ifaa Institut für angewandte Arbeitswissenschaft

Checkliste individuelle und organisationale Resilienz - Ein Einstieg für Unternehmen

E-C-N e.V. 8. Tage der Ergonomie, Nora Johanna Schüth, ifaa

Friedrichshafen, 05.-06. März 2020

@ifaa_online

Strategieorientierung
Prozesseffizienz
Innovation
Führung
Kundenorientierung
Mitarbeiterorientierung
ERFOLGSFAKTOREN
Sozialpartnerschaft
PRODUKTIONSARBEIT
WISSENSARBEIT
Organisation
Mobiles, flexibles Arbeiten
Mensch
Leistungsfähigkeit
Personalentwicklung
Qualifizierung
KULTUR
Arbeitswelt der ZUKUNFT
ifaa
Technik
Assistenzsysteme
Automatisierung & Roboter
Vernetzung
Maschine
Kunde
Mensch
Produkt
Lieferant
Maschine
TRENDS
Digitalisierung
Globalisierung
Nachhaltigkeit
Demografischer Wandel
Stärkung der Industrie
Wertewandel

CHECKLISTE

individuelle und organisationale Resilienz – ein Einstieg für Unternehmen

ifaa Institut für angewandte Arbeitswissenschaft

Umfangreiche Informationen zum Thema Resilienz finden Sie im Resilienzkompass.
www.arbeitswissenschaft.net/Resilienzkompass

Resilienz: Begriffsbestimmung und Hintergrund

- Resilienz = psychische Widerstandsfähigkeit von Individuen gegenüber äußeren Belastungen (von lat. „resilire“: zurückspringen, abprallen)

- Resilienz ≠ Immunität gegen alle Widrigkeiten

- Fähigkeit, unvorhergesehene Situationen, Turbulenzen und Herausforderungen nicht nur zu bewältigen, sondern hieraus gestärkt hervorzugehen und als Anlass für Weiterentwicklungen zu nutzen

- Resilienz zeigt sich in der erfolgreichen Bewältigung von Krisen (auch im Arbeitskontext)

Individuelle Resilienz

Begriffsbestimmung und Hintergrund

Entwicklungspsychologin Emmy Werner

Beobachtung von 698 Kindern, davon 210 aus sozial benachteiligten Lagen (Hochrisikofamilien)

Kinder wurden 1955 geboren

Untersuchungen mit 1, 2, 10, 18, 32 und 40 Jahren

Ein Drittel dieser 210 Kinder entwickelte sich positiv **trotz**

- **kritischer Ereignisse,**
- **biologischer und**
- **sozialer Risikofaktoren**.

Was zeichnete diese Kinder aus?

Begriffsbestimmung und Hintergrund

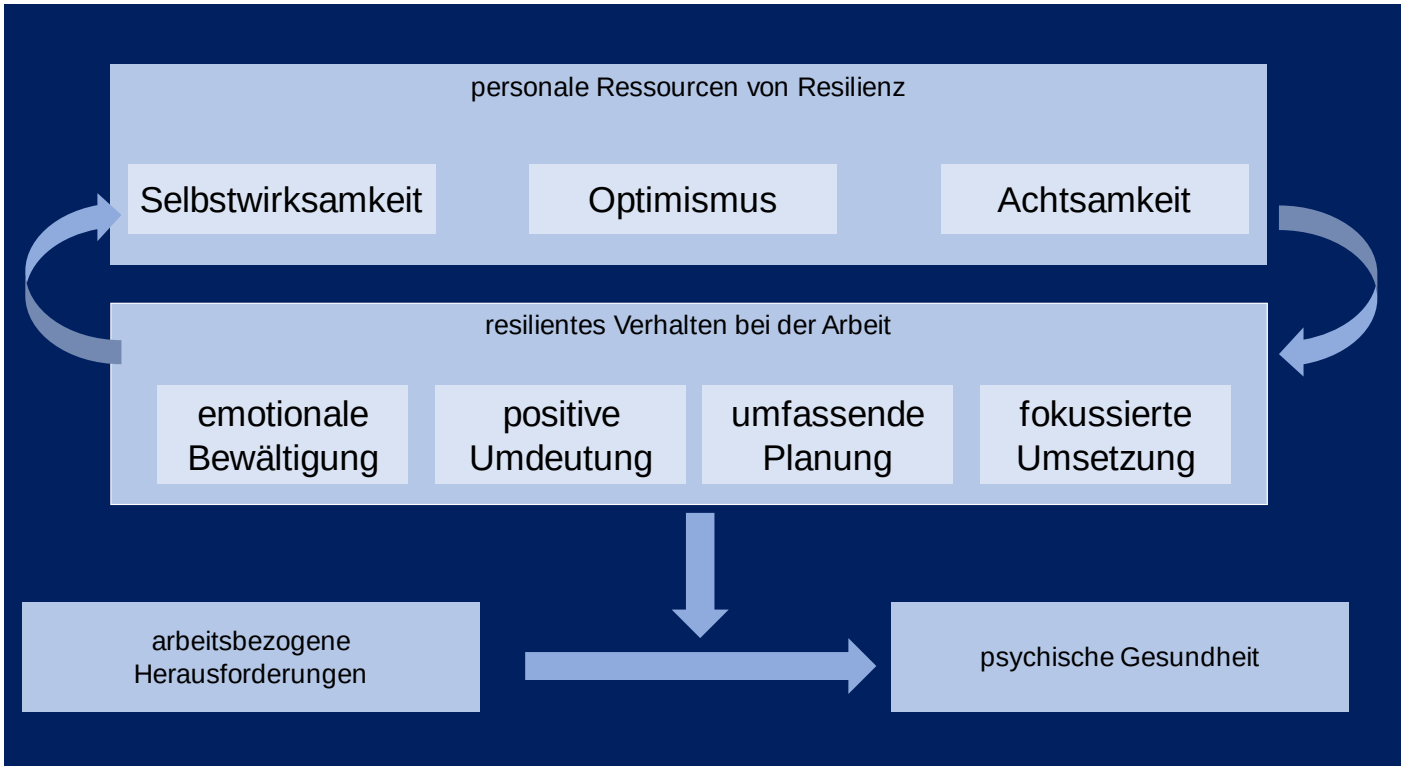
Protektive Schutzfaktoren mildern die negativen Auswirkungen widriger Umstände ab. Dazu gehören zum Beispiel:

- vertrauensvolle Beziehungen
- realistische Erwartungen
- Rollenvorbilder
- Selbstbewusstsein
- optimistische, ausgeglichene Persönlichkeit

Begriffsbestimmung und Hintergrund

Individuelle Resilienz

Beschreibt zwar eine stabile Einstellung bzw. personale Ressource, fokussiert jedoch auf das Verhalten von Personen in Krisensituationen.



Resilienz-Modell für die Arbeit. Eigene Darstellung in Anlehnung an Soucek et al., (2016)

Organisationale Resilienz

Verbindungen zwischen individueller und organisationaler Resilienz

→ eine Resiliente Organisation ist aber mehr als nur die Summe ihrer Teile

Resiliente Organisationen

- ergreifen Vorsichtsmaßnahmen gegen bevorstehende Notfallsituationen/Krisen
- verfügen über Geschäftspläne und Strategien für konjunkturelle Einbrüche
- gestalten ihre Prozesse derart, dass die Belegschaft schnell auf dich veränderte Marktsituationen reagieren kann

Organisationale Resilienz bedeutet, dass ein System auf Störungen so reagieren kann, dass es seine Funktionsfähigkeit erhält und Krisen erfolgreich überwindet.

Handlungsfelder des EFQMplusR-Modells

Führung

z. B. Sinn vermitteln, Optimismus ausstrahlen, Ziele setzen, Vertrauen schaffen

Strategie

z. B. Lösungsorientierung, Wachstum, hohe Arbeitszufriedenheit

Mitarbeiter*innen

Aufbau individueller Resilienz (z. B. Kompetenz, Identifikation, Selbstvertrauen)

Partnerschaften und Ressourcen

schnelles Reaktionsvermögen, hohe Flexibilität, Vertrauen

Prozesse, Produkte und Dienstleistungen

z. B. stabile Prozesse, Wandelbarkeit, Ausrichtung auf den Markt

CHECKLISTE

individuelle und organisationale Resilienz – ein Einstieg für Unternehmen

ifaa Institut für angewandte Arbeitswissenschaft

Umfangreiche Informationen zum Thema Resilienz finden Sie im Resilienzkompass.
www.arbeitswissenschaft.net/Resilienzkompass

Die Befähigerkriterien zum EFQM+R-Modell

Beispiel Führung

„Wir sorgen dafür, dass FK ihren Führungsstil und dessen Wirkung auf die Beschäftigten reflektieren“

Beispiel Strategie

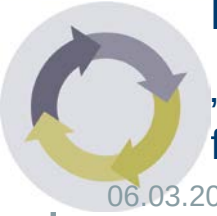
„Wir haben ein aktuelles Leitbild (Vision, Mission, Werte), das im Unternehmen gelebt wird“

Beispiel Mitarbeiter*innen

„MA-Befragung“

Beispiel Partnerschaften und Ressourcen

„Wir bewerten die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten anhand von Kennzahlen“



Beispiel Prozesse, Produkte und Dienstleistungen

„In unserem Unternehmen ist es ordentlich und sauber – Beschäftigte arbeiten mit funktionierendem Werkzeug und müssen nichts suchen“

Anwendung

bereichsübergreifendes Team

→ Diskussion jedes Bewertungskriteriums

→ Handlungsempfehlungen zur Einschätzung heranziehen

→ Definition des Handlungsbedarfs (nein, zum Teil, ja)

→ Handlungshilfen heranziehen und Maßnahmen auswählen

→ Im beigefügten Maßnahmenplan Maßßnahmen festlegen (inkl. teilnehmender Personen, Zeitrahmen und Verantwortliche)

Anwendung

Nr.	Bewertungskriterium	Hinweise/Handlungsempfehlungen	Handlungsbedarf			Nutzen Sie hierfür die Handlungshilfen	Bemerkungen & Notizen für den Maßnahmenplan
			nein	zum Teil	ja		
A.1	Es herrscht ein gemeinsames, einheitliches Verständnis hinsichtlich der Führungskultur in unserem Unternehmen.	Gemeinsame Grundsätze liefern Orientierung für das Führungshandeln. Entwickeln Sie zusammen mit Ihren Führungskräften und Beschäftigten Führungsgrundsätze (z. B. Führungsstil und/oder Führungsverhalten), die mit den generellen Unternehmensgrundsätzen vereinbar sind. Thematisieren und prüfen Sie das einheitliche Führungsverständnis in regelmäßigen Abständen, bspw. in Gesprächen (z. B. Führungskreis, Führungsgespräche) oder Befragungen.		X		Resilienzkompass: 3.1.1, Modul 2: Kennenlernen verschiedener Führungsstile und Ableitung von Führungsgrundsätzen	Anfang Mai Führungsgrundsätze entwickeln, Führungskreis
A.2	Wir sorgen dafür, dass Führungskräfte ihren Führungsstil und dessen Wirkung auf die Beschäftigten reflektieren.	Mit ihrem Verhalten können Führungskräfte Einfluss auf das Verhalten ihrer Beschäftigten nehmen – ebenso auf deren Umgang mit schwierigen Situationen. Vereinbaren Sie regelmäßige Treffen zum Austausch und zur Selbstreflexion des eigenen Führungsstils und ermöglichen Sie, dass Führungskräfte an Maßnahmen (z. B. Coachings) zur Reflexion ihres Führungshandelns teilnehmen können.				Resilienzkompass: 3.1.1, Modul 1: Selbstreflexion des eigenen Führungsstils	
A.3	Unsere Führungskräfte erfragen aktiv Feedback zum Führungsverhalten von ihren Beschäftigten.	Auch Führungskräfte brauchen Orientierung hinsichtlich ihres Verhaltens, um flexibel reagieren und in schwierigen Situationen bedarfsgerecht unterstützen zu können. Veranlassen Sie regelmäßige Mitarbeitergespräche, in denen die Beschäftigten auch zum Führungsverhalten befragt werden. Eine Alternative stellen Mitarbeiterbefragungen dar, in denen Beschäftigte anonym antworten können.				ifaa-Veröffentlichung: »Mitarbeiterbefragungen in kleinen und mittleren Unternehmen gezielt richtig durchführen«	

Anwendung

bereichsübergreifendes Team

→ Diskussion jedes Bewertungskriteriums

→ Handlungsempfehlungen zur Einschätzung heranziehen

→ Definition des Handlungsbedarfs (nein, zum Teil, ja)

→ Handlungshilfen heranziehen und Maßnahmen auswählen

→ Im beigefügten Maßnahmenplan Maßnahmen festlegen (inkl. teilnehmender Personen, Zeitrahmen und Verantwortliche)

Anwendung

Nr.	Bewertungskriterium	Hinweise/Handlungsempfehlungen	Handlungsbedarf			Nutzen Sie hierfür die Handlungshilfen	Bemerkungen & Notizen für den Maßnahmenplan
			nein	zum Teil	ja		
A.1	Es herrscht ein gemeinsames, einheitliches Verständnis hinsichtlich der Führungskultur in unserem Unternehmen.	Gemeinsame Grundsätze liefern Orientierung für das Führungshandeln. Entwickeln Sie zusammen mit Ihren Führungskräften und Beschäftigten Führungsgrundsätze (z. B. Führungsstil und/oder Führungsverhalten), die mit den generellen Unternehmensgrundsätzen vereinbar sind. Thematisieren und prüfen Sie das einheitliche Führungsverständnis in regelmäßigen Abständen, bspw. in Gesprächen (z. B. Führungskreis, Führungsgespräche) oder Befragungen.		X		Resilienzkompass: 3.1.1, Modul 2: Kennenlernen verschiedener Führungsstile und Ableitung von Führungsgrundsätzen	Anfang Mai Führungsgrundsätze entwickeln, Führungskreis
A.2	Wir sorgen dafür, dass Führungskräfte ihren Führungsstil und dessen Wirkung auf die Beschäftigten reflektieren.	Mit ihrem Verhalten können Führungskräfte Einfluss auf das Verhalten ihrer Beschäftigten nehmen – ebenso auf deren Umgang mit schwierigen Situationen. Vereinbaren Sie regelmäßige Treffen zum Austausch und zur Selbstreflexion des eigenen Führungsstils und ermöglichen Sie, dass Führungskräfte an Maßnahmen (z. B. Coachings) zur Reflexion ihres Führungshandelns teilnehmen können.				Resilienzkompass: 3.1.1, Modul 1: Selbstreflexion des eigenen Führungsstils	
A.3	Unsere Führungskräfte erfragen aktiv Feedback zum Führungsverhalten von ihren Beschäftigten.	Auch Führungskräfte brauchen Orientierung hinsichtlich ihres Verhaltens, um flexibel reagieren und in schwierigen Situationen bedarfsgerecht unterstützen zu können. Veranlassen Sie regelmäßige Mitarbeitergespräche, in denen die Beschäftigten auch zum Führungsverhalten befragt werden. Eine Alternative stellen Mitarbeiterbefragungen dar, in denen Beschäftigte anonym antworten können.				ifaa-Veröffentlichung: »Mitarbeiterbefragungen in kleinen und mittleren Unternehmen gezielt richtig durchführen«	

Anwendung

bereichsübergreifendes Team

→ Diskussion jedes Bewertungskriteriums

→ Handlungsempfehlungen zur Einschätzung heranziehen

→ Definition des Handlungsbedarfs (nein, zum Teil, ja)

→ Handlungshilfen heranziehen und Maßnahmen auswählen

→ Im beigefügten Maßnahmenplan Maßnahmen festlegen (inkl. teilnehmender Personen, Zeitrahmen und Verantwortliche)

Anwendung

Nr.	Bewertungskriterium	Hinweise/Handlungsempfehlungen	Handlungsbedarf			Nutzen Sie hierfür die Handlungshilfen	Bemerkungen & Notizen für den Maßnahmenplan
			nein	zum Teil	ja		
A.1	Es herrscht ein gemeinsames, einheitliches Verständnis hinsichtlich der Führungskultur in unserem Unternehmen.	Gemeinsame Grundsätze liefern Orientierung für das Führungshandeln. Entwickeln Sie zusammen mit Ihren Führungskräften und Beschäftigten Führungsgrundsätze (z. B. Führungsstil und/oder Führungsverhalten), die mit den generellen Unternehmensgrundsätzen vereinbar sind. Thematisieren und prüfen Sie das einheitliche Führungsverständnis in regelmäßigen Abständen, bspw. in Gesprächen (z. B. Führungskreis, Führungsgespräche) oder Befragungen.		X		Resilienzkompass: 3.1.1, Modul 2: Kennenlernen verschiedener Führungsstile und Ableitung von Führungsgrundsätzen	Anfang Mai Führungsgrundsätze entwickeln, Führungskreis
A.2	Wir sorgen dafür, dass Führungskräfte ihren Führungsstil und dessen Wirkung auf die Beschäftigten reflektieren.	Mit ihrem Verhalten können Führungskräfte Einfluss auf das Verhalten ihrer Beschäftigten nehmen – ebenso auf deren Umgang mit schwierigen Situationen. Vereinbaren Sie regelmäßige Treffen zum Austausch und zur Selbstreflexion des eigenen Führungsstils und ermöglichen Sie, dass Führungskräfte an Maßnahmen (z. B. Coachings) zur Reflexion ihres Führungshandelns teilnehmen können.				Resilienzkompass: 3.1.1, Modul 1: Selbstreflexion des eigenen Führungsstils	
A.3	Unsere Führungskräfte erfragen aktiv Feedback zum Führungsverhalten von ihren Beschäftigten.	Auch Führungskräfte brauchen Orientierung hinsichtlich ihres Verhaltens, um flexibel reagieren und in schwierigen Situationen bedarfsgerecht unterstützen zu können. Veranlassen Sie regelmäßige Mitarbeitergespräche, in denen die Beschäftigten auch zum Führungsverhalten befragt werden. Eine Alternative stellen Mitarbeiterbefragungen dar, in denen Beschäftigte anonym antworten können.				ifaa-Veröffentlichung: »Mitarbeiterbefragungen in kleinen und mittleren Unternehmen gezielt richtig durchführen«	

Anwendung

bereichsübergreifendes Team

→ Diskussion jedes Bewertungskriteriums

→ Handlungsempfehlungen zur Einschätzung heranziehen

→ Definition des Handlungsbedarfs (nein, zum Teil, ja)

→ Handlungshilfen heranziehen und Maßnahmen auswählen

→ Im beigefügten Maßnahmenplan Maßnahmen festlegen (inkl. teilnehmender Personen, Zeitrahmen und Verantwortliche)

Anwendung

Nr.	Bewertungskriterium	Hinweise/Handlungsempfehlungen	Handlungsbedarf			Nutzen Sie hierfür die Handlungshilfen	Bemerkungen & Notizen für den Maßnahmenplan
			nein	zum Teil	ja		
A.1	Es herrscht ein gemeinsames, einheitliches Verständnis hinsichtlich der Führungskultur in unserem Unternehmen.	Gemeinsame Grundsätze liefern Orientierung für das Führungshandeln. Entwickeln Sie zusammen mit Ihren Führungskräften und Beschäftigten Führungsgrundsätze (z. B. Führungsstil und/oder Führungsverhalten), die mit den generellen Unternehmensgrundsätzen vereinbar sind. Thematisieren und prüfen Sie das einheitliche Führungsverständnis in regelmäßigen Abständen, bspw. in Gesprächen (z. B. Führungskreis, Führungsgespräche) oder Befragungen.		X		Resilienzkompass: 3.1.1, Modul 2: Kennenlernen verschiedener Führungsstile und Ableitung von Führungsgrundsätzen	Anfang Mai Führungsgrundsätze entwickeln, Führungskreis
A.2	Wir sorgen dafür, dass Führungskräfte ihren Führungsstil und dessen Wirkung auf die Beschäftigten reflektieren.	Mit ihrem Verhalten können Führungskräfte Einfluss auf das Verhalten ihrer Beschäftigten nehmen – ebenso auf deren Umgang mit schwierigen Situationen. Vereinbaren Sie regelmäßige Treffen zum Austausch und zur Selbstreflexion des eigenen Führungsstils und ermöglichen Sie, dass Führungskräfte an Maßnahmen (z. B. Coachings) zur Reflexion ihres Führungshandelns teilnehmen können.				Resilienzkompass: 3.1.1, Modul 1: Selbstreflexion des eigenen Führungsstils	
A.3	Unsere Führungskräfte erfragen aktiv Feedback zum Führungsverhalten von ihren Beschäftigten.	Auch Führungskräfte brauchen Orientierung hinsichtlich ihres Verhaltens, um flexibel reagieren und in schwierigen Situationen bedarfsgerecht unterstützen zu können. Veranlassen Sie regelmäßige Mitarbeitergespräche, in denen die Beschäftigten auch zum Führungsverhalten befragt werden. Eine Alternative stellen Mitarbeiterbefragungen dar, in denen Beschäftigte anonym antworten können.				ifaa-Veröffentlichung: »Mitarbeiterbefragungen in kleinen und mittleren Unternehmen gezielt richtig durchführen«	

Anwendung
HANDLUNGSHILFEN

5S als Basis des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses:
https://www.springer.com/de/book/9783662485514

5S im indirekten Bereich. Präsentation: https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Praesentationen/UE_PRA_5S_im_indirekten_Bereich.pdf

Abläufe verbessern – Betriebserfolg garantieren:
https://www.springer.com/de/book/9783662576946

Betriebliches Eingliederungsmanagement in kleinen und mittleren Unternehmen:
https://www.arbeitswissenschaft.net/broschuere_bem

Checkliste Eigenverantwortung in der Arbeitswelt der Zukunft fördern:
https://www.arbeitswissenschaft.net/Checkliste_Eigenverantwortung

Checkliste zur Gestaltung digitaler arbeitsbezogener Erreichbarkeit:
www.arbeitswissenschaft.net/Checkliste_digitale_Erreichbarkeit

Excel-Tool zur Risikoanalyse: https://staerke-projekt.de/downloads

Gesprächsleitfaden zur Regelkommunikation: https://staerke-projekt.de/sites/staerke-projekt.de/files/download/files/Gespraechsleitfaden-Regelkommunikation.pdf

**Handbuch Arbeits- und Gesundheitsschutz.
Praktischer Leitfaden für Klein- und Mittelunternehmen:**
https://www.springer.com/de/book/9783662541470#otherversion=9783662541944

ifaa-Checkliste Ergonomie zur orientierenden Bewertung von Tätigkeiten, Arbeitsmitteln, Arbeitsumgebung: www.arbeitswissenschaft.net/Checkliste_Ergonomie

KPB – Kompaktverfahren Psychische Belastung. Werkzeug zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung: https://www.springer.com/de/book/9783662548974

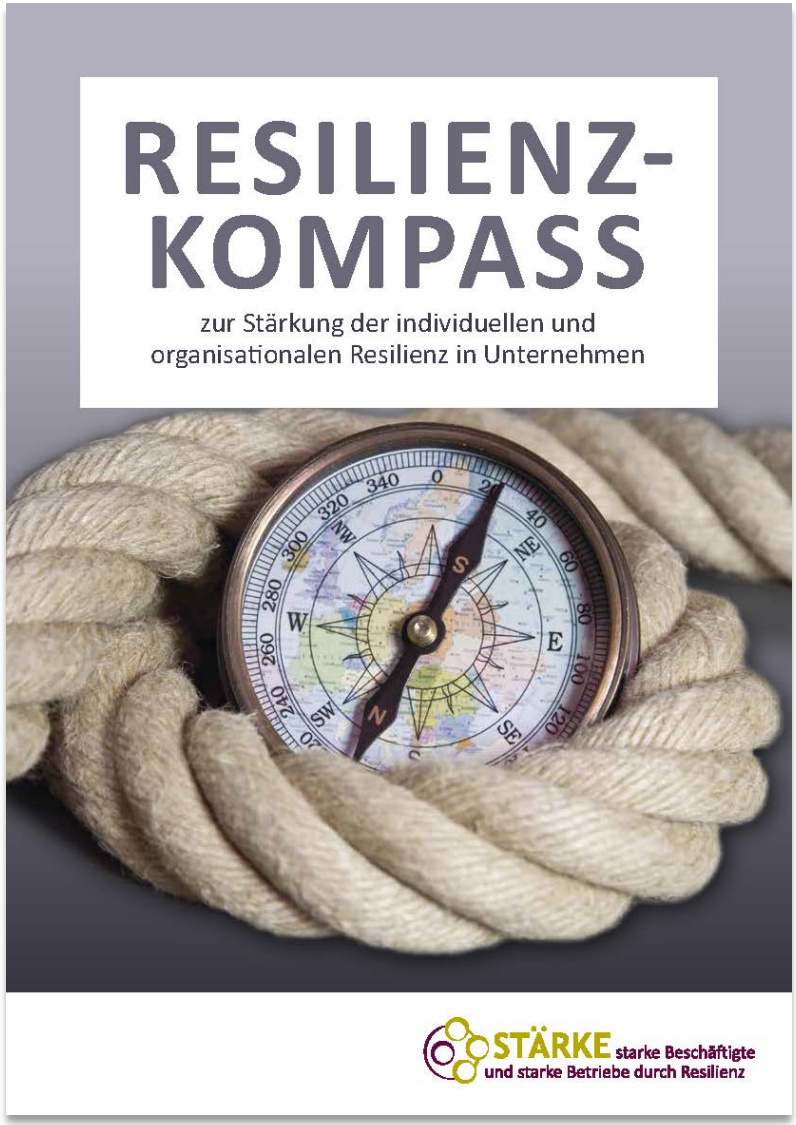
Learn²Lean – ifaa-Planspiel Produktion: https://www.learn2lean.de

Mitarbeiterbefragungen in kleinen und mittleren Unternehmen gezielt richtig durchführen:
https://www.heider-verlag.de/ifaa-Shop.aspx

Resilienzkompass zur Stärkung der individuellen und organisationalen Resilienz in Unternehmen: www.arbeitswissenschaft.net/Resilienzkompass

Shopfloor-Management – Potenziale mit einfachen Mitteln erschließen:
https://www.springer.com/de/book/9783662584897

Anwendung



Krüger GH (2014) Mit Kennzahlen Unternehmen steuern: Praxisleitfaden für Unternehmen und Berater. 2. Aufl. NWB-Verlag, Herne

REFA Nordwest e. V.: Produktionskennzahlen – Erfassung, Bewertung, Darstellung. https://www.refa nordwest.de/fileadmin/user_upload/luedenscheid/PDF/Petzel_REFA_NW_LGS_140625.pdf. Zugegriffen: 10. August 2018

Steinbeis Online: Strategy Maps. http://www.steinbeis-bi.de/index.php/balancedscorecard/strategy-maps. Zugegriffen: 10. August 2018

Wirtschaftslexikon: Weber J. Balanced Scorecard. https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/balanced-scorecard-28000. Zugegriffen: 10. August 2018

3.2.3 Anleitung zur Durchführung einer Markt- und Wettbewerbsanalyse

Mithilfe einer Markt- und Wettbewerbsanalyse verschafft sich ein Unternehmen einen Überblick über die aktuelle Marktsituation sowie die genaue Positionierung der Mitbewerber. Ziel ist es, anhand der Informationen zum Markt und zu den Wettbewerbern die eigene Positionierung am Markt zu festigen und das Wettbewerbsumfeld im Detail zu kennen. Zusätzlich ist die Analyse hilfreich, um frühzeitig auf Markt- und Wettbewerbsveränderungen sowie Zukunftstrends (z. B. im Zuge der Digitalisierung und Globalisierung) reagieren zu können und die strategischen Entscheidungen entsprechend anzupassen. Damit werden etwaige neue Herausforderungen frühzeitig erkannt und es können rasch unternehmerische Entscheidungen getroffen werden. Mit genauen Kenntnissen über Markt und Wettbewerber werden beispielsweise sich zuspitzende Konkurrenzsituationen schneller erkannt. Folglich bleiben Unternehmen auch bei Abweichungen vom Status quo handlungsfähig und können sich schneller an veränderte Bedingungen anpassen, was zu einer Erhöhung der organisationalen Resilienz beiträgt.

Ziele
- Verortung der eigenen Position am Markt
- Identifizierung der stärksten Wettbewerber
- Erhalt von Handlungsfähigkeit bei Markt- und Wettbewerbsveränderungen

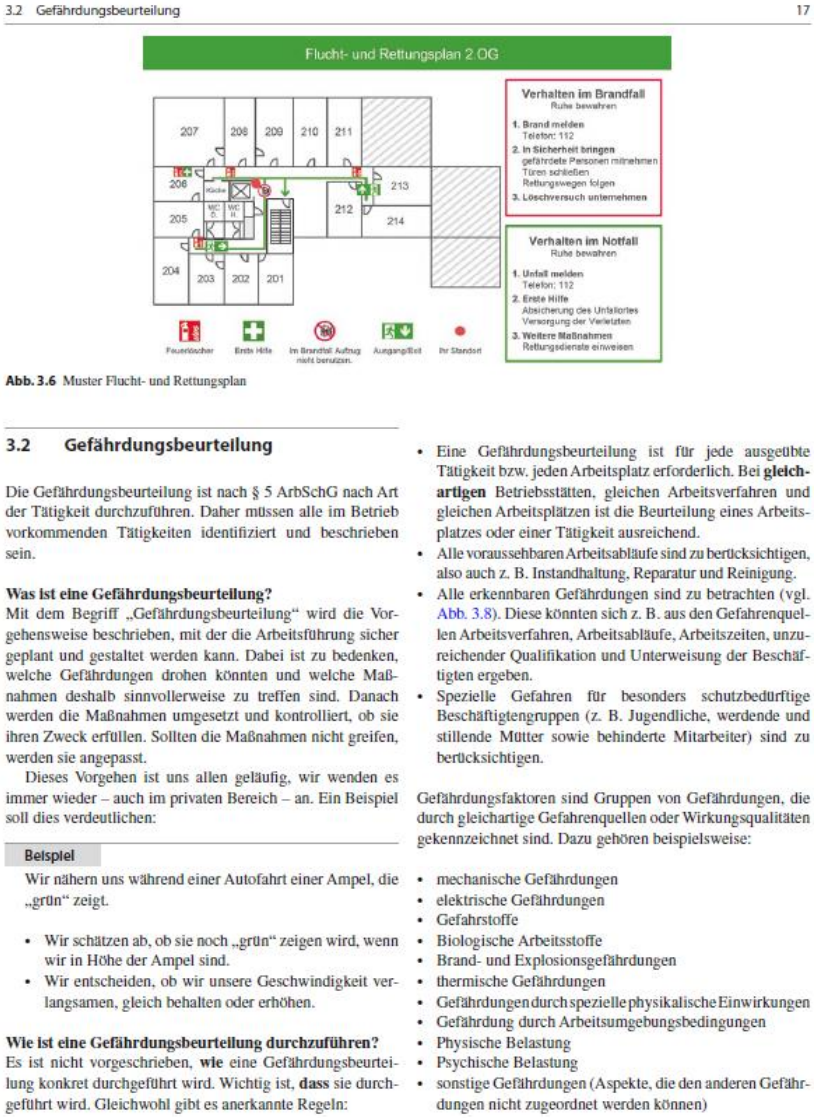
Vorgehen

Aufbau der Maßnahme und Zielgruppe
Im Rahmen dieser Maßnahme wird nach Festlegung der Evaluationskriterien das Vorgehen bei einer Markt- und Wettbewerbsanalyse in sechs Schritten erläutert. Die Durchführung kann, muss aber nicht unbedingt durch die Geschäftsführung oder Führungskräfte erfolgen. Allerdings ist es wichtig, dass die festgelegte ausführende Person einen Überblick über die bekannten Wettbewerber sowie weitere relevante Informationen von der Führungsebene erhält. Die Positionierung am Markt sowie die aus der Analyse folgenden Tätigkeiten sollten allerdings von den Führungskräften ausgehen.

Festlegung der Evaluationskriterien als Ausgangspunkt
Zur Überprüfung der Zielerreichung werden im Vorfeld organisationsinterne Ziele festgelegt und im Anschluss an die Auswertung überprüft. Um den nachhaltigen Erfolg der Markt- und Wettbewerbsanalyse zu messen, wird ein individueller Selbstcheck erstellt, welcher regelmäßig von einem Unternehmensvertreter durchgeführt wird (s. Tab. 18).

Tätigkeit	✓/x	Erläuterung (1. Durchlauf)	✓/x	Erläuterung (2. Durchlauf)	✓/x	Erläuterung (3. Durchlauf)
Überprüfung der Branchennews (Update, Neuigkeiten aus den Nachrichten, Innovationen, Substitutionsprodukte etc.)						
Kontrolle der Mitbewerber (Produkte, Kennzahlen, Fusionen etc.)						
Welche Mitbewerber sind besser in unseren Kernkompetenzen als wir?						
Stimmt unsere Produktpalette noch immer mit unseren strategischen Zielen überein?						

Anwendung



3.2 Gefährdungsbeurteilung 17

Abb. 3.6 Muster Flucht- und Rettungsplan

3.2 Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist nach § 5 ArbSchG nach Art der Tätigkeit durchzuführen. Daher müssen alle im Betrieb vorkommenden Tätigkeiten identifiziert und beschrieben sein.

Was ist eine Gefährdungsbeurteilung?
Mit dem Begriff „Gefährdungsbeurteilung" wird die Vorgehensweise beschrieben, mit der die Arbeitsführung sicher geplant und gestaltet werden kann. Dabei ist zu bedenken, welche Gefährdungen drohen könnten und welche Maßnahmen deshalb sinnvollerweise zu treffen sind. Danach werden die Maßnahmen umgesetzt und kontrolliert, ob sie ihren Zweck erfüllen. Sollten die Maßnahmen nicht greifen, werden sie angepasst.

Dieses Vorgehen ist uns allen geläufig, wir wenden es immer wieder – auch im privaten Bereich – an. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen:

Beispiel

Wir nähern uns während einer Autofahrt einer Ampel, die „grün" zeigt.

- Wir schätzen ab, ob sie noch „grün" zeigen wird, wenn wir in Höhe der Ampel sind.
- Wir entscheiden, ob wir unsere Geschwindigkeit verlangsamen, gleich behalten oder erhöhen.

Wie ist eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen?
Es ist nicht vorgeschrieben, **wie** eine Gefährdungsbeurteilung konkret durchgeführt wird. Wichtig ist, **dass** sie durchgeführt wird. Gleichwohl gibt es anerkannte Regeln:

- Eine Gefährdungsbeurteilung ist für jede ausgeübte Tätigkeit bzw. jeden Arbeitsplatz erforderlich. Bei **gleichartigen** Betriebsstätten, gleichen Arbeitsverfahren und gleichen Arbeitsplätzen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- Alle voraussehbaren Arbeitsabläufe sind zu berücksichtigen, also auch z. B. Instandhaltung, Reparatur und Reinigung.
- Alle erkennbaren Gefährdungen sind zu betrachten (vgl. Abb. 3.8). Diese könnten sich z. B. aus den Gefahrenquellen Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe, Arbeitszeiten, unzureichender Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten ergeben.
- Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen (z. B. Jugendliche, werdende und stillende Mütter sowie behinderte Mitarbeiter) sind zu berücksichtigen.

Gefährdungsfaktoren sind Gruppen von Gefährdungen, die durch gleichartige Gefahrenquellen oder Wirkungsqualitäten gekennzeichnet sind. Dazu gehören beispielsweise:

- mechanische Gefährdungen
- elektrische Gefährdungen
- Gefahrstoffe
- Biologische Arbeitsstoffe
- Brand- und Explosionsgefährdungen
- thermische Gefährdungen
- Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen
- Gefährdung durch Arbeitsumgebungsbedingungen
- Physische Belastung
- Psychische Belastung
- sonstige Gefährdungen (Aspekte, die den anderen Gefährdungen nicht zugeordnet werden können)

Anwendung

bereichsübergreifendes Team

→ Diskussion jedes Bewertungskriteriums

→ Handlungsempfehlungen zur Einschätzung heranziehen

→ Definition des Handlungsbedarfs (nein, zum Teil, ja)

→ Handlungshilfen heranziehen und Maßnahmen auswählen

→ Im beigefügten Maßnahmenplan Maßnahmen festlegen (inkl. teilnehmende Personen, Zeitrahmen und Verantwortliche)

Anwendung

MASSNAHMENPLAN

Nr.	bewertetes Kriterium	ausgewählte Maßnahmen	teilnehmende Personen	verantwortlich	Zeitrahmen

Bezugsmöglichkeit

QR-Code Checkliste

QR-Code Resilienzkompass

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Nora Johanna Schüth

Telefon: 0211 / 542263-45
E-Mail: n.j.schueth@ifaa-mail.de

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite: www.arbeitswissenschaft.net

@ifaa_online