

Heidelberg



Psychische Gefährdungsbeurteilung bei der Stadt Heidelberg

Michaela Kohlen, Personal- und Organisationsamt
Ludwigshafen, 09. November 2017

www.heidelberg.de

Agenda

Psychische Gefährdungsbeurteilung bei der Stadt Heidelberg

1. Thematische Einführung
2. Betriebliche organisatorische Rahmenbedingungen
3. Vorbereitung
4. Instrument
5. Erfolgsfaktoren

Thematische Einführung

Definitionen I

„**Gefährdungen** sind dadurch gekennzeichnet, dass schädliche Energien bzw. Einflüsse (z.B. elektrische Energie, Gefahrenstoffe) mit dem Menschen räumlich und zeitlich zusammentreffen und damit die Möglichkeit des Eintritts eines Gesundheitsschadens gegeben ist.

Zu Gefährdungen zählen ebenfalls arbeitsbedingte Belastungen, z.B. Arbeitsumgebungsbedingungen, schwere körperliche Arbeit und psychische

Belastungen.“ Quelle: Bundesverband der Unfallkassen

„Die **Gefährdungsbeurteilung** ist der Prozess der systematischen Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäftigten mit dem Ziel, die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

festzulegen.“ Quelle: <http://www.gefaehrdungsbeurteilung.de/de/service/glossar/glossary/gefaehrdungsbeurteilung>

Thematische Einführung

Definitionen II

Psychische **Belastungen**

„Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

(Der Begriff Belastung wird u.a. im Arbeitsschutzgesetz neutral verstanden – es wird nicht automatisch von Fehlbelastungen ausgegangen.)

Psychische **Beanspruchung**

„Die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategie.“ (Kann Freude oder Ärger sein!)

Quelle: Norm EN ISO 10075-1:2000

Thematische Einführung

Gesetz und Orientierungshilfe

1. Gefährdungsbeurteilung im Gesetz

ArbSchG § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. ...

6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

2. Orientierungshilfe

GDA-Empfehlungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Betriebliche organisatorische Rahmenbedingungen

Steuerungsgruppe „Psychische Gefährdungsbeurteilung“

→ Ziel: Unterstützung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers/der Führungskräfte bei der „Aufgabe“ Psychische Gefährdungsbeurteilung; Prozessbegleitung

- Regelmäßige Treffen
- Fachlich theoretisches Wissen und Kenntnisse unserer Organisation
 - Orientierung an den GDA-Empfehlungen
 - Für die Kommunen: KGSt-Bericht Nr. 13/2015
 - „Förderung der psychischen Gesundheit – Teil 2: Gefährdungsbeurteilung“

Die Verantwortung die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen haben die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber/die Führungskräfte.

Vorbereitung

Erste Schritte

1. GDA-Empfehlungen

1. Schritt: Festlegung von Tätigkeiten/Bereichen → Struktur schaffen

2. Sichtung der bereits vorhandenen Daten

→ Entscheidung, dass **neue Daten** erhoben werden sollen

= psychische Belastungen „erneut“ identifiziert werden sollen

→ zur Erhebung neuer Daten müssen folgende Dinge beschlossen werden

a) Analysetiefe

b) Vorgehensweise

c) Instrument

Vorbereitung

Erhebungsmöglichkeiten neuer Daten

Analysetiefe → Einigung auf das Screening-Verfahren

- a) Orientierendes Verfahren
- b) Screening-Verfahren
- c) Experten-Verfahren

Vorgehensweisen → Einigung auf die Vorgehensweise „Fragebogen“

- a) Fragebogen
- b) (moderierter) Analyse-Workshop
- c) Beobachtungsinterview

Instrument → Einigung auf das Instrument „IMPULS-Test 2“

zahlreiche Instrumente für die verschiedenen Analysetiefen und Vorgehensweisen
in der BAuA-Toolbox

(BAuA = Bundesministerium für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

Instrument

IMPULS-Test 2

A) Umgebungsbedingungen

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
1. An meinem Arbeitsplatz gibt es Risiken bzw. Belastungen durch Lärm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. An meinem Arbeitsplatz gibt es Risiken bzw. Belastungen durch Staub.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie wichtig ist Ihnen eine Verbesserung im Bereich Umgebungsbedingungen?

(unwichtig) 0 %



100 % (wichtig)

Quelle: <https://www.impulstest2.info>

Instrument

IMPULS-Test 2

Vorteile des IMPULS-Tests 2

- fragt nicht nur die psychischen Belastungen des Arbeitsplatzes ab, sondern auch „individuellen“ Veränderungsbedarf
- circa 25 Fragen; 15 Minuten Bearbeitungszeit
- bietet standardisierte Vergleichswerte
- Begleitung durch einen „neutralen“ externen Dienstleister
(→ kostenpflichtig)
- die Steuerungsgruppe entscheidet sich für den IMPULS-Test 2 im **Pilot**
- Auswahl der Pilotbereiche anhand von bestimmten Kriterien erarbeitet
- **64% Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Beteiligung im Pilot**
- Stand November 2017: weiteres Treffen der Steuerungsgruppe geplant
 - Ergebnisse der Befragung sichten, weiteres Vorgehen beraten

Erfolgsfaktoren

Kommunikation und Transparenz

- Verschiedene Zielgruppen (Steuerungsgruppe, Führungskräfte, Personalräte, MitarbeiterInnen usw.) benötigen verschiedene Informationswege und -arten
 - Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter-Zeitung für alle
 - Informationsportal/Intranet für alle
 - Info-Veranstaltungen für TeilnehmerInnen der Pilotbereiche, unter Miteinbeziehung des externen Dienstleisters
 - Persönliche Ansprache
 - E-Mails
 - Ausdrücke per Hauspost
- Datenschutz/-sensibilität thematisieren

→ Mehrwert der psychischen Gefährdungsbeurteilung deutlich machen
→ Gemeinsam zusammen Lösungen finden!

Vielen Dank

Michaela Kohnen (ehemals Altmayer)

Personal- und Organisationsamt

Betriebliche Gesundheitsmanagerin

Stadt Heidelberg

Rathaus, Marktplatz 10

69117 Heidelberg

Telefon 06221 58-11321

Telefax 06221 58-11990

michaela.kohnen@heidelberg.de

www.heidelberg.de