Beurteilung psychischer Gefährdungen für Ihr Unternehmen

Hintergrund - Herausforderung - Angebote

ffw GmbH - Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung

Allersberger Straße 185 F
90461 Nürnberg

Tel.: 0911/ 46 26 79 - 0
Fax: 0911/ 46 26 79 - 40

Internet: www.ffw-nuernberg.de
E-Mail: info@ffw-nuernberg.de

**Potenziale entfalten -
Veränderungen gemeinsam gestalten**

Zunehmende psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Handeln Sie JETZT im Sinne Ihres Unternehmens und gestalten Sie Ihre Arbeitsbedingungen gesund und zukunftsfähig!

Beurteilung psychischer Gefährdungen für Ihr Unternehmen

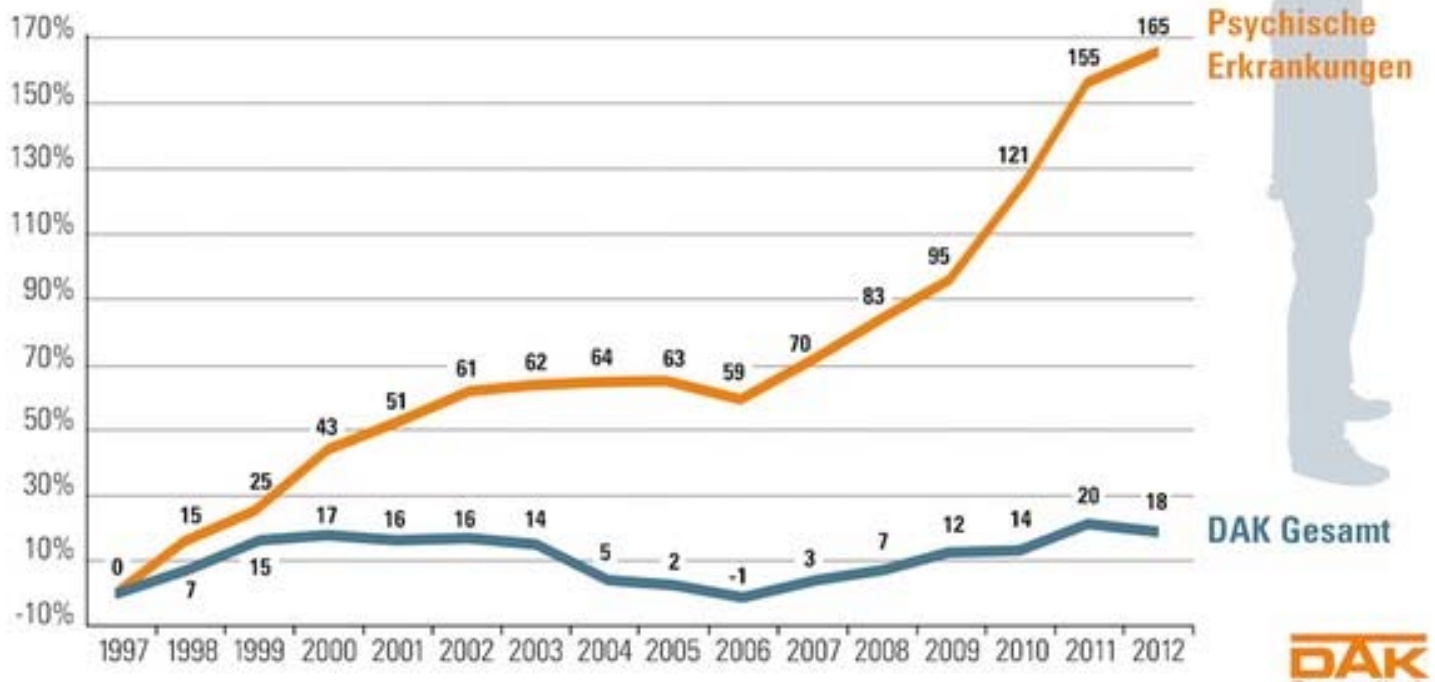
Warum ist die Beurteilung psychischer Fehlbelastungen und Fehlbeanspruchungen erforderlich?

- Psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz haben in den letzten Jahren zu einem deutlichen Anstieg von Arbeitsausfällen geführt.
- Der Gesetzgeber hat die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes für psychische Belastungen konkretisiert (§§ 4 und 5 ArbSchG).
- Die gesundheits-, lern- und motivationsförderliche Arbeitsgestaltung fördert die Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens und die Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter.

Psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz haben in den letzten Jahren zu einem deutlichen Anstieg von Arbeitsausfällen geführt.

Überproportionaler Anstieg der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen

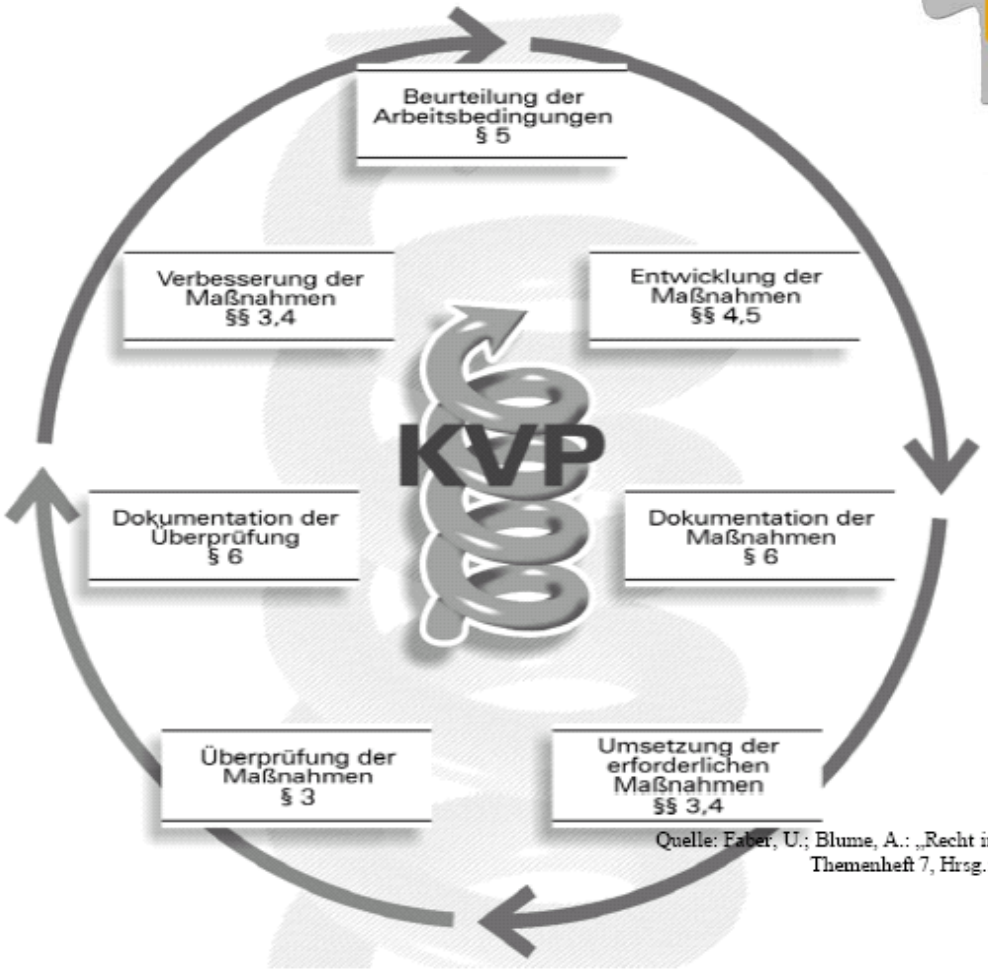
Zunahme um 165 Prozent seit 1997



QUELLE DAK Gesundheitsreport 2013

Was schreibt der Gesetzgeber vor?

Gefährdungsbeurteilung als kontinuierlicher Entwicklungsprozess



Quelle: Faber, U.; Blume, A.: „Recht im Arbeitsschutz“, Themenheft 7, Hrsg.: BIT e.V., Bochum 2001

- Alle körperlichen und psychischen Fehlbeanspruchungen , z.B. Arbeitsstätte, Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Abläufe, Organisation, Arbeitszeit, Qualifikation
- Vorrang Vermeidung Gefahren an der Quelle bekämpfen
- Stand Technik, Medizin, Hygiene und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse
- Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig
- Spez. Maßnahmen für besonders schutzbedürftige MA
- Geeignete Anweisungen an die Beschäftigten
- ArbSchG i. V. mit BetrVG § 87.1 (7) regelt die Beteiligung des BR

Worauf legen wir Wert?

Lernförderlich
Lernen in der Arbeit
Qualifizierung und Entwicklung

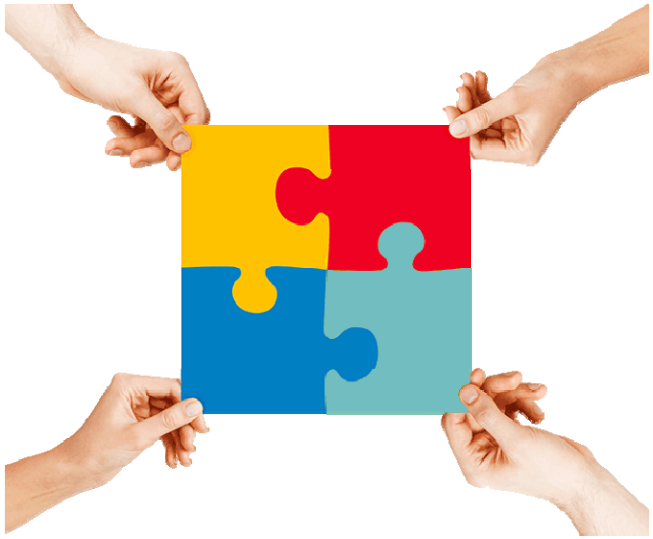
Motivationsförderlich
Zufriedenheit mit und
Wichtigkeit von Arbeitsbedingungen

Gesundheitsförderlich
Körperliches und psychisches Wohlbefinden im gesamten Arbeitszyklus

Arbeitsinhalte, Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, soziale Rahmenbedingungen

Das bieten wir Ihnen! - Unsere ffw - Bausteine:

- **vorbereiten, konzipieren**
  (Prozess, Ablauf- und Organisationsstrukturen)



- **sensibilisieren, qualifizieren**
  (Führungskräfte, Gesundheitsteam, Betriebsräte, Beschäftigte)

- **entwickeln, priorisieren , umsetzen, gestalten**
  (Gestaltungsfelder und -maßnahmen)

- **analysieren, beurteilen**
  (Belastungen, Gefährdungen)

Vorbereitungs-, Konzeptions-Baustein

Beratung und Prozessbegleitung bei der Entwicklung geeigneter Ablauf- und Organisationsstrukturen

- Entwicklung der Zielsetzung
- Klärung der Verantwortlichkeiten
- Vereinbarung zwischen Management und Betriebsrat zur Umsetzung
- Implementierung einer betrieblichen Steuergruppe „Team Gesundheit“
- Definition der Tätigkeitsgruppen
- Organisation des Ablaufs und Turnus
- Klärung der Dokumentation
- Verstetigung des Prozesses
- ggf. Verhältnis zu bestehenden Aktivitäten
- ggf. Abschluss einer Betriebsvereinbarung

Qualifizierungs-Baustein

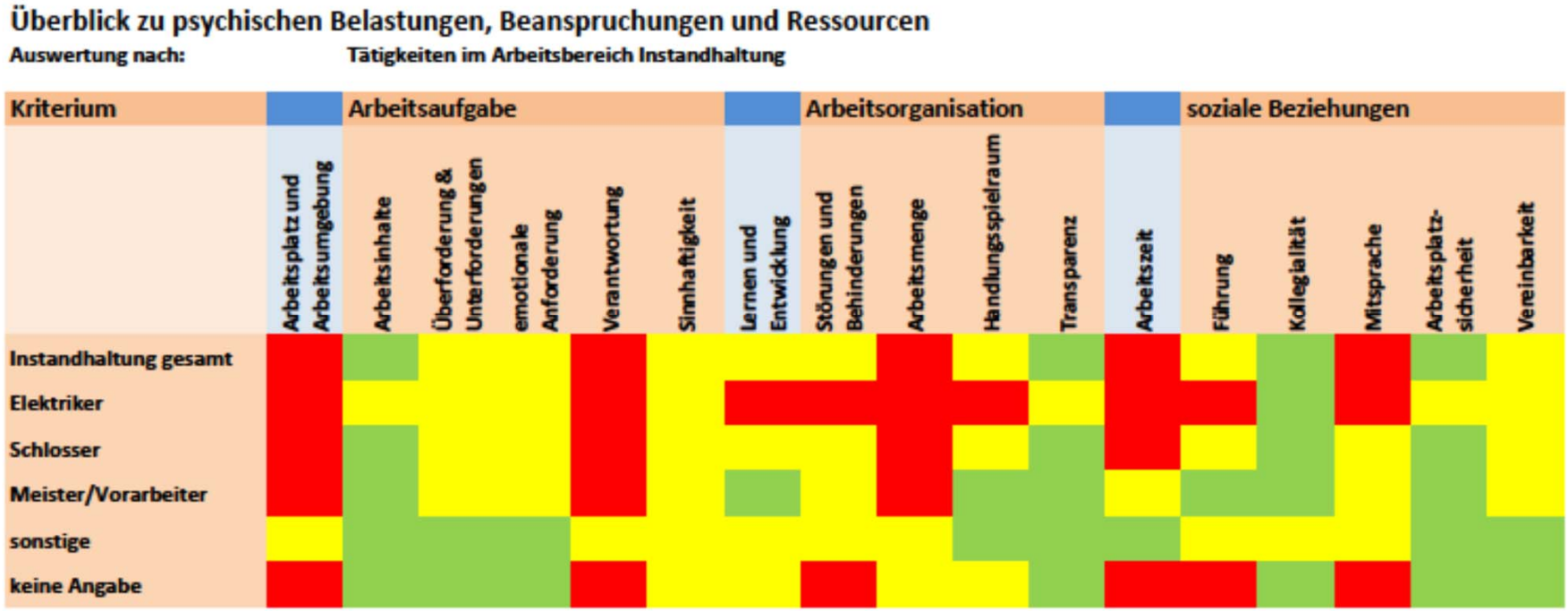
- Führungskräfte, Gesundheitsteam, Betriebsräte qualifizieren
  - Grundlegender eintägiger Informations- und Sensibilisierungworkshop

- Begleitende Qualifizierungsmodule zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
  - Vermittlung gesetzlicher und arbeitswissenschaftlicher Grundlagen
  - Prozessablauf Gefährdungsbeurteilung
  - handlungs- und gestaltungsorientierte Begleitung

Analyse-Baustein

- Inhaltliche, redaktionelle und softwaretechnische Anpassung des vorhandenen Fragebogens an ihre Bedarfe

- Dateneingabe, Aufbereitung und erste Interpretation



Gestaltungs-Baustein

- Präsentation der Ergebnisse, Entwicklung erster Gestaltungsideen
- Interpretation der Analyseergebnisse vor dem Hintergrund arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse priorisieren (Wichtigkeit – Dringlichkeit – schnelle Umsetzbarkeit)
- Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen
- Beratung und Prozessbegleitung bei der Umsetzung einzelner Maßnahmen

FEHLBEANSPRUCHUNGEN

RESSOURCEN

Beispiele für Fehlbeanspruchungen und Ressourcen in den Kategorien der Gefährdungsbeurteilung

Kategorien	Fehlbeanspruchungen reduzieren	Ressourcen ausbauen
Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung	Einseitige Belastungen	Wechselnde Bewegungsabläufe
Arbeitsinhalte	zergliederte Einzelaktivitäten	vollständig, abwechslungsreich
Über-/ Unterforderung	Monotonie/ Langeweile	Angemessene Arbeitsmenge
Emotionale Anforderung	Herablassende Behandlung durch andere Menschen	Positives Feedback
Verantwortung	Fehlende Entscheidungsbe-fugnisse, um Verantwortung gerecht zu werden	Angemessener Verantwortungs-raum mit Einflussmöglichkeiten
Sinnhaftigkeit	Eigener Beitrag zum Unter-nehmenserfolg nicht erkennbar	Beitrag zum Gesamten erkennbar
Lernen und Entwicklung	Mangelnde Qualifikation für die Arbeitsaufgabe	Möglichkeit, Wissen und Können weiterzuentwickeln
Störungen u. Behinderungen	Ständige Unterbrechungen	ausreichende Zeitpuffer für Ungeplantes
Arbeitsmenge	permanenter Zeitdruck	ausreichende Zeit zur Vorbereitung/ Erledigung der Arbeit

Beispiele für Fehlbeanspruchungen und Ressourcen in den Kategorien der Gefährdungsbeurteilung

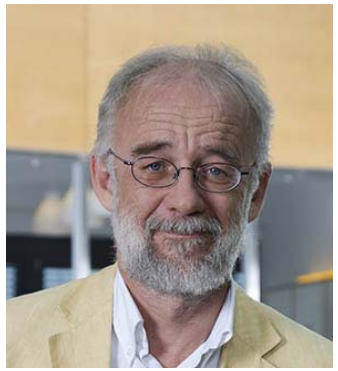
Kategorien	Fehlbeanspruchungen reduzieren	Ressourcen ausbauen
Handlungsspielraum	Abfolge vorgegeben	Arbeitsschritte selbst festlegen
Transparenz	Intransparente Strukturen und Vorgaben	Überblick über vor- und nachgelagerte Tätigkeiten
Arbeitszeit	Regelmäßige Mehrarbeit	Plan- und Beeinflußbarkeit der Arbeitszeit
Führung	Ständige Kritik an Leistungen	Anerkennung und Wertschätzung
Kollegialität	wenig Rückmeldung	Unterstützung von Kollegen
Mitsprache	mangelnde Information	Beteiligung bei Veränderungsprozessen
Arbeitsplatzsicherheit	Befürchtung, arbeitslos zu werden	verlässliche Vertragsbedingungen
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	ständige Erreichbarkeit	kurzfristig auf private Erfordernisse reagieren können

Gefährdungsbeurteilung als Schlüssel

Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz, um der Verantwortung aus dem Arbeitsschutzgesetz gerecht zu werden. Sie ist der **Schlüssel** zur Beurteilung psychischer Fehlbelastungen und Fehlbeanspruchungen.

Wir beraten Sie gerne zu allen Fragen der Beurteilung psychischer Gefährdungen für Ihr Unternehmen.

Ihre kompetenten Ansprechpartner für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Fehlbeanspruchungen sind:



Wolfgang Anlauft

Martin Weidner

Hans-Dieter Hartwich

Dr. Doris Holzträger

Telefon 0911/ 46 26 79 - 0

ffw GmbH - Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung

Allersberger Straße 185 / F | 90461 Nürnberg