

GDA 2015

Stand und Perspektiven

SV-Tagung
18. Mai 2015

Dr. Jana May-Schmidt



Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

politisches Instrument, um das duale Arbeitsschutzsystem zu modernisieren

Rechtliche Grundlage seit 2008:

Arbeitsschutzgesetz § § 20 a und b, Sozialgesetzbuch VII § 20

Träger:

BMAS, Länder, Unfallversicherungsträger sowie die Sozialpartner und Krankenkassen

→ GDA ist ein auf Dauer angelegter Prozess zur Verbesserung von Prävention auf allen Ebenen

Was ist durch die GDA anders und oder neu?

Kernelemente

Alle Träger verständigen sich auf gemeinsame Arbeitsschutzziele und gemeinsame Handlungsfelder und setzen diese gemeinsam/arbeitssteilig nach einheitlichen Grundsätzen um. → *Einheitlichkeit, Koordination, Aktualität*

Eine systematische Evaluation nach einheitlichen Grundsätzen ist integrierter Bestandteil der Strategie. → *Effizienz und Effektivität*

Eine abgestimmte Beratung und Überwachung der Betriebe ist sichergestellt. → *Verlässlichkeit, Transparenz, Koordination, Planung*

Ein praxisgerechtes Vorschriften- und Regelwerk wird geschaffen. → *Übersichtlichkeit, Verlässlichkeit, Verständlichkeit*

Was ist durch die GDA anders und oder neu? Strukturen: Nationale Arbeitsschutzkonferenz

Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz ist die zentrale und politische Koordinierungsplattform der GDA.

→ *Entwicklung, Steuerung, Fortschreibung*

Organisation:

- paritätische Besetzung – je drei Mitglieder von Bund, Ländern und UVT
- rotierender Vorsitz
- Sozialpartner beraten
- Einstimmigkeitsprinzip
- fachliche und organisatorische Unterstützung durch eine permanente Geschäftsstelle bei der BAuA

Ziele der GDA-Periode ab 2013

- Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel- Skelett- Bereich (MSE)
- Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes (ORGA)
- Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung (PSYCHE)



Arbeitsprogramm Organisation Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus

- Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung als zentrales Instrument des Arbeitsschutzes
- verbesserte Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in betriebliche Prozesse und Entscheidungsbereiche





Arbeitsprogramm Organisation Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus

- Informationsveranstaltungen und Seminare zur Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes
- Angebote zur Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS)
- Überprüfung des Status der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation und der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung
- Identifikation des betrieblichen Verbesserungspotentials mit Hilfe des GDA-ORGAcHeck

Arbeitsprogramm Organisation GDA-ORGCheck



- Online-Selbstbewertungsinstrument insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen zur Prüfung und Verbesserung ihrer Arbeitsschutzorganisation
- bietet den Unternehmen die Möglichkeit selbst eine Standortbestimmung vorzunehmen und sich mit anderen zu vergleichen



Arbeitsprogramm Organisation Stand der Umsetzung

- Start der Betriebsbesichtigungen: 1. Januar 2014
- 14.000 Betriebsbesichtigungen geplant
- Auswahlkriterien: Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigten – ohne anerkanntes AMS
- Nutzung www.gda-orgacheck.de in März 2015: 181.000 Besuche, 35.000 Besucher, 5.100 Teilnehmer haben Basisfragebogen vollständig bearbeitet, 706 Teilnahmen am Benchmark

Arbeitsprogramm Psyche Der Anspruch

Flächendeckende Umsetzung von
Maßnahmen zur
menschengerechten Gestaltung
der Arbeit und die Vermeidung von
Gesundheitsrisiken durch
psychische Belastungen



Die Ziele

- Information, Sensibilisierung und Qualifizierung der betrieblichen und überbetrieblichen Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Identifizierung und Erarbeitung geeigneter Vorgehensweisen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (insbesondere Gefährdungsbeurteilung)
- Verbreitung guter Praxisbeispiele
- Umsetzung betrieblicher Gestaltungslösungen

Das Arbeitsprogramm Psyche

Das Arbeitsprogramm Psyche besteht aus 11 Arbeitspaketen



Arbeitspaket 4 (2013)

- Erstellung eines Handlungsleitfadens als Grundlage der Qualifizierung der Aufsichtspersonen

Basis: Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ (inzwischen abgeschlossen)

Federführung: Unfallversicherungsträger und Länder

Arbeitspaket 5 (2014-2018)

- Qualifizierung der Aufsichtspersonen der Länder und Unfallversicherungsträger
 - Entwicklung von Schulungskonzepten und Materialien
 - Planung, Durchführung und Evaluation der Schulungen

Zweistufiges Konzept

- Bis Ende 2017 sollen alle Aufsichtspersonen über ein anwendbares Grundwissen zu psychischen Belastungen verfügen.
- Erfahrungsaustausch „Second Level Support“

Federführung: Unfallversicherungsträger und Länder

Arbeitspaket 5 (2014-2018)

Was soll erworben werden (Outcome)? (1/3)

- Wissen zum aktuellen Sachstand der fachlichen und fachpolitischen Diskussion (Informationsquellen, Positionspapiere, Kooperationspartner, etc.)
- Wissen zu Aufgaben, Rolle und Grenzen der Aufsichtspersonen (gleichwertige Aufgabe, Lotsenfunktion, Zusammenarbeit mit Spezialisten im Haus)
- Basiskompetenz über zentrale Begriffe und Wirkzusammenhänge (Belastungen, Beanspruchungen, Wechselwirkungen mit anderen Einwirkungen, Indikatoren und Einstiegsfragen für Betriebsbesichtigungen)

Arbeitspaket 5 (2014-2018)

Was soll erworben werden (Outcome)? (2/3)

- Basiskenntnisse zum methodischen Vorgehen bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (methodisches Vorgehen im Prozess, Instrumente):
 - Kompetenz, die Angemessenheit von Inhalt und Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu erkennen
 - Kenntnisse der Verhaltens- und Verhältnisprävention in Bezug auf psychische Gefährdungen
 - Kenntnisse von ausgewählten Themenfeldern mit besonderer Bedeutung

Arbeitspaket 5 (2014-2018)

Was soll erworben werden (Outcome)? (3/3)

- Kenntnisse psychologischer Erstbetreuungskonzepte (Traumaprävention, Konflikte/Übergriffe, Mobbing, Burnout)
- Wissen über den rechtlichen und fachlichen Rahmen des Zusammenspiels von „Sicherheit und Gesundheit“ und Betrieblichem Gesundheitsmanagement
- Kompetenz, im Rahmen der Lotsenfunktion mit den betrieblichen Vertretern über Schwierigkeiten und Lösungsansätze im Bezug auf psychische Belastungen zu diskutieren

Arbeitspaket 5 (2014-2018)

Qualifizierung aller 6000 Aufsichtspersonen

- Grundausbildung (1/2 Woche) aller Aufsichtspersonen bis 2018, Unfallversicherungsträger und Länder getrennt
- Aufbaukurs zur praktischen Umsetzung im Betrieb (1/2 Woche) – Unfallversicherungsträger und Länder teilweise gemeinsam
- Qualifizierung für Umsetzer der Kernprozesse (Erfassung vor Ort, Tageskurs)

Arbeitspaket 7 (ab 2013)

- Entwicklung und Darstellung von Handlungshilfen und Unterstützungsangeboten zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
 - Ziel: Beitrag zur Erhöhung der Handlungssicherheit der Betriebe bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Federführung: BAuA

Arbeitspaket 7 (ab 2013)

Erstellung von Handlungshilfen

- Gründung von Arbeitskreis aus Ländern, Unfallversicherungsträgern, Vertretern der Sozialpartner und BAuA
- „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“
- Formulierung von Voraussetzungen zur Umsetzung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- Erklärfilm

Arbeitspaket 7 (ab 2013)

Voraussetzungen für die Gefährdungsbeurteilung

- Sensibilität im Betrieb für das Thema
- Basiskenntnisse im Betrieb
- Fachkenntnisse (Experten)
- Vernetzung mit anderen Akteuren (ASA, BGM)
- Erprobung in Teilbereichen
- Festlegung von Arbeitsbereichen
- Sammlung von Informationen
- Auswahl von Instrumenten (Beobachtungen, Beobachtungsinterviews, standardisierte Befragungen, moderierte Analyseworkshops)
- Beurteilung der vorgefundenen Belastungen
- Formulierung und Umsetzung von Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit, Aktualisierung und Dokumentation

Arbeitspaket 10

Kernprozesse im Detail

- Überwachung und Beratung ab 2015
- 12.000 Betriebe, davon 1/3 Unfallversicherungsträger, 2/3 Länder; 10-15% Zweitrevisionen
- Betriebsgröße primär 10-300 Beschäftigte
- alle Branchen, dort möglichst belastete Betriebe
- je Betrieb 2,5 Tage einschließlich Vor- und Nachbereitung (1 Tag im Betrieb)
- Fachdatenbogen und Kopfdatenbogen
- Befragende Aufsichtspersonal wird vorher im Umgang mit dem Fragebogen geschult

Arbeitspaket 11

- Evaluation des GDA-Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“
 - Prozessevaluation („Ist das GDA-Programm gut gelaufen?“)
 - Ergebnisevaluation („Was kam raus?“).

Federführung:

Unfallversicherungsträger in Abstimmung mit Dachevaluation

Erfolg nur durch Kooperation

- Information von Betrieben und Beschäftigten durch Arbeitgeber und Gewerkschaften
- Arbeitsschutz und Ressourcenstärkung durch Kooperation mit Krankenkassen und Trägern der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Handlungsansätze und Gestaltungs- und Prozesslösungen durch Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte, Personalverantwortliche, Wissenschaft, Arbeitsschutzinstitutionen und betrieblicher Gesundheitsförderung

Kooperationspartner

- Institutionen der Sozialpartner
- GKV-Spitzenverband
- VDSI
- INQA
- Verband Dt. Betriebs- und Werksärzte e.V. (VDBW)
- BGF Institut der AOK
- Kammern
- Institute
-



Wo stehen wir heute?

- Auftaktveranstaltung am 29. Januar 2013
- breite politische Debatte im Deutschen Bundestag
- Gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt von BMAS, BDA, DGB → Veranstaltung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ am 19.3.2014 in Berlin
- Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“
- „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ im August 2014 veröffentlicht
- Curricula für die Qualifizierung des Aufsichtspersonals

Wo stehen wir heute?

- Start der Kernprozesse zum 1. Januar 2015
- Fachbuch der BAuA zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
- Stressreport mit neuen Erkenntnissen zu Auftreten und Verteilung psychischer Belastungen Psychische Gesundheit im Betrieb – Arbeitsmedizinische Empfehlung
- Kooperationsvereinbarungen mit VDSI, INQA und VDBW
- Vielfältige Maßnahmen und Veranstaltungen der Sozialpartner zur Information und Sensibilisierung von Betrieben und Beschäftigten
- Handlungshilfen durch die Sozialpartner, Länder und UVT

Nächste Schritte

- Qualifizierung des Aufsichtspersonals
- Durchführung der Kernprozesse
- Projekt zur Qualifizierung der Sicherheitsfachkräfte in den Unternehmen
- BAuA-Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“
- Schwerpunktaktivitäten der Länder und Unfallversicherungsträger
- Veranstaltungen der Sozialpartner, Länder und Unfallversicherungsträger
- Evaluation der Aktivitäten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Besuchen Sie unsere Internetseiten: www.gda-portal.de
www.orgacheck.de, www.gda-psyche.de, www.gdabewegt.de