

## Protokoll:

### Online-Seminar „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Kontext Hochschule“

26. Juni 2020, 10.00 bis 12.00 Uhr, Online-Seminar mit edudip

ReferentInnen: Sebastian Stumpf (PH Heidelberg), Petra Dann (TK), Sai-Lila Rees (IFBG), Jutta Schmid & Sabine Lettau (UKBW)

Technik/Chat: Anna Eger

Protokollantin: Denise Polster

#### 1. Einführung:

Zu Beginn des Online-Seminars wurde eine kurze Abfrage unter den Teilnehmern durchgeführt, „Welche der anwesenden TN/Hochschulen bereits eine GB-p durchgeführt haben“. Insgesamt haben bereits 20% eine GB-p durchgeführt. Knapp 40% planen eine Umsetzung an ihrer Hochschule.

#### 2. Basisvortrag der Unfallkasse:

Nach einer kurzen Begrüßung und Einführung durch die Moderierenden erfolgte ein aufgezeichneter Video-Beitrag der Unfallkasse zu den Grundlagen der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen (GB-p).

Die entsprechende Präsentation und deren Inhalte haben wir für Sie auf der Homepage des Netzwerks zusammengestellt.

#### Fragen der Teilnehmenden:

- a) Gibt es Unterstützungsmöglichkeiten bei der Moderation von Workshops zur GB-p

*Antwort: Es gibt Beratungsangebote der Unfallkasse für die Durchführung von Workshops und Seminaren. Eine alleinige Moderation ist auf Grund geringer zeitlicher Kapazitäten jedoch nicht möglich. Grundsätzlich empfiehlt die UKBW eine externe (objektive) Moderation, besonders bei Konflikt-geprägten Abteilungen. Eine interne Durchführung bietet dann an, wenn beispielsweise ein „Ideentreff“ geplant ist bei dem keine tiefgehende Analyse durchgeführt werden soll.*

- b) Wie muss die Dokumentation der GB-p aussehen?

*Antwort: Für die Dokumentation gibt es keine Vorgaben. Es muss allerdings ersichtlich sein, dass Gefährdungen psychischer Belastungen ermittelt wurden. Hierfür bietet sich die Vorgehensweise nach den „7 Schritten“ an (siehe Vortrag UKBW). Die UKBW bietet hierfür branchenspezifische Hilfestellungen und Materialien an.*

- c) Muss die GB-p wiederholt werden – wenn ja, in welchem zeitlichen Abstand?

*Antwort: Grundsätzlich gibt es keinen vorgeschriebenen Zeitraum, wann eine GB-p wiederholt werden muss. Der Arbeitgeber sollte diese in jedem Fall überprüfen, sobald sich für die Beschäftigten Neuerungen ergeben (Bsp. „Wie geht es meinen Mitarbeiter/innen im Homeoffice während Corona-Pandemie?“). In diesem Fall müssen die Gefährdungen ergänzt werden.*

- d) Gibt es Vorlagen für einen Fragebogen GB-p

*Antwort: Der UV-Bund und die Deutsche Bahn haben entsprechende Vorlagen. Eine weitere Vorlage die zur Orientierung empfohlen wurde ist der Bielefelder Fragebogen.*

### 3. Praxisbeispiel – Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen an der PH Heidelberg:

Es folgte ein Kurzvortrag durch Sebastian Stumpf, BGM-Koordinator an der PH Heidelberg, indem die Schritte der Vorgehensweise zur Umsetzung der GB-p an der Hochschule erläutert wurden. In einem Interview, geführt von Fr. Dann (TK), wurde von den Erfahrungen des gesamten Projekts ausführlich berichtet. Dabei wurde auf folgende Fragen eingegangen:

*Dann: Sie hatten ja eine großartige Beteiligungsquote von 55%. Was waren Ihrer Meinung nach die entscheidenden Erfolgsfaktoren, damit die Beteiligung der Beschäftigten so hoch war?"*

Antwort:

- Frühzeitige und umfangreiche Beteiligung der Führungskräfte sowie aller Beschäftigten.
- Hochschulleitung/ Kanzlerin von Beginn an einbeziehen und für das Projekt gewinnen
- Vorgehensweise nach klassischen Management Strukturen, d.h. Kommunikationsplan erstellen und ausreichend Zeit für die Kommunikation einplanen (ca. 6 Monate); verschiedene Medien nutzen (Online, Mediawerbung, Persönliche Ansprache etc.)
- Externe Experten in das Projekt einbeziehen

*Dann: Wieso haben Sie sich für das „BGM-Beschäftigtenbarometer“ entschieden? Können Sie mir 3 Kriterien für Ihre Entscheidung nennen?*

Antwort:

1. Standardisiertes, valides Tool
2. Datenschutz! Ergebnisse werden extern gesammelt, bearbeitet und ausgewertet
3. Vergleichswerte, u.a. auch von Hochschulen, sind vorhanden;
4. flexibel können auch eigene Fragen ausgewählt und eingesetzt werden
5. Instrument deckt sowohl Anforderungen des gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutzes ab als auch Themen der Gesundheitsförderung. Auf freiwilliger Basis kann mit dem Tool im Anschluss für jeden Beschäftigten ein individueller Gesundheitsreport ableiten und ausgehändigt werden.

*Dann: Welchen Beitrag konnte die Befragung für das BGM leisten?*

Antwort: Durch die GB-p konnte eine stärkere Verknüpfung und bessere Zusammenarbeit zwischen BGM und Arbeitsschutz erreicht werden, da einige überschneidenden Themen zum Vorschein kamen, die entsprechend gemeinsam bearbeitet werden können (Gefährdungen reduzieren und Wohlbefinden präventiv steigern).

*Dann: Wie geht es nun – nach der Ergebnispräsentation - weiter?*

Antwort: Die Ergebnisse wurden sowohl in einer großen Infoveranstaltung, als auch in einem ausführlichen Ergebnisbericht im Intranet präsentiert. In der Arbeitsgruppe wurden sieben Handlungsfelder abgeleitet, in denen nun Maßnahmen erarbeitet werden. Im Handlungsfeld „Führung“ beispielsweise wird eine Feinanalyse in Form von Telefoninterviews und Workshops nachgeschoben. In den Handlungsfeldern „Quantitative Anforderungen/Stress“ und „Körperliche Beschwerden“ wurden bereits erste Maßnahmen umgesetzt.

*Dann: Welche Tipps geben Sie anderen Koordinatoren/innen, Projektleitern/innen an die Hand, die mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gerade erst starten?*

Antwort:

- Sich zu Beginn eine Übersicht verschaffen, d.h. Nutzen, Projektgegenstand, Zielgruppen, Stakeholder, Ressourcen und Vorgehen des Projekts veranschaulichen.
- Projektmanagement-Tools nutzen (bspw. Kommunikationsplan, Canvas, Meilensteinberichte erstellen)
- Externe Unterstützung nutzen (Bsp. Unfallkasse, externe Dienstleister, ggf. Krankenkasse)
- Die Beschäftigten zeitnah einbeziehen, erste Ergebnisse frühzeitig präsentieren und erste „einfache“ Maßnahmen umsetzen

**Weitere Fragen der Teilnehmenden:**

*e) Gab es Maßnahmen nur den Arbeitsschutz betreffend?*

Antwort: Ermittelte Themen, die den Arbeitsschutz betreffen wurden von der Sifa aufgenommen und intern bearbeitet. Bislang noch keine Umsetzung von Maßnahmen

*f) Wie wurden die Führungskräfte eingebunden?*

Antwort: Die Führungskräfte wurden persönlich angesprochen. Dafür wurden Veranstaltungen wie Gremien, Jourfixe, Dekan-Sitzungen, Senat etc. genutzt.

Abschluss/Feedback-Runde:

Ihre Rückmeldungen zu unserem Online-Seminar:

- Die Veranstaltung war sehr hilfreich für unsere weiteren Planungen.
- Danke, war gut und informativ. Format fand ich sehr gut, da man in Ruhe zuhören konnte. Gerne wieder!
- Vor allem das Praxisbeispiel der PH HD war super!
- Danke für die interessante Veranstaltung
- Prima! Interessantes Praxisbeispiel
- Vor allem das Format mit dem Interview war hilfreich.
- Danke für den praxisnahen Einblick!
- Edudip finde ich schwerfälliger als ZOOM
- Technikprobleme versuchen im Vorfeld zu vermeiden.

**Sie finden alle vorgeführten Präsentationen und die entsprechenden Folien auf der Homepage des Netzwerks Gesundheitsfördernder Hochschulen Süd West unter:**

<https://www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen-sw.de/psychische-gesundheit/>