

Unternehmen/Arbeitsbereich:

1. Arbeitsaufgabe/-inhalte	Handlungsbedarf		Maßnahmen	Durchführung			Wirksamkeit
	ja	nein		Art:	wer:	zu erledigen bis:	
Tätigkeitsmerkmal: <i>Ziel:</i>							
Vollständigkeit der Tätigkeit <i>Möglichst geschlossene und umfassende Arbeitsabläufe mit vorbereitenden, ausführenden und nachbereitenden Aufgaben</i>							
Verantwortung <i>Klare Zuständigkeiten, zumutbare Verantwortung (bei angemessener Qualifikation, Handlungsspielräumen und ggf. Unterstützung)</i>							
Informationsangebot <i>Notwendige Informationen zum passenden Zeitpunkt in geeigneter Darstellung, Vermeidung unnötiger Informationen</i>							
Handlungsspielraum <i>Möglichst große inhaltliche und zeitliche Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf Arbeitsinhalte, Methoden und Abläufe</i>							
Emotionale Inanspruchnahme <i>Kompetenz zu Umgang mit belastenden Situationen/Widerspruch zwischen zu zeigenden und erlebten Gefühlen, Unterstützung</i>							
Abwechslungsreichtum <i>Geistig und körperlich abwechslungsreiche und damit Konzentration anregende Tätigkeiten</i>							
Qualifikation und Einsatz <i>Anforderungsgerechte Qualifikation (fachspezifisch und -übergreifend), adäquater Einsatz</i>							
Sonstige:							

2. Arbeitsorganisation	Handlungsbedarf		Maßnahmen	Durchführung			Wirksamkeit
Tätigkeitsmerkmal: Ziel:	ja	nein	Art:	wer:	zu erledigen bis:	erledigt am:	überprüft am:
Anforderungen / Realisierungsbedingungen <i>Übereinstimmung von Anforderungen und Realisierungsbedingungen, widerspruchsfreie Aufträge, Vermeidung unnötiger Änderungen</i>							
Arbeitszeit <i>günstige Arbeitszeitmodelle (keine dauerhaften Überstunden/kein permanenter Zeitdruck, Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse/Pausen)</i>							
Arbeitsanfall und zeitlicher Ablauf <i>Realistische Zeitvorgaben, ausgeglichene und verlässliche Arbeitszuweisung (ansonsten Zeitpuffer)</i>							
Störungen und Unterbrechungen <i>Vermeidung unnötiger Störungen und Unterbrechungen, voraussehende Planung, frühzeitige Information über Abweichungen</i>							
Rückmeldungen <i>Angemessene, konstruktive Rückmeldung über Aufgabenerledigung und eigene Leistung</i>							
Transparenz <i>Betriebliche Abläufe, Entscheidungen und Perspektiven sind transparent und nachvollziehbar</i>							
Sonstige:							

3. Soziale/betriebliche Rahmenbedingungen	Handlungsbedarf		Maßnahmen	Durchführung			Wirksamkeit
	ja	nein		Art:	wer:	zu erledigen bis:	
Tätigkeitsmerkmal: Ziel:							
Führungsverhalten <i>Wertschätzung der Person, klare Vorgaben, fördernde Rückmeldung zu Leistung, Unterstützung bei Problemen</i>							
Umgang mit Kollegen <i>Frühzeitige und konstruktive Thematisierung von Konflikten, keine Ausgrenzung einzelner Personen oder Gruppen</i>							
Kooperation/Kommunikation <i>Funktionierende fachliche und soziale Kommunikation, Kooperation bzgl. Aufgabenerledigung, gegenseitige Unterstützung</i>							
Informationsaustausch <i>frühzeitiger, angemessener Informationsaustausch z.B. bei Änderungen von Vorgaben, gewohnten Betriebsabläufen, Störfällen...</i>							
Mitsprache der Beschäftigten <i>Beteiligung von Mitarbeitern an Entscheidungen, konstruktives Vorschlags-/Beschwerdewesen</i>							
Berufliche Qualifizierung und Entwicklung <i>Angemessene Qualifizierungsangebote und fördernde, langfristige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten</i>							
Förderung des Betriebsklimas <i>Betriebliche Gemeinschaftsaktivitäten und Gesundheitsangebote, Unterstützung an der Schnittstelle Beruf / Privatleben</i>							
Besondere Personengruppen <i>Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse z.B. von Behinderten, älteren Arbeitnehmern, Jugendlichen, Alleinerziehenden, Schwangeren</i>							
Rahmenbedingungen <i>Leistungsgerechte Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit, soziale Sicherheit (soweit betrieblich beeinflussbar)</i>							
Sonstige:							

4. Arbeitsplatz-/Umgebungsbedingungen <i>(Achtung: Hier nur Beurteilung der psychischen Belastungen, übrige Gefährdungen werden an erforderlicher Stelle beurteilt!)</i>	Handlungsbedarf		Maßnahmen	Durchführung			Wirksamkeit
	ja	nein		Art:	wer:	zu erledigen bis:	
Tätigkeitsmerkmal: <i>Ziel:</i>							
Lärm <i>Vermeiden subjektiv störender oder vegetativ beeinträchtigender Geräusche</i>							
Klima <i>Zuträgliche und angenehme klimatische Bedingungen mit Berücksichtigung auch des individuellen Empfindens</i>							
Beleuchtung <i>Optimale Beleuchtung im Hinblick auf Aufgabe und persönliche Bedürfnisse (z. B. ältere Mitarbeiter)</i>							
Ergonomie <i>Ergonomische Arbeitsmittel (Bildschirm, Softwareergonomie...)</i>							
Gefahrstoffe/Geruchsbelästigung <i>Ausreichendes Wissen über Art der Gefährdung, Möglichkeit der Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen, möglichst keine störenden Geruchsbelästigungen</i>							
Infektionsgefährdung <i>Ausreichendes Wissen und Möglichkeit der Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen</i>							
Beeinträchtigung durch PSA <i>Vorrang von technischen vor persönlichen Schutzmaßnahmen, sofern PSA erforderlich, geringst mögliche Beeinträchtigung</i>							
Unsicherheit/Angst auslösende Bedingungen <i>Werden thematisiert, ernst genommen und ggf. erforderliche Schutzmaßnahmen umgesetzt.</i>							
Sonstige:							

Hinweise zur Verwendung der Prüfliste:

Die Dokumentationshilfe enthält eine **Auswahl psychisch relevanter Tätigkeitsmerkmale bzw. daraus resultierender psychischer Belastungen**, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Im konkreten Fall ist deshalb immer zu prüfen, ob weitere psychische Belastungsfaktoren identifizierbar sind!

Zur Orientierung sind zusätzlich kursiv **Gestaltungsziele** genannt, bei deren Erreichen im Allgemeinen ein geringes Fehlbelastungsrisiko besteht.

Die umfassende **Gefährdungsbeurteilung bezüglich psychischer Belastungen nach dem Arbeitsschutzgesetz** liegt im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers. Dies schließt insbesondere auch die Entscheidung über die Auswahl der anzuwendenden Analyseverfahren ein.

Der Arbeitgeber hat alle relevanten Tätigkeitsmerkmale daraufhin zu überprüfen, ob von ihnen psychische Fehlbelastungen für die eigenen Mitarbeiter ausgehen können. Bei Anhaltspunkten für kritische psychische Tätigkeitsmerkmale, sind diese im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung einer genaueren Analyse zu unterziehen und geeignete Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen, um das Risiko psychischer Fehlbelastungen für die Mitarbeiter zu reduzieren. Grundsätzlich haben dabei verhältnispräventive Maßnahmen Vorrang vor verhaltenspräventiven, können durch letztere aber sinnvoll ergänzt werden.

An der Beurteilung sollten die Mitarbeiter bzw. - sofern vorhanden - deren Vertretung beteiligt werden, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten und die Akzeptanz umzusetzender Maßnahmen zu erhöhen.

Sofern der Arbeitgeber selbst nicht über entsprechende Kenntnisse verfügt, sind fachkundige Berater wie Betriebsarzt/-ärztin, Sicherheitsfachkraft oder externe Berater einzubeziehen.

Die Dokumentationshilfe wurde erstellt in Anlehnung an www.gefahrdungsbeurteilung.de und die LASI-Veröffentlichung LV 31, S. 21 (Download unter: <http://lasi.osha.de/docs/lv31.pdf>).

Dort finden sich auch weiterführende Hinweise zu Beurteilungskriterien, Prüffragen und möglichen Gestaltungsmaßnahmen.