

Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen – ChEF

Die Checklisten werden wegen ihrer Einfachheit in vielen Betrieben zur Unterstützung der Gefährdungsbeurteilung bei der Erfassung psychischer Belastungen eingesetzt.

Mit ihnen können mögliche Ursachen für das Auslösen folgender kurzfristiger Fehlbeanspruchungsfolgen (= Faktoren psychischer Belastungen) gefunden werden:

Psychische Überforderung	1. Stress
	2. Psychische Ermüdung
Psychische Unterforderung	3. Monotonie
	4. Psychische Sättigung

Die Checklisten können als schriftliche anonyme Mitarbeiterbefragung (Selbtsicht) eingesetzt werden, wenn die befragte Arbeitsgruppe mehr als 10 Mitarbeiter enthält.

Für die meisten Merkmale ist auch eine Erfassung der Fremdsicht (z. B. durch Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft u. a.) auf der Basis von Beobachtungen möglich.

Für das Ausfüllen der Checklisten werden etwa 10 Minuten benötigt.

Weitere Informationen

Kontakt:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Dr. Gabriele Richter
E-Mail: richter.gabriele@baua.bund.de

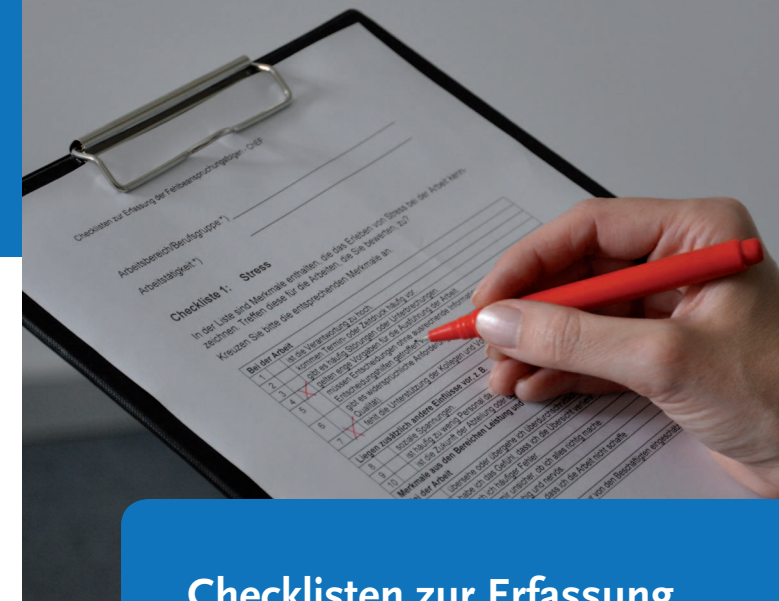
www.baua.de/chef

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1–25
44149 Dortmund
Telefon 0231 9071-2071
Fax 0231 9071-2070
info-zentrum@baua.bund.de
www.baua.de

Forschung für Arbeit und Gesundheit

Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen stehen für sozialen Fortschritt. Sie ermöglichen Unternehmen wie auch der gesamten Volkswirtschaft einen Vorsprung im globalen Wettbewerb. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) forscht und entwickelt im Themenfeld Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, fördert den Wissenstransfer in die Praxis, berät die Politik und erfüllt hoheitliche Aufgaben – im Gefahrstoffrecht, bei der Produktsicherheit und mit dem Gesundheitsdatenarchiv. Die BAuA ist eine Ressortforschungseinrichtung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.



Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungs- folgen – ChEF

- Schwachstellen erkennen
- Maßnahmen ableiten
- Arbeit menschengerecht gestalten

Das Verfahren ChEF enthält vier Checklisten.
Jede Checkliste hat

1. eine kurze Begriffbestimmung der jeweiligen Fehlbeanspruchungsfolge,
2. Merkmale der Arbeit,
3. Verhaltens- und Leistungsmerkmale, die nur von den Beschäftigten eingeschätzt werden können und
4. Merkmale der Arbeitsbedingungen, die vorliegende psychische Belastungen verstärken können.

Beispiel: Checkliste „Stress“ (Auszug)

Arbeitsbereich/Berufsgruppe: *) _____
Arbeitsstätigkeit: *) _____

CHECKLISTE 1: STRESS

Stress ... Konflikt zwischen den Anforderungen der Arbeitsaufgabe und dem Leistungsvermögen, der als bedrohlich, kritisch und unausweichlich erlebt wird. Der Beschäftigte sieht sich unter dem Druck von Aufgaben, die er seiner Einschätzung nach nicht hinreichend bewältigen kann.

In der Liste sind Merkmale enthalten, die das Erleben von Stress bei der Arbeit kennzeichnen. Treffen diese für die Arbeit, die Sie bewerten, zu?

Kreuzen Sie bitte die entsprechenden Merkmale an.

Bei der Arbeit	
1	ist die Verantwortung zu hoch.
2	kommen Termin- oder Zeitdruck häufig vor.
3	gibt es häufig Störungen oder Unterbrechungen.
4	gelten enge Vorgaben für die Ausführung der Arbeit.
5	müssen Entscheidungen ohne ausreichende Informationen und mit unzureichenden Entscheidungshilfen getroffen werden.
6	gibt es widersprüchliche Anforderungen, z. B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität.

Bei den Checklisten werden die Merkmale angekreuzt, die für die zu bewertende Arbeit zutreffen.
Bei der Auswertung wird die Häufigkeit der Zustimmungen ermittelt. Je häufiger ein Merkmal angekreuzt wurde, desto wahrscheinlicher ist das Vorliegen einer psychischen Belastung in diesem Bereich.
Mit den Checklisten können Schwachstellen bei der Arbeit und Schwerpunktbereiche im Betrieb ermittelt werden. Eine hohe Übereinstimmung von Selbst- und Fremdsicht verstärken den Handlungsbedarf.
Die abgeleiteten Maßnahmen des Arbeitsschutzes beziehen sich auf einzelne Belastungen und sind damit sehr grobkörnig. Für die Ermittlung tiefer gehender Aussagen sollten Screening-Instrumente eingesetzt werden.

Seminare und Informationsveranstaltungen

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin führt in Dortmund, Berlin und Dresden Seminare und Informationsveranstaltungen durch. Informationen dazu finden Sie im Internet unter www.baua.de. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin betreibt in Dortmund eine ständige Ausstellung, die DASA Arbeitswelt Ausstellung. Beispiele zum Thema „Psychische Belastungen“ finden Sie u. a. in der „Stresskammer“ und im Ausstellungskomplex „Am Bildschirm“.

Literatur

Richter, G.: Psychische Belastung und Beanspruchung – Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, 2000, 3. überarbeitete Auflage (Schriftenreihe der BAuA)

Richter, G.; Friesenbichler, H.; Vanis, M.: Psychische Belastung – Checklisten für den Einstieg. Tharandt: IndoMedia Verlag, 2004

Richter, G.; Gruber, H.; Friesenbichler, H.; Uściłowska, A.; Jančurová, L.; Konova, D.: Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung in Klein- und Mittelbetrieben: Psychische Belastung. Bochum: Media-Design-Service e.K. 2008 (erhältlich in folgenden Sprachen: Deutsch, Englisch, Spanisch, Polnisch, Slowakisch, Bulgarisch)

Beim Einsatz der Checklisten sollten folgende Schritte durchgeführt werden:

1. Planung und Vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> – Planung des gesamten Zyklus – Vereinbarungen mit dem Management – Einrichtung einer Lenkungsgruppe – Bei Bedarf: Auswahl weiterer Instrumente
2. Durchführung und Auswertung	<ul style="list-style-type: none"> – Eingrenzung des Erhebungsbereiches – vertrauensbildende Maßnahmen – Beteiligung sicherstellen – Auswertung organisieren
3. Rückmeldung und Diskussion	<ul style="list-style-type: none"> – Präsentation der Ergebnisse vor dem Management – Präsentation der Ergebnisse vor der Belegschaft oder in kleinen Gruppen – nicht nur Defizite, sondern auch positive Aspekte darstellen
4. Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> – Bewertung der Ergebnisse, Reihenfolge bilden – Veränderungsideen entwickeln – Management: Entscheidungen für umsetzungsfähige Maßnahmen begründen – Wirksamkeit überprüfen