



Was stresst?

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
– Eine Handlungshilfe

Diese Broschüre ist genau richtig für Sie, wenn Sie mindestens einem der folgenden Sätze zustimmen:

Ich möchte...

- die psychische Gefährdung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kennen und ihnen adäquat begegnen.
- die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit Hilfe der *Prüfliste Psychische Belastung* der UVB umsetzen können.
- die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes erfüllen.
- wissen, wo ich mir gegebenenfalls Hilfe holen kann.

Sollten Sie stattdessen diese Gedanken verfolgen, so empfehlen wir Ihnen folgende Publikationen:

Ich...	Empfohlene Schriften
... möchte mich grundlegend und allgemein über die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung informieren.	Arbeitsschutz in der Praxis – Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (www.gda-portal.de)
... möchte anstatt einer Grobsichtung der Gefährdung lieber gleich eine Detailanalyse durchführen.	Gute Fragen für mehr Gesundheit – Die Mitarbeiterbefragung der Unfallversicherung Bund und Bahn für ein fundiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement* Gesundheitszirkel – Eine runde Sache für mehr Gesundheit*
... möchte das Thema Gesundheit nachhaltig und mit System angehen.	Unser Leitfaden für mehr Gesundheit – Betriebliches Gesundheitsmanagement Marke Unfallversicherung Bund und Bahn*
... hätte gern konkrete Tipps und Praxisbeispiele, was eine Führungskraft gegen Stress bei der Arbeit tun kann.	Praxisordner: Kein Stress mit dem Stress – Lösungen und Tipps für gesundes Führen im öffentlichen Dienst*

Alle mit * gekennzeichneten Schriften sind auf www.uv-bund-bahn.de frei zugänglich.

Vorwort

Der Griesgram Friedrich Nietzsche hielt Gesundheit für „dasjenige Maß an Krankheit, das es mir noch erlaubt, meinen wesentlichen Beschäftigungen nachzugehen“. Weitsichtige Arbeitgeber denken heute umfassender. Krankheiten einzudämmen und Unfälle zu vermeiden ist selbstverständlich – das seelische, soziale und emotionale Gleichgewicht ist für **Gesundheit im umfassenden Sinn** ebenso wichtig. Durch Lärm, Zeitdruck, Unterbrechungen, aber auch durch mangelnden Entscheidungsspielraum oder unklare Zuständigkeiten wird dieses Gleichgewicht im Arbeitsleben häufig ins Schwanken gebracht.

Arbeitgeber sollten hier gegensteuern. Das ist ihnen nicht nur vom Gesetzgeber auferlegt. Es liegt auch im ureigenem Interesse. Selbst bei optimalen Arbeitsbedingungen lässt sich zwar nicht ausschließen, dass Beschäftigte erkranken oder sich bisweilen gestört fühlen, sie sind aber das Fundament für die physische und psychische Gesundheit und damit für motivierte, engagierte und leistungsfähige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Klingt gut? Dann zur Praxis: Was können Arbeitgeber konkret tun, damit ihre Beschäftigten gesund bleiben? Das hängt stark vom betrieblichen Umfeld ab. Eine Bestandsaufnahme ist deshalb immer der erste Schritt: Welche Gefahren für die psychische Gesundheit gibt es in den Betrieben? Was genau stresst die Beschäftigten bei der Arbeit?

Eine erprobte Methode für eine solche Bestandsaufnahme, inklusive von Maßnahmen und deren Wirksamkeitskontrolle, ist die **Gefährdungsbeurteilung**. Sie liefert einen guten Überblick über die Arbeitsbedingungen im Betrieb. Außerdem zeigt sie dem

Arbeitgeber auf, was er tun kann, um die Gefahren zu beseitigen und stellt sicher, dass die Arbeit nicht schädigt. Übrigens schreibt das Arbeitsschutzgesetz Arbeitgebern vor, dass sie eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung vornehmen müssen.

Oft ergeben sich bei der Auswertung der Gefährdungsbeurteilung Überraschungen. Schließlich zeigt sie nicht nur Störfaktoren, sondern auch positive Aspekte. Arbeitgeber lernen ihr Unternehmen damit oft aus einer ganz neuen Perspektive kennen. In dieses Instrument zu investieren, lohnt sich also in jedem Fall.

Diese Broschüre wird Sie dabei unterstützen, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit verlässlichen Ergebnissen bei minimalem Aufwand vorzunehmen. Wir bieten Ihnen ein einfaches Verfahren an, das ohne externe Hilfe auskommt. Zentrales Instrument ist unsere *Prüfliste Psychische Belastung*, die sich seit Jahren in der Bundesverwaltung und darüber hinaus als Instrument bewährt hat. Es ist ein wissenschaftlich anerkanntes Verfahren, das die strengen Normkriterien an Fragebögen erfüllt. Die Liste zeigt Ihnen Belastungsschwerpunkte auf. In einem vertiefenden Schritt sollten diese in Diskussionskreisen weiter betrachtet werden.

Im Übrigen berücksichtigt diese Broschüre die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes sowie die Empfehlungen der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK) hinsichtlich der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und bietet Ihnen damit einen Rahmen für rechtssicheres Handeln.

Inhalt

1	Gesund arbeiten und leben Die Gefährdungsbeurteilung hilft	5
2	Die zwei Gesichter der psychischen Belastung Äußere Einflüsse können helfen oder schaden	7
3	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung In 3 Schritten zum Erfolg	11
	Schritt 1: Gut geplant ist halb gewonnen. Rahmenbedingungen schaffen	13
	Schritt 2: Psychische Belastung ermitteln. Erste Lösungsvorschläge finden	19
	Schritt 3: Wer wagt, gewinnt! Ideen (weiter-)entwickeln und umsetzen	29
	Erfolg fördern – Nachhaltigkeit sichern	33
	Glossar der Fachbegriffe	36
	Weiterführende Literatur	38
	Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Überblick	40

Gesund arbeiten und leben

Die Gefährdungsbeurteilung hilft

1



Gesund arbeiten und leben

Die Gefährdungsbeurteilung hilft

Menschen wollen sicher leben. Das ist ein natürliches Bedürfnis. Unfälle und Verletzungen vermeidet jeder nach Möglichkeit. Im Arbeitsleben wird diese Überlebensstrategie bisweilen empfindlich gestört. Denn der sichtbaren, fühlbaren, aber auch der psychischen Gefährdung in ihrem Arbeitsumfeld können Beschäftigte oft nicht selbst entgegenwirken. Deshalb trägt der Arbeitgeber in dieser Hinsicht besondere Verantwortung.

Rechtlich geregelt sind diese Aufgabe und die Verantwortungen hierfür im **Arbeitsschutzgesetz**. Dort steht sinngemäß: Der Arbeitgeber muss die Gefahren bei der Arbeit für die psychische und physische Gesundheit systematisch ermitteln und bewerten, um sie dann mit geeigneten Mitteln zu verringern, ja möglichst ganz zu beseitigen.

Wichtig ist hierbei, dass die Gefährdungsbeurteilung keine einmalige Erhebung möglicher Gefahren sein soll. Der Gesetzgeber hat die **Gefährdungsbeurteilung als einen kontinuierlichen Prozess** angelegt. Die Gefährdung wird ermittelt und bewertet, Gegenmaßnahmen entwickelt und umgesetzt. Schließlich wird die Wirkung der Maßnahmen überprüft. Anschließend wird nachjustiert.

Die Gefährdungsbeurteilung muss zudem für alle potenziellen Gefahren vorgenommen werden, die für die Gesundheit der Beschäftigten bestehen. Diese

globale Sichtweise umfasst auch Faktoren, die zwar nicht den Körper schädigen, sich aber auf die psychische Gesundheit auswirken könnten.

Wir empfehlen, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung mit unserer *Prüfliste Psychische Belastung* umzusetzen: Ihre 19 Fragen stellen das Analyseinstrument dar. Zusammen mit nachfolgenden tieferen Analysen – vorzugsweise mit Diskussionskreisen – entsprechenden Gegenmaßnahmen und im kontinuierlichen Prozess wird daraus eine Gefährdungsbeurteilung.



„Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“ (§ 4 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz)

Aufgaben im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Kreislaufprozess. Er umfasst:

- Die Planung der Gefährdungsbeurteilung,
- die Ermittlung der Gefährdung und die Beurteilung der ermittelten Gefährdung,
- die Entwicklung von Maßnahmen und die Umsetzung dieser Maßnahmen,
- die Kontrolle, ob die umgesetzten Maßnahmen wirksam sind sowie
- die Dokumentation des gesamten Prozesses.

Die zwei Gesichter der psychischen Belastung

Äußere Einflüsse können helfen oder schaden



Die zwei Gesichter der psychischen Belastung

Äußere Einflüsse können helfen oder schaden



Streit mit der Chefin, häufige Störungen, anhaltender Termin- und Leistungsdruck: Die Arbeit kann ganz schön an die Nerven gehen. Sie ist dann eine Belastung. Das mag im umgangssprachlichen Klagelied gestresster Arbeitnehmer stimmen.

Die Wissenschaft hingegen sieht eine **psychische Belastung** wertneutral als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. So definiert die Norm DIN EN ISO 10075 eine psychische Belastung. Einflüsse können helfen oder schaden.

Viele Menschen sagen, dass die Arbeit sie stresst, unzufrieden oder gar krank macht. Sicher ist: Unter schlechten Arbeitsbedingungen – man spricht dann von Stressoren – leidet das Wohlbefinden und die psychische Gesundheit. Arbeit ist andererseits aber oft auch eine Quelle von Gesundheit. Sie erfüllt das Leben mit Sinn, ermöglicht Kontakte, wertschätzenden Austausch mit anderen Menschen und bringt durch herausfordernde Belastung Erfolgserlebnisse. Davon profitiert die Seele – Menschen fühlen sich wertvoll, wohl und bleiben gesund. Belastungsfaktoren können also auch Ressourcen sein.

Insgesamt gilt es, die Stressoren ab- und die Ressourcen aufzubauen.

Die Psyche: Was macht sie krank, was hält sie gesund?

Wann sind Arbeitsbedingungen schädlich und wann sind sie gut für die Gesundheit? Schön wäre doch eine Skalierung, am besten ein Warnsignal, das aufblinkt, sobald man aus dem Gleichgewicht kommt. Das gibt es für Lärm, Staub und andere schädigende Einflüsse. Die Psyche macht es einem dagegen nicht so leicht. Die unbefriedigende, aber leider einzig richtige Antwort, wann Bedingungen schädlich oder gut sind, lautet daher: Das kommt darauf an. Auf die Tätigkeit selbst natürlich, aber auch auf den Beschäftigten oder die Beschäftigte. Jeder kommt mit den Arbeitsanforderungen anders zurecht.

Das lässt sich an einem der häufigsten Belastungsfaktoren leicht illustrieren: Zeitdruck. Es ist Freitagnachmittag, das Wochenende zum Greifen nah. Da verlangt der Chef unvermittelt weitere Zahlen für eine Präsentation. Er steht unter Druck, denn die Präsidentin hat nachgefragt. Natürlich ist der Mitarbeiter „not amused“. Die Ehefrau wartet, um gemeinsam ins Wochenende zu fahren. Die Zeit wird knapp. Wütend und mit einem Gefühl dumpfer Ohnmacht brütet er über der Aufgabe. Und das Präsentationsprogramm kann er sowieso nicht bedienen. Ein Berufseinsteiger, jung, ungebunden und PC-Fuchs freut sich dagegen womöglich über eine solche Aufgabe. Endlich kann er sich beweisen – und das Wochenende kann warten.

In beiden Fällen ist die Belastung (der Chef kommt mit seiner Anweisung) identisch. Man kann also nicht sagen, sie sei automatisch schädlich. Aber es gibt ein paar **in der Arbeit liegende Faktoren, die bei einer großen Mehrheit der Beschäftigten der psychischen Gesundheit schaden**. Dazu gehören eintönige Tätigkeiten, Störungen, wiederholter Termindruck und ein zu großes Bündel verschiedener gleichzeitig anstehender Aufgaben. Auch Lärm, Hitze oder andere Umwelteinflüsse können Stress auslösen. Dazu kommt die Arbeitsorganisation: Wer seine Arbeit nicht selbst organisieren oder über zentrale Belange wie Pausen nicht selbst entscheiden kann, ist häu-



fig negativ beansprucht. Auch wer nicht weiß, wozu die eigene Arbeit gut ist, leidet häufig darunter. Ein Mangel an Wertschätzung kann sich negativ auswirken und ist ebenso stressend wie ein unerfreuliches soziales Klima.

Einflussreiche Stressoren bei der Arbeit:

- hohe Arbeitsintensität
- geringer Handlungsspielraum
- geringe soziale Unterstützung
- ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitsaufwand und Gegenleistung
- aggressives Verhalten am Arbeitsplatz
- lange Arbeitszeiten/Überstunden



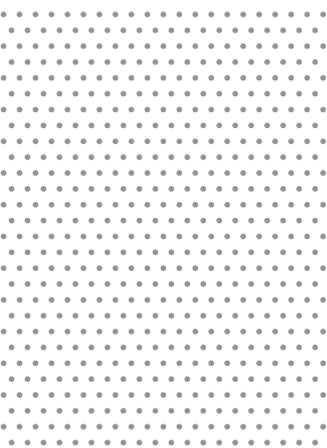
Mit der Gefährdungsbeurteilung wird den Beschäftigten nicht „in die Seele geschaut“ – sie dient allein dem Zweck, die psychische Gefährdung durch die Arbeit aufzudecken und zu verringern.

Diese psychischen Störfaktoren werden in der Gefährdungsbeurteilung abgefragt. Dabei werden, um allgemein gültig zu bleiben, nur die Stressoren selbst ermittelt. Die Reaktion des Einzelnen darauf bleibt außen vor. Dass mancher Stressor – wie im Beispiel eben – nicht jeden bedrängt, muss unbeachtet bleiben. Sonst müsste die Gefährdung für jeden Beschäftigten und jede Beschäftigte individuell beurteilt werden. Das wäre nicht umzusetzen. Ein Beurteilen der Gefährdung und deren Auswirkung bei jedem Einzelnen ist zudem auch mit dem Schutz der Privatsphäre nicht vereinbar. Schließlich soll den Beschäftigten nicht in die Seele geschaut werden.

Mit der kompakten *Prüfliste Psychische Belastung* kann die Gefährdungsbeurteilung deshalb keine Wunder bewirken. Das menschliche Zusammenleben und die (Arbeits-)Welt sind komplex. Es gibt unendlich viele Faktoren, die untersucht werden könnten, sehr viele Stressoren, die auftreten können. Aus zwei Gründen ist das dennoch kein Anlass für Fatalismus: Ein Belastungsfaktor allein ist in den meisten Fällen nicht negativ wirksam. Die Psyche kann viel mehr aushalten als man denkt. Schädlich wird es, wenn viele negative Belastungsfaktoren auftreten und über einen längeren Zeitraum anhalten. Zum Zweiten wir-

ken positive Energiequellen dem Einfluss von Stressoren schützend entgegen. Sie können bis zu einem bestimmten Grad die Stressfaktoren kompensieren. So kann eine funktionierende soziale Unterstützung der Kollegen und Kolleginnen gut als Puffer wirken, beispielsweise bei mangelndem Führungsverhalten.

Die Gefährdungsbeurteilung konzentriert sich auf die **wesentlichen Belastungsfaktoren**. Der Arbeitgeber kann sich einen Überblick verschaffen, welches die großen Gefahren sind und diese abstellen. Wie Sie zu diesem Überblick kommen und wie Sie für die bei Ihnen herrschende Gefährdung geeignete Maßnahmen finden und umsetzen, zeigen wir Ihnen auf den nächsten Seiten.



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

In 3 Schritten zum Erfolg



3



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

In 3 Schritten zum Erfolg

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist ein Prozess. Neben dem Messen mit der *Prüfliste Psychische Belastung* gehört zu diesem Prozess auch dazu, Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen sowie die Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen.

Wir halten ein Vorgehen in drei Schritten für sinnvoll. Das ist nicht zwingend. Der Gesetzgeber legt die konkrete Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung in die Hände der Arbeitgeber. Im Interesse der Ergebnisqualität und der einzusetzenden Ressourcen empfehlen wir, auf bereits begangenen, sicheren Pfaden zu bleiben. Unsere Handlungshilfe weist Ihnen den Weg.

ABBILDUNG 1 + 2: Darstellung des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung



INFO Die Übersicht finden Sie auch zum Ausklappen auf dem Umschlag dieser Broschüre. So können Sie den Kreislauf während des Lesens neben sich legen und wissen jederzeit, wo sich der aktuell beschriebene Schritt im Gesamtprozess befindet.

Schritt 1:

Gut geplant ist halb gewonnen.

Rahmenbedingungen schaffen



Als Erstes sollten Sie die Grundlagen schaffen. Hierzu gehört, Verantwortungen festzulegen sowie eine gute zeitliche und inhaltliche Planung.

Gremium finden und Verantwortungen festlegen

Die Gefährdungsbeurteilung lässt sich nicht an einzelne Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen delegieren. Stattdessen empfehlen wir Ihnen, ein **Steuer-gremium** aufzustellen, in dem mindestens ein Vertreter des Arbeitgebers sowie des Personalrats und der „Umsetzer“ sitzen. Mit „Umsetzer“ ist eine Person gemeint, welche den Gesamtprozess koordiniert. Oft ist zudem die Fachkraft für Arbeitssicherheit eingebunden, nicht selten übernimmt sie sogar die Umsetzerposition. Außerdem können weitere Interessenvertreter, wie Gleichstellungs- und Schwerbe-

hindertenbeauftragte, hinzukommen. Als hilfreich hat sich auch die Beteiligung der oder des Datenschutzbeauftragten erwiesen. Zudem kann eine fachliche Begleitung, beispielsweise durch den sozialpsychologischen Dienst oder den Betriebsarzt / die Betriebsärztin hilfreich sein.

Ein Tipp: Sollte dies machbar und gewollt sein, kann der Arbeitsschutzausschuss die Funktion des Steuer-gremiums übernehmen.

Abgeschlossen ist dieser Teilschritt, wenn die Verantwortungen schriftlich festgelegt sind.





Zeitplan erstellen

Das Gremium trifft sich und stellt einen realistischen Zeitplan für die Gefährdungsbeurteilung auf. Hier sei noch einmal betont, dass es mit der Analyse (also mit Ausgabe, Einsammeln und Auswerten der *Prüf-liste*) nicht getan ist. **Schon wenn Sie den Zeitplan entwerfen, befinden Sie sich im Prozess der Gefährdungsbeurteilung, der – im ersten Durchgang – erst mit der Evaluation der umgesetzten Maßnahmen endet.**

Die Praxis zeigt, dass man für die Befragung, Auswertung und Rückmeldung der Umfrageergebnisse insgesamt mit ungefähr drei Monaten rechnen sollte. Wie schnell dann tiefere Analysen – beispielsweise Diskussionskreise – folgen, ist schwer abzuschätzen, da hier die hausinternen Voraussetzungen stark schwanken. Entscheiden Sie sich für Diskussionskreise, so schwankt zudem die Anzahl der Kreise je nachdem, wie viele Untersuchungsgruppen Sie festlegen – was Zeitangaben noch einmal erschwert. Über den Daumen sollten Sie hier mit noch einmal ungefähr drei Monaten rechnen. Die Wirksamkeitsprüfung der Maßnahmen steht außerdem auf dem Plan. Sie kann allerdings erst beginnen, wenn Verbesserungsversuche unternommen wurden und die Neuerungen einige Zeit zum Wirken hatten. Diese

Zeitplanung ist vorab nicht absehbar. Manche Maßnahmen müssen sich etablieren und langfristig wirken, andere können sofort evaluiert werden: Ein „stil-les Büro“ für konzentrierte Konzeptarbeit muss sich erst herumsprechen. Ein Gespräch mit den Beschäftigten über den Zweck ihrer Arbeit und ihrer Aufgaben kann dagegen sofort die Stimmung verbessern. Ein Häkchen bekommt dieser Teilschritt, sobald Sie für die spezifische Situation in Ihrem Haus zwar genügend Zeit für die einzelnen Aufgaben eingeplant haben, gleichzeitig aber auch bedacht haben, dass Sie sich (nur) in einer Grobsichtung befinden – Sie wollen schließlich noch etwas anderes machen, als sich mit der Gefährdungsbeurteilung auseinanderzusetzen.

Ein Tipp: Nutzen Sie für die Arbeit mit der *Prüf-liste* einen Zeitraum, an dem möglichst viele Beschäftigte im Haus sind (also beispielsweise nicht die Schulferien).

Und noch ein Tipp: Fixieren Sie die Zeitplanung schriftlich.



zeitliche Planung abgeschlossen und fixiert



Individuelle Anpassung des Deckblattes der Prüfliste

Zu dem Schritt der Planung gehört es auch, Untersuchungsgruppen zu bestimmen und einen Grenzwert festzulegen, wann Maßnahmen notwendig sind. Wie das geht, erklären wir Ihnen nun.

Untersuchungsgruppen bestimmen

Keine Analyse, auch nicht die Befragung mit der *Prüfliste*, hat einen Selbstzweck. Es geht immer darum, aus den Ergebnissen konkrete Verbesserungen abzuleiten. Der Blick auf die später folgenden Maßnahmen ist also notwendig. Weil möglicherweise der Schuh in verschiedenen Arbeitseinheiten an unterschiedlichen Stellen drückt und dadurch auch unterschiedlich reagiert werden muss, sollten diese Einheiten schon bei der Analyse bedacht werden. Stellen Sie sich einen Flur vor, von dem nach Norden und Süden Büroräume abgehen. Im Sommer ist es nach Süden unerträglich heiß. Die einfallende Sonne hindert die Beschäftigten zudem am Arbeiten mit dem Computer, da man auf dem Bildschirm nichts erkennen kann. Hier muss Abhilfe geschaffen werden. Allerdings nur für die Büros auf der Südseite. Niemand käme auf die Idee, alle Räume mit Jalousien auszustatten. Das Beispiel verdeutlicht: Um die Problematik überhaupt aufzeigen zu können, muss nach Nord und Süd und nicht nach dem Flur ausgewertet werden.

Bitte beachten Sie: Eine Auswertung über das Gesamthaus hinweg ist grundsätzlich nicht zulässig.

Wichtig ist es also, **VOR dem Einsatz der Prüfliste, Arbeitsplätze mit vergleichbaren Bedingungen zu Untersuchungsgruppen zusammenzufassen**. Das klingt leider einfacher, als es ist. Jeder Betrieb ist unterschiedlich strukturiert, organisiert und aufgestellt. Wir können daher keine konkrete Handlungsempfehlung aussprechen. Sie sind die Experten und Expertinnen für Ihr Haus. Daher sollten Sie in Ihrem Gremium diskutieren, welche Untersuchungsbereiche in Ihren Augen sinnvoll erscheinen.

Wir empfehlen, zwei bis drei Merkmale (beispielsweise Abteilung und Tätigkeit) zur Bestimmung der Untersuchungsgruppen abzufragen. Mindestens sind die Bereiche der ersten Organigrammstufe einzeln

zu untersuchen, auf der anderen Seite ist der Datenschutzschnitt die unterste Grenze. Wie Sie dazwischen vorgehen, kann nur eine interne Diskussion zu Tage fördern. Entscheidend wird bei dieser Diskussion die Beantwortung der folgenden beiden Fragen sein:

1. Welche Arbeitsplätze können wir sinnvoll zusammenfassen, ohne Äpfel mit Birnen zu vergleichen?
2. Ab welcher Gruppengröße sind wir gewillt, später spezifisch zugeschnittene Maßnahmen einzuleiten?

Ein Tipp: Nutzen Sie für Ihre Diskussion die Hinweise in dem nachfolgenden Infokasten.

Untersuchungsgruppen bilden – was ist zu beachten?

- Die Organisations- und räumlichen Strukturen bedenken (beispielsweise Standorte getrennt voneinander untersuchen)
- Homogene Gruppen zusammenstellen (gleiche oder ähnliche Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen zusammennehmen)
- Eine praktikable Auswertung im Blick behalten (eine angemessene Anzahl von Gruppen finden)
- Die Anonymität der Beschäftigten wahren (die Gruppen ausreichend groß gestalten und einen Datenschutzschnitt setzen)



Gestalten Sie die Gruppen so groß wie möglich und so klein wie nötig.

Ein Hinweis: Mit einem **Datenschutzschnitt** legen Sie fest, wie viele gültige *Prüflisten* innerhalb einer Untersuchungsgruppe vorliegen müssen, damit Sie diese Gruppe auswerten dürfen. Gültig ist eine *Prüfliste*, wenn sie sowohl vollständig als auch eindeutig ausgefüllt ist. Dieser Datenschutzschnitt sollte ungefähr bei fünf *Prüflisten* pro Gruppe gesetzt werden – das ist ein Tipp von uns. Was tun Sie, wenn in einer Gruppe keine fünf *Prüflisten* zurück kommen? Sie dürfen diese Gruppe nicht auswerten. Aber verzweifeln Sie nicht. Wir empfehlen Ihnen, in einem solchen Fall die Arbeit mit den Diskussionskreisen auszuweiten. Fragen Sie in dem Diskussionskreis für diese Untersuchungsgruppe also auch nach der Gefährdung selbst.

Übrigens kann es passieren, dass ein Mitarbeiter zwei *Prüflisten* ausfüllen muss. Und zwar dann, wenn er in zwei Arbeitsbereichen tätig ist. Also etwa in der Kantine und in der Materialbeschaffung arbeitet und dort mit unterschiedlichen Arbeitsorganisationen konfrontiert wird. Bedenken Sie: **Es geht nicht darum, den Menschen zu beurteilen. Es geht um die Beurteilung der Arbeitstätigkeit, der Arbeitsorganisation und des sozialen Umfeldes.**

Ein Tipp: Anstelle von Abfragen auf dem Deckblatt können Sie die Information für die jeweiligen Untersuchungsgruppen auch auf der *Prüfliste* vermerken – beispielsweise einen blauen Kreis für die Untersuchungsgruppe Eins und einen grünen Stern für die Untersuchungsgruppe Zwei abdrucken. So ist es nicht notwendig, dass die Beschäftigten sich zuordnen. Sie bekommen einfach diejenige *Prüfliste* für ihre Untersuchungsgruppe. Dieses Vorgehen erleichtert übrigens auch die spätere Sortierung der *Prüflisten*. Dass Sie den Beschäftigten erklären, was es mit den bunten Bildern auf sich hat und dass die Anonymität dennoch gegeben ist, versteht sich von selbst.

Wenn Sie die für Ihr Haus passenden Untersuchungsgruppen gefunden haben, setzen Sie hier einen Haken.



Ab welchem Ergebnis sind Maßnahmen notwendig?

Beraten Sie bei der Anpassung der ersten Seite der *Prüfliste* auch, WANN Sie aktiv werden wollen. Anders ausgedrückt: Wie groß muss der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, die die jeweilige Belastung sehen, damit Sie Maßnahmen in Gang bringen? In der Auswertungshilfe, die wir Ihnen als *MS-Excel*-Datei zur Verfügung stellen, ist bereits eine

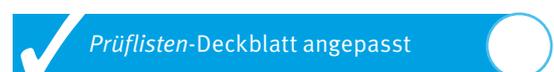
Grenze (**Expositionsgrenzwert**) bei 50 % gesetzt. Die absolute Mehrheit legt somit fest, welche Belastungsfaktoren anzugehen sind. Sie können auch einen anderen Grenzwert setzen. 25 % etwa. Dies würde bedeuten, dass Sie es nicht hinnehmen möchten, dass ein Viertel der Belegschaft die jeweilige Belastung vorliegen sieht. Sie würden also sensibler sein, schneller aktiv werden. Anders herum ist es auch möglich, die Grenze erst bei 90 % zu setzen. Das wäre in unseren Augen allerdings wenig sinnvoll. Faktisch wäre ein Handeln dann fast nie nötig – und die ganze Gefährdungsbeurteilung überflüssig.

Entscheidend ist, **die Grenzen über alle Untersuchungsgruppen beizubehalten, sowie sich das Vorgehen VOR der Auswertung zu überlegen.** Sollte bei der Auswertung heraus kommen, dass Sie nach Ihrer festgelegten Strategie nicht zu handeln brauchen, dann tun Sie es auch nicht. Dann melden Sie eben genau das den Beschäftigten.

Hier setzen Sie ein Häkchen, wenn Sie den Expositionsgrenzwert festgelegt haben.



Dieser Teilschritt ist geklärt, wenn das Deckblatt der *Prüfliste* entsprechend den Ergebnissen Ihrer internen Diskussionen angepasst ist. Nachfolgend haben wir ein Beispiel für Sie vorbereitet.



INFO Auf unserer Internetseite www.uv-bund-bahn.de finden Sie reale Beispiele guter Praxis, welche Sie zur Diskussion um die Anpassung des Deckblattes zurate ziehen können.



Deckblatt Prüfliste Psychische Belastung – Ein Praxisbeispiel



Sehr geehrte Damen und Herren,

10.06.2013

regelmäßig messen wir die auftretende Gefährdung für Ihre Gesundheit und verringern sie durch geeignete Maßnahmen. So beseitigen wir beispielsweise Stolperfallen und achten auf die ergonomische Ausgestaltung Ihres Arbeitsplatzes. Doch zu Ihrer Gesundheit gehört mehr als körperliche Unversehrtheit. Auch die psychische Gefährdung bei der Arbeit muss gemessen und so weit es geht abgeschafft werden.

Weil die psychische Gefährdung durch Dritte allerdings nicht so einfach messbar ist, sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen. Sie sind die Expertin / der Experte für Ihren Arbeitsplatz. Bitte unterstützen Sie uns bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

Wie bei der Informationsveranstaltung am 7. Juni angekündigt, erhalten Sie heute die *Prüfliste Psychische Belastung*.

Kreuzen Sie bitte an, ob Sie die beschriebenen Belastungsfaktoren bei Ihrer Arbeit sehen oder nicht. **Stecken Sie den vollständig ausgefüllten Bogen bitte bis zum 28. Juni in die dafür vorgesehenen Urnen im Eingangsbereich oder in der Cafeteria.**

Weil verschiedene Arbeitsplätze möglicherweise eine unterschiedliche Gefährdung haben – und daher auch unterschiedliche Maßnahmen nötig sind – teilen wir die Arbeitsplätze in Untersuchungsgruppen ein. **Bitte füllen Sie die folgende Tabelle aus**, damit wir Ihren Arbeitsplatz der richtigen Gruppe zuordnen können. Beachten Sie bitte, dass auch hier die Bögen ohne vollständige und eindeutige Information in die Auswertung nicht eingehen können und aussortiert werden müssen.

A	Ihre Abteilung?	Bitte Zutreffendes ankreuzen.	
		Z	<input type="checkbox"/>
		1	<input type="checkbox"/>
		2	<input type="checkbox"/>
		3	<input type="checkbox"/>
B	Ihr Arbeitsbereich?	Bitte Zutreffendes ankreuzen.	
		Leitung	<input type="checkbox"/>
		Forschung	<input type="checkbox"/>
		Service (Telefondienst; Botendienst)	<input type="checkbox"/>

Uns ist bewusst, dass die Ergebnisse nur aussagekräftig sind, wenn Sie ehrlich antworten. Daher werden wir die Anonymität jederzeit wahren. Nur wenn mindestens fünf *Prüflisten* in einer Untersuchungsgruppe vorliegen, werden wir diese Gruppe auswerten. Schreiben Sie zur Wahrung der Anonymität bitte keinerlei weitere Informationen auf dieses Blatt oder die *Prüfliste*.

Ausgewertet wird, wie viele von Ihnen in der jeweiligen Untersuchungsgruppe pro Frage jeweils „Eher Ja“ und „Eher Nein“ antworten. Wenn pro Untersuchungsgruppe mindestens 50% eine Gefährdung sehen, wird diese in den bereits angekündigten Diskussionskreisen tiefer betrachtet.

Sollten Sie Nachfragen haben, so stehe ich Ihnen sehr gern zur Verfügung. Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Mit freundlichen Grüßen

Frau G.-B. Urteilerin



Holen Sie die Beschäftigten mit ins Boot – Sie brauchen sie für den gesamten Prozess.

Kontinuierliche Information und Einbindung der Beschäftigten

An der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sollten sich möglichst alle Beschäftigten beteiligen. Sonst sind die Ergebnisse unscharf und die daraus entwickelten Maßnahmen womöglich nicht zielführend.

Im Unterschied der Gefährdungsbeurteilung zu anderen Faktoren (wie beispielsweise Lärm oder Gefahrstoffen) ist es äußerst schwer, dass Dritte – etwa die Fachkräfte für Arbeitssicherheit – Informationen zur psychischen Belastung liefern. Psychische Belastung lässt sich, wenn von Dritten, ausschließlich von Expertinnen und Experten und dann nur umfangreicher als mit der *Prüfliste*, messen. Wollen Sie die *Prüfliste* nutzen, ist entscheidend, die Beschäftigten aktiv über den Zweck, die Methodik und den Ablauf der Gefährdungsbeurteilung zu informieren, damit alle motiviert sind, mitzumachen.

Fragen zur psychischen Belastung sind ein heikles Feld. Wenn die **Anonymität** nicht zweifelsfrei garantiert ist, könnten Beschäftigte eine Stigmatisierung fürchten und deshalb die Antworten verweigern. Dann ist unter Umständen die Rücklaufquote für stichhaltige Aussagen zu gering. Noch schlimmer wäre es allerdings, wenn die Antworten zwar kommen, aber „geschönt“ werden. Frei nach dem Motto: Ich fülle so aus, wie der Chef es gerne hätte. Die Analyse machen Sie, um zielgerichtet steuern zu können. Dafür ist die wahre Ist-Situation entscheidend. Daher sollten Sie die Anonymität der Beschäftigten wahren und sie jederzeit in den Prozess einbinden. Eine umfassende Information im offenen Dialog ist also Pflicht. Wird sie als wichtiger Teil der Gefährdungsbeurteilung gelebt, besteht außerdem die Chance, dass der Prozess selbst auf die Beschäftigten psychisch entlastend wirkt.

Wie gehen Sie optimalerweise vor? Mindestens sollten die Beschäftigten vorab über die Tatsache, die Ziele sowie die praktische Durchführung der Gefährdungsbeurteilung in Kenntnis gesetzt werden. Auch müssen im späteren Prozess die Ergebnisse der *Prüfliste* vorgestellt, Werbung für die Diskussionskreise gemacht sowie über in Gang gesetzte Maßnahmen informiert werden. Geben Sie für etwaige Nachfragen oder Einwände während des gesamten Prozesses unbedingt die Kontaktdaten der Umsetzer an.

Die Information und Beteiligung der Beschäftigten ist während der Gefährdungsbeurteilung nie abgeschlossen. Einen Haken bekommt der vorliegende Teilschritt, sobald klar ist, wie, wann und durch wen die Beschäftigten während des Prozesses informiert werden.



Planung, wie, wann und durch wen die Beschäftigten informiert werden



Außerdem sollten Sie spätestens jetzt alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die Ziele und das Vorgehen der Gefährdungsbeurteilung grundlegend und umfassend informieren. Dies kann beispielsweise in Form einer Mitarbeiterversammlung, durch einen Beitrag im Intranet oder Infoblätter geschehen.



Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen informiert



Ein Tipp: Erstellen Sie im Intranet einen Zeitstrahl, den Sie kontinuierlich mit Informationen zum Verlauf der Gefährdungsbeurteilung befüllen.



Schritt 2: Psychische Belastung ermitteln.

Erste Lösungsvorschläge finden



Den ersten Schritt haben Sie hinter sich. Wie geht es weiter? Sind die Rahmenbedingungen geschaffen, kommt die Analyse. Jetzt tragen Sie die Informationen zusammen, die Sie benötigen, um daraus später die für Ihr Haus notwendigen und sinnvollen Veränderungen einzuleiten.

Psychische Belastung messen

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung soll herausfinden, ob die bestehenden Arbeitsbedingungen günstig sind, oder ob sie der psychischen Gesundheit der Beschäftigten abträglich sein können. **Es wird also nicht ermittelt, wie es den Beschäftigten geht, sondern wie die Arbeitsbedingungen aussehen.** Ermittelt wird nicht die Beanspruchung, sondern die Belastung. So steht es auch im Arbeitsschutzgesetz.

Die Psyche ist vielschichtig und komplex. Viele Einflussfaktoren spielen bei der Gesundheit eine Rolle und man kann nicht alle erfassen. Die Gefährdungsbe-

urteilung in ihrer Form der Grobsichtung konzentriert sich auf die **wesentlichen Einflüsse**, diejenigen Faktoren, die besonders gefährlich sind. Einflüsse können aus der Arbeitstätigkeit (zum Beispiel fehlender Abwechslungsreichtum), aus der Arbeitsorganisation (beispielsweise häufige Störungen) und aus den sozialen Bedingungen (zum Beispiel ein negatives soziales Klima) kommen.

Welche Belastungsfaktoren sind es konkret, über die Informationen durch die Analyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung vorliegen müssen? Hinweise dazu finden Sie in der Gemeinsamen Erklärung Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt¹ oder in den NAK-Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung². Wir haben diese Vorschläge weiter für Sie eingegrenzt. Ergebnis: **Mindestens zu 19 Belastungsfaktoren sollten Sie Informationen erheben.** Welche das sind, entnehmen Sie bitte dem nachfolgenden Kasten.

¹ Gemeinsame Erklärung Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt vom BMAS, der BDA und dem DGB. Die Erklärung kann unter www.bmas.de heruntergeladen werden.

² Arbeitsschutz in der Praxis – Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Die Broschüre kann unter www.gda-portal.de heruntergeladen werden.

Inhalte einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Arbeitstätigkeit

1. unvollständige Aufgaben
2. fehlender Abwechslungsreichtum
3. schlechte Arbeitsplatzgestaltung
4. fehlende Informationen zum Arbeitsbereich
5. unpassende Qualifikation
6. Verletzungs-/Erkrankungsgefahr
7. ungünstige Arbeitsumgebung
8. erhöhte emotionale Anforderungen
9. fehlender Handlungsspielraum: Zeit
10. fehlender Handlungsspielraum: Vorgehensweise
11. fehlende Informationen zur Entwicklung des Hauses

Arbeitsorganisation

12. Störungen
13. Zeit-/Termindruck
14. fehlende Rückmeldung
15. unklare Entscheidungsstrukturen
16. angeordnete Überstunden
17. fehlender zeitnaher Freizeitausgleich bei Überstunden

Soziales Umfeld

18. fehlende Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen
19. negatives soziales Klima

Die effektivste und genaueste Möglichkeit ist es daher, die Beschäftigten zu fragen. Und die ökonomischste Möglichkeit ist es, dies mit einem Fragebogen zu tun: Die Informationserfassung geht sehr schnell, gute Vergleiche mit späteren Befragungen sind möglich und die Messung ist unabhängig von der Person, welche die Informationen erhebt, auswertet oder interpretiert. Diese Vorteile treffen allerdings nur zu, wenn der Fragebogen gut ist. Die Art der Fragestellung spielt beispielsweise bei der Beantwortung der Frage eine Rolle. Genauso sind die Fragen selbst, die Fragen in Kombination miteinander und die Form der Antworten zu berücksichtigen. Daher ist es äußerst wichtig, nicht irgendeinen Fragebogen zu verwenden. Die *Prüfliste* können wir Ihnen guten Gewissens ans Herz legen, denn sie ist wissenschaftlich geprüft. Die besagten Vorteile haben Sie also garantiert. Die *Prüfliste* ermöglicht zwar lediglich einen Überblick über das Belastungsgeschehen, das aber macht sie zuverlässig. Zu diesem Ergebnis kommt die TU Dresden, die im Jahr 2002 in einer Studie mit mehr als 300 Beschäftigten aus einer Bundes- und einer Landesbehörde die *Prüfliste* einem wissenschaftlichen Qualitäts-Check unterzogen hat¹. Soweit bekannt, ist die *Prüfliste* damit das **einzig orientierende Verfahren zur Erfassung psychischer Belastung, das wissenschaftlich überprüft wurde und die strengen Norm-Kriterien an die Messqualität von Fragebögen nachweisbar erfüllt**. Gleichzeitig ist die *Prüfliste* das kürzeste Instrument, da es (nur) Informationen zu den wichtigsten Inhalten liefert.

Die größte Schwierigkeit bei der Messung von psychischer Belastung besteht darin, dass es **kein klares Messwerkzeug** gibt. Das allgemeingültige „Psychometer“ ist noch nicht erfunden. Grundsätzlich könnte auch jemand im Raum sitzen und eine Strichliste führen – zumindest bei einigen der benötigten Informationen (etwa bei der Häufigkeit der Unterbrechungen). Doch er müsste, damit er nicht gerade einen Zeitraum mit besonders vielen oder wenigen Unterbrechungen erwischt, mindestens mehrere Tage investieren – bei mehreren Arbeitsplätzen. Das verbietet sich aus finanziellen Gründen. Dass der Beobachter selbst durch seine Anwesenheit das Ergebnis verfälscht, wäre übrigens ein großes Risiko.

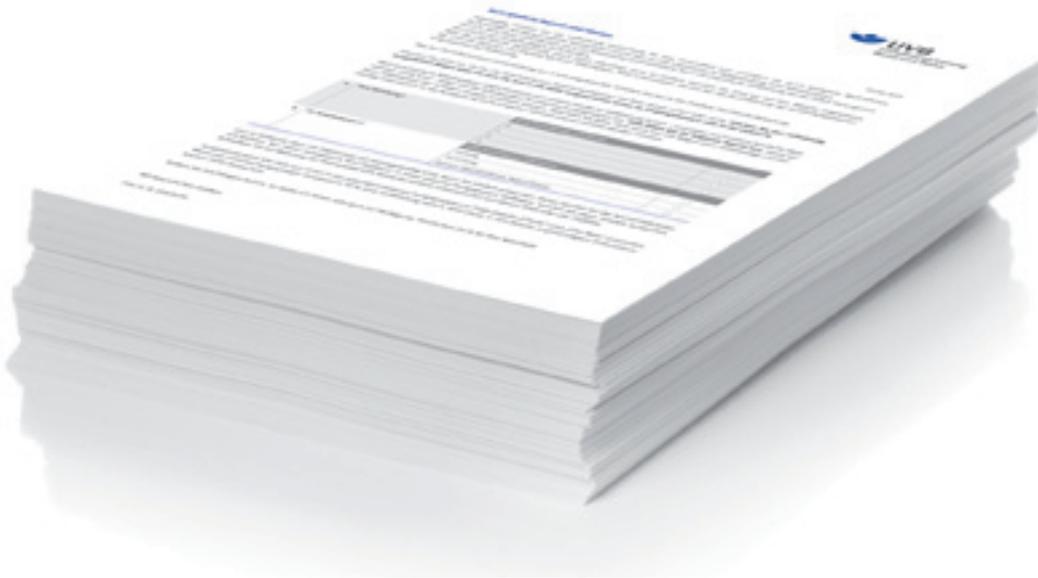
Sie könnten nun sagen, dass die Gefährdungsbeurteilung den Anspruch hat, objektiv zu messen, und dass dies mit der *Prüfliste* nicht geschieht, da sie Informationen erhebt, welche nicht nachprüfbar sind. Natürlich ist psychische Belastung immer auch subjektiv geprägt. Das können wir nicht ändern und müssen es aushalten. Aber: Subjektive Eindrücke können richtig sein. Gerade dann, wenn sie von vielen ähnlich wahrgenommen werden. Deshalb empfehlen wir auch die 50%-Grenze als Expositionsgrenzwert. Zudem wurde bei der Erstellung der *Prüfliste* darauf geachtet, so objektiv wie möglich zu formulieren. Die Fragen verdeutlichen, dass es darum geht, die vorherrschende Arbeitssituation zu beschreiben.



Psychische Belastung zu messen, ist nicht einfach. Es gibt kein „Psychometer“. Mit der Prüfliste schaffen Sie es aber verlässlich und ressourcenschonend.

¹ Mühlpfordt, S., Richter, P. & BAuA (Hrsg.) (2003). Evaluation eines orientierenden Verfahrens zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag.

Stufe 1: Orientierende Messung mit der Prüfliste Psychische Belastung



Die *Prüfliste Psychische Belastung* ist ein Kurzfragebogen zur Bewertung der Arbeitsbedingungen. Mit 19 Fragen aus den Kategorien Arbeitstätigkeit, Arbeitsorganisation und Soziales ist die *Prüfliste* wie eine **Mini-Mitarbeiterbefragung** ausgelegt. Die Befragung der Beschäftigten erfolgt **schriftlich und anonym**. Zu jeder Frage gibt es zwei Antwortmöglichkeiten: „Eher Ja“ und „Eher Nein“. Die Liste ermittelt, wie viele Beschäftigte den jeweils erfragten Gefährdungsfaktor bei ihrer Arbeit sehen.

Zusammenstellung der Prüfliste

Bereits bei den Diskussionen der Rahmenbedingungen haben Sie sich zu dem Deckblatt der *Prüfliste* Gedanken gemacht und sie auf Ihren Betrieb zugeschnitten. Die *Prüfliste* selbst finden Sie auf unserer Internetseite. Hier können Sie bewusst nichts ändern. Das angesprochene Qualitätssiegel des Fragebogens gilt nämlich nur für den in dieser Form bestehenden Bogen, für die in dieser Form bestehenden Fragen. Wird etwas verändert, besteht keine Garantie mehr, dass die Fragen das messen, was sie messen sollen.

Dieser Teilschritt ist abgeschlossen, sobald Sie Ihr eigenes Deckblatt sowie die 19 Fragen ausgedruckt in der Anzahl ihrer Arbeitsplätze vorliegen haben. Bedenken Sie: Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin erhält ein Exemplar.



Prüflisten mit den Deckblättern liegen vor

INFO

Die *Prüfliste* finden Sie auf www.uv-bund-bahn.de

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 und **machen Sie bitte bei jeder Frage genau ein Kreuz**. Nicht vollständig oder eindeutig 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"/>

Austeilen der Prüfliste

Nun teilen Sie die *Prüfliste* aus. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wissen ja bereits, dass sie kommt. Weisen Sie unbedingt darauf hin, den Bogen vollständig und eindeutig ausgefüllt wieder zurückzugeben. Die Beantwortung der Fragen nimmt nur zehn Minuten in Anspruch und Sie benötigen so viele Bögen wie möglich zurück, damit die Aussagen auch Hand und Fuß haben. **Machen Sie den Beschäftigten klar, dass sie etwas für sich selbst tun.** Auf Grundlage der Aussagen sollen die Arbeitsbedingungen später so angepasst werden, dass die psychische Gesundheit der Beschäftigten optimal geschützt und gestärkt wird.

Bedenken Sie, allen Beschäftigten den Bogen zukommen zu lassen – auch denjenigen, die gerade im Urlaub, in Elternzeit oder krank sind.

Abgehakt wird hier, sobald alle Beschäftigten den Fragebogen erhalten haben.

alle Beschäftigten haben den Fragebogen vorliegen 

Einsammeln der Prüfliste

Machen Sie den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Rückgabe der ausgefüllten Befragungsbögen **so einfach und angenehm wie möglich**. Einfach bedeutet: keine Mehrarbeit. Angenehm bedeutet: keine Unsicherheiten (zum Beispiel zum Thema Datenschutz). Es ist deshalb nicht sinnvoll, wenn die Vorgesetzten mit der Rücknahme betraut werden. Stellen Sie lieber eine Urne an einem Ort auf, an dem die Beschäftigten sowieso regelmäßig vorbeikommen. Der Bereich der Zeiterfassung, die Kantine oder der Frühstücksraum sind geeignete Orte dafür.

Geben Sie außerdem unbedingt einen **Zeitraum** an, in dem die Bögen abgegeben werden können. Räumen Sie dabei den Erkrankten und Urlaubern genug Zeit ein, damit sich niemand übergangen fühlt. Gleichzeitig sollten jedoch nicht Monate zur Verfügung stehen. Dann nämlich gerät die Abgabe schnell in Vergessenheit. Wir empfehlen, einen Zeitraum von zwei bis drei Wochen zu setzen. Dieser sollte nicht in der üblichen Urlaubszeit (zum Beispiel den Schulferien) liegen.

Hier dürfen Sie einen Haken setzen, wenn die im Vorfeld festgelegte und den Beschäftigten gemeldete Zeit zum Ausfüllen des Fragebogens verstrichen ist.

 Ausfüllzeit verstrichen



Auswertung der Prüfliste

Sie haben nun einen Stapel Fragebögen vor sich liegen. Kommen wir zur Auswertung.

Erfahrungsgemäß macht den Praktikern dieser Schritt am meisten Sorgen. Doch das ist unbegründet. Die Auswertung der *Prüfliste* macht nur wenige und einfache Berechnungen notwendig. Außerdem haben wir eine **Auswertungsdatei** für Sie entwickelt. Mit wenigen Schritten und innerhalb kurzer Zeit lassen sich damit die Ergebnisdiagramme erstellen.

Gehen Sie anhand der auf dem ersten Tabellenblatt beschriebenen Vorgehensweise vor. Zählen Sie also die „Eher Nein“-Antworten pro Untersuchungsgruppe und tragen Sie die Zahlen in die grauen Kästchen auf dem zweiten Tabellenblatt „Informationen bitte eintragen“ ein. Alle anderen Kästchen können sie nicht verändern, hier sind Formeln hinterlegt. Das Auswertungsdiagramm wird sofort im dritten Tabellenblatt „Ergebnisdiagramm“ angezeigt. Wir empfehlen, das Blatt als PDF-Dokument zu fixieren.

Dieser Teilschritt ist beendet, wenn Ihnen für jede Ihrer Untersuchungsgruppen ein Ergebnisdiagramm vorliegt.



INFO

Wir halten für Sie eine Auswertungshilfe auf *MS-Excel*-Basis bereit. Damit können Sie die Fragebögen einfach und komfortabel auswerten und auch direkt die Ergebnisdiagramme erstellen. Die Datei finden Sie auf unserer Internetseite www.uv-bund-bahn.de.



Die Auswertungshilfe – Ein Praxisbeispiel

Auswertung

der Prüfliste Psychische Belastung als Teil der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Nutzen Mit dieser Datei wird die *Prüfliste Psychische Belastung* der Unfallversicherung Bund und Bahn spielend leicht ausgewertet und gleichzeitig grafisch aufbereitet, alles in einem Rutsch.

Anleitung

- Führen Sie innerhalb des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung die Erhebung mit der *Prüfliste* ordnungsgemäß durch. Nutzen Sie hierfür bitte unsere Broschüre *Was stresst?* (zu finden unter www.uv-bund-bahn.de). Bitte beachten Sie insbesondere die Zusammenstellung von Untersuchungsgruppen.
- Nehmen Sie sich die erste Untersuchungsgruppe vor. Zählen Sie die „Eher Nein“-Antworten aller gültigen Fragebögen der Gruppe für jede der 19 Fragen zusammen.
- Tragen Sie die Daten zur Untersuchungsgruppe, die Anzahl der gültigen Bögen sowie die Anzahl der „Eher Nein“-Antworten in die hierfür vorgesehenen, grau eingefärbten Kästchen im Tabellenblatt „Informationen bitte eintragen“ ein.

Die Auswertung wird als Balkendiagramm direkt im Tabellenblatt „Ergebnisdiagramm“ angezeigt.

Beachten Sie, dass Sie pro Untersuchungsgruppe eine Datei erstellen müssen. Das bedeutet, Sie tragen in das Informationen-Tabelleblatt die erfragten Daten einer bestimmten Untersuchungsgruppe 1 ein und erhalten das Diagramm für diese besagte Gruppe 1. Nach Speicherung des Ergebnisdiagrammes öffnen Sie die vorliegende Datei erneut und erstellen mit neuen Informationen ein neues Diagramm einer Gruppe 2.

TIPP: Zum Speichern des Ergebnisdiagrammes lassen Sie sich dieses als PDF-Dokument ausgeben. Sinnvoll ist es, im Druckfenster unter *Vorschau* und dann im *Format* die Anweisungen 'im Querformat' sowie 'auf eine Seite drucken' anzuklicken. Bitte denken Sie daran, die Datei gewissenhaft zu beschriften – am Ende werden Sie so viele Dateien wie Untersuchungsgruppen vorliegen haben.

Informationen bitte eintragen

Anmerkung: Bitte füllen Sie nur in die dunkelgrau unterlegten Kästchen Informationen ein.

Frage

Wann gaben Sie die <i>Prüfliste</i> aus? (Bitte tragen Sie das Jahr und den Monat so ein: JJJJ/MM)	2013/06	
Um welche Untersuchungsgruppe handelt es sich? (Bitte tragen Sie hier den Namen ein)	Abteilung 2, Forschung	
Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in dieser Untersuchungsgruppe insgesamt tätig?	Antwort (bitte nur die Zahl eintragen)	Rücklaufquote (in Prozent)
Wie viele Fragebögen wurden in dieser Gruppe gültig ausgefüllt zurück gegeben?	90	79
		87,78

Frage aus der Prüfliste Psychische Belastung

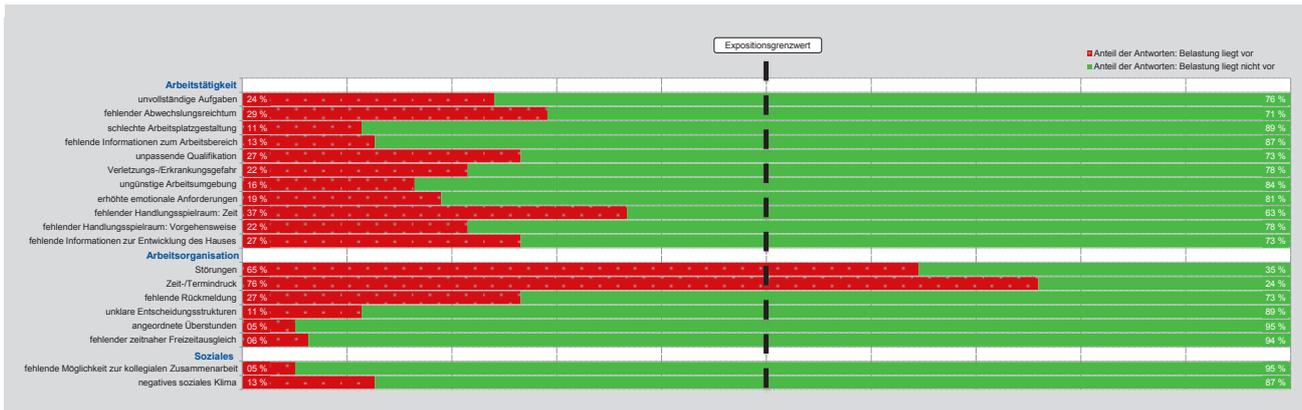
Frage	Anzahl der „Eher Nein“-Antworten	Anzahl der „Eher Ja“-Antworten	Anteil der „Eher Nein“-Antworten (in Prozent)	Anteil der „Eher Ja“-Antworten (in Prozent)
1. Arbeitstätigkeit				
1.1 Wird die auszuführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geprüft?	19	60	24,05	75,95
1.2 Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?	23	56	29,11	70,89
1.3 Haben Sie die Möglichkeit, eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen und / oder ausreichende Bewegung am Arbeitsplatz?	9	70	11,39	88,61
1.4 Erhalten Sie ausreichende Informationen zum eigenen Arbeitsbereich?	10	69	12,66	87,34
1.5 Entspricht Ihre Qualifikation den Anforderungen, die durch die Tätigkeit gestellt werden?	21	58	26,58	73,42
1.6 Ist die Aufgabe / Tätigkeit frei von erhöhter Verletzungs- und Erkrankungsgefahr?	17	62	21,52	78,48
1.7 Ist Ihre Aufgabe / Tätigkeit frei von ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen (z. B. Lärm, Klima, Gerüche)?	13	66	16,46	83,54
1.8 Ist Ihre Aufgabe / Tätigkeit frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (z. B. im Publikumsverkehr)?	15	64	18,99	81,01
1.9 Haben Sie Einfluss auf die Zeiteinteilung Ihrer Arbeit (z. B. Lage der Pausen, Arbeitstempo, Termine)?	29	50	36,71	63,29
1.10 Haben Sie Einfluss auf die Vorgehensweise bei Ihrer Arbeit (z. B. Wahl der Arbeitsmittel / -methoden)?	17	62	21,52	78,48
1.11 Erhalten Sie ausreichende Informationen zur Entwicklung der Dienststelle / des Betriebes?	21	58	26,58	73,42
2. Arbeitsorganisation				
2.1 Ist ein kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen möglich?	51	28	64,56	35,44
2.2 Können Sie überwiegend ohne Zeit- bzw. Termindruck arbeiten?	60	19	75,95	24,05
2.3 Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die eigene Leistung?	21	58	26,58	73,42
2.4 Gibt es für Sie klare Entscheidungsstrukturen?	9	70	11,39	88,61
2.5 Sind angeordnete Überstunden die Ausnahme?	4	75	5,06	94,94
2.6 Wird Ihnen im Falle von Überstunden zeitnah Freizeitausgleich gewährt?	5	74	6,33	93,67
3. Soziales				
3.1 Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen / Kollegen?	4	75	5,06	94,94
3.2 Besteht ein positives soziales Klima?	10	69	12,66	87,34

Die Auswertungshilfe – Ein Praxisbeispiel (Fortsetzung)

Ergebnisdiagramm

Ergebnis der Befragung mit der Prüfliste Psychische Belastung

Ausgabemonat der Prüfliste 2013/06
 Untersuchungsgruppe Abteilung 2, Forschung
 Beschäftigtenanzahl (Untersuchungsgruppe) 90
 Abgegebene Bögen 79
 Rücklaufquote (in Prozent) 88 %



Interpretation der Auswertung

Die Ergebnisdiagramme werden Ihnen nun den Handlungsbedarf aufzeigen.

Abweichend zu anderen Gefährdungsarten wie Lärm, Schimmel oder Stäube, gibt es keine Grenzwerte für psychische Belastung. Was zu viel Belastung ist und der Gesundheit schadet, muss nicht für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gleichermaßen gelten. Da stößt die Gefährdungsbeurteilung an Grenzen. Aber es gibt Abhilfe: Sie haben im Vorfeld bereits festgelegt, wo Sie Ihre Grenze, Ihre Warnlampe, setzen, das heißt, ab welcher Anzahl von „Eher Nein“-Antworten Sie aktiv werden möchten. Haben Sie die den Expositionsgrenzwert bei „über 50%“ gelegt, werden Sie sich im Folgenden mit denjenigen Gefährdungsfaktoren tiefer beschäftigen, die rechts von dieser Grenze einen roten Balken haben. Im Beispielfall oben mit Störungen und Zeitdruck.

Für die Aussagekraft dieser Ergebnisse sollten Sie unbedingt auch die Rücklaufquote zu Rate ziehen. Natürlich ist für diesen Durchgang der Gefährdungsbeurteilung nun nichts mehr zu ändern, doch sie ist ein Indiz für die Qualität der Ergebnisse, die Sie auf Grundlage der Analyse erzielen. Ab einer Rücklaufquote pro Untersuchungsgruppe von über 60% brauchen Sie sich keine Gedanken zu machen. Bei 30% sollte bedacht werden, dass die Ergebnisse möglicherweise durch Einzelmeinungen gefärbt sind. Bei unter 20% sind Aussagen nur bedingt zu treffen. Dennoch: Stecken Sie den Kopf nicht in den Sand.

Leiten Sie die weiteren Schritte trotzdem ein! In einem solchen Fall sollten Sie allerdings über eine schneller folgende erneute Befragung nachdenken als normalerweise. Und Sie sollten sich dann tiefere Gedanken um die Motivation für das Ausfüllen der Prüfliste machen. Für den momentanen Durchgang der Gefährdungsbeurteilung besteht die Möglichkeit, die zweite Stufe (Diskussionskreise) der Erkenntnisgewinnung auszuweiten und so trotz dünner Informationsbasis bei der Befragung stichhaltige Maßnahmen einzuleiten.

Erlедigt ist dieser Teilschritt, wenn Sie eine Liste der anzugehenden Gefährdung pro Untersuchungsgruppe schriftlich erstellt haben.

✓ Gefährdungslisten liegen vor

Denken Sie daran, diese Listen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vorzustellen. Präsentieren Sie unbedingt auch die positiven Ergebnisse. Das heißt, verweisen Sie auf das Nichtvorliegen bestimmter Gefährdungsfaktoren.

✓ Gefährdungslisten den Beschäftigten vorgestellt

Ein Tipp: Ergreifen Sie hier die Gelegenheit, auf den vollständigen Prozess der Gefährdungsbeurteilung noch einmal einzugehen und Werbung für die kommende, tiefergehende Analyse zu machen.



Stufe 2: Vertiefende Messung mit Diskussionskreisen

Die *Prüfliste Psychische Belastung* liefert einen groben Überblick der Faktoren bei der Arbeit, welche die psychische Gesundheit negativ beeinflussen können. Sie funktioniert wie ein Sieb mit relativ großen Maschen. Experten nennen das „orientierende Messung“.

In den meisten Fällen wird eine reine Betrachtung der Arbeitsbedingungen mit der *Prüfliste* jedoch nicht ausreichen, um sinnvoll zu reagieren, das heißt, passgenaue Gegenmaßnahmen abzuleiten. Beispiel: Stellen Sie sich vor, es kommt heraus, dass die Beschäftigten häufig gestört werden. Aber was heißt das? Telefonate, E-Mails, Kunden, Kollegen? Um passende Maßnahmen ableiten zu können, müssen Sie das wissen. **Die identifizierten Belastungsschwerpunkte sollten deshalb jetzt genauer untersucht und Ideen für Maßnahmen entwickelt werden.** Es wird also in Stufe zwei die Belastung näher beleuchtet. Aber natürlich nur diejenigen Belastungsfaktoren, bei denen der von Ihnen gesetzte Expositionsgrenzwert (also zum Beispiel mehr als 50 % „Eher Nein“-Antworten) überschritten wurde.

Wie kann dieses Beleuchten der gefundenen Belastungsfaktoren gehen? Indem Sie mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über die Gefährdung sprechen. Sie setzen sich mit einer Gruppe von Beschäftigten zusammen und bearbeiten zwei Aufgaben.

1. Beschreibung der Gefährdung: Was bedeutet die gefundene Gefährdung für uns? Wie äußert sie sich? Was steckt dahinter?
2. Lösungsvorschläge: Wie könnte man damit umgehen? Was würde uns helfen? Wie ist der Belastungsfaktor zu verringern oder sogar zu verhindern?

Beachten Sie bitte, dass Diskussionskreise immer **freiwillig** und **analog zu den Untersuchungsgruppen** zusammengesetzt sein müssen. Schließlich möchten Sie tiefere Informationen zu gruppenspezifischen Ergebnissen aus der Befragung gewinnen.

Checkliste für die Durchführung von Diskussionskreisen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung:

Es ist festgelegt...

- wie viele Diskussionskreise pro Untersuchungsgruppe geführt werden,
- ob die Diskussionskreise gesondert nach Führungskräften durchgeführt werden,
- wann und wie lange die Diskussionskreise stattfinden,
- wo die Diskussionskreise stattfinden,
- wer die Diskussionskreise begleitet und dokumentiert,
- welche Materialien benötigt werden,
- wie die Ergebnisse aufbereitet werden und
- wie die Ergebnisse rückgemeldet werden.

Mindestens einen Diskussionskreis pro Untersuchungsgruppe müssen Sie durchführen, wenn sich eine Gefährdung ergeben hat. Um mehr Informationen zu erhalten, können es auch mehrere sein.

Unsere Erfahrung sagt: Auch in Gruppen, in denen sich keine Gefährdung gezeigt hat, kann es sinnvoll sein, einen Diskussionskreis umzusetzen. Sie haben dann die Gelegenheit, auf die positive Arbeitssituation hinzuweisen. Diese Mühen werden von den Beschäftigten erfahrungsgemäß als Wertschätzung wahrgenommen.

Ergebnis der Diskussionskreise – Ein Praxisbeispiel

ABBILDUNG 3: Beispielhaftes Ergebnis eines Diskussionskreises einer Untersuchungsgruppe



Es empfiehlt sich, den Rahmen für die Diskussionskreise klar abzustechen und diesen den Teilnehmern und Teilnehmerinnen vor Beginn mitzuteilen. So wissen alle, was (nicht) auf sie zukommt und die Begleiterin oder der Begleiter kann eine Teilverantwortung abgeben. Das bedeutet: **Informieren Sie im Vorfeld über die Ziele.** Auch um klarzustellen, wofür es keinen Raum geben wird. Etwa für Diskussionen darüber, ob diese oder jene Gefährdung tatsächlich auftritt oder nicht. **Stellen Sie im Vorfeld die zu befüllende Tabelle mit der Gefährdung, Beschreibungen und Lösungsvorschlägen vor und nehmen Sie diese vorbereitet zum Termin mit.** Und machen Sie auch Ihre Rolle klar: Der Begleiter oder die Begleiterin befüllt nach den Angaben der Teilnehmer und Teilnehmerinnen die Tabelle und achtet auf die Zeit.

Ein Tipp: Um einen tieferen Einblick in Gruppendiskussionen zu erhalten, empfehlen wir Ihnen unsere Broschüre zu Gesundheitszirkeln¹.

Alternativ zu Diskussionskreisen können Sie übrigens auch Interviews führen, eine tiefere Befragung in Form einer Mitarbeiterbefragung (zum Beispiel unserer KoGA-Mitarbeiterbefragung²) oder Beobachtungen durchführen. Dazu sollten Sie andere, für diese Instrumente entwickelte, Broschüren und Informationen zu Rate ziehen.

Abgeschlossen ist dieser Schritt, wenn Ihnen jeder Gefährdungsfaktor auf Ihrer Liste so klar ist, dass Sie sich zutrauen, adäquate Maßnahmen zu entwickeln.

Gefährdung pro Untersuchungsbereich genauer aufgeschlüsselt

Außerdem haben die Beschäftigten bereits erste Lösungsvorschläge gemacht.

erste Ideen für Maßnahmen abgeleitet

¹ Gesundheitszirkel. Eine runde Sache für mehr Gesundheit. Diese Broschüre können Sie auf unserer Internetseite www.uv-bund-bahn.de herunterladen.

² Gute Fragen für mehr Gesundheit. Die Mitarbeiterbefragung der Unfallversicherung Bund und Bahn für ein fundiertes Betriebliches Gesundheitsmanagement. Diese Broschüre können Sie auf unserer Internetseite www.uv-bund-bahn.de herunterladen.

Schritt 3: Wer wagt, gewinnt!

Ideen (weiter-)entwickeln und umsetzen



In diesem Schritt soll die festgestellte Gefährdung nun reduziert oder, wenn möglich, ganz abgestellt werden.

Natürlich lassen sich an dieser Stelle keine generellen Empfehlungen für Veränderungen oder Verbesserungen formulieren. Dennoch finden Sie in der folgenden Tabelle zu jeder Frage aus der *Prüfliste* eine

Erläuterung der Gefährdung und erste Handlungsvorschläge. Diese können als Denkanstöße verstanden werden und sollten in der internen Diskussion **individuell auf die Bedürfnisse Ihres Hauses angepasst, weiterentwickelt oder abgewandelt** werden. Vielleicht kommen Sie auch zu ganz anderen Lösungen? In jedem Fall sollten Sie unbedingt auf die Passung der Maßnahmen zum jeweiligen Gefährdungsfaktor achten.

Gefährdungsfaktoren und Vorschläge für Lösungsansätze

Nr.	Frage aus der Prüfliste	Gefährdung (ungünstige Merkmale der Tätigkeit und Arbeitssituation)	Beispielhafte Lösungen zur optimalen Gestaltung der Arbeit
1. Arbeitstätigkeit			
1.1	Wird die auszuführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geprüft?	<ul style="list-style-type: none"> Unvollständige Arbeitstätigkeit (nur Teilbearbeitung oder Zuarbeit, hoher Grad an Zergliederung); dadurch einseitige Tätigkeit mit Monotonie und Motivationsverlust Qualifikationsrückgang 	<ul style="list-style-type: none"> Komplexere Aufgaben übertragen Aufgabenwechsel durchführen Eigenverantwortlichkeit fördern
1.2	Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?	<ul style="list-style-type: none"> Monotone, ermüdende Tätigkeiten; dadurch Aufmerksamkeits- und Leistungsminderung sowie Fehler und Unfälle Daueraufmerksamkeit (zum Beispiel Steuerungs- und Überwachungstätigkeit, Sicherheitsdienste) 	<ul style="list-style-type: none"> Aufgabenerweiterung oder Aufgabenwechsel (zum Beispiel Job-Rotation) vorsehen Pausensystem organisieren
1.3	Haben Sie die Möglichkeit, eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen und / oder ausreichende Bewegung am Arbeitsplatz?	<ul style="list-style-type: none"> Einseitige körperliche Belastung Einförmige, sich wiederholende Bewegungsabläufe Erzwungene Bewegungsarmut Psychische Belastung durch körperliche Beschwerden 	<ul style="list-style-type: none"> Wechselnde Arbeitshaltung ermöglichen (zum Beispiel Kombination Stehen, Sitzen, Gehen) Ergonomische Arbeitsmittel einsetzen Pausengymnastik und Bewegungsübungen anbieten
1.4	Erhalten Sie ausreichende Informationen zum eigenen Arbeitsbereich?	<ul style="list-style-type: none"> Mangelnde Durchschaubarkeit, Vorhersehbarkeit und Beeinflussbarkeit des Arbeitsablaufes; dadurch Motivationsverlust, Erleben von Fremdbestimmtheit 	<ul style="list-style-type: none"> Rechtzeitige und ausreichende Informationen zum Arbeitsgeschehen geben und Raum zur Diskussion lassen
1.5	Entspricht Ihre Qualifikation den Anforderungen, die durch die Tätigkeit gestellt werden?	<ul style="list-style-type: none"> Unter- oder Überqualifikation, qualifikationsfremder Einsatz; dadurch Motivationsverlust, Stagnation, Stress, soziale Konflikte, Arbeitsunfälle 	<ul style="list-style-type: none"> Qualifikationsgerechte Aufgaben zuweisen Beschäftigte schulen und qualifizieren
1.6	Ist die Aufgabe / Tätigkeit frei von erhöhter Verletzungs- und Erkrankungsgefahr?	<ul style="list-style-type: none"> Zusätzliche psychische Belastung durch tatsächliche oder befürchtete Verletzungs- oder Erkrankungsgefahren 	<ul style="list-style-type: none"> Beschäftigte über mögliche Verletzungs- oder Erkrankungsgefahren aufklären, um Ängste zu vermeiden Unterweisung durchführen Schutzmaßnahmen durchsetzen und kontrollieren
1.7	Ist Ihre Aufgabe / Tätigkeit frei von ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen (zum Beispiel Lärm, Klima, Gerüche)?	<ul style="list-style-type: none"> Zusätzliche psychische Belastung durch erschwerende Arbeitsbedingungen ohne unmittelbare Gesundheitsgefahren 	<ul style="list-style-type: none"> Ausreichend zuträgliche Bedingungen (Lärm, Klima, frei von üblen Gerüchen) schaffen
1.8	Ist Ihre Aufgabe / Tätigkeit frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (zum Beispiel im Publikumsverkehr)?	<ul style="list-style-type: none"> Zusätzliche psychische Belastung durch verstärkt emotional fordernde Arbeitsaufgaben; dadurch Angst vor Fehlhandlungen, Unbehaglichkeit, Unsicherheit und Stress 	<ul style="list-style-type: none"> Problembewältigung bei emotionaler Inanspruchnahme unterstützen (zum Beispiel durch Supervisionsangebote, Betreuungsangebote und Ausbildung von Beschäftigten als betriebliche Ansprechpartner in Problemsituationen)

TABELLE 1: Die 19 Fragen aus der Prüfliste mit Beschreibung der Gefährdungsfaktoren und Lösungsansätze



Gefährdungsfaktoren und Vorschläge für Lösungsansätze (Fortsetzung)

1.9	Haben Sie Einfluss auf die Zeiteinteilung Ihrer Arbeit (zum Beispiel Lage der Pausen, Arbeitstempo, Termine)?	<ul style="list-style-type: none"> • Unzureichender Handlungsspielraum hinsichtlich zeitlicher Organisation (Tempo, Pausen); dadurch Erleben von Fremdbestimmtheit und Stress 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitlichen Spielraum bei der Arbeitsausführung ermöglichen • Mitgestaltung ermöglichen
1.10	Haben Sie Einfluss auf die Vorgehensweise bei Ihrer Arbeit (zum Beispiel Wahl der Arbeitsmittel / -methoden)?	<ul style="list-style-type: none"> • Unzureichender Handlungsspielraum hinsichtlich inhaltlicher Organisation (Vorgehensweise, Arbeitsmittel); dadurch Erleben von Fremdbestimmtheit und Stress 	<ul style="list-style-type: none"> • Inhaltlichen Spielraum bei der Arbeitsausführung ermöglichen • Mitgestaltung ermöglichen und fördern
1.11	Erhalten Sie ausreichend Informationen zur Entwicklung der Dienststelle / des Betriebes?	<ul style="list-style-type: none"> • Mangelnde Durchschaubarkeit, Vorhersehbarkeit und Beeinflussbarkeit der Entwicklung der Dienststelle / des Betriebes; dadurch Ängste, Motivationsverlust, Erleben von Fremdbestimmtheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtzeitige und ausreichende Informationen zum Geschehen in der Dienststelle / im Betrieb geben • Beschäftigte in Entscheidungen zur Entwicklung der Dienststelle / des Betriebes einbeziehen

2. Organisation			
2.1	Ist ein kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen möglich?	<ul style="list-style-type: none"> • Stress • Zunahme der Fehlerhäufigkeit • Nichtbewältigung der Arbeitsaufgabe 	<ul style="list-style-type: none"> • Störungsursachen ermitteln • Organisatorische oder technische Maßnahmen treffen (zum Beispiel Besuchszeiten einführen)
2.2	Können Sie überwiegend ohne Zeit- bzw. Termindruck arbeiten?	<ul style="list-style-type: none"> • Stress • Überforderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bessere Aufgabenverteilung vornehmen • Personelle Hilfe ermöglichen (zum Beispiel Springersystem) • Zeitpuffer einbauen
2.3	Erhalten Sie ausreichend Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die eigene Leistung?	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Bestätigung; dadurch Unsicherheit, Resignation, Demotivierung und Fehlhandlungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräch mit Beschäftigten suchen • Ausreichende und zeitnahe Rückmeldung über die Arbeitsergebnisse geben
2.4	Gibt es für Sie klare Entscheidungsstrukturen?	<ul style="list-style-type: none"> • Falsche, verzögerte oder fehlende Entscheidungen; dadurch Unsicherheit und Störungen im Arbeitsablauf 	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Organisationsstrukturen schaffen • Verantwortlichkeiten festlegen • Benötigte Kommunikationstechnik bereitstellen
2.5	Sind angeordnete Überstunden die Ausnahme?	<ul style="list-style-type: none"> • Überforderung durch unzureichende Erholungsmöglichkeit; dadurch erhöhtes Fehler- und Unfallrisiko • Beeinträchtigung des Privatlebens 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenverteilung verbessern • Beschäftigungsbeschränkungen beachten • Flexible Arbeitszeitregelungen einführen
2.6	Wird Ihnen im Falle von Überstunden zeitnah Freizeitausgleich gewährt?	<ul style="list-style-type: none"> • Überforderung durch unzureichende Erholungsmöglichkeit; dadurch erhöhtes Fehler- und Unfallrisiko • Beeinträchtigung des Privatlebens 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenverteilung verbessern • Flexible Arbeitszeitregelungen einführen • Zeitnahen Freizeitausgleich organisieren

Gefährdungsfaktoren und Vorschläge für Lösungsansätze (Fortsetzung)

3. Soziales	
3.1	<p>Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unzureichender arbeitsbezogener Kontakt • Mangelnde Kommunikation; dadurch Vereinsamung • Motivationsverlust • Informationsmangel
3.2	<p>Besteht ein positives soziales Klima?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mangelndes Vertrauensverhältnis zu Vorgesetzten und / oder Beschäftigten • Konflikt- und Konkurrenzverhalten; dadurch Motivationsverlust, Unsicherheit, Misstrauen, Stress, Mobbing, fehlende gegenseitige Unterstützung, hohe Fluktuationsrate

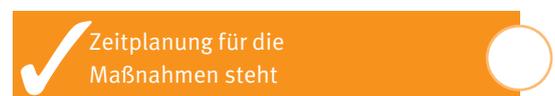
Diese Sammlung ist als Veranschaulichung, in welche Richtung die Maßnahmen gehen können, sinnvoll. Als Grundlage für Ihre Handlungen sollten Sie allerdings unbedingt die Ergebnisse der Diskussionskreise nutzen. **Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die Experten für ihre Arbeitsplätze!** Und Verbesserungen können nur in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten aufs Gleis gesetzt werden.

Ein Tipp: Ziehen Sie die schon erwähnten Praxisbeispiele auf unserer Internetseite zu Rate. Vielleicht stoßen Sie dabei auf die eine oder andere Idee, die Ihnen auch für das eigene Haus sinnvoll erscheint.

Dieser Schritt ist abgeschlossen, wenn eine Liste an individuell auf Ihr Haus zugeschnittenen Maßnahmen vorliegt. Diese Maßnahmen sind auf die bestehende Gefährdung ausgerichtet.



Außerdem besteht eine zeitliche Planung zur Umsetzung dieser Maßnahmen und Sie haben die Beschäftigten darüber und über den weiteren Verlauf der Gefährdungsbeurteilung informiert.



Erfolg fördern – Nachhaltigkeit sichern

Sie haben nun die Situation in Ihrem Haus untersucht, sind möglicherweise auf eine Gefährdung gestoßen und haben diese mit speziell angepassten Lösungsansätzen zu vermindern versucht. Nun stellt sich die Frage: Waren das die richtigen Maßnahmen, haben sie etwas gebracht?

Nachhaltig handeln – Ergebnis der Maßnahmen prüfen

Eine Gefährdungsbeurteilung ist nur dann vollständig, wenn nach einer gewissen Zeit auch der **Erfolg von Veränderungen überprüft wird**. Die Dauer dieser „gewissen Zeit“ kommt weitgehend darauf an, was genau verändert wurde. Maßnahmen, welche die psychische Belastung angehen, müssen tendenziell länger wirken als die Maßnahmen anderer Bereiche. Eine Mitgestaltung der Arbeitsinhalte beispielsweise wird nicht beschlossen und ist dann da. Sie muss erst einmal gestaltet und gelebt werden, bevor überhaupt gesagt werden kann, ob sich daraus eine Verbesserung ergibt.

Eine Empfehlung zum zeitlichen Abstand zwischen Umsetzung und Wirksamkeitsüberprüfung fällt also schwer. Weil der (Wirk-)Zeitraum in Richtung mehrerer Monate gehen kann, empfehlen wir, eine Wirksamkeitsüberprüfung in Form des nächsten Durchgangs der Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Diese sollte ungefähr alle zwei bis fünf Jahre angesetzt sein. Damit prüfen Sie eine **Veränderung der Belastungssituation**. Zudem ist es notwendig, **die einzelnen Maßnahmen zu überprüfen**. Beispielsweise können in einem neu errichteten Stillarbeitsraum Feedbackbögen ausliegen, um zu überprüfen, ob dieser Raum genutzt wird oder ob er verändert werden sollte.

Ein Tipp: Es lohnt sich auch ein Blick auf die **Prüfung des vollständigen Prozesses der Gefährdungsbeurteilung**. Was können wir beim nächsten Durchgang besser machen? Wen oder was benötigen wir zusätzlich?

Wer schreibt, der bleibt – alles sauber dokumentieren

Um die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu informieren und adäquat beteiligen zu können, sollten Sie während des gesamten Prozesses der Gefährdungsbeurteilung die Ziele, Analyseergebnisse, Maßnahmenaufschlüsselung und vieles mehr sorgfältig notieren. Diese Arbeit kommt Ihnen nun hier zu Gute. Denn das Arbeitsschutzgesetz schreibt eine Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung vor. WIE diese auszusehen hat, ist allerdings nicht festgelegt. Eine **Dokumentationshilfe** haben wir für Sie auf unsere Internetseite www.uv-bund-bahn.de gestellt. Auf den nächsten beiden Seiten finden Sie ein Beispiel.

Ein Tipp: Ihre Dokumentation können Sie in der Software *Handlungshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen* (Version 4.0) in den *Betriebsspezifischen Inhalt* oder in den *Öffentlichen Bereich* hochladen.

Noch ein Tipp: Lassen Sie sich auch bei der Dokumentation von den Praxisbeispielen auf unserer Internetseite inspirieren.

Übrigens ist die sorgfältige Dokumentation auch für den Fall wichtig, dass wir von der Unfallversicherung Bund und Bahn im Rahmen unserer Überwachungstätigkeit die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung überprüfen möchten.

INFO

Die Dokumentationshilfe können Sie auf www.uv-bund-bahn.de herunterladen.



Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastung mit der Prüfliste Psychische Belastung

Datum der Dokumentation: 28.07.2014

Dokumentiert von: Frau G.-B. Urteilerin

Organisation der Gefährdungsbeurteilung

Verantwortlich für die Durchführung: Frau G.-B. Urteilerin

Untersuchungsgruppen

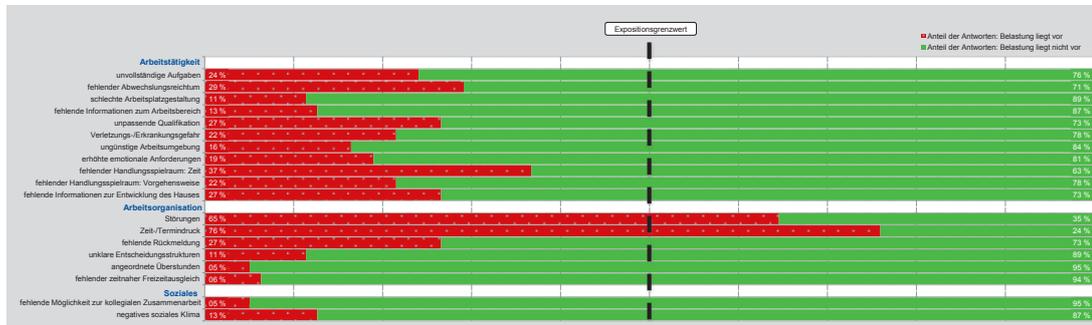
Abteilungen: Z, 1, 2 und 3 mit jeweils den Tätigkeiten „Leitung“, „Forschung“ sowie „Service“ (insgesamt zwölf Untersuchungsgruppen)

Ergebnisse der Befragung mit der Prüfliste

Ergebnisdiagramm

Ergebnis der Befragung mit der Prüfliste Psychische Belastung

Ausgabemonat der Prüfliste: 2013/06
 Untersuchungsgruppe: Abteilung 2, Forschung
 Beschäftigtenanzahl (Untersuchungsgruppe): 90
 Abgegebene Bögen: 79
 Rücklaufquote (in Prozent): 88 %



Ergebnisse der Diskussionskreise

Untersuchungsgruppe	Beschäftigtenanzahl in dieser Gruppe	Rücklaufquote der Prüfliste	Anzahl der Teilnehmerinnen / Teilnehmer	Datum des Diskussionskreises	Begleiter/in
Abteilung 2, Forschung	90	88 %	12	15.10.13	Frau A. Koordinatorin

Welche Gefährdung tritt auf? Durch die Prüfliste aufgezeigte Gefährdung	Was bedeutet das für uns? Beschreibung der Gefährdung	Wie könnte man damit umgehen? Lösungsvorschläge
Frage 2.1: Störungen	Mindestens alle 10 Minuten klingelt das Telefon. Häufig sind es nur Kurzanfragen. Manchmal muss weiterverwiesen werden. Außerdem kommen ca. 15 elektronische Nachrichten pro Stunde mit einem lauten Ploppen an. Jedes Ploppen reißt uns aus der konzentrierten Arbeit.	Eine übergeordnete Telefonstelle wäre wichtig, sodass die häufiger auftretenden Fragen zentral beantwortet würden. Auch sollten Anfragen, die wir nicht klären können, gar nicht erst zu uns kommen, sondern direkt zugestellt werden. Das wäre auch für den Anrufer erleichternd. Das Ploppen des Mailaccounts sollte auszustellen sein. Wir könnten für das Haus zudem eine gemeinsame Vereinbarung treffen, dass die Nachrichten nur zweimal am Tag (z. B. morgens und abends) gelesen werden müssen.
Frage 2.2: Zeit- / Termindruck	Es handelt sich um kurzfristige, vorübergehende Zeiten des extremen Termindrucks. Man kommt dann wegen der Aktenberge nicht einmal dazu, sich in Ruhe einen Tee zu kochen, geschweige denn, mal kurz privat mit den Kollegen zu sprechen.	Wöchentliche, flexible Einteilung der Arbeit im Team wäre möglich, um nach Sichtung der Arbeit, diese gleichmäßig zu verteilen. Auch das kurzfristige Tauschen von Akten sollte möglich gemacht werden.

Die Dokumentationshilfe – Ausschnitt eines Praxisbeispiels (Fortsetzung)



Ergebnisse der Gremiendiskussion

Lösungen zu den Belastungsfaktoren: Störungen; Zeit- / Termindruck
 Diskussion am: 09.12.13

Belastungsfaktor:	Störungen
Verbesserungsmaßnahme:	Übergeordnete Telefonstelle einrichten
Verantwortung:	Leiter Z
Maßnahmenumsetzung abgeschlossen?	Ja, am: 12.05.2014
Wirksamkeitskontrolle	Am: 28.07.2014
	Durch: Frau G.-B. Urteilerin
	Kontrollmethode / Vorgehen: 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus betroffenen Untersuchungsgruppen fragen
	Ergebnis der Kontrolle: Es kommen insgesamt deutlich weniger Anrufe vor. Nahezu allen Anrufern kann geholfen werden. Die Maßnahme ist zielführend.

Belastungsfaktor:	Störungen
Verbesserungsmaßnahme:	Vereinbarung treffen, elektronische Nachrichten nur zweimal am Tag zu lesen
Nicht umgesetzt, weil:	Diese Strategie ist mit unserer Verantwortung gegenüber den Kunden und Kundinnen nicht vereinbar. Wir müssen kurzfristig auf Notfälle reagieren können.

Glossar der Fachbegriffe

Aufgabenerweiterung

Der Arbeitsinhalt wird vergrößert, das heißt, der/dem Beschäftigten werden mehrere ähnliche Arbeitsaufgaben übertragen, die auf gleichem Qualifikationsniveau liegen.

Daueraufmerksamkeit

Man unterscheidet Daueraufmerksamkeit und Vigilanz:

- Daueraufmerksamkeit meint zum Beispiel fließbandähnliche Aufgaben, die andauernd Aufmerksamkeit und Aktion erfordern
- Vigilanz meint anhaltende Wachsamkeit, wenn wenig passiert, zum Beispiel im Wachdienst

Job-Rotation

Mehrere Beschäftigte wechseln im Rhythmus die Arbeitsplätze, wobei sich ihre Arbeitsinhalte nicht grundsätzlich ändern.

Mobbing

Absichtliche und systematische Handlungen, die auf die Schädigung eines/einer Beschäftigten ausgerichtet sind. Als typisch können gelten: Einschränkungen oder Verweigerung von Kommunikationsmöglichkei-

ten des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, die Verbreitung von auf ihn/sie bezogenen negativen Gerüchten, seine/ihre Einschüchterung mittels offener oder versteckter Drohungen und die Abwertung oder Zerstörung von Arbeitsergebnissen.

Stress

Durch berufliche Anforderungen ausgelöster und als unangenehm empfundener Zustand, der sich beim Beschäftigten auf physischer und psychischer Ebene ungünstig auswirkt. Typische Symptome sind dabei Nervosität, Übererregung, Anspannung, Hektik, Ärger und Angst.

Supervision

Supervision ist eine arbeits- und berufsbezogene Beratungsmethode, mittels der Einzelpersonen oder Gruppen ihre Arbeit, die Beziehung zu Kooperationspartnern, Kunden usw. sowie die Situation in der Gruppe überdenken, Probleme analysieren und an deren Lösung bzw. Bewältigung arbeiten. Begleitet wird dieser Prozess von einem ausgebildeten Supervisor, der eine neutrale, von der Interessenslage in der Gruppe unbeeinflusste Position innehat. Seine Zielorientierung richtet sich auf den Gewinn der Gruppe, zum Beispiel darauf, ein produktives Klima zu fördern, festgefahrene Denkmuster aufzubrechen und neue Perspektiven und Lösungsansätze für die Gruppe fruchtbar zu machen.

Unvollständige Arbeitstätigkeit

Vollständige Tätigkeiten enthalten das selbständige Setzen von Zielen, die Handlungsvorbereitung, die Auswahl der Mittel, Ausführung und Erfolgskontrolle und wirken dadurch beanspruchungsgünstig sowie motivationsfördernd. Neben Routinetätigkeiten gibt es auch Tätigkeitsanteile, die bewusstes Wahrnehmen, Denken und Planen erfordern. Bei unvollständigen Arbeitstätigkeiten fehlen ein oder mehrere dieser Elemente.

Zusätzliche psychische Belastungsfaktoren

- Faktoren, die die Arbeitsausführung erschweren, zum Beispiel Beeinträchtigung der Informationsaufnahme durch Lärm oder durch ungünstige Beleuchtung beim Ablesen von Anzeigen, Leistungseinschränkungen durch Tragen persönlicher Schutzausrüstung
- Faktoren, die Unsicherheit oder Angst erzeugen, insbesondere aufgrund unzureichender Schutzmaßnahmen oder unzureichender Kenntnisse und

Unterweisungen über die Wirkung bestimmter Gefährdungsfaktoren sowie über den Arbeitsprozess, zum Beispiel beim Auftreten von Gefahrstoffen oder von Strahlung, Arbeiten in brand- und explosionsgefährdeten Bereichen, Arbeiten unter Spannung, bei Infektionsgefährdungen, Arbeiten mit erhöhter Absturzgefahr, aber auch bei Tätigkeiten mit erheblicher Öffentlichkeitswirkung, hoher Pressepräsenz und unter Publikum

- Faktoren, die dem persönlichen Behaglichkeitsempfinden widersprechen oder Unwohlsein/Ekel hervorrufen, zum Beispiel geruchsbelästigende Arbeitsstoffe, unzureichende Beleuchtung, unzureichende klimatische Bedingungen
- Faktoren, die menschliche Gefühlswerte stark berühren, wie Arbeiten am Tatort, Täter- und Opferkontakte bei erheblichen Straftaten (zum Beispiel Geiselnahmen, Tötungsdelikte) oder Bergungs- und Rettungstätigkeiten bei Großschadensereignissen

Weiterführende Literatur

Unser Leitfaden für mehr Gesundheit – Betriebliches Gesundheitsmanagement Marke Unfallvericherung Bund und Bahn

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement bietet die Möglichkeit, Arbeit gewinnbringend sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten zu gestalten. Wie ein BGM gelingen kann, haben wir in der Broschüre „Unser Leitfaden für mehr Gesundheit“ beschrieben. In sechs Schritten führen wir Sie durch die Theorie und Praxis des betrieblichen Gesundheitsmanagements Marke UVB. Die Broschüre steht zum kostenlosen Herunterladen auf www.uv-bund-bahn.de zur Verfügung.

Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Welche Belastungsfaktoren sollen erfasst werden? Wie sollte die Gefährdungsbeurteilung ablaufen? Die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) geben in der Broschüre Arbeitgebern und betrieblichen Umsetzern Leitplanken für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung vor. Diese Broschüre stellt den aktuellen Stand der Technik dar. Sie kann vom Portal der GDA heruntergeladen werden: www.gda-portal.de.

Gemeinsame Erklärung Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Gewerkschaftsbund haben in 2013 eine gemeinsame Erklärung zum Thema psychische Gesundheit in der Arbeitswelt abgegeben. Inhalt dieser Erklärung ist das gemeinsame Grundverständnis. Außerdem werden Arbeitsmerkmale genannt, welche die psychische Gesundheit beeinflussen und die Aktivitäten von Bundesregierung und Sozialpartnern aufgelistet. Die Erklärung kann unter www.bmas.de heruntergeladen werden.

Arbeitsschutzgesetz

Vom 7. August 1996. Letzte Änderung: Bundesgesetzblatt I 2013, Seite 3836. Ziel des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ist es, die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu erhalten und zu verbessern. Es verpflichtet alle Arbeitgeber unter anderem dazu, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Mit einer Änderung des Gesetzes im Jahr 2013 wurde klargestellt, dass psychische Belastung bei der Arbeit eine mögliche

Gefährdung für die Gesundheit der Beschäftigten ist und dass der Arbeitgeber die psychische Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen muss. Einsehbar ist das ArbSchG unter www.bmjd.de.

Norm DIN EN ISO 10075 – Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung

Die Norm ist ein internationaler Standard, der die Grundlagen der Arbeitsgestaltung aus psychologischer Sicht beschreibt. Die aktuelle Fassung besteht aus drei Teilen. In ihrem ersten Teil werden die Begriffe psychische Belastung und psychische Beanspruchung definiert. Der zweite Teil zeigt die Grundsätze der guten Arbeitsgestaltung aus psychologischer Sicht auf. Im dritten Teil werden die Qualitätskriterien beschrieben, welche Instrumente (beispielsweise Fragebögen, Beobachtungsverfahren) zur Messung psychischer Belastung aufweisen müssen. Unter www.beuth.de erhalten Sie die kostenpflichtige Norm.

Evaluation der Prüfliste Psychische Belastung

Geprüft und für gut befunden: Die *Prüfliste Psychische Belastung* der UVB erfüllt die in der Norm DIN EN ISO 10075 genannten Anforderungen an Messverfahren für psychische Belastung. Das ist das Fazit einer Studie der Technischen Universität Dresden. Die Ergebnisse der Studie wurden in einem Abschlussbericht zusammengefasst: Mühlpfordt & Richter (2003): Evaluation eines orientierenden Verfahrens zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschung Fb 995, Wissenschaftsverlag NW, Bremerhaven.

INFO

Beachten Sie auch unser Schulungsangebot zum Thema

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Psychische Erkrankungen, Gesunde Führung und vieles mehr: Für die Bundesverwaltung halten wir ein umfangreiches Schulungsangebot zum Thema psychische Gesundheit vor. Informieren Sie sich auf www.uv-bund-bahn.de.

Überblick
über den Prozess
der Gefährdungs-
beurteilung



Impressum

Herausgeber
Unfallversicherung Bund und Bahn –
Geschäftsbereich Arbeitsschutz und Prävention
Weserstraße 47
26382 Wilhelmshaven
Telefon: 04421 407-4007
Telefax: 04421 407-1449
E-Mail: info@uv-bund-bahn.de
Internet: www.uv-bund-bahn.de

Autoren und Redaktion
Tiana-Christin Schuck
(Unfallversicherung Bund und Bahn)
Jan Hetmeier
(Unfallversicherung Bund und Bahn)
Dr. Martin Wein (Redaktionsbüro, Bonn)

Gestaltung
Schwerpunkt Werbeagentur GmbH
www.schwerpunkt.de

Fotos/Bildnachweis
www.uv-bund-bahn.de
www.fotolia.com

Stand
3. Auflage, August 2015

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Überblick



Materialien der UVB

- Deckblattbeispiel
- Prüfliste Psychische Belastung
- Auswertungshilfe
- Checkliste zu den Diskussionskreisen
- Auswertungsbeispiele:
 - > Prüfliste
 - > Diskussionskreise
- Maßnahmenideen
- Dokumentationshilfe
- Praxisbeispiele



Unfallversicherung Bund und Bahn

Weserstraße 47
26382 Wilhelmshaven
Telefon: 0 44 21 / 407-4007
Fax: 0 44 21 / 407-1449