

GUTE ARBEIT IM
KLEINUNTERNEHMEN

Schnellanleitung

für mehr Gesundheit und
Produktivität in Ihrem Betrieb



Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau



Was bringt Ihnen das?

Sorgen Sie gemeinsam mit Ihren Beschäftigten für mehr Produktivität und gesündere Arbeitsbedingungen durch eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. Dabei geht es um die Beurteilung und Gestaltung von Arbeitsbedingungen, nicht um die psychische Verfassung von Beschäftigten.

Ziel ist es, Bedingungen zu schaffen, die produktives und belastungsarmes Arbeiten ermöglichen. Das ist nur gemeinsam mit den Beschäftigten erreichbar.

Wir geben Ihnen mit der SVLFG-Box „**Gute Arbeit im Kleinunternehmen**“ die dafür notwendigen Materialien an die Hand. Sie unterstützen alle erforderlichen Schritte, um mittels einer sogenannten moderierten Gruppe gemeinsam mit den Beschäftigten in kurzer Zeit Stärken und Schwächen der aktuellen Arbeitssituation aufzudecken und gemeinsam Verbesserungen zu erarbeiten.

Gute Arbeitsbedingungen steigern die Zufriedenheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Sie bedeuten ein Plus an Produktivität und an Attraktivität als Arbeitgeber.

Gleichzeitig dienen die Materialien auch der einfachen Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung.

* Unternehmer sind seit 2013 gesetzlich verpflichtet, in die Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen einzubeziehen.

Das brauchen Sie ...

- Vor allem brauchen Sie den Willen, gemeinsam mit Ihren Beschäftigten die Arbeitsbedingungen zu beurteilen und notwendige Verbesserungen umzusetzen.
- Die Materialien der SVLFG-Box „**Gute Arbeit im Kleinunternehmen**“ (Schnellanleitung & Leitfaden, Anforderungsplakat, Dokumentationsplakate, Maßnahmenplan, ...) sowie Stifte und Papier, um Lösungsideen erstmal notieren zu können.
- Einen ruhigen Raum mit genügend Platz und Sitzgelegenheiten für alle Beteiligten (max. 12).
- Eine Möglichkeit, die Plakate aufzuhängen.
- Ca. 3 Stunden Zeit für das Gruppentreffen der Beschäftigten, um ungestört in Ruhe diskutieren zu können. An diesem Treffen müssen Sie als Unternehmer nicht unbedingt teilnehmen.
- Eine Person, die das Treffen moderiert (siehe „**Moderationstipps**“).

So gelingt die Gefährdungsbeurteilung


Das Vorgehen wird ausführlich mit allen zu bedenkenden Aspekten im beiliegenden **Leitfaden** beschrieben. Nachfolgend eine Kurzdarstellung als Gedankenstütze:

■ **Einstieg**

Informieren Sie alle Beteiligten über Ziel und Ablauf des Vorhabens, gemeinsam die Arbeitsbedingungen zu beurteilen und zu verbessern. Teilen Sie den Termin für das Treffen der moderierten Gruppe mit.

■ Arbeitssituation mit dem Anforderungsplakat einschätzen

Anforderungen aus der Arbeitssituation						
Datum	Bereich					Priorität
	trifft völlig zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu		
1	Ich bin der Arbeit in der angegebenen Menge Verantwortung, Anwesenheit, Verfügbarkeit, Lärm, hohe Werte, kleine etc. überlassen					
2	Meine Arbeit erfordert keine schweren körperlichen Anstrengungen oder sonstigen Belastungen (z.B. langes Bücken, Krän, verbale Körperhaltung)					
3	Alle Abfertigung, Maschinen und sonstige Anforderungen der Gesundheit sind vorhanden und in Ordnung					
4	Ich habe alle Informationen, die ich brauchen um meine Arbeit gut erledigen zu können					
5	Ich befinde mich, während und außerhalb Ich arbeite und kann ich sein					
6	Meine Arbeit ist abwechslungsreich					
7	Bei uns ist klar geregelt, wer für was zuständig ist					
8	Ich bin für alle meine Aufgaben verantwortlich					
9	Ich kann mein Wissen und meine Erfahrung bei der Arbeit einsetzen					
10	Ich habe während der Arbeit genügend Pausen, in denen ich mich entspannen und erholen kann					
11	Ich kann in der Regel gut planen, wenn und wie etwas zu machen ist, wenn nötig auch nach der Arbeit (z.B. bei Kunden zu Hause)					
12	Ich werde mit meiner Arbeit meistens in der regelmäßigen Reihenfolge (z.B. in einem Unternehmen)					
13	Einmal begonnenes Arbeiten kann ich meistens ohne ständige Unterbrechungen beenden					
14	Ich habe meine Arbeit auf eine sinnvolle Art und Weise erledigt					
15	Bei Bedarf unterstützen sich Kollegen und Kollegen gegenseitig					
16	Ich merke Arbeitsbereich unterstützen Vorgesetzte bei Entscheidungen und Maßnahmen					
17	Ich arbeite ausschließlich unterstützend bei schwierigen Situationen (z.B. Arbeitszeiten, sonstige in der Umgang mit Kunden)					
18	Sonstige					

 **SVLFG**
Service für kleine und mittelständische Unternehmen
www.svlfg.de

Nutzen Sie das **Anforderungsplakat**, um gemeinsam zu beurteilen, wo Stärken und Schwächen in der Arbeitssituation im Unternehmen liegen. Das Plakat kann z.B. für einige Zeit an einer geeigneten Stelle im Betrieb aufgehängt werden und jede/r Beschäftigte verdeutlicht darauf die eigene Einschätzung mittels Klebepunkten.

■ Ergebnis in der moderierten Gruppe besprechen

Das Anforderungsplakat wird dann in der moderierten Gruppe (mit oder ohne Unternehmer) weiter bearbeitet. Freuen Sie sich zunächst gemeinsam über die Themen im grünen Bereich.

Dort läuft es gut. Themen, die im roten Bereich liegen, sollten genauer untersucht werden. Ab wann Handlungsbedarf bei einem Thema besteht (z.B. ab wieviel Prozent Klebepunkten im roten Bereich), kann der Unternehmer vorher festlegen (vgl. Leitfaden).

Einigen Sie sich in der moderierten Gruppe, in welcher Reihenfolge Sie die Themen mit Handlungsbedarf besprechen wollen. Tragen Sie dies in der letzten Spalte unter „Priorität“ auf dem Plakat ein.

■ Verbesserungen in der moderierten Gruppe entwickeln

Dokumentation moderierte Gruppe

Datum: _____ Thema /Nr. Anforderungsplakat: _____

Problembeschreibung

Was, was, warum, wo, wie etc. ...?

Ursachen

Woran liegt es?

Gewünschtes Ziel

Was soll erreicht werden? Was ist anders, wenn das Ziel erreicht ist? Was lässt sich erkennen, ob das Ziel erreicht wurde?

Vorschläge für zielführende Lösungen

Was können wir selber tun? Was muss sonst noch geschehen?

Nr. _____ ggf. Priorität _____

Wer mit wem? _____

Bis wann? _____


Was sollte bei der Umsetzung beachtet werden?

Nr. _____ ggf. Priorität _____

Wer mit wem? _____

Bis wann? _____

Was sollte bei der Umsetzung beachtet werden?

 SVLFG
Service-Verfahren für Klein- und Mittelunternehmen

www.svfg.de

Nutzen Sie für jedes Thema ein **Dokumentationsplakat**. Halten Sie sich genau an die Reihenfolge der Schritte auf dem Plakat.

Zuerst klären Sie gemeinsam, worin genau das Problem besteht und was die Ursachen sind. Beispielsituationen helfen, das Problem anschaulich zu beschreiben. Je konkreter, desto besser.

Entwickeln Sie dann gemeinsam Lösungsvorschläge: Verständigen Sie sich als erstes darüber, was das Ziel sein soll. Was ist anders, wenn das Problem behoben ist? Was muss eine Lösung bieten.

Sammeln Sie viele verschiedene Lösungsideen, z.B. auf einem Blatt Papier. Diskutieren Sie in diesem Schritt noch nicht, ob eine Idee funktionieren kann.

Für manche Probleme werden Sie vielleicht keine Lösung finden. Überlegen Sie dann, ob sich irgendetwas ändern lässt, um besser mit dem Problem umzugehen.

■ Lösungen auswählen

Wenn genug Lösungsideen vorliegen, einigen Sie sich, welche Lösungen umgesetzt werden sollten. Klären Sie: Was ist wirklich zielführend und realistisch? Idealerweise sollten nicht mehr als zwei Vorschläge übrig bleiben. Tragen Sie diese Vorschläge auf dem Plakat ein. Legen Sie dabei Zuständigkeit und Termin für die Umsetzung fest.

Beginnen Sie jetzt mit dem nächsten Thema oder vereinbaren Sie einen neuen Termin für ein weiteres Treffen.

Nachdem alle Themen bearbeitet wurden, stellen Sie die Ergebnisse dem Unternehmer vor, falls er nicht an der moderierten Gruppe teilgenommen hat.

■ Maßnahmenplan aufstellen

Wenn die Ergebnisse der Gruppenarbeit vorliegen, entscheiden Sie als Unternehmer, welche Maßnahmen umgesetzt werden, von wem und bis wann. Dabei muss es für jede festgestellte Gefährdung eine Maßnahme zu deren Reduzierung geben.

Wichtig: Die gewählten Maßnahmen müssen an den Ursachen, d.h. den Arbeitsbedingungen ansetzen.

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung						Maßnahmenplan
Gefährdung	Maßnahmen	Verantwortliche Person	Zuständigkeitsbereich	Anlasspunkte	Anlasspunkte	Maßnahmenplan
						<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>
						<input type="checkbox"/>

Zum leichteren Überblick und zur Dokumentation tragen Sie die geplanten Maßnahmen im **Maßnahmenplan** zusammen.

Informieren Sie Ihre Beschäftigten über die geplanten Maßnahmen.

■ Maßnahmen umsetzen

Setzen Sie die geplanten Maßnahmen schnell um. Das ist wichtig. Gibt es sehr viele Maßnahmen? Setzen Sie Prioritäten und benennen Sie einen Koordinator.

■ Erfolg überprüfen

Bei der geforderten Wirkungskontrolle stellen Sie fest, ob Sie Ihre Ziele wirklich erreicht haben. Beispielsweise, indem Sie Ihre Beschäftigten nach deren Einschätzung befragen.

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung – Wirkungskontrolle				
Maßnahmen	Maßnahmen	Maßnahmen	Maßnahmen	Maßnahmen
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>

SVLFG
www.svlfg.de

Sie können für diesen Schritt das Dokument für die **Wirkungskontrolle** nutzen.

Klären Sie: Wurden alle Maßnahmen wie geplant umgesetzt? Wenn nicht, woran liegt es? Wenn ja, hat sich die Arbeitssituation wie geplant verbessert? Wo muss nachgesteuert oder eine andere Lösung gesucht werden?

Feiern Sie Erfolge gemeinsam und lassen Sie sich von eventuellen Misserfolgen nicht entmutigen.

■ Dokumentation

Für die gesetzlich geforderte Dokumentation reicht es aus, die bearbeiteten Plakate, den Maßnahmenplan und das Dokument zur Wirkungskontrolle aufzubewahren. Halten Sie zusätzlich noch Zeit, Ort und Teilnehmende der moderierten Gruppe fest.

■ Fortschreibung

Das Gesetz fordert eine regelmäßige Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Am besten ist es jedoch, wenn Sie kontinuierlich gemeinsam mit Ihren Beschäftigten daran arbeiten, dass alles rund läuft und unnötige Belastungen vermieden werden.

So sorgen Sie gemeinsam für mehr Produktivität und gesündere Arbeitsbedingungen.

Sozialversicherung für Landwirtschaft,
Forsten und Gartenbau
Weißensteinstraße 70-72
34131 Kassel

Telefon 0561 785-0

www.svlfg.de

