

GDA Qualifizierungskonzept für Fachkräfte für Arbeitssicherheit

**zur
Beurteilung arbeitsbezogener psychischer
Belastung**

Inhalt

1. Vorbemerkungen.....	3
1.1 Wofür wurde dieses Qualifizierungskonzept entwickelt?	3
1.2 Welcher didaktische Ansatz wird verfolgt?	3
1.3 Was leistet dieses Qualifizierungskonzept?.....	3
2. Organisatorische Rahmenbedingungen	4
2.1 Welche Anforderungen gibt es an die durchführenden Lernbegleiter?	4
2.2 Welche Vorgaben gibt es zur Organisation und Durchführung der Qualifizierung? ...	4
3. Die Outcomes	4
4. Die Handlungssituationen.....	7
5. Das Qualifizierungskonzept – eine Übersicht.....	7
5.1 Übergeordnete Ziele:.....	7
5.2 Wie ist dieser Leitfaden aufgebaut?	7

1. Vorbemerkungen

1.1 Wofür wurde dieses Qualifizierungskonzept entwickelt?

Das Ziel der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie ist es, einen effizienten und systematischen Arbeitsschutz durch den Bund, die Länder und die Unfallversicherungsträger in Deutschland voranzutreiben. Im Rahmen der GDA Periode 2013-2018 wird durch das „Arbeitsprogramm Psyche“ eine flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastung bei der Arbeit angestrebt.

Ein Ziel des Arbeitsprogramms ist es, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (SiFa) – als Experten des Arbeitsschutzes – zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz zu qualifizieren und zu sensibilisieren.

Dieses Qualifizierungskonzept wurde auf der Grundlage der in der GDA Leitlinie beschriebenen Anforderungen entwickelt. Das „Thema Psychische Belastung“ soll damit gleichwertig neben den technischen, chemischen, biologischen und ergonomischen Fragestellungen etabliert werden und im Rahmen der Beratungs- und Unterstützungsaktivitäten der SiFa im Unternehmen angemessen aufgegriffen werden.

Qualifizierungen, die nach diesem Konzept durchgeführt werden, vermitteln den SiFa Grundwissen über psychische Belastung und deren Einbeziehung in die Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung der Leitlinie „Beratung und Überwachung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ sowie dem Qualifizierungskonzept für die Aufsichtspersonen.

1.2 Welcher didaktische Ansatz wird verfolgt?

Dem GDA Qualifizierungskonzept für die SiFa bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz liegt eine moderne kompetenzorientierte Didaktik zugrunde. Aufbauend auf Wissen und Vorerfahrungen der Teilnehmer entwickeln diese, unterstützt durch die Dozenten als Lernbegleiter, so selbstverantwortlich wie möglich die benötigten Kompetenzen. Diese Didaktik fördert ein Lernen, das durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist:

- ✓ Die Teilnehmer eignen sich aktiv neue Kompetenzen an.
- ✓ Sie erleben ihren Kompetenzzuwachs schon während der Qualifizierung.
- ✓ Sie wenden die neuen Kompetenzen beispielhaft in Übungssituationen an.
- ✓ Sie reflektieren deren Relevanz für die Praxis sowie ihren eigenen Beitrag dazu.

1.3 Was leistet dieses Qualifizierungskonzept?

Ziel ist es, die Teilnehmer bei einem Kompetenzerwerb zu unterstützen und ihnen keine vorgefertigten Musterlösungen zu präsentieren.

Kompetenzorientierte Qualifizierung misst ihren Erfolg daran, was Lernende nach ihrer Ausbildung tatsächlich tun können (Outcome-Ansatz). Deshalb werden die Qualifizierungsziele in Form von „Outcomes“ beschrieben. Die Förderung der Beratungs- und Handlungsfähigkeit zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz wird erreicht, indem die Qualifizierungsinhalte in das Erleben und Verhalten der SiFa integriert werden. Das dafür benötigte Wissen, relevante Methoden und Strategien für das tägliche Arbeiten

werden erlernt und erweitert. Das Konzept versteht sich als Basismodul. Um eine nachhaltige Implementierung in die Beratungspraxis der SiFa zu gewährleisten, sind Phasen der Praxiserfahrung mit anschließender Reflexion anzustreben.

2. Organisatorische Rahmenbedingungen

2.1 Welche Anforderungen gibt es an die durchführenden Lernbegleiter?

Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung dieses Qualifizierungskonzeptes ist die Fähigkeit, psychische Belastung am Arbeitsplatz entsprechend der „Empfehlungen der GDA-Träger zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ sowie der „Empfehlungen der GDA-Träger zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ adäquat zu vermitteln.

Von den Lernbegleitern wird arbeitspsychologisches Grundlagenwissen erwartet. Sie sollten in der Lage sein, zum Beispiel das Belastungs- und Beanspruchungskonzept, Stress sowie die Integration psychischer Belastung und Beanspruchung in die Gefährdungsbeurteilung sicher und zutreffend zu vermitteln. Erfahrungen der Lernbegleiter in der Umsetzung moderner kompetenzorientierter Didaktik sind erforderlich.

Ebenso sollte Wissen über die betrieblichen Aufgaben der SiFa (Unterstützung Arbeitgeber, Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat etc.) vorhanden sein. Ferner sollte der Lernbegleiter über eigene Beratungs- und Praxiserfahrung bei der Begleitung betrieblicher Prozesse zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung verfügen.

2.2 Welche Vorgaben gibt es zur Organisation und Durchführung der Qualifizierung?

Für die Qualifizierung werden insgesamt 2 Tage benötigt. Praxisphasen mit anschließender Reflexion der Erfahrungen werden empfohlen, sind jedoch nicht Bestandteil der konzeptionellen Überlegungen dieses Qualifizierungskonzeptes.

Weiterhin ist es empfehlenswert, dass das Handeln der SiFa durch einen begleitenden regelmäßigen Erfahrungsaustausch untereinander reflektiert wird. Derartige Erfahrungsaustausche können beispielsweise in Fachverbänden stattfinden. Beispielsweise finden im VDSI regelmäßige Fachtreffen der Regionalgruppen statt. Ferner werden im Fachbereich Psyche des VDSI Erfahrungsaustausche ermöglicht.

Darüber hinaus werden folgende Empfehlungen zur Durchführung gegeben:

- ✓ Empfohlen wird eine Gruppengröße von 15 (bis maximal 20) Personen.
- ✓ Empfohlen wird, das Qualifizierungskonzept für alle SiFa (auch denen mit Vorerfahrung) anzubieten.
- ✓ Alle Teilnehmer profitieren von der Aktualität des Konzeptes sowie von einem Erfahrungsaustausch zwischen Personen mit unterschiedlichen Vorerfahrungen zum Thema.

3. Die Outcomes

Die Outcomes beschreiben, über welche Kompetenzen eine Fachkraft für Arbeitssicherheit nach der Qualifizierung verfügen sollte. Sie sind der Grundgedanke eines Qualifizierungskonzeptes und dienen zur Orientierung bei der Umsetzung eines Konzeptes.

Outcome 1: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist sensibilisiert für den aktuellen Stand der fachlichen und fachpolitischen Diskussion zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz, psychische Beanspruchung und möglichen beeinträchtigenden Beanspruchungsfolgen.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist sensibilisiert.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kennt und nutzt wichtige Informationsquellen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hält sich über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ordnet die Diskussion in den betrieblichen Kontext ein.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann Informationen anwenden.

Outcome 2: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät und handelt in Bezug auf psychische Belastung im Rahmen einer Lotsenfunktion auf betrieblicher Ebene.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit behandelt psychische Belastung gleichwertig neben anderen Belastungen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit nimmt ihre Beratungs- und Kooperationsaufgaben im Rahmen des ASIG/DGUV V2 wahr.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt den Unternehmer bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit zieht bei Bedarf Fachleute/Experten hinzu.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stimmt sich mit dem Betriebsarzt ab.

Outcome 3: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät und informiert die betrieblichen Akteure grundlegend zu psychischer Belastung am Arbeitsplatz im betrieblichen Kontext.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit vermittelt das erweiterte Belastungs- und Beanspruchungskonzept im betrieblichen Kontext.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit informiert zu relevanten Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit erklärt anhand von Wirkmodellen das Entstehen psychischer Beanspruchung und möglicher gesundheitsrelevanter Folgen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit reflektiert, worauf sie bei Begehung und Beratung achten kann (kennt Indikatoren).

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit legt den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit schlägt Maßnahmen vor und unterstützt bei der Entwicklung von Maßnahmen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit prüft gemeinsam mit Unternehmer/Führungskraft die Wirksamkeit der Maßnahmen.

Outcome 4: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät grundlegend zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im betrieblichen Kontext.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kennt und erläutert das methodische Vorgehen bei der Analyse psychischer Belastung.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügt über das Wissen zum methodischen Vorgehen im Prozess der Gefährdungsbeurteilung und unterstützt dabei (auf betriebliche Verhältnisse abgestimmt).
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät Führungskräfte zum methodischen Vorgehen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stellt die notwendigen Hilfsmittel (z.B. Hinweise zur Prozessgestaltung, orientierende Verfahren) bereit.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt die betrieblichen Akteure bei der Anwendung orientierender Verfahren.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stimmt sich mit dem Betriebsarzt ab.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit schlägt Methoden zur Wirksamkeitskontrolle vor.

Outcome 5: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit sichert die Angemessenheit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung im Betrieb.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stellt sicher, dass die psychische Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt wurde.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit stellt die Plausibilität / angemessene Qualität (Prozess und Inhalt) der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die
 - Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung
 - Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Beteiligung, inhaltliche Vollständigkeit)
 - Analyse
 - Maßnahmenableitung, -umsetzung
 - Wirksamkeit

sicher.

Outcome 6: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät zu Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Bezug auf psychische Belastung.

- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit überträgt die Rangfolge der Maßnahmen nach § 4 ArbSchG auf psychische Gefährdungen in Bezug auf die relevanten Merkmalsbereiche
 - Arbeitsaufgabe
 - Arbeitsorganisation
 - Arbeitsumgebung
 - soziale Beziehungen
 - neue Arbeitsformen
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit legt den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit schlägt Maßnahmen (zur Verhältnis- und Verhaltensprävention) vor und unterstützt bei der Entwicklung von Maßnahmen.
- ✓ Die Fachkraft für Arbeitssicherheit prüft gemeinsam mit Unternehmer/Führungskraft die Wirksamkeit der Maßnahmen.

4. Die Handlungssituationen

Die Handlungssituationen verdeutlichen, in welchen Situationen die Fachkraft für Arbeitssicherheit ihre erworbenen Kompetenzen nach der Qualifizierung zur Anwendung bringt und somit zugleich der Erreichung der GDA Ziele dient.

Handlungssituation 1:

Die SiFa berät und informiert im Rahmen ihrer Tätigkeit als Arbeitsschutzexperte im Unternehmen zu

- Gefährdungsbeurteilung (Prozess, Inhalt)
- Psychischer Belastung (Informationsbedarf, Auffälligkeiten, Missstände)
- Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention.

Handlungssituation 2:

Die SiFa hat im Rahmen ihrer Tätigkeit eine konkrete Problemsituation erkannt, setzt sich mit dieser auseinander und erkennt das Zusammenwirken verschiedener Gefährdungsfaktoren.

Handlungssituation 3:

Die SiFa erhält den Auftrag, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

5. Das Qualifizierungskonzept – eine Übersicht

5.1 Übergeordnete Ziele:

- Die SiFa soll das Thema als handhabbar erleben.
- Die SiFa soll erste Ansatzpunkte finden, die einfach umsetzbar sind.

- Die SiFa soll sagen „Ich will es..!“ (Innere Überzeugung).

5.2 Wie ist dieser Leitfaden aufgebaut?

Der Lernbegleiter wirkt während der Qualifizierung daraufhin, die SiFa in ihrer Beratungsfunktion zu stärken. Angestrebt wird eine breite Diskussion mit betrieblichen Vertretern über Schwierigkeiten und Lösungsansätze zur integrierten Gefährdungsbeurteilung.

Erwartungshorizont = Der Erwartungshorizont formuliert, was der Lernbegleiter erreichen soll. Die Methodenangebote sind als Beispiele gedacht. Welche Methoden und Materialien eingesetzt werden, um die Outcomes zu erreichen, obliegt der Entscheidung des Lernbegleiters.

Material / Hinweise = Hier wird allen Lernbegleitern eine erste Auswahl geeigneter Materialien zur Verfügung gestellt. Selbstverständlich kann und soll jeder Lernbegleiter diese Auswahl durch eigenes Material ergänzen oder ersetzen (branchenspezifische Handlungshilfen, Positionspapiere, Hintergrundinformationen, etc.). Zentrale Materialien und Hintergrundinformationen werden auf der Homepage des Arbeitsprogramms GDA Psyche (www.gda-psyche.de) hinterlegt.