

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

**Leitfäden für die Durchfüh-
rung**

Impressum:

Übersicht über Seminareinheiten des Basismoduls

Stand: 13.12.2018

Herausgeber:
Leitung des GDA-Arbeitsprogramm Psyche
c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat III b 4
11017 Berlin

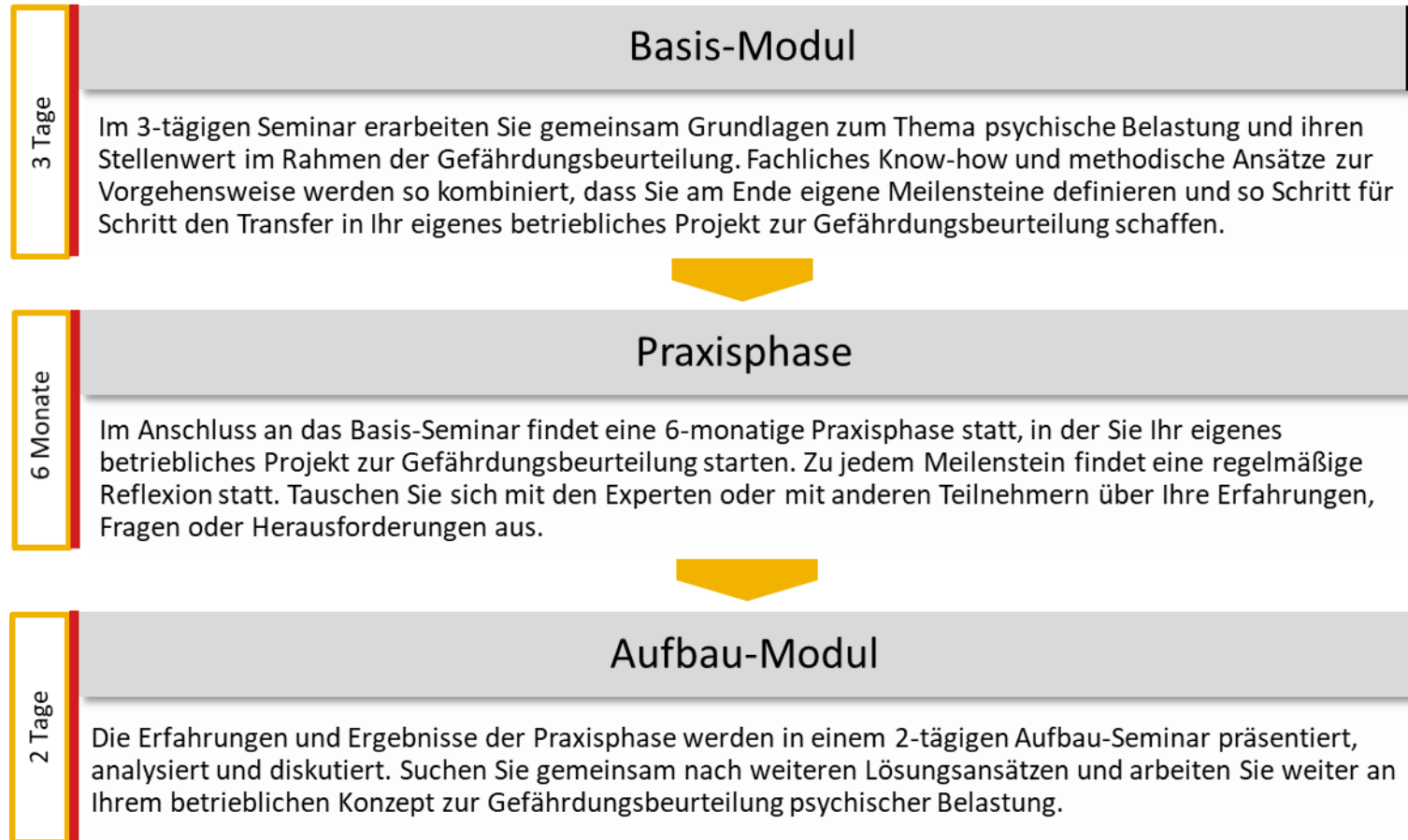
Autoren:

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	Übersicht zum Ablauf der Qualifizierung	4
2	Basismodul.....	5
2.1	Übersicht über das Basismoduls	5
2.2	Ablaufplan des Basismoduls	6
3	Praxisphase	23
3.1	Übersicht über die Praxisphase	23
3.2	Ablaufplan der Praxisphase	23
4	Aufbaumodul.....	27
4.1	Übersicht über das Aufbaumodul	27
4.2	Ablaufplan des Aufbaumoduls	27
5	Anhang.....	49

1 Übersicht zum Ablauf der Qualifizierung



Es wird in den Seminarmodulen und in der Begleitung der Praxisphase von der Arbeit mit einer Lernplattform ausgegangen. Bei Verzicht auf die Lernplattform muss sichergestellt werden, dass der Lernprozess vergleichbar erfolgen kann.

2 Basismodul

2.1 Übersicht über das Basismoduls

Nr.	Selbstorganisiertes Lernen	
1	Einloggen auf Lernplattform Profil einrichten	
2	Vorstellung im Forum	
min	Nr.	Seminareinheit
30	1	Begrüßung und Orientierung
45	2	Einstieg in das Seminar
30	3	Aktueller Stand und Entwicklungen in der Fachwelt
90	4	Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz
105	5	Rolle und Aufgaben der Sifa bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen Projektskizze für mein Praxisprojekt I: Titel, Anlass, meine Rolle
210	6	Methodisches Vorgehen zur Beurteilung und Instrumente Projektskizze für mein Praxisprojekt II: Vorgehensskizze, erste Kriterien zur Instrumentenauswahl
90	7	Maßnahmen (Verhaltens- und Verhältnisprävention)
150	8	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb. Angemessen – transferbezogen – qualitativ Projektskizze für mein Praxisprojekt III: Beteiligte, nächste Schritte, Klärungsbedarf
60	9	Abschluss des Seminars, Einführung in die Lernplattform und Start Praxisphase
810	⇔	18 Lerneinheiten

2.2 Ablaufplan des Basismoduls

1. Seminareinheit: Begrüßung und Orientierung

Zeitlicher Rahmen: 30 min

Outcome:

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
30	Teilnehmer (TN) fühlen sich in der Weiterbildungsveranstaltung angekommen und sind orientiert über den Ablauf, die Rahmenbedingungen und die Anwesenden.	<p>Begrüßung, Orientierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anliegen auf Karten notieren (wird später genutzt) • Lebendige Statistik • Abfrage der Erwartungen an <ul style="list-style-type: none"> - die nächsten zwei Tage - die gesamte Fortbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Was ist Ihr Anliegen für die gesamte Fortbildung und für die jetzt folgenden 2 Tage? Notieren Sie dies auf den Karten (je Frage eine Farbe). • Sortieren Sie sich im Raum nach der Frage: Wie weit war Ihre Anreise in km? • Stellen Sie sich kurz vor: <ul style="list-style-type: none"> - Namen - Betrieb und Betriebsgröße - Wie lange als Sifa tätig? - Einsatzzeit und Zuständigkeitsbereich • Stellen Sie kurz Ihre Anliegen vor und pinnen Sie Ihre Karten an! 	<ul style="list-style-type: none"> □ Vorbereitete Flipchart <ul style="list-style-type: none"> - zur Begrüßung - zu den Zeiten □ Karten in zwei Farben □ Flipchart mit Vorstellungskriterien

2. Seminereinheit: Einstieg in das Seminar

Zeitlicher Rahmen: 45 min

Outcome: 1

Outcome 1: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit ist sensibilisiert.

Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
<p>TN finden Einstieg in das Seminar über den Austausch ihrer Meinungen zum Thema.</p> <p>Erwartungshorizont:</p> <ul style="list-style-type: none"> • TN sollen zu Beginn aktiviert werden. • Darüber hinaus soll erreicht werden, dass jeder TN äußert, wie er zum Thema steht. 	<p>Erfahrungshebung</p> <p>Frage 1 Zurufabfrage (weiße Karten)</p> <p>Frage 2 und 3 Kartenabfrage (grüne und rote Karten)</p>	<p>1.) Wo/wie begegnet Ihnen das Thema „psychische Belastung“?</p> <p>2.) Wo sehen Sie Hürden/Hindernisse/Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in den Betrieben?</p> <p>3.) Was läuft gut bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in den Betrieben?</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ FC mit Frage 1-3 □ 3 Überschriftenkarten □ Karten in 3 Farben (weiß, rot, grün) □ Wandzeitung (Frage 1 oberes Dritte; Frage 2 und 3 darunter in tabellarischer Form)

3. Seminareinheit: Aktueller Stand und Entwicklungen in der Fachwelt

Zeitlicher Rahmen: 45 min

Outcome: 1

- Outcome 1: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann Informationen anwenden. Sie ordnet die Diskussion in den betrieblichen Kontext ein.

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
15	TN sind sensibilisiert.	<p>Einzelvorbereitung</p> <p>Welche negativen und positiven Erfahrungen haben Sie bzgl. psychischer Belastung gemacht?</p>		
30	<p>TN sollen sich über das Spannungsfeld bewusst sein, in dem sich Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzgl. des Themas bewegen.</p> <p>Der Lernbegleiter unterstützt die TN dabei, die Erfahrungen grob einzuordnen und zwischen persönlicher Ebene und Rolle/Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit zu differenzieren. (Dieses Ziel wird insbesondere in Seminareinheit 5 intensiv verfolgt)</p>	<p>Reflexion</p> <p>Kugellager (Außen- und Innenkreis stehen einander gegenüber; nutzbar für die Meinungsvielfalt und kurzen Erfahrungsaustausch)</p> <p>Quelle: Werkzeugkoffer Ralf Besser, Kugellager, Karte G1.12</p> <p>Ergebnissicherung auf Flipchart, ggf. auf die Sammlungen „Anliegen“ und „Themen“ spiegeln</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Runde (3 Mal wechseln): Welche Erfahrungen haben Sie im Betrieb gemacht? • 2. Runde (3 Mal wechseln): Wie sind Sie als Fachkraft für Arbeitssicherheit damit umgegangen? • Was beschäftigt Sie jetzt? 	<ul style="list-style-type: none"> □ Flipchart zur Ergebnissicherung

4. Seminareinheit: Psychische Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz

Zeitlicher Rahmen: 90 min

Outcome: 3

- Outcome 3: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit vermittelt das (erweiterte) Belastungs-Beanspruchungsmodell im betrieblichen Kontext.
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit erklärt anhand von Wirkmodellen das Entstehen psychischer Beanspruchung und möglicher gesundheitsrelevanter Folgen.

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
60	<p>TN vermitteln das erweiterte Belastungs- und Beanspruchungskonzept im betrieblichen Kontext.</p> <p>TN informieren zu relevanten Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren.</p> <p>TN erklären anhand von Wirkmodellen das Entstehen psychischer Beanspruchung und möglicher gesundheitsrelevanter Folgen.</p> <p>TN reflektieren, worauf sie bei Begehung und Beratung achten können (kennen Indikatoren).</p> <p>TN legen den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.</p>	<p>Auffrischung zu Belastung, Beanspruchung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kern des Belastungs-Beanspruchungsmodells an Pinnwand aufbauen • alternativ: von den TN wird das Modell eigenständig aufgebaut 	<ul style="list-style-type: none"> • Wo sehen Sie den Unterschied zwischen den Personen (Schubkarrenbild)? • Was ist Belastung? • Was ist Beanspruchung? 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mit Bildern sprechen: Schubkarrenbild <input type="checkbox"/> Wandzeitung entstehen lassen (vorbereitete Karten)

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
	<p>TN vermitteln das erweiterte Belastungs- und Beanspruchungskonzept im betrieblichen Kontext.</p> <p>TN informieren zu relevanten Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren.</p> <p>TN erklären anhand von Wirkmodellen das Entstehen psychischer Beanspruchung und möglicher gesundheitsrelevanter Folgen.</p> <p>TN reflektieren, worauf sie bei Begleitung und Beratung achten können (kennen Indikatoren).</p> <p>TN legen den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.</p>	<p>Begriffsklärung psychische Belastung – psychische Beanspruchung – psychische Beanspruchungsfolgen im Ursache-Wirkungszusammenhang</p> <p>Das Belastungs-Beanspruchungsmodell an Beispiel der TN erläutern, u. a.</p> <p>Unterschied von Verhaltens- und Verhältnisprävention verdeutlichen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie ein Beispiel aus Ihrer Praxis? (ggf. Rückgriff aus vorherigen Sammlungen) • • relevante Belastungsfaktoren an betrieblichen Beispielen erläutern • Blick auf mögliche positive/negative Beanspruchungsfolgen wie psychische Ermüdung, Monotonie... • Welche Arbeitsplätze könnten gemeint sein? • Wo sehen Sie Ansatzpunkte für die Verhaltens- und Verhältnisprävention? 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> An Wandzeitung das erweiterte Belastungs-Beanspruchungsmodell erläutern <input type="checkbox"/> DIN EN ISO 10075-1 <input type="checkbox"/> TN-Beispiel <input type="checkbox"/> Lernbegleiter/in verdeutlicht an Wandzeitung die Ansatzpunkte
30	<p>Erwartungshorizont:</p> <p>TN sollen ein grundlegendes Verständnis für die Entstehung von psychischer Belastung am Arbeitsplatz bekommen, in Bezug auf</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsaufgabe, - Arbeitsorganisation, - Arbeitsumgebung, - soziale Beziehungen - und neue Arbeitsformen. 	<p>Begriffsvielfalt klären</p> <p>Landkarte zur Begriffsvielfalt</p> <p>Kurzer Ausblick auf weitere Wirkmodelle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungs-Ressourcen-Modell • Abgrenzung vom Stresskonzept • Optional kann auf folgende weitere Modelle eingegangen werden • Erweitertes Anforderungs-Kontrollmodell nach Karasek/Theorell 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie lassen sich die verschiedensten sonstigen Begriffe (Stress, Anforderungen, Ressourcen etc.) in das Belastungs-Beanspruchungs-Modell einbauen, wo hat es seine Grenzen? • Wann braucht man andere Modelle und welche? 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Handout/PowerPoint <input type="checkbox"/> Lerngespräch <input type="checkbox"/> Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf, S. 14.

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
	<p>Sie müssen nicht alle behandelten wissenschaftlichen Modelle im Detail erklären können.</p> <p>TN sollen in die Lage versetzt werden, im Betrieb psychische Belastung zu erkennen und bei der Beratung mit zu berücksichtigen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modell beruflicher Gratifikationskrisen nach Siegrist • Modell der Salutogenese nach Antonovsky • Dreiebenenmodell nach Windemuth 		

5. Seminareinheit: Rolle und Aufgaben der Sifa bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Zeitlicher Rahmen: 120min

Outcome: 2, 3, 4

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

Outcome 3:

- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit reflektiert worauf sie bei Begehung und Beratung achten kann
- Outcome 4:
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügt über das Wissen zum methodischen Vorgehen im Prozess der Gefährdungsbeurteilung und unterstützt dabei (auf betriebliche Verhältnisse abgestimmt)

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
60	<p>TN behandeln psychische Belastung gleichwertig neben anderen Belastungsformen.</p> <p>TN nehmen ihre Beratungs- und Kooperationsaufgaben im Rahmen des ASIG/DGUV Vorschrift 2 wahr.</p> <p>TN unterstützen den Unternehmer bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.</p> <p>TN ziehen bei Bedarf Fachleute/Experten hinzu.</p> <p>TN stimmen sich mit dem Betriebsarzt ab.</p>	<p>Rolle als Sifa</p> <p>Zurufabfrage</p> <p>Input</p> <p>Rechtliche Grundlagen des Handelns: Arbeitsschutzgesetz und Gefährdungsbeurteilung</p> <p>Bezug zum Arbeitssicherheitsgesetz: SiFa als Berater des Arbeitgebers und verpflichtet zur Zusammenarbeit mit Betriebsarzt und Betriebsrat</p> <p>Bedeutung der Mitbestimmung des Betriebsrates</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meine Rolle als SiFa bezogen auf psychische Belastung sehe ich in ... 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> An Flipchart auf Zuruf sammeln <input type="checkbox"/> §§ 1-6 ArbSchG <input type="checkbox"/> DGUV Vorschrift 2 in der Fassung der DGUV <input type="checkbox"/> Auszug §§ 80, 87, 89 BetrVG ggf. interaktiv an Flipchart/Wandzeitung <input type="checkbox"/> Schritte der Gefährdungsbeurteilung an vorgefertigter WZ

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
	TN kennt und akzeptiert das Rollenverständnis der Sifa.	Konkretisierung anhand der DGUV Vorschrift 2, betriebsspezifische Aufgaben; Umsetzen der GFB psychischer Belastung (Ausblick auf Praxisprojekt) <u>Schritte der Gefährdungsbeurteilung</u> (psychischer Belastungen) nach GDA – Abgleich mit den 7 Handlungsschritten der Sifa		<input type="checkbox"/> GDA-Leitlinien und Empfehlungen <input type="checkbox"/> §§ 6, 9, 10, 11 ASiG
15	TN prüfen ihren Stand und etwaigen Bedarf, um ihr Praxisprojekt starten zu können.	Einstieg in das Praxisprojekt <ul style="list-style-type: none"> • Sinn und Zweck der Praxisphase • Erwartungen und Ablauf 	<ul style="list-style-type: none"> • Brauchen Sie etwas? (von uns Lernbegleitern) 	<input type="checkbox"/> Folie
45	TN steigt gedanklich in das Praxisprojekt ein und formuliert Unterstützungsleistung für den Betrieb	Einstieg in die Praxisphase <ul style="list-style-type: none"> - Einzelarbeit - Ausfüllen der Projektskizze Teil I 	Einstieg in die Praxisphase: <ul style="list-style-type: none"> • Auf welche Tätigkeit/welchen Bereich will ich in meine Praxisprojekt den Schwerpunkt legen? • Welche Unterstützungsleistung will ich in der Praxisphase umsetzen? • Kann ich das (als Sifa und in dem zeitlichen Rahmen) angehen und wenn ja wie? 	<input type="checkbox"/> Flipchart mit den Leitfragen <input type="checkbox"/> Vorlage Projektskizze als TN-Unterlage

6. Seminareinheit: Methodisches Vorgehen zur Beurteilung und Instrumente – Teil 1

Zeitlicher Rahmen: 210 min

Outcome: 4, 5

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

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

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
30	<p>TN kennen und erläutern das methodische Vorgehen bei der Analyse psychischer Belastung.</p> <p>TN verfügen über das Wissen zum methodischen Vorgehen im Prozess der Gefährdungsbeurteilung und unterstützen dabei (auf betriebliche Verhältnisse abgestimmt).</p>	<p>Blitzlicht</p> <p>Orientierung geben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Frage des methodischen Vorgehens stellt sich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung am Punkt Ermittlung <p>Am Beispiel eines Verfahrens erfolgt die Reflexion über die Einteilung der Verfahren hinsichtlich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansatzpunkte • notwendige Fachkunde/Expertise (Orientierendes Verfahren, Screeningverfahren, vertiefendes Verfahren) • Vor- und Nachteile 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit Methoden und Instrumenten zur Ermittlung psychischer Belastung gemacht? • Wo setzen sie an: Belastung, Beanspruchung, Beanspruchungsfolgen? • Unterscheidung in orientierende Verfahren, Screeningverfahren, vertiefende Verfahren • Vor- und Nachteile der jeweiligen Verfahrensart 	<ul style="list-style-type: none"> □ Lernbegleiter/in verweist auf die Schritte der Gefährdungsbeurteilung an Wandzeitung/Handout

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
60	<p>TN beraten Führungskräfte zum methodischen Vorgehen.</p> <p>TN stellen die notwendigen Hilfsmittel (z. B. Hinweise zur Prozessgestaltung, orientierende Verfahren) bereit.</p> <p>TN unterstützen die betrieblichen Akteure bei der Anwendung orientierender Verfahren.</p> <p>TN stimmen sich mit dem Betriebsarzt ab.</p> <p>TN schlagen Methoden zur Wirksamkeitskontrolle vor.</p>	<p>Kriterien zur Auswahl eines Verfahrens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Placemat (3-4er Gruppen; zunächst Einzelarbeit zur Frage auf einem gemeinsamen „Tischset“, dann Austausch, Einigung und Dokumentation gemeinsamer Ergebnisse zur Vorstellung im Plenum) • Alle relevanten Faktoren dieser Merkmalsbereiche müssen von dem Instrument/dem Methodenmix bei der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung abgedeckt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Was ist aus Ihrer Sicht bei der <u>Auswahl</u> und beim <u>Einsatz</u> eines Verfahrens zu berücksichtigen? • Z. B. Art der Tätigkeiten, Betriebsgröße, Betriebszweck, Kultur, Belastungsspektrum, zeitlicher/finanzieller Aufwand, Beteiligung der Beschäftigten, wer wertet aus/wer beurteilt, einfaches oder mehrstufiges Verfahren, Regelungsbedürftigkeit, Anbindung/Verbündete im Betrieb, Rolle der SiFa beim Einsatz ... • Verschiedene Herangehensweisen zur Erfassung psychischer Belastungsfaktoren (Workshop, Befragung, Beobachtungsinterview) 	<ul style="list-style-type: none"> □ GDA Leitlinie und Empfehlungen; Anhang □ 3 Placemats, vorbereitet auf Flipchart
60	<p>TN wenden drei Verfahren (Fragebogen, moderierter Workshop, Beobachtung) beispielhaft an einer ausgewählten Tätigkeit gemeinsam an.</p> <p>TN entwickeln ein Verständnis zum Vorgehen im Betrieb für jedes Verfahren</p>	<p>Es werden beispielhaft an einer ausgewählten Tätigkeit angewandt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein Fragebogen • ein moderiertes Workshopverfahren • ein Beobachtungsverfahren <p>Die Tätigkeit kann aus den Reihen der TN kommen. Alternativ wird eine Tätigkeit von der Lernbegleitung vorgegeben.</p> <p>Dabei steht vor allem die Anwendung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einigen Sie sich auf eine Tätigkeit, die als Beispiel dienen soll. • Was sind die Vorteile des jeweiligen Verfahrens? • Wo liegen Herausforderungen/Grenzen? • Wie können Sie im Betrieb vorgehen? Was müssen Sie beachten? 	<ul style="list-style-type: none"> □ Vorlage für einen Fragebogen (z. B. PegA – Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik) □ Vorlage für ein moderiertes Workshopverfahren (z. B. „Ideentreff“; DGUV Information 206-007) □ Vorlage für ein Beobachtungsverfahren (z. B.

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
		im Betrieb und die Entwicklung eines Grobkonzeptes zum Vorgehen (Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung) im Fokus.		SPA - Screening Psychischer Arbeitsbelastung; www.uni-potsdam.de/db/psycho)
30	TN setzt sich kritisch mit dem Schritt Beurteilen auseinander. TN entwickelt ein tiefergehendes Verständnis zum betrieblichen Vorgehen.	<ul style="list-style-type: none"> • Partnerarbeit Orientierung im Schritt Beurteilen am betrieblichen Bedarf Beurteilungskriterien bestimmen: Kriterien der menschengerechten Arbeitsgestaltung und ggf. die Pyramide zu mögl. Schadensausmaß von Fehlbeanspruchungen	Wie kommen Sie zur Beurteilung? Welche Methodik? Welche Instrumente? Was ist wenn die Methode keine „Grenzwerte“ vorgibt? Berücksichtigen Sie bei Ihren Überlegungen die Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung und die Pyramide mögl. Schadensausmaß von Fehlbeanspruchung	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vorbereitete Flipchart mit Fragestellung <input type="checkbox"/> Folien
30	TN führt das Praxisprojekt gedanklich fort und hält erste Überlegungen zum weiteren Vorgehen in den Schritten Analyse und Beurteilung fest.	Praxisphase II <ul style="list-style-type: none"> • Einzelarbeit • Ausfüllen der Projektskizze Teil II: Vorgehensskizze und erste Kriterien zur Auswahl von Instrumenten in meinem Projekt – Fokus auf Analyse und Beurteilung 	Vorgehen <ul style="list-style-type: none"> • Was muss in den Schritten „Analyse“ und „Beurteilen“ getan werden? • Worin besteht Ihre Unterstützungsleistung? Analysieren und Beurteilen <ul style="list-style-type: none"> • Welche Instrumente sind (grob) passfähig? 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vorlage Projektskizze als TN-Unterlage

7. Seminareinheit: Maßnahmen (Verhaltens- und Verhältnisprävention)

Zeitlicher Rahmen: 90 min

Outcome: 3, 6

Outcome 3:

- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit legt den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit schlägt Maßnahmen vor und unterstützt bei der Entwicklung von Maßnahmen
- Outcome 6: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät zu Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Bezug auf psychische Belastung.

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
70	<p>TN übertragen die Rangfolge der Maßnahmen nach § 4 ArbSchG auf psychische Gefährdungen in Bezug auf die relevanten Merkmalsbereiche:</p> <p>TN legen den Schwerpunkt auf die Verhältnisprävention.</p> <p>TN schlagen Maßnahmen (zur Verhältnis- und Verhaltensprävention) vor und unterstützen bei der Entwicklung von Maßnahmen.</p> <p>TN prüfen gemeinsam mit Unternehmer/ Führungskraft die Wirksamkeit der Maßnahmen.</p>	<p>Rangfolge der Schutzmaßnahmen bei psychischer Belastung nach § 4 ArbSchG gemäß Merkmalsbereichen und kritischen Ausprägungen der Leitlinie diskutieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsaufgabe - Arbeitsorganisation - Arbeitsumgebung - soziale Beziehungen - neue Arbeitsformen <p>Partnerarbeit am selbstgewählten Fallbeispiel</p> <p>Posterausstellung mit Perspektivwechsel (Rolle Führungskräfte, Betriebsarzt, Personalvertretung)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wie gehen Sie bei der Maßnahmenfindung vor? • Gestalten Sie das Arbeitssystem: Was könnten im Beispiel Maßnahmen sein bezüglich <ul style="list-style-type: none"> - der Arbeitsaufgabe - der Arbeitsorganisation/ Arbeitszeit - der Arbeitsumgebung - der sozialen Beziehungen - (neuer Arbeitsformen)? 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Folien STOPP und Maßnahmenhierarchie <input type="checkbox"/> Empfehlungen der GDA, Anhang <input type="checkbox"/> Ggf. auch DIN 10075-2 <input type="checkbox"/> Dokumentieren der Ergebnisse

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
20	<p>Erwartungshorizont:</p> <p>TN sollen ein grundlegendes Verständnis für Maßnahmen einer belastungsgünstigen Arbeitsgestaltung erlangen. Sie sollen nicht alle möglichen Maßnahmen im Detail erläutern können oder gar selbst durchführen.</p> <p>TN sollen in die Lage versetzt werden, im Betrieb Gestaltungsmöglichkeiten zu erkennen und bei der Beratung mit zu berücksichtigen.</p>	<p>Reflexion über Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Austausch anhand der erstellten Poster und ggf. weiterer Beispiele der TN 	<ul style="list-style-type: none"> • Was ist der Beitrag der SiFa bei der Maßnahmengewinnung, -umsetzung und Wirksamkeitsüberprüfung sein? 	<ul style="list-style-type: none"> □ Gemeinsame Debatte/ Austausch

8. Seminereinheit: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb. Angemessen – transferbezogen – qualitativ

Zeitlicher Rahmen: 135 min

Outcome: 2, 5, 8

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

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

Outcome 8:

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit sucht die Vernetzung mit anderen betrieblichen Akteuren

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
35	TN stellen sicher, dass die psychische Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt wurde.	<p>Reflexion:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kaskadenaustausch (erst zu zweit, dann zu viert, dann im Plenum) <p>Quelle: <i>Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte G1.2</i>, d. h. besprochen wird wie die Sifa Wissen einbringen, um Verbündete werben, Informieren, eigene Vorschläge einbringen kann und berücksichtigt wird, was bereits getan wurde und bereits vorhanden ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wie kann die SiFa sicherstellen, dass im Betrieb die psychische Belastung bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt wird? 	<ul style="list-style-type: none"> □ Rückgriff auf die formulierten Hürden/Hindernisse/Schwierigkeiten und gemeinsame Reflexion □ Schritte der Gefährdungsbeurteilung an Wandzeitung

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
60	<p>Erwartungshorizont: TN sollen grundsätzlich in die Lage versetzt werden, eine Einschätzung zur Angemessenheit einer Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf Inhalt und Prozess vornehmen zu können.</p> <p>TN erkennen, dass bei der Beurteilung der Angemessenheit betriebs-spezifische Bedingungen und Voraussetzungen eine Rolle spielen. Was für den einen Betrieb richtig und zielführend ist, kann nicht pauschal übertragen werden auf andere Betriebe (z. B. aufgrund anderer Tätigkeiten, anderer Arbeitsinhalte, anderer Betriebsgrößen, -kulturen, Ausgangssituationen).</p>	<p>In Rückgriff auf das Gesamtkonzept der Gefährdungsbeurteilung und die Qualitätskriterien der GDA diskutiert der LB mit den TN.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung einer Gefährdungsbeurteilung • Durchführung der Gefährdungsbeurteilung • Analyse und Beurteilung • Maßnahmenableitung • Wirksamkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Wer muss mit ins Boot? Welche Ressourcen erfordert das von den Beteiligten? Wie wird die Beteiligung der Beschäftigten am Prozess sichergestellt? • Welche Rolle hat die SiFa? Moderator des betrieblichen Prozesses? Sachverständiger? Umsetzer? Wo ist ein betriebliches Analyseteam sinnvoll? • Welche Instrumente passen? Wie wird mit den Ergebnissen weiter gearbeitet? Welche Verfahrensregelungen braucht es? • An welchen Beurteilungskriterien wird sich orientiert? Wer entscheidet über die Maßnahmen? Wie wird sichergestellt, dass die Maßnahmen auch von den Beschäftigten akzeptiert werden? • Wann und auf welche Art und Weise wird die Wirksamkeitsüberprüfung begonnen? 	<ul style="list-style-type: none"> □ Schritte der Gefährdungsbeurteilung an Wandzeitung □ Qualitätskriterien der GDA an die Gefährdungsbeurteilung □ Vorlage: Arbeitshilfe für die Praxisphase - Klärung von Rahmenbedingungen (s. Anhang)
25	<p>TN führt das Praxisprojekt gedanklich fort und hält wichtige Überlegungen zum weiteren Vorgehen im Betrieb fest, insbesondere im Hinblick auf Identifizierung notwendiger Beteiligter und das eigene Rol-</p>	<p>Praxisphase III: In Einzelarbeit wird an der Projektskizze weitergearbeitet. Die TN</p> <ul style="list-style-type: none"> • übertragen die vorherige Diskussionspunkte auf Anforderungen an 	<p>Übertragen Sie die Erkenntnisse auf Ihr Praxisprojekt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wen müssen Sie ins Boot holen? Welche Ressourcen müssen eingebracht werden? Wie wird die Beteiligung sichergestellt? 	<ul style="list-style-type: none"> □ Vorlage Projektskizze als TN-Unterlage

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
	lenverständnis.	Ihr Praxisprojekt <ul style="list-style-type: none"> • identifizieren notwendige Beteiligte, • legen die nächsten Schritte fest. 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Rolle haben Sie? • Wie wird mit Ergebnissen weitergearbeitet? • etc. 	
15	TN stellen die Plausibilität/ angemessene Qualität (Prozess und Inhalt) der Gefährdungsbeurteilung in ihrem Praxisprojekt sicher im Hinblick auf die <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung • Durchführung der Gefährdungsbeurteilung (Beteiligung, inhaltliche Vollständigkeit), Analyse, Maßnahmenableitung, Umsetzung, Wirksamkeit 	Gruppenreflexion zum Stand <ul style="list-style-type: none"> • Positionierung im Raum 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie gut fühle ich mich auf den Einstieg in die Praxisphase vorbereitet? 	<input type="checkbox"/> Vorbereitete Flipchart

9. Seminareinheit: Abschluss des Seminars und Start Praxisphase

Zeitlicher Rahmen: 60 min

Outcome: 1, 3

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
20	Die TN vertiefen den Umgang mit dem Lernportal als Arbeitsinstrument für die Praxisphase.	Einführung in das Lernportal LB zeigt den TN wo im Anschluss die Seminardokumentation online zu finden ist und führt zur Praxisphase hin.		<input type="checkbox"/> Vorlage: Handout Lernplattform (s. Anhang)
40	Die Fachkraft für Arbeitssicherheit würdigt rückblickend den Nutzen der Qualifizierung für ihre betriebliche Tätigkeit.	Selbstreflexion und Gruppenreflexion	Runde 1 <ul style="list-style-type: none"> • Was habe ich von den anderen TN gelernt? • Was haben andere von mir gelernt? Runde 2 <ul style="list-style-type: none"> • Welche Früchte der Erkenntnis nehme ich mit .../Mir war nützlich ... • Ich hätte mir mehr/noch/anders gewünscht ... • Ansonsten möchte ich noch sagen ... 	<input type="checkbox"/> Blitzlichtrunde <input type="checkbox"/> Vorlage: Seminarreflexion (s. Anhang) <input type="checkbox"/> Vorlage: Feedbackbogen (s. Anhang) <input type="checkbox"/> TN-Bescheinigungen

3 Praxisphase

3.1 Übersicht über die Praxisphase

Monat	Praxisphase
1	Projektskizze und Strategie
2	Ermitteln psychischer Belastung
3+4	Beurteilen psychischer Belastung
5	Rückmeldung zum Praxisprojekt

3.2 Ablaufplan der Praxisphase

1. Monat Projektskizze und Strategie

Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
<p>TN arbeitet die im Basismodul erarbeitete Projektskizze aus, stimmt diese im Betrieb mit seinem Arbeitgeber (bzw. der zuständigen Führungskraft) ab und verfeinert sie ggf.</p> <p>TN informiert und sensibilisiert die beteiligten Akteure.</p>	<p>LB eröffnet im Forum einen Beitrag zur ersten Praxisphase und startet den ersten Arbeitsauftrag</p> <p>Die TN stimmen ihr Projekt innerbetrieblich ab.</p> <p>Über Austausch im Forum verfolgt der LB, ob die TN sich die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen können.</p> <p>Es sollen alle Schritte der Gefährdungsbeurteilung geplant werden:</p>	<p>Verfeinern Sie Ihre Projektskizze basierend auf Ihren Zielen, Ihrer Strategie und dem von Ihnen geplanten Vorgehen nach den 7 Schritten der GDA und laden Sie diese hier im Forum hoch.</p> <p>Folgende Leitfragen können Sie dabei unterstützen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Ziele haben Sie in Ihrem betrieblichen Projekt? Stimmen Sie diese auch mit Ihrem Arbeitgeber ab. Ergeben sich Änderungen? • Welche Strategie ergibt sich daraus? Wie wollen Sie konkret vorgehen? • Worauf müssen Sie achten? 	<p>□ Arbeitsauftrag „Strategie und Projektskizze“ auf Lernplattform</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1.) Die Tätigkeiten/Bereiche, die beurteilt werden sollen, müssen festgelegt werden 2.) Ermittlung der psychischen Belastung bei der Arbeit 3.) Beurteilung der psychischen Belastung bei der Arbeit 4.) Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen 5.) Wirksamkeitskontrolle 6.) Aktualisierung/Fortschreibung 7.) Dokumentation <p>LB reflektiert mit TN im Forum über das bisher Erreichte im Forum und fordert zur Selbstreflexion im Lerntagebuch hin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was könnten Stolpersteine sein? <p>Planung der 7 Schritte der GDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Aufgaben fallen in den einzelnen Schritten an? • Wer erledigt diese Aufgaben? • Welche Ressourcen sind dafür erforderlich? <p>Bei Fragen oder zum allgemeinen Austausch können Sie das Forum hier nutzen.</p>	
--	--	---	--

2. Monat Ermitteln psychischer Belastung

Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/Arbeitsaufträge	Medien/Material
<p>TN hat Tätigkeiten oder Bereiche abgegrenzt und nachvollziehbar beschrieben.</p> <p>TN tritt zu seinem Prozess und zu den Erkenntnissen in Austausch mit LB und anderen TN.</p> <p>TN zeigt sein Fach-</p>	<p>LB gibt den Impuls zur Weiterarbeit entlang der neuen Aufgabenstellung zum „Ermitteln psychischer Belastung“.</p> <p>LB regt Austausch zwischen den TN im Forum an und gibt selber Feedback</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zum Prozess • Fachlich- inhaltlich zum Ergebnis <p>Auf Ressourcenengpässe beim TN, insbesondere aufgrund der betrieblichen Bedingungen, reagiert LB wertschätzend und prio-</p>	<p>Grenzen Sie die festgelegte Tätigkeit bzw. Tätigkeiten im ausgewählten Bereich ab und beschreiben Sie das Arbeitssystem.</p> <p>Ermitteln Sie die psychische Belastung für Ihre gewählte Tätigkeit bzw. den festgelegten Bereich.</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Beschreiben Sie zu Beginn die zusammengetragenen Informationen über die Tätigkeit/den Bereich. b) Wählen Sie ein geeignetes Instrument aus (beachten Sie die Qualitätskriterien aus Anlage 3 der GDA Empfehlung) 	<ul style="list-style-type: none"> □ Arbeitsauftrag „Ermitteln psychischer Belastung“ auf Lernplattform

wissen zu Faktoren psychischer Belastung, sowie seine Kompetenzen zum systematisch-methodischen Vorgehen.	risiert ggf. die Bearbeitung der Aufgabenteile a) bis c) mit dem TN. Der konkrete Einsatz der Instrumente muss ggf. in die nächste Phase verschoben werden.	c) Setzen Sie das Instrument ein und bereiten Sie die Ergebnisse für die Beurteilung auf.	
---	---	---	--

3. und 4. Monat Beurteilen psychischer Belastung

Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/Arbeitsaufträge	Medien/Material
<p>TN beurteilt psychische Belastung und identifiziert den Handlungsbedarf.</p> <p>TN reflektiert das systematisch-methodische Vorgehen.</p>	<p>LB gibt den Impuls zur Weiterarbeit entlang der neuen Aufgabenstellung zum „Beurteilen psychischer Belastung“.</p> <p>LB regt Austausch zwischen den TN im Forum an und gibt selber Feedback</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zum Prozess • Fachlich-inhaltlich zum Ergebnis <p>Auch in dieser Phase können TN, die noch nicht soweit vorangeschritten sind sich mit den erwarteten Ergebnissen zu a) und b) auseinandersetzen bzw. Überlegungen zum Umgang mit den Daten theoretisch anstellen.</p> <p>LB stellt Reflexionsfragen über das Forum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wo stehen Sie gerade? • Gab es bestimmte Herausforderungen, vor denen Sie standen? Wenn ja welche? 	<p>Beurteilen Sie die ermittelten Daten / ermittelte Belastung.</p> <p>a) Welche Ergebnisse bzw. Daten haben Sie nun ermittelt?</p> <p>b) Wie liegen die Daten vor (digital? als Zahlenwerte oder in Form einer anderen Skalierung)? Wer verfügt jetzt über die Daten (Sie selbst? ein Kooperationspartner? Extern?)?</p> <p>c) Wie gehen Sie mit den Daten jetzt um? Welche Möglichkeiten haben Sie, die Daten zu beurteilen (gibt es Referenzwerte? haben Sie die Werten selbst beurteilt, ggf. mit den Beschäftigten gemeinsam?).</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ Arbeitsauftrag „Strategie und Projektskizze“ auf der Lernplattform

	<ul style="list-style-type: none"> • Was ist gut gelaufen? • Zu welchem Schluss sind Sie gekommen? Wie sehen die Ergebnisse der Beurteilung aus? 	d) Welche Schlüsse können Sie aus den Ergebnissen / Daten ziehen?	
--	--	---	--

5. Monat Rückmeldung zum Praxisprojekt

Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
TN reflektiert über das geplante und erfolgte Vorgehen im eigenen Praxisprojekt. Dabei identifiziert er fördernde und hemmende Faktoren.	<p>LB fordert TN zu einer Reflexion und Bewertung der Praxisphase auf.</p> <p>Wie ist das Praxisprojekt (gegenüber der ursprünglichen Planung) verlaufen?</p> <p>Im Projekt weit fortgeschrittene TN können dazu aufgefordert werden erste Gestaltungsalternativen zu durchdenken.</p>	<p>Aktualisieren Sie Ihre Projektskizze und stellen Sie ihn Ihren Lernbegleitern online zur Verfügung</p> <p>Beantworten Sie bitte die Umfrage zur Bewertung der Praxisphase bis tt.mm.jjjj.</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ Arbeitsauftrag „Rückmeldung“ auf Lernplattform □ Umfrage auf Lernplattform. Vorlage: Fragebogen zur Bewertung der Praxisphase (s. Anhang)
TN reflektieren über eigenen und betrieblichen Vertiefungsbedarf	LB löst Umfrage auf Lernplattform zur Ausrichtung des Aufbauomoduls aus und fordert die TN zur Teilnahme auf.	<p>Ihre Praxisphase neigt sich dem Ende zu und unser zweites Seminar, das Aufbau-Modul steht kurz bevor. Dies möchten wir zum Anlass nehmen, Themen und Inhalte einzufangen, die Sie während der Praxisphase beschäftigt haben und die wir in das Aufbau-Modul aufnehmen können. Aus der Zusendung Ihrer Ergebnisse konnten wir einige Anregungen mitnehmen, haben aber auch noch Gestaltungsfreiraum für <u>Ihre</u> Themen.</p> <p>Die Umfrage erfolgt anonym und kann innerhalb weniger Minuten beantwortet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ Umfrage auf Lernplattform. Vorlage: Fragebogen zum Bedarf im Aufbauomodul (s. Anhang) □ Alternativ: Themensammlung im Forum

4 Aufbaumodul

4.1 Übersicht über das Aufbaumodul

min	Nr.	Seminareinheit
30	1	Begrüßung
210	2	Auswertung der Praxisphase
135	3	Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät grundlegend zu speziellen Themenfeldern und sucht die Vernetzung mit anderen betrieblichen Akteuren
135	4	Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt das Zusammenspiel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und anderer betrieblicher Aktivitäten.
120	5	Zusammenführung, Strategieentwicklung
45	6	Abschluss

4.2 Ablaufplan des Aufbaumoduls

1. Seminareinheit: Begrüßung

Zeitlicher Rahmen: 30 min

Die Teilnehmenden bekommen die Gelegenheit im Seminar „anzukommen“ und sich wieder als Gruppe zusammenzufinden.

Die angeführten Methoden stellen Empfehlungen dar. Die Auswahl und Anwendung weiterer Methoden sind möglich.

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
30'	TN fühlen sich im Seminar angekommen und sind orientiert über den Ablauf, die Rahmenbedingungen und die Anwesenden	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung durch Dozenten • Vorstellung des Seminarablaufs • kurze Wiederholung der Vorstellungsrunde aus dem Basismodul <p>ggf.</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Raum Metapher“, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte E 1.6 <p><u>ODER</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Steck Brief“, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte E 1.7 <ul style="list-style-type: none"> • Ggf. Abgleich mit Erfahrungserhebung im Basismodul. 	<p>Die TN erhalten ein DIN A3 Blatt. Auf dem Blatt werden wichtige Informationen für die anderen TN visualisiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Name, Titel, Thema des Projekts in der Praxisphase • Welche persönlich wichtigen Fragen oder Zielvorstellungen haben Sie in Bezug auf das Seminar? • Was ist eine persönliche Besonderheit/Fähigkeit von Ihnen? • Was ist eine wichtige Erfahrung von Ihnen in Bezug auf das Thema „psychische Belastung“? 	<ul style="list-style-type: none"> □ Vorbereitete Flipchart (Uhrzeit) □ Vorbereitete Flipchart (Vorstellungspunkte aus Basismodul, s. Anhang) □ ggf. Vorlage: Steckbrief (s. Anhang) □ Stifte □ Metaplan-Wand □ Flipchart für Erwartungen der TN

2. Seminareinheit: Auswertung der Praxisphase

Zeitlicher Rahmen: 210 min

Outcome: 6, sowie 2, 3, 4, 5

- Outcome 2: Verantwortungsübernahme und Rollenklarheit in Bezug auf die eigene Aufgabe
- Outcome 3: Grundlegendes Wissen über psychische Belastung bei der Arbeit
- Outcome 4: Methodische Kenntnisse zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- Outcome 5: Wissen und Bereitschaft zur angemessenen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Outcome 6: Wissen und Bereitschaft zur Umsetzung von Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention in Bezug auf psychische Belastung

Basierend auf den bereits während der Praxisphase eingereichten Auswertungen der einzelnen Praxisprojekte bietet sich ein strukturiertes sowie austauschorientiertes Vorgehen an, welches die individuellen Herausforderungen und Fragestellungen der Teilnehmenden in den Blick nimmt und dabei sowohl die Entwicklung ihrer fachlichen als auch ihrer personalen und sozialen Kompetenzen fördert.

Inhaltlich soll der Blick noch einmal auf die Entwicklung von Maßnahmen gerichtet werden. Je nach Stand der Projekte der Teilnehmenden kann dies entweder durch eine Vertiefung des Themas oder die Reflexion der Praxiserfahrungen erfolgen.

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
85'	Die TN wiederholen gemeinsam mit dem Lernbegleiter die wesentlichen Inhalte des Basismoduls und der Praxisphase. Die TN können das Aufbaumodul zeitlich und methodisch in die Seminarreihe einordnen.	Die bisherigen Inhalte des Basismoduls und der Praxisphase werden den TN kurz präsentiert <ul style="list-style-type: none"> • „Beratungssparring“, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte G 1.8: 1.) Die Praxisphase wird in die einzelnen 7 Schritte der GDA 	<ul style="list-style-type: none"> • Wo befinde ich mich gerade? 	<ul style="list-style-type: none"> □ 7 vorbereitete Flipcharts (1 Flipchart je Handlungsschritt nach GDA) □ Metaplankarten in drei Farben (z. B. weiß, grün, rot) für jeden TN □ Stifte

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
		<p>gegliedert. Jeder Schritt wird auf 1 Flipchart Seite geschrieben.</p> <p>2.) Jeder TN erhält drei Karten (weiß, rot, grün), auf die er seinen Namen schreibt.</p> <p>Weiß = hier befinde ich mich gerade</p> <p>Grün = hier kann ich Ratgeber sein</p> <p>Rot = hier stehe ich vor Herausforderungen/hier benötige ich Unterstützung</p> <p>3.) Die TN ordnen ihre Karten den Themen entsprechend zu.</p> <p>4.) Das ganze Plenum wandert die einzelnen Themen ab. Die TN erkennen sofort, wer sich in welcher Situation befindet, wer Ratgeber sein kann und wer Unterstützung benötigt.</p> <p>5.) Bei jedem Thema bleibt das Plenum stehen, die TN mit roten Karten äußern ihren Unterstützungsbedarf. Die TN mit grünen Karten für dieses Thema beraten hierzu. Die TN mit weißen Karten unterstützen und ergänzen ggf.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wo kann ich Ratgeber sein? • Wo stehe ich vor Herausforderungen und benötige ggf. Unterstützung? 	

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
55'	Die TN reflektieren die eigene Praxisphase und vergleichen die eigenen Erfahrungen im Austausch mit den anderen TN.	<p>Je Zeitabschnitt werden besondere Ereignisse vorgestellt und mithilfe der Reflexionsfragen beantwortet.</p> <p>Mit freiwilligen TN aus vorhergehendem Abschnitt (viele rote oder viele grüne Karten)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zeit Skala“, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte F 1.9): <p>1.) Es werden 4 Zeitintervalle aufgearbeitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - „vor dem Basismodul“ - „während der Praxisphase“ - „heute“ - „nach dem Aufbaumodul“ <p>2.) TN stellen ihre Situation aus der Praxis in Bezug auf das Thema „psychische Belastung“ zeitlich vor</p> <p>Auf die Diskussionsergebnisse kann im gesamten Seminar zurückgegriffen werden, insbesondere wenn es um die Perspektiven/Szenarien geht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was waren die besonderen Rahmenbedingungen zu diesem Zeitpunkt? • Welche Alternativen hätte es gegeben/wird es geben? • Warum hat es sich so und nicht anders entwickelt? • Welche Konsequenzen hat es für wen? • Welche Auswirkungen hat die Entwicklung für die Zukunft? 	<ul style="list-style-type: none"> □ 4 vorbereitete Bodenkarten (pro Zeitabschnitt 1 Karte) □ Ggf. Sammlung auf Pinwand
55'		Im Raum werden die verschiedenen Perspektiven durch je ein Flipchartblatt markiert.	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Erfahrungen haben Sie während der Praxisphase gemacht 	<ul style="list-style-type: none"> □ 6 vorbereitete Flipcharts (pro Perspektive 1 Flipchart)

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
		<ul style="list-style-type: none"> • Perspektiven Input“, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte F 1.3: 1.) Der Inhalt wird daraufhin überprüft, welche Konsequenzen er für die unterschiedlichen Zielgruppen hat. Es gilt, die jeweiligen Interessen/Bedarfe der Zielgruppen zu erarbeiten. 2.) Begonnen wird mit der Perspektive der Sifa (z. B. auf Flipchart). Präsentiert werden die vorherrschenden Interessen und wesentliche Inhalte. 3.) Danach wird in eine neue Perspektive gewechselt (z. B. Führungskraft auf neuem Flipchart), die Interessen werden vorgestellt und es wird hervorgehoben, wie diese Perspektive dasselbe Thema für sich interpretieren würde. 4.) Alle Perspektiven werden so vorgestellt. 5.) Abschließend findet eine Diskussion der TN statt, in der die TN über die Perspektiven diskutieren und Konsequenzen für die eigene Praxis ableiten. 	<p>(Selbstbild)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Erfahrungen haben Arbeitgeber/Führungskräfte/Betriebsrat/Beschäftigte/Betriebsarzt gemacht? Wie stehen diese Akteure zu Ihnen (Fremdbild)? • Welche Konsequenzen haben die Erfahrungen für die einzelnen Zielgruppen? 	

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
15'	Die TN sollen ihr Zwischenfazit im Hinblick auf ihre betriebliche Situation und den Status der 7 Schritte nach GDA ziehen und visualisieren.	<ul style="list-style-type: none"> • Ähnlich „Ziel Skala“, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte H 1.8: <ol style="list-style-type: none"> 1.) Auf Flipchart werden Kriterien (Extrakte aus dem Zwischenfazit der Praxisphase) geschrieben. Für jedes Kriterium wird eine Zielskala (0 % bis 100 %) gezeichnet. 2.) Die TN bekommen ein Handout mit vorgefertigten Zielskalen. Jeder TN überlegt für sich, wie er sich zu jedem der Kriterien einordnen würde. 3.) Die TN ordnen sich anschl. mit Klebepunkten den Skalen auf dem Flipchart entsprechend ihrem Handout zu. 4.) Den TN wird unmittelbar deutlich, wo die anderen TN stehen und wo sie noch Handlungsbedarf sehen. An dieser Stelle kann Bezug zu den noch offenen Inhalten des Seminars genommen werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ich bin auf dem richtigen Weg, um das Thema psychische Belastung im Betrieb umzusetzen! • Ich weiß, wie ich mit den Herausforderungen umgehe! • Das Thema psychische Belastung ist für mich keine Herausforderung mehr: <ul style="list-style-type: none"> - Fachlich - Methodisch - Prozess • Ich bin zuversichtlich, dass das Thema psychische Belastung zeitnah in die bestehende Gefährdungsbeurteilung integriert ist! 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vorlage: Handout „Zielskalen“ (s. Anhang) <input type="checkbox"/> Vorbereitete Flipchart <input type="checkbox"/> Aufkleber für Markierungen

3. Seminareinheit: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät grundlegend zu speziellen Themenfeldern (z. B. Burnout, Mobbing, Trauma, Wandel der Arbeit wie mobile Arbeit) und sucht die Vernetzung mit anderen betrieblichen Akteuren

Zeitlicher Rahmen: 135 min

Outcome: 2, 7, 8

- Outcome 2: Verantwortungsübernahme und Rollenklarheit in Bezug auf die eigene Aufgabe
- Outcome 7: Sensibilität gegenüber speziellen Themenfeldern wie Mobbing, Burnout etc.
- Outcome 8: Bereitschaft zur Integration der Verfahren zur Sicherung einer menschengerechten Unternehmensentwicklung in alle relevanten Prozesse

In dieser Seminareinheit folgt die Auseinandersetzung mit speziellen Themen (z. B. Burnout, Mobbing, Trauma, Wandel der Arbeit wie mobile Arbeit). Dabei werden zunächst die Bedarfe, welche die Teilnehmenden in ihren Praxisprojekten entwickelt haben, gesammelt. Es folgt eine kurze theoretische Einführung zu den Themen. Im Kern dieser Seminareinheit setzen sich die Teilnehmenden dann mit den für sie handlungsrelevanten Fragestellungen auseinander:

Welche Rolle und Aufgaben habe ich als Fachkraft für Arbeitssicherheit in Bezug auf die genannten Themen? Wo sind Grenzen?

Welche betrieblichen Akteurinnen und Akteure gibt es noch und was sind ihre Aufgaben im Blick auf psychische Belastung?

Welche Unterstützungsmöglichkeiten und externe Netzwerke gibt es in meinem Betrieb?

Die angeführten Methoden stellen Empfehlungen dar. Die Auswahl und Anwendung weiterer Methoden sind möglich.

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
45'	Die TN reflektieren die eigene Praxisphase in Bezug auf spezielle Themenfelder. Die TN sollen erkennen, welche möglichen Schnittstellen mit dem Thema psychische Belastung bestehen.	<p>Die Reflexion findet auf Basis der Erfahrungsberichte der TN aus der Praxisphase statt, hier konnten auch spezielle Themen benannt werden. Die TN haben zusätzlich die Möglichkeit, weitere Erkenntnisse mit einfließen zu lassen.</p> <p>Die Aufarbeitung erfolgt in zwei Phasen</p> <p>Phase I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die TN sollen zunächst für sich selbst überlegen, welche speziellen Themen es im Hinblick auf das Thema psychische Belastung gibt. • Dazu wird die Frage auf einem Flipchart visualisiert und für alle TN sichtbar im Raum platziert. • Die TN erhalten Schilder/große Karten, auf die sie jeweils pro Karte ein Thema schreiben. • Die Schilder/Karten der TN werden gesammelt. 	<p>Phase I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit welchen besonderen Themen/Problemen/Herausforderungen sind Sie konfrontiert worden? • Aufbereitung der genannten Themen <p>Phase I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche speziellen Themenfelder spielen im Hinblick auf die psychische Belastung eine Rolle? 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1 vorgefertigte Flipchart (Leitfrage) <input type="checkbox"/> Elemente des Arbeitssystems auf vorbereiteten Karten <input type="checkbox"/> Schilder/Karten <input type="checkbox"/> Stifte

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
		<p>Phase II</p> <p>Ähnlich „Erklären und Abschreiten“, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte F 1.10:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) Das Arbeitssystem mit seinen Elementen wird auf dem Boden ausgelegt. 2.) Die Schilder/Karten der TN werden gemeinsam in das Arbeitssystem eingeordnet 3.) Die TN stellen ihre eigenen Themen bzw. Karten vor und erklären den Zusammenhang mit dem Thema psychische Belastung. Dabei kann schon auf mögliche Rollenkonflikte der TN eingegangen werden und ein Verweis auf Kooperationspartner gezogen werden. 4.) Alle Karten werden nacheinander vorgestellt/erklärt. 5.) Am Ende haben die TN die Möglichkeit, zu diskutieren, wenn Sie weitere Fragen, Anmerkungen, oder Beispiele aus der Praxis hierzu haben. 	<p>Phase II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie äußert sich dieses Themenfeld? Was ist besonders daran? Welche Herausforderungen gehen damit einher? • Wieso kam dieses Themenfeld im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung auf? • Wie geht man mit diesem Themenfeld um? 	
45'	Die TN erhalten Klarheit über die eigene Rolle und damit verbundene	Die normativen Rahmenbedingungen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit	<p>Leitfragen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Rolle nehme ich als 	<input type="checkbox"/> Arbeitsblatt (optional)

Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
<p>Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Bezug sowohl in Bezug auf das Thema psychische Belastung als auch auf die zuvor genannten speziellen Themenfelder. Die TN erkennen zudem, wo sie sich selbst Grenzen setzen müssen in Bezug auf mögliche Aufgaben.</p>	<p>sind als Ausgangspunkt der Rollenklärung zu sehen. Hier sei auf § 6 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und in Ergänzung auch auf § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verwiesen.</p> <p>Je nach Bedarf der Teilnehmenden, kann die Rollenklärung als Diskussion im Plenum geführt oder mit folgender Methode aufgearbeitet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Rollenklärung“ Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte I 2.2: <ol style="list-style-type: none"> 1.) Die TN erhalten ein Arbeitsblatt, das Fragen zur Rollenklärung enthält. 2.) Die Ergebnisse werden anschließend bewertet: was ist bereits vorhanden/geregelt? Was muss noch entwickelt/ergänzt werden? 3.) Am Ende sollte jeder TN seine Rolle auf einer Karte definiert haben. Die Karten werden auf den Boden gelegt, die TN stellen sich auf ihre Karten. Dann können sich die TN zu ihren Rollen austauschen und ggf. Fragen stellen. 	<p>Fachkraft für Arbeitssicherheit im Hinblick auf das Thema psychische Belastung ein?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Aufgaben gehören zu meiner Rolle? Und welche nicht? • Für welche Aufgaben bin ich zuständig? Bei welchen Aufgaben benötige ich Unterstützung? • Welche Rahmenbedingung habe ich bereits und welche Bedingungen benötige ich noch, um meiner Rolle gerecht zu werden? • Welche Fähigkeiten sind mit dieser Rolle verbunden und in welchem Umfang erfülle ich diese? Wo habe ich noch Bedarf? • Wer vertritt mich in dieser Rolle? 	

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
45'	<p>Betriebliche Akteurinnen und Akteure und ihre Aufgaben im Blick auf psychische Belastung.</p> <p>Unterstützungsmöglichkeiten und externe Netzwerke im Betrieb.</p>	<p>Die Klärung der Stakeholder im Rahmen der psychischen Belastung findet in 2 Schritten statt. Zunächst geht es um relevante Kooperationspartner (intern und extern). Im nächsten Schritt sollen die TN sich zu den Aufgaben und Interessen der Kooperationspartner im Hinblick auf das Thema auseinandersetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Kaskaden Austausch“ Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte I 2.2: <ol style="list-style-type: none"> 1.) Die TN erhalten die erste Fragestellung 2.) Jeweils 2 TN diskutieren in 10 Minuten die Fragen und schreiben ihre Ergebnisse auf Karten. 3.) Danach schließen sich die 2er-Gruppen in 4er-Gruppen zusammen, tauschen ihre Ergebnisse aus und kommen nach 10 Minuten zu einem Konsens (Doppelnennungen werden aussortiert; neue Nennungen ggf. ergänzt). 4.) Die Ergebnisse der Gruppen werden im Plenum an der Metaplanwand gesammelt und zu einem gemeinsamen 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Kooperationspartner (intern/extern) haben Sie beim Thema psychische Belastung in der Praxis? • Welche Aufgaben und welche Interessen haben diese Partner im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung? 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vorgefertigte Kartenstreifen mit den Fragen <input type="checkbox"/> Karten <input type="checkbox"/> Stifte <input type="checkbox"/> 1 Metaplanwand <input type="checkbox"/> Nadeln

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
		<p>Arbeitsergebnis zusammengeführt.</p> <p>Zu diskutierende Kooperationspartner sind grundsätzlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsarzt • Führungskräfte • Personal-/Betriebsrat • Beschäftigte • Betriebliche Stabstellen, weitere Beauftragte • Sicherheitsbeauftragte • Externe Partner 		

4. Seminareinheit: Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt das Zusammenspiel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und anderer betrieblicher Aktivitäten.

Zeitlicher Rahmen: 135 min

Outcome: 5, 8

- Outcome 5: Wissen und Bereitschaft zur angemessenen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Outcome 8: Bereitschaft zur Integration der Verfahren zur Sicherung einer menschengerechten Unternehmensentwicklung in alle relevanten Prozesse

In der nächsten Seminareinheit geht es um die Verortung des Themas psychische Belastung in den betrieblichen Prozessen und Strukturen. Auch hier steht neben der theoretischen Einordnung vor allem der Bezug zur eigenen betrieblichen Praxis im Fokus:

Gibt es in meinem Betrieb ein Gesamtkonzept Gefährdungsbeurteilung?

Gibt es Managementsysteme – wenn ja, wo verortet sich die psychische Belastung?

Strukturen – Prozesse – Ergebnisse: Was wurde im Projekt aktiviert?

Die angeführten Methoden stellen Empfehlungen dar. Die Auswahl und Anwendung weiterer Methoden sind möglich.

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
45'	Die TN erkennen, welche Strukturen und Prozesse es grundsätzlich im Betrieb gibt, welche Rolle sie bzgl. psychische Belastung spielen und wie das Thema psychische Belastung entsprechend integriert werden kann. Sie lernen einfache und schnelle Wege der Integration kennen.	<p>Zu Beginn werden grundlegende Strukturen und Prozesse im Betrieb gesammelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dazu bekommen die TN Leitfragen zu betrieblichen Strukturen und Prozessen und tauschen sich darüber in 2er-Gruppen aus. Die Ergebnisse schreiben sie auf Karten. • Auf einer Metaplan-Wand wird eine Mindmap vorbereitet, indem folgende übergeordnete Themen auf Rundkarten 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Strukturen gibt es bei Ihnen im Betrieb? • Welche Prozesse gibt es bei Ihnen im Betrieb? 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 1 Metaplan-Wand <input type="checkbox"/> Karten in 2 verschiedenen Farben <input type="checkbox"/> Rundkarten mit übergeordneten Themen (vorbereitet) <input type="checkbox"/> Nadeln <input type="checkbox"/> Stifte

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
		<p>als Ankerpunkte platziert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integration in die Führung • Aufbauorganisation • Bereitstellen von Ressourcen • Kommunikation und Zusammenarbeit • Betriebliche Kernprozesse • Betriebliche Unterstützungsprozesse • Arbeitsschutzspezifische Prozesse • Unternehmenskultur <ul style="list-style-type: none"> - Die TN ordnen ihre Karten den Themen zu. Im Plenum kann ggf. über die Zuordnung diskutiert werden. - Danach bekommen die TN eine Leitfrage zur Verortung des Themas psychische Belastung, über die sie sich wieder in 2er-Gruppen austauschen. Die Ergebnisse werden auf Karten (andere Farbe) geschrieben. - Die TN ordnen die Karten den platzierten Karten an der Metaplan-Wand zu. • Anschließend werden alle Ergebnisse in im Plenum diskutiert. Hier können weitere Fragen, Anregungen oder Einwände behandelt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie kann das Thema psychische Belastung in den Strukturen und Prozessen verortet werden? 	

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
60'	<p>Die TN reflektieren über ein Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung im Betrieb. Dabei tauschen Sie Erfahrungen untereinander aus. Sie sollen erkennen und nachvollziehen, dass die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung als Teil der bestehenden Gefährdungsbeurteilung zu sehen ist und dass ein Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung anzustreben ist.</p>	<p>Es findet ein Austausch zum Gesamtkonzept Gefährdungsbeurteilung und der Integration der Beurteilung psychischer Belastung statt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ähnlich „Open Space“, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte G 1.10: <ol style="list-style-type: none"> 1.) Die Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung werden den TN vorgestellt 2.) Den TN wird die erste Leitfrage gestellt, sie tauschen sich dazu 5 Minuten in kleinen Gruppen (2er oder 3er) dazu aus 3.) Danach erhalten die TN die zweite Leitfrage. Die TN tauschen sich wieder 5 Minuten in ihren kleinen Gruppen (2er oder 3er) dazu aus 4.) Die TN erhalten die Leitfragen 3 und 4. Zur Beantwortung dieser Fragen werden im Raum 7 Flipcharts (Prozessschritte der GDA) verteilt. Die TN erhalten die Aufgabe, gemeinsam ein Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung zu erarbeiten, dass auch die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung berücksichtigt. 5.) Die TN organisieren sich selbst. Jeder TN kann an dem Prozessschritt arbeiten, an dem er möchte. Wichtig ist der Hinweis, dass am Ende alle 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wenn Sie diesen Prozess betrachten: Wie läuft die Beurteilung der Arbeitsbedingungen derzeit bei Ihnen im Betrieb ab? 2. Wie läuft die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung ab bzw. wie soll sie Ihrer Meinung nach ablaufen? 3. Gibt es bei Ihnen im Betrieb ein Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung? WENN NEIN: Wie könnte ein Gesamtkonzept zur Gefährdungsbeurteilung aussehen, dass die psychische Belastung integriert? 4. Wie könnte die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung Ihrer Meinung nach als Gesamtkonzept in die bestehende Gefährdungsbeurteilung integriert werden? 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Schilder für die Prozessschritte (vorgefertigt) <input type="checkbox"/> Metaplanwände <input type="checkbox"/> 7 Flipchart <input type="checkbox"/> Stifte

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
		<p>Prozessschritte aufeinander abgestimmt sind.</p> <p>6.) Am Ende werden die Ergebnisse vorgestellt und relevante Erkenntnisse für die eigene Tätigkeit herausgestellt.</p>		
30'	<p>Reflexion: Strukturen – Prozesse – Ergebnisse: Was wurde im Projekt aktiviert?</p>	<p>Es wird über die genutzten und erforderlichen Strukturen, Prozesse und Ergebnisse für die Praxisphase reflektiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kugellager““, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte G 1.12: <ol style="list-style-type: none"> 1.) Die TN setzen oder stellen sich in einen Innen- und einen Außenkreis mit Blickrichtung zueinander. 2.) Die TN erhalten die erste Leitfrage. Die sich jeweils gegenüberstehenden TN tauschen sich 3 Minuten zu der Leitfrage aus. 3.) Anschließend dreht sich der Außenkreis im Uhrzeiger um eine Position weiter. Die TN tauschen sich mit dem neuen Partner zur gleichen Frage aus. 4.) Nach einigen Runden wird die zweite Leitfrage gestellt. Die TN tauschen sich pro Drehung erneut 3 Minuten aus. 5.) Die Ergebnisse werden abschließend im Plenum an der Flipchart festgehalten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturen – Prozesse – Ergebnisse: Was wurde in Ihrer Praxisphase schon aktiviert? • Welche Strukturen – Prozesse – Ergebnisse sollen noch aktiviert werden? 	<ul style="list-style-type: none"> □ 3 Flipcharts mit den Leitfragen (vorgefertigt) □ 1 Flipchart um die Ergebnisse festzuhalten

5. Seminareinheit: Zusammenführung, Strategieentwicklung

Zeitlicher Rahmen: 120 min

Outcome: 8

- Bereitschaft zur Integration der Verfahren zur Sicherung einer menschengerechten Unternehmensentwicklung in alle relevanten Prozesse

In der letzten Seminareinheit werden die verschiedenen Stränge des Aufbaumoduls zusammengeführt.

Wie geht es in meinem Betrieb im Sinne eines KVP weiter?

- Welche neuen Erkenntnisse habe ich aus der Auswertung der Praxisphase gewonnen?
- Wie sieht meine Strategie aus (Vernetzung, Management)?

Die angeführten Methoden stellen Empfehlungen dar. Die Auswahl und Anwendung weiterer Methoden sind möglich.

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
60'	Die TN entwickeln eine eigene Strategie in Bezug auf die Zeit nach dem Seminar und die eigenständige Fortführung der Praxisphase.	Die Fortführung der Praxisphase wird erarbeitet und eine eigene Strategie skizziert. <ul style="list-style-type: none"> • „System Bild“ Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte I 1.5: <ol style="list-style-type: none"> 1.) Der Lernbegleiter zeigt zum Einstieg in diese Methode ein vorgefertigtes Systembild. Anhand dieses Beispiels wird die Methode erläutert und die TN erkennen den Sinn darin. 2.) Danach beginnt jeder TN ein eigenes Bild zu skizzieren, in dem die einzelnen Faktoren 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie sieht Ihre eigene Strategie für die Fortführung des Themas aus? • Welche Faktoren sind hierbei zu berücksichtigen? • Wie beeinflussen sich diese Faktoren gegenseitig? • Welche Schlüsse leiten Sie sich für die Praxis daraus ab? 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vorgefertigtes Systembild (Beispiel) <input type="checkbox"/> DIN A3 Blatt <input type="checkbox"/> Stifte <input type="checkbox"/> Vorgefertigte Flipchart mit Leitfragen

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
		<p>Schritt für Schritt eingezeichnet werden. Die dafür relevanten Fragen werden auf einer Flipchart für alle sichtbar präsentiert.</p> <p>3.) Anschließend werden Einflüsse der Faktoren aufeinander markiert, und zwar dahingehend, ob die Einflüsse förderlich oder hemmend wirken.</p> <p>4.) Die so entstehende Skizze lässt Wirkungsketten schnell sichtbar machen und ermöglicht es, Ideen zur Beeinflussung des Systems/Umfelds zu entwickeln.</p>		
60	<p>Die TN überlegen sich mögliche nächste Schritte für die Praxis, um ihre Strategie umzusetzen, und wiegen dabei Vor- und Nachteile ab.</p>	<p>Um eine Strategie entwickeln oder verfolgen zu können, aber auch um eine bereits festgelegte Strategie zu überprüfen, ist es wichtig in Alternativen zu denken. Vor- und Nachteile sind abzuwägen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Drei Szenarien“, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte H 2.8: <p>1.) Die TN erarbeiten (jeder für sich) drei Alternativen als nächste Schritte (mindestens 1 Herausforderung) auf drei Karten mit unterschiedlichen Farben.</p>	<p>Überlegen Sie sich bitte drei Alternativen als mögliche nächste Schritte. Denken Sie dabei an mögliche neue Erkenntnisse, die Sie in der Auswertung der Praxisphase gesammelt haben.</p> <p>Teil 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Während Sie die Zeit langsam abschießen: was sind Ihre wesentlichen Erfahrungen und Wünsche nach Veränderungen? (Zeit lassen) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Karten in vier Farben <ul style="list-style-type: none"> - 1 Farbe für die vergangenen Monate - 3 Farben für Alternativen <input type="checkbox"/> Rundkarten <input type="checkbox"/> Stifte <input type="checkbox"/> Vorlage: Handout „Drei Szenarien“ (s. Anhang)

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
		<p>2.) Die TN kommen in 2er- oder 3er-Gruppenzusammen, ein TN erklärt sich bereit, seine Alternativen zur Diskussion zu stellen.</p> <p>3.) Die TN gehen dabei gedanklich den Kartenstrahl bis zur Rundkarte langsam ab und bekommt Teil 1 der Reflexionsfragen. (s. auch Handout)</p> <p>4.) Der TN entscheidet sich für eine Alternative und erhält Teil 2 der Reflexionsfragen.</p> <p>5.) Alle drei Alternativen werden so reflektiert.</p> <p>6.) Danach gehen die TN wieder in ihre 2er oder 3er Gruppen zusammen, und führen diese Übung selbst durch.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Ergebnisse der Reflexion können anschließend noch im Plenum gesammelt werden. Hierfür eignet sich z. B. die Blitzlicht-Methode. 	<ul style="list-style-type: none"> • In welche der drei Möglichkeiten möchten Sie zuerst gehen? (Entscheiden lassen) <p>Teil 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gehen Sie bitte gedanklich einen Schritt in die Richtung der gewünschten Alternative. Stellen Sie sich vor, Ihr Vorhaben umzusetzen. <ul style="list-style-type: none"> - Wie fühlt es sich an? - Was könnten Hindernisse sein? Was könnten Ressourcen sein? • Und wenn Sie noch einen Schritt weiter gehen: was passiert dann? 	

6. Seminareinheit: Abschluss

Zeitlicher Rahmen: 45 min

Outcome:

In einer abschließenden Reflexion werden in der Gruppe die Erfahrungen aus dem Seminar und der Seminarreihe festgehalten.

	Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
45'	Die TN sollen ihr abschließendes Fazit im Hinblick auf ihre betriebliche Situation und den Status der 7 Schritte nach GDA ziehen und visualisieren. Dabei greifen sie das Zwischenfazit noch einmal auf.	<ul style="list-style-type: none"> • Ähnlich „Ziel Skala“, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte H 1.8: <ol style="list-style-type: none"> 1.) Auf Flipchart werden Kriterien (Extrakte aus dem Zwischenfazit der Praxisphase) geschrieben. Für jedes Kriterium wird eine Zielskala (0 % bis 100 %) gezeichnet. 2.) Die TN bekommen ein Handout mit vorgefertigten Zielskalen. Jeder TN überlegt für sich, wie er sich zu jedem der Kriterien einordnen würde. 3.) Die TN ordnen sich anschließend mit Klebepunkten den Skalen auf dem Flipchart entsprechend ihrem Handout zu. <p>Es ist an dieser Stelle sinnvoll, das Flipchart des Zwischenfazits erneut zu verwenden. So wird den TN nicht nur deutlich, wo die anderen TN ste-</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Ich bin auf dem richtigen Weg, um das Thema psychische Belastung im Betrieb umzusetzen! • Ich weiß, wie ich mit den Herausforderungen umgehe! • Das Thema psychische Belastung ist für mich keine Herausforderung mehr: <ul style="list-style-type: none"> - Fachlich - Methodisch - Prozess <p>Ich bin zuversichtlich, dass das Thema psychische Belastung zeitnah in die bestehende Gefährdungsbeurteilung integriert ist!</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vorlage: Handout „Zielskalen“ (s. Anhang) <input type="checkbox"/> Vorbereitete Flipchart <input type="checkbox"/> Aufkleber für Markierungen

Ziele	Inhalt/Ablauf/Methode	Leitfragen/ Arbeitsaufträge	Medien/ Material
		hen und wo sie noch Handlungsbedarf sehen, sondern auch, welche Entwicklung die anderen TN im Rahmen des Seminars gemacht haben.	
Die TN reflektieren ihre Erfahrungen im Rahmen des Seminars und der gesamten Seminarreihe und tauschen diese Erfahrungen untereinander aus.	<p>Erfahrungsaustausch</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Meine Erfahrung“, Werkzeugkoffer für Lernbegleiter, Ralf Besser, Karte E 2.1: <ol style="list-style-type: none"> 1.) Die TN verteilen sich im Raum, und tauschen sich zu zweit über die eigene Seminarerfahrung (auch Praxisphase) aus. 2.) Danach beginnt ein TN damit, seine Erfahrung in möglichst einem Satz wiederzugeben. 3.) Die anderen TN positionieren sich so nah zu oder so fern von der Person, wie man ihre Erfahrung teilt. Hier kann ein kurzer Austausch zur Positionierung sinnvoll sein. 4.) Danach beginnt der nächste TN, seine Erfahrung mitzuteilen und die TN positionieren sich wiederum zur Aussage. So werden alle Erfahrungen der Reihe nach ausgetauscht. <p>Seminarbewertung und Abschluss</p>	<ul style="list-style-type: none"> • In einem Satz: Welche Erfahrung haben Sie in diesem Seminar gemacht? • Welche Erfahrung haben Sie in dieser Seminarreihe gemacht? 	<ul style="list-style-type: none"> □ 2 vorbereitete Bodenkarten (je 1 Karte für „emotional“ bzw. „sachlich“) □ Vorlage: Handout „Seminarreflexion“ (s. Anhang)

5 Anhang

- Arbeitshilfe für die Praxisphase - Klärung von Rahmenbedingungen
- Feedbackbogen
- Fragebogen - Bedarf Aufbaumodul
- Fragebogen - Bewertung der Praxisphase
- Handout Drei Szenarien
- Handout Zielskala
- Handout - Lernplattform
- Handout - Seminarreflexion
- Projektskizze - Praxisprojekt
- Steckbrief



Mensch und Arbeit. Im Einklang.

