

Workshop 4A: Belastung – Beanspruchung – Arbeitsgestaltung in der Telekommunikationsbranche

Martin Figgen & Lena Kieseler

LIA.nrw

Essen, 28. Oktober 2014

16:00 – 17:30 Uhr

Inhalte des Workshops

1. Psychische Belastungen – die Rolle der Arbeitsschutzverwaltung NRW
2. Die Gefährdungsbeurteilung als Präventionsinstrument im betrieblichen Gesundheitsmanagement
3. Belastung – Beanspruchung – Beurteilung der Arbeitsgestaltung in der Telekommunikationsbranche: Ergebnisse einer Repräsentativbefragung
4. Psychische Belastungen und deren Folgen – ein wenig Theorie
5. WIGA: Ein Instrument zur Erhebung und Beurteilung psychischer Belastungen und Beanspruchungszustände im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (Praktische Übung)

1. Psychische Belastungen – die Rolle der Arbeitsschutzverwaltung NRW



Die Arbeitsschutzverwaltung NRW...

- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
- Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW
- Die Dezernate 55 und 56 in den Bezirksregierungen
- Arnsberg
- Detmold
- Düsseldorf
- Köln
- Münster





Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes
Nordrhein-Westfalen.

Das **LIA.nrw** berät und unterstützt die Landesregierung NRW und die Dienststellen des staatlichen Arbeitsschutzes in Fragen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt.



Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes
Nordrhein-Westfalen.

**Anstöße für
gesundes Arbeiten.**

**Anerkannte
Expertise.**

**Zahlen, Daten,
Fakten.**

**Wissenstransfer
in die Praxis.**

Bezirksregierung Köln

Dezernat 56 - Betrieblicher Arbeitsschutz

Überwachen, Beraten, Informieren - Die Arbeitsschutzverwaltung der Bezirksregierung Köln schützt rund 1,5 Mio. Beschäftigte vor arbeitsbedingten Gefahren und Fehlbelastungen.

Die Bezirksregierung Köln überwacht mit den Arbeitsschutzdezernaten 55 und 56 die Umsetzung staatlicher Arbeitsschutzvorschriften in ca. 180.000 Betrieben und auf Baustellen. Sie ist damit für rund 1,5 Mio. Beschäftigte zuständig. Die Aufgaben des Dezernats 56 lassen sich mit drei Schlagwörtern zusammenfassen: Überwachen, Beraten, Informieren. Dabei steht das Wohlergehen der Beschäftigten und deren Schutz vor arbeitsbedingten Gefährdungen und Fehlbelastungen im Vordergrund.

Arbeitgeber haben nach dem Arbeitsschutzgesetz eigenverantwortlich Arbeitsschutzmaßnahmen zu planen, durchzuführen und auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Das gesetzlich vorgeschriebene Instrument hierzu ist die Gefährdungsbeurteilung. Das Dezernat 56 überwacht die Erfüllung dieser Anforderungen und berät die Betriebe zur Sicherstellung eines systematischen innerbetrieblichen Arbeitsschutzes.

Bei komplexen Aufgaben werden zur Bündelung der Kompetenzen auch zeitweise Kooperationsnetzwerke mit interessierten Partnern wie z.B. Kammern, Sozialpartnern oder Unfallversicherungsträgern eingerichtet.

Themennavigation

Wählen Sie ein Thema:

Beratung der Arbeitgeber

Beratung von Bauherren und Architekten

Beschwerden von Arbeitnehmern

Kinder und Jugendliche

Programmarbeit im Arbeitsschutz

Schwangere und Eltern

RSS-Newsfeeds

Abonnieren Sie dieses Thema als
dynamisches Lesezeichen (RSS):

Dezernat 56

Psychische Belastungen: Handlungsfelder der Arbeitsschutzverwaltung

Probleme erkennen

Die Arbeitsschutzbehörde muss in der Lage sein, aus der Momentaufnahme eines Betriebes, wie sie bei der Besichtigung sichtbar wird, Indikatoren für psychische Fehlbelastungen und damit verbundene Arbeitsschutzprobleme zu erkennen.

Informieren

Sie hat die Aufgabe, durch zielgerichtete und zuverlässige Information ein Bewusstsein für die Folgen psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz zu schaffen und durch eine Sensibilisierung der Beteiligten die Basis für Präventionsmaßnahmen zu entwickeln.

Psychische Belastungen: Handlungsfelder der Arbeitsschutzverwaltung

Beraten – Hilfe zur Selbsthilfe leisten

Die Beratung zielt darauf ab, Betrieben nahezu legen, eine systematische Vorgehensweise zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu entwickeln, erforderliche Maßnahmen festzulegen und letztlich eine angemessene Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren.

Die Arbeitsschutzbehörde leistet eine Anstoßberatung, keine Prozessberatung oder -begleitung. Bei Bedarf nennt sie kompetente Ansprechpartner.

Psychische Belastungen: Handlungsfelder der Arbeitsschutzverwaltung

Überwachen

Die Arbeitsschutzbehörde prüft im Rahmen ihres gesetzlichen Überwachungsauftrages, ob das betriebliche Arbeitsschutzsystem wirksam zur Prävention und Beseitigung psychischer Fehlbelastungen beiträgt und ob Arbeitsschutzziele durch bewährte und anerkannte Maßnahmen verfolgt werden.

„Psychische Belastungen“ – ein komplexes Arbeitsschutzthema...

- **Akzeptanzproblem** (Leugnung, Verharmlosung, Spannungsfeld Arbeit-Familie-Freizeit)
- **Wahrnehmbarkeit** (Erhebung, Messung)
- **Bewertung** (Gesetze, Standards, Normen)
- **Multidimensionalität** (Komplexität, Multifaktorielles Bedingungsgefüge)
- **Beeinflussbarkeit, Gestaltbarkeit** (Patentlösungen? Nebenwirkungen!)

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Arbeitsprogramme 2013 – 2018

Im Zeitraum 2013 – 2018 werden die GDA-Träger ihre gemeinsamen Präventionsaktivitäten auf folgende gemeinsame Arbeitsschutzziele fokussieren:

- Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich
- **Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung (Arbeitszeitgestaltung und Traumata)**
- Für die Umsetzung dieser Ziele haben die GDA-Träger drei Arbeitsprogramme – je Ziel ein Programm aufgelegt, deren Inhalte und Aktivitäten derzeit konkretisiert werden.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie: Traumata

Als psychologisches, seelisches oder mentales Trauma oder Psychotrauma (Plural Traumata, Traumen; griechisch Wunde) wird in der Psychologie eine seelische Verletzung bezeichnet. Das Wort Trauma kommt aus dem Griechischen und bedeutet allgemein Verletzung, ohne dabei eine Festlegung zu treffen, wodurch diese hervorgerufen wurde. In der Medizin wird mit dem Begriff Trauma (Medizin) eine Verwundung bezeichnet, welche durch einen Unfall oder eine Gewalteinwirkung hervorgerufen wurde. Analog hierzu bezeichnet man in der Psychologie eine starke psychische Erschütterung, welche durch ein traumatisierendes Erlebnis hervorgerufen wurde, als Psychotrauma. Der Begriff wird nicht einheitlich verwendet und kann sowohl das auslösende Ereignis, aber auch die Symptome oder das hervorgerufene innere Leiden bezeichnen.

(Wikipedia)



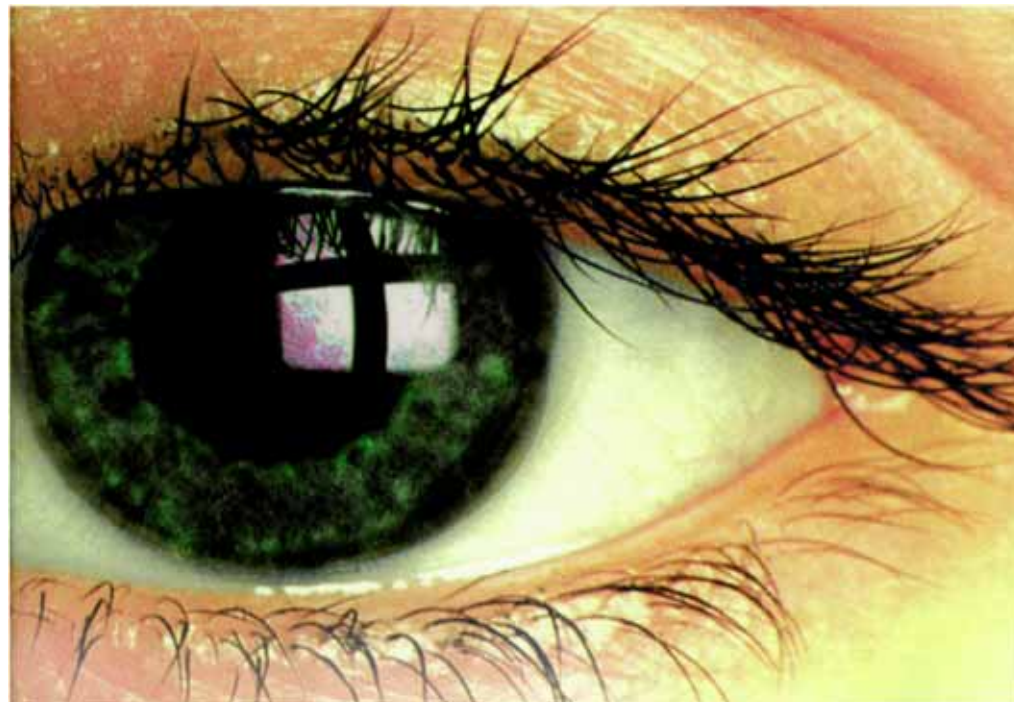
Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie

Im Bereich des Schutzes und der Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung ist ein Bündel von Maßnahmen vorgesehen.

Zunächst sollen durch eine breite **Informations- und Motivationskampagne** Unternehmer und Führungskräfte sowie andere betriebliche Akteure sowie zum Thema psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz sensibilisiert werden.

Um arbeitsbedingte psychische Belastungen zu vermindern, sollen **Aktivitäten und Instrumente** zur frühzeitigen Erkennung und **Beurteilung von Gesundheitsgefährdungen** sowie **Handlungshilfen**, Best-practice-Beispiele und weitere Materialien entwickelt werden. Weiterhin sind **umfangreiche Qualifizierungen** der betrieblichen Akteure und auch der Aufsichtsdienste geplant.

2. Die Gefährdungsbeurteilung als Präventionsinstrument im betrieblichen Gesundheitsmanagement



Rechtliche Grundlagen – die Gefährdungsbeurteilung ist eine Pflicht!

Die wichtigsten Rechtsvorschriften...

- Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG
- Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG
- Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV
- Bildschirmarbeitsverordnung – BildscharbV
- Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz – MuSchArbV

Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. **Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen ...**

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich **Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.**

Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

§ 1 Zielsetzung und Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. **Es gilt in allen Tätigkeitsbereichen ...**

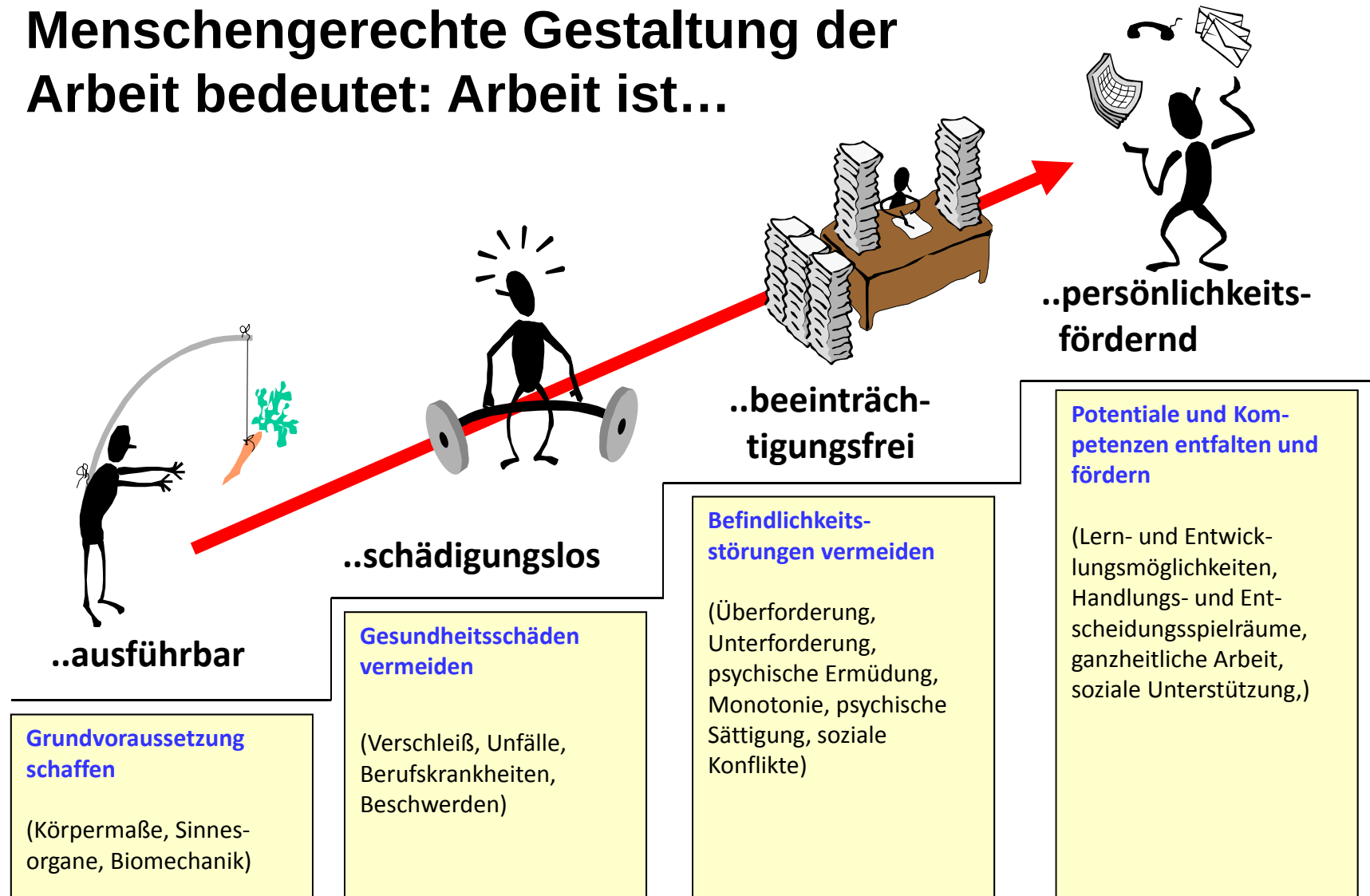
§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich **Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.**

„Menschengerecht...“



Menschengerechte Gestaltung der Arbeit bedeutet: Arbeit ist...



Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Zweiter Abschnitt - Pflichten des Arbeitgeber

Arbeitsschutz ist ein
kontinuierlicher Prozess!

3 Grundpflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.
- (2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber ...
- 1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
 - 2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Zweiter Abschnitt - Pflichten des Arbeitgeber

4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die **physische und die psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. **Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;**
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige **gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse** zu berücksichtigen;

...

Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Zweiter Abschnitt - Pflichten des Arbeitgeber

4 Allgemeine Grundsätze

...

5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen; (**Verhältnis- vor Verhaltensprävention**)

6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen (z.B. Schwangere, Leistungsgewandelte) sind zu berücksichtigen;

7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;

...

Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine **Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung** zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. **Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.**

Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
 6. **psychische Belastungen bei der Arbeit.**

Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

6 Dokumentation

- (1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten.
- (2) ...

Auszüge aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

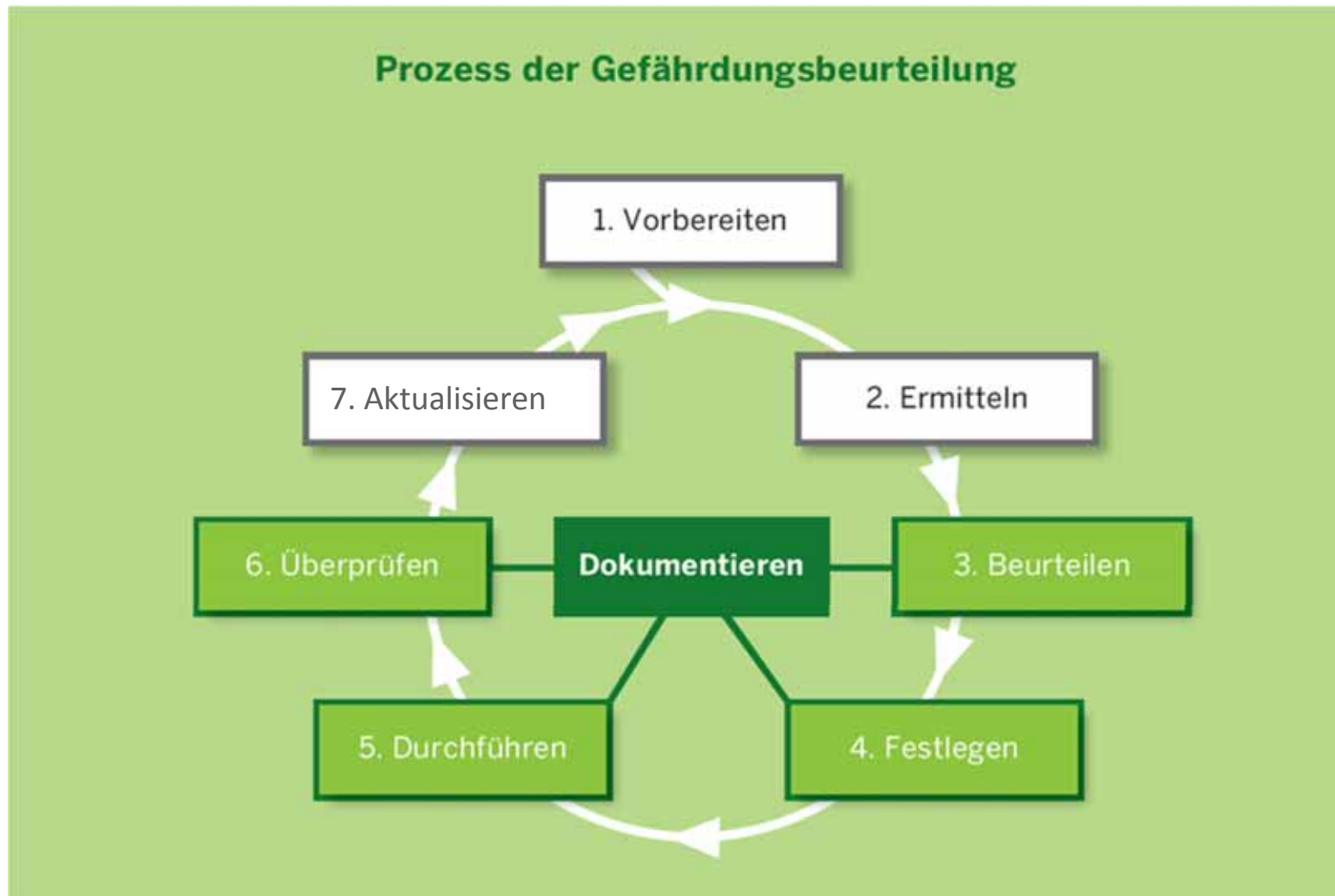
13 Verantwortliche Personen

...

(2) Der Arbeitgeber kann **zuverlässige** und **fachkundige** Personen **schriftlich** damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

...

Wie kann man eine Gefährdungsbeurteilung durchführen?



1.1 Vorbereiten

Wer trägt eigentlich die Verantwortung?

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und für Sicherheit und Gesundheitsschutz in ihrem Betrieb verantwortlich.

Einzelne Aufgaben, wie das Durchführen der Gefährdungsbeurteilung, können sie – möglichst schriftlich – an zuverlässige und fachkundige Personen delegieren.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind aber nicht von der Gesamtverantwortung befreit!

1.2 Vorbereiten

Wer kann helfen?

Interne und/oder externe Experten können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterstützen.

- Fachkraft für Arbeitssicherheit & Betriebsärztin
- Personal- oder Betriebsräte
- externe Dienstleister
- Unfallversicherungsträger (BG), Bezirksregierung (Arbeitsschutz)
- Beschäftigte

1.3 Wie fange ich an?

Erfassen Sie als Erstes die Betriebsorganisation.

Denken Sie dabei auch an besondere Personengruppen wie Jugendliche, werdende oder stillende Mütter, Beschäftigte ohne ausreichende Deutschkenntnisse, Menschen mit Behinderung, Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer, Praktikanten, Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger.

1.4 Welche Gesetze und Vorschriften muss ich beachten?

Aufgrund der Themenvielfalt ist in der Regel eine Beratung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit oder einen Betriebsarzt/ eine Betriebsärztin unumgänglich.

Für einzelne Personengruppen gelten besondere Arbeitsschutzvorschriften

1.5 Welche Unterlagen aus meinem Betrieb kann ich verwenden?

Nutzen Sie zum Erkennen und Beurteilen der Gefährdungen die Berichte der bestellten Betriebsärztinnen/ Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die Erkenntnisse des Arbeitsschutzausschusses, Unfallanzeigen, Berufskrankheitenanzeigen, Verbandbücher, Krankheitsstatistiken und Gesundheitsberichte, innerbetriebliche Unterlagen zu Lärmmessungen, Gefahrstoffen und Geräteprüfungen etc. Denken Sie an alle innerbetrieblichen Regelungen, die den Arbeitsschutz betreffen oder ihn mit einschließen. In Ihrer Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung können Sie darauf verweisen.

2.1 Was muss ich ermitteln?

Grundsätzlich müssen alle Gefährdungen, die Ihre Beschäftigten bei der Arbeit betreffen können, ermittelt werden. Überprüfen Sie für jeden Tätigkeitsbereich Ihres Betriebes, ob und welche Gefährdungen dort auftreten können. Die Checkliste möglicher Gefährdungsfaktoren kann Ihnen als Orientierungshilfe hierfür dienen. Berücksichtigen Sie auch die besonderen Personengruppen oder außergewöhnliche Tätigkeiten (z. B. seltene Reparaturarbeiten). Spezielle Vorschriften geben Hinweise auf besonders zu beachtende Gefährdungen (z. B. für Jugendliche, werdende oder stillende Mütter, durch Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe).

2.2 Was sind Gefährdungen?

Alles, was zu Unfällen oder zu Beeinträchtigungen der Gesundheit führen könnte, sind Gefährdungen. Sie ergeben sich insbesondere aus:

- der Gestaltung und der Einrichtung der Arbeitsstätten und der Arbeitsplätze,
- physikalischen, chemischen, biologischen und psychischen Belastungen,
- der Gestaltung, der Auswahl und dem Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie dem Umgang damit,
- der Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- der unzureichenden Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

Gefährdungen entstehen auch dadurch, dass der Arbeitsschutz innerbetrieblich zu wenig beachtet wird und es nicht organisiert ist, wie Gefährdungen erkannt, Schutzmaßnahmen erstellt, durchgeführt und kontrolliert werden.

Praxishilfen - Checkliste Gefährdungsfaktoren

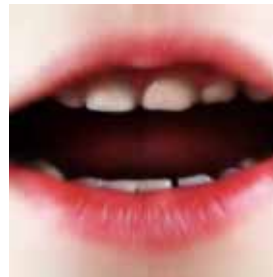
Gefährdungsart	Beispiele
1. Mechanische Gefährdungen	Bewegte Maschinenteile, gefährliche Oberflächen, ...
2. Elektrische Gefährdung	Schlag, Lichtbogen, Aufladungen, ...
3. Gefahrstoffe	Hautkontakt, Einatmen, Verschlucken, ...
4. Biologische Arbeitsstoffe	Infektionsgefährdung, Sensibilisierung / Allergie, ...
5. Brand und Explosionsgefährdungen	Brennbare Stoffe, Explosionsatmosphäre, ...
6. Thermische Gefährdungen	Hitze, Kälte, ...
7. Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen	Lärm, ionisierende Strahlung, ...
8. Gefährdungen durch Arbeitsbedingungen	Klimatische Verhältnisse, Größe des Arbeitsplatzes, ...
9. Physische Belastung / Arbeitsschwere	Heben und Tragen, Arbeiten über Kopf, Zwangshaltungen, ...
10. Psychosoziale Faktoren	Schlechte gestaltete Arbeitsaufgabe, schlecht organisierte soziale Bedingungen, ...
11. Sonstige Gefährdungen	Überfall, Bissverletzungen, ...

Wie kann man psychische Belastungen und deren Folgen „ermitteln“?



Beobachtungs- methoden

(z.B. PEP,
Fragebogen zur
Arbeitsanalyse
(FAA))



Befragungs- methoden

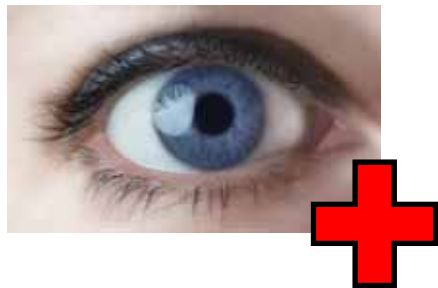
(z.B. Impulstest,
Kurz-Fragebogen
zur Arbeitsanalyse
(KFZA), Interviews)



Psycho- physiologische Verfahren

(z.B. EKG, EDA,
Hormone (Cortisol))

Welche Methoden sind für die Gefährdungsbeurteilung geeignet?



**Beobachtungs-
methoden**

(z.B. PEP,
Fragebogen zur
Arbeitsanalyse
(FAA))



**Befragungs-
methoden**

(z.B. Impulstest 2,
Kurz-Fragebogen
zur Arbeitsanalyse
(KFZA), BASA 2,
Interviews)



**Psycho-
physiologische
Verfahren**

(z.B. EKG, EDA,
Hormonmessung
(Cortisol))

2.3 Wo und wann treten Gefährdungen auf?

Gefährdungen können in allen Tätigkeitsbereichen (z. B. Produktion, Verwaltung, Lager) und bei allen möglichen Betriebszuständen (z. B. Normalbetrieb, Instandsetzung, Anfahrbetrieb) auftreten.

3.1 Was heißt beurteilen?

Beurteilen heißt, festzustellen, ob Handlungsbedarf für Arbeitsschutzmaßnahmen besteht. Dabei ist jede einzelne Gefährdung, die Sie ermittelt haben, zu betrachten und in der Dokumentation zu vermerken.

3.2 Wie muss ich beurteilen?

3.2 Wie muss ich beurteilen?

Gesetze, Verordnungen und zugehörige technische Regeln sowie die branchenspezifischen Vorschriften der Unfallversicherungsträger beinhalten Vorgaben, die bei der Beurteilung heranzuziehen sind. Dies können z. B. Grenzwerte für Gefahrstoffe und Lärmeinwirkungen sein. Fehlen konkrete Vorgaben müssen Sie die Gefährdung nach Ihren Erfahrungen beurteilen. Hierbei sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Beurteilung von Gefährdungen



4.1 Was muss ich festlegen?

Legen Sie Maßnahmen zur Beseitigung der festgestellten Gefährdungen fest. Dies sind technische, organisatorische und personenbezogene Arbeitsschutzmaßnahmen.

4.2 Gibt es Kriterien für die Auswahl von Maßnahmen?

Die beste Maßnahme ist immer die Vermeidung oder Ausschaltung der Gefährdung. Wo dies nicht möglich ist, muss die Gefährdung so gering wie möglich gehalten werden. Dabei haben **technische Lösungen Vorrang vor organisatorischen Regelungen** und dem Bereitstellen persönlicher Schutzausrüstungen. Es darf nicht vergessen werden, dass für besondere Personengruppen spezielle Regelungen zu treffen sind.

4.3 Womit soll ich anfangen?

Treffen Sie zunächst Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdungen, die am stärksten auf die Beschäftigten einwirken. Berücksichtigen Sie dabei die Höhe der Gesundheitsgefährdung und die Eintrittswahrscheinlichkeit, die Sie im vorhergehenden Schritt ermittelt haben. Legen Sie weitere Maßnahmen im Hinblick auf ihre Dringlichkeit, zeitliche und praktische Durchführbarkeit fest.

4.4 Was muss ich festhalten?

Vermerken Sie die durchzuführenden Maßnahmen. Ihr Eintrag muss so verfasst sein, dass die Verantwortlichen mit seiner Hilfe Arbeitsaufträge erteilen können.

5. Durchführen

Legen Sie unmissverständlich fest: WER macht WAS bis WANN?

6. Überprüfen

6.1 Was muss ich überprüfen?

- Kontrollieren Sie, ob die Maßnahmen von den Beauftragten termingerecht durchgeführt wurden. Prüfen Sie, ob durch die Maßnahmen die Gefährdung auch wirklich beseitigt wurde. Wichtig ist auch die Klärung, ob durch die Maßnahmen nicht neue Gefährdungen entstanden sind. Halten Sie das Ergebnis dieser Prüfung schriftlich fest!

6. Überprüfen

6.2 Wann muss ich überprüfen?

Die Überprüfungen müssen zeitnah nach der Maßnahmenumsetzung erfolgen.

6.3 Was mache ich, wenn eine Gefährdung nicht vollständig beseitigt wurde?

Ermitteln Sie zunächst den Grund, warum diese Gefährdung noch vorhanden ist. Legen Sie neue Maßnahmen zur Beseitigung der Gefährdung fest. Vergewissern Sie sich abschließend von der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen. Wichtig: Die Gesamtverantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung liegt bei der Arbeitgeberin oder beim Arbeitgeber – auch dann, wenn die Aufgaben delegiert wurden. Überprüfen Sie deshalb, ob die delegierten Aufgaben durchgeführt wurden, ob der Prozess der Gefährdungsbeurteilung optimal organisiert ist und ob die Erledigung und die Wirksamkeit in der Dokumentation schriftlich festgehalten wurde.

7. Aktualisieren

7.1 Wann muss ich die Gefährdungsbeurteilung aktualisieren?

Aktualisierungen ist notwendig, wenn Gefährdungen bisher nicht erkannt wurden oder sich die betrieblichen Gegebenheiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit verändert haben. Anhaltspunkte hierfür sind z. B.:

- Erkenntnisse aus Arbeitsunfällen, Auftreten von Berufskrankheiten,
- hohe Fehlzeiten aufgrund arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen,
- Anschaffung neuer Maschinen und Geräte, Einführung neuer Arbeitsstoffe,
- Umgestaltung von Arbeits- und Verkehrsbereichen, Änderungen der Arbeitsorganisation und des Arbeitsablaufs,
- neue Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- neue Arbeitsschutzvorschriften.

7. Aktualisieren

Begegnen Sie „neu“ auftretenden Gefährdungen, indem Sie den Prozess der Gefährdungsbeurteilung erneut durchlaufen. Regelmäßige, vollständige Wiederholungen der Gefährdungsbeurteilung sieht das Arbeitsschutzgesetz nicht vor. Im Rahmen eines systematischen Arbeitsschutzhandelns sollte der Prozess der Gefährdungsbeurteilung jedoch von Zeit zu Zeit überprüft und ggf. verbessert werden.

7.2 Muss ich bei der Aktualisierung alles wiederholen?

Nein, der Prozess der Gefährdungsbeurteilung muss nur auf die Veränderungen bezogen durchgeführt werden.

7. Aktualisieren

7.1 Wann muss ich die Gefährdungsbeurteilung aktualisieren?

Aktualisierungen ist notwendig, wenn Gefährdungen bisher nicht erkannt wurden oder sich die betrieblichen Gegebenheiten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit verändert haben. Anhaltspunkte hierfür sind z. B.:

- Erkenntnisse aus Arbeitsunfällen, Auftreten von Berufskrankheiten,
- hohe Fehlzeiten aufgrund arbeitsbedingter Gesundheitsbeeinträchtigungen,
- Anschaffung neuer Maschinen und Geräte, Einführung neuer Arbeitsstoffe,
- Umgestaltung von Arbeits- und Verkehrsbereichen, Änderungen der Arbeitsorganisation und des Arbeitsablaufs,
- neue Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- neue Arbeitsschutzvorschriften.

Dokumentation

Was muss meine Dokumentation enthalten?

Die von Ihnen zu erstellenden Unterlagen müssen folgende Inhalte abdecken:

- Beurteilung der Gefährdungen,
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen und
- Überprüfung der Durchführung und der Wirksamkeit der Maßnahmen.

Wenn Sie die sieben Schritte zur Gefährdungsbeurteilung wie beschrieben durchführen und dokumentieren, haben Sie die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes erfüllt. Die Dokumentation Ihrer Gefährdungsbeurteilung erleichtert es Ihnen, Maßnahmen, Verantwortliche und die Termine für die Durchführung festzuhalten, und sichert Sie zudem rechtlich ab. Falls sich ein Unfall ereignen sollte, können Sie mit dieser Dokumentation nachweisen, dass Sie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt haben.

3. Belastung – Beanspruchung – Beurteilung der Arbeitsgestaltung in der Telekommunikationsbranche: Ergebnisse einer Repräsentativbefragung



Beschäftigtenbefragungen des LIA.nrw

Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen



Gesunde Arbeit NRW 2014.

Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung.
Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW.

[transfer 5](#)

LIA.nrw
gesünder arbeiten und leben.
www.lia.nrw.de

- seit 1994 + 1999 + 2004 + 2008 + 2013
- repräsentative Befragung von ca. 2000 abhängig Beschäftigten in NRW ab 16 Jahren
- zu arbeitsbedingten sowie zusätzlichen Belastungen, arbeitsbedingten gesundheitlichen Auswirkungen und Strategien zum Belastungsabbau
- sukzessive Ergänzung um weitere Themen:
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - demografischer Wandel
 - Erholungseinschränkungen
- aktuelle Daten aus November/Dezember 2013



Allgemeines Belastungs- Beanspruchungs- Modell

Arbeitsbedingte Anforderungen (Belastungen)

- Aufgaben und Tätigkeitsinhalte
- Arbeitsumwelt, physikalische Bedingungen
- Arbeitsorganisation, Arbeitszeit
- Soziale Beziehungen zu Kunden, Kollegen, Vorgesetzten

Häufigkeit

Intensität

Dauer

Vorhersagbarkeit

Individuelle Merkmale

- Anspruchsniveau
- Bewältigungsstrategien
- Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrung
- Allgemeinzustand
- Aktuelle Verfassung

Physiologische
Reaktionen
Gedankliche
Bewertungs-
prozesse

**Kurz- und langfristige
Beanspruchung**
(Anregung,
Lerneffekte,
Ermüdung,
Sättigung,
Monotonieerleben,
Stresserleben,
(Psychosomatische)
Beschwerden &
Erkrankungen)

Allgemeines Belastungs- Beanspruchungs- Modell: Handlungsansätze



Arbeitsbedingte Anforderungen („Belastungen“)

VERHÄLTNISPRÄVENTION

Häufigkeit

Intensität

Dauer

Vorhersagbarkeit

Individuelle Merkmale

Physiologische
Reaktionen
Gedankliche
Bewertungs-
prozesse



VERHALTENSPRÄVENTION

**Kurz- und langfristige
Beanspruchung**
(Anregung,
Lerneffekte,
Ermüdung,
Sättigung,
Monotonieerleben,
Stresserleben,
(Psychosomatische)
Beschwerden &
Erkrankungen)

Physische und psychische Belastungen

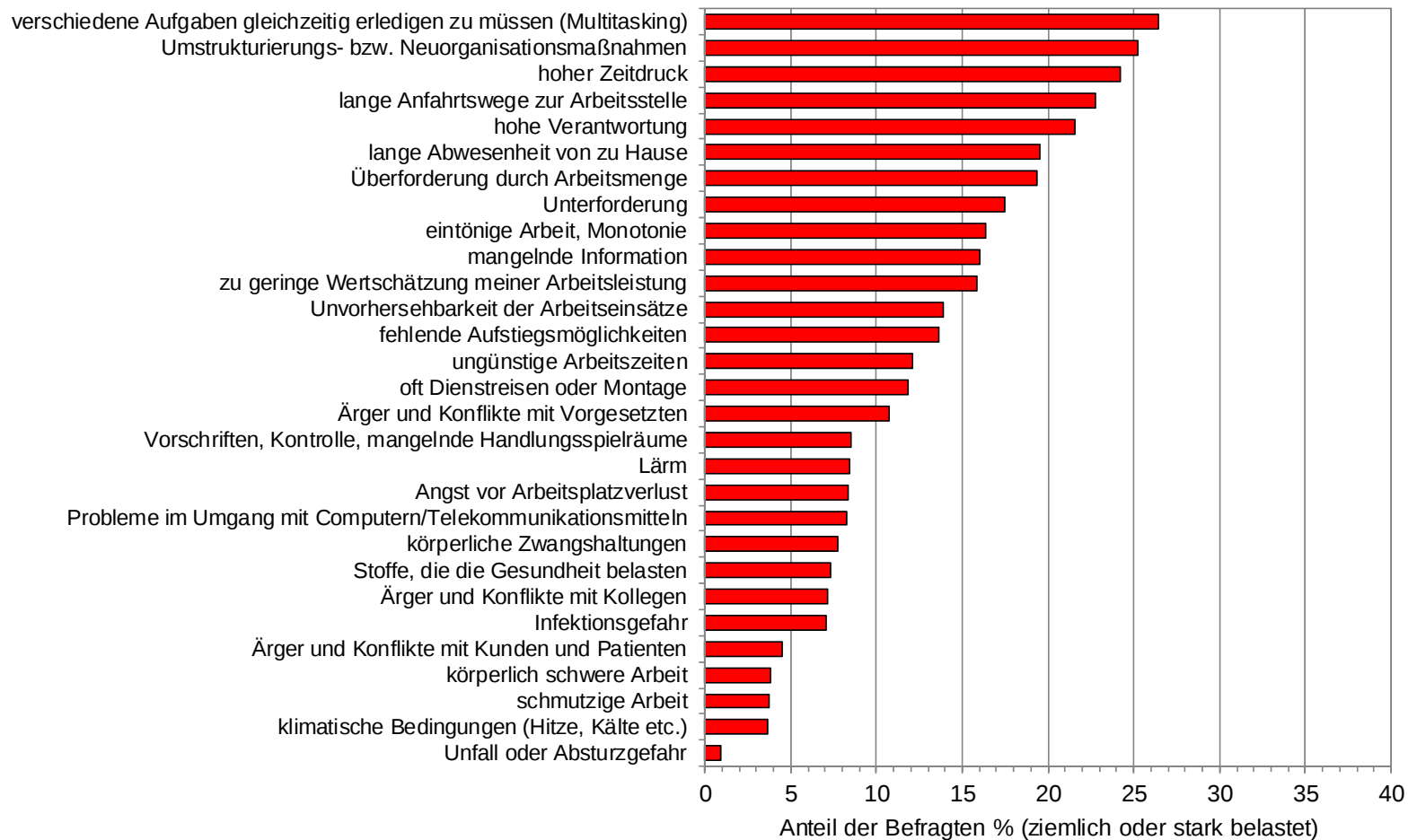
„Arbeit bzw. die Situation am Arbeitsplatz kann körperlich und seelisch belasten.

Ich nenne Ihnen gleich einige Faktoren, die Sie möglicherweise an Ihrem Arbeitsplatz als Belastung erleben.

Sagen Sie mir bitte zu jedem einzelnen Punkt, ob er Sie bei der Arbeit „gar nicht belastet“, „etwas belastet“, „ziemlich belastet“ oder „stark belastet“.

Belastungen am Arbeitsplatz

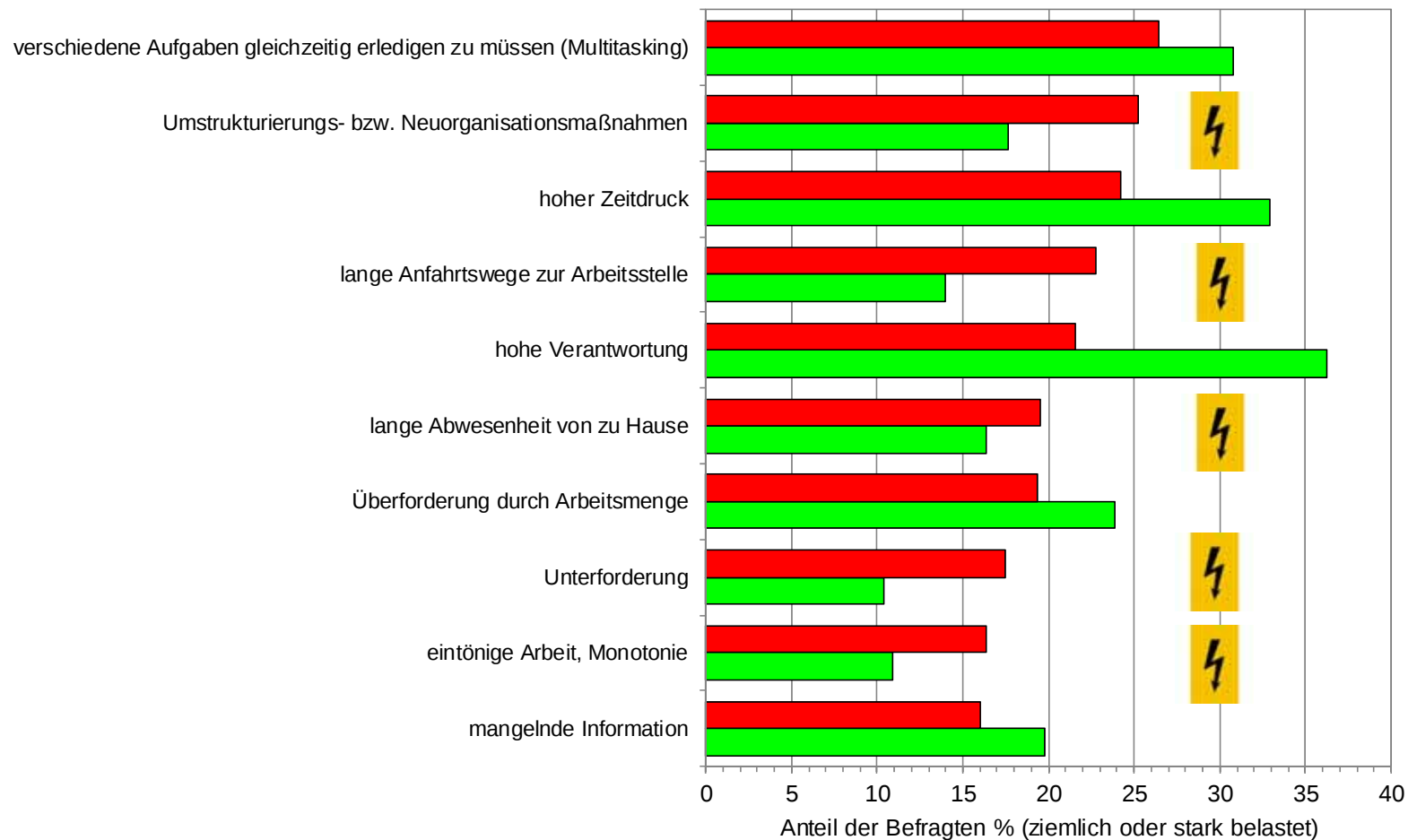
"Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"



Daten:
Gesunde Arbeit NRW 2014.
LIA.NRW.

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung (n=92)

Belastungen am Arbeitsplatz "Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"

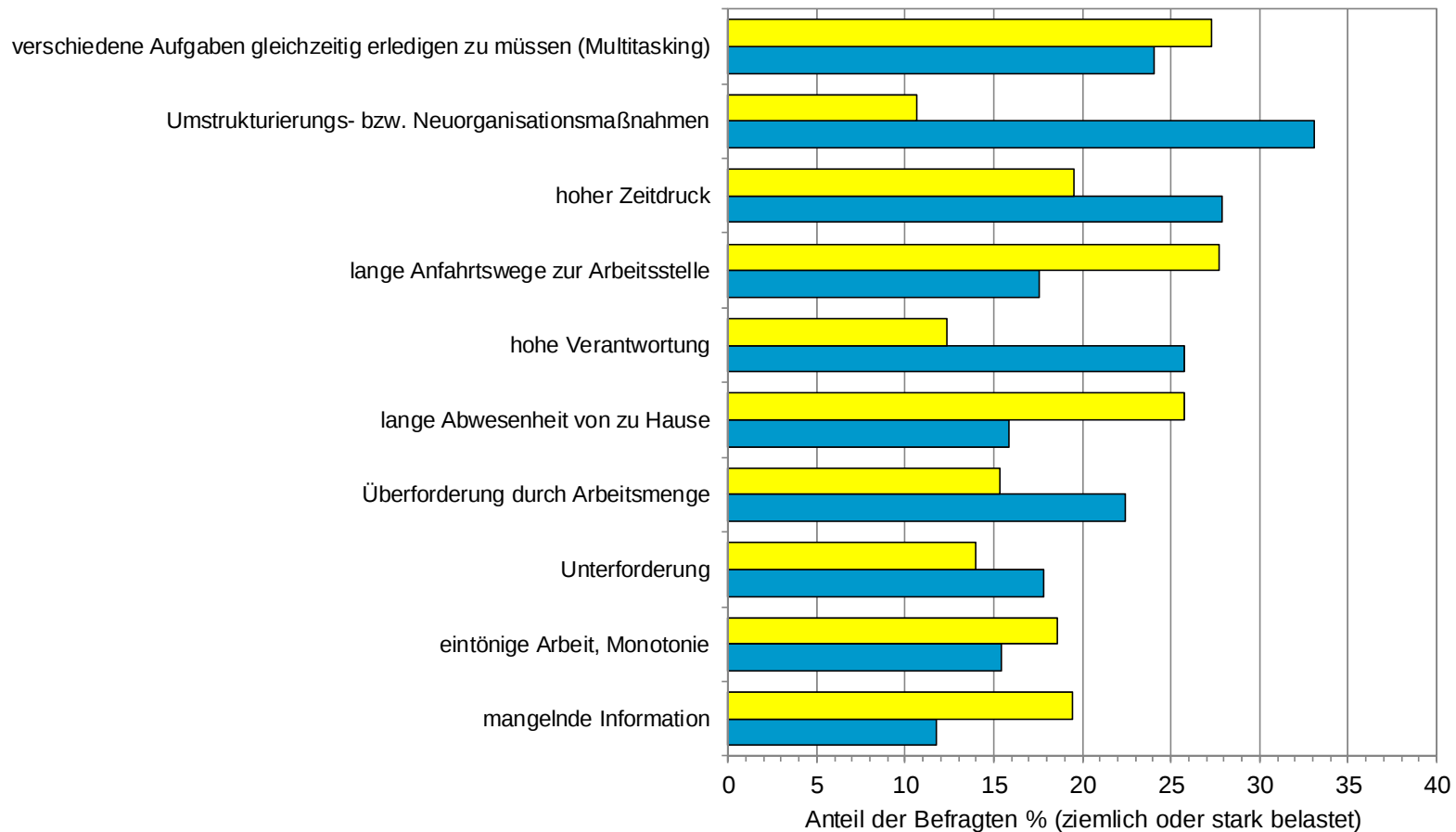


Daten:
Gesunde Arbeit NRW 2014.
LIA.NRW.

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung (n=92)

■ alle Befragten (n=2.025)

Belastungen am Arbeitsplatz "Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"



Daten:
Gesunde Arbeit NRW 2014.
LIA.NRW.

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung ohne Betriebsrat (n=36)

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung mit Betriebsrat (n=55)

Auswirkungen auf die Gesundheit

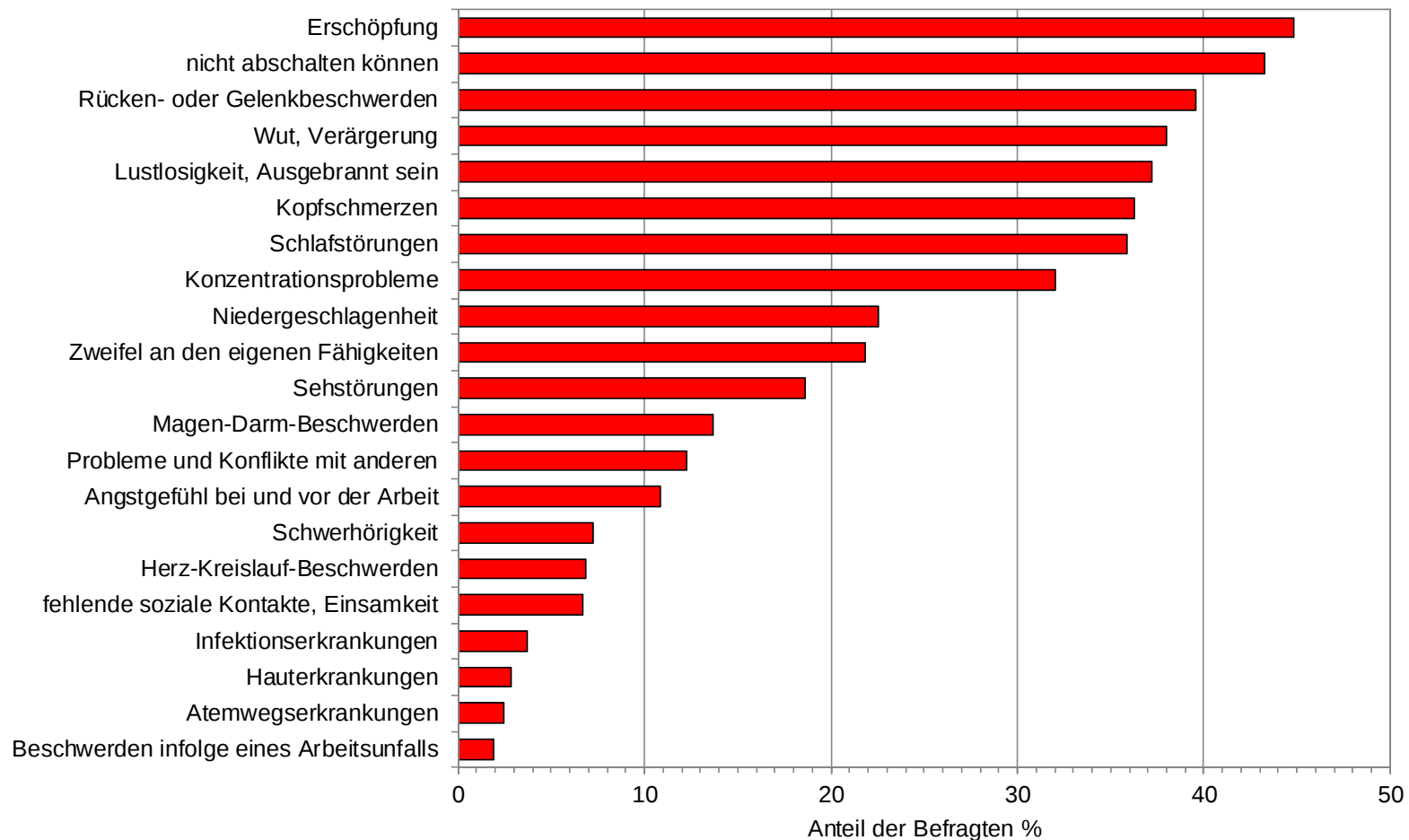
„Arbeit kann Auswirkungen auf die Gesundheit und körperliche Leistungsfähigkeit und auf das seelische und soziale Wohlbefinden haben.

Ich lese Ihnen einige Beeinträchtigungen vor.

Sagen Sie mir bitte, welche davon Sie bei sich im Jahr 2013 festgestellt haben und die Sie auf Ihre Arbeit bzw. auf Ihren Arbeitsplatz zurückführen.

Gemeint sind Beschwerden, die Sie entweder im Jahr 2013 häufiger oder regelmäßig hatten oder solche Beschwerden die zwar einmalig, dafür aber besonders schwer waren. Insgesamt sind nur solche Beschwerden gemeint, die Ihrer Meinung nach durch die Arbeit entstanden sind.“

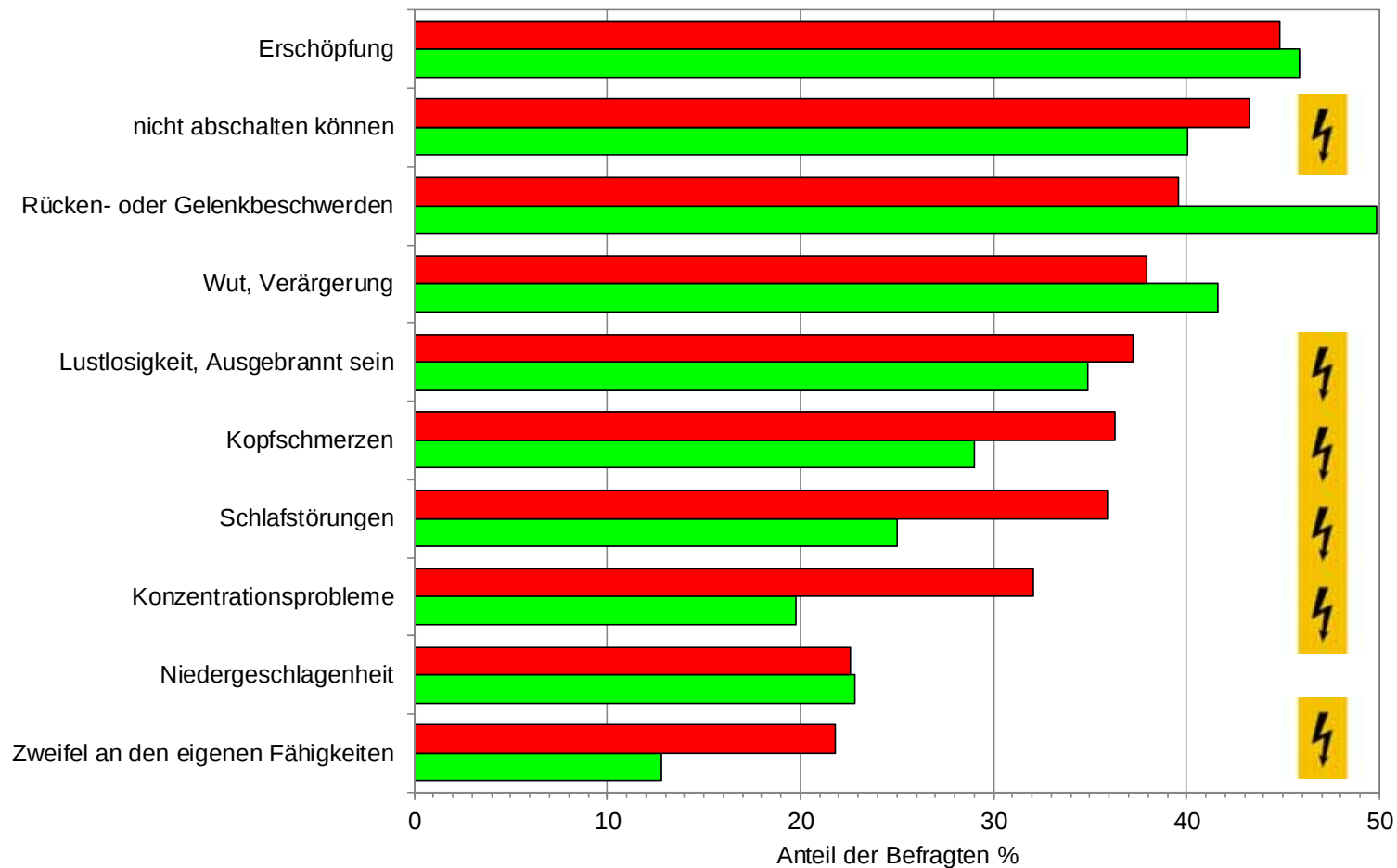
Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit "Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"



Daten:
Gesunde Arbeit NRW 2014.
LIA.NRW.

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung (n=92)

Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit "Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"

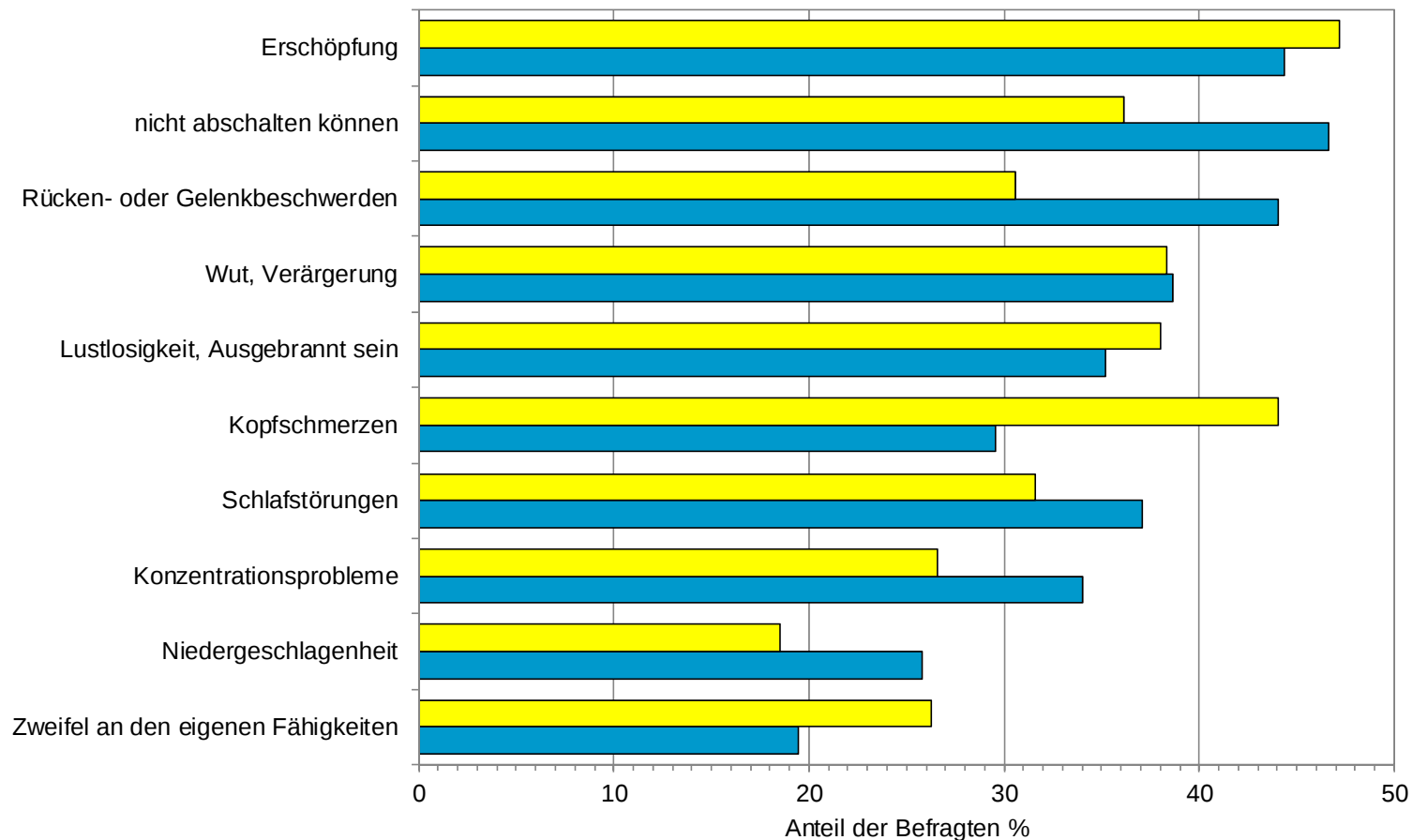


Daten:
Gesunde Arbeit NRW 2014.
LIA.NRW.

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung (n=92)

■ alle Befragten (n=2.025)

Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit "Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"



Daten:
Gesunde Arbeit NRW 2014.
LIA.NRW.

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung ohne Betriebsrat (n=36)

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung mit Betriebsrat (n=55)

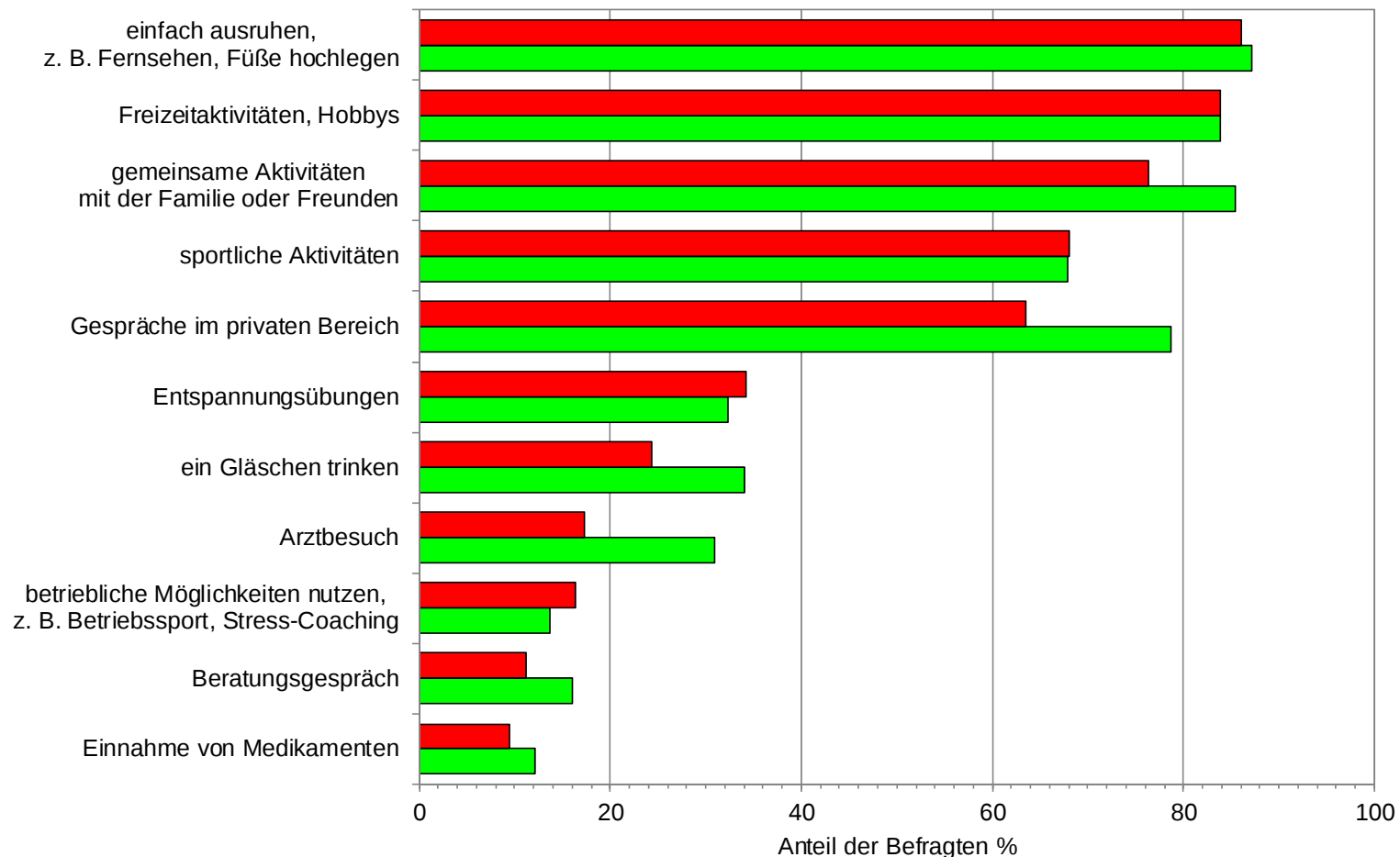
Individuelle Maßnahmen zum Belastungsabbau

„Wenn Sie eine oder mehrere Beschwerden und Belastungen erleben, was machen Sie normalerweise, um diese Belastungen abzubauen oder erträglicher zu gestalten?“

Ich nenne Ihnen einige Möglichkeiten,

sagen Sie mir bitte, welche davon auf Sie zutrifft, d. h. was davon tun Sie, um berufliche Belastungen und Beschwerden abzubauen oder erträglicher zu gestalten?“

Individuelle Maßnahmen zum Abbau von Belastungsfolgen "Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"



Daten:
Gesunde Arbeit NRW 2014.
LIA.NRW.

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung (n=92)

■ alle Befragten (n=2.025)

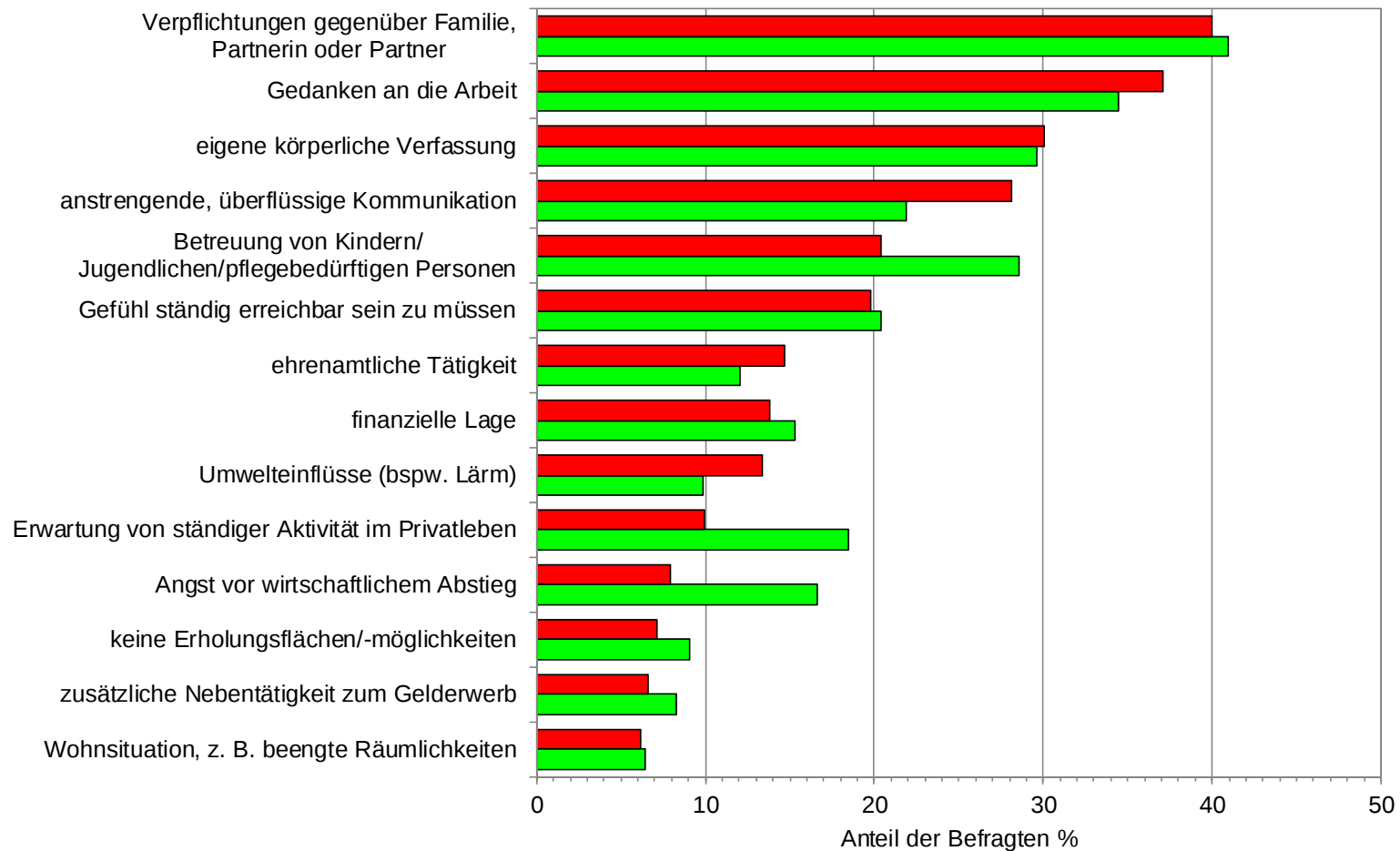
Erholungshemmnisse

„Die Erholung in der Freizeit und am Wochenende ist wichtig für die Gesundheit und den Erhalt der Leistungsfähigkeit.

Ich nenne Ihnen nun eine Auswahl von Dingen, die Sie davon abhalten könnten, sich richtig zu erholen.

Geben Sie bitte an, was Sie persönlich in den letzten 2 Wochen davon abgehalten hat, sich erholen zu können.“

Erholungshemmnisse "Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"



Daten:
Gesunde Arbeit NRW 2014.
LIA.NRW.

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung (n=92)

■ alle Befragten (n=2.025)

Persönlicher Stellenwert der Arbeit

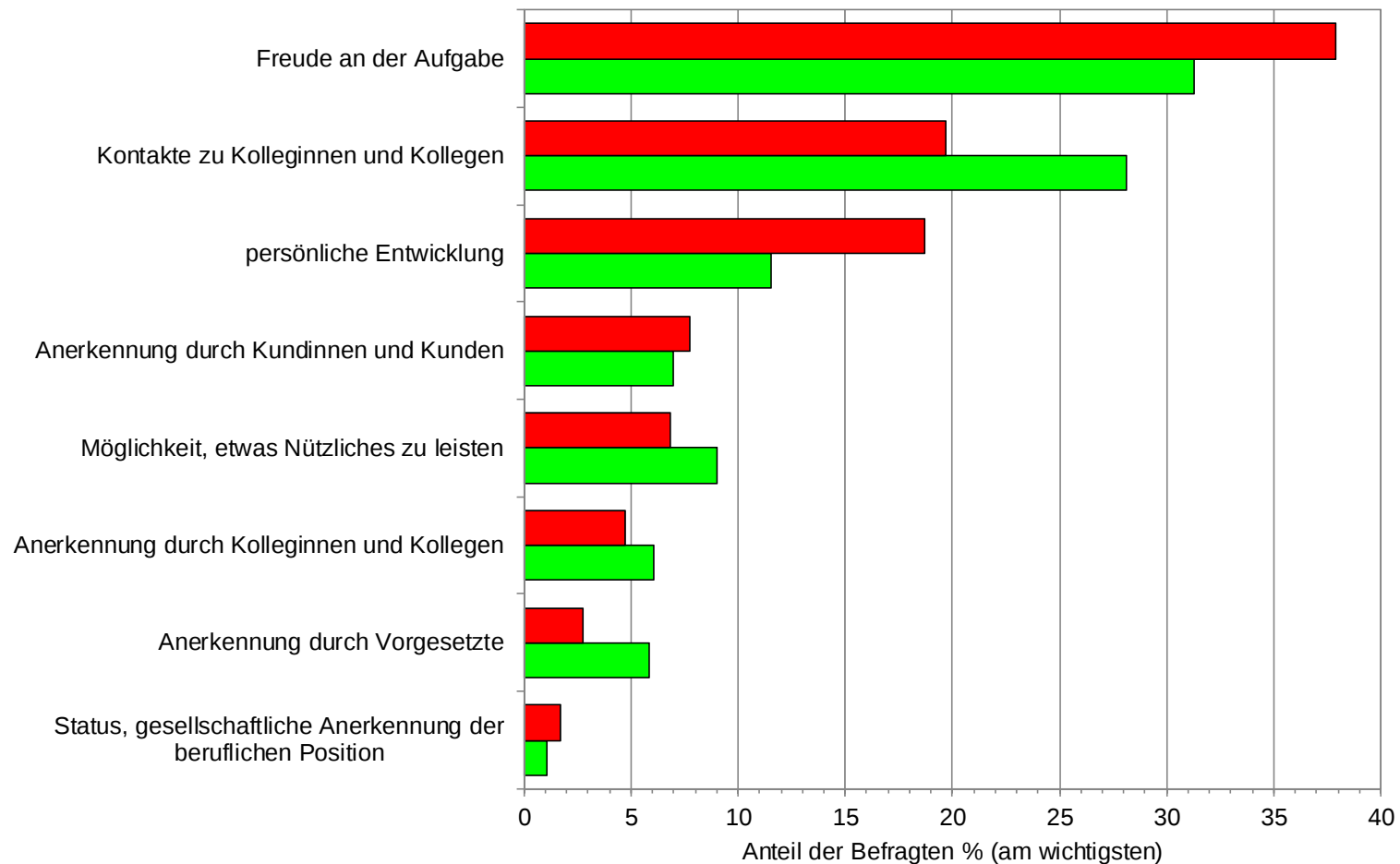
„Ich möchte mich nun mit Ihnen darüber unterhalten, welche Bedeutung die Arbeit für Sie im Allgemeinen hat, also ganz unabhängig von Ihrem jetzigen Arbeitsplatz.

Was ist für Sie bei der Arbeit – neben dem Geld verdienen – noch wichtig?

Ich nenne Ihnen einige Punkte,

sagen Sie mir bitte, welchen Punkt der Arbeit Sie am wichtigsten, welchen am zweitwichtigsten und welchen sie am drittwichtigsten finden.“

Persönlicher Stellenwert der Arbeit (wichtigster Aspekt) "Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"



Daten:
Gesunde Arbeit NRW 2014.
LIA.NRW.

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung (n=92)

■ alle Befragten (n=2.025)

Beurteilung der Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

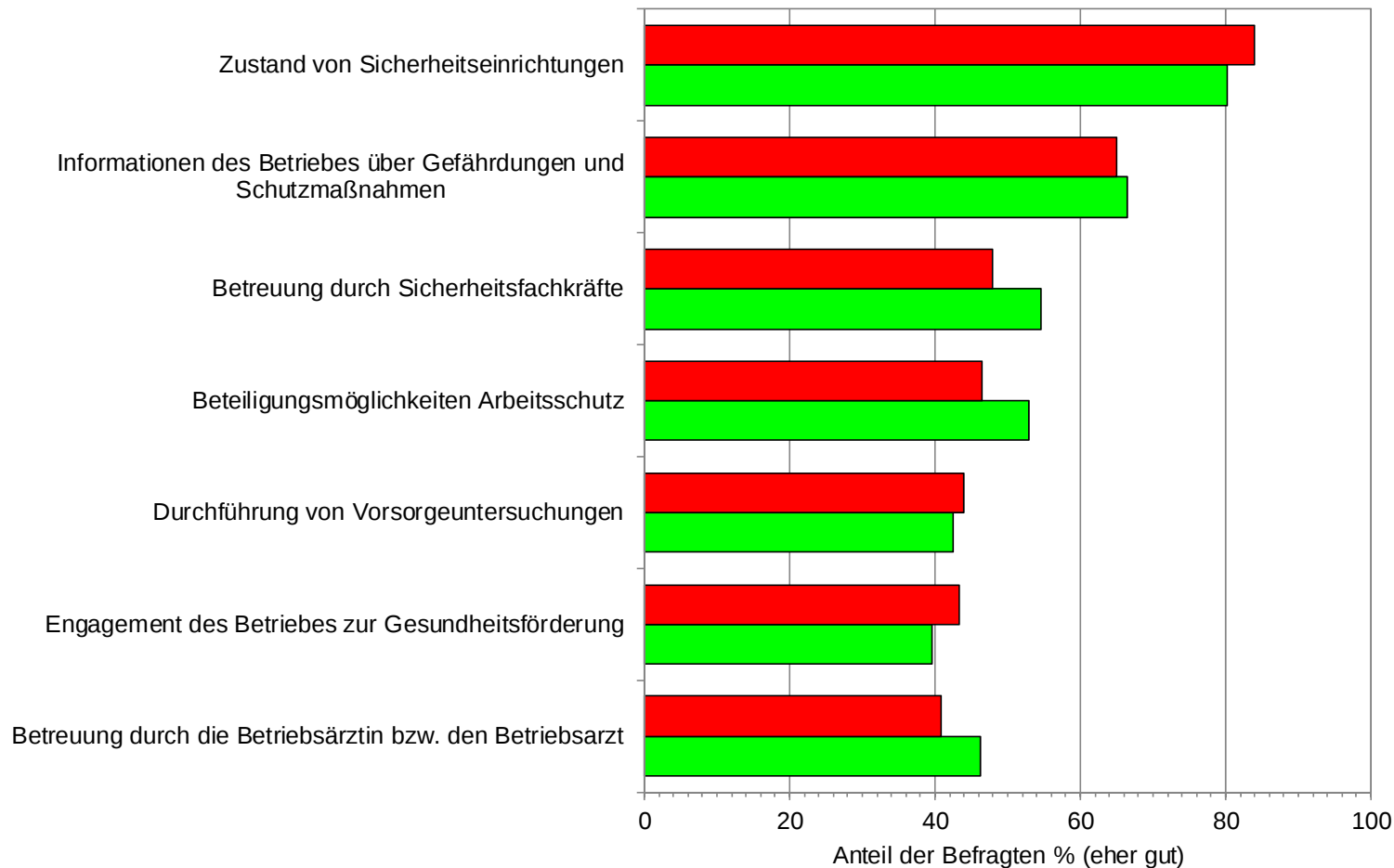
„Jetzt kommen noch einige Fragen über Maßnahmen zum Gesundheitsschutz:

Wie beurteilen Sie die Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb?

Ich nenne Ihnen gleich einige Punkte,

sagen Sie mir bitte jeweils, ob Sie diese „eher gut“ oder „eher schlecht“ bewerten oder ob Sie nichts darüber wissen („betrifft mich nicht“, „kenne ich nicht“).“

Beurteilung betrieblicher Maßnahmen zum Gesundheitsschutz "Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"

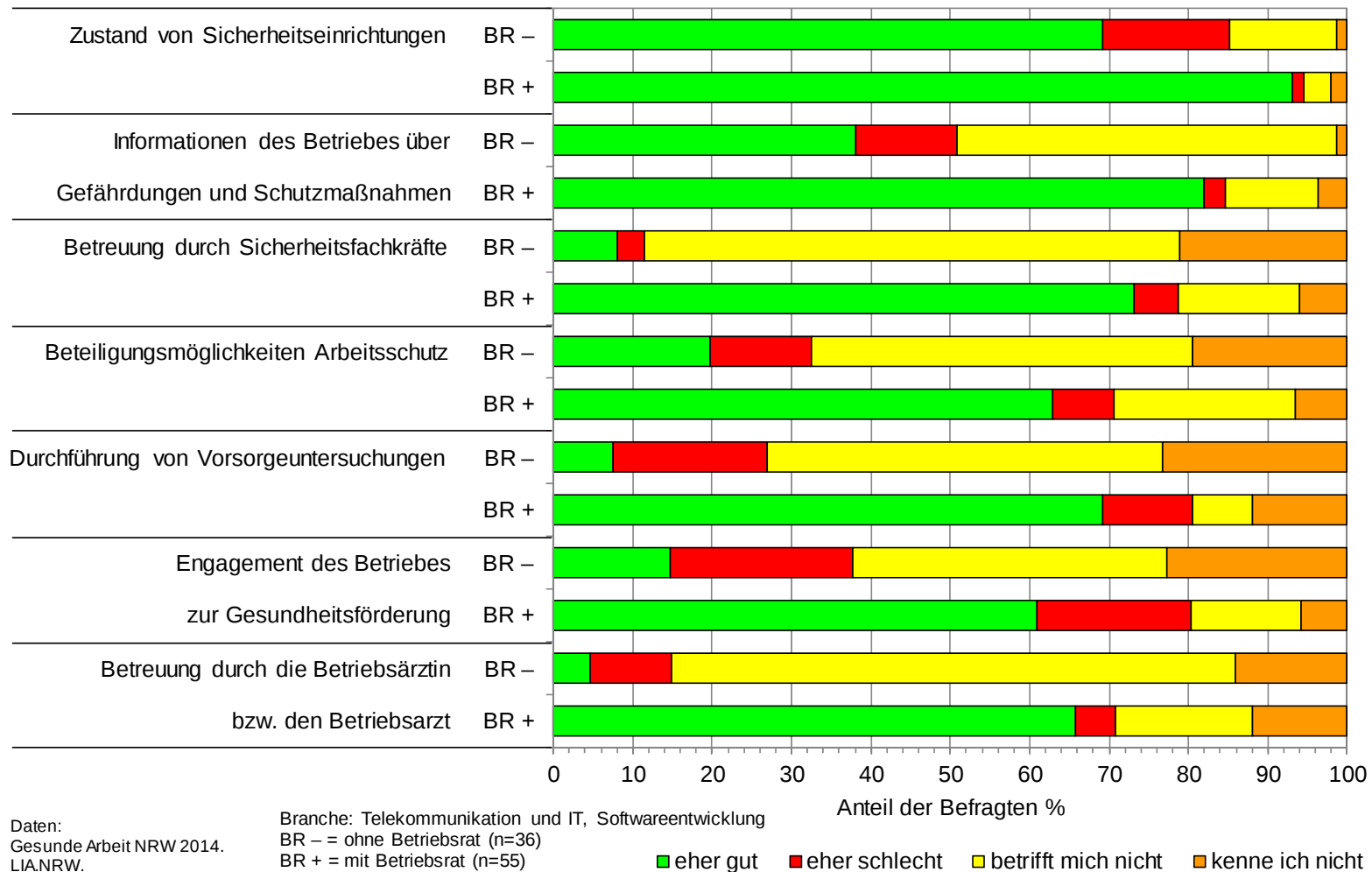


Daten:
Gesunde Arbeit NRW 2014.
LIA.NRW.

■ Branche: Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung (n=92)

■ alle Befragten (n=2.025)

Beurteilung betrieblicher Maßnahmen "Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"



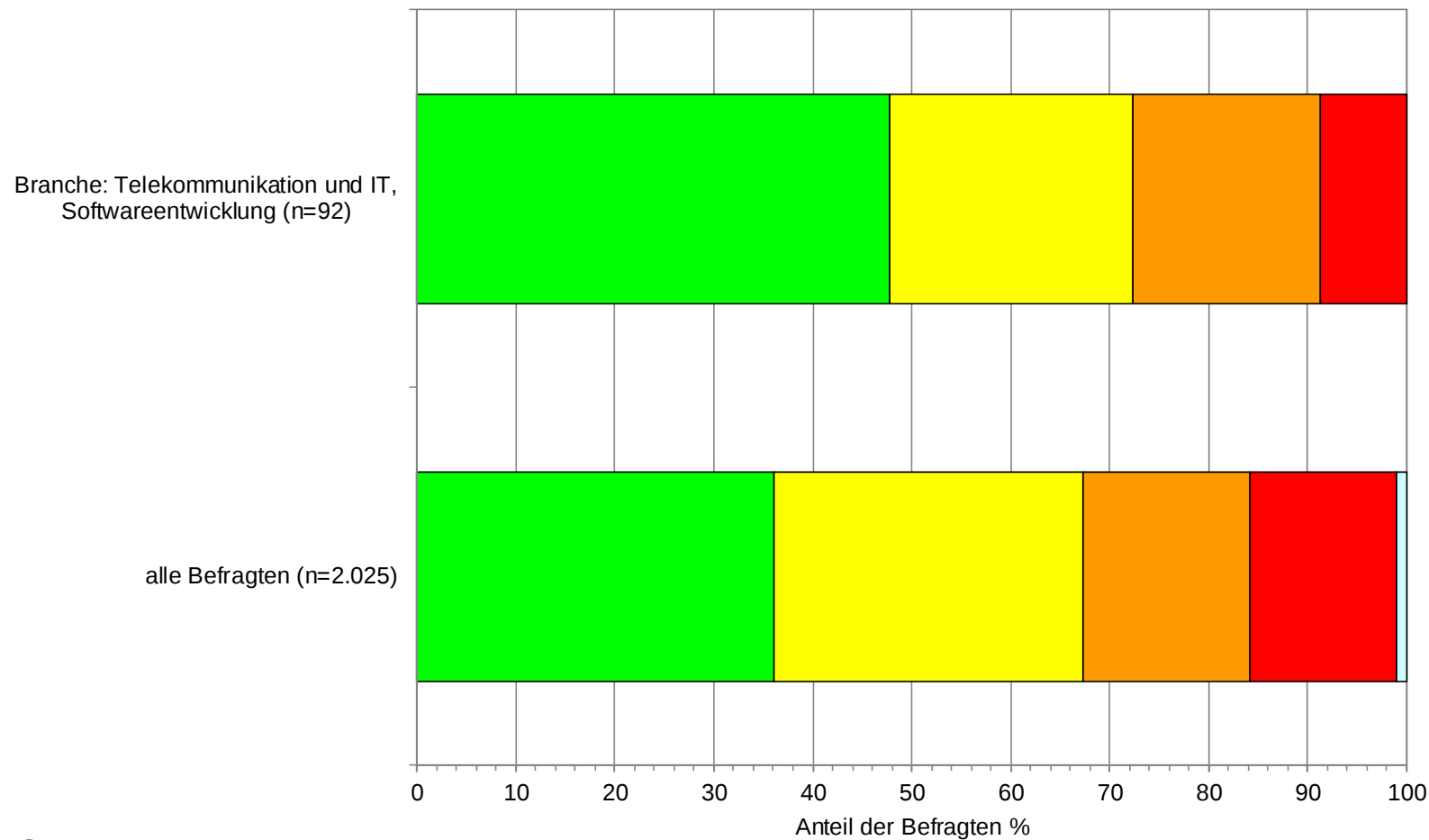
Zukünftige Arbeitsfähigkeit

„Ausgehend von Ihrer gesundheitlichen Entwicklung
in den letzten 5 Jahren:

Glauben Sie, Ihre derzeitige Arbeit auch bis zum Renteneintrittsalter
(67 Jahre) ausüben können?"

„sehr wahrscheinlich“, „eher wahrscheinlich“ ,
„eher unwahrscheinlich“ oder „sehr unwahrscheinlich“ “

Zukünftige Arbeitsfähigkeit "Telekommunikation und IT, Softwareentwicklung"



Daten:
Gesunde Arbeit NRW 2014.
LIA.NRW.

■ sehr wahrscheinlich
■ sehr unwahrscheinlich

■ eher wahrscheinlich
□ weiß nicht, kann ich nicht beurteilen

■ eher unwahrscheinlich

LIA.nrw



gesünder arbeiten und leben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.