

Gelebte Praxis

mit der Prüfliste Psychische Belastung

Diese Abfrage über die Erfahrungen mit der Gefährdungsbeurteilung (GB) psychischer Belastung im **Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)** soll Praktikern eine Orientierung bieten, wie eine GB psychischer Belastung durchgeführt werden kann. Außerdem wollen wir zeigen, wie man den Fragebogen *Prüfliste Psychische Belastung* der Unfallversicherung Bund und Bahn bei der GB sinnvoll einsetzen kann.

1. AUSGANGSLAGE

1.1. Anstoß

Wie kam es zur Durchführung der GB psychischer Belastung bei Ihnen im Haus?

Wer hat wie den Anstoß gegeben? Gab es einen konkreten Anlass? Gab es einen gesonderten Auftrag durch die Leitung?

Für uns als Unfallversicherung hat die GB natürlich hohe Priorität. Der Geschäftsführer der DGUV hat gewünscht, dass zunächst in zwei Pilotbereichen die GB psychischer Belastungen durchgeführt wird. Ein Bereich war das IAG.

1.2. Hürden

Welche Widerstände taten sich bei der Vorbereitung auf?

Gab es besondere Schwierigkeiten, die GB durchzusetzen? Welche Stolpersteine oder Befürchtungen (z.B. seitens der Hausleitung, des Personal-/ Betriebsrates) zeigten sich in der Vorbereitung?

Allen Beschäftigten ist die Bedeutung der GB bewusst. Entsprechend gab es auch keine Schwierigkeiten bei der Vorbereitung.

1.3. Verantwortlichkeiten

Wer hatte für die verschiedenen Aufgaben die Verantwortung?

Wer war zuständig für die Planung? Wer für die Durchführung? Wurden Externe beteiligt? Falls ja, welche Aufgaben hatten diese?

Eine Mitarbeiterin (Psychologin) hatte die Aufgabe, zunächst die Beschäftigten über Möglichkeiten und Ablauf der GB psychischer Belastungen zu informieren. Diese Information fand auf einer Betriebsversammlung statt, auf der die Beschäftigten Fragen stellen konnten. Danach erfolgte eine Vorauswahl für mögliche Verfahren. Diese Vorauswahl wurde im ASA (Arbeitsschutzausschuss) diskutiert und dabei einigte man sich auf die Prüfliste. Danach wurde der genaue Ablauf geplant (wer erhält wann von wem den Bogen, wie wird ausgewertet, wer macht die Auswertung, wie erfolgt die Rückmeldung etc.) und Angebote für Auswertung und Maßnahmenableitung eingeholt. Die Auswertung wurde nach extern vergeben und bei der Maßnahmenableitung wurde eine externe Moderatorin für die Arbeit in Kleingruppen engagiert.

2. FRAGEBOGENAKTION MIT DER PRÜFLISTE PSYCHISCHE BELASTUNG

2.1. Planung

Was wurde wie und wann gemacht?

Welche Untersuchungsgruppen gab es? Wurden Arbeitseinheiten betrachtet (z.B. Sachgebiete)? In welchem Zeitraum lief die Durchführung ab? Wie wurden die Beschäftigten über die GB informiert? War die GB Psyche eingebettet in die bereits bestehende, technisch-organisatorisch ausgerichtete GB?

Die Beschäftigten wurden zunächst auf einer Betriebsversammlung allgemein über die GB psychischer Belastungen informiert. Ein zweites Mal wurden sie auf einer weiteren institutsinternen Veranstaltung informiert. Kurz vor der Erhebung hat die Institutsleitung noch einmal per Mail informiert. Nachdem der genaue Ablauf geplant war, wurde die Prüfliste an alle Beschäftigten verteilt. Zur Bearbeitung der Prüfliste hatten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwei Wochen Zeit. Bei der Auswertung wurde nach Abteilung und nach Tätigkeit unterschieden. Diese Angaben wurden entsprechend auf dem Bogen abgefragt. Die Ergebnisse über alle Beschäftigten hinweg wurden auf einer Betriebsversammlung präsentiert. Die Ergebnisse für die eigene Abteilung wurden von der jeweiligen Abteilungsleitung präsentiert. Danach fanden Maßnahmen-Workshops statt, um Maßnahmen zur Verringerung von Fehlbelastungen zu entwickeln und zu diskutieren. Von der ersten Information bis zum Abschluss der Maßnahmen-Workshops dauerte es elf Monate.

2.2. Durchführung

Wie lief die GB an Hand der *Prüfliste*?

Wie wurde die *Prüfliste* verteilt? Wie eingesammelt? Wie wurde die Anonymität sichergestellt? Wie konnten die Mitarbeiter Fragen zur GB loswerden? Wie wurde der Fragebogen ausgewertet und wer hat's gemacht? Hatten Sie technische Hilfsmittel (z.B. PC-Auswertung)? Wurden neben der *Prüfliste* weitere, tiefergehende Messverfahren verwendet (z.B. umfangreichere Fragebögen, MA-Interviews, Beobachtungen etc.)?

Die Prüfliste wurde von den jeweiligen Vorgesetzten persönlich an die einzelnen Beschäftigten verteilt. Nach dem Ausfüllen konnte die Liste in einen eigens für Befragungen vorhandenen Briefkasten geworfen werden. Der Briefkasten wurde unter Anwesenheit eines BR-Mitglieds geöffnet und die Bögen wurden an ein externes Unternehmen zur Auswertung geschickt. Die Auswertung erfolgte nach Abteilungen und nach Tätigkeitsgruppen. Die Auswertung wurde von dem externen Auswerter gleichzeitig an die Leitung und den BR gesandt.

2.3. Ergebnisse

Wie ist das Ergebnis der *Prüfliste* ausgefallen?

In welchen der drei Kategorien (Arbeitstätigkeit; Arbeitsorganisation; Soziales) sahen Sie Bedarfe? Was waren die wichtigsten Belastungsschwerpunkte? Haben Sie den Grenzwert von mehr als 50-Prozent „eher nein“-Antworten beachtet bei der Identifizierung der Belastungsschwerpunkte? Wie wurde mit den Belastungsschwerpunkten weiter verfahren? Gab es eine vertiefende Messung (z.B. in Form von Diskussionskreise)?

Positive Ergebnisse zeigten sich vor allem bei den sozialen Beziehungen. Auch die Anforderungen aus den Arbeitstätigkeiten wurden eher positiv bewertet. Handlungsbedarf gab es im Bereich der Arbeitsorganisation (z.B. Arbeitsunterbrechungen). Um Maßnahmen abzuleiten, wurden Maßnahmen-Workshops durchgeführt. Hier wurden die relevanten Belastungen vertiefend beschrieben und diskutiert. Beim Handlungsbedarf haben wir uns schwerpunktmäßig am Grenzwert der 50-Prozent Nein-Antworten orientiert, aber auch bei mehr als 30 Prozent nein-Antworten haben wir in den Maßnahmen-Workshops näher hingeschaut.

3. MASSNAHMEN

3.1. Maßnahmen entwickeln

Wie sind Sie zu Maßnahmenvorschlägen gekommen?

Wie wurden aus den Ergebnissen Ideen abgeleitet? Wer hat das gemacht?

Es wurden Workshops durchgeführt, die von einer externen Moderatorin geleitet wurden. Ideen, die direkt den eigenen Arbeitsbereich oder das eigene Verhalten betrafen, konnten von der Person umgesetzt werden. Ideen, die eher übergeordneter Natur waren, wurden den Vorgesetzten anonymisiert von der Moderatorin zurückgemeldet. Die Leitung hat die vorgeschlagenen Maßnahmen durchgesehen und Maßnahmen, die nicht möglich sind, ausgeschlossen (z.B. mehr Personal). Die anderen Maßnahmen wurden auf einer Institutsversammlung vorgestellt und diskutiert. Am Ende stand eine Liste mit Aufgaben und Verantwortlichkeiten, die umzusetzen waren.

3.2. Maßnahmen umsetzen

Wie und welche Maßnahmen wurden umgesetzt?

Wie sind aus den Ideen Maßnahmen geworden? Welche der Maßnahmen wurden dann tatsächlich eingeleitet? Wie wurden diese Maßnahmen umgesetzt?

Es gab eine Reihe von Maßnahmen. Unter anderem wurden eine „Bewegungspause“ (zwei Mal pro Woche) und ein „Stilles Büro“ eingerichtet, in das sich die Beschäftigten gelegentlich zurückziehen können, wenn sie z.B. einen Forschungsbericht schreiben müssen. Oder es wurde die Möglichkeit geschaffen, dass interessierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an einer Leitungsbesprechung teilnehmen. Es wurde festgelegt, dass Besprechungs-Konventionen entwickelt werden, um Besprechungen zu optimieren. Die Maßnahmen wurden in einer Liste dokumentiert, in der jeweils der verantwortliche Ansprechpartner sowie der aktuelle Stand enthalten sind. Diese Liste wird in Abständen geprüft.

3.3. Maßnahmen sichern

Wie wurde das Umsetzen der Maßnahmen gesichert?

Wie wurde die GB dokumentiert? Wurde die Wirksamkeit der Maßnahmen bereits überprüft? Falls ja, wie?

Die Ergebnisse der Prüfliste liegen der Institutsleitung und dem Betriebsrat vor. Die Maßnahmen sind in der beschriebenen Liste dokumentiert. Die Wirksamkeit wird bei der nächsten GB geprüft, die turnusmäßig nach drei Jahren stattfindet.

4. BEURTEILUNG

4.1. Chancen und Grenzen der Prüfliste

Würden Sie diesen Fragebogen bei der nächsten GB wieder einsetzen?

Welches sind die Vorteile der *Prüfliste*? Welche Nachteile sehen Sie?

Die Prüfliste ist einfach handhabbar und gibt Hinweise auf Belastungsschwerpunkte. Da sie nur orientierend misst, ist die Erhebung schnell durchführbar und die Beschäftigten haben nicht das Gefühl, dass ihnen „in die Seele geschaut wird“. Das führt zu einer hohen Beteiligung (bei uns 77%). Der Vorteil der orientierenden Messung ist gleichzeitig ihr Nachteil – die Ergebnisse sind eben nur orientierend.

4.2. Erfolgsfaktoren

Welches sind die drei wichtigsten Erfolgsfaktoren?

Was war Ihrer Meinung nach für das Gelingen der GB vorrangig verantwortlich? Was würden Sie beim nächsten Mal wieder genauso machen?

Wichtig ist es, die Beschäftigten mitzunehmen. Dies erfordert, die Beschäftigten regelmäßig und wiederholt über den aktuellen Stand der GB zu informieren sowie über Hintergründe (warum man sich beispielsweise für die Prüfliste entschieden hat).

Haben Sie weitere Hinweise und Anmerkungen für uns?

Bitte nennen Sie eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner für Rückfragen unserer Leserinnen und Leser:

Name: Dr. Hiltraut Paridon

Funktion im Haus: Leiterin des Bereichs „Psychische Belastungen und Gesundheit“

Mailadresse: hiltraut.paridon@dguv.de