

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- Erfahrung aus Sicht der Fachkraft für Arbeitssicherheit -

Inhalt:

- 1) eine kurze Vorstellung – Wer sind wir?**
- 2) Grundlegende Aspekte zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**
- 3) Unsere Erfahrung aus der Praxis**
- 4) Beispiele für die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung bei unseren Kunden**

..... eine kurze Vorstellung – Wer sind wir?

Wir sind ein selbständiges Ingenieurbüro für Sicherheitstechnik und seit 1995 am Markt tätig.

Unser Geschäft teilt sich in vier Bereiche:

1. Stellen der Sicherheitsfachkräfte

z.B.: Städte und Gemeinden; Krankenhäuser, Autohäuser und Kfz-Werkstätten; Produktionsbetriebe der Metall-, Holz-, und Kunststoffbearbeitung; Lebensmittelbetriebe; Banken; Medizinproduktehersteller; Personalverleiher; Logistikfirmen und Montagefirmen

2. Schulung und Weiterbildung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

z.B.: Stapler-, Kran-, Ladungssicherung-, Gefahrgutschulungen, u.w.

3. Arbeitsschutz auf Baustellen (SiGeKo)

4. Stellen des Datenschutzbeauftragten

z.B.: Im Gesundheitswesen

Zu meiner Person

Grundlegende Aspekte zur Gefährdungsbeurteilung

Psychische Belastung - alle reden darüber

... und jeder versteht darunter etwas anderes!

Ich fühle mich überfordert!

Ich schaffe das nicht!

Ich bin gelangweilt!
Ich bin gestresst!

Die Arbeit nervt mich!



Das macht mir keinen Spaß!

Das schlägt mir auf den Magen!

Ich bin ausgebrannt!

Die am häufigsten gestellten Fragen!

- 1. Warum müssen wir eine psychische Gefährdungsbeurteilung erstellen?**
- 2. Was sollen wir beurteilen und wie tief soll die Beurteilung sein?**
- 3. Wie sollen wir die psychische Gefährdungsbeurteilung erstellen?**

1. Warum müssen wir eine psychische Gefährdungsbeurteilung erstellen?

Rechtsgrundlage

§ 5 ArbSchG - Neufassung ab 25. Oktober 2013:

„(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. [...]

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch [...]

6. psychische Belastungen bei der Arbeit.“

„Es geht nicht um die Beurteilung der psychischen Verfassung oder Gesundheit der Beschäftigten.“

(GDA-Leitfaden, S. 5)

Grundlegende Aspekte zur Gefährdungsbeurteilung

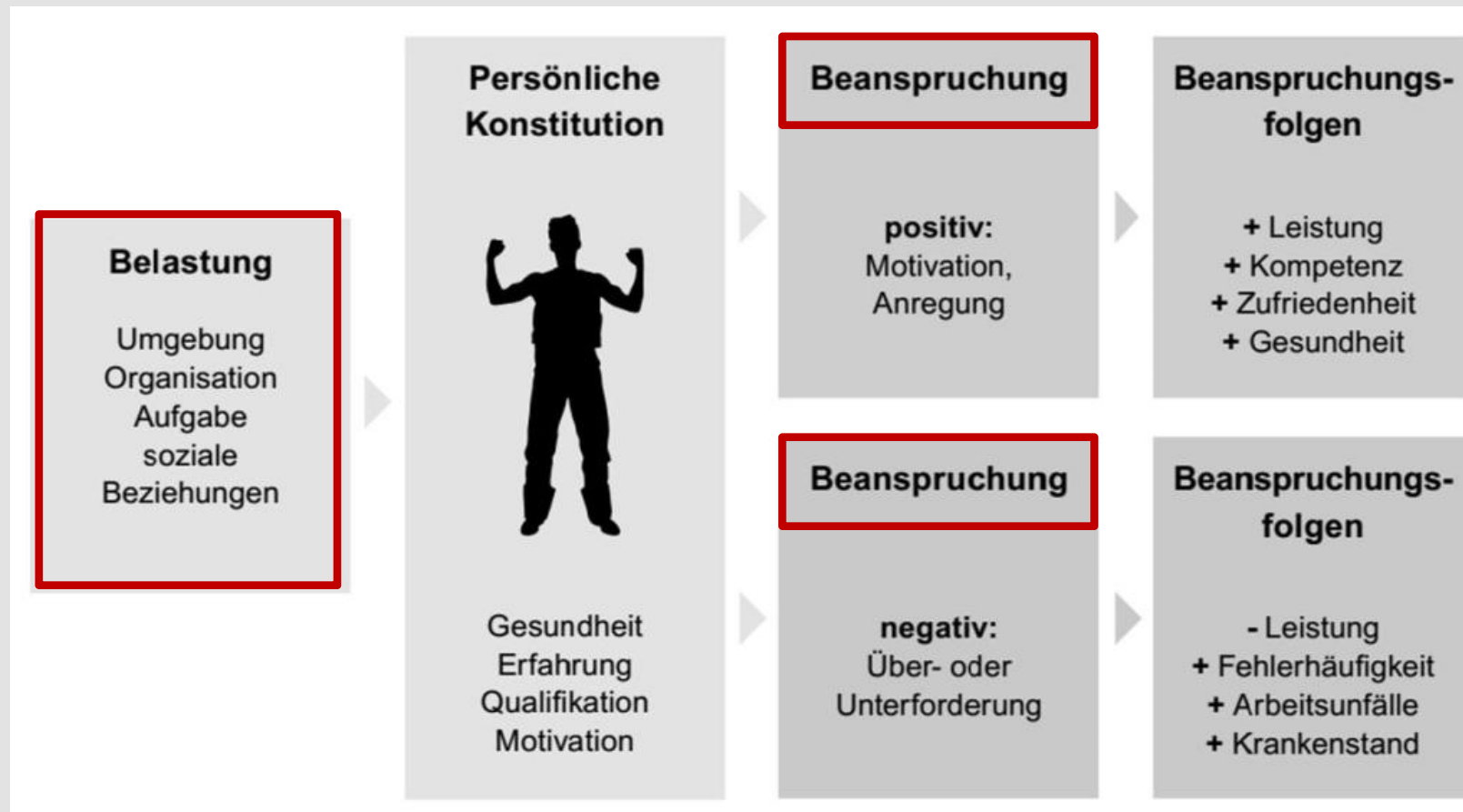
Die Liste der Gefährdungsfaktoren gibt es seit mehr als 10 Jahre.

Unter Punkt 8 und 10 wurden schon in dieser Liste die psychischen Gefährdungen abgefragt!

6	Thermische Gefährdungen	<input type="checkbox"/> 6.1 heißen Medien / Oberflächen	<input type="checkbox"/> 6.2 kalten Medien / Oberflächen	<input type="checkbox"/> 6.3 weitere thermische Gefährdungen		
7	Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen	<input checked="" type="checkbox"/> 7.1 Lärm	<input type="checkbox"/> 7.2 Ultraschall, Infrarot	<input type="checkbox"/> 7.3 Ganzkörpervibrationen	<input checked="" type="checkbox"/> 7.4 Hand-Arm-Vibrationen	<input type="checkbox"/> 7.5 nicht ionisierende Strahlung (IR-, UV-Strahlung, Laserstrahlung)
		<input type="checkbox"/> 7.6 ionisierende Strahlung (z.B. Röntgenstrahlen, Gammastrahlung...)	<input type="checkbox"/> 7.7 elektromagnetische Felder	<input type="checkbox"/> 7.8 Unter- oder Überdruck	<input type="checkbox"/> 7.9 Weitere Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen	
8	Gefährdungen durch Arbeitsumgebungen	<input type="checkbox"/> 8.1 Klima (Hitze, Kälte, unzureichende Lüftung)	<input type="checkbox"/> 8.2 Beleuchtung, Licht	<input type="checkbox"/> 8.3 Ersticken (durch sauerstoffreduzierende Atmosphäre), Ertrinken	<input type="checkbox"/> 8.4 unzureichende Flucht- und Verkehrswege, unzureichende Sicherheits- und Gesundheitschutzkennzeichnung	<input type="checkbox"/> 8.5 unzureichende Bewegungsflächen, Pausen-Sanitärräume
		<input type="checkbox"/> 8.6 weitere Gefährdungen durch Arbeitsumgebungen				
9	Physische Belastung/ Arbeitsschwere	<input checked="" type="checkbox"/> 9.1 schwere dynamische Arbeit (Handhabung von Lasten)	<input type="checkbox"/> 9.2 einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegungen (z.B. häufig wiederholte Bewegungen)	<input checked="" type="checkbox"/> 9.3 Haltungsarbeit (Zwangshaltung), Haltearbeit	<input type="checkbox"/> 9.4 Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit	<input type="checkbox"/> 9.5 weitere physische Belastungen
10	Psychische Faktoren	<input type="checkbox"/> 10.1 Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe (z.B. überwiegende Routineaufgaben, Über- und Unterqualifikation)	<input type="checkbox"/> 10.2 Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation (z.B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck ...)	<input type="checkbox"/> 10.3 Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z.B. fehlende soziale Kontakte, ...)	<input type="checkbox"/> 10.4 Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, ...)	<input type="checkbox"/> 10.5 weitere psychische Faktoren
11	Sonstige Gefährdungen	<input type="checkbox"/> 11.1 durch Menschen (z.B. Überfall)	<input type="checkbox"/> 11.2 durch Tiere (z.B. gebissen werden)	<input type="checkbox"/> 11.3 durch Pflanzen und pflanzliche Produkte...	<input type="checkbox"/> 11.4 weitere sonstige Gefährdungen	

2. Was sollen wir beurteilen und wie tief soll die Beurteilung sein?

Um was geht es dann?



Gesetzliche Anforderung:

Erfassung und Bewertung der **objektiven psychischen Belastung** einer Tätigkeit und **nicht der subjektiven Beanspruchung** einzelner Mitarbeiter.

Quellen für psychische Fehlbelastungen können sein:

1. Arbeitsaufgabe,

z.B. Aufmerksamkeit, Abwechslung, Arbeitsmenge, Handlungsspielräume, Verantwortung, Vorhersehbarkeit

2. Arbeitsablauf und -Organisation,

z.B. Dauer der Tätigkeit, Zeitvorgabe, Störungen, Pausen, Team- und Einzelarbeit

3. Arbeitsmittel, Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung,

z.B. Licht, Klima, Lärm, Farbe

Die Punkte 2 und 3 sind bzw. werden üblicherweise von der Fachkraft für Arbeitssicherheit schon in der vorhandene GB beurteilt.

4. Soziale Beziehungen,

z.B. Zusammenarbeit und Gruppendynamik, Feedback, Führungsstil, Verhältnis zum Vorgesetzten.

**Liste
Gefährdungsfaktoren**

6	Thermische Gefährdungen	<input type="checkbox"/> 6.1 heißen Medien / Oberflächen	<input type="checkbox"/> 6.2 kalten Medien / Oberflächen	<input type="checkbox"/> 6.3 weitere thermische Gefährdungen		
7	Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen	<input checked="" type="checkbox"/> 7.1 Lärm	<input type="checkbox"/> 7.2 Ultraschall, Infraschall	<input type="checkbox"/> 7.3 Ganzkörpervibrationen	<input checked="" type="checkbox"/> 7.4 Hand-Arm-Vibrationen	<input type="checkbox"/> 7.5 nicht ionisierende Strahlung (IR-, UV-Strahlung, Laserstrahlung)
		<input type="checkbox"/> 7.6 ionisierende Strahlung (z.B. Röntgenstrahlen, Gammastrahlung...)	<input type="checkbox"/> 7.7 elektromagnetische Felder	<input type="checkbox"/> 7.8 Unter- oder Überdruck	<input type="checkbox"/> 7.9 Weitere Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen	
8	Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen	<input type="checkbox"/> 8.1 Klima (Hitze, Kälte, unzureichende Lüftung)	<input type="checkbox"/> 8.2 Beleuchtung, Licht	<input type="checkbox"/> 8.3 Ersticken (durch sauerstoffreduzierende Atmosphäre), Ertrinken	<input type="checkbox"/> 8.4 unzureichende Flucht- und Verkehrswege, unzureichende Sicherheits- und Gesundheitschutzkennzeichnung	<input type="checkbox"/> 8.5 unzureichende Bewegungsflächen, Pausen-Sanitärräume
		<input type="checkbox"/> 8.6 weitere Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen				
9	Physische Belastung/ Arbeitsschwere	<input checked="" type="checkbox"/> 9.1 schwere dynamische Arbeit (Handhabung von Lasten)	<input type="checkbox"/> 9.2 einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegungen (z.B. häufig wiederholte Bewegungen)	<input checked="" type="checkbox"/> 9.3 Haltungsarbeit (Zwangshaltung), Haltearbeit	<input type="checkbox"/> 9.4 Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit	<input type="checkbox"/> 9.5 weitere physische Belastungen
10	Psychische Faktoren	<input type="checkbox"/> 10.1 Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe (z.B. überwiegende Routineaufgaben, Über- und Unterqualifikation)	<input type="checkbox"/> 10.2 Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation (z.B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck ...)	<input type="checkbox"/> 10.3 Ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z.B. fehlende soziale Kontakte, ...)	<input type="checkbox"/> 10.4 Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, ...)	<input type="checkbox"/> 10.5 weitere psychische Faktoren
11	Sonstige Gefährdungen	<input type="checkbox"/> 11.1 durch Menschen (z.B. Überfall)	<input type="checkbox"/> 11.2 durch Tiere (z.B. gebissen werden)	<input type="checkbox"/> 11.3 durch Pflanzen und pflanzliche Produkte...	<input type="checkbox"/> 11.4 weitere sonstige Gefährdungen	

3. Wie sollen wir die psychische Gefährdungsbeurteilung erstellen?

Übersicht über die möglichen Vorgehensweisen

**1. Beobachtung/
Beobachtungsinterviews**

**2. Moderierter
Analyseworkshop**

**3. Standardisierte
Mitarbeiterbefragung**

**4. Integrieren in die vorhandene
Gefährdungsbeurteilung**

Beispiele für standardisierte Mitarbeiterbefragung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung

Beispiele für die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung

Wirkfaktor	Inhalte und Aufgabe	Trifft zu / vorhanden			
		Trifft nicht zu / nicht vorhanden	Die Gefährdung * einer Einschränkung der Gesundheit/Sicherheit ist		
			gering	mittel	groß
Arbeitszeit	Ungünstig gestaltete Schichtarbeit und/oder regelmäßige Nacharbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Arbeitszeit ist schlecht planbar und stark wechselnd, mehr als 8 Arbeitsstunden am Tag sind die Regel.				
	Regelmäßig umfangreiche Überstunden ohne Zeitausgleich				
	Unzureichende Planbarkeit und Verlässlichkeit der Pausen (Pausenzeiten, Lage der Pausen, Möglichkeit zur Pause)				
Arbeitsablauf	Arbeit auf Abruf (ohne festen Dienstplan/Einsatzplan, ohne feste Arbeitszeiten, arbeiten nach Bedarf)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Es besteht täglich hoher Zeitdruck und eine hohe Arbeitsintensität („Es werden zu viele Tätigkeiten in der zur Verfügung stehenden Zeit geplant“). (kritisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Arbeit wird häufig (unnötigerweise) gestört oder muss unterbrochen werden.				
Kommunikation/ Kooperation	Die Arbeit erfolgt an einem Einzelarbeitsplatz (eher isoliert, ohne Sichtkontakt oder Austauschmöglichkeit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Vorgesetzte und Kollegen/Kolleginnen unterstützen einen nur gering (bei der Arbeit). (kritisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Es ist nicht klar, wofür genau man bei seiner Tätigkeit verantwortlich ist (z. B. Schnittstellen/Übergabestellen wie Schichtübergaben). (kritisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Es gibt eine zu geringe/zu hohe Zahl sozialer Kontakte, die die Arbeit behindern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kollegen/ Kolleginnen	Es gibt häufig Streitigkeiten und Konflikte. (kritisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Es wird sozialer Druck „erzeugt“ („moralische“ Verpflichtungen, Gruppendruck, Mobbing etc.). (kritisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Die Unterstützung untereinander fehlt (sich „anschwärzen“ ist üblich, jeder denkt nur an sich). (kritisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskräfte	Vorgesetzte wurden für das Führungsverhalten nicht qualifiziert. (kritisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Das Feedback und die Anerkennung für erbrachte Leistungen sind nicht ausreichend/nicht gerecht.				
	Der/Die Vorgesetzte kommt der Führungsrolle nicht nach: arbeitet z. B. nur „fachlich“,				

Subjektives Zeitempfinden

Ungünstig gestaltete Schichtarbeit und/oder regelmäßige Nacharbeit
 Die Arbeitszeit ist schlecht planbar und stark wechselnd, mehr als 8 Arbeitsstunden am Tag sind die Regel.
 Regelmäßig umfangreiche Überstunden ohne Zeitausgleich
 Unzureichende Planbarkeit und Verlässlichkeit der Pausen (Pausenzeiten, Lage der Pausen, Möglichkeit zur Pause)
 Arbeit auf Abruf (ohne festen Dienstplan/Einsatzplan, ohne feste Arbeitszeiten, arbeiten nach Bedarf)

Es besteht täglich hoher Zeitdruck und eine hohe Arbeitsintensität („Es werden zu viele Tätigkeiten in der zur Verfügung stehenden Zeit geplant“). (kritisch)
 Die Arbeit wird häufig (unnötigerweise) gestört oder muss unterbrochen werden.
 Die Arbeitstätigkeiten sind an einen (maschinengesteuerten) engen Takt gebunden.
 Die Arbeit erfolgt an einem Einzelarbeitsplatz (eher isoliert, ohne Sichtkontakt oder Austauschmöglichkeit).

Die Arbeit erfolgt an einem Einzelarbeitsplatz (eher isoliert, ohne Sichtkontakt oder Austauschmöglichkeit).
 Vorgesetzte und Kollegen/Kolleginnen unterstützen einen nur gering (bei der Arbeit). (kritisch)
 Es ist nicht klar, wofür genau man bei seiner Tätigkeit verantwortlich ist (z. B. Schnittstellen/Übergabestellen wie Schichtübergaben). (kritisch)

Es gibt eine zu geringe/zu hohe Zahl sozialer Kontakte, die die Arbeit behindern.
 Es gibt häufig Streitigkeiten und Konflikte. (kritisch)
 Es wird sozialer Druck „erzeugt“ („moralische“ Verpflichtungen, Gruppendruck, Mobbing etc.). (kritisch)
 Die Unterstützung untereinander fehlt (sich „anschwärzen“ ist üblich, jeder denkt nur an sich). (kritisch)

Vorgesetzte wurden für das Führungsverhalten nicht qualifiziert. (kritisch)
 Das Feedback und die Anerkennung für erbrachte Leistungen sind nicht ausreichend/nicht gerecht.
 Der/Die Vorgesetzte kommt der Führungsrolle nicht nach: arbeitet z. B. nur „fachlich“,

Wahl der Antwortkategorie: Subjektive

Doppelabfrage Beanspruchungsempfinden, Negative-Aussage

Wertende Stellungnahme

Sicherheitstechnik Stolz GbR

Beispiele für die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung

F) Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

Summe : 2 = IMPULS-Zahl WUNSCH-Zahl

G) Passende mengenmäßige Arbeit	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Ich habe zuviel Arbeit.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

Summe : 2 = IMPULS-Zahl WUNSCH-Zahl

H) Passende Arbeitsabläufe	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel (z.B. Computer, Werkzeug, ...) nicht zur Verfügung.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen (z.B. durch das Telefon).	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

Summe : 2 = IMPULS-Zahl WUNSCH-Zahl

Quelle Ergo-online

Beispiele für die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung

DIE PRÜFLISTE PSYCHISCHE BELASTUNG



Bitte geben Sie für jede Frage an, ob das Merkmal auf Ihre Tätigkeit eher zutrifft oder eher nicht zutrifft. Beantworten Sie bitte alle Fragen, auch wenn Sie sich nicht ganz sicher sind. Entscheiden Sie sich dann für die Richtung, in die Ihre Tendenz geht. Nicht vollständig ausgefüllte Fragebogen können leider nicht ausgewertet werden, sie werden aussortiert.

1.	ARBEITSTÄTIGKEIT	EHER JA	EHER NEIN
1.1	Wird die auszuführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geprüft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Haben Sie die Möglichkeit, eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen und/oder ausreichende Bewegung am Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Erhalten Sie ausreichende Informationen zum eigenen Arbeitsbereich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Entspricht Ihre Qualifikation den Anforderungen, die durch die Tätigkeit gestellt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Ist die Aufgabe/Tätigkeit frei von erhöhter Verletzungs- und Erkrankungsgefahr?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Ist Ihre Aufgabe/Tätigkeit frei von ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen (zum Beispiel Lärm, Klima, Gerüche)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Ist Ihre Aufgabe/Tätigkeit frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (zum Beispiel im Publikumsverkehr)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	Haben Sie Einfluss auf die Zeiteinteilung Ihrer Arbeit (zum Beispiel Lage der Pausen, Arbeitstempo, Termine)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	Haben Sie Einfluss auf die Vorgehensweise bei Ihrer Arbeit (zum Beispiel Wahl der Arbeitsmittel/-methoden)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	Erhalten Sie ausreichend Informationen zur Entwicklung der Dienststelle/des Betriebes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.	ARBEITSORGANISATION	EHER JA	EHER NEIN
2.1	Ist ein kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen möglich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	Können Sie überwiegend ohne Zeit- bzw. Termindruck arbeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die eigene Leistung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	Gibt es für Sie klare Entscheidungsstrukturen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	Sind angeordnete Überstunden die Ausnahme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	Wird Ihnen im Falle von Überstunden zeitnah Freizeitausgleich gewährt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.	SOZIALES	EHER JA	EHER NEIN
3.1	Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen/Kollegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	Besteht ein positives soziales Klima?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


Quelle
UK des
Bundes

sicherheitstechnik-stolz.de
sicherheitstechnik-stolz.de

Sicherheitstechnik S
Berliner Straße 1
D-36251 Bad Hersfeld

Sicherheitstechnik Stolz GbR

Beispiele für die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung

Seite 1	Fragebogen – Mitarbeiter psychische Belastung	 <small>Fresenius Kabi Deutschland GmbH Werk Bad Hersfeld Werk 8846 Clinica Medical Gg. z.oo. Clinica Mannheim Ltd. Co.</small>

Bitte geben Sie für jede Frage an, ob das Merkmal auf Ihre Tätigkeit **eher zutrifft** oder **eher nicht zutrifft**.

Beantworten Sie bitte alle Fragen, auch wenn Sie sich nicht ganz sicher sind. Entscheiden Sie sich dann für die Richtung, in die Ihre Tendenz geht. Nicht vollständig ausgefüllte Fragebogen können leider nicht ausgewertet werden, sie werden aussortiert.

1.	Arbeitstätigkeit	Eher JA	Eher NEIN
1.1	Wie wird die auszuführende Arbeit in Ihrer Abteilung vorbereitet, organisiert und geprüft? Z.B. Zentral von einer Person oder von jedem MA selbst?		
1.2	Ist die Tätigkeit in Ihrer Abteilung abwechslungsreich?		
1.3	Haben alle MA die Möglichkeit, eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen und / oder ausreichende Bewegung am Arbeitsplatz?		
1.4	Erhalten Sie ausreichende Informationen von Ihren MA zum Arbeitsbereich?		
1.5	Entspricht die Qualifikation, Ihrer MA den Anforderungen, die durch die Tätigkeit gestellt werden?		
1.6	Ist die Aufgabe / Tätigkeit in Ihrer Abteilung frei von erhöhter Verletzungs- und Erkrankungsgefahr		
1.7	Ist die Aufgabe/Tätigkeit in Ihrer Abteilung frei von ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen (zum Beispiel Lärm, Klima, Gerüche)?		
1.8	Ist die Aufgabe / Tätigkeit in Ihrer Abteilung frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (zum Beispiel im Publikumsverkehr)		
1.9	Nehmen Sie Einfluss auf die Zeiteinteilung in Ihrer Abteilung? (zum Beispiel Lage der Pausen, Arbeitstempo)		
1.10	Haben bzw. nehmen Sie Einfluss auf die Vorgehensweise bei Arbeit Ihrer Mitarbeiter (zum Beispiel Wahl der Arbeitsmittel / -methoden)?		
1.11	Erhalten Sie ausreichend Informationen zur Entwicklung der Abteilung / des Betriebes?		

2.	Arbeitsorganisation	Eher JA	Eher NEIN
2.1	Ist ein kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen in Ihrer Abteilung möglich?		
2.2	Können Ihre Mitarbeiter überwiegend ohne Zeit- bzw. Termindruck arbeiten?		
2.3	Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung bzw. geben Sie Ihren MA ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die Leistung?		
2.4	Gibt es klare Entscheidungsstrukturen in Ihrer Abteilung?		
2.5	Sind angeordnete Überstunden in Ihrer Abteilung die Ausnahme?		
2.6	Wird im Falle von Überstunden zeitnah Freizeitausgleich gewährt?		

3.	Soziales	Eher JA	Eher NEIN
3.1	Gibt es ausreichend Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen / Kollegen in Ihrer Abteilung?		
3.2	Wie schätzen Sie das soziale Klima in Ihrer Abteilung ein? Positives oder negativ		

Beispiele für das Integrieren der psychischen Gefährdungsbeurteilung in die vorhandene Gefährdungsbeurteilung

Beispiele für die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung

10. Psychische Faktoren										
10.1	ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe (z.B. überwiegende Routineaufgaben, Über- und Unterqualifikation)			nein.	MA sind ihrer Aufgabe entsprechend qualifiziert + geschult, Dokumentation der Qualifizierung in der Schulungsmatrix					
10.2	ungenügende Arbeitsorganisation (z.B. Zeitdruck, wechselnde / lange Arbeitszeiten,			nein	Zeitvorgaben sind ständige Begleiter in der Produktion um die Produktivität hoch zu halten. Dabei wird aber immer auf die max. Arbeitszeit am Tag geachtet.					

Legende:
Unterweisung zum Thema notwendig
Betriebsanweisung zum Thema

Revisionsstand: 0

TN: Herr Schubert, Herr Stolz

Datum: Aug. 2015

Freigabe durch Hr. Schubert mit Unterschrift:

Seite 7 von 10

Gefährdungsbeurteilung des Bereichs Produktion

(Ermittlungen von Gefährdungen, Belastungen)

Fresenius Kabi Deutschland GmbH 3
Gartenstraße 9
99826 Mühlhausen/Eisenach



Nr.	Beschreibung	Wahrec. hein-lichkeit	Schade ngschwere	Aktion	Maßnahmen	Wer	Termin	Status			Wirksamkeit s-kontrolle
								definiert	in Arbeit	erledigt	
				ja / nein / t.o.z.	technisch, organisatorisch, persönlich						durch wen / am
10.3	ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z.B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)			nein	Gruppensitzungen geben Möglichkeit Themen zu besprechen. BR, Schichtleiter sind weitere Ansprechpartner bei Problemen.						
10.4	ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung)			nein	Sehr subjektive Einschätzung der MA, generell aber keine Probleme.						
11	Sonstige Gefährdungen										

Beispiele für die Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung

10 Psychische Belastungsfaktoren									
10.1	ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe	unvollständige Tätigkeitsstrukturen	<p>– Wird eine zyklisch vollständige Tätigkeit ausgeführt? Hinweis: Eine Tätigkeit, welche die Phasen Vorbereiten, Organisieren, Ausführen und Kontrollieren enthält, wird als zyklisch vollständige Tätigkeit bezeichnet. Beispiel: • Vorbereiten (Ziel setzen, Vorgehensweise festlegen) • Organisieren (Abstimmen mit neben-, vorund nachgelagerten Tätigkeiten anderer Beschäftigter) • Ausführen der Tätigkeit • Kontrollieren (z.B. Ergebnis)</p> <p>– Wird ein überwiegendes Routinevorgehen bzw. eine sich ständig wiederholende Arbeitstätigkeit ohne bewusstes Wahrnehmen, Denken und Planen vermieden (z.B. Sortieren nach vorgegebenen Regeln)? – Wird Daueraufmerksamkeit (einseitige Belastung, ausführende aktive Tätigkeiten fehlen, z.B. Überwachung automatisierter Anlagen) vermieden? – Wird eine quantitative Unterforderung der Beschäftigten vermieden (z.B. durch einseitige, sich ständig wiederholende gleiche Tätigkeiten)?</p>						
10.1		widersprüchliche Anforderungen							
10.1		hohe Komplexität der Aufgabe							
10.1		Über- und Unterqualifikation							
10.1		ungenügende Information							
10.1		fehlende Schulungen							
10.1		ungenügender Handlungsspielraum							
10.1		nicht beeinflussbare Arbeitsabfolgen							
10.1		fehlende Transparenz							
10.1		unklare Entscheidungen							
10.1		fehlende Rückmeldungen							
10.1		kein zeitlicher Spielraum							
10.1		Störungen							
10.1	emotionale Belastungen bei der Arbeit mit Kunden								
10.2	ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation	nicht durchdachter Arbeitsablauf							
10.2		nicht geregelte Kompetenz							
10.2		kritischer Verantwortungsumfang							
10.2		Regelarbeitszeit							
10.2		Schicht- und Nachtarbeit							
10.2		keine Pausen							
10.3	ungenügend gestaltete soziale Bedingungen	ungünstiges Führungsverhalten							
10.3		ungünstiges Gruppenverhalten							

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Für Fragen stehen wir Ihnen
gerne zur Verfügung!**

Ihr Team Sicherheitstechnik Stolz GbR