

9/2018

www.sifa-sibe.de

Sicherheits- beauftragter

Ihr Praxismagazin für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

53. Jahrgang

ISSN 0300-3337 € 4,40



Das
Original
seit über
50 Jahren!

Betriebsklima

**So stimmt
die Chemie**



Stressmanagement
Selbstreflexion statt Autopilot



Paletten
Sicher hochstapeln



Alleinarbeit absichern
Personen-Notsignal-Anlagen



Foto: © Torbz - stock.adobe.com

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Mehr als eine Pflicht

Der Begriff „psychische Belastungen“ wird im Arbeitskontext häufig fehlinterpretiert. Insbesondere klassische Betriebe aus dem produzierenden Gewerbe können noch wenig damit anfangen und schrecken vor der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zurück. Dieses Praxisbeispiel aus Sachsen zeigt, was eigentlich damit gemeint ist.



Foto: privat

Autorin: Dr. Sandra Wolf
Diplom-Psychologin

Im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG § 5) ist die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung gesetzliche Pflicht für jeden Arbeitgeber. Dazu gehört nicht nur die übliche Einschätzung von chemischen und physikalisch-technischen Gefahrenquellen, sondern auch eine Betrachtung der Wirkung von Arbeit auf den Menschen. Dieser Teil, der unter dem Schlagwort „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ für viele Fragen, Unsicherheiten und Vorbehalte in den letzten Jahren gesorgt hat, wird immer noch mit einiger Skepsis betrachtet – von vielen gar belächelt: „Wir haben hier keine Psyche!“ ist häufig die erste Reaktion, wenn Unternehmen mit dem Schlagwort psychische Belastungen in Kontakt kommen. Gerade klassische, produzierende Gewerbe wollen von der

Psyche bei der Arbeit wenig wissen und assoziieren den Begriff „psychische Belastungen“ oft mit Burnout, Stress und Depression oder gar Schwäche und Unzulänglichkeit. Diese Fehlinterpretation sorgt für Vorbehalte in der Durchführung der Beurteilung.

Arbeitsbedingungen im Fokus

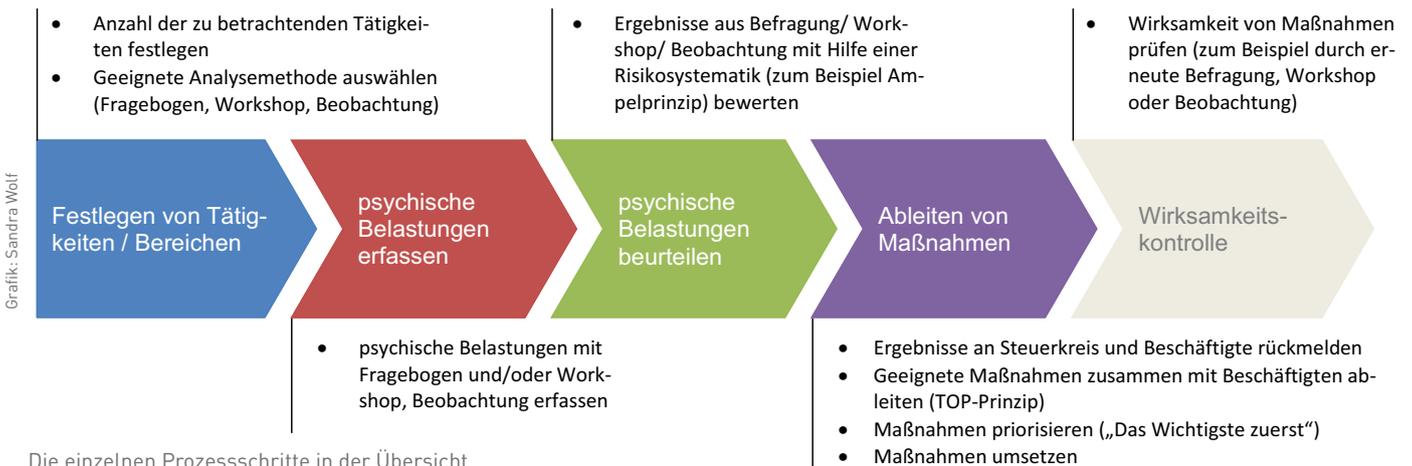
Im eigentlichen Sinne geht es bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen um die Erhebung und Beurteilung von Arbeitsbedingungen. Dabei soll die Frage geklärt werden, wie die jeweiligen Arbeitsbedingungen auf den Menschen und damit auch auf dessen Psyche wirken, und an welcher Stelle diese Arbeitsbedingungen so gestaltet werden müssen, dass der Mensch in der Arbeit gesund bleiben und vor eventuellen Gesundheitsgefahren geschützt werden kann. Hierzu stellt die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) eine übersichtliche und wirksame Schrittfolge in der Broschüre „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ bereit (siehe Grafik auf Seite 34).

Unstrittig ist, dass die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nicht per Checkliste an eine Person im Unternehmen delegiert werden kann, sondern in

einen gut geplanten und kommunizierten Kreislauf integriert werden muss. Dabei spielen die Arbeitsschutzakteure auf allen Ebenen – Sicherheitsingenieure und Sicherheitsfachkräfte ebenso wie Sicherheitsbeauftragte – eine wichtige Rolle. Sie können gemeinsam mit den Gesundheitsverantwortlichen im Unternehmen den Prozess begleiten, da sie die Themen vor Ort gut kennen und somit wichtige Informationen zur Analyse, zur Bewertung und zur Ableitung geeigneter Maßnahmen mit einbringen können.

Praxisbeispiel aus dem Mittelstand

Ein mittelständisches Unternehmen aus der Region Chemnitz/ Glauchau hat gezeigt, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung Pflicht sein sollte – nicht nur per Gesetz, sondern vielmehr aufgrund der wichtigen Erkenntnisse und wirksamen Maßnahmen, welche aus der Durchführung der Gefährdungsanalyse resultierten. Jens Burkert, Geschäftsführer der Westsächsischen Abwasserentsorgungs- und Dienstleistungsgesellschaft mbH (WAD), hatte zusammen mit Sicherheitsingenieurin Rita Maag genau diese Bedeutung gut gestalteter Arbeit für das Wohl der Kolleginnen und Kollegen erkannt



Die einzelnen Prozessschritte in der Übersicht

und holte sich externe Unterstützung für die Umsetzung.

Die WAD ist ein mittelständisches Unternehmen mit 86 Mitarbeitern, die viel im Versorgungsgebiet unterwegs sind. An die Durchführung einer Befragung war folglich nicht zu denken. Die Firma entschied sich stattdessen für eine Mitarbeiterversammlung, in der über Anliegen und Zielrichtung durch den Dresdner Umsetzungspartner „innsicht, entdecken und entwickeln“ informiert wurde. Dabei wurden den Versammelten Ziel und Chancen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen von fachlicher Seite nähergebracht und erste Fragen beantwortet.

Arbeit unter die Lupe genommen

In den folgenden Wochen führte die externe Beraterin dann gemeinsam mit Sicherheitsingenieurin Rita Maag eine

Reihe Analyseworkshops durch. In diesen erhielten die Beschäftigten Gelegenheit darüber zu berichten, wie sie ihre Arbeit erleben und wo sie Verbesserungsbedarf sehen. Mit Hilfe des vorgestellten Belastungs-Beanspruchungs-Modells (schematische Darstellung auf Seite 35) ließen sich die Äußerungen der Mitarbeiter dann leicht den gesetzlich geforderten Kategorien zuordnen. Die benannten Maßnahmen wurden nach der STOP- Maßnahmenhierarchie kategorisiert und durch arbeitspsychologische Gestaltungshinweise ergänzt. Der STOP-Ansatz sieht vor, Gefahrenquellen im Bestfall gänzlich auszuschließen oder mit technischen, organisatorischen und / oder personenbezogenen Lösungen zu reduzieren.

In insgesamt neun Kurz-Workshops von jeweils zweistündiger Dauer auf freiwilliger Basis nutzten circa 60 Prozent der Beschäftigten an insgesamt vier Tagen die Möglichkeit, ihre Arbeit gemeinsam mit externer Unterstützung unter die Lupe zu nehmen. Dabei wurde deutlich, dass sich drei Handlungsfelder unternehmensübergreifend immer wieder zeigten: Kommunikation, Unterstützung über die einzelnen Unternehmensebenen hinweg und gemeinsam gelebte Werte. Entgegen der Befürchtungen vor Projektbeginn gab es nur einige wenige spezifische Themen, mit denen im Vorfeld niemand gerechnet hatte. Nach den Erfahrungen des externen Beraters ein „übliches Ergebnis“. „Die meisten Themen und Fragestellungen sind überschaubar und finden im Rahmen der Gefährdungsanalyse eine systematische Aufarbeitung. Dabei wird oft deutlich, dass es weniger zu bearbeiten gibt als erwartet“, erklärt die Beraterin.

Kommunikation und Kultur

Nach der systematischen Dokumentation der benannten Belastungen und abgeleiteten Maßnahmen im Dialog mit Sicherheitsingenieurin Rita Maag, Geschäftsführer Jens Burkersrode und Vertretern des Betriebsrates konnten eine Reihe von Themen auf den Weg gebracht werden. Unter anderem wird sich die WAD künftig den Themenfeldern „Kommunikation und Gesundheitskultur“ im Unternehmen widmen, um die bisher gelebten Initiativen systematischer auszubauen. Damit werden zwei Ziele verfolgt: Erstens weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Region zu bleiben und zweitens durch eine Kultur der Wertschätzung und Achtsamkeit auch zukünftig Kundenorientierung und Innovationskraft sicherzustellen.

Hiermit handelt das Unternehmen ganz im Zeichen der aktuellen Präventionskampagne der Unfallversicherungs-



Foto: WAD

Das WAD-Team rund um Geschäftsführer Jens Burkersrode und Sicherheitsingenieurin Rita Maag.

✓ Praxis-Tipps

- Weitere Informationen zur Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) gibt es unter www.gda-psyche.de und www.gda-portal.de
- Informationen rund um das Thema Gefährdungsbeurteilung finden sich auf dem Themenportal der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unter www. gefaehrdungsbeurteilung.de

Sichere Bediener

= sicherer Umsatz

Qualitätsgrundsätze für Instrumente und Verfahren

Zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sollten Instrumente und Verfahren gewählt werden, die folgende Qualitätskriterien erfüllen. Die Liste orientiert sich an den Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.

1. Die Einsatzbereiche sind definiert: Es steht fest, für welche Berufe oder Tätigkeitsarten, Branchen und Betriebsgrößen das Instrument oder Verfahren geeignet ist.
2. Die Anwendungsvoraussetzungen sind bekannt: Es wird beschrieben, über welche Qualifikationen, Erfahrungen und Kompetenzen Anwender verfügen müssen.
3. Die methodische Qualität des Instruments ist geprüft und ausgewiesen, beispielsweise durch eine wissenschaftliche Gütebeurteilung oder betriebliche Referenzen.
4. Die für die Gefährdungsbeurteilung relevanten Aspekte „Arbeitsaufgabe“, „Arbeitsorganisation“, „soziale Beziehungen“, „Arbeitsumgebung“ werden tätigkeitsbezogen beschrieben und beurteilt.
5. Erfasst werden sämtliche relevante Belastungsfaktoren. Dazu werden bedarfsweise ergänzende Verfahren hinzugezogen.
6. Im Instrument sind Methoden beziehungsweise Anleitungen zur sachlichen Beurteilung der ermittelten Belastungen enthalten, beispielsweise durch integrierte Vergleichs- oder Schwellenwerte. Die Anwender erhalten Hilfestellung zur Ableitung geeigneter Maßnahmen.
7. Das Instrument sieht vor, die Beschäftigten in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen, zum Beispiel durch Workshops, Interviews oder Analyseteams.



Foto: Halpout/fotolia

Nur gut geschultes Personal ist in der Lage, die Gefahren beim Geräteinsatz zu erkennen und Schäden an Mensch und Material zu verhindern.

Darum schulen und unterweisen Sie Ihre Mitarbeiter regelmäßig.

Wir machen es Ihnen leicht, mit bewährten Aus- und Fortbildungsunterlagen für:

- Staplerfahrer / Flurförderzeugführer
- Teleskopmaschinenfahrer
- Kranführer aller Kranarten / Anschläger
- Bediener fahrbarer Hubarbeitsbühnen
- Erdbaumaschinenführer
- Ladungssicherungs-Verantwortliche
- Motorsägenführer
- Müllwerker/-fahrer **NEU!**
- u. v. m.

Auch vorgepackte Starterpakete für neue Ausbilder sind erhältlich – Schulung to go!

Alle Schulungsunterlagen auf www.resch-verlag.com

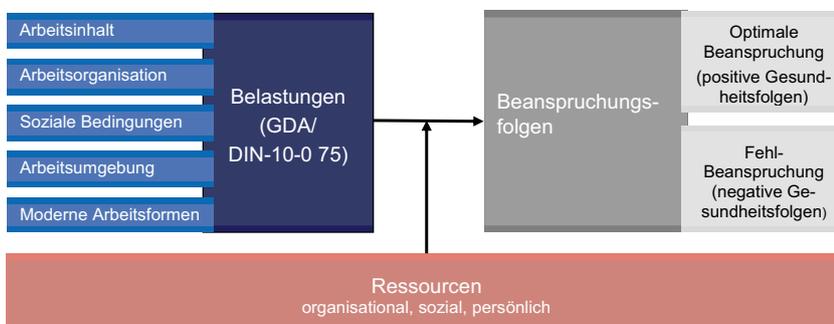
RESCH

Partner für
qualifizierte
Ausbilder.

träger „kommitment“, die eine gesunde Gestaltung von Unternehmenskultur und Kommunikationsprozessen als Erfolgs- und Zukunftsfähigkeitsfaktor für Unternehmen definiert.

„Für uns war es eine gute Entscheidung, am Anfang mit externen Partnern

zu arbeiten. So konnten auch unangenehme Themen besprochen und vor allem nachgehalten werden. Nun sind wir gut aufgestellt und können jetzt richtig anpacken“, fasst Rita Maag die bisherigen Erfahrungen mit dem Prozess zusammen.



Das Job Demands-Resources Modell, kurz JD-R Modell, von Bakker und Demerouti verdeutlicht die Wechselwirkungen zwischen Anforderungen und Ressourcen im Arbeitskontext. Treffen hohe Anforderungen auf geringe Ressourcen, kommt es zur Fehlbelastung. Stehen hingegen ausreichend viele Ressourcen zur Verfügung, werden die Belastungen aufgefangen. Die Beanspruchung ist in diesem Fall optimal, mit positiven Folgen für die Gesundheit.