



Arbeitsschutz
kompakt

Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen

Handlungshilfe zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung für Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Beurteilung möglicher Gefährdungen.

Hierzu zählt auch die psychische Belastung, zum Beispiel wegen hoher Arbeitsintensität oder fehlender Unterstützung am Arbeitsplatz.

Diese Broschüre stellt ein einfaches Verfahren vor, wie kleinere Betriebe im gemeinsamen Gespräch Gefährdungen durch psychische Belastung ermitteln können.

Weitere Informationen und Angebote rund um das Thema Arbeitspsychologie finden Sie unter www.bgetem.de, Webcode: 13539659



Sie benötigen Unterstützung? Die Kontaktdaten einer Arbeitspsychologin oder eines Arbeitspsychologen der BG ETEM, die oder der für Ihren Betrieb zuständig ist, finden Sie unter www.bgetem.de, Webcode: 23333523



Auf einen Blick

Ihr Nutzen	3
Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen	4
Schritt 1: Beschäftigte informieren und Fragebogen verteilen	6
Schritt 2: Belastung ermitteln – Fragebogenauswertung	7
Schritt 3: Lösungen finden – Gruppendiskussion	8
Schritt 4: Maßnahmen planen und umsetzen	9
Schritt 5: Wirksamkeit prüfen	10
Aktualisierung	12
Dokumentation	12
Anlagen	13
Fragebogen Prüfliste (1 Exemplar als Kopiervorlage)	
Auswertungsposter „Belastung ermitteln“ (1 Exemplar)	
Auswertungsposter „Lösungen finden“ (2 Exemplare)	
Maßnahmenplan (1 Exemplar als Kopiervorlage)	



Die Anlagen gibt es zum Download unter
[🔗 medien.bgetem.de](https://www.medien.bgetem.de), Webcode: M18517786



Psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz erkennen

Fehlende Absprachen, andauernder Zeitdruck oder nicht zu wissen, wie es mit dem Betrieb weitergeht – das sind Dinge, die das gemeinsame Arbeiten erschweren und auf Dauer krank machen können. Hier hilft die Suche nach betrieblichen Lösungen, wodurch auch die Effektivität gesteigert werden kann.



Ihr Nutzen

Mit Hilfe dieser Broschüre kommen Sie **in kompakten fünf Schritten** zur Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung Ihres Betriebes.

Nach einer kurzen Befragung können Sie zusammen mit Ihren Beschäftigten in einer Gesprächsrunde Arbeitsbedingungen analysieren, diskutieren und gemeinsam Verbesserungsideen erarbeiten. Was sind die Ursachen der Probleme, welche Lösungen könnten möglich sein?

Ziel des Verfahrens ist, neben der Rechtssicherheit für Ihren Betrieb, Arbeitsprozesse zu verbessern, und sich selbst sowie Ihre Beschäftigten im Arbeitsalltag zu entlasten.

Sie benötigen Unterstützung? Wenden Sie sich an den Arbeitspsychologen bzw. die Arbeitspsychologin in Ihrer Region.

Die Kontaktdaten finden Sie unter www.bgetem.de, Webcode 23333523



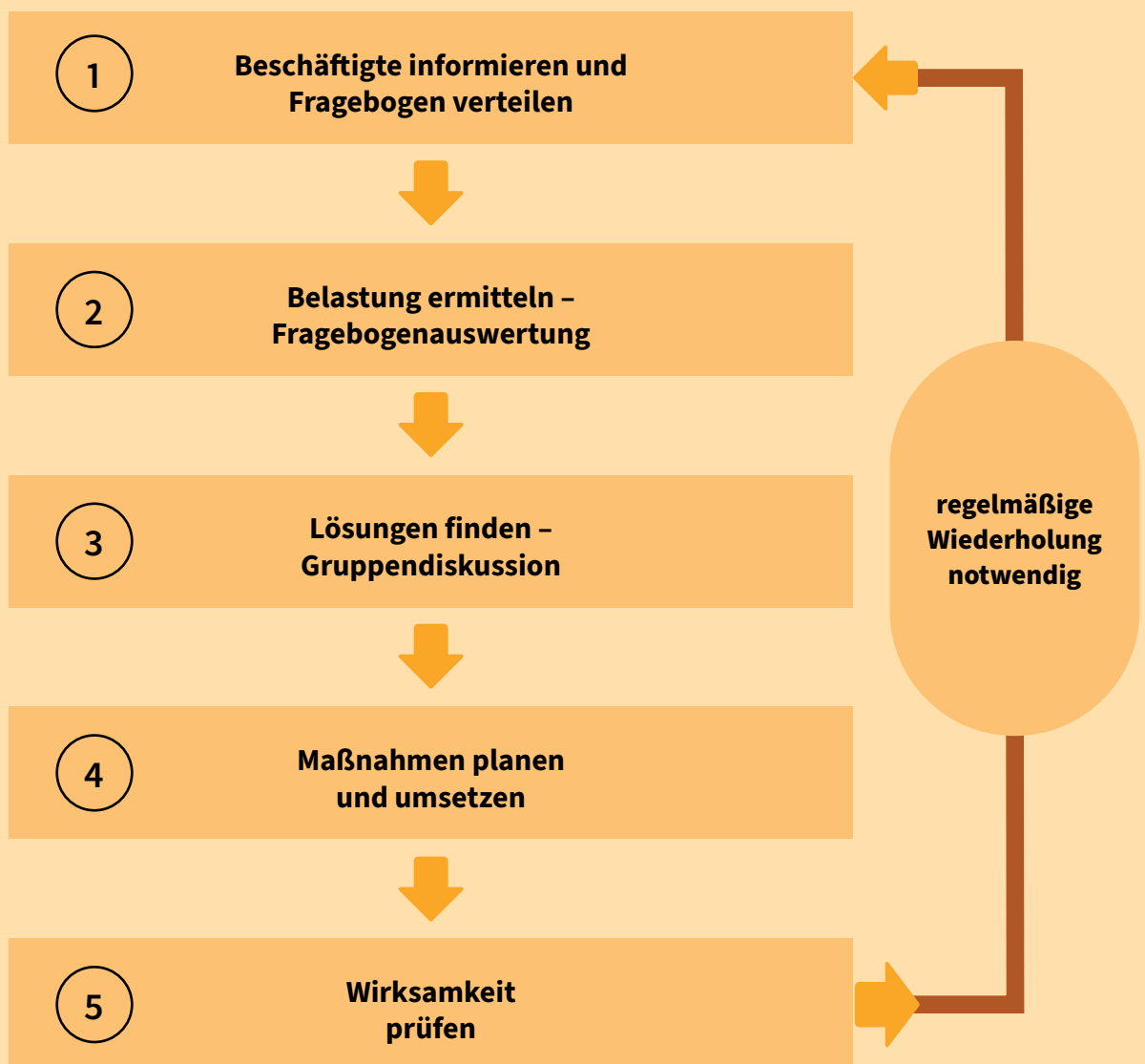
Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen



Vorgehen in fünf Schritten

Die fünf Schritte verstehen sich als Kreislauf im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Rechnen Sie mit 10–30 Minuten für die Ankündigung und mit 95 Minuten für die Durchführung der Diskussion.



1

Schritt 1: Beschäftigte informieren und Fragebogen verteilen

Informieren Sie in Schritt 1 das Team über den Nutzen des Verfahrens. Teilen Sie anschließend den Fragebogen aus. Bitten Sie darum, diesen bis zum Auswertungstermin anonym und ohne langes Nachdenken zu beantworten.

Was sollte bei der Ankündigung der Gruppendiskussion gesagt werden?

Zeigen Sie, dass Sie von Ihren Mitarbeitenden lernen wollen und dass Sie Ihre gesetzliche Verantwortung wahrnehmen. Nutzen Sie das Wissen Ihres Teams als „Experten vor Ort“. Zufriedene und motivierte Beschäftigte sind leistungsfähiger.

Nehmen Sie sich Zeit für die Information Ihres Teams und die Ankündigung der Gruppendiskussion. Einige Beispiele für Ihre Ankündigung der Gruppendiskussion:

„Ich möchte herausfinden, welche Belastungen unsere Arbeit mit sich bringt und ob wir sie gesünder gestalten können. Hierzu brauche ich Ihre/Eure Hilfe.“

„Dieser Fragebogen hilft uns dabei, über einige Punkte der Arbeit nachzudenken, auf die wir alleine vielleicht nicht kommen würden.“

„Mich interessiert Ihre/Eure Meinung hierzu sehr. Daher möchte ich mich mit Ihnen/Euch zusammensetzen, über die Ergebnisse des Fragebogens reden und Lösungen finden.“

„Dazu treffen wir uns am ... um ... Bitte bringen Sie/bringt den ausgefüllten Fragebogen mit.“

Tätigkeitsbereiche

Sie haben mehrere Tätigkeitsbereiche mit jeweils mindestens fünf Beschäftigten? Dann führen Sie pro Bereich eine Gesprächsrunde durch.

So gehen Sie vor: Stellen Sie Kleingruppen mit Beschäftigten zusammen, die ungefähr die gleiche Tätigkeit ausführen. Die Befragung und Auswertung des Fragebogens erfolgt innerhalb eines Tätigkeitsbereichs.

Häufig kann man sich gut am Organigramm des Betriebes orientieren und dieses zur Einteilung der Tätigkeitsbereiche nutzen. Die Kleingruppen sollten möglichst nicht größer als zehn Personen sein.



Verteilen Sie den Fragebogen „Prüfliste“ als Gesprächsgrundlage an alle Mitarbeitenden. Verwenden Sie dazu die Kopiervorlage von Seite 13.

The image shows a preview of the 'Prüfliste Psychische Belastung' (Checklist for Psychological Strain) form. It includes the logos of UVB (Umweltverbund Bund und Bayern) and BG ETEM. The form contains a list of 20 items, each with a checkbox and a 'Ja/Nein' column. The items cover various aspects of work conditions, such as workload, time pressure, and organizational structure.

Zeigen Sie Ihren Beschäftigten, dass Ihnen ihre Gesundheit wirklich am Herzen liegt.

2

Schritt 2: Belastung ermitteln – Fragebogenauswertung

Sie haben im Vorfeld um das Ausfüllen des Fragebogens „Prüfliste Psychische Belastung“ gebeten. Sammeln Sie nun die ausgefüllten Fragebögen ein und übertragen die Ergebnisse auf das Poster (ein Auswertungsposter pro Tätigkeitsbereich). Achten Sie dabei auf Anonymität.

Betrachten Sie das Gesamtergebnis.

Was läuft besonders gut? Wo ist dringender Handlungsbedarf? Markieren Sie (mit einem Filzstift) die Fragen, die mehr als die Hälfte der Beschäftigten im roten Bereich markiert haben. Wählen Sie daraus 1–2 Schwerpunktthemen, und übertragen Sie diese auf jeweils ein Auswertungsposter „Lösungen finden“.

Alle Punkte liegen bei Ihnen im grünen Bereich? Sie können sich über Ihre guten Arbeitsbedingungen freuen! Nutzen Sie die Zeit, um gemeinsam über weitere Verbesserungen nachzudenken.

Tipps

1. Eine ruhige Atmosphäre ist eine gute Basis für das Gespräch. Am besten setzen Sie sich mit Ihrem Team zusammen, wenn Sie keine Anrufer oder Besucher stören.
2. Wenn es lange genug vorher angekündigt wird, hat meist Jeder Zeit. Lösungen, die durch Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt wurden, sind oft praxisnah und werden akzeptiert.

5 min

Material

- Auswertungsposter „Belastung ermitteln“
- ausgefüllte Fragebögen (bringen Beschäftigte mit)
- ein breiter Filzstift

**Setzen Sie
Schwerpunkte,
weniger ist
mehr.**

Auswertungsposter „Belastung ermitteln“
Datum: 16.05.xxxx
Bereich: Elektromontage

Gesamtergebnis alle Fragebögen	👍 eher Ja	👎 eher Nein
1. Arbeitstätigkeit		
1.1 Wird die auszuführende Arbeit von Ihnen selbst vorbereitet, organisiert und geprüft?		
1.2 Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?		
1.3 Haben Sie die Möglichkeit, eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen?		
1.4 Erhalten Sie ausreichende Informationen zum eigenen Arbeitsbereich?		
1.5 Entspricht Ihre Qualifikation den Anforderungen, die durch die Tätigkeit gestellt werden?		
1.6 Ist die Tätigkeit frei von erhöhter Verletzungs- und Erkrankungsgefahr?		
1.7 Ist Ihre Tätigkeit frei von ungünstigen Arbeitsumgebungsbedingungen (z. B. Lärm, Klima, Gerüche)?		
1.8 Ist Ihre Tätigkeit frei von erhöhten emotionalen Anforderungen (z. B. im Publikumsverkehr)?		
1.9 Haben Sie Einfluss auf die Zeiteinteilung Ihrer Arbeit (z. B. Lage der Pausen, Arbeitstempo, Termine)?		
1.10 Haben Sie Einfluss auf die Vorgehensweise bei Ihrer Arbeit (z. B. Wahl der Arbeitsmittel/-methoden)?		
1.11 Erhalten Sie ausreichende Informationen zur Entwicklung des Betriebes?		
2. Arbeitsorganisation		
2.1 Ist ein kontinuierliches Arbeiten ohne häufige Störungen möglich?		
2.2 Können Sie überwiegend ohne Zeit- und Termindruck arbeiten?		
2.3 Erhalten Sie ausreichende Rückmeldung (Anerkennung, Kritik, Beurteilung) über die eigene Leistung?		
2.4 Gibt es für Sie klare Entscheidungsstrukturen?		
2.5 Sind angeordnete Überstunden die Ausnahme?		
2.6 Wird Ihnen im Falle von Überstunden zeitnah Freizeitausgleich gewährt?		
3. Soziales		
3.1 Bietet Ihre Tätigkeit die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen/Kollegen?		
3.2 Besteht ein positives soziales Klima?		

Die fünf Schritte zur Gefährdungsbeurteilung:

Schritt 1: Beschäftigte informieren und Fragebogen verteilen

Schritt 2: Belastung ermitteln – Fragebogenauswertung

Schritt 3: Lösungen finden – Diskussion, Maßnahmen planen und umsetzen

Schritt 4: Wertschätzung überprüfen

Schritt 5: Wertschätzung überprüfen

Und so gehen Sie vor:

- Bitten Sie im Vorfeld Ihre Beschäftigten darum, den Fragebogen auszufüllen und zum gemeinsamen Gespräch mitzubringen.
- Sammeln Sie nun die ausgefüllten Fragebögen ein und übertragen die Ergebnisse auf das Poster (ein Auswertungsposter pro Tätigkeitsbereich). Achten Sie dabei auf Anonymität.
- Jetzt lässt sich leicht ermitteln, wo die größte Handlungsbedarf ist. Markieren Sie (mit einem roten Filzstift) die Fragen, die mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit „eher Nein“ beantwortet haben. Wählen Sie daraus 1–2 Schwerpunktthemen, und übertragen Sie diese auf jeweils ein Auswertungsposter „Lösungen finden“.

Material:
1 breiter Filzstift

Zu Schritt 3: Auswertungsposter „Lösungen finden“

Auswertungsposter „Lösungen finden“

Übernehmen Sie das markierte Thema in das Poster „Lösungen finden“.

Das Poster dient zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz. Bitte aufbewahren.

3

Schritt 3: Lösungen finden – Gruppendiskussion

Übertragen Sie zunächst das wichtigste Thema auf das Auswertungsposter. (Die weiteren Themen müssen warten, bis das wichtigste Thema vollständig bearbeitet ist.) Sie strukturieren die Gruppendiskussion, indem Sie die Fragen auf dem Poster von links nach rechts bearbeiten und mitprotokollieren.

1. **Sammeln** Sie Beispiele oder besondere Situationen aus der Vergangenheit, die das Problem anschaulich machen. **Nicht diskutieren!**
2. **Fragen** Sie nach den Ursachen, denn diese sind häufig Teil der Lösung.
3. **Lösen** Sie die Probleme. Fragen Sie zunächst, was die Beschäftigten selbst bzw. im Team tun können, um die Belastung zu verringern. Anschließend wird überlegt, was die Führung verändern könnte.
Benennen Sie gemeinsam 1 bis 2 Personen, die sich um die Maßnahmenumsetzung der

Teamlösungen kümmern möchten. Lösungen auf der Ich-Ebene kann jede oder jeder Beschäftigte für sich direkt umsetzen.

Bedanken Sie sich für die rege Teilnahme und kündigen Sie die Erstellung des Maßnahmenplans (Schritt 4) an.

Tipp

Sie können auch Kleingruppen von 3–4 Beschäftigten bilden, die jeweils ein Thema bearbeiten und sich die Ergebnisse anschließend vorstellen. Dadurch können mehrere Themenschwerpunkte gleichzeitig bearbeitet werden.

Hierfür können Sie weitere Lösungsplakate bestellen unter [unter](https://www.medien.bgetem.de) [medien.bgetem.de](https://www.medien.bgetem.de), Webcode M18517786.



90 min

Material

- Auswertungsposter „Lösungen finden“
- ein breiter Filzstift

Schreiben Sie alle Vorschläge zunächst auf. Ausgewählt wird später.

Auswertungsposter „Lösungen finden“

Datum: 16.05.xxxx
Bereich: Elektromontage

Unser Thema: ~~X~~ Zeit- und Termindruck

Sammeln Sie möglichst konkrete Beispiele, die das Problem anschaulich machen.	Wo sehen Sie die Ursachen?	Welche konkreten Lösungsideen fallen Ihnen ein, um die jeweilige Situation zu verbessern?	
		Was kann ich/können wir im Team tun?	Was kann die Führungskraft tun?
alles muss „sofort“ gemacht werden, dadurch viele Aufträge gleichzeitig	es gibt keine Prioritäten, keine Absprachen zur Reihenfolge	5 Min. Morgenrunde mit Kurzabsprache der wichtigsten Tagesaufgaben	10 Min. Montagsrunde, mit Wochenüberblick und Prioritäten durch Chef

Die fünf Schritte zur Gefährdungsbeurteilung:

Schritt 1: Beschäftigte informieren und Fragebogen verteilen

Schritt 2: Belastung ermitteln – Fragebogen auswerten

Schritt 3: Lösungen finden – Gruppendiskussion durchführen

Schritt 4: Maßnahmen planen und umsetzen

Schritt 5: Wirksamkeit überprüfen

Und so gehen Sie vor:

Nach der Auswertung des Fragebogens wird mit dem wichtigsten Thema bearbeitet. Die Bearbeitung erfolgt in Richtung der Probe. Erst sammeln Sie möglichst konkrete Beispiele, die das Problem anschaulich machen, dann fragen Sie nach Ursachen und konkreten Lösungen; was kann schuldig sein? Team, was kann nur die Führungskraft?

Kommunikationsregeln:

- Nur Einer spricht
- Sprechen Sie über sich und was Sie bewegt (nicht über die Welt und alle anderen)
- Fassen Sie sich kurz
- Nehmen Sie jede Aussage ernst
- Gehen Sie wohlwollend und wertschätzend miteinander um!
- Lassen Sie andere ausreden!
- Beachten und unterstützen Sie sich nicht gegenseitig!

Material:

1 breiter Filzstift

Zu Schritt 4: Maßnahmenplan Erstellen Sie im Nachgang zu der Gruppendiskussion über die ermittelten Maßnahmen und übertragen Sie diese in den Maßnahmenplan.

Das Poster dient zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 8 Arbeitsschutzgesetz. Bitte aufbewahren.

4

Schritt 4: Maßnahmen planen und umsetzen

Nun fragen Sie sich: Welche von den Vorschlägen wollen Sie umsetzen?

Gehen Sie im Maßnahmenplan auf die Lösungsansätze auf Team-Ebene und auf Führungsebene ein und führen Sie die entsprechenden Verantwortlichen mit auf.

Auf das Betriebsklima wird sich eine **schnelle Entscheidung und rasche Umsetzung** positiv auswirken. Aber: Sie sollten besonnen entscheiden. Nichts ist für die Stimmung in der Belegschaft verheerender als eine lang ersehnte Verbesserungsmaßnahme, die wieder zurückgenommen wird.

Daher ist es völlig in Ordnung, wenn Sie „erst mal eine Nacht darüber schlafen“. Bei der Entscheidung für einzelne Maßnahmen sollten Sie sich am Grundsatz aus § 4 ArbSchG orientieren: **Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen.**

Eine alternative, digitale Vorlage für einen Maßnahmenplan finden Sie unter: [🔗 medien.bgetem.de](https://www.medien.bgetem.de),
Webcode: M18517786.

**Tipps**

Entscheidungshilfe für die Umsetzung:

1. Für welches Problem muss schnell eine Lösung gefunden werden?

Kriterien:

- Häufigkeit des Problems (z. B. Ständige Unterbrechungen erschweren kontinuierliches Arbeiten)
- Schwere des Problems (z. B. Zeitdruck kann zu schweren Arbeitsunfällen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen)

2. Welche Maßnahmen sind am besten geeignet?

Kriterien:

- Verbessert die Maßnahme die Situation?
- Wie weitreichend? Wie gut ist sie umsetzbar?

Maßnahmenplan
Kopiervorlage

Thema:	Maßnahme:	Wer?	Bis wann?	Wirksam?
<i>Zeitdruck durch fehlende Priorisierung der Aufgaben</i>	<i>Kurze Morgenrunde im Team (5–10 min.) mit Tagesplanung</i>	<i>Daniel</i>	<i>01.05.xxxx</i> <input type="checkbox"/> umgesetzt	<input type="checkbox"/> wirksam <input type="checkbox"/> nicht wirksam, weil...
	<i>Montagsrunde mit Wochenzielvorgabe durch Chef</i>	<i>Chef</i>	<i>01.05.xxxx</i> <input type="checkbox"/> umgesetzt	<input type="checkbox"/> wirksam <input type="checkbox"/> nicht wirksam, weil...
			<input type="checkbox"/> umgesetzt	<input type="checkbox"/> wirksam <input type="checkbox"/> nicht wirksam, weil...
			<input type="checkbox"/> umgesetzt	<input type="checkbox"/> wirksam <input type="checkbox"/> nicht wirksam, weil...
			<input type="checkbox"/> umgesetzt	<input type="checkbox"/> wirksam <input type="checkbox"/> nicht wirksam, weil...

Nicht wirksam? Verbesserte Maßnahmen...

BG ETEM

Der Maßnahmenplan dient zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 6 Arbeitsschutzgesetz. Bitte aufbewahren.

Holen Sie Ihre Beschäftigten mit ins Boot und teilen Sie ihnen mit, was als nächstes umgesetzt wird.

5

Schritt 5: Wirksamkeit prüfen

Bisher können Sie noch nicht sicher sein, ob Sie tatsächlich die richtigen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ergriffen haben. Nur eine **Überprüfung der Wirkung** kann hier Sicherheit bringen. Die Verantwortung für die Wirksamkeitskontrolle liegt bei der Unternehmensführung: Wenn der gesetzte Zeitpunkt erreicht ist, fragen Sie den Stand ab.

Nutzen Sie dafür den Maßnahmenplan und füllen Sie gemeinsam mit den Beschäftigten die letzte Spalte aus. Sind die Maßnahmen wirksam oder gibt es Verbesserungsbedarf?

Neue Maßnahmen können Sie in einer neuen Zeile oder auf einem neuen Maßnahmenplan ergänzen.

Für einen aktiveren Austausch zur Wirksamkeit können Sie auch das **Bonus-Poster „Erfolgsbilanz“** auf der gegenüberliegenden Seite nutzen.



Nutzen Sie die Wirksamkeitsprüfung zur kontinuierlichen Verbesserung!

Maßnahmenplan				
Thema:	Maßnahme:	Wer?	Bis wann?	Wirksam?
Zeitdruck durch fehlende Priorisierung der Aufgaben	Kurze Morgenrunde im Team (5-10 min.) mit Tagesplanung	Daniel	01.05.xxxx <input checked="" type="checkbox"/> umgesetzt	<input type="checkbox"/> wirksam <input checked="" type="checkbox"/> nicht wirksam, weil... <i>im Sande verlaufen, wenn Daniel nicht da</i>
	Montagsrunde mit Wochenzielvorgabe durch Chef	Chef	01.05.xxxx <input checked="" type="checkbox"/> umgesetzt	<input checked="" type="checkbox"/> wirksam <input type="checkbox"/> nicht wirksam, weil...
			<input type="checkbox"/> umgesetzt	<input type="checkbox"/> wirksam <input type="checkbox"/> nicht wirksam, weil...
			<input type="checkbox"/> umgesetzt	<input type="checkbox"/> wirksam <input type="checkbox"/> nicht wirksam, weil...
Zeitdruck durch fehlende Priorisierung der Aufgaben	Mit Frühstück kombinieren und zwei Kümmerer benennen, von denen immer einer da sein sollte	Stefanie und Daniel	01.09.xxxx <input type="checkbox"/> umgesetzt	<input type="checkbox"/> wirksam <input type="checkbox"/> nicht wirksam, weil...

neue Maßnahme, weil die ursprüngliche nicht wirksam war...

Nicht wirksam? Verbesserte Maßnahmen...

Kopiervorlage


Bonus-Poster „Erfolgsbilanz“

Sie wollen es genauer wissen? Dann laden Sie zur Wirksamkeitsprüfung Ihre Beschäftigten zu einem circa einstündigen Meeting ein.



Sie könnten das Ganze so ankündigen:

» Ihr erinnert Euch sicher an unser Treffen, bei dem wir gemeinsam geschaut haben, welche Belastungen uns besonders stören und wie wir sie verringern können. Heute wollen wir Bilanz ziehen, um zu sehen, was das Ganze gebracht hat. Ich bin sehr gespannt, wie Ihr die Situation heute einschätzt, und freue mich auf Eure Ideen, wie es noch besser laufen kann. «


Nach der Übertragung der umgesetzten Maßnahmen (1. Spalte), der Bewertung der Wirksamkeit durch die Beschäftigten (2. Spalte) und einer kurzen Ursachenanalyse (3. Spalte), schreiben Sie möglichst alle Ideen bei „Wie geht’s besser?“ in die 4. Spalte, damit ein Ideenfluss entsteht. Am Ende können Sie die Ideen gemeinsam bewerten und im Maßnahmenplan ergänzen.

Das Bonus-Poster können Sie auf unserer Internetseite bestellen oder herunterladen,  medien.bgetem.de, Webcode: M18517786.



Erfolgsbilanz			
Umgesetzte Maßnahme mit Ziel: <small>Tragen Sie hier alle umgesetzten Maßnahmen und deren Ziel aus dem Maßnahmenplan ein.</small>	Wirksam? <small>Die Beschäftigten markieren mit einem Strich, ob das Ziel der Maßnahme erreicht wurde. Wenn die meisten Striche bei grün sind, prüfen Sie direkt die nächste Maßnahme.</small>	Ursachen? <small>Besprechen Sie mit ihren Beschäftigten, warum die Maßnahme ggf. nicht gewirkt hat und notieren Sie die Ursachen hier kurz...</small>	Wie geht's besser? Neue Maßnahmenidee: <small>Fragen Sie Ihre Beschäftigten, wie es besser funktionieren könnte. Notieren Sie alle Ideen und bewerten Sie erst am Ende. Legen Sie Verantwortlichkeiten im Maßnahmenplan fest.</small>
kurze Morgenrunde im Team (5-10 Min.) mit Tagesplanung zur besseren Planbarkeit und Priorisierung der Aufgaben	 		Im Sande verlaufen, wenn Daniel nicht da Mit Frühstück kombinieren und zwei Kümmere benennen, von denen immer einer da sein sollte
Montagsrunde mit Wochenzielvorgabe durch Chef zur besseren Planbarkeit und Priorisierung der Aufgaben			

Freuen Sie sich über Erfolge und fragen Sie nach weiteren Verbesserungsideen!


Das Poster dient zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung nach § 8 ArbStättV. © BG ETEM

Aktualisierung

Halten Sie die Gefährdungsbeurteilung aktuell und überprüfen Sie diese regelmäßig. Eine erneute Analyse sollte durchgeführt werden bei:

1. Änderungen der Arbeitsbedingungen,
2. Anzeichen für eine kritische psychische Belastung,
3. neuen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen,
4. Änderungen im Regelwerk.



**Blieben Sie
im stetigen
Austausch mit
Ihren
Beschäftigten.**

Dokumentation

Alle erforderlichen Informationen für die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung liegen Ihnen jetzt vor und sind aufzubewahren:

1. Auswertungsposter „Belastung ermitteln“
2. Auswertungsposter „Lösungen finden“
3. Maßnahmenplan mit Wirksamkeitskontrolle

Alle Materialien auf einen Blick



Fragebogen „Prüfliste“

Die digitalen Vorlagen finden Sie unter:
 Ⓣ medien.bgetem.de, Webcode: M18517786

oder unter diesem QR-Code:



Auswertungsposter „Belastung ermitteln“

Auswertungsposter „Lösungen finden“

Maßnahmenplan

Bonus-Poster „Erfolgsbilanz“

nur digital

Wir für Sie Die BG ETEM

Für Ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die BG ETEM ist die gesetzliche Unfallversicherung für rund vier Millionen Menschen in über 230.000 Mitgliedsbetrieben. Wir helfen dabei, Arbeit für alle möglichst sicher zu machen. Wenn es zu einem Unfall oder einer Berufskrankheit kommt, sind wir für Sie da und kümmern uns um Heilbehandlung, Rehabilitation und Wiedereingliederung in den Beruf.

Unser Auftrag:

Arbeits- und Wegeunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten.

Wir unterstützen Sie durch:

- Beratung und Aufsicht
- Seminare
- Messungen (z. B. Gefahrstoffe)
- Prüfung und Zertifizierung
- Medien (z. B. Broschüren, Filme, online)

Sollte es doch zu einem Unfall oder einer Berufskrankheit kommen, kümmern wir uns um die bestmögliche Versorgung. Wir lösen die Haftpflicht der Unternehmensleitung für die gesundheitlichen Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten ab.

Unsere Leistungen:

- Heilbehandlung/Rehabilitation
- Berufshilfe
- Haushalts-, Wohnungs-, Kfz-Hilfe
- Entschädigungsleistungen

Mehr über uns und unsere Leistungen:

➔ www.bgetem.de

BG ETEM

Berufsgenossenschaft
Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse
Gustav-Heinemann-Ufer 130
50968 Köln
Telefon: 0221 3778-0
➔ www.bgetem.de

Folgen Sie uns:



Bestell-Nr. MB042

Unsere Medien für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz erhalten Sie unter ➔ medien.bgetem.de

Bildnachweis: iStock.com/NickyLloyd-987070448 (Titel)

Seite 2: iStock.com/NickyLloyd-987070362

Seite 3: lryna/stock.adobe.com-646511850

Seite 4: iStock.com/NickyLloyd-987070372

Seite 12: iStock.com/NickyLloyd-987070444