

Wir machen Arbeit sicher und gesund.

VDSI

Verband für Sicherheit,
Gesundheit und Umweltschutz
bei der Arbeit

Die systemische Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Ein Praxisleitfaden für die Akteure
in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit



Systemische Beurteilung der Arbeitsbedingungen – sBdA

- Eine Kooperationsarbeit aus dem VDSI-Ressort Gesundheit -

Juni / Juli 2020 - Initiativanfrage des FB Demografie an K. Große (ehm. Leiter Ressort Gesundheit)

Nov. 2020 - Etablierung einer Kooperationsgruppe

Mitwirkende:

- FB-Betriebssicherheitsmanagement,
FB-Büroarbeit,
FB-Demografie- und Beschäftigungsfähigkeit,
FB-Gesundheitsmanagement,
FB-Persönliche Schutzausrüstung,
FB-Psyche,
Leitung Ressort Gesundheit, Katrin Zittlau

Inhalt

Intro

- Intension / Zielsetzung / Nutzen

Die sBdA

- Begriffsklärung
- Die Grundlagen einer sBdA
- Die Handlungsschritte

Praktische Umsetzung

- Anwendungsbeispiel nach „Stand der Technik“
- Handlungsempfehlung an die Adressaten

Arbeitsthesen/Intention

1. Auf dem Hintergrund der bestehenden umfassenden Hilfestellungen, Vorlagen, Forschungsprojekte und Datenbanken für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (BdA) entwickeln wir für die Akteure vor Ort eine Grundsystematik als Ausführungsanleitung für die eigene systemische Beurteilung der Arbeitsbedingungen (gemäß Auftrag) .
2. Die Systematik spiegelt den aktuellen Stand der SiFa-Ausbildung wider und damit auch das zugrunde liegende Verständnis von Ganzheitlichkeit bzw. Systemik.
3. Die Handlungshilfe übernimmt die neuen Begrifflichkeiten und beschreibt Modelle und Verfahren nach dem „Stand der Technik“.
4. Die Adressaten der Handlungshilfe können/sollen damit die weitere Systematisierung und Optimierung der selbstgenutzten Beurteilungswerkzeuge voranbringen.

Zielsetzung

Erstellung eines Praxisleitfadens (einer Road-Map):

- der die Akteure motiviert, den in ihren Verantwortungsbereichen vorherrschenden Ausführungsstand der BdA im Sinne einer **systemischen Vorgehensweise** zu reflektieren und weiterzuentwickeln,
- der den aktuellen Stand der Sifa-Ausbildung widerspiegelt, welche eine einheitliche Begrifflichkeit vorgibt und Modelle sowie Verfahren nach den bewährten anerkannten Regeln der Technik, dem Stand der Technik und dem Stand der Wissenschaft beschreibt,
- der dazu beiträgt, die BdA als integrativen Bestandteil aller Betriebs-/ Organisationsprozesse zu verstehen und als Schlüsselfaktor für gesunde Beschäftigte und gesunde Unternehmen/ Organisationen zu erkennen.

Die Adressaten

- *„Niemand kann alles und niemand kann alles allein“.*
Unserer Auffassung nach gelingt eine nachhaltige **systemischen Beurteilung der Arbeitsbedingungen** nur in einem interdisziplinär und integrativ denkenden betrieblichen Handlungsraum.
- Entsprechend sehen wir die Unternehmer, Organisationsleitungen, beauftragten Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitsmediziner, Arbeitspsychologen, Personal- und Qualitätsverantwortliche, Beauftragte des BGM, und alle übrigen beteiligten Professionen, in der Pflicht.
- Je professioneller ihre Zusammenarbeit und tragfähiger die gemeinsamen Zielvorstellungen sind, desto substanzieller werden ihre Beiträge zu einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit in Betrieben/Organisationen.

Der erweiterte Blickwinkel der sBdA

- Möglichst viele inneren und äußeren Einflüsse auf die betriebs-/organisationsbezogenen Prozesse und ihre Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sollen berücksichtigt werden, wie:
 - die dem Arbeitssystem immanente Wechselwirkung aller Systemelemente zueinander
 - übergeordnete Betriebs-/Organisationsziele und Werte
 - unterschiedliche Betriebszustände (z.B. Normalbetrieb, Teilbetrieb, Revision)
 - interne Planung (z.B. Projekte, Investitionen, Personal etc.)
 - Kommunikation (Transparenz, Informationsflut/-dichte, Schnelligkeit)
 - Zustände außerhalb der Betriebsgrenzen (z.B. veränderte Arbeitsbedingungen bei Kunden, Qualitäts-/ Produktanforderungen der Kunden, Umwelteinflüsse)
 - Agilität für unvorhersehbare, plötzlich eintretende Ereignisse

Der weitere Nutzen

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist und bleibt das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz. Je systematischer und ganzheitlicher sie erstellt und umgesetzt wird, desto größer ihr Nutzen:

- Konkrete Zielsetzung als Basis wirksamer Maßnahmen
- Prävention und Gesunderhaltung der Beschäftigten und damit deren Beschäftigungs-/Leistungsfähigkeit
- Flexibilität / Anpassungsfähigkeit
- Rechtskonformität
- Wirtschaftliche Effizienz
- Wettbewerbsfähigkeit / Zukunftsfähigkeit
- Arbeitgeberattraktivität

Der Einsatz erforderlicher Ressourcen (Personal, Zeit, Finanzen,) in Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gehören mit zu den effizientesten Investitionen, die ein Unternehmen tätigen kann.

■ Begriffsklärung

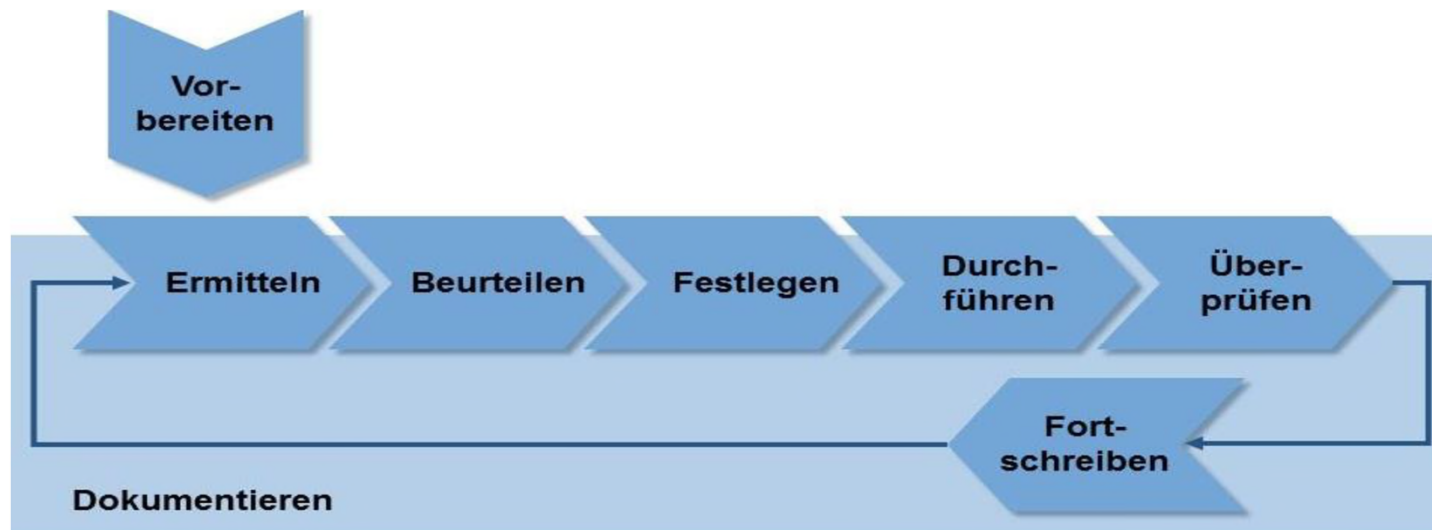
Die systemische Beurteilung der Arbeitsbedingungen (**sBdA**) versteht sich als prozessualer Ansatz, der

- alle relevanten Bereiche des „Systems Arbeit“ einbezieht,
- das Gesundheitsschaden-Modell, Belastungs-Beanspruchungs-Modell, Anforderungs-Ressourcen-Modell integriert,
- interdisziplinär aufgesetzt wird,
- sowohl den Schutzaspekt als auch die Gesundheitsförderung integriert.

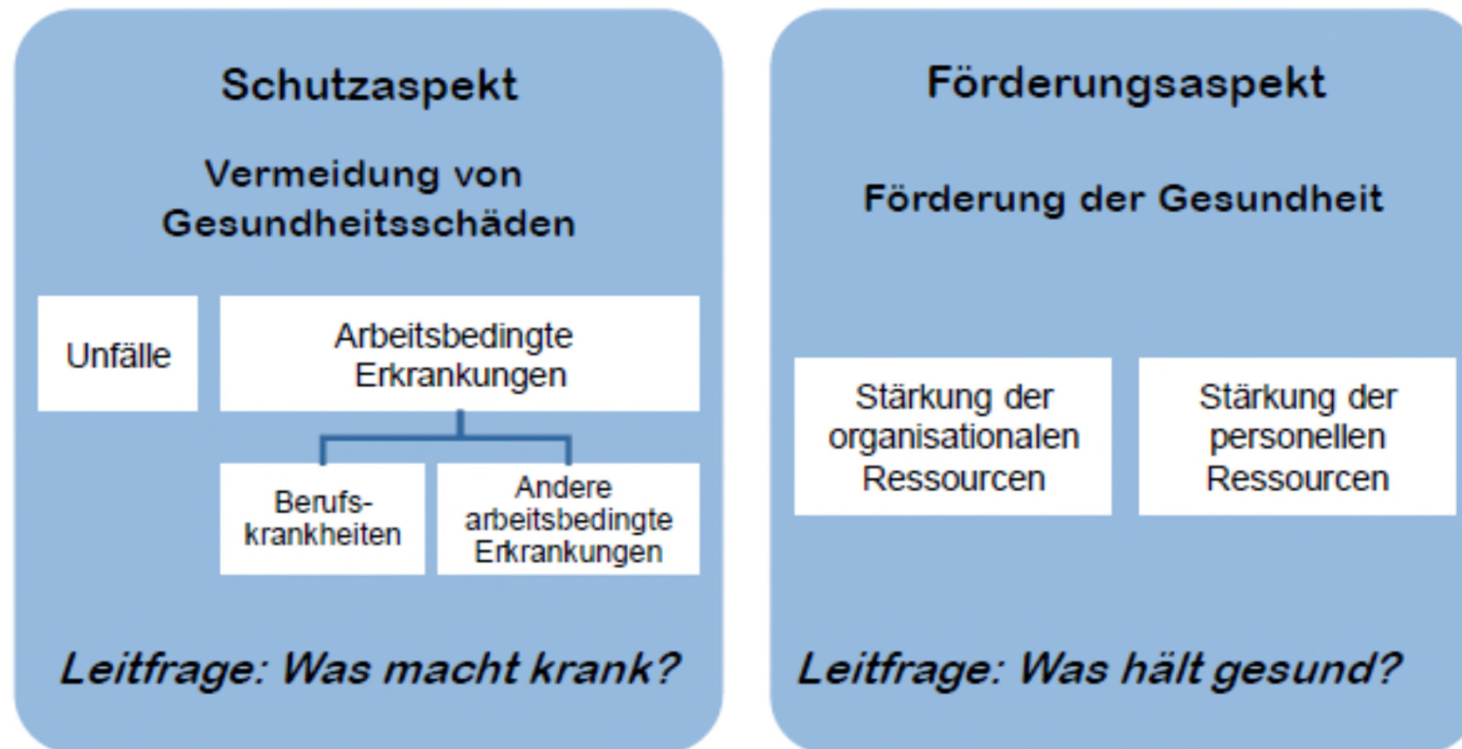
Begriffsklärung: **Der Prozess**

Ermittlung, welche *Ziele* und Maßnahmen für *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit* erforderlich sind, durch Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit *verbundenen arbeitsbedingten Gefahrenquellen und Gefährdungen*, den *organisatorischen Bedingungen* sowie *möglichen außerbetrieblichen Einflüssen*.

Prozess der Beurteilung der Arbeitsbedingungen:



Begriffsklärung: Schutz- und Förderziele der sBdA

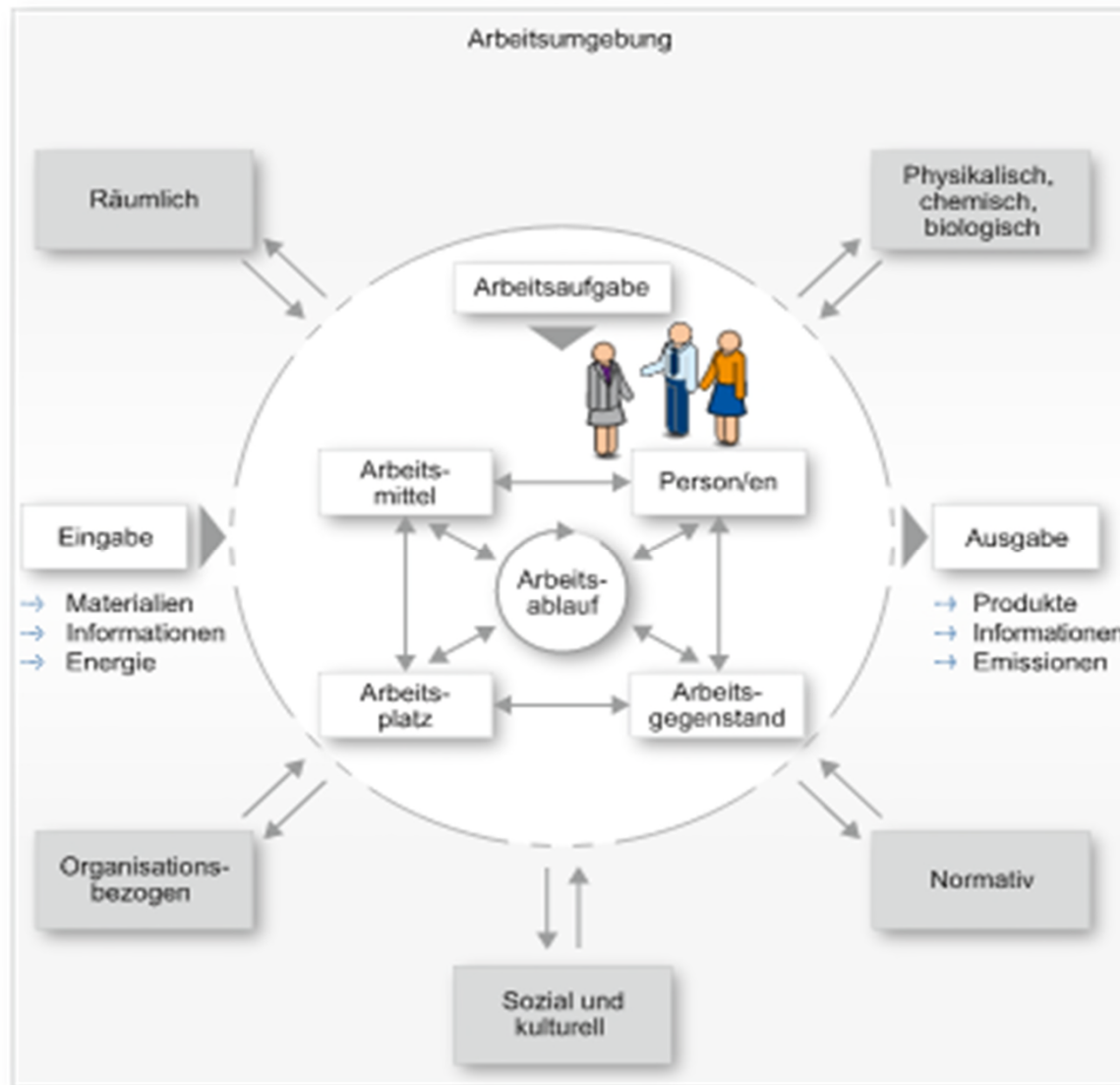


Quelle: BAuA: „Grundbegriffe und Übersichten für Dozenten“, Grundbegriffe des Arbeitsschutzes BG V1 04.pdf, www.dguv.de/sifa-online/service/login-bereich-fuer-ausbildungstraeger/publikationen-und-materialien/index.jsp

■ Die Grundlagen einer sBdA

- der 2019 neugestaltete Sifa-Lehrgang, nachverfolgbar in der von IAG und DGUV erstellten öffentlichen Version der „**Lernwelt der Sifa-Ausbildung**“ ([DGUV public: ILIAS](#))
- Durchführung nach den bewährten anerkannten Regeln der Technik, dem Stand der Technik und dem Stand der Wissenschaft
- „Grundbegriffe des Arbeitsschutzes,“ herausgegeben von BAuA und DGUV
- An Stelle des Begriffs „Arbeitsschutz“ verwenden wir den Begriff „**Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit**“ (SGA):
 - Abwehr von Unfallgefahren und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
 - Menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie des Betriebs/der Organisation, um Menschen ihren körperlichen und geistigen Voraussetzungen gemäß eine Beschäftigung zu geben

Grundlagen: Das Arbeitssystem-Modell

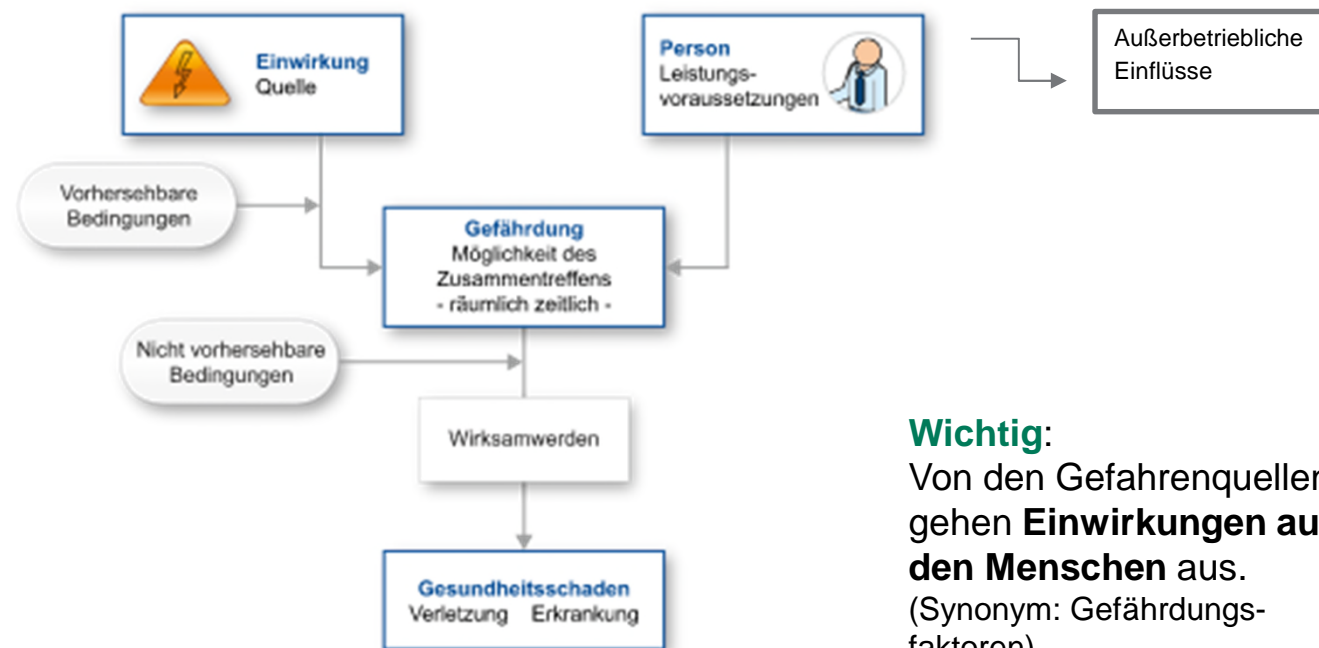


Wichtig:
Die Elemente des Arbeitssystems stellen die **Gefahrenquellen** dar

Grundlagen: Das Gesundheitsschaden-Modell

„Das Gesundheitsschaden-Modell schafft ein grundlegendes Verständnis der Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge beim Entstehen von Gesundheitsschäden im Zusammenhang mit der Arbeit: Das Modell zeigt, wie Verletzungen und Erkrankungen bei der Arbeit zustande kommen können und welche Umstände dabei wie zusammenwirken“

(Sifa-Lernwelt: Gesundheitsschaden-Modell)



Wichtig:

Von den Gefahrenquellen gehen **Einwirkungen auf den Menschen** aus.
(Synonym: Gefährdungsfaktoren)

Grundlagen: Das Gesundheitsschaden-Modell

Das tatsächliche Eintreten von Gefährdungen (Zusammentreffen Mensch/ Einwirkungen) wird immer durch die konkreten Bedingungen im Arbeitssystem beeinflusst, z.B:

- Vorhandensein beziehungsweise Nicht-Vorhandensein von technischen Maßnahmen oder die sicherheitstechnische Ausstattung von Maschinen, Geräten, Anlagen
- Veränderungen von Eigenschaften eines Arbeitssystemelements gegenüber einem vorgesehenen Zustand
- zeitliche und organisatorische Zustände des Arbeitssystems wie beispielsweise die Art und Weise der Arbeitsfolge oder Arbeitsteilung, die Einfluss haben können auf das konkrete Zusammentreffen der Einwirkung mit einem Menschen.

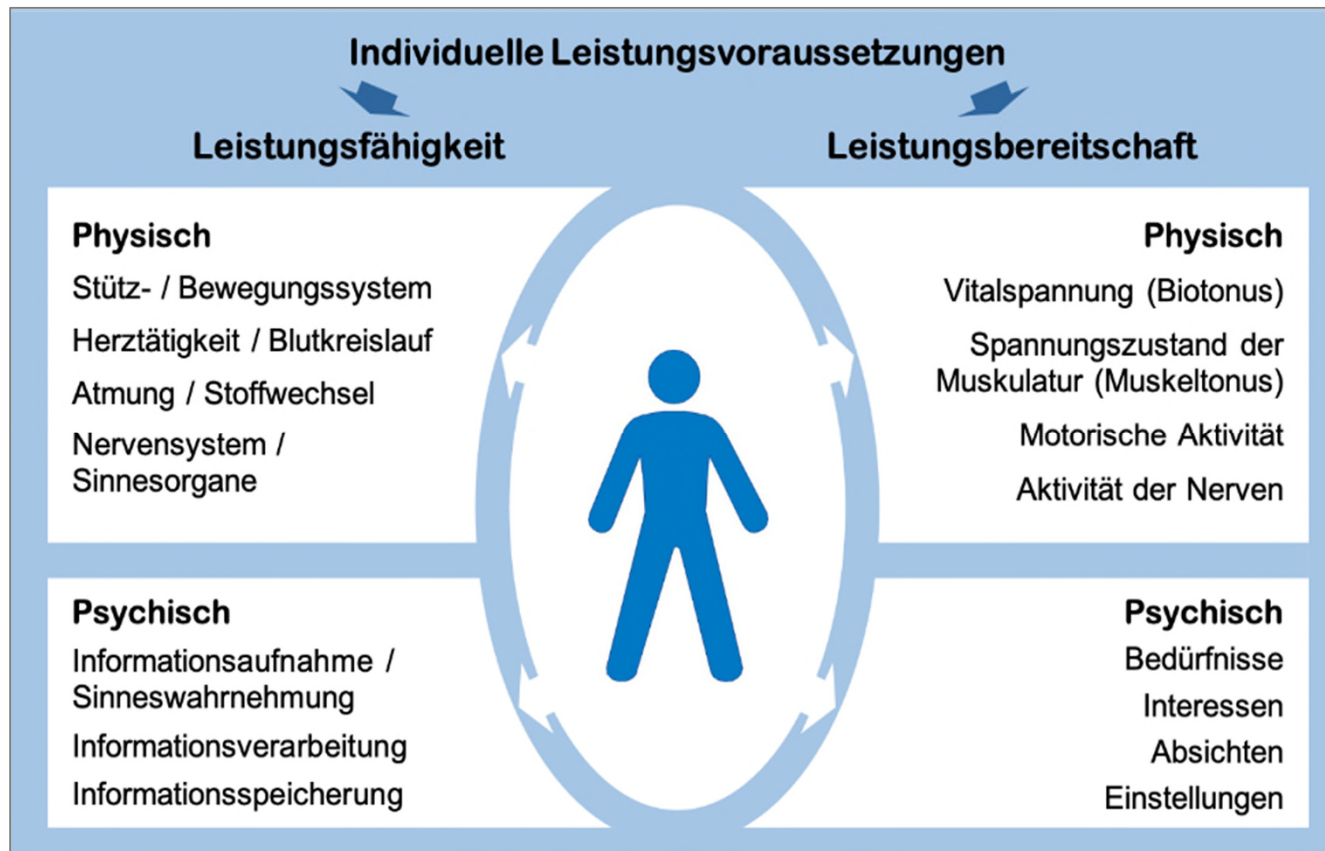
Die Klassifizierung möglicher **Einwirkungen** wurde von BAuA, DGUV, den Berufsgenossenschaften etc. hinreichend erstellt und wird den Entwicklungen in der Arbeitswelt entsprechend kontinuierlich angepasst. Zudem ist jeder Betrieb frei, diese zu ergänzen bzw. den individuellen betrieblichen Erfordernissen anzupassen.



Grundlagen: Belastungs-Beanspruchungs-Modell

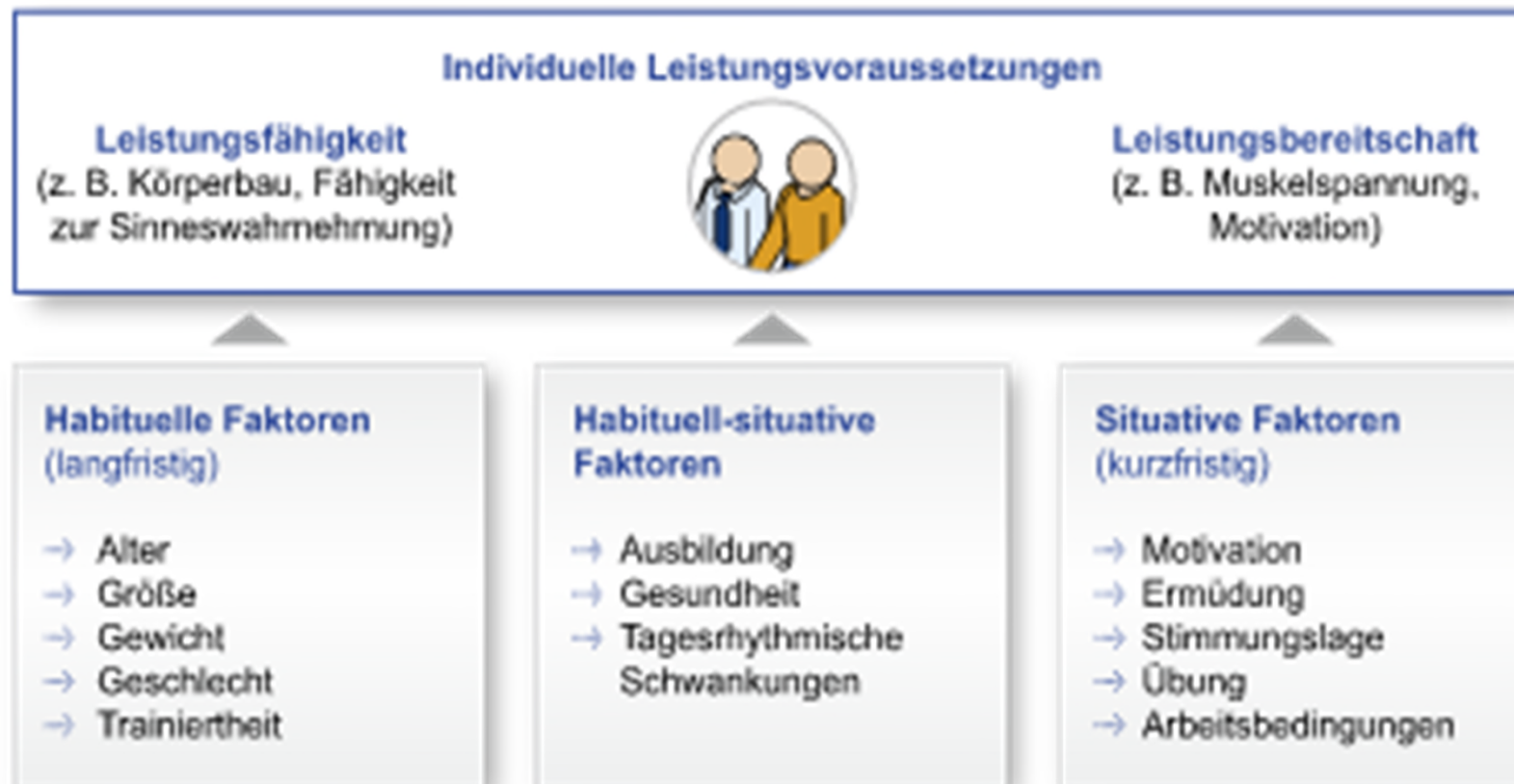
- **Belastung** = die Gesamtheit der inneren/äußeren Bedingungen und Anforderungen im Arbeitssystem, die auf den physiologischen und/oder psychologischen Zustand einer Person einwirken. Erfassungshilfe bieten hier eine Vielzahl von Normen, wissenschaftlichen Ergebnissen, Erfahrungswerten etc.
- **Beanspruchung** = die Wirkung der Belastung im Menschen selbst. Je nach individuellen Leistungsvoraussetzungen des Menschen wirken sich die Belastungen in Form von körperlichen, geistigen oder emotionalen Beanspruchungen individuell unterschiedlich aus.
- In den individuellen Leistungsvoraussetzungen des Menschen spiegeln sich seine Belastbarkeit und damit seine personale Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft wider.

Grundlagen: Belastungs-Beanspruchungs-Modell



Quelle: BAuA: „Grundbegriffe und Übersichten für Dozenten“)

Grundlagen: Belastungs-Beanspruchungs-Modell



(Quelle: Sifa-Lernwelt: Belastungs- Beanspruchungs-Modell)

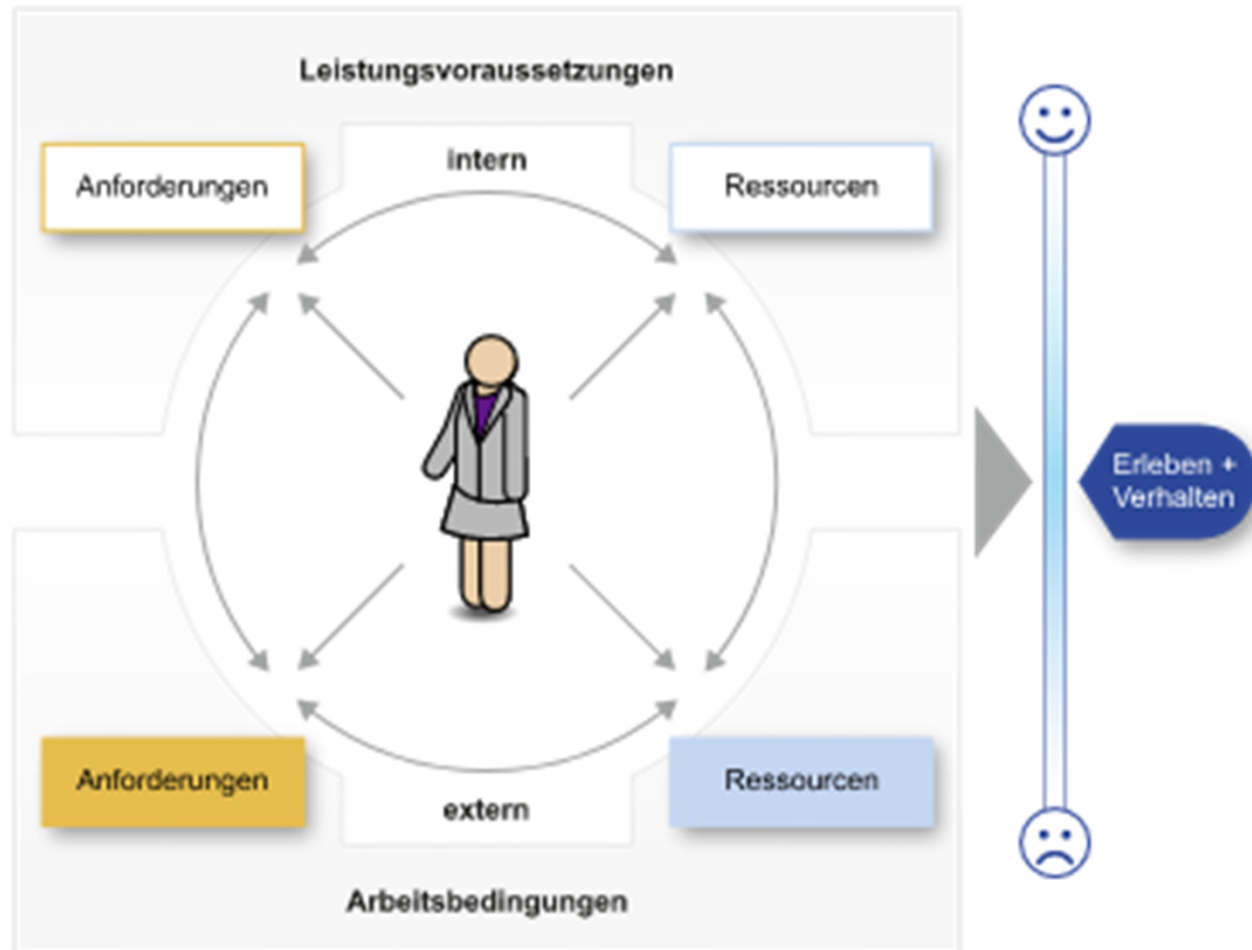
Grundlage: **Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell**

- **Gesundheitsschaden-Modell und Belastungs-Beanspruchungs-Modell** erklären die Zusammenhänge des Eintritts eines Gesundheitsschaden bzw. dessen Auswirkungen auf den Menschen (Pathogenese-Ansatz).

Dem gegenüber fokussiert sich das **Anforderungs-Ressourcen-Modell** auf Erhalt und Förderung der Gesundheit und menschengerechter Arbeitsgestaltung (Salutogenese-Ansatz)



Grundlage: Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell



(Quelle.: Sifa-Lernwelt, Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell)



Grundlage: Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell

- Schlussfolgerungen aus dem **Systemischen Anforderungs-Ressourcen-Modell** sind:
 - *Hierzu ist ein umfassendes Verständnis der Person notwendig, und zwar sowohl über die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen (**intern und extern**) als auch darüber, wie sie diese für sich persönlich nutzen kann.*
 - *Die Anforderungen an die Person und die verfügbaren Ressourcen müssen langfristig aufeinander abgestimmt sein.*
 - *Die Passfähigkeit zwischen Anforderungen und Ressourcen erhält und fördert die Gesundheit.*

(vergl.: Sifa-Lernwelt, Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell)

Die Handlungsschritte

Eine erprobte Struktur sowohl zur inhaltlich/faktischen Ausgestaltung der Modelle als auch zur Gewährleistung einer Gesamtsystematik der **sBdA**, bilden die im nachfolgenden Schaubild dargestellten 9 Handlungsschritte:



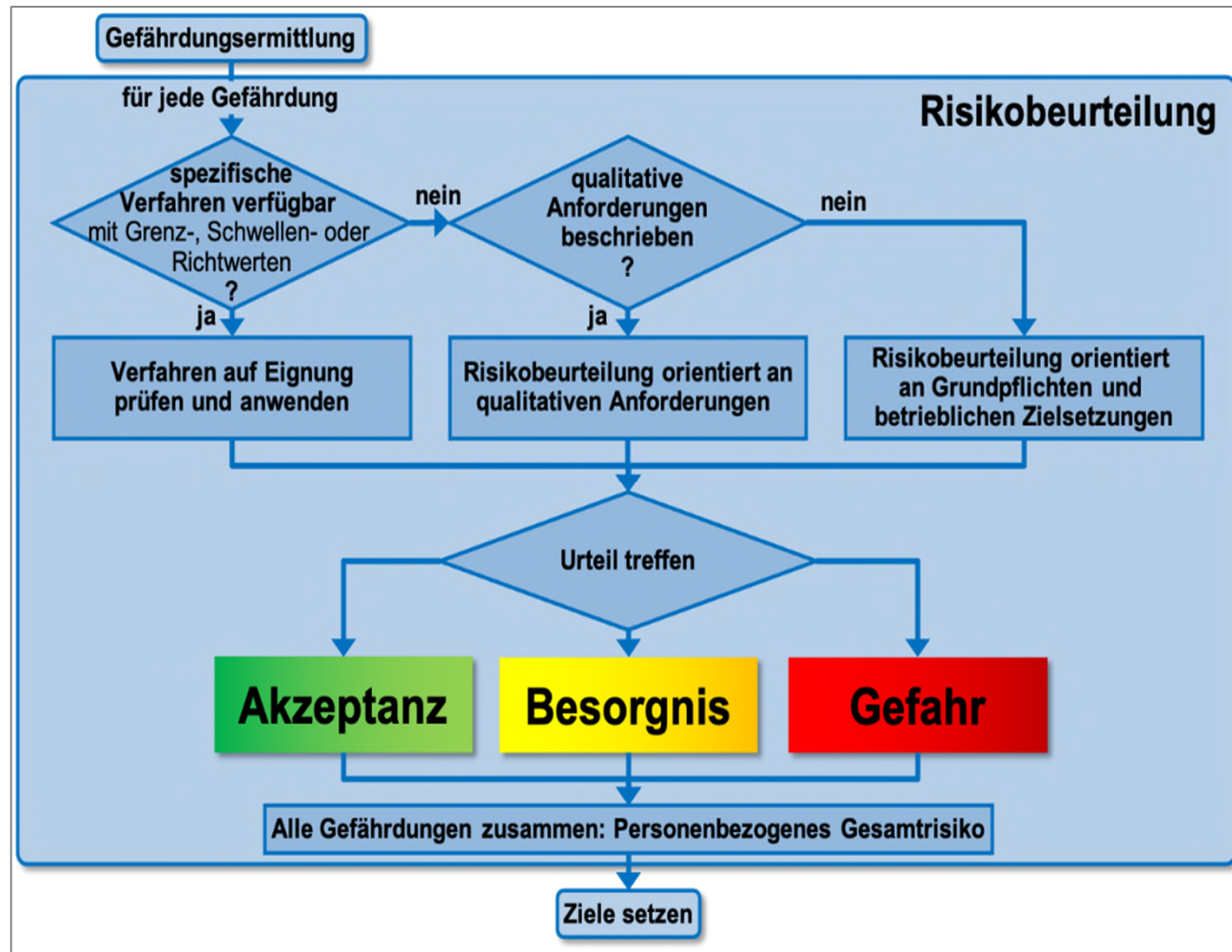
(Quelle.: Sifa-Lernwelt, Vorgehen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen)

Handlungsschritte: **Art der Beurteilung**

Je nach Auswahl eines Arbeitssystemelementes und Umfang der vorgesehenen Beurteilung der Arbeitsbedingungen gilt es, eine **Beurteilungsart** auszuwählen:

- eine Begehung (Bestandsaufnahme, Routinegänge)
- eine objektorientierte Beurteilung (Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Arbeitsplatz)
- eine ablauforientierte Beurteilung (Arbeitsorganisation, Arbeitsablauf)
- eine vertiefende = spezifische Auseinandersetzung mit einzelnen Gefährdungsfaktoren
- eine personenbezogene Beurteilung (Einzeltätigkeit, Einzelarbeitsplätze, Arbeitsaufgabe)
- inkludierte Beurteilung (z.B. bei Epilepsie, Parkinson, Personen mit Behinderungsgrad u.a.m.)
- Beurteilung schutzbedürftiger Personengruppen (z.B. Schwangerschaft oder Auszubildende)

Handlungsschritte: Ermittlung/Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen



Quelle.: BAuA: „Grundbegriffe und Übersichten für Dozenten“,

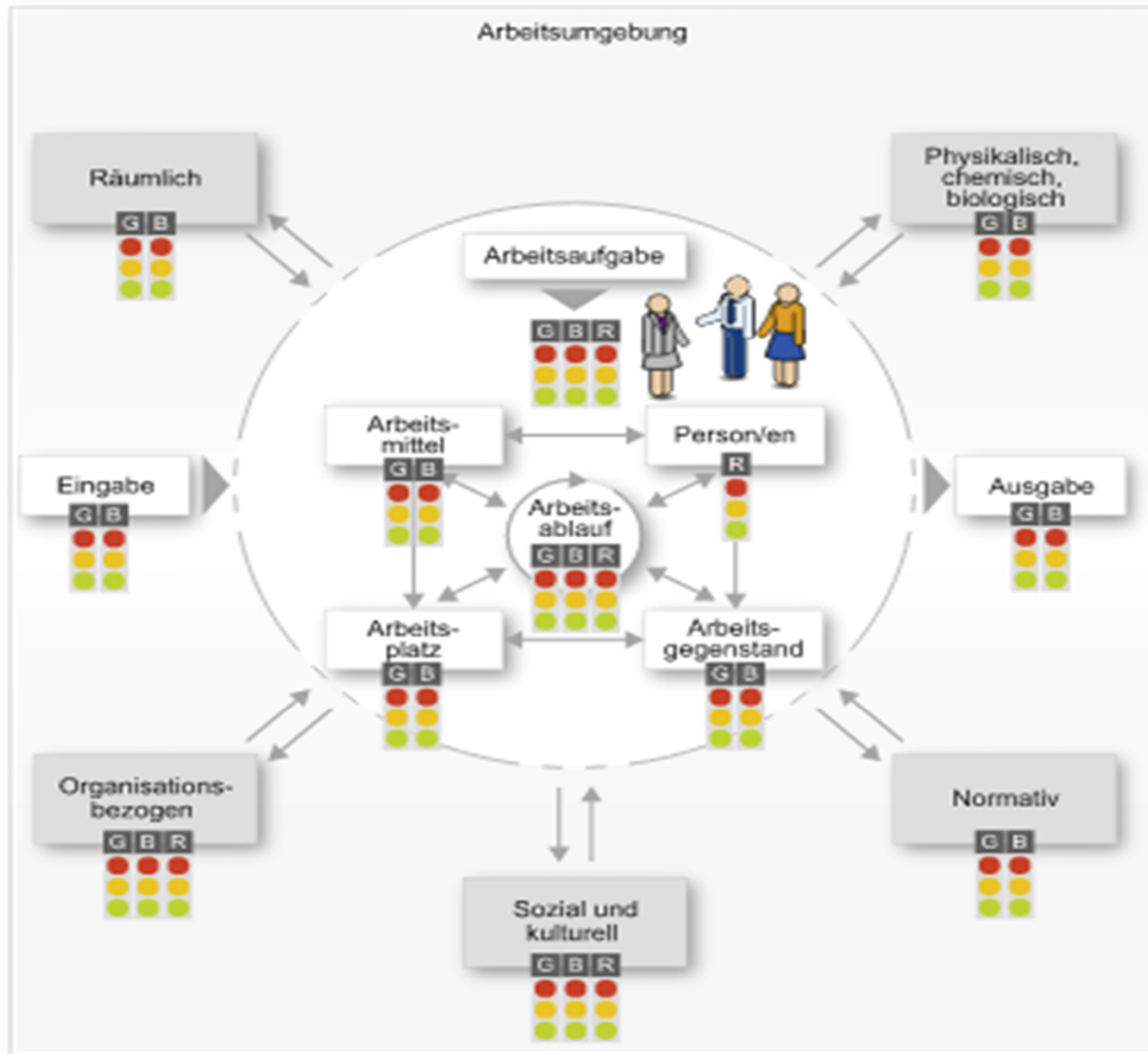
Handlungsschritte: Ermittlung/Beurteilung der Gefährdungen und Belastungen

- Je nachdem die Bewertung dieser 3 Aspekte ausfällt, erfolgt ein Urteil bzgl. **Akzeptanz – Besorgnis – Gefahr**. Das liefert die Grundlage für entsprechende Zielsetzungen als Basis notwendiger Maßnahmen

Schadens- schwere		Keine gesund- heitlichen Folgen A		Bagatell- folgen (die Arbeit kann fortgesetzt werden) B		Mäßig schwere Folgen (Arbeitsaus- fall, ohne Dauer- schäden) C		Schwere Folgen (irreparable Dauer- schäden möglich) D		Tödliche Folgen E	
fast unmöglich	1	extrem gering	1	extrem gering	1	sehr gering	2	eher gering	3	mittel	4
vorstellbar, aber unwahrscheinlich	2	extrem gering	1	sehr gering	2	eher gering	3	mittel	4	hoch	5
gelegentlich möglich	3	sehr gering	2	eher gering	3	mittel	4	hoch	5	sehr hoch	6
gut möglich	4	sehr gering	2	mittel	4	hoch	5	sehr hoch	6	extrem hoch	7
fast gewiss	5	sehr gering	2	mittel	4	sehr hoch	6	extrem hoch	7	extrem hoch	7

(Quelle.: Sifa-Lernwelt, Ermitteln und Beurteilen)

Handlungsschritte: Ermittlung/Beurteilung integriert in Arbeitssystem-Modell

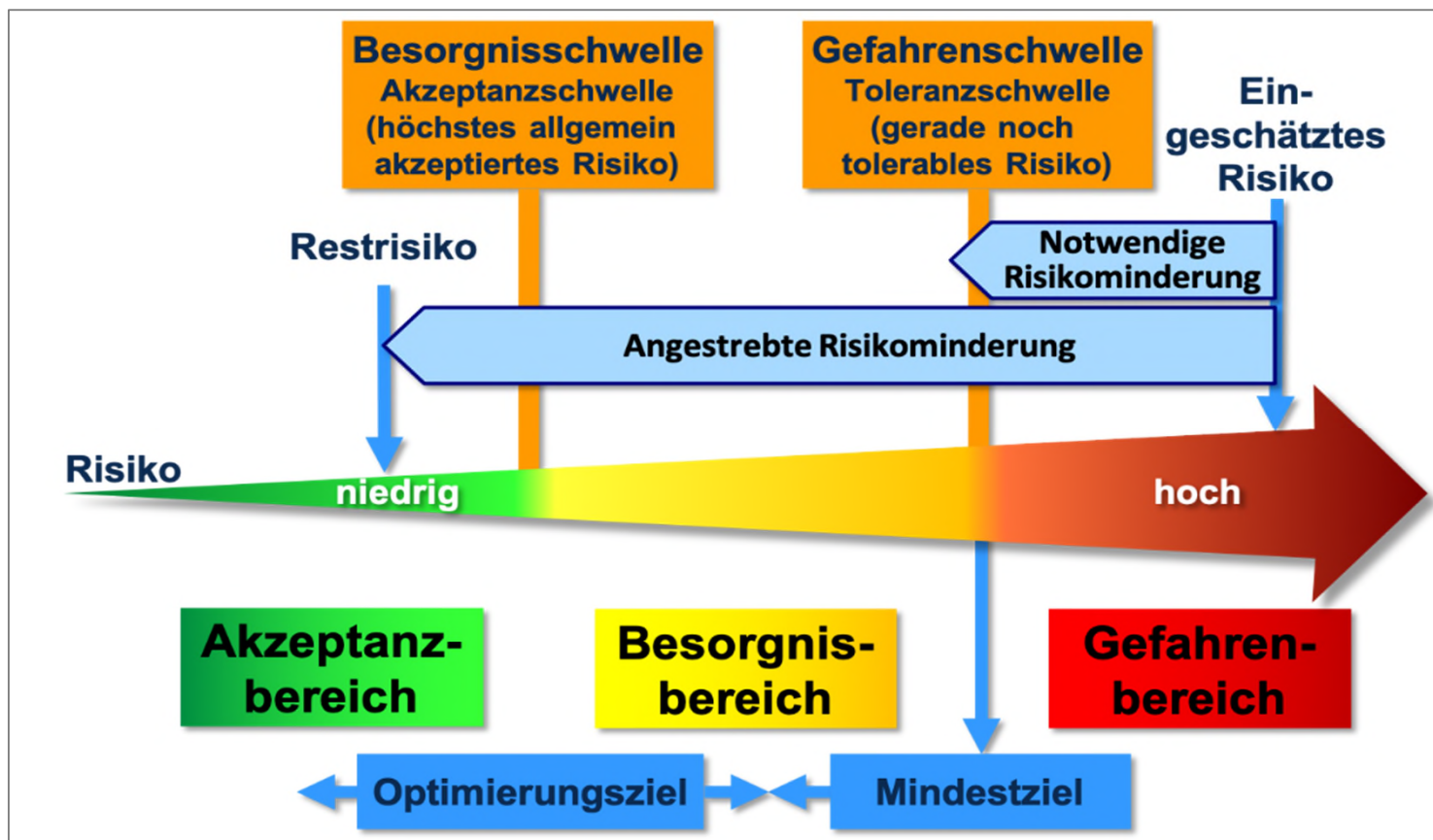


Bedeutung der Farben:
 - **Gefahr**
 - **Besorgnis**
 - **Akzeptanz**

(Quelle.: Sifa-Lernwelt, Ermitteln und Beurteilen)

Handlungsschritte: Ziele setzen

- Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist immer auch in einen vorgegebenen gesetzlichen Rahmen eingebunden
- Orientierung an diesen Rahmenbedingungen = **Mindestziele (Mussziele)** und weiterführende **Optimierungsziele (Sollziele)**.



Quelle: BAuA: „Grundbegriffe und Übersichten für Dozenten

Handlungsschritte: Entwicklung von Lösungsalternativen „TOP-Methodik“



- Lösungen in mehreren Hierarchie-Ebenen suchen z.B.:
 - Arbeitsplatz
 - Arbeitsaufgabe
 - Arbeitsorganisation

Quelle: BAuA: „Grundbegriffe und Übersichten für Dozenten“

Handlungsschritte: Auswählen von Lösungsalternativen

Zieldimension	Beispiel für konkrete Kriterien
funktional	<ul style="list-style-type: none"> - Verfügbarkeit von Know-how - Optimierung von Abläufen - Erhalt bzw. Erweiterung von Flexibilität
wirtschaftlich	<ul style="list-style-type: none"> - Gesamtkosten - Einhaltung von Budgets - kurz-, mittel-, langfristige Einsparungen, Kapitalrückfluss - Erreichen von Leistungszielen - Erfüllung von Qualitätsanforderungen - Kundenzufriedenheit - Erfüllung von Zeitvorgaben zur Leistungserstellung - Dauer der Maßnahmen - zeitliche Wirkung (kurz-, mittel-, langfristig)
gesellschaftlich vertretbar	<ul style="list-style-type: none"> - Einhaltung von Rechtsvorschriften - Beachtung des Stands der Technik
ökologisch	<ul style="list-style-type: none"> - Ressourcenschonung - Abfallvermeidung, günstige Beseitigung

(vergl.: Sifa-Lernwelt, Auswählen von Gestaltungsmöglichkeiten)

Handlungsschritte: Durch- und Umsetzung der Lösungen (Maßnahmen) entsprechend dem STOPP-Prinzip



(Quelle: BAuA: „Grundbegriffe und Übersichten für Dozenten“)

Handlungsschritte: **Wirkungskontrolle**

- Zuvorderst erweist sich die Sinnhaftigkeit des Zielesetzens besonders hier: denn erreichte Ziele sind die schnellste und augenscheinlichste Wirkungskontrolle.
- Es gilt das Verantwortlichkeitsprinzip Top-Down:
 - Unternehmens- /Organisationsleitung haben diese Aufgabe grundsätzlich zu erfüllen
 - Delegation an weitere Führungskräfte, deren Verantwortungsbereich von den Maßnahmenumsetzungen betroffen sind
 - ebenso sind Personalvertretung, die klassischen Akteure wie Sifa, Betriebsmediziner, Sibe oder weitere Disziplinen einzubinden.
- Je umfassender die Handlungsschritte der sBdA dokumentiert und kommuniziert werden, desto spezifischer können auch die Beschäftigten zur Wirkungskontrolle beitragen. Die vorhandene Expertise, Lebens- und Berufserfahrung der Beschäftigten ist ein immenser Ressourcenschatz, den es zu heben und zu nutzen gilt.
Wenn Betroffene zu Beteiligten werden, sind sie auch an einer effizienten Umsetzung und positiven Ergebnissen interessiert.

Handlungsschritte: Aktualisierung und kontinuierliche Verbesserung

- Die in den Zielsetzungen beschriebenen erstrebenswerten Soll-Zustände bilden die neuen Ist-Zustände des veränderten Arbeitssystems. Bei Abweichungen ergibt sich automatisch eine neue Beurteilung der Arbeitsbedingungen.
 - Beispielhaft aufzuführen wären:
 - Erkenntnisse, dass die festgelegten Schutzmaßnahmen im Rahmen der Wirksamkeitsprüfung nicht angemessen erscheinen,
 - der geplante Einsatz neuer Arbeitsgeräte, Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe und damit einhergehend neue/veränderte Gefährdungen/ Belastungen für die Beschäftigten
 - Erkenntnisse aus Unfällen, aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge oder aus aufgetretenen Beanspruchungen/Erkrankungen bei den Beschäftigten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der verrichteten Tätigkeit stehen
 - Erkenntnisse aus Arbeitswissenschaft, Arbeitsmedizin und Verfahrenstechnik
 - veränderte rechtliche Regelungen auf Bundes- und Länderebene sowie durch die Unfallversicherungsträger

Zusammenfassung der Kernelemente der sBdA



Praktische Umsetzung

- **Anwendungsbeispiel nach „Stand der Technik**



▪ Handlungsempfehlung an die Adressaten

Der VDSI hat gemeinsam mit der DGAUM im September 2018 eine grundsätzliche Stellungnahme zu Grundlagen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung), der Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz abgegeben. Wesentliche Aussagen sind:

Eine umfassende Gefährdungsbeurteilung beinhaltet:

- die Ermittlung aller physikalischen, biologischen, chemischen und psychosozialen Gefährdungen
- deren integrale Risikobeurteilung
- die Ableitung von Maßnahmen und
- die Wirksamkeitskontrolle

Die BdA ist als grundlegendes Element des betrieblichen Gesundheitsmanagements zu sehen. (Sie umfasst darüber hinaus betriebliche Prävention, arbeitsmedizinische Vorsorge und Maßnahmen der systematischen Gesundheitsförderung.

Unternehmen/Organisationen benötigen qualifizierte und qualitätsgerechte Beratung/Betreuung.

Die wachsende Komplexität, Verdichtung und rasante Veränderung der Arbeitswelt erfordern mehr denn je den interdisziplinären Einsatz von Experten, die ihr Handwerk wirklich verstehen, um einen ganzheitlichen Ansatz der sBdA in den Betrieben verwirklichen zu können.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Kontakt

Name: Waldemar Junior

VDSI-Funktion: Leiter FB-Demografie und Beschäftigungsfähigkeit

E-Mail-Adresse: fb-demografie@vdsi.de

www.vdsi.de