

# Phase 1: Vorbereitung

by rpbadmin - Montag, Juni 11, 2012

<http://ratgeber-psychische-belastung.de/phase-1-vorbereitung/>

Die Gefährdungsbeurteilung wird von Berufsgenossenschaften in mehrere Schritte unterteilt. Für alle sieben Schritte ist der Arbeitgeber verantwortlich und der Betriebs- und Personalrat in der Mitbestimmung (mit unterschiedlicher Abstufung in den einzelnen Landespersonalvertretungsrechten). Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) hat Beratungsfunktion. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienst ist darüber hinaus auf grund von Tarifvorschriften die Betriebliche Kommission zu beteiligen. In vielen Betrieben bzw. Dienststellen gibt es einen Arbeitskreise "Arbeits- und Gesundheitsschutz" oder Gesundheitszirkel, die entsprechend mit eingebunden werden können, sollen.

## **Aufgaben beim Einsatz von PsyBel:**

- **Regelung über Gesamtorganisation, Zielsetzung und den Einsatz des Erhebungsbogens**
- **Planung des gesamten Verlaufs**
- **Auswahl der Zielgruppen**
- **Anpassung des Instruments**
- **Sicherung von Anonymität und Datenschutz**
- **Festlegen von Ablauf und Zeitplan**
- **Information der Belegschaft**
- **Organisation des Einsatzes vor Ort**
- **Datenerfassung**
- **Auswertung – Berechnung der Mittelwerte und/oder Häufigkeitsverteilungen**
- **Aufbereiten der Ergebnisse**
- **Präsentation in der Betrieblichen Kommission (für den Sozial- und Erziehungsdienst)**
- **Zeitnahe Information der Belegschaft über die Ergebnisse**

Die Zustimmung des Betriebs-/Personalrates zum Verfahren bildet eine wichtige Voraussetzung für eine breite Beteiligung der Beschäftigten. Informations- und Mitbestimmungsrechte sind hier betroffen (siehe speziell dazu, Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte).

PsyBel ist für einen großflächigen Einsatz auch über mehrere Ämter/Abteilungen/Arbeitsbereiche bzw. Einrichtungen hinweg geeignet. Es gibt Hinweise auf die Verteilung der Häufigkeiten von Belastungsfaktoren, und erste Maßnahmen zum Abbau der Belastungen lassen sich auf Grundlage dieser Ergebnisse ableiten. Letzteres kann insbesondere hilfreich im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX sein.

In einem zweiten Schritt können bereichsspezifische Arbeitskreise /Gesundheitszirkel gebildet werden, die ausgehend von diesen Befragungsergebnissen eine vertiefende Ursachenanalyse vornehmen können und dann entsprechende Lösungsvorschläge erarbeiten.

**In kleinen Einrichtungen lässt sich aufgrund der Praktikabilität auf einen Fragebogen verzichten**

## **und stattdessen ein moderierter Workshop durchführen.**

Wer letztlich operativ mit der Durchführung der Erhebung mit PsyBel betraut wird, hängt ganz von den Bedingungen vor Ort ab. In großen Betrieben kann die Bildung einer Projektgruppe bzw. eines Durchführungsteams sinnvoll sein.

Die Durchführung bzw. die Teilhabe an der Befragung erzeugt eine Erwartungshaltung bei den teilnehmenden Beschäftigten dahingehend, dass Ergebnisse der Befragung auch in Maßnahmen zur Verbesserung münden werden. Daher ist vorab eine ausführliche Information der Beschäftigten über die Zielsetzung, das Verfahren und die Weiterarbeit mit den Ergebnissen notwendig.

Ein arbeitsfähiges Team zur Durchführung einer Umfrage sollte in Großbetrieben ca. vier Personen umfassen, in kleinen können es auch ein bis zwei sein. Große Betriebe haben zumeist Organisationseinheiten, die im Umgang mit Befragungen geschult sind. Bei kleinen sollte zumindest Basiswissen und Erfahrung in der einfachen deskriptiven statistischen Auswertung von Umfragedaten vorhanden sein. Ein EDV-Auswertungs- Programm wie Excel ist hierbei Voraussetzung.

Ggf. ist es notwendig, eine externe Beratung einzuholen. Aber auch bei großen Unternehmen kann es sinnvoll sein, externe Berater einzusetzen, da sie unvoreingenommen und neutral an die Aufgabenstellung herangehen und umfangreiche Erfahrung im Umgang mit Instrumenten wie PsyBel mitbringen.

Zeit- und Geldbudgets sowie Qualifizierungsbedarfe müssen geklärt und gesichert werden.

## **Auch das gehört zu den Aufgaben der Beteiligten, wie z.B. Betrieblichen Kommission:**

### **Zielsetzung klären**

Die Beteiligten z.B. in der Betrieblichen Kommission oder dem Arbeitskreis Gesundheit formulieren schriftlich das Ziel, welches konkret mit dem Einsatz eines Analyseinstruments erreicht werden soll, und wie im weiteren Verlauf mit den Ergebnissen umgegangen werden soll.

### **Zielgruppen festlegen**

Die Durchführung einer Umfrage muss gut geplant werden. Den ersten Schritt stellt die Festlegung der Zielgruppen dar. Die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Arbeitsbereichen, Einrichtungen im Kindertagesstättenbereich, Abteilungen des Sozialdienstes oder der Jugendhilfe, der Verwaltung etc. unterscheiden sich in der Regel deutlich.

Sinnvoll ist es, sich einen Überblick zu verschaffen, welche Einrichtungen und Bereiche mit welcher Beschäftigtenzahl, Altersstruktur und mit welchem Tätigkeitsspektrum es gibt. Das ist für die Entscheidung zur Anpassung des Instruments bzw. der Frage, welche statistischen Daten erhoben werden sollen, wichtig.

Die Auswahl einer Einrichtung bzw. einer Abteilung als Pilotprojekt kann sinnvoll sein, in der beispielhaft die Erhebung durchgeführt wird. Dann kann geschaut werden, ob die Umsetzung gut funktioniert hat oder wo noch bei der Realisierung nachgebessert werden sollte. Danach sollten alle Beschäftigten mit in die Erhebung einbezogen werden.

Vor dem Einsatz von PsyBel sollten die beteiligten Analysebereiche (Einrichtungen, Abteilungen, etc.) festgelegt werden und ein Zeitplan für die Befragung aufgestellt werden.

Die jeweilige Anzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollte erfasst werden und diese sollten

rechtzeitig informiert werden.

### **Betriebliche Anpassung des Instrumentes**

Das Kernmodul des Analyseinstrumentes sollte nicht verändert werden. Die Spezialmodule KITA und ASD können verändert werden, hier sind Kürzungen und Erweiterungen denkbar. Hierbei könnten z.B. die Besonderheiten der jeweiligen Ländergesetze im Kitabereich berücksichtigt werden. Selbstverständlich lassen sich weitere Module mit speziellen Themen hinzufügen. Zum Einsatz des Instruments wird die Angabe der Abteilung bzw. Einrichtung (z.B. Kita Sonnenschein) benötigt und/oder die Art der Tätigkeit (z.B. Erzieher/-in). Je nach Größe der Auswertungseinheit ist es notwendig, zu prüfen, ob für jede dieser Angaben eine ausreichende Anzahl der Beschäftigten vorhanden ist, um die Anonymität zu sichern. Zur Einhaltung der Anonymität bedarf es in jeder Kategorie (Tätigkeit) z.B. Erzieher/-in 10 Personen in einer Einrichtung. Eventuell müssen Einrichtungen zusammengefasst werden oder die Unterteilung nach Art der Tätigkeiten weggelassen werden, um eine Auswertung vornehmen zu können. Aber eine von beiden Kategorien (Einrichtung oder Tätigkeit) muss als Grundlage erhoben werden, damit die Auswertung der Einrichtung oder der Tätigkeitsgruppe zugeordnet werden kann. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen kann durch weitere Aspekte ergänzt werden. Altersgruppen, Geschlecht und arbeitsvertragliche Bedingungen spielen eine Rolle für die Belastungssituation. Sollen solche statistischen Daten miterfasst werden, ist dies aus Anonymitätsgründen wahrscheinlich nur über alle Einrichtungen hinweg zusammenfassend möglich. Dadurch können auf der Gesamtebene wichtige Hinweise z.B. für den Arbeitsmediziner ermittelt werden und beispielsweise spezielle Maßnahmen für ältere Beschäftigte daraus abgeleitet werden.

Die Klärung der datenschutzrelevanten Aspekte ist ein wichtiger Schritt zur betrieblichen Anpassung des Instruments. Größen und Personalstrukturen von Auswertungseinheiten müssen dazu bekannt sein. Am Ende des Kernmoduls gibt es die Möglichkeit, Ergänzungen in Form von drei offenen Fragen vorzunehmen. Weitere offene Fragen lassen sich hier einfügen. Es ist allerdings zu bedenken, dass je größer die zu erwartende Zahl der Teilnehmenden ist, desto aufwendiger wird es, diese offene Fragen auszuwerten.

### **Anonymität und Datenschutz sichern**

Anonymität und Datenschutz sind höchst sensible Themen bei einer Befragung. Für eine erfolgreiche Durchführung der Befragung sind vertrauensbildende Maßnahmen von Seiten der beteiligten Akteure ebenso sinnvoll wie die Zusicherung und die Unterstützung durch die Führungsebene. Möglichen Zweifeln und Bedenken zum Einsatz von PsyBel sollen die Verantwortlichen schon im Vorfeld offen begegnen und darstellen, dass alle erfassten Daten anonym und vertraulich behandelt werden. Es muss gesichert sein, dass die Auswertung keine Rückschlüsse auf die jeweilige Person zulässt: Niemand darf durch die Befragung Nachteile erfahren. Anonymität schützt vor der Identifizierung der einzelnen Person und ihrer Bewertung. Über den Datenschutz muss sichergestellt sein, dass die Befragungsdaten vor dem Zugriff Unberechtigter geschützt sind und die Daten nur zum vereinbarten Zweck genutzt werden. Das Vertrauen der Beschäftigten in die Wahrung des Datenschutzes stellt sicher, dass sie die Fragen den Gegebenheiten entsprechend beantworten. Untersuchte Einheiten sollten eine Mindestgröße von 10 Personen haben, sonst besteht die Gefahr, dass Beschäftigte Rückschlüsse auf ihre Person befürchten. Einrichtungen mit einer geringen Beschäftigtenzahl können daher eventuell keine differenzierte Auswertung nach Alter und Geschlecht

vornehmen. Ggf. können Einrichtungen bei gleichen Bedingungen zusammengefasst werden. Nur das Durchführungsteam bzw. die auswertenden Personen, die vorher auch benannt werden sollten, dürfen Zugang zu den Daten des Analyseinstrumentes haben. Diese werden auf besondere Verschwiegenheit verpflichtet. Die gespeicherten Rohdaten und die Ergebnisdaten sollten in einem z.B. durch ein Passwort geschützten Bereich gespeichert, die ausgefüllten Bögen sicher verwaltet werden. Für die datenschutzrechtliche Sicherung der erhobenen Daten empfiehlt sich die Erstellung eines Datenschutzkonzeptes unter Beteiligung der/des Datenschutzbeauftragten.

### **Konzept des Verfahrens und Ablauf festlegen**

Sind die Zielgruppen ausgewählt und hat man sich auf das Analyseinstrument geeinigt, muss der Ablauf der Erhebung organisatorisch und zeitlich geplant werden. Der Befragungszeitraum sollte möglichst nicht mehr als vier Wochen umfassen. Die Verteilung kann über die Hauspost oder eine persönliche Verteilung vorgenommen werden.

Es muss sichergestellt sein, dass alle Beschäftigten erreicht werden. Eine Erinnerung (schriftlich oder in persönlicher Ansprache) vor Ablauf der Rückgabefrist kann den Rücklauf zusätzlich befördern. Je nach örtlichen Bedingungen lassen sich die Bögen in Umschlägen entweder in Urnen an zentralen Orten einsammeln oder sie werden direkt beim Durchführungsteam abgegeben. Je weniger Aufwand für den Einzelnen, desto besser ist der Rücklauf. Die Befragungstermine für die jeweiligen Bereiche oder Gruppen sollten so vereinbart werden, dass sie mit einer möglichst geringen Störung der Arbeitsprozesse realisierbar sind. Die Teilnahme an der Befragungsaktion ist grundsätzlich freiwillig. Das Ausfüllen der Fragebögen erfolgt innerhalb der Arbeitszeit. Den Beschäftigten muss entsprechend Zeit zur Verfügung gestellt werden, in der sie von betrieblichen Pflichten freigestellt sind.

### **Information der Beschäftigten**

Vor dem Einsatz des Fragebogens ist eine ausführliche Information der Beschäftigten über die Ziele der Befragung, den Ablauf, den Schutz ihrer Person und die Zuständigkeiten zwingend notwendig. Außerdem muss deutlich werden, dass die Befragung nur ein erster Schritt ist und dass auf der Grundlage der Auswertungsergebnisse Maßnahmen zum Abbau der Belastungen erarbeitet und/oder noch weitere Aktivitäten wie z.B. Gesundheitszirkel folgen werden. Der Nutzen muss für die Beschäftigten in der Information deutlich werden. Die Durchführung einer Befragung ist immer schon eine Einflussnahme. Beschäftigte erwarten in der Regel, dass sich im Anschluss etwas an ihren Arbeitsbedingungen zum Positiven verändert. Ein gut eingeführter Fragebogen und ein transparentes Verfahren ist Voraussetzung dafür, Verunsicherungen seitens der Beschäftigten zu vermeiden und die Beschäftigten für eine Teilnahme zu gewinnen, um hierdurch verwertbare Ergebnisse zu erzielen. Ziel sollte es sein, bei einem flächendeckenden Einsatz des Fragebogens, eine Rücklaufquote von über 50 % zu erreichen. Für den Erfolg einer Befragung ist maßgeblich, dass möglichst viele hinter der Aktion stehen. Der Ablehnung gegen eine Befragungsaktion liegen oft Unsicherheiten und Ängste Einzelner zugrunde. Generelle Informationen für die gesamte Belegschaft und gute Kommunikation im Vorfeld sind notwendig, um Bedenken abzubauen. Die Information kann auf verschiedenen Wegen vermittelt werden, z. B. im Rahmen von Dienstbesprechungen, über Betriebszeitungen, schwarze Bretter, Aushänge oder auf Meetings. Auch Personal-, Betriebs- oder Abteilungsversammlungen können für eine langfristige Vorbereitung sinnvoll genutzt werden. Die Beschäftigten sollten bereits frühzeitig in den Prozess eingebunden werden und erste Informationen über das Vorhaben erhalten. Die Einbindung der Beschäftigten bereits in der Vorphase ermöglicht

Korrekturen der Planungen z.B. der Betrieblichen Kommission und macht Maßnahmen transparent, mit denen die Anonymität und der Datenschutz hergestellt werden.

Vor der Belegschaftsinformation kann es sinnvoll sein, die Führungskräfte gesondert zu informieren. Sie sollten die Befragung unterstützen und können damit einen positiven Einfluss auf die Höhe der Rücklaufquote nehmen.

---

Ratgeber Psychische Belastung