
Gefährdungsbeurteilung im Bereich psychischer Belastungen unter Verwendung des Verfahrens **BAAM**®

Entwickelt von BIT e.V.

Autoren: Dr. Andreas Blume, Robert Schleicher, Karin Jürgen, Dr. Petra Abele

in Zusammenarbeit mit

Perry Jordan • Büro für Arbeitsgestaltung & Betriebsorganisation • Dresden

Unterstützt aus Mitteln der Europäischen Gemeinschaftsinitiative ADAPT und des
Ministeriums für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie NRW

Robert Schleicher (BIT e.V.)

Bielefeld, 28. August 2009



- Gegründet 1985 als unabhängiger, gemeinnütziger Verein
- z. Zt. 18 Mitarbeiter/-innen
 - ⇒ Ingenieure, Arbeitswissenschaftler, Betriebswirte, Sozialwissenschaftler
- Sachverständigentätigkeit, Forschung, Qualifizierung
- Themen:
 - ⇒ **IT-Gestaltung:** Projektorganisation SAP®-Einführung, Datenschutz, Software-Ergonomie
 - ⇒ **Arbeitssystemgestaltung in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben:** Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung, Entgeltgestaltung
 - ⇒ **Arbeits- und Gesundheitsschutz:** Gefährdungsbeurteilungen, Risikobeurteilung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, CE-Kennzeichnung

Referenzen: Ermittlung psychischer Belastungen mit dem Verfahren BAAM – Auswahl (Branchen) –



- ✓ Verlagswesen, Druckerei
- ✓ Unternehmensberatung
- ✓ Schulen
- ✓ IT-Dienstleister
- ✓ diverse Kundenservice-Center (Energieversorger, Finanzdienstleister)
- ✓ Luftverkehr
- ✓ Betonbau
- ✓ Brauereiwesen
- ✓ Gesundheitswirtschaft (Kliniken, Altenheime)
- ✓ Automobilzulieferer
- ✓ Metallindustrie
- ✓ öffentliche Verwaltung (z.B. ARGE)
- ✓ soziale Einrichtungen (z.B. Kinder- und Jugendheim)
- ✓ Finanzdienstleister (Banken, Versicherungen)
- ✓ Polizei
- ✓ Krankenkassen, Berufsgenossenschaften
(Entwicklung einer BAAM-Variante für Kleinbetriebe)
- ✓ ...



BAAM® - ein **dialogorientiertes** Verfahren zum Ermitteln und Beurteilen von Belastungen auf Grund

- ✓ der Gestaltung von Arbeitsinhalten (z.B. Handlungsspielraum, Aufgabenklarheit)
- ✓ der Gestaltung der Arbeitsorganisation (z.B. organisatorische Abstimmungen, Informationsverfügbarkeit)
- ✓ der Mitarbeiterführung und der sozialen Beziehungen (z.B. Beteiligung an Gestaltung der Arbeit, Arbeitsklima)
- ✓ spezieller Belastungen, z.B. durch Personenbezogene Dienstleistungen / Software-Ergonomie
 - ⇒ Beurteilung von Kriterien, die nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen wichtig für gesunde und effektive Arbeit sind
 - ⇒ Grundlagen: ISO 10.075, ArbSchG, BildschV, Humankriterien der Arbeitsgestaltung



- ✓ **Bedingungen** ermitteln, die (subjektiv empfunden) verbreitet
 - ⇒ aus arbeitswissenschaftlicher Sicht Gestaltungsdefizite aufweisen

 - und/oder

 - ⇒ belastend wirken
 - ⇒ die Aufgabenerledigung erschweren

- ✓ **Lösungsvorschläge** und Maßnahmen zum Abbau belastender und störender Bedingungen zu entwickeln

Ziel ist es nicht:

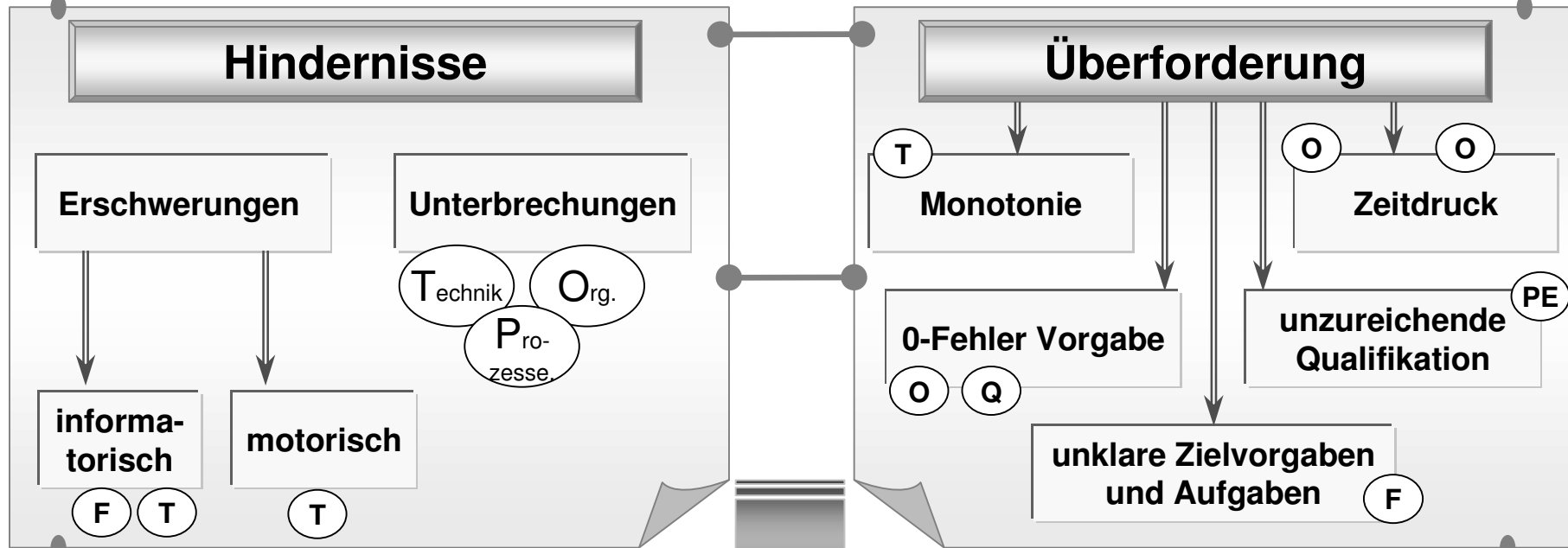
- Probleme **einzelner** Beschäftigter zu identifizieren
- psychische Belastungen zu „messen“

BIT Hintergründe des Verfahrens

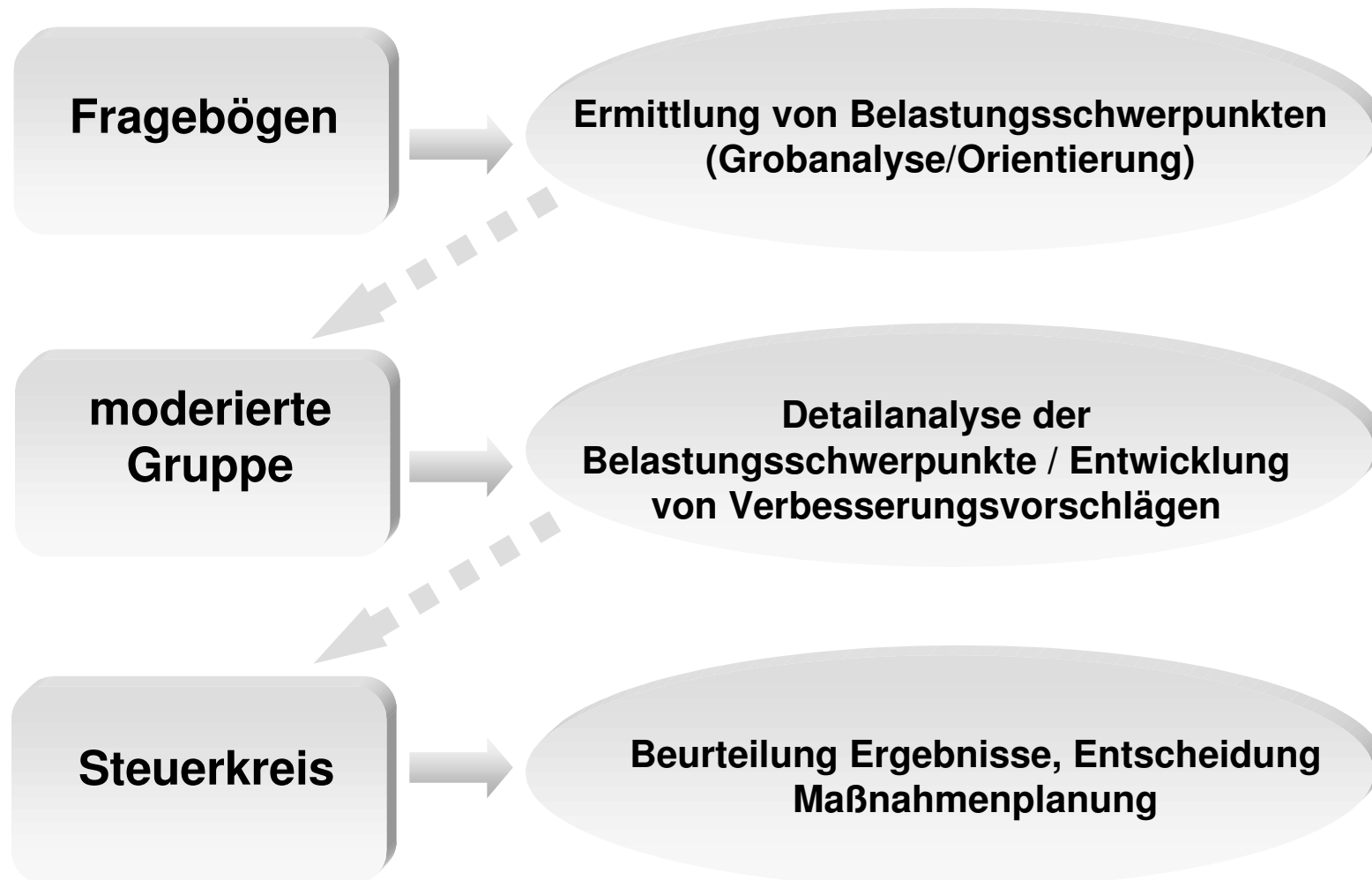
Herkunft und Integrationsansätze psychischer Belastungen

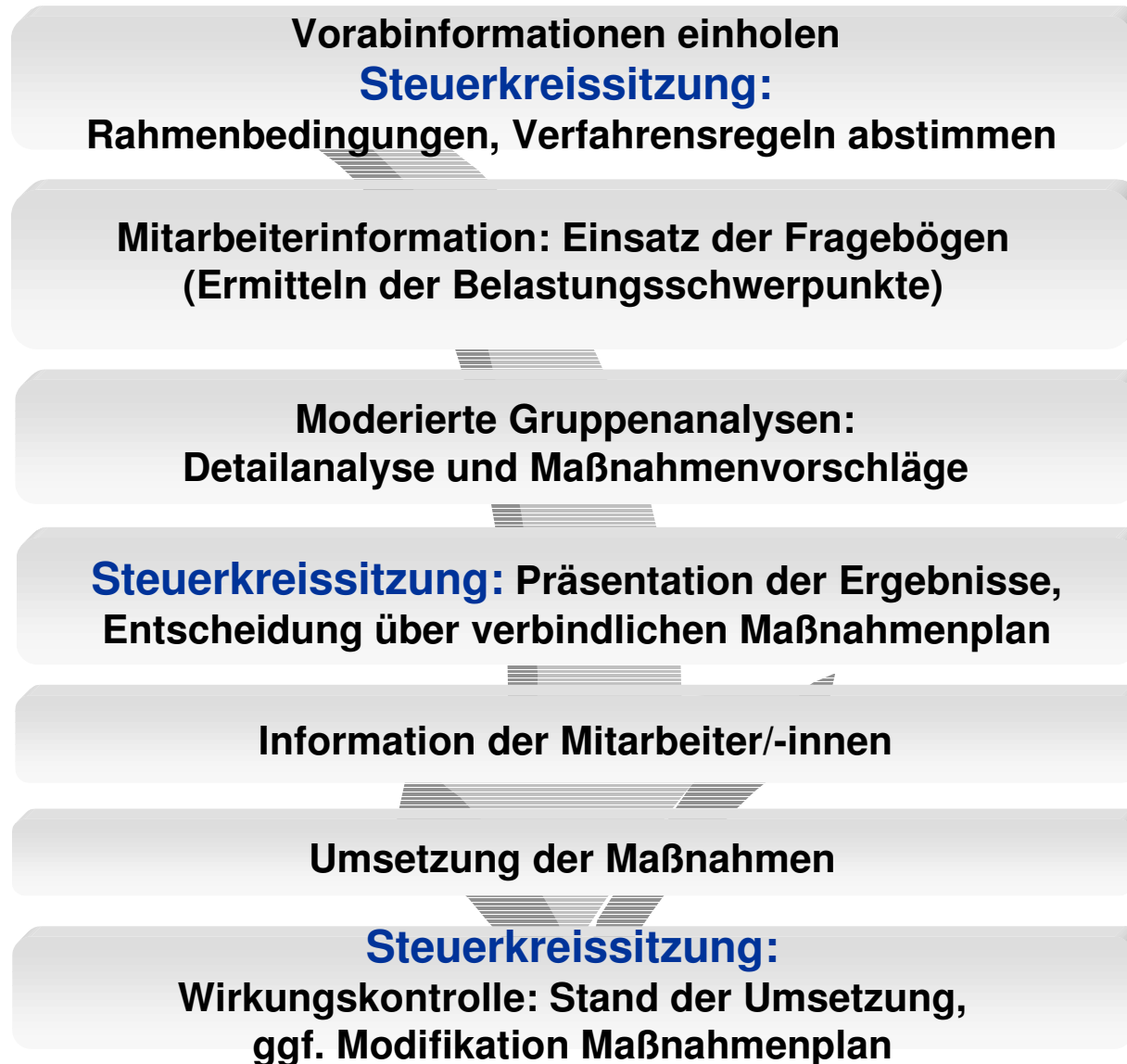


Woher kommen psychische Belastungen?



zusätzlicher Zeitaufwand/ Stress
Erhöhung des Risikoverhaltens / Kompensationsarbeit





Dokumentation gem. § 6 ArbSchG



Ablauf (i.d.R. Mitarbeiterversammlung)

- ✓ Erläuterung von Zweck und Zielen (Leitung/Mitarbeitervertretung)
- ✓ Erläuterung des Verfahrens und der „Spielregeln“
- ✓ Erläuterung des Fragebogens

⇒ Akzeptanz und Motivation zur Mitarbeit

⇒ i.d.R. hohe Beteiligungsquote (Fragebogenrücklauf meist > 70%)



Angaben zu Person, Arbeitsplatztyp und Tätigkeitsbereichen

Beurteilung der Arbeitsinhalte

Beurteilung der Arbeitsorganisation

Beurteilung der Mitarbeiterführung / der sozialen Beziehungen

Beurteilung der Arbeit mit Kunden / personenbezogene Dienstleistungen

Beurteilung der Software-Ergonomie

Erfassung gesundheitlicher Beschwerden

Beurteilung der Zielerreichung des Arbeitsbereichs

Offene Fragen: Besonders belastende / entlastende Faktoren

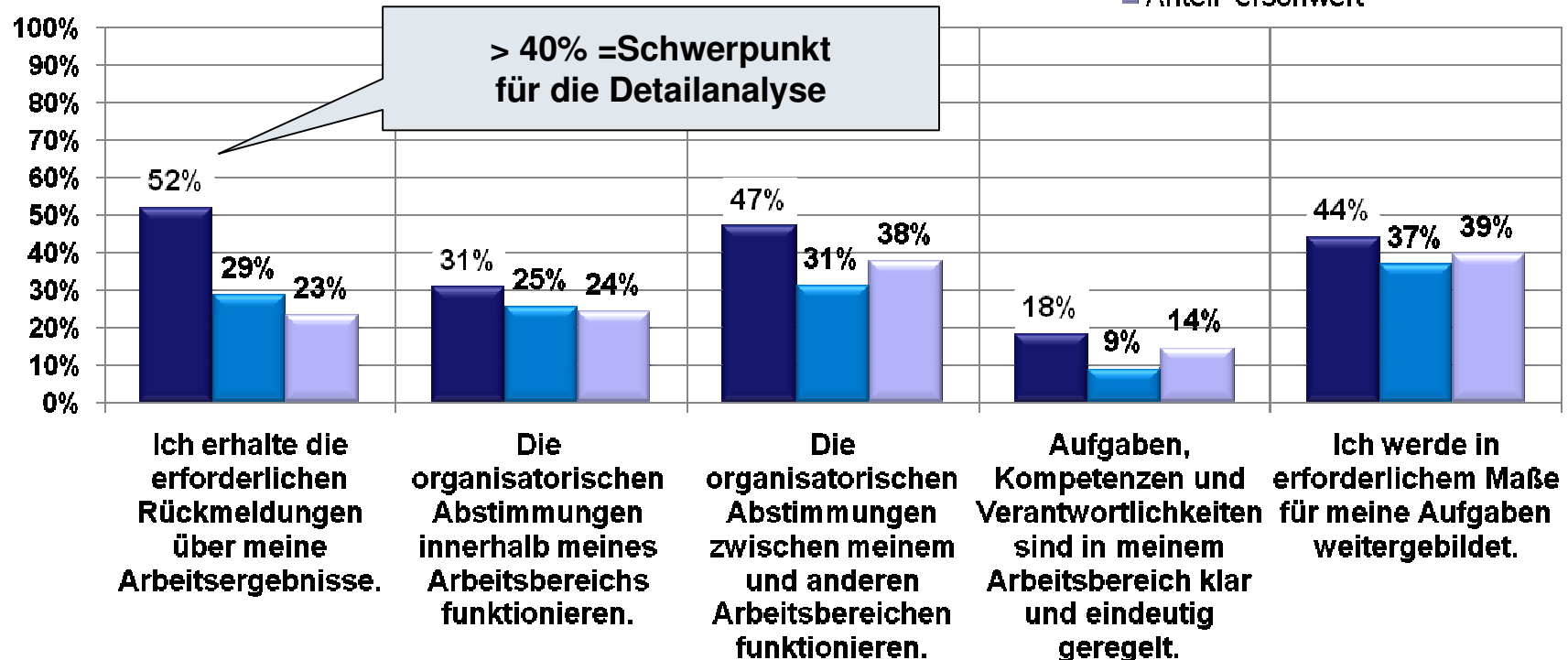


Beurteilungsbogen B3: Beurteilung der Arbeitsorganisation		A		B		C	
Nr.	Bewertungsmerkmal	Trifft über- wiegend zu...	Trifft über- wiegend nicht zu...	Dieser Umstand belastet mich.		Dieser Umstand erschwert die Erledigung der Aufgaben.	
				ja	nein	ja	nein
1	Ich habe während meiner Arbeit regelmäßig direkten Kontakt zu anderen Personen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...							
4	In meiner Arbeit findet die erforderliche Zusammenarbeit statt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...							
7	Die organisatorischen Abstimmungen zwischen meinem und anderen Arbeitsbereichen funktionieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind in meinem Arbeitsbereich klar und eindeutig geregelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Ich werde in erforderlichem Maße für meine Aufgaben weitergebildet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Für meine Aufgabenerfüllung stehen mir die notwendigen Informationen zur Verfügung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...							



Beurteilung der Arbeitsorganisation (I); Arbeitsplatztyp NN, alle Befragten, n= 67

- Anteil "trifft nicht zu"
- Anteil "belastet"
- Anteil "erschwert"



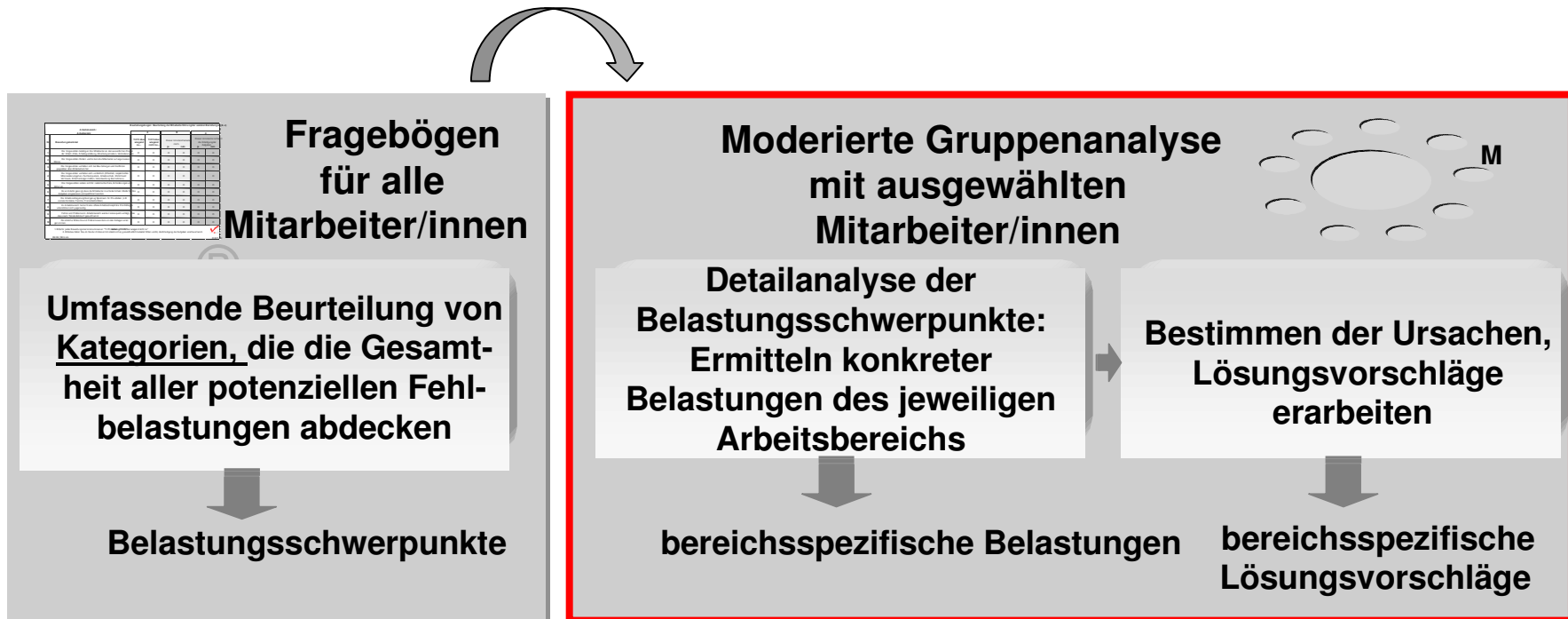


- ✓ Das Ausfüllen des Fragebogens ist **freiwillig**
- ✓ Der Fragebogen wird im neutralen verschlossenen Umschlag abgegeben
- ✓ Alle Beschäftigten geben im Anschluss an die Veranstaltung einen Umschlag mit Fragebogen (ausgefüllt oder leer) bei den BIT-Mitarbeiter/-innen ab (Alternative: per Hauspost an BIT e.V.)
- ✓ Werden weniger als 50% der Fragebögen ausgefüllt: Steuerkreisanscheidung, ob Verfahren weiter durchgeführt wird.



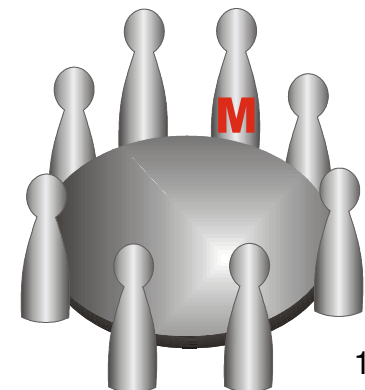
Personenanonymität

- ✓ Fragebögen werden anonym ausgefüllt
- ✓ Einsicht in Einzeldaten aus Fragebögen: nur BIT / ggf. zuständiger Betriebsarzt (Schweigepflicht)
- ✓ Fragebogenergebnisse dürfen keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zulassen (Informationen nur über Personengruppen mit mindestens 5 Personen)
- ✓ Fragebogen zu Gesundheitsfragen: detaillierte Auswertung erst ab einer Gruppengröße von 50 Personen





- ✓ Gruppe mit **max.** 12 Beschäftigten, die ihren Arbeitsbereich repräsentieren
- ✓ Detailliertes Untersuchen der Belastungsschwerpunkte aus der Fragebogenerhebung
 - Problembeschreibung
 - sachliche Problemursachen
- ✓ Entwickeln von Maßnahmenvorschlägen und -prioritäten
- ✓ Abgestimmte Protokollierung der Ergebnisse entsprechend den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes





- ✓ Die Beteiligung ist freiwillig.
- ✓ Dauer der moderierten Gruppenanalyse: ca. 4 Stunden.
- ✓ Die Sitzungen gelten als Arbeitszeit.
- ✓ Alle an der moderierten Gruppenanalyse teilnehmenden Personen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet.
- ✓ Der/die Moderator(in) erstellt ein anonymisiertes Ergebnisprotokoll.
- ✓ Das von den Mitgliedern der jeweiligen moderierten Gruppe überprüfte, ggf. abgeänderte und genehmigte Protokoll wird an den Steuerkreis weitergegeben.

- ✓ Führungsproblematik (falls Belastungsschwerpunkt) wird gesondert, außerhalb der moderierten Gruppenanalyse, bearbeitet



- ✓ auf Einzelpersonen (Führungskraft) zurückzuführende Ergebnisse werden nicht im Steuerkreis veröffentlicht
- ✓ Führungsproblematik wird nicht in moderierter Gruppenanalyse, sondern möglichst im Vorfeld durch ein Mediationsverfahren bearbeitet

Stattdessen:

- ✓ Gespräch mit betroffener Führungskraft und Mitarbeiter/innen, um Wahrnehmungen des Führungsverhältnisses aufzuarbeiten und Voraussetzungen für mediative Situation zu schaffen
-] moderierte Mediationssitzung mit Führungskraft und Mitarbeiter/-innen
Ziel: gemeinsame Maßnahmen zur Verbesserung der Führungssituation entwickeln



- ✓ Steuerkreis besteht aus Entscheidungsträgern (GL, BR), ggf. ergänzt um beratende Funktionsträger (z.B. AuG, PE)
- ✓ Alle Verbesserungsvorschläge aus den moderierten Gruppen werden formell bearbeitet, Ablehnungen müssen begründet werden
- ✓ Entscheidungen werden einvernehmlich getroffen
- ✓ Wenn keine Einigung möglich ist (z.B. zur Umsetzung von Maßnahmen), wird ein vorher vereinbarter „Eskalationsweg“ besprochen
- ✓ Die Teilnehmer/innen genehmigen Protokolle bzw. Maßnahmenplan
- ✓ Fragebogenergebnisse und Maßnahmenplan werden den Beschäftigten vorgestellt



Präsentation:

- ✓ Fragebogenergebnisse
- ✓ beschlossene Maßnahmen und Begründung für abgelehnte Maßnahmen
- ✓ Umsetzungsplanung



Umsetzung von Maßnahmen ist die „eigentliche“ Arbeit

Wirkungskontrolle:

- ✓ Maßnahmen umgesetzt? [Selbstüberprüfung Steuerungskreis]
- ✓ Maßnahmen wirksam?
 - Reduzierung von Belastungen / Belastungsempfinden?
[Wiederholungsbefragung]
 - Reduzierung gesundheitlicher Beschwerden?
[Wiederholungsbefragung]
 - Reduzierung Fehlzeiten?
 - Weitere Maßnahmen nötig?

Im Idealfall: Etablierung von Strukturen für kontinuierlichen BGM-Prozess

BIT


VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKE



KONTAKT

**BIT BERUFSFORSCHUNGS- UND
BERATUNGSINSTITUT
FÜR INTERDISZIPLINÄRE TECHNIKGESTALTUNG E.V.**

UNTERSTR. 51, 44892 BOCHUM

: (0234) 92231-0

6: (0234) 92231-27



INFO@BIT-
BOCHUM.DE



HTTP://WWW.BIT-
BOCHUM.DE

DIPL.-SOZ.-WISS. ROBERT SCHLEICHER



ROBERT.SCHLEICHER@BIT-BOCHUM.DE



(0234) 92231-47