

CHECKLISTE PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

§ 5 des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet Arbeitgeber, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sorgen. Das soll durch Maßnahmen gewährleistet werden, die auf der Basis einer Beurteilung der Gefährdungen am Arbeitsplatz entwickelt werden. Auch die psychische Gefährdungsbeurteilung ist in **§ 5** des Gesetzes festgehalten, konkrete Anweisungen zur Durchführung gibt es dagegen nicht. Für die Umsetzung können sich Verantwortliche an einem Sieben-Schritte-Konzept orientieren. Zuvor sollten einige Vorbereitungen getroffen werden. Der folgende Fragenkatalog dient zur Orientierung und kann professionelle Unterstützung nicht ersetzen.

Vorbereitung

Dokumentationsprozess sicherstellen:

Ist die vollständige Dokumentation des gesamten Prozesses sichergestellt?

Umsetzung abstimmen: Besteht Einigkeit über den Prozess aus Analyse, Maßnahmen-Durchführung und Bewertung?

Ressourcen bereitstellen: Stehen genügend Mittel für Konzeption, Umsetzung und Prüfung bereit?

Verantwortliche miteinbeziehen: Sind alle Verantwortlichen involviert? Insbesondere:

- Geschäftsführung
- Arbeitssicherheit
- Leitung
- Betriebsrat beziehungsweise
Mitarbeitervertretung

Unterstützung einholen: Braucht es professionelle externe Hilfe oder Weiterbildungen für die Verantwortlichen?

Zeitplan definieren: Gibt es einen konkreten Plan mit klaren Schritten und Verantwortlichkeiten?

Material sichten: Können bestehende Daten oder Materialien genutzt werden? (Fehlzeitenanalyse, frühere Befragungen, ...)

Informationsprozess sicherstellen: Sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert?

1) Arbeitsbereiche und Tätigkeiten festlegen

Tätigkeitsbereiche auffinden: Lassen sich Arbeitsbereiche im Unternehmen sinnvoll zusammenfassen und klar voneinander abgrenzen?

Tätigkeitsbereiche festschreiben: Besteht Klarheit über die Einheiten: Ist entschieden, ob Arbeitsbereiche in Berufsgruppen (Führungskräfte, Kassenpersonal, Facharbeiter, ...) oder Organisationsbereiche (Lager, Bedientheken, Werkshalle, ...) zusammengefasst werden?

Informationsprozess sicherstellen: Werden alle Beteiligten regelmäßig informiert?

2) Psychische Belastung der Arbeit ermitteln

Methodik entwickeln: Gibt es Workshops, Interviews, einen Fragebogen oder eine Kombination?

Unterstützung einholen: Braucht es externe Unterstützung für die Konzeption und Umsetzung?

Test durchführen: Soll das Verfahren zunächst in kleineren Bereichen getestet werden?

Dokumentation sicherstellen: Sind alle ausgearbeiteten Inhalte und Prozesse dokumentiert und abgestimmt?

Platz für eigene Notizen:

CHECKLISTE PSYCHISCHE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

3) Psychische Belastung der Arbeit beurteilen

Stand des Ermittlungsprozesses prüfen:

Ist die Datenerfassung abgeschlossen?

Klarheit schaffen: Ist das Verfahren für die Belegschaft nachvollziehbar?

Dokumentation sicherstellen: Gibt es eine Dokumentation über die Interpretation der Ergebnisse?

Stand des Beurteilungsprozesses prüfen: Ist die begründete Beurteilung und Bewertung der psychischen Belastungen abgeschlossen?

Informationsprozess sicherstellen: Wird die Belegschaft regelmäßig informiert?

4) Maßnahmen festlegen

Mittel bereitstellen: Gibt es genügend Ressourcen zur Umsetzung von Maßnahmen?

Maßnahmen begründen: Werden aus den gefundenen Belastungen nachvollziehbare Maßnahmen abgeleitet?

Belegschaft miteinbeziehen: Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Konzeption beteiligt?

5) Maßnahmen durchführen

Fristen definieren: Gibt es einen Zeitplan für die Umsetzung?

Aufgaben verteilen: Sind die Verantwortlichkeiten geklärt?

Qualität sichern: Wird die Durchführung überwacht und kontrolliert?

Platz für eigene Notizen:

6) Wirksamkeit prüfen

Stand der Umsetzung prüfen: Sind alle Maßnahmen umgesetzt worden?

Unsicherheiten ausfindig machen: Sind Schwierigkeiten bei der Umsetzung aufgetreten und dokumentiert worden?

Reflexion: Haben sich die Risiken tatsächlich reduziert?

7) Prüfung und Aktualisierung

Dokumentation sicherstellen: Ist die Dokumentation vollständig und nachvollziehbar?

Stand des Prozesses prüfen: Wurde die psychische Gefährdungsbeurteilung im gesamten Unternehmen durchgeführt?

Weiterentwicklung: Muss der Prozess angepasst werden?

Unsicherheiten reduzieren: Gab es Mängel bei der Umsetzung von Maßnahmen und wie lassen sich diese bearbeiten?

Kontrollmaßnahmen festlegen: Ist die Prüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen zu einem späteren Zeitpunkt vorgesehen?

Methodik für Kontrollmaßnahmen festlegen: Gibt es eine Methodik für die Wirksamkeitsprüfung?

Regelmäßige Aktualisierung durchführen: Wurde ein Prozess für die regelmäßige Aktualisierung und / oder die Neubewertung bei sich verändernden Arbeitsbedingungen festgeschrieben?