

## Arbeitsplan für GDA-Arbeitsprogramme

### 0. Programmdaten:

<b>0.1 GDA-Ziel:</b>	Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen
<b>0.2 Programmtitel:</b>	GDA-Arbeitsprogramm Psyche Stress reduzieren – Potenziale entwickeln
<b>0.3 Handlungsfelder:</b> (z. B. Branchen, Tätigkeiten, betriebliche Handlungsfelder etc.)	<p>Die <u>übergeordneten, für die 2. Periode der GDA festgelegten Handlungsfelder</u> in diesem Arbeitsprogramm lauten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeitsbedingte psychische Belastungen frühzeitig erkennen und im Hinblick auf Gesundheitsgefährdungen beurteilen.</li> <li>• präventive, arbeitsorganisatorische sowie gesundheits- und kompetenzfördernde Maßnahmen zur Verminderung arbeitsbedingter psychischer Gefährdungen entwickeln und umsetzen.</li> </ul> <p><u>Weitere konkrete Handlungsfelder</u> werden durch eine Identifizierung und Synthese des vorhandenen Wissensstandes zu Risiko- und Potenzialbereichen psychischer Belastungen abgeleitet (Arbeitspaket 8).</p>

### 1. Programmanspruch und -begründung:

(Begründungen aus Zielfindungsprozess übernehmen, ggf. konkretisieren und ergänzen)

<p><b>1.1 Kern- bzw. Einstiegsproblem:</b> (Zentrale Eckpunkte des Themas / der im Fokus stehenden Gefährdungen)</p> <p><b>1.2 Ursachen:</b> (Tätigkeitsbezogene Belastungsfaktoren und/oder weitere ursächliche Faktoren für die im Fokus stehende Problematik)</p> <p><b>1.3 Auswirkungen:</b> (gesamtgesellschaftliche negative Auswirkungen und daraus abgeleitetes Präventionspotential)</p>	<p>Psychische bzw. psychosomatische Erkrankungen gewinnen in der deutschen Bevölkerung immer mehr an Bedeutung. Etwa jeder dritte Bundesbürger leidet im Laufe seines Lebens an einer behandlungsbedürftigen psychischen Erkrankung. Der Anteil der psychischen Erkrankungen an den gesamten Arbeitsunfähigkeitstagen hat bundesweit dramatisch zugenommen und wird weiter steigen. Im Jahr 2011 wurden bundesweit insgesamt 59,2 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen registriert. Die 73.273 Fälle von psychisch bedingten Erwerbsminderungsrenten im Jahr 2011 repräsentieren anteilig 41 % aller Rentenzugänge in diesem Zeitraum. Das Durchschnittsalter für Rentenzugänge entsprechend der obigen Grafik betrug 48,3 Jahre.</p> <p>Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung und der damit verbundenen gesellschaftlichen Debatte ist auch der Arbeitsschutz gefordert, seinen Beitrag zu leisten. Psychischen Störungen liegt in der Regel ein multifaktorielles Ursachengeschehen zu Grunde. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass neben der individuellen Disposition psychosoziale Stressfaktoren z.B. aus der Arbeitswelt aber auch schwer wiegende Lebensereignissen eine Rolle spielen.</p> <p>Es liegen mittlerweile abgesicherte wissenschaftliche Ergebnisse vor, die die Zusammenhänge von hohen psychischen Arbeitsbelastungen mit psychischen und körperlichen Erkrankungen epidemiolo-</p>
---	--

gisch untermauern; allerdings sind wegen langer Latenzzeiten und der Vielfalt möglicher Einflussfaktoren keine unmittelbaren Kausalbeziehungen nachweisbar. (siehe z.B. Rau, R.; Henkel, D. (2013). Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und psychischen Erkrankungen. Review der Datenlage; Dragano N, et al: (2013) Job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. British Medical Journal).

Psychische Belastungen spielen in vielen Bereichen des modernen Arbeitslebens eine große Rolle und es besteht weitgehend Konsens darüber, dass psychische Belastungsfaktoren mit dem Wandel der Arbeitswelt zunehmen. Entwicklungstendenzen sind etwa:

- zunehmende geistige Arbeit und steigende Anforderungen an Qualifikation (Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft),
- Beschleunigung von Produktions-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen,
- Einsatz neuer Technologien, dadurch oftmals steigende Komplexität der Arbeitsanforderungen,
- steigende Anforderungen an Qualifikation, Mobilität und Flexibilität der Beschäftigten
- räumliche und zeitliche „Entgrenzung“ der Arbeit,
- diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse, Restrukturierungsprozesse.

Dabei wird in der aktuellen Diskussion oftmals nicht hinreichend wahrgenommen, dass die Erscheinungsformen und Folgen psychischer Belastungen bei verschiedenen Tätigkeiten und Branchen sehr unterschiedlich sind und entsprechend unterschiedliche Handlungskonzepte und Maßnahmen bedürfen.

Auf Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2011/2012 wird im Stressreport (2013) der BAuA dokumentiert, dass psychische Belastungen und Stress von vielen Beschäftigten als gravierend erlebt werden. So geben 58 % an, gleichzeitig verschiedenartige Aufgaben bewältigen zu müssen, 52 % arbeiten unter starkem Termin- und Leistungsdruck und 44% haben Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit.

Psychische Belastungen treten – darauf weist der Stressreport der BAuA explizit hin – nicht nur im Dienstleistungsbereich auf: auch in den gewerblichen Branchen wird ein steigender Termin- und Leistungsdruck verzeichnet.

Die Befunde des Stressreports untermauern, dass Belastungen, die aus Arbeitszeit sowie der Arbeitsverteilung resultieren, von den Beschäftigten als vorrangig erlebt werden: neben Länge und Lage der Arbeitszeit spielen hier auch Fragen der Arbeitsverdichtung eine Rolle, aber auch Aspekte der zeitlichen Flexibilisierung, atypischer Arbeitszeitverteilung, kurzfristige Einsatzplanung etc. sind zu berücksichtigen.

	<p>Ein anderes Themenfeld, das in den Arbeitsschutzdiskussionen der letzten Jahre an Dringlichkeit gewonnen hat, sind traumatisierende Ereignisse bzw. der Umgang mit schwierigen Kunden: es haben sich einige besonders schwere Zwischenfälle (Jobcenter, Einzelhandel) ereignet, die die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen oft ernsthaft und für längere Zeit gefährden. Damit steigt aber auch die potentielle Gefährdung bzw. das Gefühl der Bedrohung durch Unfälle, Überfälle, Übergriffe etc. und muss als Belastungsfaktor ernst genommen werden; diese Tätigkeiten erfordern entsprechenden Präventionsmaßnahmen, die bereits gut untersucht, aber noch nicht im erforderlichen Umfang umgesetzt sind. Betroffen ist ein breites Spektrum an Tätigkeiten, die verbalen oder körperlichen Übergriffen von Klienten, Patienten oder Kunden ausgesetzt sind.</p> <p>Im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und insbesondere im Kontext von Gefährdungsbeurteilungen ist psychische Belastung besonders dann relevant, wenn sie gesundheitsbeeinträchtigende Beanspruchungsfolgen hervorrufen kann.</p> <p>Es zeigt sich aber auch, dass Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung und der Ressourcenstärkung zu einer wirksamen Reduktion gesundheitsgefährdender Belastungen bzw. Belastungskonstellationen beitragen können und damit eine effektive Prävention ermöglichen.</p> <p>In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass psychische Belastungen in der Arbeitswelt weitere – gesamtgesellschaftliche - Facetten haben, die im Rahmen von Arbeitsschutzprogrammen allein nicht thematisiert werden können, die aber in einem engen Zusammenhang zu den hier aufgeworfenen Fragen stehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse beispielsweise durch die Veränderung von arbeitsvertraglichen Regelungen (Werkverträge, Selbständigkeit, etc.), die auch die arbeitsschutzrechtlichen Verantwortlichkeiten letztlich auf die Beschäftigten selbst verlagern.</li> <li>• Einige Tarifverträge bzw. Opt-out-Regelungen ermöglichen für ganze Branchen oder für einzelne Individuen eine Ausweitung von Arbeitszeiten, die kaum noch gesundheitsgerecht zu gestalten sind.</li> <li>• Entgrenzung von Arbeitszeit ist ein umfassendes Phänomen, das nicht zuletzt aus den Erfordernissen globalisierter Märkte resultiert.</li> </ul> <p>Niedrige Löhne führen oft zu einer Bereitschaft der Beschäftigten, längere Arbeitszeiten zu akzeptieren oder eine Zweitbeschäftigung aufzunehmen.</p>
<p><b>1.4 Ziele-Beschreibung:</b> (Kurzdarstellung der angestreb-</p>	<p>Arbeitsbedingten psychischen Belastungen kommt eine hohe Bedeutung für das Gesundheits- und Krankheitsgeschehen zu. Insofern ist es wichtig, eine breite, adäquate Berücksichtigung psychi-</p>

ten Teil-Ziele )

scher Belastung bei der Arbeit im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherzustellen und die Handlungssicherheit aller Arbeitsschutzakteure in diesem Themenfeld zu verbessern.

Von daher ist das Gesamtziel des GDA Programms ‚Psyche‘ die flächendeckende Umsetzung von Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit und die Vermeidung von Gesundheitsrisiken durch psychische Belastungen.

Als Teilziele ergeben sich daraus:

- Information, Sensibilisierung und Qualifizierung der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- die Identifizierung oder Erarbeitung geeigneter Vorgehensweisen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (insbesondere Gefährdungsbeurteilung),
- die Verbreitung guter Praxisbeispiele und
- die Umsetzung betrieblicher Gestaltungslösungen.

Im Kernprozess des GDA-Programms wird vor diesem Hintergrund auf diejenigen Themenfelder fokussiert, die mit den verhältnispräventiven Maßnahmen des Arbeitsschutzes adressiert werden können; diese werden in den Begleitprozessen durch Aktivitäten im Bereich der Gesundheitsförderung und Ressourcenstärkung erweitert und ergänzt.

Die genannten Themenkomplexe – Gefährdungsbeurteilung, Arbeitszeit und traumatisierende Ereignisse - sind der Überwachung durch die Unfallversicherungsträger und die staatlichen Arbeitsschutzbehörden (vergleichsweise) unmittelbar zugänglich. Außerdem ist – insbesondere hinsichtlich der Arbeitszeit - ein direkter und konkreter gesetzlicher Bezug gegeben und es existieren weiterhin erprobte Maßnahmen und Lösungsansätze, die die Aufsichtspersonen den Betrieben im Rahmen der GDA Kernprozesse vermitteln können und deren Umsetzung sie veranlassen können.

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen und der Neufassung des Arbeitsschutzgesetzes wird im Kernprozess

- 1) die **Erstellung und Umsetzung der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung zu psychischer Belastung**,
- 2) die verschiedenen Aspekte der **Lage und Gestaltung der Arbeitszeit**, u.a.
  - Länge der Arbeitszeiten,
  - Ungünstige Arbeitszeiten (Schicht- und Nachtarbeit, Wochenenddienste, geteilte Dienste, etc),
  - Gestaltung des Pausenregimes,
  - Arbeitsverdichtung, Multitasking,

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilisierung von Arbeitszeiten, fehlende Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit</li> </ul> <p>3) der betriebliche Umgang mit traumatisierenden Ereignissen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unfälle, Überfälle, Übergriffe (als eigenes Erleben oder als Helfer oder Zeuge..),</li> <li>• Konflikte / schwierige Beziehungen mit Kunden, Klienten, Patienten,</li> <li>• Umgang mit dem potentiellen – aber permanent präsenten - Risiko angesprochen.</li> </ul>
--	--

## 2. Zielgruppenbeschreibung:

(Adressaten des Arbeitsprogramms)

### 2.1 Priorisierung der Zielgruppen:

(Wird für bestimmte Zielgruppen eine besondere Schwerpunktsetzung vorgesehen? Wenn ja: Wie ist diese begründet? Z. B. durch besondere Gefährdungseignetheit, Überschaubarkeit der Branche)

Im Kernprozess sind grundsätzlich alle Betriebe anzusprechen, da die seit September 2013 explizit gesetzlich genannte Pflicht zur Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung von allen Betrieben umzusetzen ist.

In der Evaluation zur ersten GDA-Periode wurde festgestellt. "Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, ist in Betrieben mit einem hohen Niveau physischer Belastungen – unabhängig von Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit – signifikant erhöht, in Betrieben mit stark ausgeprägten psychischen Belastungen, beispielsweise durch hohen Termindruck oder Umgang mit schwierigen Kunden, ist dies nicht der Fall." (NAK, Botschaften und Fakten zum Zwischenbericht der GDA-Dachevaluation, S.7) Von daher ist es das zentrale operative Ziel dieses Kernprozesses, die Zahl der angemessenen Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung zu steigern.

Die Mehrheit der aufgesuchten Betriebe sollte in der Größenordnung zwischen 20 und 500 Beschäftigten liegen, da die Erfahrungen darauf hindeuten, dass hier sowohl der Gestaltungsbedarf als auch die Wirksamkeit des Aufsichtshandelns besonders hoch ist.

Betriebe mit Schichtarbeit bzw. besonders belastenden Arbeitszeitmodellen sowie Betriebe, die durch einen engem Kunden- und Klientenkontakt ein erhöhtes Risiko traumatisierender Ereignissen haben, stehen im Fokus des Programms. Damit sind u.a. die Branchen 'Verkehr und Logistik', aber auch Einzelhandel, Gesundheitswesen und öffentliche Verwaltung angesprochen, aber auch Betriebe des produzierenden Gewerbes. Aus diesen Bereichen und Branchen sollen im Jahr 2014 Betriebslisten generiert werden, die dann die Grundlage für den überwiegenden Teil Revisionen im Rahmen des Kernprozesses sein werden. Ergänzt werden soll diese Betriebsauswahl durch die Aufsichtspersonen, die Betriebe mit einem aktuellen Beratungsbedarf ebenfalls im Rahmen des GDA-Programms aufsuchen können.

Zielgruppe sind damit auch – direkt und indirekt – die betrieblichen

	<p>Arbeitsschutzakteure, deren Kompetenz im Umgang mit den Themen im Verlauf des GDA-Programms verbessert wird.</p>
<p><b>3. Leistungen:</b></p>	
<p><b>3.1 Instrumente und Methoden:</b> Beschreibung der einzusetzenden Instrumente und Methoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welchen Kriterien sollen die Instrumente und Methoden (Fachdatenbögen, Gesprächsleitfäden, andere Arbeitsschutzinstrumente, Präventionsdienstleistungen) genügen?</li> <li>▪ Aus welchen Quellen werden sie generiert bzw. wie werden sie neu erstellt?</li> <li>▪ Welche Feedback-Möglichkeiten sind ggf. für die Anwender der Instrumente und Methoden vorgesehen?</li> </ul>	<p>Die Betriebe werden auf der Basis eines modular aufgebauten Erhebungsinstrumentes aufgesucht, in dem auf die</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) die Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung,</li> <li>2) die verschiedenen Aspekte des betrieblichen Arbeitszeitregimes – in Einzelfällen einschließlich der Prüfung nach Arbeitszeitgesetz –,</li> <li>3) den betrieblichen Umgang mit traumatisierenden Ereignissen eingegangen wird.</li> </ol> <p>Der Basisdatenbogen wird in angemessener Weise in die fachlichen Fragestellungen integriert.</p> <p>Das Instrumentarium wird auf der Grundlage bereits existierender Leitfäden und Fragebögen und unter Berücksichtigung der sozialwissenschaftlichen Grundsätze zur Gestaltung von Erhebungsbögen derzeit erarbeitet.</p> <p>Grundlage sind weiterhin die GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ sowie die „Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“.</p> <p>Bei der Erarbeitung werden in den verschiedenen Phasen sowohl die Fachexperten als auch Aufsichtspersonen der GDA-Träger hinzugezogen bzw. beteiligt. Weiterhin ist eine relativ umfangreiche Pilot- und Erprobungsphase vorgesehen, bevor die Instrumente „in der Fläche“ zum Einsatz kommen.</p> <p>Ziel der Erhebungsinstrumente ist die Dokumentation des im Betrieb vorgefundenen Sachstandes; unabhängig von dieser Abbildung des Ist-Zustandes erfolgt je nach Bedarf eine Intervention der Aufsichtsperson.</p>
<p><b>3.2 Qualifizierung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Welcher Qualifizierungsbedarf wurde für die Programmakteure (Aufsichtsdienste und Multiplikatoren) ermittelt?</li> <li>▪ Wie wird dieser Bedarf gedeckt (Schulungen, schriftliche Erläuterungen etc.)?</li> <li>▪ Welche Feedback-Möglichkeiten sind ggf. für die Teilnehmer von Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen?</li> </ul>	<p><u>1. Kernprozess:</u></p> <p>A) Im Verlauf dieser GDA-Periode sollen alle Aufsichtspersonen der GDA-Träger eine Basisqualifikation zum Thema ‚Psychische Belastung bei der Arbeit‘ erhalten. Hierzu wird im ersten Schritt ein gemeinsames Schulungskonzept der Träger erarbeitet, das auf den bereits existierenden Qualifizierungskonzepten der Länder und der Unfallversicherungsträger aufbaut. Anschließend werden die entsprechenden Schulungen angeboten, die sowohl trägerspezifisch als auch übergreifend realisiert werden können.</p> <p>B) zusätzlich werden Informations-/Schulungsveranstaltungen für die Aufsichtspersonen angeboten, die im Verlauf der 2. GDA-Periode im Kernprozess „Psyche“ tätig werden. Angestrebt wird hier eine Beteiligung von etwa 10 % der Aufsichtspersonen der</p>

	<p>einzelnen Dienststellen, die aber – bevor sie an der programm-spezifischen Qualifikation teilnehmen – die Basisqualifizierung bereits durchlaufen haben müssen. Dieser Personenkreis wird über die Ziele des Programms, den Einsatz der Instrumente sowie die Themenschwerpunkte ‚Arbeitszeit‘ und ‚Traumatisierende Ereignisse‘ informiert.</p> <p>Weiterhin sind programmbegleitende Erfahrungsaustausche (1 Tag/Jahr) vorgesehen.</p>
<p><b>4. Durchführung:</b></p>	
<p><b>4.1 Vorgehen:</b>          (Beschreibung des konkreten Vorgehens bei der Umsetzung geplanter Aktivitäten, inklusive der erwarteten Nutzung durch die Zielgruppen)</p>	<p><b>1. Kernprozess:</b>          Es ist vorgesehen – abhängig von der noch ausstehenden Frage nach der Generierung von Betriebslisten – zunächst eine spezifische Informationskampagne an die Betriebe zu richten, die von den Aufsichtspersonen aufgesucht werden sollen. Damit sollen die Betriebe im Verlauf des Jahres 2014 darüber informiert werden, dass sie voraussichtlich im Rahmen des GDA-Programms ‚Psyche‘ zu einem späteren Zeitpunkt aufgesucht werden. Gleichzeitig werden Informationen zur Gefährdungsbeurteilung ‚psychische Belastung‘ übermittelt. Damit haben die Betriebe einen zeitlichen Vorlauf, sich mit der Thematik zu befassen, ihre Kooperationspartner und Experten einzubeziehen und die erforderlichen Aktivitäten zu initiieren.</p> <p>Ebenfalls für 2014 sind die programmspezifischen Schulungen sowie die Pilotphase geplant. Diese eintägige Schulungen der Aufsichtspersonen sind für ca. 400 Personen vorgesehen. Ggf. kann ein Teil der Schulungen auch in 2015 stattfinden.</p> <p>Beginnend im Jahr 2015 werden bis 2017 etwa 12 000 Betriebsbesuche durchgeführt, d.h. es werden pro Jahr circa 4 000 Betriebe im GDA-Programm Psyche revidiert. In allen Betrieben findet eine Dokumentation des Ist-Zustandes statt sowie – bei Bedarf – eine Beratung des Betriebes / der betrieblichen Akteure über die grundsätzlichen Erfordernisse im Umgang mit den psychischen Belastungen.</p> <p>Zugrunde gelegt wird – in Abstimmung mit den Programmen Orga und MSE eine Besichtigungsdauer von etwa 2,5 Tagen, wobei die Zeiten der Vor- und Nachbereitung, der Terminvereinbarung sowie der Datenerfassung etc. bereits berücksichtigt sind. Nicht einbezogen sind die Zeiten für eine ggf. erforderliche Zweitbesichtigung. (Bei diesen Angaben handelt es sich um Schätzwerte, die nach Fertigstellung der Instrumente und nach Abschluss der Pilotphase ggf. anzupassen sind.)</p> <p>Für die Jahre 2016ff sind Zweitbesuche vorgesehen, die in besonders kritischen Betrieben durchgeführt werden. Die Kriterien nach denen die Betriebe ausgewählt werden, die ein zweites Mal aufzusuchen sind, können erst nach der Pilotphase endgültig festgelegt werden.</p>

<b>5. Erhebungen / Monitoring:</b>	
<b>5.1 Monitoring der Outputs:</b> (Outputs werden in erster Linie gemessen an den Ausbringungsmengen z. B. Zahl der Betriebsbesichtigungen, Maßnahmen, Aktivitäten etc.)	
<p>(Beschreibung: z. B. Zahl der Erhebungsinstrumente/Tools, die durch die Zielgruppen genutzt werden können, Zahl der Betriebsbesuche, Beratungen, Zahl der geschulten Personen aus dem Kreis der Zielgruppen, Zahl der Info-Veranstaltungen und Veröffentlichungen usw.)</p>	<p><b>1. Kernprozess:</b> Das Monitoring im Kernprozess erfolgt auf der Grundlage der erfassten Dokumentationsbögen. Damit ist die Zahl der von der Aufsicht erreichten Betriebe direkt erkennbar. Die Zahl der geschulten Aufsichtspersonen lässt sich ebenfalls direkt angeben.</p> <p><b>2. Begleitprozesse der Träger:</b></p> <p>AP 7 Entwicklung und Verbreitung von Handlungshilfen und weiteren Unterstützungsangeboten für Betriebe und Beschäftigte</p> <p><i>Teilarbeitspaket I: Erarbeitung von Empfehlungen zu „Mindestanforderungen“ an die Gefährdungsbeurteilung</i> Die Unterarbeitsgruppe wird gezielt diese Fragen bearbeiten und einen Entwurf für die Empfehlungen vorlegen. Die Fertigstellung der Empfehlungen ist für Ende 2013 geplant. Es wurde ein Arbeitskreis gebildet. Diesem gehören an: Länder, UVT, BDA, IG Metall, BAuA.</p> <p><i>Teilarbeitspaket II: Veröffentlichung praxismgerechter und erprobter Instrumente und Vorgehensweisen für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen</i></p> <p><b>1. Vorarbeiten - Kategorisierung</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Die Instrumente und Vorgehensweisen sollten differenziert benannt bzw. kategorisiert werden (z. B. im Hinblick auf BGF/BGM, Führungskräfte, Personalmaßnahmen, Gefährdungsbeurteilung).</li> <li>b) Es werden Kriterien entwickelt, nach denen die Instrumente und Vorgehensweisen ausgewählt werden. So sollte der nachweisbare Nutzen bzw. Erfolg (Evaluation) etc. beachtet werden.</li> <li>c) Die konkrete Form der Veröffentlichung sollte festgelegt werden. Die Förderung und der Ausbau der psyGA-website mit INQA sind zu prüfen. Hierbei ist zu klären, in welcher Form die Instrumente und Vorgehensweisen dargestellt werden, welche Informationen benötigt werden usw.</li> <li>d) Sammlung von Instrumente und Vorgehensweisen</li> </ol> <p><b>2. Abfrage bei Trägern, Sozial- und Kooperationspartnern.</b> Bereits erfolgte Abfragen im Rahmen des Fachbuches zur Gefährdungsbeurteilung sollen genutzt werden. Ein Kriterium für die Instrumentensammlung soll sein, was in der Praxis erfolgreich angewandt wird. Die Instrumentensammlung ist mittelfristig zu überprüfen.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Eine Unterscheidung nach Betriebsgröße und Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes der Instrumente und Vorgehensweisen erleichtert den Zugang für die Nutzer.</li> <li>b) Die Instrumente und Vorgehensweisen müssen adressaten-orientiert</li> </ol>



zusammengestellt und verbreitet werden. Hierfür bietet sich das Angebot des BKK Bundesverbandes, ein Webportal (ähnlich [www.psyga-transfer.de](http://www.psyga-transfer.de), d. h. trägerübergreifendes Onlineportal) zu entwickeln, an. Die weitere Nutzung bzw. der Ausbau der psyGA-Homepage ist mit dem Kooperationspartner INQA zu klären.

c) Sicherstellung der Aktualisierung/Pflege des Angebotes.

*Teilarbeitspaket III: Zusammenstellung, Entwicklung und Verbreitung von Handlungshilfen sowie flankierender Maßnahmen zur Unterstützung von Prozessen der Gefährdungsbeurteilung und BGF/BGM*

1. Vorarbeiten - Entwicklung von (Qualitäts-) Kriterien

- a) Die Handlungshilfen sollten differenziert benannt bzw. kategorisiert werden (z. B. im Hinblick auf BGF/BGM, Führungskräfte, Personalmaßnahmen, Gefährdungsbeurteilung).
- b) Für die Qualitätssicherung müssen Kriterien entwickelt werden, nach denen die Handlungshilfen ausgewählt werden. So sollte der aktuelle Stand der Technik, der nachweisbare Nutzen bzw. Erfolg (Evaluation) etc. beachtet werden.
- c) Es ist zu klären, in welcher Form die Handlungshilfen dargestellt werden, welche Informationen benötigt werden usw.

2. Sammlung der Handlungshilfen

- a) Abfrage bei Trägern, Sozial- und Kooperationspartnern. Die Mitglieder der AG werden gebeten bis 2014 bewährte Handlungshilfen an die BAuA zu senden, die daraus eine Zusammenstellung erarbeitet. Die gemeldeten Handlungshilfen/Unterstützungsangebote werden bewertet und kategorisiert.
- b) Eine Unterscheidung nach Betriebsgröße, Regionen und Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes erleichtert den Zugang für die Nutzer.
- c) Die Handlungshilfen und Unterstützungsangebote müssen adressatenorientiert zusammengestellt und verbreitet werden. Auch hier bietet sich die o. g. Entwicklung eines Webportals (ähnlich [www.psyga-transfer.de](http://www.psyga-transfer.de), d. h. trägerübergreifendes Onlineportal) an. Die weitere Nutzung bzw. der Ausbau der psyGA-Homepage ist mit dem Kooperationspartner INQA zu klären.
- d) Aktualisierung/Pflege des Angebotes.
- e) Die Arbeitspakete 7 und 9 werden wechselseitig genutzt, indem bspw. zu den gefundenen Handlungshilfen (AP7) Praxisbeispiele aus AP 9 identifiziert und im Idealfall direkt zugeordnet werden.

AP 9: Identifizierung und Verbreitung von guten Praxisbeispielen/Handlungsansätze und modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen

*Teilarbeitspaket I: Identifizierung und Verbreitung von guten Praxisbeispielen / Handlungsansätzen*

1. Vorbereitung - Beschreibung Ausgangssituation, Entwicklung von (Qualitäts-) Kriterien und Erarbeitung Formatvorlage

- a) Recherchieren vorhandener Sammlungen von Beispielen guter Praxis im betrieblichen Gesundheitsmanagement. Zentrales Kriterium: Betriebliche Beispiele setzen an den psychischen Belastungen an bzw.

thematisieren diese. Die Aufbereitung der Rechercheergebnisse in einer Publikation ist zu prüfen.

Auf Grundlage der Recherche soll anschließend die konkrete Ausgestaltung des neuen Angebotes erarbeitet werden. Angestrebt wird hierzu der möglichst frühzeitige Austausch mit der späteren Nutzergruppe (Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte, Aufsichtspersonen und -beamte, Führungskräfte etc.), um die Nutzerorientierung zu gewährleisten. Handlungsleitend ist der zu generierende Mehrwert gegenüber bestehenden Angeboten.

- b)** Kriterien, nach denen die Beispiele ausgewählt werden, sind zu entwickeln. Vorrangiger Aspekt ist die Qualitätssicherung. Die Arbeitsprogrammgruppe verständigte sich auf die folgenden (Qualitäts-) Kriterien für Beispiele guter Praxis:
- Aktualität und Vorbildfunktion
  - definierte Zielsetzungen
  - erkennbarer Nutzen
  - Übertragbarkeit
  - Partizipation
  - Erfolgsnachweis und Nachhaltigkeit
- c)** Festlegung der konkreten Ausgestaltung des neuen Angebotes, etwa: In welcher Form werden die Beispiele aufbereitet und zur Verfügung gestellt?  
Welche Informationen werden benötigt?
- d)** Die Ergebnisse aus den Arbeitsschritten a-c sind der Arbeitsprogrammgruppe vorzustellen, die sich daraus ergebenden nächsten Schritte sind abzustimmen.

## 2. Sammlung Beispiele guter Praxis, Aufbereitung und Aktualisierung/Pflege

- a)** Abfrage/Sammlung bei Trägern, Sozial- und Kooperationspartnern (auf Grundlage o. g. Formatvorlage) unter Einbeziehung unterschiedlicher Belastungsspektren, Betriebsgrößen und Regionen. Nutzung der Ergebnisse schon durchgeführter Projekte/Studien und vorhandener Veröffentlichungen (z. B. bei INQA).  
Die Praxisbeispiele sollten sich nicht nur auf Betriebe beziehen, regionale Ansätze, Fortbildungsangebote können ebenfalls einbezogen werden.  
Die Arbeitspakete 7 und 9 können wechselseitig genutzt werden, indem bspw. zu den gefundenen Handlungshilfen (AP7) Praxisbeispiele aus AP 9 identifiziert und ggf. direkt zugeordnet werden.
- b)** Aufbereitung der Beispiele (sinnhaft und nutzerfreundlich, bspw. durch durchdachte Filterfunktionen): Hier wird, wie in AP 7, die Idee einer Internetplattform favorisiert. Vorhandene Datenbanken und Erfahrungen mit Praxisbeispielen (z. B. INQA, DGUV) sollen genutzt werden.
- c)** Aktualisierung/Pflege des Angebotes: Praxisbeispiele sind u. U. recht kurzlebig bzw. müssen einer kontinuierlichen Prüfung auf Aktualität unterzogen werden. Vorgesehen ist auch, zu gegebener Zeit, eine Nutzerumfrage durchzuführen. Diese soll Aufschluss darüber geben, ob bzw. wie die Praxisbeispiele genutzt werden, was verbessert werden kann etc.

## *Teilarbeitspaket II: modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen*

### 1. Vorbereitung - Beschreibung Ausgangssituation/Analyse Handlungsbe-

#### darf und Festlegung von Anforderungen

- a) Die modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen soll insbesondere in Bereichen erfolgen, in denen Praxisbeispiele fehlen, und sich auf die Kernprozesse der Träger konzentrieren.  
Erster Schritt: Feststellung dieser Bereiche auf der Basis der Erkenntnisse aus Arbeitspaket 8 (Identifizierung von Risiko- und Potenzialbereichen für psychische Belastungen) und der in 1.b) erarbeiteten Beschreibung der Ausgangssituation, evtl. Ergänzung durch weiterführende Analysen.  
Um geeignete Partner für die Durchführung der Interventionen zu finden, sind entsprechende Informationen zeitig in die Netzwerke von INQA einzuspeisen.  
Zweiter Schritt: Bestimmung einheitlicher Anforderungen an die Projekte / betrieblichen Interventionen (Transparenz und Qualitätssicherung)
- Als Erfolgskriterien einer Intervention können herangezogen werden:
- Kenntnis wesentlicher Risikofaktoren,
  - Problembewusstsein bei unterschiedlichen betrieblichen Akteuren,
  - ausgelöste Maßnahmen hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalten,
  - Änderung der betrieblichen Organisation und Unternehmenskultur, Entwicklung persönlicher Ressourcen,
  - nachweislicher Erfolg der Intervention.
- b) Erprobung bezogen auf die Handlungsfelder
- betriebliche Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen, inkl. Umsetzung von Gestaltungsmaßnahmen (mit möglichen Schwerpunktsetzungen, z. B.: KMU, ausgewählte Branchen / Tätigkeitsfelder / Zielgruppen)
  - arbeitsorganisatorische sowie gesundheits- und kompetenzfördernde Gestaltungskonzepte mit ein?
- c) Die Ergebnisse aus den Arbeitsschritten a-c werden der Arbeitsprogrammgruppe vorgestellt und der sich daraus ergebende Handlungsbedarf wird abgestimmt.

#### 2. Abfrage vorhandener bzw. Initiierung weiterer betrieblicher Interventionen

- a) Abfrage bei Trägern, Sozial- und Kooperationspartnern zu vorhandenen betrieblichen Interventionen mit Ziel Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen.
- b) Abfrage bei Trägern, Sozial- und Kooperationspartnern zur Bereitschaft, weitere betriebliche Interventionen zu initiieren, wobei Zielsetzungen und Rahmenbedingungen möglichst genau beschrieben werden. Die Interventionen sollen möglichst in Betrieben erfolgen, die im Rahmen der Kernprozesse (AP 10) ausgewählt wurden.
- c) Abschluss einer Vereinbarung zur Projektdurchführung im Rahmen des Arbeitsprogramms PSY.

#### 3. Begleitung der betrieblichen Interventionen

Angestrebt wird, dass eine (möglichst paritätisch besetzte Gruppe) des Arbeitsprogramms PSY die Umsetzung der betrieblichen Interventionen begleitet. Hier sollten Informationen zusammengeführt, systematisiert und ggf. Hilfestellungen erarbeitet werden.

#### 4. Aufbereitung der Ergebnisse

Hier wird, wie in AP 7, die Idee einer Internetplattform favorisiert. Aber

	<p>auch die Erstellung von Printprodukten (Broschüre) sowie die Organisation und Durchführung einer öffentlichkeitswirksamen Tagung werden empfohlen.</p> <p><u>3. Begleitprozesse der Kooperationspartner:</u></p> <p>AP 7 Entwicklung und Verbreitung von Handlungshilfen und weiteren Unterstützungsangeboten für Betriebe und Beschäftigte Kooperationspartner sind INQA, BKK DV INQA unterstützt über die Projekte und die Datenbank Gute Praxis die Zusammenstellung von Handlungshilfen und Instrumenten. Der BKK DV wird über das psyGA Projekt und seine eigenen Aktivitäten ebenfalls in diesem Bereich unterstützen - psyGA: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt fördern. Das vorhandene Wissen wird gebündelt, für die verschiedenen Bereiche der Arbeitswelt aufbereitet und mit Hilfe von Kooperationspartnern in mehreren betrieblichen Settings in die Fläche getragen. Ziel ist es betriebliche und überbetriebliche Entscheider und Multiplikatoren für die Thematik zu sensibilisieren und ihre Aufmerksamkeit und ihr Interesse an dem Thema zu erhöhen.</p> <p>AP 9: Identifizierung und Verbreitung von guten Praxisbeispielen/Handlungsansätze und modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen Kooperationspartner sind insbes. INQA, die Unfallversicherungsträger, Unternehmensnetzwerke, regionale oder bundesweite thematische Netzwerke. INQA unterstützt über die Projekte und die Datenbank Gute Praxis die Zusammenstellung von Handlungshilfen und Instrumenten. Bei den Unfallversicherungsträgern sind Beispiele guter Praxis initiiert, begleitet oder zumindest wahrgenommen worden, die für das Arbeitspaket 9 von Interesse sind. Ebenso wird in Netzwerken Wissen über vorhandene erfolgreiche Ansätze gebündelt. Die Kooperationspartner sind nicht nur für die Erfassung, sondern auch für die Verbreitung und Propagierung erfasster Beispiele von hoher Wichtigkeit.</p>
<p><b>5.2 Monitoring der (erwarteten) Nutzung:</b> (Erwartete Nutzung ist das erkennbare aktive Aufgreifen bzw. Anknüpfen der Zielgruppen an die Impulse von Outputs.)</p>	
<p>(In welcher Weise soll beobachtet werden, wie und in welchem Umfang die Outputs (Betriebsbesichtigungen, Gesprächsleitfäden, Online-Tools, Informationsmaterialien etc.) von den Zielgruppen genutzt werden?)</p>	<p><u>Wichtiger Hinweis zum Verständnis der „Nutzung“ im Kernprozess (bitte entsprechend beschreiben):</u> Für Fall <b>rot</b>, Zustand nicht rechtskonform: Erwartete Nutzung: Betrieb stellt rechtskonformen Zustand her; mögliche Indikatoren dafür: Revisions schreiben, Besichtigungsschreiben, Anordnung. Für Fall <b>gelb</b>, Zustand überwiegend rechtskonform: Erwartete Nutzung: Betrieb stellt umfassend rechtskonformen Zustand her; möglicher Indikator: mündliche Vereinbarung, Beratungsgespräch Für Fall <b>grün</b>, rechtskonformer Zustand ist gegeben: Erwartete Nutzung: Betrieb erhält rechtskonformen Zustand aufrecht; mögliche Indikatoren dafür: weitergehendes Beratungsgespräch.</p>

	<p><u>1. Kernprozess:</u></p> <p>Das Monitoring der erwarteten Nutzung im Kernprozess bemisst sich vor allen Dingen an den tatsächlichen Fortschritten der Betriebe im Umgang mit dem Thema. Dabei geht es einerseits darum, die Quote der Betriebe zu steigern, die sich überhaupt mit der Fragestellung befassen und andererseits kommt es darauf an, die jeweiligen Betriebe dazu zu befähigen, die im Prozess der Gefährdungsbeurteilung gewonnenen Erkenntnisse ggf. in Maßnahmen überzuleiten.</p> <p>Das Monitoring stützt sich hier auf</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Bewertung des Ist-Zustandes bei den Erstrevisionen durch die Aufsichtspersonen,</li> <li>- die Quote und die Ergebnisse der Zweitrevisionen,</li> <li>- Ergebnisse / Bilanzierung aus den Erfahrungsaustauschen der Aufsichtspersonen,</li> <li>- die Verbesserung der Quote angemessener Gefährdungsbeurteilungen ‚Psyche‘ unter Bezugnahme auf die Ergebnisse der Dachevaluation der ersten GDA-Periode.</li> </ul> <p><u>2. Begleitprozesse der Träger:</u></p> <p>Erhebung von Nutzungszahlen für Medien sowie Befragungen - siehe Konzept in AP 11</p> <p><u>3. Begleitprozesse der Kooperationspartner:</u></p> <p>Erhebung von Nutzungszahlen für Medien sowie Befragungen - siehe Konzept in AP 11</p>
<p><b>5.3 Monitoring der (erwarteten) Ergebnisse:</b> (Erwartete Ergebnisse beschreiben die veränderten Zustände bzw. veränderte Verhaltensweisen, die dadurch entstehen, dass die Zielgruppen die Outputs genutzt haben.)</p>	
<p>(In welcher Weise soll beobachtet werden, inwieweit und in welchem Umfang die Nutzung von Outputs durch die Zielgruppen zu Ergebnissen führt?)</p>	<p><u>Wichtige Hinweise zum Verständnis der „Ergebnisse“ (bitte entsprechend beschreiben):</u> Im Kernprozess sind „Ergebnisse“ durch Rückmeldungen des Betriebes oder durch Zweitbesichtigungen belegte Verbesserungen; mögliche Indikatoren in den Bereichen Quantität und Qualität von Verbesserungen. In Begleitprozessen sind „Ergebnisse“ z. B die Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, die etwa in einem Online-Tool empfohlen wurden, Veränderungen, die im Betrieb aufgrund von Publikationen oder Schulungen durchgeführt wurden, Verhaltensänderungen von Beschäftigten, die auf Schulungen zurückgeführt werden können.</p> <p><u>1. Kernprozess:</u></p> <p>Siehe auch 5.2.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Zahl angemessener Gefährdungsbeurteilungen am Ende der GDA-Periode (Programmergebnisse),</li> <li>- Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf psy-</li> </ul>

	<p>chische Belastungen in den Betrieben, die einer Zweitrevision unterzogen wurden (Vergleich der Befunde der Erst- und Zweitrevisionen),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Steigerung der Quote der Betriebe, die einen angemessenen Umgang mit dem Thema haben, auf der Grundlage der Befunde der Dachevaluation der 2. Periode.</li> </ul> <p><u>2. Begleitprozesse der Träger:</u></p> <p>Befragungen - siehe Konzept in AP 11</p> <p><u>3. Begleitprozesse der Kooperationspartner:</u></p> <p>Befragungen - siehe Konzept in AP 11</p>
<p><b>5.4 Monitoring der Wirkungen:</b> (Mit Wirkungen sind aggregierte, zielgruppenübergreifende, langfristige Effekte gemeint, gemessen am Arbeitsprogramm-Ziel.)</p>	
<p><b>5.4.1 Übergreifende Wirkungen:</b> (In welcher Weise soll die Entwicklung übergreifender, ggf. statistisch belegbarer Änderungen (z. B. Senkung der BK-Zahlen, Unfälle etc.) beobachtet werden?)</p>	<p>Im Kernprozess: Das Thema „Psychische Belastung“ ist gleichwertig neben den technischen, chemischen, biologischen und ergonomischen Fragestellungen im täglichen Routinehandeln des Aufsichtspersonals etabliert. Die Aufsichtspersonen greifen im Rahmen ihrer Betriebsbesuche das Thema der „Psychischen Belastung“ angemessen auf.</p> <p>Da die Ursache-Wirkungsbeziehungen in diesem Themenfeld sehr komplex sind, ist es nicht sinnvoll, für den Kernprozess belegbare Änderungen der AU-Zeiten o.ä. zu benennen. Inwieweit die Kompetenzverbesserung aller Arbeitsschutzakteure belegbar ist, wird im Rahmen der Pilotphase abgestimmt.</p>
<p><b>6. Annahmen zu externen Faktoren:</b> (nicht-intendierte Nebeneffekte, Risikofaktoren)</p>	
<p>(Mögliche gesamtgesellschaftliche, branchenbezogene oder betriebsbezogene Faktoren, die den Programmserfolg positiv oder negativ beeinflussen können?)</p>	<p>Zahlreiche gesamtgesellschaftliche Faktoren haben einen Einfluss auf die psychische Belastung bei der Arbeit. (siehe oben: 1.3) Sowohl die wirtschaftliche Entwicklung als auch soziodemographische Parameter bestimmen maßgeblich, welche Belastungskonstellationen an den Arbeitsplätzen auftreten (drohende Arbeitslosigkeit, angespannte Auftragslage, Arbeitsspitzen, atypische Beschäftigungsverhältnisse etc.) wie auch die Beanspruchungsfolgen sich für die Beschäftigten ergeben.</p> <p>Angesichts der Relevanz, die dem Thema aktuell beigemessen wird und angesichts der Dynamik, mit der sich hier gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen ergeben (z.B. Änderung ArbSchG, Sozialpartnervereinbarung, Diskussion um Anti-Stress-Verordnung), lässt sich ein potentieller Einfluss des GDA-Programms ‚Psyche‘ nur schwer bemessen. Es sei allerdings darauf hingewiesen, dass angesichts</p>

	der sich ändernden Rahmenbedingungen bei diesen Fragestellungen Anpassungen der Arbeitspläne im Verlauf der GDA-Periode möglicherweise erforderlich werden.
<b>7. Öffentlichkeitsarbeit:</b>	
(Beschreibung der geplanten Aktivitäten in der Öffentlichkeitsarbeit für das Arbeitsprogramm)	Ein Konzept für die Öffentlichkeitsarbeit im Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ wird derzeit erarbeitet.

Anlage 1: Darstellung des Zeitplans/Meilensteine

Anlage 2: Umsetzung des Arbeitsprogramms (Arbeitspakete)

## Glossar:

**Begleitende Prozesse:** „können sowohl von den Trägern als auch von den Kooperationspartnern durchgeführt werden. Sie können innerhalb oder außerhalb der Betriebe stattfinden. Die Beiträge der Träger sind nach gesetzlicher Zuständigkeit und Aufgabenstellung des jeweiligen Trägers unterschiedlich und berücksichtigen deren spezifische Kompetenzen.“ (Leitfaden für GDA-Arbeitsprogramme, S. 16)

**(Erwartete) Ergebnisse:** sind kurz- bis mittelfristigen Wirkungen eines Arbeitsprogramms bzw. einer Maßnahme. Sie werden beschrieben als veränderte betriebliche Zustände bzw. veränderte persönliche Verhaltensweisen, die (voraussichtlich) dadurch entstehen, dass die Zielgruppen die Outputs/Programmleistungen nutzen.

**Inputs:** sind zugewiesene finanzielle, personelle und materielle Ressourcen, die von den Programmakteuren genutzt werden sollen, um Output zu erzeugen.

**Kernprozess:** „Am **Kernprozess** nehmen als GDA-Träger nur die Arbeitsschutzbehörden der Länder und die UVT teil. Dieser Prozess besteht im Wesentlichen aus der Überwachung und der Beratung in Betrieben, soweit die Zuständigkeit beider Träger gegeben. Aktivitäten im Betrieb sollten sich möglichst gut in die reguläre Besichtigungstätigkeit integrieren lassen. Jeder der Träger, Länder oder UVT, nimmt mindestens 1/3 des gesamten Kernprozesses wahr. Abweichungen von dieser Quotelung bedürfen der vorherigen Zustimmung der NAK.“ (Leitfaden für GDA-Arbeitsprogramme, S. 16)

**(Erwartete) Nutzung:** ist das erkennbare aktive Aufgreifen bzw. Anknüpfen der Zielgruppen an die Impulse von Programmleistungen. Eine Nutzung kann im direkten Gebrauch einer Programmleistung, beispielsweise eines Online-Tools, ebenso bestehen wie in der Umsetzung von Anregungen zur Verbesserung der betrieblichen oder persönlichen Situation, die im Rahmen einer Betriebsbesichtigung gegeben wurden. Um im zuletzt genannten Fall von einer Nutzung sprechen zu können, müssen die Zielgruppen bei ihren Aktivitäten mündlich oder schriftlich auf die Programmleistung – und nicht auf andere Impulse – Bezug nehmen.

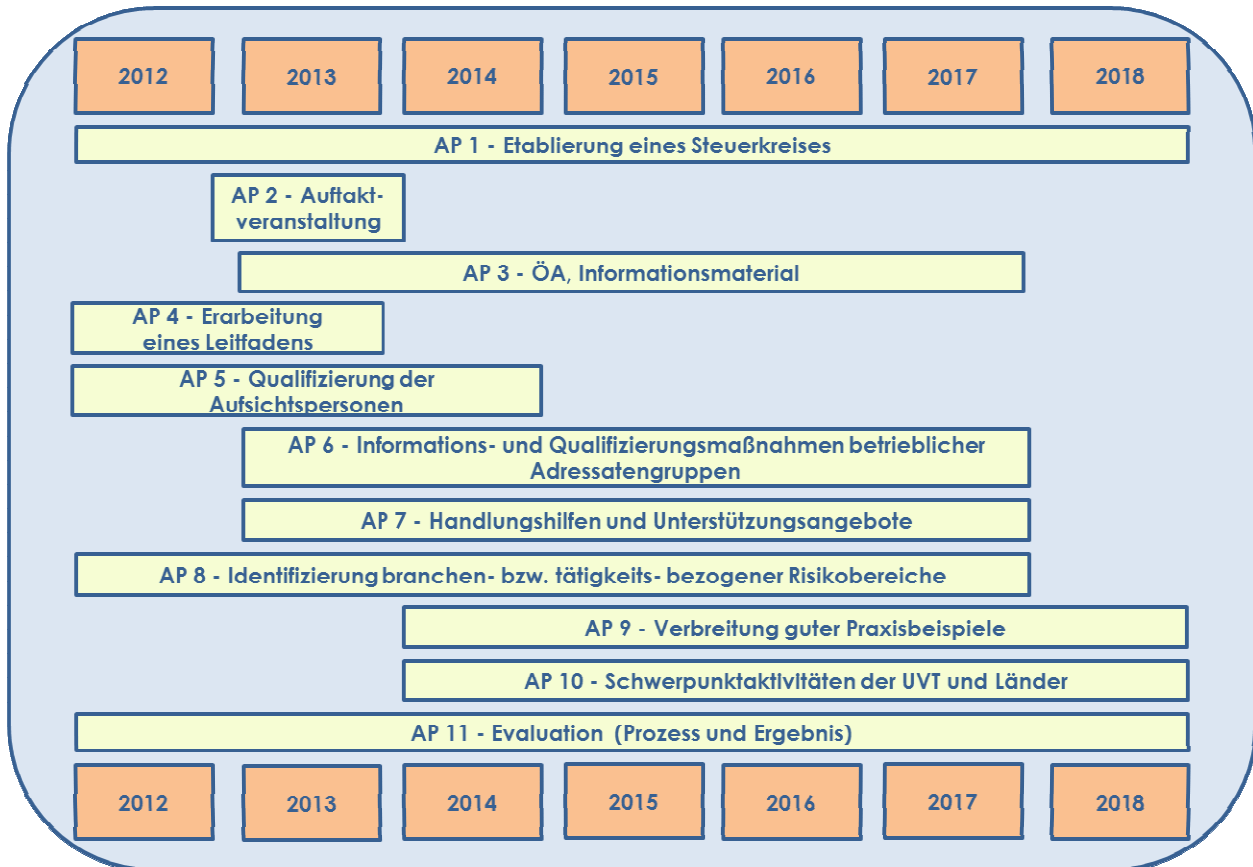
**Outputs:** sind abgeschlossene, d. h. für die Zielgruppen erbrachte Programmleistungen wie z. B. die abgeschlossene Erstellung und Freischaltung eines Online-Tools, durchgeführte Info-Veranstaltungen, Betriebsbesichtigungen etc. Outputs werden in erster Linie gemessen an den Ausbringungsmengen von Programmleistungen wie z. B. Betriebsbesichtigungen etc. Die Outputs der Programmakteure fungieren i. d. R. für die Zielgruppen (Betriebe und Beschäftigte) als Impulse (Inputs).

**Wirkungen:** sind langfristige aggregierte zielgruppenübergreifende Auswirkungen, gemessen am Arbeitsprogrammziel; eingeschlossen sind intendierte wie nicht-intendierte, positive wie negative Auswirkungen. Sie sind Folgen des indirekten Gebrauchs von Outputs und/oder Ergebnissen sowohl durch die Zielgruppen, als auch durch die Politik und/oder die Gesellschaft.



**Anlage1: Darstellung des Zeitplans/Meilensteine**

**GDA-Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“**



## **Anlage 2: Umsetzung der geplanten Aktivitäten im Arbeitsprogramm**

Voraussetzung für das Arbeitsprogramm „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ ist ein gemeinsames Verständnis aller Kooperationspartner zur Bestimmung und zur Bewertung psychischer Belastungen und zu Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten des Arbeitsschutzes. Dieses gemeinsame Verständnis wurde unter Berücksichtigung der Zielbegründung, der Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung sowie der Leitlinie „Psychische Belastung“ ausformuliert.

Die Umsetzung des Arbeitsprogramms wird von der Arbeitsprogrammgruppe koordiniert (vgl. unten Arbeitspaket 1). Die operative Umsetzung wird in Unterarbeitsgruppen organisiert, welche für ein oder mehrere Arbeitspakete zuständig sind. Folgende Arbeitspakete (AP), die teilweise zeitlich parallel laufen können, sind vorgesehen:

### **AP 1: Aufbau eines Steuerkreises (2012)**

Aufbau eines Steuerkreises „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ aus GDA-Trägern, Sozialpartnern und Kooperationspartnern unter Einbeziehung von Unternehmensvertretern/ Betriebspraktikern. Der Steuerkreis begleitet und steuert das komplette Arbeitsprogramm einschließlich der Evaluation und Öffentlichkeitsarbeit, passt das Programm bei Bedarf an, organisiert den Programm begleitenden Erfahrungsaustausch, stimmt das Arbeitsprogramm mit der NAK und den beiden parallelen Steuerungskreisen der anderen Programme ab und vertritt es fachlich nach außen. Aufgabe des Steuerkreises ist auch die Erarbeitung eines gemeinsamen inhaltlichen Grundverständnisses, Sammlung von Informationen zu erreichten Betrieben, erfolgreichen Interventionen, zu Akzeptanz, Gestaltungs- und Regulierungsbedarf sowie die Planung weiterer Interventionen.

Der Steuerkreis hat sich als „Arbeitsprogrammgruppe“ konstituiert und trifft sich seit 2012 regelmäßig.

### **AP 2: Auftakt des Arbeitsprogramms (2012)**

Eine öffentlichkeitswirksame Veranstaltung mit Vertretern aus Politik (BMAS, BMG), Trägern der GDA, Vertretern der Sozialpartner, KV und DRV markiert den Auftakt des Arbeitsprogramms.

Die Auftaktveranstaltung fand - als programmübergreifender Auftakt - am 29. Januar 2013 in Berlin statt.

### **AP 3a: Information von Arbeitgebern und Beschäftigten (2012-2017)**

Information, Sensibilisierung, Motivation von Arbeitgebern, und Beschäftigten (Ansprache mit adressatenspezifischen Materialien durch Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Länder, UVT und KV auf der Basis des o. a. gemeinsamen inhaltlichen Verständnisses).

Maßnahmen:

- Bewertung auf dem Markt befindlicher Informationsangebote: Ressortübergreifender Dialog innerhalb der Arbeitgeberverbände zur Einschätzung der aktuellen psyGA-Mappe „Kein Stress mit dem Stress, Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen“
- Erarbeitung einer Gemeinsamen Erklärung von BMAS, BDA und DGB zur Psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt 01/2013, die die Basis für gemeinsame Veranstaltungen der Sozialpartner bilden wird.
- Bildung einer AG zur Operationalisierung der Gemeinsamen Erklärung
- zahlreiche Veranstaltungen, Seminare und Materialien der Sozialpartner in Vorbereitung

Verantwortlich: BDA und IG Metall

### **AP 3b: Öffentlichkeitsarbeit (2012-2017)**

Erarbeitung einer gemeinsamen Strategie der Öffentlichkeitsarbeit und deren Umsetzung. Ziel ist die Flankierung der GDA durch eine Positionierung des Themas mittels einer breiten Informationskampagne in den Medien.

#### Maßnahmen:

- Entwicklung eines programmspezifischen Logos
- Beteiligung am Dresdner Forum (13./14. Februar 2013)
- Bildung eines Arbeitskreises, der erste strategische Überlegungen zur Öffentlichkeitsstrategie entwickeln soll. Diesem gehören an: BMAS, UVT, BAuA und Ländervertreter

Verantwortlich: Ländervertreter

### **AP 4/5: Qualifizierungsleitfaden für die Aufsichtspersonen der Länder und UVT (2012-2013) und Qualifizierung der Aufsichtspersonen der Länder und UVT (2013-2014)**

Erarbeitung eines Leitfadens für die Aufsichtspersonen der Länder und UVT (unter Berücksichtigung des Methodeninventars der KK und auf der Basis des o. a. gemeinsamen inhaltlichen Verständnisses) als Grundlage für die Qualifizierung der Aufsichtspersonen. Im Anschluss erfolgt die Qualifizierung der der Aufsichtspersonen der Länder und UVT. Hierzu gehört zunächst die Entwicklung von Schulungskonzepten sowie von Materialien für die Bildungsarbeit der Träger, die Planung und Durchführung der Qualifikationen und deren Evaluation (ab 2012).

#### Ziele:

- Jede Aufsichtsperson und jeder andere Mitarbeiter der Prävention mit direktem Kontakt zu den Mitgliedsbetrieben sollte (bis zum Ende der GDA-Periode 2018) über ein Grundwissen zum Thema psychische Belastungen verfügen. Aufsichtspersonen, die die Kernprozesse umsetzen, sollen bis Ende des Arbeitsprogramms qualifiziert sein.

- Jede Aufsichtsperson und jeder andere Mitarbeiter der Prävention mit direktem Kontakt zu den Mitgliedsbetrieben sollte in der Lage sein, als Erstkontakt Betriebe zum Thema psychische Belastungen (insbesondere zur Einbeziehung der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung, zur Erfassung psychischer Belastungen und zu weiterführenden Informationen) zu beraten, dabei die Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz zu beachten und bei Bedarf den Kontakt zur darin vorgesehenen 2. Fachebene herzustellen.
- Die Spezialisten der 2. Fachebene sind für ihre Aufgaben ebenfalls qualifiziert.
- Ein regelmäßiger, fachlich geleiteter Erfahrungsaustausch zwischen den Aufsichtspersonen der Länder und der UVT sollte gewährleistet sein - sowohl untereinander als auch mit Fachexperten der 2. Beratungsebene. Das angestrebte Kompetenzniveau kann nicht allein im Wege der Wissensvermittlung erreicht werden, sondern erfordert auch Elemente des „Learning by doing“.

#### Maßnahmen:

- Ansprechpartnerin im Steuerkreis für dieses AP ist Frau Dr. Roscher.
- Gründung eines Arbeitskreises. Diesem gehören von Seiten der UVT folgende Institutionen an: Sachgebiet Arbeitsgruppe „Psyche und Trauma“ im Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“ (PuGidA), Ausschuss Aus- und Weiterbildung UA II und UA I, Institut Arbeit und Gesundheit (IAG). Dazu kommen drei Vertreter der Länder.
- Festlegung der Kompetenzen, die die Aufsichtspersonen bei der Beratung und Überwachung zum Thema psychische Belastungen benötigen.
- Erstellung eines gemeinsamen Qualifizierungsleitfadens für die Aufsichtspersonen der Länder und UVT bis 9/13 sowie inhaltliche und organisatorische Vorbereitung der Schulungen durch den Arbeitskreis. Die Ausbildung soll die Aufsichtspersonen mit allen relevanten im Betrieb vorkommenden Formen psychischer Belastung und Beanspruchungsfolgen und insbesondere mit Präventionsmöglichkeiten und Ansprechpartnern für die Betriebe vertraut machen. Die Aufsichtspersonen sollen weiterhin die Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz kennenlernen und anwenden können. Grundlage sind die festgelegten Kompetenzen (s.o.). Die Vermittlung der Kompetenzen hat dabei nach erwachsenendidaktischen Grundsätzen zu erfolgen.
- Rekrutierung und Qualifizierung geeigneter Dozenten ab 9/13
- Qualifizierung aller Aufsichtspersonen der Länder und UVT gemäß Qualifizierungsleitfaden bis 2018. Die Grundausbildung der Aufsichtspersonen der Länder und der UVT soll im Wesentlichen getrennt erfolgen, aber begleitet von einer inhaltlichen Abstimmung im Arbeitskreis. Das IAG wird entsprechende Seminare für die Aufsichtspersonen der UVT ab 2014 anbieten.
- In den Ländern finden die Schulungen auf der Basis des LASI-Veröffentlichung 52 „Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder“ statt. Im Rahmen des Arbeitskreises erfolgt eine Abstimmung der Ausbildungskonzepte der UVT und der Länder.

- Die Ausbildung der UVT wird Vorerfahrungen zum Thema psychische Belastungen berücksichtigen und modular aufgebaut sein. Es wird eine optionale Grundqualifikation (16 LE) und eine verpflichtende Zusatzqualifikation (16 LE) geben. Beide Qualifikationen werden unabhängig voneinander angeboten und ergänzt durch Wissensbausteine, die online zur Verfügung gestellt werden und dem Selbststudium dienen. Die Seminare für die Aufsichtspersonen der UVT sollen sowohl zentral (im IAG und anderen Akademien) als auch dezentral (Inhouse oder in BG-Schulungsstätten, nur Bereitstellung eines Dozententeams). Die Zusammenstellung von ca. 15 Dozententeams bestehend aus jeweils einem Psychologen und einer erfahrenen Aufsichtsperson beginnt 2013.
- Organisation eines regelmäßigen Erfahrungsaustauschs der Spezialisten (2. Ebene gemäß Leitlinie) und zwischen den Aufsichtspersonen der Länder und UVT trägerübergreifend ab 2014 (mit Beginn des AP 10). Das IAG wird für das dritte Quartal 2013 einen ersten Erfahrungsaustausch für die Spezialisten der Länder und der UVT zum Thema psychische Belastungen (2. Ebene gemäß Leitlinie) organisieren. Im Rahmen des Erfahrungsaustausches sollen Qualifikationswünsche für die 2. Ebene abgefragt werden, das IAG bietet diese Qualifikationen dann an. Eine Teilnahme von Länderexperten an den Qualifizierungsmaßnahmen des IAG soll grundsätzlich ermöglicht werden.

#### Verantwortlichkeiten:

- Erarbeitung des Qualifizierungsleitfadens durch den Arbeitskreis: Qualifizierung der Aufsichtspersonen der UVT: Institut Arbeit und Gesundheit (IAG), Schulungsstätten der UVT
- Qualifizierung der Aufsichtspersonen bei Ländern: Länder führen die eigenen Ausbildungskonzepte fort und organisieren die Grundschulungen für ihre Aufsichtspersonen selbst. Die Qualifizierung der Dozententeams (train the trainer) sollte UVT und Länder übergreifend organisiert und durchgeführt werden.
- Grundsätzlich wird aber angestrebt, die GDA-spezifischen Aufbauschulungen als gemeinsame Veranstaltungen vorzusehen.

#### **AP 6: Qualifizierung betrieblicher Akteure (2013-2017)**

Entwicklung und Durchführung von Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche Adressatengruppen (z. B. Führungskräfte, für Personalentwicklung zuständige Fachleute, Sifas, betriebliche Interessenvertretungen, Betriebsärzte) durch die GDA-Träger, Sozialpartner und Kooperationspartner. Ansprechpartnerin im Steuerkreis für dieses AP ist Frau Dr. Roscher.

#### Ziele:

- Alle SiFa, Betriebsärzte, Führungskräfte, Betriebsräte und weitere festzulegende betriebliche Akteure sind in der Erkennung und Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz qualifiziert.

## Maßnahmen:

- Gründung eines Arbeitskreises. Diesem gehören von Seiten der UVT folgende Institutionen an: Sachgebiet Arbeitsgruppe „Psyche und Trauma“ im Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“ (PuGidA), Ausschuss Aus- und Weiterbildung UA II und UA I, Institut Arbeit und Gesundheit (IAG). Dazu kommen die Vertreter von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie ggf. der Kooperationspartner.
- Der Arbeitskreis wird ab 2014 die Ausbildungskonzepte für die betrieblichen Akteure erarbeiten.
- Für die Qualifikation der betrieblichen Akteure ist die Erstellung kurzer Bausteine (Bearbeitungszeit max. 30 Minuten) zu vielen Themen der psychischen Belastungen geplant, die online zur Verfügung gestellt werden.
- Festlegung der erforderlichen Kompetenzen der betrieblichen Akteure.
- Erstellung von Standardvorträgen (einschließlich Powerpoint-Folien und Hintergrundinfos) für die Ausbildung unterschiedlicher Zielgruppen, Bereitstellung im Netz bis 12/13.
- Aufnahme eines Vortragsblocks „Psychische Belastungen“ in alle Führungskräfte-schulungen der UVT ab 01/14.
- Aufnahme eines Seminars „Prävention psychischer Belastungen und Beanspruchungen“ in die Schulungsangebote von UVT, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie weiterer Kooperationspartner ab 01/14.
- Abschluss von Absichtserklärungen mit geeigneten Kooperationspartnern
- Gemeinsame Erstellung von Material zur Sensibilisierung und Schulung der Sicherheitsfachkräfte vom ifaa (Dr. Sandrock - Projektleiter) und IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel (Thurau-Vetter – stellv. Projektleiterin), Bildung eines Projektbeirats (mit Trägern und Sozialpartnern), gemeinsame Durchführung eines Pilotseminars
- Vorschlag der BDA: Anlässlich des Treffens von Vertretern der BDA (Dr. Hansen, Frau Osing, Herr Breutmann), des ifaa (Prof. Stowasser) und des VDSI (Prof. v. Kiparski) am 31.10.2012 in Berlin sind die Beteiligten übereingekommen, ein Schulungskonzept für Sicherheitsfachkräfte zur Beurteilung arbeitsbezogener psychischer Belastung zu erstellen. Arbeitsbezogene psychische Belastungsfaktoren sind gemäß arbeitsrechtlicher Forderungen - neben physischen Faktoren - in der Gefährdungsbeurteilung zu erfassen. Die über 100.000 praktizierenden Sicherheitsfachkräfte verschiedenster Branchen in Deutschland sind wesentlicher Akteur bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen. Es ist unbedingt erforderlich, neben den Betriebsärzten und Psychologen (Individualpsychologie), Sicherheitsfachkräfte verstärkt für die Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastung zu sensibilisieren und zu schulen. Schwerpunkt hierbei ist – aufgrund des intensiven Einblicks der Sicherheitsfachkräfte in die betrieblichen Prozesse sowie Arbeits- und Produktionssysteme - die Arbeits- und Organisationspsychologie. Ebenso soll eine Kommunikation auf Augenhöhe mit dem z. Z. geschulten Aufsichtspersonal der Länder und der DGUV ermöglicht

werden. Das Schulungskonzept muss die unterschiedliche Basisqualifikation der Sicherheitsfachkräfte

- (Meister, Techniker, Ingenieure) berücksichtigen. Als möglich machbare Schulungsdauer werden 2 Tage vorgeschlagen. Ziel der Schulungen ist es, Sicherheitsfachkräften den Einstieg in dieses für sie teilweise neue Fachgebiet zu ermöglichen, den Arbeitgeber zu orientierenden Bewertungsverfahren zu beraten und zu erkennen, wann weitergehende Analysen (z. B. durch externe Experten) erforderlich sind.
- Folgende weitere Schritte wurden vereinbart:
  - Vorstellung der Einbindung/Schulung der Sicherheitsfachkräfte zu psychischen Belastungen bei der GDA
  - Erstellung eines Schulungskonzepts innerhalb der GDA - Kostenübernahme ist noch zu klären
  - Initiierung eines Schulungstages (Pilot) auf der A + A 2013

#### Verantwortlichkeiten:

- Entwicklung von Materialien: AK aus PuGidA, Ausschuss Aus- und Weiterbildung UA II und Institut Arbeit und Gesundheit (IAG) sowie Vertretern der Sozialpartner und Kooperationspartner
- Umsetzung: Institut Arbeit und Gesundheit (IAG), Schulungsstätten der UVT und Sozialpartner, Kooperationspartner
- Erarbeitung Schulungskonzept für Sicherheitsfachkräfte: ifaa (Prof. Stowasser), IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel (Thurau-Vetter), VDSI (Prof. v. Kiparski)

Mögliche Kooperationspartner: VDSI, VDBW, BPM, INQA

### **AP 7: Entwicklung und Verbreitung von Handlungshilfen und weiteren Unterstützungsangeboten für Betriebe und Beschäftigte (ab 2013)**

Entwicklung und Verbreitung praxisgerechter Handlungshilfen und Unterstützungsangebote für Betriebe und Beschäftigte zur menschengerechten Arbeitsgestaltung, zur Durchführung ganzheitlicher Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz und zur individuellen Ressourcenstärkung.

(Hinweis: Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument der Arbeitsschutzakteure. Unter „Gefährdungsbeurteilung“ wird dabei der gesamte Prozess der Planung, Ermittlung, Bewertung, Maßnahmenumsetzung und Wirkungskontrolle verstanden. Hinsichtlich der Mindestanforderungen an Gefährdungsbeurteilungen bei psychischen Belastungen bedarf es noch weiterer Abstimmungen. Ergänzend zu den Anforderungen des Arbeitsschutzes haben Maßnahmen der BGF/BGM eine große Bedeutung für den Schutz und die Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen.)

Folgende Teilarbeitspakete werden bearbeitet:

*Teilarbeitspaket I: Erarbeitung von Empfehlungen zu Mindestanforderungen an die Gefährdungsbeurteilung (2013)*

- In der Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz sind Empfehlung zu Mindestanforderungen für die Aufsichtspersonen formuliert.
- Die Empfehlungen für Mindestanforderungen für Betriebe und Beschäftigte werden auf der Basis der Leitlinie formuliert und abgestimmt. Länder, UVT, BDA stellen bis Ende Januar 2013 vorgeprüfte Materialien zusammen, aus denen die BAuA eine Übersicht zum bisherigen Diskussionstand zu den Mindestanforderungen erarbeitet. Diese synoptische Darstellung bildet die Grundlage für eine Diskussion im Rahmen eines kleinen Expertenworkshops (erweiterte APG sowie ein Mitglied der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung des Handbuchs zur Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen). Als Ergebnis des Workshops wird der Entwurf erster Empfehlungen stehen, die wiederum in der zweiten Jahreshälfte 2013 in einem Workshop mit Praxisexperten beraten werden sollen. Die Fertigstellung der Empfehlungen ist für Ende 2013 geplant.
- Bildung eines Arbeitskreises. Diesem gehören an: Länder, UVT, BDA, IG Metall

*Teilarbeitspaket II: Veröffentlichung praxisingerechter und erprobter Instrumente und Vorgehensweisen für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (ab 2014)*

#### Ziele:

- Praxisgerechte und erprobte Instrumente und Vorgehensweisen für die Erfassung psychischer Belastungen stehen - ansprechend und informativ aufbereitet - zur Verfügung.
- Die Instrumente und Vorgehensweisen bzw. die zugehörige Internetplattform sind vielfältigen Akteuren aus dem Bereich Arbeitsschutz/betriebliche Prävention bekannt.

#### Maßnahmen/Aufgaben:

##### 1. Vorarbeiten - Kategorisierung

- a) Die Instrumente und Vorgehensweisen sollten differenziert benannt bzw. kategorisiert werden (z. B. im Hinblick auf BGF/BGM, Führungskräfte, Personalmaßnahmen, Gefährdungsbeurteilung).
- b) Es werden Kriterien entwickelt, nach denen die Instrumente und Vorgehensweisen ausgewählt werden. So sollte der nachweisbare Nutzen bzw. Erfolg (Evaluation) etc. beachtet werden.
- c) Die konkrete Form der Veröffentlichung sollte festgelegt werden. Die Förderung und der Ausbau der psyGA-website mit INQA sind zu prüfen. Hierbei ist zu klären, in welcher Form die Instrumente und Vorgehensweisen dargestellt werden, welche Informationen benötigt werden usw.
- d) Sammlung von Instrumente und Vorgehensweisen

##### 2. Abfrage bei Trägern, Sozial- und Kooperationspartnern.



Bereits erfolgte Abfragen im Rahmen des Fachbuches zur Gefährdungsbeurteilung sollen genutzt werden. Ein Kriterium für die Instrumentensammlung soll sein, was in der Praxis erfolgreich angewandt wird. Die Instrumentensammlung ist mittelfristig zu überprüfen.

- a) Eine Unterscheidung nach Betriebsgröße und Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes der Instrumente und Vorgehensweisen erleichtert den Zugang für die Nutzer.
- b) Die Instrumente und Vorgehensweisen müssen adressaten-orientiert zusammengestellt und verbreitet werden. Hierfür bietet sich das Angebot des BKK Bundesverbandes, ein Webportal (ähnlich [www.psyga-transfer.de](http://www.psyga-transfer.de), d. h. trägerübergreifendes Onlineportal) zu entwickeln, an. Die weitere Nutzung bzw. der Ausbau der psyGA-Homepage ist mit dem Kooperationspartner INQA zu klären.
- c) Sicherstellung der Aktualisierung/Pflege des Angebotes.

Verantwortlich: BAuA

Mögliche Kooperationspartner: INQA, BKK DV

*Teilarbeitspaket III: Zusammenstellung, Entwicklung und Verbreitung von Handlungshilfen sowie flankierender Maßnahmen zur Unterstützung von Prozessen der Gefährdungsbeurteilung und BGF/BGM*

Ziele:

- Handlungshilfen sowie flankierende Maßnahmen zur Unterstützung von Prozessen der Gefährdungsbeurteilung und BGF/BGM sind entwickelt bzw. zusammengestellt und verbreitet worden.
- Die Beispiele bzw. die zugehörige Internetplattform sind vielfältigen Akteuren aus dem Bereich Arbeitsschutz/betriebliche Prävention bekannt.

Maßnahmen/Aufgaben:

#### 1. Vorarbeiten - Entwicklung von (Qualitäts-) Kriterien

- a) Die Handlungshilfen sollten differenziert benannt bzw. kategorisiert werden (z. B. im Hinblick auf BGF/BGM, Führungskräfte, Personalmaßnahmen, Gefährdungsbeurteilung).
- b) Für die Qualitätssicherung müssen Kriterien entwickelt werden, nach denen die Handlungshilfen ausgewählt werden. So sollte der aktuelle Stand der Technik, der nachweisbare Nutzen bzw. Erfolg (Evaluation) etc. beachtet werden.
- c) Es ist zu klären, in welcher Form die Handlungshilfen dargestellt werden, welche Informationen benötigt werden usw.

#### 2. Sammlung der Handlungshilfen

- a) Abfrage bei Trägern, Sozial- und Kooperationspartnern. Die Mitglieder der AG werden gebeten bis 2014 bewährte Handlungshilfen an die BAuA zu senden, die daraus eine Zusammenstellung erarbeitet. Die gemeldeten Handlungshilfen/Unterstützungsangebote werden bewertet und kategorisiert.

- b) Eine Unterscheidung nach Betriebsgröße, Regionen und Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes erleichtert den Zugang für die Nutzer.
- c) Die Handlungshilfen und Unterstützungsangebote müssen adressatenorientiert zusammengestellt und verbreitet werden. Auch hier bietet sich die o. g. Entwicklung eines Webportals (ähnlich [www.psyga-transfer.de](http://www.psyga-transfer.de), d. h. trägerübergreifendes Onlineneportal) an. Die weitere Nutzung bzw. der Ausbau der psyGA-Homepage ist mit dem Kooperationspartner INQA zu klären.
- d) Aktualisierung/Pflege des Angebotes.
- e) Die Arbeitspakete 7 und 9 werden wechselseitig genutzt, in-dem bspw. zu den gefundenen Handlungshilfen (AP7) Pra-xisbeispiele aus AP 9 identifiziert und im Idealfall direkt zugeordnet werden.

#### psyGA: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt fördern

Das vorhandene Wissen wird gebündelt, für die verschiedenen Bereiche der Arbeitswelt aufbereitet und mit Hilfe von Kooperationspartnern in mehreren betrieblichen Settings in die Fläche getragen. Ziel ist es betriebliche und überbetriebliche Entscheider und Multiplikatoren für die Thematik zu sensibilisieren und ihre Aufmerksamkeit und ihr Interesse an dem Thema zu erhöhen. Es werden unterschiedliche Produkte zu Verfügung gestellt:

- Qualitätskriterien für BGM im Bereich der psychischen Gesundheit
- Selbsteinschätzungsinstrument für BGM im Bereich der psychischen Gesundheit
- Handlungshilfe für Beschäftigte
- Handlungshilfe für Führungskräfte
- Handlungshilfe mit Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen.

Verantwortlich: BAuA

Mögliche Kooperationspartner: INQA, BKK DV

#### **AP 8: Identifizierung von Risikobereichen für psychische Belastungen (ab 2012).**

Thema/Fragestellung: Es besteht Konsens im Arbeits- und Gesundheitsschutz, dass sich mit dem Wandel der Arbeitswelt auch die Belastungskonstellationen verändern, sowohl hinsichtlich ihrer Qualität und Quantität als auch in Bezug auf Wechselwirkungen innerhalb von komplexen Gefügen von Belastungsfaktoren.

Dabei nimmt die Bedeutung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu. Zudem sind vielfältige Wechselwirkungen zwischen allgemeinen Lebensbedingungen und der Arbeitswelt zu berücksichtigen, insbesondere in Folge der zunehmenden Flexibilisierung und Individualisierung der Lebensverläufe und Erwerbsbiografien.

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) wie auch die Gesetzliche Krankenversicherung haben daher entsprechende Rahmenziele definiert, mit deren Hilfe das Präventionshandeln der beteiligten Träger und Akteure auf die dargestellten Herausforderungen ausgerichtet werden soll.

Die Träger der GDA haben in diesem Handlungsfeld das Ziel „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ identifiziert und werden in

der kommenden GDA-Periode zusammen mit anderen Kooperationspartnern durch ein Bündel von Maßnahmen und Programmen die Umsetzung dieses Zieles unterstützen. Die GKV beteiligt sich als Kooperationspartner in diesem Prozess und wurde durch den zuständigen Steuerkreis gebeten, die Koordination eines definierten Arbeitspaketes („Identifizierung von Risikobereichen für psychische Belastungen“ / Arbeitspaket 8) zu übernehmen.

Durchführung: Für die Durchführung werden folgende Eckpunkte vorgeschlagen:

- a) Einrichtung eines iga-Arbeitskreises, an dem sich sowohl weitere Akteure aus dem den Bereichen ‚GDA-Träger‘ als auch ‚GKV‘ beteiligen können. Interesse an einer aktiven Unterstützung haben bereits die Vertreter der Sozialpartner (Fr. Fergen / IG Metall und Norbert Breutmann / BDA), Dr. Ulrike Rösler von der BAuA, Dr. Kai Seiler / LIA NRW sowie auf Seiten der GKV Jutta Conrad / KKH-Allianz bekundet.
- b) Entwicklung und Abstimmung eines zunächst 2-jährigen Arbeitsprogrammes.
- c) Erweiterung des Gegenstandsbereiches des GDA-Arbeitsprogrammes um die Ermittlung von Potenzialbereichen entsprechend einem Grundverständnis, dass das Risikofaktorenmodell durch Konzepte der Ressourcenorientierung und Salutogenese ergänzt.
- d) Identifizierung und Synthese des vorhandenen Wissensstandes auf der Basis eines abgestimmten Analysekonzeptes. Dabei werden sowohl relevante vorliegende Belastungsanalysen in Deutschland und auf europäischer Ebene berücksichtigt, u. a.:
  - Repräsentative Befragungsergebnisse zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen (BIBB/IAB, iga-Barometer, Ergebnisse auf europäischer Ebene, u. a. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, ESENER-Studie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz u. a.)
  - Ausgewählte wissenschaftliche Überblicksarbeiten
  - Ausgewählte Projektergebnisse aus abgeschlossenen und lfd. iga-Projekten
- e) Identifizierung von Risiko- und Potenzialbereichen, die sowohl in den bisherigen Belastungsanalysen wie auch theoretischen Konzepten nicht berücksichtigt werden. Beispiele dafür sind: indirekte Unternehmens- und Leistungssteuerung, mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, neue Kommunikationsmöglichkeiten und ständige Erreichbarkeit, Mobilitätsanforderungen im Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- f) Durchführung eines Stakeholder-Forums, mit dem Ziel, konsensfähige Bewertungen der Analyseergebnisse zu entwickeln. Dafür können zusätzliche die Ergebnisse einer Stakeholder-Befragung genutzt werden, die im Rahmen eines eu-

ropäischen Regierungsprogramms zur psychischen Gesundheit im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit durchgeführt werden wird.

- g) Ableitung von Handlungsempfehlungen für die Ausrichtung des Präventionshandelns der beteiligten Akteure.

Für die Abwicklung der Rechercheaufgaben wird die Vergabe an ein externes wissenschaftliches Institut geprüft.

#### Aktueller Stand:

In der Berichtszeit wurden Eckpunkte für die Umsetzung des Arbeitspaketes entwickelt und im Steuerkreis abgestimmt. Auf dieser Grundlage wurden 2 Beratungen mit Prof. Renate Rau von der Universität Halle durchgeführt. Sie wird nun eine Expertisen-Skizze erstellen, die dann im Rahmen der 1. Sitzung des Steuerkreises nach der Sommerpause beraten und verabschiedet werden wird. Auf dieser Grundlage erfolgt dann die formelle Beauftragung. Das geplante Stakeholder-Forum wird in Verbindung mit einer der nächsten Steuerkreissitzungen durchgeführt. Grundlage dafür ist die dann vorliegende Expertise.

#### Ergebnisse/Nutzen:

- Das vorgeschlagene Projekt knüpft einerseits an Arbeiten in iga zum Themenkomplex der psychischen Gesundheit an (z. B. iga-Radar und andere Projekte) und unterstützt die trägerübergreifende Zusammenarbeit sowohl im Rahmen von iga als auch auf Ebene der GDA.
- Durch die Einbindung aller relevanten Akteure sind gute Rahmenbedingungen für spätere Umsetzungen sowohl im Rahmen trägerübergreifender Kooperationen als auch in Bezug auf das Vorgehen einzelner Akteure gegeben.
- Das Projekt unterstützt darüber hinaus die Weiterentwicklung der GKV-Präventionsziele.
- Das Projekt wird die bisherigen iga-Arbeitsergebnisse (wie z. B. die Synopsenstudie) einbinden und dabei das durch iga bereitgestellt Know-how aktualisieren.
- Insbesondere unterstützt das Projekt die Träger in iga dabei, ihr Arbeitsprogramm auf die Bedarfe der Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und Krankenkassen auszurichten und dabei die zukünftig relevanten Herausforderungen für Schutz und Stärkung der psychischen Gesundheit bei psychischen Belastungen berücksichtigen zu können.

Zu den Ergebnissen gehören u. a.:

- eine Dokumentation der Recherche in einem iga-Report;
- die Dokumentation des Stakeholder-Forum

Verantwortlich: BKK Bundesverband (federführender Verband im Rahmen von iga), GKV-Spitzenverband (vertr. durch den BKK Bundesverband und die KKH-ALLIANZ) (federführendes Mitglied im Rahmen der APG PSY)

## **AP 9: Identifizierung und Verbreitung von guten Praxisbeispielen/Handlungsansätze und modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen (2014-2018)**

AP 9 umfasst zwei zentrale Aufgaben. Zum einen werden Beispiele guter Praxis bzw. erfolgreiche Handlungsansätze identifiziert und verbreitet werden. Zum anderen sollen vor allem in jenen Bereichen, in denen diese Beispiele bisher fehlen, betriebliche Interventionen initiiert bzw. erprobt werden. Übergeordnetes Ziel ist es, zu zeigen, dass betriebliche Maßnahmen zum Schutz und zur Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen schon heute möglich sind. Die am konkreten Beispiel dargestellten Lösungen regen zum Austausch, zum Nachahmen und zum eigenen Handeln / Aktivwerden an. Im Folgenden wird das Vorgehen in diesem AP beschrieben:

*Teilarbeitspaket I: Identifizierung und Verbreitung von guten Praxisbeispielen / Handlungsansätzen*

### Ziele:

- Repräsentative Praxisbeispiele zum Schutz und zur Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen stehen - ansprechend und informativ aufbereitet - zur Verfügung. Der Schwerpunkt soll darauf liegen, wo und mit welchen Mitteln Veränderungen angestoßen wurden, auch Fehler/Hindernisse sind von hohem Informationswert.
- Verknüpfung der Beispiele mit AP 7 wird angestrebt (gezielte Zuordnung von Praxisbeispielen)
- Die Beispiele bzw. die zugehörige Internetplattform sind vielfältigen Akteuren aus dem Bereich Arbeitsschutz/betriebliche Prävention bekannt.

### Maßnahmen/Aufgaben:

1. Vorbereitung - Beschreibung Ausgangssituation, Entwicklung von (Qualitäts-) Kriterien und Erarbeitung Formatvorlage

- e) Es gibt bereits vielfältige Sammlungen von Beispielen guter Praxis im betrieblichen Gesundheitsmanagement. In einem ersten Schritt sollen diese recherchiert werden. Zentrales Kriterium hierbei ist, dass die betrieblichen Beispiele an den psychischen Belastungen ansetzen bzw. diese thematisieren.

[Die Rechercheergebnisse können, ergänzt um weiterführende Literatur, in einer Publikation aufbereitet werden (Arbeitstitel: Mit gutem Beispiel voran - Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen).]

Auf dieser Grundlage (Beschreibung der Ausgangssituation) wird anschließend

die konkrete Ausgestaltung des neuen Angebotes erarbeitet. Empfehlenswert ist es, hierzu möglichst frühzeitig mit der späteren Nutzergruppe (Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte, Aufsichtspersonen und -beamte, Führungskräfte etc.) in den Austausch zu gehen, um die Passung von Angebot und Nachfrage zu gewährleisten. Beachtet werden soll auch, welcher Mehrwert generiert wird, d. h. inwiefern sich das neue Angebot von bestehenden unterscheidet oder ob bspw. eine Zusammenfassung bestehender Angebote zielführend(er) wäre.

- f) Die Entwicklung von Kriterien, nach denen die Beispiele ausgewählt werden, dient in erster Linie der Qualitätssicherung. So sollte das Angebot nur solche Beispiele enthalten, die sich am aktuellen Stand der Technik orientieren, deren Erfolg nachgewiesen wurde (Evaluation) usw. Die Arbeitsprogrammgruppe einigte sich auf die folgenden (Qualitäts-)Kriterien für Beispiele guter Praxis:
- **Aktualität und Vorbildfunktion**  
(das Beispiel antwortet auf aktuelle Herausforderungen, berücksichtigt den aktuellen (wissenschaftlichen) Kenntnisstand und wird als besonders gelungene betriebliche Maßnahme weiterempfohlen, u. U. werden innovative Lösungen vorgestellt)
  - **definierte Zielsetzungen**  
(das Beispiel folgt klar formulierten Zielsetzungen)
  - **erkennbarer Nutzen**  
(das Beispiel ist geeignet, Erkenntnisse, Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten der Nutzer zu erweitern; es trägt zum verbesserten Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz bei und ermöglicht ein Hinzulernen bei den Nutzern)
  - **Übertragbarkeit**  
(das Beispiel kann als Modell dienen, d.h. es ist verständlich aufbereitet, wiederholbar, und eine Anwendung in anderen/ähnlichen betrieblichen Settings ist grundsätzlich möglich)
  - **Partizipation**  
(die jeweilige Zielgruppe bzw. die Teilnehmenden wurden systematisch in die Bedarfsermittlung, Planung, Umsetzung und Bewertung des Angebotes einbezogen)
  - **Erfolgsnachweis und Nachhaltigkeit**  
(die gesetzten Ziele wurden nachweislich und nachhaltig erreicht)
- g) Schließlich soll die konkrete Ausgestaltung des neuen Angebotes festgelegt werden. Hierbei ist zu klären, in welcher Form die Beispiele aufbereitet und zur Verfügung gestellt werden, welche Informationen benötigt werden usw.
- h) Die Ergebnisse aus den Arbeitsschritten a-c werden der Arbeitsprogrammgruppe vorgestellt und die sich daraus ergebenden nächsten Schritte werden abgestimmt.

## 2. Sammlung Beispiele guter Praxis, Aufbereitung und Aktualisierung/Pflege

- d) **Abfrage/Sammlung bei Trägern, Sozial- und Kooperationspartnern** (auf Grundlage o. g. Formatvorlage): Mit dem Ziel einer umfassenden Darstellung sollen möglichst unterschiedliche Belastungsspektren, Betriebsgrößen und Regionen einbezogen werden. Berücksichtigt werden insbesondere die Ergebnisse schon durchgeführter Projekte/Studien und vorhandene Veröffentlichungen (z. B. bei INQA). Die Praxisbeispiele sollten sich nicht nur auf Betriebe beziehen, regionale Ansätze, Fortbildungsangebote können ebenfalls einbezogen werden. Die Arbeitspakete 7 und 9 können wechselseitig genutzt werden, indem bspw. zu

den gefundenen Handlungshilfen (AP7) Praxisbeispiele aus AP 9 identifiziert und ggf. direkt zugeordnet werden.

- e) Aufbereitung der Beispiele (sinnhaft und nutzerfreundlich, bspw. durch durchdachte Filterfunktionen): Hier wird, wie in AP 7, die Idee einer Internetplattform favorisiert. Vorhandene Datenbanken und Erfahrungen mit Praxisbeispielen (z. B. INQA, DGUV) sollen genutzt werden.
- f) Aktualisierung/Pflege des Angebotes: Praxisbeispiele sind u. U. recht kurzlebig bzw. müssen einer kontinuierlichen Prüfung auf Aktualität unterzogen werden. Vorgesehen ist auch, zu gegebener Zeit, eine Nutzerumfrage durchzuführen. Diese soll Aufschluss darüber geben, ob bzw. wie die Praxisbeispiele genutzt werden, was verbessert werden kann etc.

Verantwortlich: BAuA

Mögliche Kooperationspartner: INQA, BKK (psyGA) u. a.

### *Teilarbeitspaket II: modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen*

#### Ziele:

- Der konkrete Handlungsbedarf für betriebliche Interventionen zum Schutz und zur Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen ist fundiert hergeleitet und zusammengefasst (IST-Analyse und Ableitung von Handlungserfordernissen).
- Vorhandene Interventionen sind aufbereitet und stehen zur Verfügung.
- Weitere betriebliche Interventionen wurden vor allem in jenen Bereichen, in denen diese Beispiele bisher fehlten, initiiert bzw. erprobt.
- Verallgemeinerungsfähige Interventionen werden als Praxisbeispiele aufbereitet und in o. g. Angebot (Teilarbeitspaket I) integriert.

#### Maßnahmen/Aufgaben:

1. Vorbereitung - Beschreibung Ausgangssituation/Analyse Handlungsbedarf und Festlegung von Anforderungen

- d) Die modellhafte Erprobung betrieblicher Interventionen soll insbesondere in Bereichen erfolgen, in denen Praxisbeispiele fehlen und sich auf die Kernprozesse der Träger konzentrieren: In einem ersten Schritt sollen diese Bereiche definiert werden. Grundlage hierfür sind die Erkenntnisse aus Arbeitspaket 8 (Identifizierung von Risiko- und Potenzialbereichen für psychische Belastungen, auch evtl. „neue“ Belastungen sollten berücksichtigt werden) und die in 1b erarbeitete Beschreibung der Ausgangssituation (s. o. Teilarbeitspaket 1). Diese werden ggf. durch weiterführende Analysen ergänzt werden. Um geeignete Partner für die Durchführung der Interventionen zu finden, sind entsprechende Informationen zeitig in die Netzwerke von INQA einzuspeisen.

[Die Ergebnisse können in einer Publikation aufbereitet werden (Arbeitstitel: Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen - Handlungsbedarf heute und morgen).]

- e) In einem nächsten Schritt sollen einheitliche Anforderungen an die Projekte / betrieblichen Interventionen definiert werden (Transparenz und Qualitätssicherung). Dabei können die folgenden Punkte / Erfolgskriterien berücksichtigt werden: Kenntnis wesentlicher Risikofaktoren, Problembewusstsein bei unterschiedlichen betrieblichen Akteuren, ausgelöste Maßnahmen hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalten, Änderung der betrieblichen Organisation und Unternehmenskultur, Entwicklung persönlicher Ressourcen, nachweislicher Erfolg der Intervention.
- f) Die Erprobung kann sich in unterschiedlich konkreter Ausformulierung auf die folgenden beiden Handlungsfelder beziehen, z. B.:
  - Prozesse betrieblicher Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen, inkl. Umsetzung von Gestaltungsmaßnahmen (mit möglichen Schwerpunktsetzungen, z. B.: KMU, ausgewählte Branchen / Tätigkeitsfelder / Zielgruppen)
  - spezifische arbeitsorganisatorische sowie gesundheits- und kompetenzfördernde Gestaltungskonzepte.
- g) Die Ergebnisse aus den Arbeitsschritten a-c werden der Arbeitsprogrammgruppe vorgestellt und der sich daraus ergebende Handlungsbedarf wird abgestimmt.

## 2. Abfrage vorhandener bzw. Initiierung weiterer betrieblicher Interventionen

- d) Abfrage bei Trägern, Sozial- und Kooperationspartnern zu vorhandenen betrieblichen Interventionen mit Ziel Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen.
- e) Abfrage bei Trägern, Sozial- und Kooperationspartnern zur Bereitschaft, weitere betriebliche Interventionen zu initiieren, wobei Zielsetzungen und Rahmenbedingungen möglichst genau beschrieben werden. Die Interventionen sollen möglichst in Betrieben erfolgen, die im Rahmen der Kernprozesse (AP 10) ausgewählt wurden.
- f) Abschluss einer Vereinbarung zur Projektdurchführung im Rahmen des Arbeitsprogramms PSY.

## 3. Begleitung der betrieblichen Interventionen

Es wird empfohlen, dass eine (möglichst paritätisch besetzte Gruppe) des Arbeitsprogramms PSY die Umsetzung der betrieblichen Interventionen begleitet. Hier sollten Informationen zusammengeführt, systematisiert und ggf. Hilfestellungen erarbeitet werden.

## 4. Aufbereitung der Ergebnisse

Hier wird, wie in AP 7, die Idee einer Internetplattform favorisiert. Aber auch die Erstellung von Printprodukten (Broschüre) sowie die Organisation und Durchführung einer öffentlichkeitswirksamen Tagung werden empfohlen.

Verantwortlich: BAuA

Mögliche Kooperationspartner: INQA, UVT und Länder



## **AP 10: Schwerpunktaktivitäten der Länder und UVT (2014-2018)**

Schwerpunktaktivitäten der Länder und UVT in Branchen und bei Tätigkeiten mit besonderen Gesundheitsrisiken im Rahmen ihrer Aufsichtstätigkeit.

- Querschnittsthema: Einbeziehung der psychischen Belastungen in die betriebliche Gefährdungsbeurteilung;
- Schwerpunktthema 1: gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitszeit, (d. h. Lage und Dauer von Arbeitszeit, betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit, Flexibilisierung von Arbeitszeit etc.);
- Schwerpunktthema 2: Prävention an Arbeitsplätzen mit dem Risiko traumatische Ereignisse und Gewalt am Arbeitsplatz sowie schwieriges Klientel)

### Kriterien für die Auswahl der Themenfelder:

- Relevanz für eine größere Zahl von Branchen/Arbeitsplätzen, gesellschaftliche Bedeutung ist auch dem „Nicht-Arbeitsschützer“ offensichtlich,
- Ursache-Wirkungsbeziehungen sind vergleichsweise einfach darstellbar,
- die GDA-Partner können ihr gesamtes Handlungsspektrum einbringen,
- es sind Problemfelder; für die tatsächlich bereits konkrete Maßnahmen/Lösungsvorschläge vorliegen, man Betriebe konkret und unmittelbar beraten und die Wirkungen der Maßnahmen abschätzen lassen,
- die Themen sind im Rahmen von Betriebsrevisionen ansprechbar und können vermittelt werden (sowohl den Aufsichtspersonen als auch den betrieblichen Akteuren).

### Maßnahmen:

- Ansprechpartnerin im Steuerkreis für dieses AP ist Frau Dienstbühl.
- Erfassung des Grades der Einbeziehung der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung.
- Erfassung des Grades der Einhaltung des ArbZG; Beratung zur gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitszeit.
- Beratung zu Vor- und Nachsorgemaßnahmen an Arbeitsplätzen mit dem Risiko traumatische Ereignisse und Gewalt am Arbeitsplatz sowie schwierigem Klientel.

### Verantwortlich:

- Entwicklung von Materialien: Länder in Kooperation mit Arbeitsgruppe „Psyche und Trauma“ im Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“ (PuGidA), AK Psyche und Trauma und FB ORG
- Umsetzung: Länder und UVT

## **AP 11: Evaluation (2012-2018)**

Evaluation des GDA Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ (Festlegung von Zielen und Kriterien für die Zielerreichung, Soll-Ist-Abgleich, Regulierungsbedarf). Die Evaluation soll durch eine Arbeitsgruppe des Steuerkreises durchgeführt werden und sowohl eine Prozessevalua-

tion (Wurden alle Arbeitspakete wie geplant umgesetzt, wo gab es Probleme, in welcher Quantität wurde welche Maßnahme umgesetzt?) als auch eine Ergebnisevaluation (Wurden die gesetzten Ziele erreicht, haben sich Indikatoren und Kennziffern verändert?) beinhalten.

Ansprechpartner im Steuerkreis für dieses AP ist Herr Dr. Kunz.

Das Arbeitsprogramm hat Ziele auf mehreren Ebenen, an denen sich die Evaluation des Programms orientieren muss. Es soll in erster Linie

- Medienpräsenz herstellen,
- Wissen über psychische Belastungen und ihre Prävention verbessern,
- Einstellungen zu psychischen Belastungen und ihre Prävention verändern,
- Veränderungen (Verhalten und Verhältnisse) in den Betrieben bewirken und damit
- Zahl und Umfang psychischer Beanspruchung der Beschäftigten und sonstigen Betroffenen reduzieren.

Eine umfassende Evaluation des Arbeitsprogramms umfasst somit sowohl eine Prozessevaluation als auch eine Ergebnisevaluation.

In der Vergangenheit hat sich das Phasenmodell der Kampagnenwirkung nach McGuire und Rogers als gute Grundlage einer Evaluation von Maßnahmen erwiesen, in denen im Zusammenspiel bundesweiter Aktivitäten mit denen auf betrieblicher Ebene eine Beeinflussung von Wissen, Einstellungen, Verhalten und Verhältnissen intendiert war. Das Phasenmodell war Grundlage der Evaluation der Kampagne „Risiko raus“ und ist es auch bei der Evaluation der geplanten Kampagne zur Reduktion von Muskel-Skelett-Erkrankungen der Unfallversicherungsträger. Es beinhaltet sowohl eine Prozess- als auch eine Ergebnisevaluation. Es bietet sich somit an, das Phasenmodell (mit einigen Modifikationen im Detail) als Grundlage der Evaluation im Arbeitsprogramm zu nehmen.

Das modifizierte Phasenmodell umfasst 9 Ebenen:

- 0.** Konzeptevaluation extern und intern: Wie wird das Arbeitsprogramm von den internen Akteuren wahrgenommen, akzeptiert und bewertet? Wie stark sind die internen Akteure von dem Arbeitsprogramm und seinen Inhalten überzeugt?  
Methode: Befragungen
- 1.** Umfang der Aktivitäten und Maßnahmen: Welche einzelnen Aktivitäten und Maßnahmen für wen und mit welcher Reichweite werden im Arbeitsprogramm von den Akteuren durchgeführt?  
Methode: Dokumentation der Aktivitäten
- 2.** Medienresonanzanalyse: Wo und wie häufig und in welcher Art und Weise werden die Aktivitäten des Arbeitsprogramms von den Medien aufgegriffen (Presseecho und eigene Medien)?  
Methode: Text, Bild, Radio- und TV-Sendungen anhand von qualitativen und quantitativen Merkmalen dokumentieren und bewerten.
  - Quantitativ = Frequenzanalyse (Ermittlung der Vorkommenshäufigkeit)

- Qualitativ = Inhaltsanalyse (Bewertung der Meldungen nach bestimmten Kriterien).
3. Wahrnehmung-Akzeptanz-Bewertungs-Ebene: Inwieweit wird das Arbeitsprogramm und seine Inhalte von der Zielgruppe wahrgenommen und wie wird das Arbeitsprogramm und seine Thema akzeptiert und bewertet?  
Methode: Befragungen
  4. Verhalten-Verhältnis-Veränderungsebene: Untersuchung der Handlungswirksamkeit, d. h., wenn die Botschaften wahrgenommen wurden, welche tatsächlichen Veränderungen bzgl. der Ziele des Arbeitsprogramms können in der Zielgruppe gemessen werden?  
Methode: Befragungen
  5. Auswirkungen im Betrieb: Welche Effekte haben die Aktivitäten und Maßnahmen des Arbeitsprogramms auf spezifische Kennzahlen im Bereich der Unternehmens- und Organisationsergebnisse?  
Methode: Beobachtung von Kriterien wie Störungen, Fehlerquote oder Produktionsausfälle vor, während und nach dem Arbeitsprogramm.
  6. Qualität von Struktur und Prozessen: Wie werden die Struktur und die Prozesse des Arbeitsprogramms von den Akteuren empfunden und was kann verbessert werden?  
Methode: Online-Befragung aller Akteure
  7. Handlungsempfehlungen und Beratung der Träger: Wie können die Träger des Arbeitsprogramms in Sachen Evaluation unterstützt werden?  
Methoden: Evaluationskonzept- und Itempool für die Träger im Intranet einstellen, Ordner mit „Informationen und Hilfsmittel zur Evaluation“ den Ansprechpartnern im Koordinierungskreis zuschicken, Seminarangebote: Evaluations-Grundlagen, Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Evaluationen in Trägerpartnerschaften, Unterstützung und Übung zur Dokumentation, laufende Rückmeldung der Evaluationsergebnisse.
  8. Rückmeldung der Evaluationsergebnisse: Wie erreicht man einen hohen Nutzen der Evaluationsergebnisse?  
Methoden: Information aller Gremien und Partner, Medienanalyse quartalsweise rückmelden, Befragungsergebnisse zeitnah kommunizieren, Prozessergebnisse unmittelbar im 1. Jahr, Evaluationsergebnisse in Pressemitteilungen und Broschüren verarbeiten.

Für die Evaluation des Arbeitsprogramms soll ein Beirat aus Experten aller Träger der GDA gegründet werden, der die Durchführung überwacht und den Kontakt zur Dachevaluation hält. Über die Institution zur konkreten Durchführung der Evaluation ist in der NAK zu beraten.

Das 9 Ebenenmodell lässt sich auf das Wirkungsmodell nach der Methode Prozessorientiertes Wirkungsmonitoring (PWM) wie folgt übertragen.

<b>Wirkungs-Modell</b>	<b>Leistung/Input</b> →	<b>Output</b> →	<b>Nutzung</b> (kurzfrist.) →	<b>Ergebnis</b> (mittelfrist.) →	<b>Wirkung</b> →
<b>Beschreibung</b>	Aktivitäten und Leistungen der GDA-Akteure (Träger und Kooperationspartner)	Transfer der Leistungen der GDA-Akteure in die Betriebe/ Unternehmen	erwartetes Aufgreifen der Leistungen der GDA-Akteure durch die Betriebe/ Unternehmen	beabsichtigter betrieblicher Effekt: Wurden Maßnahmen ergriffen? (betriebliche Entscheidungen, Aktionen)	längerfristig beabsichtigte Wirkungen in Betrieben und in der Gesellschaft
<b>Ebenen der Evaluation des AP PSY-CHE</b>	Ebenen 0, 6, 7 und 8	Ebenen 1 und 2	Ebene 3	Ebenen 4 und 5	Ebene 5; Teile aus den Ebenen 1, 3 und 4
<b>Zuordnung der Ziele von PSYCHE</b>  <b>(Kennziffern und Indikatoren)</b>	Prozessevaluation des AP PSY-CHE  Umfang der durchgeführten Aktivitäten und Maßnahmen nach innen (z.B. Qualifikation der Aufsichtspersonen)	Umfang der durchgeführten Aktivitäten und Maßnahmen nach außen (z.B. Publikationen, Besichtigungen, Schulungen, Handlungshilfen)  Resonanz der Botschaften in den Medien  Erreichte Meilensteine	Wahrnehmung und Akzeptanz der Botschaften bei den unterschiedlichen Zielgruppen.	Erreichte Veränderungen im Betrieb (z.B. Anzahl der Gefährdungsbeurteilungen mit Einbeziehung psychischer Belastungen, Anzahl der Betriebe mit Vor- und Nachsorgeeinrichtungen bei Gewalt und Traumatisierungen)	Verbesserung des psychischen Zustandes der Beschäftigten  Verbesserung des Wissens über psychische Belastungen in der Bevölkerung  Dauerhaftes Vorhandensein praxisgerechter Handlungshilfen für die Betriebe
<b>Methoden</b>	<i>Befragung aller Akteure, Unterstützung der Evaluation auf Trägerebene, Dokumentation der Aktivitäten</i>	<i>Dokumentation der Aktivitäten, Medienresonanzanalyse</i>	<i>Befragung (Vorher-Nachher) der Wahrnehmung und der Akzeptanz der zentralen Botschaften bei den Zielgruppen des AP</i>	<i>Befragungen; Beobachtungen durch AP</i>	<i>Repräsentative Befragungen, Beobachtung AU-Quote psychische Belastungen, Erfassung der Zahl der Handlungshilfen</i>
<b>Verzahnung mit ORGA / MSE</b>				z.B. ORGAChecklight	

Ziele:

- Bereitstellung von Daten für die Dachevaluation nach deren Anforderungen.

- Erhebung steuerungsrelevanter Daten zur Durchführung von GDA Psyche (Prozessevaluation).
- Erhebung steuerungsrelevanter Daten zur Wirkung von GDA Psyche – insbesondere zum Wissen, zur Einstellung und zur Motivation der betrieblichen Akteure zu diesem Thema sowie zu Veränderungen in den Betrieben als Wirkung von GDA Psyche (Ergebnisevaluation).
- Aufbereitung der erhobenen Daten als Basis nachfolgender GDA-Programme und weiterer Schritte zur Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.

#### Maßnahmen (durchgeführte und geplante):

- 1/2013: Gründung eines Arbeitskreises zur Durchführung der Evaluation aus Institut Arbeit und Gesundheit (IAG) (Frau Weck - Organisation), UVT – Herr Dr. Kunz, BAuA (Frau Dr. Rösler/Frau Weißgerber, Länder (Herr Dr. Seiler).
- 1/2013 Erstellung eines detaillierten Evaluationskonzeptes auf der Basis des Phasenmodell der Kampagnenwirkung nach McGuire und Rogers und des Prozessorientierten Wirkungsmonitorings (PWM) der Dachevaluation. Die Evaluation sollte dabei inhaltlich dem differenzierteren Phasenmodell folgen, in der Außerdarstellung aber auf die 5 Bereiche des PWM abgestimmt werden, um im gleichen „Wording“ wie die Dachevaluation zu bleiben.
- 4/2013: Abstimmung mit der Dachevaluation mit dem Ziel, die Fragen der Dachevaluation in das eigene Evaluationskonzept zu integrieren.
- 4/2013: Vorstellung eines Schemas zur Erfassung der Begleitprojekte in der Präventionsleiterkonferenz mit dem Ziel, dass diese von allen UVT eingesetzt wird. Von Seiten der Vertreter anderer Arbeitsprogramme wurde der Wunsch geäußert, die Begleitprozesse aller drei Programme mit einem einheitlichen Erfassungsschema zu dokumentieren. Dieses wird im 7/2013 UVT-intern abgestimmt.
- Erstellung des Konzeptes bis 6/2013 – abhängig von der Formulierung der Ziele von GDA Psyche und den Inhalten der einzelnen Arbeitspakete.
- 7/2013 – 10/2013: Gespräche mit den Leitungen aller Arbeitspakete mit dem Ziel der Abstimmung des Evaluationskonzeptes und der Aufnahme spezieller Wünsche sowie der Festlegung eines „Evaluations-Zeitplans“ für jedes AP
- Umsetzung des Evaluationskonzeptes während der gesamten Dauer von GDA Psyche.
- Bereitstellung der von der Dachevaluation gewünschten Daten und Informationen.
- Aufbereitung der erhobenen Daten und Formulierung von Handlungsempfehlungen für nachfolgende GDA-Programme sowie für die weitere Prävention psychischer Belastungen am Arbeitsplatz nach Abschluss der Evaluation.
- Die Leitlinie wird nicht durch das Arbeitsprogramm "PSYCHE" evaluiert.

### Verantwortlichkeiten:

- für Entwicklung des Konzepts: Arbeitskreis aus Institut Arbeit und Gesundheit (IAG) (Frau Weck - Organisation), UVT – Herr Dr. Kunz, BAuA (Frau Dr. Rösler/Frau Weißgerber, Länder (Herr Dr. Seiler)
- Umsetzung: alle GDA-Partner

### Verantwortlichkeiten:

- für Entwicklung des Konzepts: Arbeitskreis aus Institut Arbeit und Gesundheit (IAG) (Leitung und Organisation), SG Evaluation, BAuA, Länder, Sozialpartner
- Umsetzung: alle GDA-Partner

### Mögliche Kooperationspartner:

Bei der Entwicklung und Umsetzung des Evaluationskonzepts sind keine Kooperationspartner notwendig, da genügend interner Sachverstand vorhanden ist und die Steuerung der Evaluation bei den GDA-Partnern bleiben sollte. Sinnvoll sind Kooperationen aber punktuell - z. B. bei Befragungen einzelner Zielgruppen. Diese Kooperationen können erst nach Erstellung des Konzeptes eingegangen werden.

### **Vernetzung mit den anderen GDA-Arbeitsprogrammen**

Das Arbeitsprogramm PSY strebt eine Vernetzung mit den GDA-Arbeitsprogrammen „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (ORGA)“ und „Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich (MSE)“ an. Da die Ursachen von MSE auch in psychischen Belastungen liegen können, sind die bei MSE identifizierten Personengruppen, Tätigkeiten und Betriebscharakteristika auch bei PSY, insbesondere AP 8 bis 10 zu berücksichtigen. Dies erfordert auch eine Abstimmung des Designs und der Inhalte der Erhebungsinstrumente von ORGA, MSE und PSY.

Die Vernetzung erfordert eine Abstimmung der Umsetzungsvereinbarungen, um (von den Betrieben so wahrgenommene) Doppelbesichtigungen zu vermeiden und den Verwaltungsaufwand für den Datenaustausch zu minimieren.