

**Konzept zur GDA-
Qualifizierung von Fach-
kräften für Arbeitssicherheit
zur Beratung zum Thema
„Psychische Belastung am
Arbeitsplatz“**

Informationen für Anbieter

Impressum:

Konzept zur Gestaltung der Praxisphase im Rahmen der GDA-Qualifizierung von Fachkräften für Arbeitssicherheit zur „Psychischen Belastung am Arbeitsplatz“

Stand: 13.12.2018

Herausgeber:

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz
c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Nöldnerstr. 40 – 42
10317 Berlin

Autoren:

Clarissa Eickholt	systemkonzept - Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH
Philip Ashton	systemkonzept - Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH
Anja Winkelmann	systemkonzept - Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH
Gabriele Riering	systemkonzept - Gesellschaft für Systemforschung und Konzeptentwicklung mbH

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	4
1.1	Grundlage dieses Konzepts	4
1.2	Didaktischer Ansatz	4
2	Organisatorische Rahmenbedingungen.....	5
2.1	Anforderungen an die Lernbegleitung.....	5
2.2	Vorgaben für die Organisation und Durchführung der Qualifizierung.....	9
3	Ziele und Zielgruppe	12
4	Inhaltliche Struktur und zeitlicher Ablauf der Qualifizierung	13
4.1	Basismodul	13
4.2	Praxisphase	13
4.2.1	Zeitlicher Ablauf	13
4.2.2	Auswertung der TN-Erfahrungen	16
4.3	Aufbaumodul.....	17
4.4	Ablaufbeschreibung der Qualifizierung	17
5	Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen.....	22

1 Vorbemerkung

1.1 Grundlage dieses Konzepts

Grundlage dieses Konzepts bilden die GDA-Empfehlungen zur Qualifizierung betrieblicher Akteure für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Seminaranbieter erhalten mit den Konzepten zum Basismodul, zur Praxisphase und zum Aufbaumodul ein in sich geschlossenes Angebot, das auf die GDA-Empfehlungen abgestimmt ist.

Die Praxisphase ist das verbindende Element zwischen dem Basismodul und dem sich anschließenden Aufbaumodul. Während dieser Phase soll die Möglichkeit bestehen, das im Basismodul Gelernte zu üben und die selbst gesteckten Ziele in der eigenen Praxis zu erreichen sowie wichtige Bedarfe im Hinblick auf das Aufbaumodul zu identifizieren. Die intensive Auseinandersetzung mit den praktischen Anforderungen und Problemen während der Praxis und eine kritische Reflektion dieser Erfahrungen sowie weiterer Bedarfe ist der Grundstein für die Aufbereitung entsprechender bedarfsgerechter Inhalte im Aufbaumodul und damit die Entwicklung der Handlungskompetenz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit insgesamt.

1.2 Didaktischer Ansatz

Das Qualifizierungskonzept für die Praxisphase folgt dem ermöglichungsdidaktischen Ansatz, der davon ausgeht, dass Wissen ausschließlich vom Lernenden selbst für sich erschlossen werden kann. Dies spiegelt sich vor allem in den Rollen der Lernbegleitung (als Coach an der Seite) und der Lernenden (als aktiver Part) im Lernprozess, zum anderen in der Wahl der Methoden (z. B. Werkzeugkoffer für Lernbegleiter von Ralf Besser) wieder.

Das übergeordnete Ziel der Qualifizierung besteht in der Entwicklung von Handlungskompetenz bei den Lernenden. Die Handlungskompetenz setzt sich aus Fach-, Sozial- und Personalkompetenz zusammen – mit der Methodenkompetenz als immanentem Bestandteil. Für die Didaktik bedeutet dies, dass sowohl im Seminar als auch in der begleiteten Praxisphase alle drei Komponenten der Handlungskompetenz gefördert werden (im Rahmen eines Blended Learnings), um ein Ineinandergreifen sicherzustellen. Während die Entwicklung der Fachkompetenz vor allem durch die Auseinandersetzung mit den theoretischen Inhalten erfolgt, setzen die Reflexionen über den Lernprozess bzw. das eigene Projekt vor allem an der Personalkompetenz (z. B. Selbstmanagement, Lernbereitschaft, Initiative) an. Der Austausch mit den anderen Lernenden und im eigenen Betrieb fördert die Entwicklung der Sozialkompetenz (z. B. Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Beratungsfähigkeit).

Kompetenzen werden im konkreten Handeln entwickelt – dies stellt die Verbindung zur Ermöglichungsdidaktik her. Um ein nachhaltiges Lernen sicherzustellen, welches über die Qualifizierung hinaus in die Praxis wirkt, werden Handlungssituationen der Fachkraft beschrieben und Outcomes definiert. Letztere beschreiben, was die Lernenden nach Abschluss der Qualifizierung in ihrer betrieblichen Praxis in der Lage sind, zu tun.

2 Organisatorische Rahmenbedingungen

2.1 Anforderungen an die Lernbegleitung

Für die Durchführung des Qualifizierungskonzeptes ist die Fähigkeit, psychische Belastung am Arbeitsplatz entsprechend der GDA-Empfehlungen zu vermitteln, maßgebliche Voraussetzung. Die Ausführung des Seminarangebots ist eine didaktisch anspruchsvolle Aufgabe. Daher ist es erforderlich, dass die Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter entsprechende fachliche und pädagogisch-didaktische Voraussetzungen erfüllen, um bei den Teilnehmenden (TN) eine Kompetenzentwicklung zu befördern. Die Anforderungen an die Lernbegleitung lassen sich wie folgt beschreiben:

Know-how	
Systematisch-Methodisches Vorgehen	<p>Der Lernbegleiter verfügt über einen systematischen Überblick über die Abläufe und Inhalte der Fortbildung („Roter Faden“).</p> <p>Die Anliegen der Lerner kann er aufgrund seiner schnellen Auffassungsgabe und Fragetechnik zügig und treffsicher ermitteln.</p> <p>Die von ihm definierten Lernziele entsprechen den SMART-Kriterien.</p>
Fachwissen	<p>Der Lernbegleiter verfügt über</p> <ul style="list-style-type: none">• generalistisches Fachwissen im Bereich des Arbeitsschutzes (mind. Sifa-Ausbildungsniveau)• Wissen über psychische Belastung am Arbeitsplatz entsprechend der Empfehlungen der GDA-Träger• arbeitspsychologisches Grundlagenwissen<ul style="list-style-type: none">- das Belastungs- und Beanspruchungskonzept und Stress als multifaktorielles Wirkmodell erläutern können (arbeitspsychologisches Grundlagenwissen) und dabei ein differenziertes Verständnis der Begriffe „Belastung“ und „Beanspruchung“ vermitteln können- weitere relevante Modelle der Arbeitspsychologie und -wissenschaft anwenden und vergleichend erklären können (z. B. Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell, Modell beruflicher Gratifikationskrisen nach Siegrist, Job-Demand-Controll-Modell ...)- Kenntnis über Verfahren zur Beurteilung, hinsichtlich Auswahl, Eignung und Validität (Gütekriterien)• Wissen über betriebliche Aufgaben der Sifa• eigene Beratungs- und Praxiserfahrungen bei der Begleitung betrieblicher Prozesse der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
	<p>Der Lernbegleiter verfügt über didaktische Kenntnisse. Dazu gehören:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ermöglichungsdidaktik (systemisch-konstruktivistische Didaktik)• Selbstorganisiertes Lernen• Methoden Mix• Gruppendynamik in Seminar und SOL

Know-how

	<ul style="list-style-type: none">• Moderation• Präsentation
	<p>Der Lernbegleiter verfügt über Kenntnisse im Bereich Kompetenzentwicklung und -erfassung:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ermöglichung, Gestaltung und Förderung von Lernprozessen• Kompetenzentwicklung und -erfassung• Umgang mit Lernbarrieren• Diagnostische Methoden• Beratung• Feedback• Dokumentation von Lernprozessen
	<p>Der Lernbegleiter verfügt über Medienkompetenz und Grundkenntnissen zu Informations- und Kommunikations-Techniken, um sicher mit der Lernplattform umzugehen und den Lerner in der Praxisphase zu begleiten. Dazu gehören:</p> <ul style="list-style-type: none">• Den Aufbau der Lernplattform in Grundzügen erläutern und die eigene Rolle einordnen• Anwenden der Lernplattform-Werkzeuge für die eigene Tätigkeit als Lernbegleiter (z. B. Kommunikationswerkzeuge)• Angemessen online moderieren, Rückmeldung geben und motivieren (schriftlich, knapp, anregend)• Regeln des Onlinelernens kennen und vom Lerner einfordern (Forumsbeitrag statt Telefonanruf, Netiquette beachten etc.)• Lerner kontinuierlich zur aktiven Nutzung anhalten und Möglichkeiten aufzeigen (eigenständig, recherchierend, entdeckend, Lerngruppen bilden etc.)• Spezifische Problemfelder erkennen und angemessen intervenieren (z. B. mangelnde Nutzung der Lernplattform eines Lerners, gruppendedynamische Prozesse durch Zusammenspiel SOL/Lernplattform)• Funktionen und Navigation der Sifa-Lernwelt erläutern bzw. Hinweise zur Selbsthilfe geben

Umgang mit anderen

Kommunikationsfähigkeit	Der Lernbegleiter verfügt über umfassende Kenntnisse und Erfahrungen in der Moderation von Gruppenprozessen und in der Gesprächsführung.
Dialogfähigkeit	Er ist in der Lage, komplexe Zusammenhänge verständlich zu erläutern.
Lehrfähigkeit	Der Lernbegleiter verfügt über umfassende Kenntnisse und Fertigkeiten im Bereich Präsentation und Visualisierung.
Sprachgewandtheit	
Konfliktlösungsfähigkeit	Der Lernbegleiter verfügt über eine ausgeprägte Konfliktlösungsfähigkeit. Er ist in der Lage zu vermitteln und Problemlösungen anzustoßen.
Kooperationsfähigkeit	Der Lernbegleiter ist in der Lage, mit anderen Lernbegleitern konstruktiv und zielführend zusammenzuarbeiten. Dabei berücksichtigt er die Schnittstellen zwischen den einzelnen Ausbildungsteilen. Im Teamteaching zeigt er sich kollegial und unterstützend gegenüber dem Co-Lernbegleiter.
Teamfähigkeit	
Beratungsfähigkeit	Im Umgang mit dem Lernenden zeigt der Lernbegleiter ein hohes Einfühlungsvermögen sowie Wertschätzung. Der Lernbegleiter ermutigt und motiviert den Lernenden und fördert seine Eigeninitiative und Selbstständigkeit.
Begleitungsfähigkeit	Die Arbeit in der Lerngruppe ist geprägt von einem ausgeglichenen Verhältnis von Zurückhaltung und Hilfestellung durch den Lernbegleiter. Er ist in der Lage, Situationen und Prozessen einzuschätzen und passende Interventionen zu entwickeln. Dabei besteht sein Ziel in der Stärkung der Selbststeuerungsmöglichkeiten der selbstorganisierten Lerngruppe. Der Lernbegleiter regt zur Reflexion und Metakommunikation an. Im Lernprozess begegnen sich Lernbegleiter und Lernende auf Augenhöhe. Der Lernbegleiter zeichnet sich durch eine längerfristige strategische Sicht auf die Phasen des Lernprozesses sowie eine dem Lerner „folgende“ Haltung aus. Der Lernbegleiter stellt Fragen, statt Antworten zu geben, er erkennt Hemmnisse/Hürden beim Lernenden, ist in der Lage, Ängste/Unsicherheiten abzubauen und regt regelmäßig zu Reflexion und Metakommunikation an.
Zuverlässigkeit	Der Lernbegleiter ist für die Lernenden über die vereinbarten Medien erreichbar. Er hält seine Angebote zuverlässig ein und verhält sich transparent bzgl. seiner Erreichbarkeit. Bedarfsweise sorgt er für adäquaten Ersatz.

Umgang mit sich selbst

Lernbereitschaft	Der Lernbegleiter zeichnet sich durch eine hohe Lernbereitschaft im Sinne eines lebenslangen Lernens aus. Er sieht den Lernprozess der Lerner auch als seinen eigenen an und schätzt den Austausch mit anderen. Auch in Bezug auf die Lernplattform zeigt er sich interessiert und lernbereit.
Selbstmanagement	Der Lernbegleiter verfügt über ein gutes Zeitmanagement. Er ist in der Lage sich selbst zu organisieren und macht dies auch auf der Lernplattform transparent (Kurskalender, Sprechzeit).
Rollenbewusstsein	Der Lernbegleiter ist sich seiner Rolle im Hinblick auf den Lernprozess der Lerner bewusst und reflektiert über seine Motive. Er kennt die von außen an ihn gerichteten Erwartungen, seine Verantwortung aber auch die Grenzen seiner Tätigkeit als Lernbegleiter. Er ist in der Lage seine Rolle als Lernbegleiter von seinen anderen Rollen (z. B. Experte, Aufsichtsperson, Dozent) zu trennen und mit den divergierenden Erwartungen anderer konstruktiv umzugehen.
Selbstreflexion	<p>Der Lernbegleiter ist in der Lage, über sein eigenes Handeln und seine Handlungsbedingungen nachzudenken und erkennt die Notwendigkeit der Selbstreflexion für ein professionelles Handeln. Er beobachtet sein eigenes Verhalten aus einer Metaperspektive und lernt aus seinen Erfahrungen. Ausgehend von seinen Stärken und Schwächen ist er in der Lage, Entwicklungspotenziale zu erkennen. Er legt eigene Erfolgskriterien für eine gute Begleitung fest und misst sich an diesen.</p> <p>Der Lernbegleiter zeigt sich offen für die eigene Supervision/Feedback und nutzt die Gelegenheit der Selbsterfahrung.</p>
Belastbarkeit	Der Lernbegleiter verfügt über eine hohe emotionale Belastbarkeit. Im Umgang mit den Lernenden ist er in der Lage Grenzen zu setzen, Unsicherheiten, die aus dem individuellen Lernprozess entstehen, aushalten und verunsicherte Lernende zu begleiten.

Haltung

Offenheit für Veränderungen	Der Lernbegleiter ist offen für neue Technologien, Inhalte und Konzepte, z. B. die Lernplattform. Er ist bereit, Neues zu lernen und Bestehendes zu überdenken bzw. an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen.
Haltung gegenüber den Lernenden	<p>Im Umgang mit den Lernenden zeigt sich der Lernbegleiter stets wertschätzend und respektvoll. Er ist in der Lage, sich in die Situation des Lernenden hineinzusetzen und ihn an der Stelle zu fördern, an der er steht.</p> <p>Die Heterogenität der Lerngruppe begreift er als Chance für gegenseitiges Wachstum. Er verhält sich neutral zurückhaltend und vermeidet es aktiv, eine Machtposition aufgrund seines Wissensvorsprungs einzunehmen oder zu befehlen. Der Lernbegleiter fördert eine offene und wertschätzende Fehlerkultur in der Lerngruppe.</p>

2.2 Vorgaben für die Organisation und Durchführung der Qualifizierung

Für die Durchführung eines Kurses werden Anforderungen an den jeweiligen Anbieter bzw. Ausbildungsträger gestellt. Diese richten sich an die Präsenzphasen (Basismodul, Aufbaumodul), die Praxisphase sowie an die Nutzung einer Lernplattform.

Anforderungen an die Durchführung der Präsenz- und Praxisphasen:

- **Gruppengröße:** Die Teilnehmeranzahl sollte auf 16 Personen begrenzt werden (min. 8 Personen). Dadurch kann die Qualität der Begleitung während der Praxisphase sowie die Berücksichtigung eigener Bedarfe während der Seminare ermöglicht werden.
- **Anzahl Lernbegleiter:** Insgesamt zwei Lernbegleiter sollten sowohl die Seminare leiten, als auch die Praxisphase begleiten. Die Durchführung wird dadurch organisatorisch erleichtert. Dabei wird die Seminardurchführung im Sinne des Team-Teaching-Ansatzes verstanden.
- **Dauer:** Für die Durchführung des Seminarkonzepts wird ein Mindestumfang von 6 Monaten empfohlen. Dabei nimmt die Praxisphase mit mindestens 5 Monaten den größten Umfang ein. Der Umfang für das Basismodul beträgt 3 Tage (18 LE), der für das Aufbaumodul 2 Tage (15 LE).
- **Kursorganisation:** Es ist ein fester Kursverband anzustreben, der die Seminare und Praxisphase gemeinsam „bestreiten“. Ein Wechsel in andere Kurse ist bei Bedarf grundsätzlich möglich (Krankheit, berufliche Tätigkeit etc.).
- **Lernplattform:** Für eine zielgerichtete Bearbeitung eines eigenen Pilotprojekts in der Praxisphase wird der Einsatz von und die Unterstützung durch eine Lernplattform im Internet empfohlen. Diese Lernplattform dient der individuellen Umsetzung, der Gruppen- und Selbstreflexion der Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie dem Austausch untereinander während der gesamten Praxisphase. Für die nachhaltige Nutzung wird darüber hinaus empfohlen, die Lernplattform aktiv und von Beginn an in das Seminar einzubinden. Dadurch können mögliche Hürden auf Seiten der Teilnehmer genommen werden (Orientierung auf der Plattform, Umgang und Verhalten auf Lernplattformen, u. a.).

Anforderungen an die Nutzung einer Lernplattform:

Es ist notwendig, die individuelle Umsetzung, die Gruppen- und Selbstreflexion der TN sowie den Austausch untereinander während der gesamten Praxisphase zu begleiten. Eine favorisierte Möglichkeit hierzu bietet eine internetbasierte Lernplattform. Sie ermöglicht insbesondere die notwendigen Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten (u. a. via Foren, Lerntagebuch; vgl. Punkt 4.2.), welche die Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter aktiv fördern können.

- Für die Begleitung der Praxisphase durch die Lernbegleiter wird ein Betreuungsumfang von durchschnittlich 1,0 Stunden pro TN pro Monat als zielführend erachtet (Forenbeiträge, Fragen der TN, individuelle Motivation, Feedback an TN ...).
- Pflege und Betreuung der Inhalte auf der Lernplattform durch die Lernbegleitung (Verwalten und Erstellen von Lernmaterialien, z. B. Dateien, Literaturlisten, Befragungen etc.)

- Eigenständiges Anlegen von Inhalten und Arbeitsergebnissen auf der Lernplattform von Fachkräften für Arbeitssicherheit (ggf. nur nach Freigabe durch Lernbegleitung)
- Einrichtung von asynchronen Austauschmöglichkeiten zwischen Lernbegleitung und Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie untereinander per Mail und Foren (synchrone Funktionen können im Bedarfsfall für die TN freigeschaltet werden, z. B. Chat)
- Angebot an Lernformen zur Kooperation und Reflexion (z. B. virtuelle Arbeitsgruppen und Blogs)
- Verwalten von Terminen (Abgabetermine, Seminartermine etc.) und Feedbacks der Lernbegleitung (z. B. zu eingereichten Arbeitsergebnissen)
- Mobiler Zugriff per Tablet und Smartphone
- Hosting und Administration der Lernplattform (Ressourcenbereitstellung, Domainverwaltung, Benutzerverwaltung, Rechtevergabe etc.)

Die Nutzung einer Lernplattform als eher passive Wissens-, Informations- und Organisationsplattform ist dennoch wichtig und hierauf sollte nicht verzichtet werden. Die Begleitung der Praxisphase auf der Lernplattform würde sich demzufolge auf das Erteilen von Arbeitsaufträgen und Reflexions- bzw. Austauschphasen konzentrieren.

Optional kann die Aufbereitung des Kursraums auf der Lernplattform über Elemente wie interaktive Grafiken ansprechender und navigationsfreundlicher gestaltet werden (s. nachfolgende Abbildung).

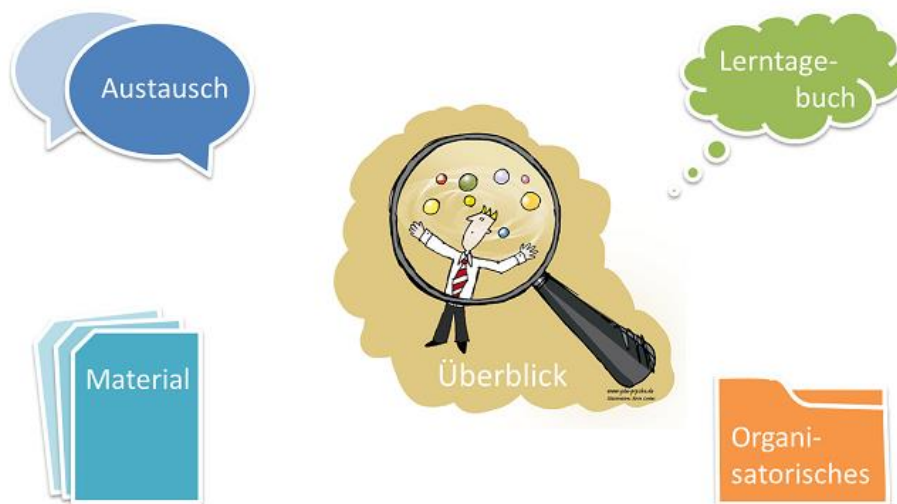


Abb. 2.1 Beispiel für interaktive Grafik der Lernplattform

Alternativ kann der Austausch der Teilnehmer auch über informellere Kommunikationswege erfolgen, wie z. B. Mailverteiler oder anderen Messenger-Diensten wie WhatsApp, Facebook und Co., wenn dadurch der Austausch gefördert bzw. erleichtert wird. Hierbei ist unbedingt auf den Datenschutz zu achten (u. a. DSGVO).

Die Nutzung einer Lernplattform als Wissens-, Informations- und Organisationsplattform ist dennoch wichtig und hierauf sollte nicht verzichtet werden. Die Begleitung

der Praxisphase auf der Lernplattform würde sich demzufolge auf das Erteilen von Arbeitsaufträgen und Reflexions- bzw. Austauschphasen konzentrieren.

2.3 Mehrwert für Anbieter und Ausbildungsstellen für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen der GDA

Die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen der GDA bietet – neben der fachlich-inhaltlichen Qualität – verschiedene Anreize und Mehrwerte:

- **Fertiges Seminarconcept**
Das entwickelte Seminarconcept „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ ist pilotiert worden in Bezug auf das methodisch-didaktische Vorgehen und die fachliche Lernbegleitung. Es entspricht dem Grundverständnis und der Überzeugung der GDA. Das Konzept folgt dem ermöglichungsdidaktischen Ansatz und zielt auf die Steigerung der Handlungskompetenz ab, die sich aus der Fach-, Sozial- und Personalkompetenz zusammensetzt – mit der Methodenkompetenz als immanentem Bestandteil. Kompetenzen werden so im konkreten Handeln entwickelt, um ein nachhaltiges Lernen sicherzustellen, welches über die Qualifizierung hinaus in die Praxis wirkt.
- **Kostenlose Nutzung**
Das Konzept ist verschriftlicht und steht allen Anbietern und Ausbildungsstellen kostenfrei über die GDA zur Verfügung. Die Vorlagen des Konzepts geben Empfehlungen für die Durchführung, können aber von den Anbietern nach eigenem Bedarf angepasst werden. Die Wahl der Methoden und die Reihenfolge der Inhalte sind nicht fest vorgeschrieben und können individuell gewählt werden.
- **Erweiterung des bestehenden Seminarportfolios**
Das Seminarconcept berücksichtigt den Follow-up-Ansatz, bestehend aus einem Basis- und Aufbau-seminar. Zwischen den Seminaren erfolgt eine Praxisphase. Dieser Ansatz ermöglicht einen hohen Praxisbezug und dadurch eine engere Bindung möglicher Teilnehmer an das Seminar, indem Bedarfe der Teilnehmer berücksichtigt werden können, die über bisherige Grundlagenseminare hinausgehen.

3 Ziele und Zielgruppe

Das Ziel der Qualifizierung besteht darin, Kenntnisse im Basismodul zu erwerben und anschließend in der eigenen Praxis anzuwenden, zu erproben und die individuellen Erfahrungen zu reflektieren, sowohl während der Praxisphase, als auch im Aufbaumodul. Dabei soll eine Handlungskompetenz entsprechend der Outcomes 1-8 (vgl. Konzept zum Basismodul und Konzept zum Aufbaumodul) entwickelt werden. Es soll ein eigenes betriebliches Projekt zur Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung konzipiert und initiiert werden. Dabei ist nicht entscheidend, dass das Projekt am Ende der Praxisphase vollständig umgesetzt wurde.

Um den Schritt in die Praxis und den Transfer der theoretischen Inhalte für die TN gangbar zu machen, ist eine enge Verzahnung von Basismodul und Praxisphase sicherzustellen. Hierfür übernehmen die Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter in der Praxisphase eine unterstützende und beratende Funktion mit der Zielsetzung, die TN in ihrer betrieblichen Rolle als Beraterin oder Berater zu stärken. Es findet ein fachlicher und überfachlicher Austausch mit der Lernbegleitung statt, in der die TN dazu angehalten werden, über das bisher erreichte zu reflektieren.

Die Auseinandersetzung mit den praktischen Anforderungen und Problemen während der Praxisphase soll den TN dabei helfen, weitere Bedarfe zu identifizieren und für das Aufbaumodul aufzubereiten.

Das Qualifizierungsangebot richtet sich an Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die in ihren Unternehmen das Thema *Beurteilung arbeitsbezogener psychischer Belastung* vorantreiben wollen oder bereits angestoßen haben.

4 Inhaltliche Struktur und zeitlicher Ablauf der Qualifizierung

Die Qualifizierung orientiert sich an den GDA-Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und teilt sich in Basismodul, Praxisphase und Aufbaumodul auf.

4.1 Basismodul

Das Basismodul stellt den Einstieg in die Thematik und die Qualifizierung dar. Neben fachlichen Grundlagen (u.a. Belastung-Beanspruchung-Konzept; gesetzliche Grundlagen; ...) erarbeiten die TN auch Möglichkeiten zum methodischen Vorgehen (u.a. GDA-Schritte; Möglichkeiten der Ermittlung und Beurteilung; Kooperationsmöglichkeiten; ...) und reflektieren ihr Rollenverständnis zu diesem Thema (u.a. mehr Prozessberater, weniger Fachberater).

Im Basismodul wird außerdem das spätere Praxisprojekt von Beginn an in den einzelnen Seminareinheiten mitgedacht. Auf diese Weise erfolgt eine direkte Verknüpfung zwischen dem theoretischen Inhalt und den eigenen betrieblichen Bedingungen und Erfordernissen. Die TN fertigen Schritt für Schritt eine Skizze für die spätere Praxisphase an, die Thema, Anlass, Bedarf, besonders betroffene Zielgruppe/Tätigkeiten u. a. grob erfasst. Außerdem legen die TN Ziele für ihr Praxisprojekt fest. Das Formulieren von Zielen dient als Wegweiser und bietet Orientierung für die Praxisphase. Den TN soll somit selbst deutlich werden, auf welchen angestrebten Soll-Zustand sie sich in den nächsten Monaten hinbewegen. Des Weiteren können die selbst gesteckten Ziele später für eine rückblickende Bewertung genutzt werden, in der die TN reflektieren, welche dieser Ziele sie tatsächlich erreichen konnten und an welchen Stellen Schwierigkeiten vorlagen.

4.2 Praxisphase

4.2.1 Zeitlicher Ablauf

Die TN werden anhand von konkreten Aufgabenstellungen und Arbeitshilfen stufenweise im Basis-Modul an das Vorgehen herangeführt. Unterstützt wird dieser Prozess dann in der Praxisphase zum einen durch die Gruppe der TN selbst sowie durch die Lernbegleitung. In monatlichen Abständen findet eine Reflexion des bisher erreichten Stands nach den Handlungsschritten der GDA auf einer Lernplattform online statt (siehe Ebene 2 in Abb. 4.1).

– Abgleich Ziele und Strategie (**1. Monat**)

Die Reflexion findet zunächst im Sinne einer Selbstreflexion statt, in der die TN frühzeitig die im Basis-Modul gesteckten Ziele und die daraus abgeleitete Strategie bewerten (u. a. welche Ziele habe ich mir im Basis-Modul gesteckt? Waren es die richtigen Ziele? Wie wurden die Ziele vom Arbeitgeber aufgefasst? Welche Strategie habe ich entwickelt? Inwieweit ist die Strategie zielführend?). Darüber hinaus soll eine Reflexion im Sinne eines Gruppenaustausches auf der Lernplattform stattfinden. Die TN können sich untereinander von ihren Erfahrungen (positiv oder negativ) berichten sowie Hilfen und Tipps für die Praxis geben. Unterstützt und gefördert wird diese Reflexion durch die Lernbegleitung.

- Planung der 7 Schritte der GDA
Im Anschluss an die aufgestellte Strategie wird das betriebliche Projekt in der Praxis vorausschauend geplant, entlang der 7 Schritte der GDA (vgl. GDA-Empfehlungen für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung). Ehe das betriebliche Projekt angegangen wird, ist es wichtig, sich einen Überblick und die nötigen Voraussetzungen zu schaffen, welche Aufgaben in den einzelnen Schritten anfallen, wer die Aufgaben erledigt und welche Ressourcen dafür erforderlich sind.
- GDA-Schritte 1 und 2: Festlegen von Tätigkeiten, Belastungsermittlung, Auswahl von Instrumenten (**2. Monat**)
Zunächst sollten alle Tätigkeiten für die Bereiche, in denen das betriebliche Projekt umgesetzt werden soll, festgelegt werden. Hierbei können Tätigkeiten, die eine gleichartige psychische Belastung aufweisen, zusammengelegt werden. Wichtig ist ebenfalls, Ziele im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung zu definieren (u. a. im Hinblick auf die spätere Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, die Beteiligung von Führungskräften, die Verwertung von gemachten Erfahrungen oder den Umgang mit tätigkeitsübergreifendem Handlungsbedarf).
Die anschließende Belastungsermittlung stellt sowohl fachliche-methodische als auch soziale Anforderungen an die TN. Schon die Auswahl geeigneter Messverfahren zur Ermittlung der psychischen Belastung erfordert gründliche Überlegungen und Absprachen mit allen am Prozess Beteiligten im Betrieb. Hier unterstützt die Reflexion den TN darin, eigene und fremde Überlegungen, Argumente oder Bedarfe zu ordnen und zu bewerten (u. a. für welches Verfahren wurde sich entschieden und warum? Ist das Verfahren geeignet? Entsprechen die Eignungskriterien des Verfahrens auch den endgültigen Entscheidungskriterien? Wird das Verfahren von allen Beteiligten, insbesondere den Beschäftigten akzeptiert? Wie läuft die Ermittlung konkret ab? Wieviel Zeit muss für die Ermittlung eingeplant werden? Helfen die erhobenen Daten dabei, Aussagen über die psychische Belastung zu treffen? Was ist gut gelaufen, wo gab es Probleme?). Vor allem der Austausch der TN untereinander bietet die Möglichkeit, Schwierigkeiten und Probleme bei der Ermittlung im Betrieb zu diskutieren und Erfahrungen von anderen TN zu erhalten. Unterstützt und gefördert wird diese Reflexion erneut durch die Lernbegleitung.
- GDA Schritt 3: Beurteilung der Belastung und Zwischenfazit (**3. und 4. Monat**)
Der Umgang mit den Ergebnissen der Belastungsermittlung und die fachlich richtige Beurteilung dieser Belastung ist eine wesentliche Anforderung an die TN (u. a. welche Vergleichs-, Richt- oder Grenzwerte gibt es, die bei der Beurteilung herangezogen werden können? Wo fällt die Beurteilung leicht, wo gibt es Probleme? Welchen Verlauf hat das betriebliche Projekt insgesamt bisher genommen? Verläuft das Projekt wie vorgesehen oder gibt es Abweichungen? Worin begründen sich diese Abweichungen?).
Im direkten Austausch untereinander besteht der Vorteil, dass die TN hier Vergleichswerte oder ähnliche Erkenntnisse zu bestimmten Aspekten der psychischen Belastung am Arbeitsplatz diskutieren und austauschen können. Unterstützt und gefördert wird diese Reflexion erneut durch die Lernbegleitung.
- GDA Schritt 4: Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen (**5. Monat**)
Auf Basis der Beurteilung wird deutlich, welche Maßnahmen erforderlich sind. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen ist es wichtig, dass sie von den Ergebnissen abgeleitet und nachvollziehbar begründet sind. Die Umset-

zung der Maßnahmen sollte zeitnah beginnen. Daher kann es sinnvoll sein, Prioritäten zunächst festzulegen und so diese Prioritäten nacheinander zu behandeln. Einige Maßnahmen betreffen arbeitsplatzübergreifende Handlungsfelder (u. a. Arbeitsorganisation oder soziale Beziehungen). Daher ist es empfehlenswert, Auswirkungen von Maßnahmen auf andere Arbeitsbereiche zu berücksichtigen.

Die Lernplattform bietet darüber hinaus die Möglichkeit, weiterführende Informationen, Materialien, Links o. Ä. den TN zugänglich zu machen. Zusätzlich besteht für die Lernbegleitung am Ende der Praxisphase die Möglichkeit, eine reflektierte Rückmeldung zum betrieblichen Projekt von den TN zu bekommen. In Form beispielsweise einer kurzen (Online-)Befragung der TN kann die Lernbegleitung zentrale Erkenntnisse zu speziellen Themen sowie hemmenden und fördernden Faktoren bei der Umsetzung des Projekts im Hinblick auf das Aufbau-Modul sammeln und aufbereiten.

Die Reflexionen am Ende der Projektmonate unterstützen die TN zum einen im Sinne von Meilensteinen in ihrem Zeitmanagement im Projekt, zum anderen fördert der regelmäßige fachliche und überfachliche Austausch mit anderen TN (z. B. im Rahmen eines Peer Review) und der Lernbegleitung die Entwicklung einer kooperativen, zielorientierten Arbeitsweise, welche auch über die Qualifizierungsmaßnahme hinaus nachhaltig ist.

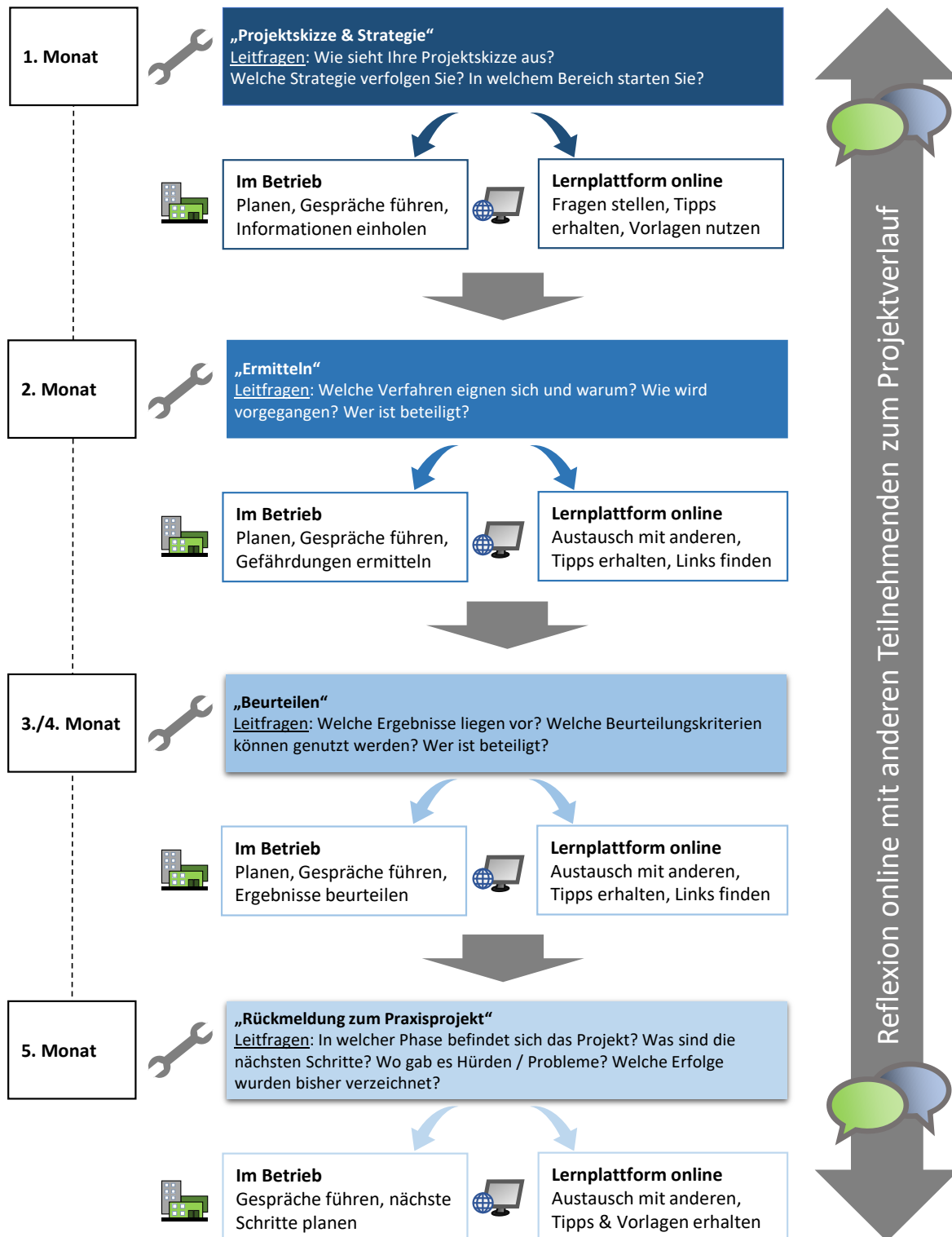


Abb. 4.1 Zeitplan Praxisphase

4.2.2 Auswertung der TN-Erfahrungen als Vorbereitung für das Aufbau-Modul

Die TN werden während der Praxisphase dazu angeregt, ihre Erfahrungen zu teilen. Die selbst gesteckten Ziele und die gewählte Strategie sollen reflektiert und mit Fort-

schreiten des Projekts immer wieder bewertet werden. Hierzu verfasste Beiträge – z. B. in Foren – sowie der anzufertigende Erfahrungsbericht jedes TN werden als Basis für die Auswertung genutzt. Die Auswertung der Teilnehmererfahrungen erfolgt durch qualitative Methoden, wodurch die individuellen Erfahrungen eines jeden TN Berücksichtigung finden können. Vertiefungsbedarfe, die aus der Auswertung ersichtlich werden, sollen somit in das Aufbaumodul integriert werden. Ebenso werden im Aufbaumodul gelungene und erfolgreiche Aspekte aus den Praxisprojekten aufgegriffen und diskutiert.

4.3 Aufbaumodul

Das Aufbaumodul dient dem Austausch und der Reflexion von Erfahrungen aus der Praxisphase (u. a. welche Erfolge habe ich gefeiert? Vor welchen Herausforderungen stand ich und wie bin ich damit umgegangen? Wie erging es den anderen?) sowie der weiteren Vertiefung fachlich-inhaltlicher oder methodischer Themen. Außerdem soll ein Ausblick auf die Zeit nach der Qualifizierung geworfen werden (u. a. wie geht es weiter?).

Wie zuvor in Punkt 4.2.2 erwähnt sind die TN-Erfahrungen fester Bestandteil des Aufbaumoduls. Die Erfahrungen aus der Praxisphase werden zu Beginn des Moduls in der Gruppe reflektiert und diskutiert. Hierbei wird das im Basismodul behandelte Thema „Rolle und Aufgabe der Sifa“ noch einmal aufgegriffen und mit den Erfahrungen der TN gespiegelt. Erfahrungen in Bezug auf die Integration des Themas in bestehende betriebliche Prozesse oder Managementsysteme werden im Rahmen dieser Seminareinheit ebenfalls diskutiert.

Konkret bietet sich ein strukturiertes sowie austauschorientiertes Vorgehen an, welches die individuellen Herausforderungen und Fragestellungen der TN in den Blick nimmt und dabei sowohl die Entwicklung ihrer fachlichen als auch ihrer personalen und sozialen Kompetenzen fördert.

Darüber hinaus soll im Rahmen dieser ersten Seminareinheit der Blick noch einmal auf die Phase der Entwicklung von Maßnahmen gerichtet werden, welche die TN im Betrieb begleitet haben. Je nach Stand der Projekte der TN kann dies entweder durch eine Vertiefung des Themas oder die Reflexion der Praxiserfahrungen erfolgen.

In dem Aufbaumodul wird großer Wert auf den Bedarf und die Fragen der TN gelegt. Der Gesamttablauf des Moduls bzw. dessen Struktur bleibt dabei jedoch bestehen und orientiert sich an den entwickelten Seminareinheiten.

4.4 Ablaufbeschreibung der Qualifizierung

Monat	Beschreibung
Basis-Modul	Im Basis-Modul erwerben die TN fachliche und methodische Kenntnisse, entwickeln ein eigenes Rollenverständnis und führen eine für den eigenen Betrieb geltende Grobanalyse durch. Diese dient der Identifizierung möglicher Belastungsschwerpunkte oder besonders betroffener Beschäftigtengruppen im eigenen Betrieb (besonders häufige oder besonders hohe Belastung? Welche Abteilung oder welcher Bereich? u. a.). Aus diesen ersten Erkenntnissen leiten sie entsprechende Ziele für die Vorgehensweise in der Praxisphase ab (vgl. 4.1.).

Monat	Beschreibung
Praxisphase 1. Monat	<p>Zu Beginn der Praxisphase präsentieren die TN die im Basis-Modul erarbeiteten Ergebnisse der Grobanalyse (1. Monat) in einem Gespräch dem Arbeitgeber und gleichen die definierten Ziele ab (2. Monat). Dieser Schritt ist erforderlich, um die Unterstützung der obersten Leitung im Projekt sicherzustellen.</p> <p>Für eine erfolgreiche Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung sind die betrieblichen Voraussetzungen zu schaffen (GDA Vorbereitung). Dies bedeutet, dass die TN alle an der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung beteiligten Akteure für die Bedeutung des Themas sensibilisieren und fachlich informieren.</p> <p>Darauf aufbauend entwickeln die TN eine Strategie für das betriebliche Projekt. Wichtig ist, die Vorgehensweise vor Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in allen Schritten zu planen (4. Monat). Dies betrifft insbesondere folgende Schritte nach GDA (vgl. GDA-Empfehlungen für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung; s. auch Punkt 4.2.):</p>

Monat	Beschreibung
	<ol style="list-style-type: none"> 1.) Die Tätigkeiten/Bereiche, die beurteilt werden sollen, müssen festgelegt werden 2.) Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit 3.) Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit 4.) Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen 5.) Wirksamkeitskontrolle 6.) Aktualisierung/Fortschreibung 7.) Dokumentation <p>Nach dem 1., 2. und 3. Monat findet eine Reflexion des bisher Erreichten durch die TN auf der Lernplattform statt, sowohl in Form einer Selbstreflexion als auch eine Gruppenreflexion (Austausch; vgl. 4.2.). Diese Reflexionen können sowohl asynchron über ein Forum erfolgen, als auch synchron per Chat</p> <p>Die Reflexion nach dem ersten Monat beinhaltet auch etwaigen Unterstützungsbedarf zu reflektieren. Sofern im Basismodul noch nicht geschehen, wird hier die Unterstützungsmöglichkeit durch die Aufsichtsdienste der staatlichen Arbeitsschutzbehörden und der Unfallversicherungsträger durch die Lernbegleitung eingebracht.</p>
Praxisphase 2. Monat	<p>In Monat 2 der Praxisphase legen die TN die Tätigkeiten oder Bereiche in ihrem Betrieb konkret fest, die in Bezug auf ihre psychische Belastung gleichartig sind und somit zu Einheiten zusammengefasst werden können (Schritt 1 nach GDA):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hierbei können Tätigkeiten, die in Bezug auf die psychische Belastung gleichartig sind, nachvollziehbar zu einer Einheit zusammengefasst werden. • Eine Hilfe bieten hier Übersichten der Aufbau- und Ablauforganisation oder Stellenbeschreibungen. <p>Hierauf aufbauend ermitteln die TN die psychische Belastung für die zuvor gewählten Einheiten (Schritt 2 nach GDA). In dieser Phase kommen Kenntnisse zu psychischen Belastungsfaktoren zum Tragen, die für den jeweiligen Bereich miteinzubeziehen sind (vgl. GDA-Empfehlungen für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hinsichtlich der Vorgehensweise können die TN auf moderierte Workshops, Beobachtungen/Beobachtungsinterviews oder standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen zurückgreifen. Die Auswahl der Methoden ist abhängig von den spezifischen Gegebenheiten, Erfahrungen und Kompetenzen im Betrieb und kann einzeln oder in Kombination im Sinne einer stufenweisen Vorgehensweise erfolgen. • Als Vorbereitung sollten die TN eine Bestandsaufnahme durchführen, in der alle Informationen zusammengetragen werden, die schon im Hinblick auf die psychische Belastung bei der Arbeit der zu betrachtenden Tätigkeiten/Bereiche vorhanden sind (Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen, Gefährdungsbeurteilungen, Protokolle des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA), Statistiken der Personalabteilung über Fluktuation, krankheitsbedingte Ausfalltage o. Ä.) • Sollten nach der Bestandsaufnahme Informationen für die zu betrachtenden Tätigkeiten/Bereiche fehlen oder nicht hinreichend aktuell sein, sind diese Informationen durch den TN zu ermitteln. Ist die Vorgehensweise bestimmt, gilt es Instrumente für die bestimmte Vorgehensweise auszuwählen. Ähnlich wie bei der Auswahl der Methode kommt es auch bei der Auswahl der Instrumente auf die Betriebsgröße, Tätigkeitsbereiche oder Branchen an.

Monat	Beschreibung
Praxisphase 3. und 4. Monat	<p>In Monat 3 beurteilen die TN die identifizierte psychische Belastung bei der Arbeit (Schritt 3 nach GDA). Hier gilt es für die TN einzuschätzen, ob Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind und wie diese aussehen könnten.</p> <p>Für die Beurteilung ist wichtig, dass sie sachlich begründet und die Vorgehensweise nachvollziehbar ist. Für viele Belastungsfaktoren gibt es derzeit noch keine spezifischen rechtlichen Festsetzungen, abgesehen von der allgemeinen Forderung, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten und zu verbessern. Hierbei sind der Stand der Technik, Arbeitsmedizin, Hygiene und weitere gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen (vgl. § 4 ArbSchG). Folgende Verfahren können für die Beurteilung genutzt werden (vgl. GDA-Empfehlungen für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instrumente, die Kriterien oder Schwellenwerte für gesundheitlich relevante Ausprägungen der erfassten psychischen Belastung enthalten • Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bezogen auf dieselbe Berufsgruppe oder Branche • Workshops mit Beschäftigten, Führungskräften, Interessensvertretungen und zusammen mit internen oder externen Experten, um eine gemeinsame Beurteilung der Belastung vorzunehmen und schriftlich zu vereinbaren
Praxisphase 5. Monat	<p>In den Monaten 4 bis 5 der Praxisphase setzen die TN die Beurteilung der psychischen Belastung bei der Arbeit fort (Schritt 3 nach GDA). Je nach Fortschritt des eigenen betrieblichen Projekts zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung beginnen die TN mit der Entwicklung und (Beratung zur) Umsetzung von Maßnahmen (Schritt 4 nach GDA). Hier gilt es darauf zu achten, dass die Maßnahmen aus den Ergebnissen der Beurteilung abgeleitet und nachvollziehbar begründet sind (vgl. GDA-Empfehlungen für die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Arbeit ist so durch Maßnahmen zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben und die Gesundheit möglichst vermieden oder aber die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird. • Die von der Belastung ausgehenden Gefährdungen sind an der Quelle zu bekämpfen. • Maßnahmen, die auf die Verhältnisse abzielen (Organisation, Struktur, Prozesse u. a.) sind gegenüber Maßnahmen, die auf das Verhalten der Beschäftigten abzielen, zu bevorzugen. • Die Umsetzung der Maßnahmen sollte im Betrieb zeitnah beginnen. Hierbei ist auch eine schrittweise Umsetzung von mehreren Maßnahmen möglich. Hier wird empfohlen, nicht alle Maßnahmen gleichzeitig umzusetzen, sondern eine geeignete Reihenfolge in Abhängigkeit der Schwerpunkte bzw. Prioritäten (Wichtigkeit, Dringlichkeit, Anzahl betroffener Beschäftigter, Umsetzbarkeit u. a.) zu wählen – hierzu muss die Sifa beraten.
6. Monat bzw. bis zum Auf- baumodul	<p>In Monat 5 oder 6 erfolgt zudem eine abschließende Reflexion und Bewertung der Praxisphase durch die TN in Form eines Erfahrungsberichts. Die Reflexion erfolgt leitfragengestützt und fokussiert erreichte Erfolge, mögliche Herausforderungen und den weiteren Handlungsbedarf. Außerdem wird erfragt, ob spezielle Themen aufgetreten sind, die ggf. im Aufbaumodul behandelt werden können.</p>

Monat	Beschreibung
<i>Aufbau-Modul</i>	Im anschließenden Aufbau-Modul werden die Ergebnisse und Erfahrungen aus der Praxisphase gemeinsam aufgegriffen, diskutiert und bewertet. Hieraus leiten sich dann Erkenntnisse für das weitere Vorgehen hin zu einer Integration der psychischen Belastung in die bestehende Gefährdungsbeurteilung im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung (KVP) ab (vgl. 4.3.).

5 Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abb. 2.1	Interaktive Grafik der Lernplattform.....	10
Abb. 4.1	Zeitplan Praxisphase.....	16



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

