse in den im Kurzfragebogen identifizierten Problemfeldern.	Wird extern moderiert. Sie erhalten eine Orientierung und Detailanalysen in den relevanten Problemfeldern.	Interviewanteil bei der Begehung. Begutachtet werden sollten mindestens 10% gleichwertiger Arbeitsplätze.
Unsere Instrumente:				
SFG-Work-Langfragebogen	SFG-Work-Kurzfragebogen	SFG-Work-Mixed-Fragebogen	SFG-Work-Leitfaden-Analyseworkshop	SFG-Work-Interviewleitfaden-Begehung

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

Analyseweg 1 Detaillierter Fragebogen	Analyseweg 2 Kurzfragebogen	Analyseweg 3 Kombination aus Weg 1 & 2	Analyseweg 4 Analyseworkshop	Analyseweg 5 Begehung mit Interview
Unsere Instrumente:				
SFG-Work-Langfragebogen	SFG-Work-Kurzfragebogen	SFG-Work-Mixed-Fragebogen	SFG-Work-Leitfaden-Analyseworkshop	SFG-Work-Interviewleitfaden-Begehung
Schwerpunktsetzung erfolgt angeleitet durch die Führungskraft in Maßnahmen- und Umsetzungs-zirkeln	Vertiefungsworkshop und Schwerpunktsetzung mit externer Unterstützung	Schwerpunktsetzung erfolgt angeleitet durch die Führungskraft in Maßnahmen- und Umsetzungs-zirkeln	Vertiefungsworkshop und Schwerpunktsetzung mit externer Unterstützung	Vertiefungsworkshop und Schwerpunktsetzung mit externer Unterstützung