

Quelle: <https://www.arbeitssicherheit.de//document/4b537df5-767b-3242-b094-43d7a4539c42>

Bibliografie

Titel	Technische Regeln für Betriebssicherheit Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch - Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem – TRBS 1151
Amtliche Abkürzung	TRBS 1151
Normtyp	Technische Regel
Normgeber	Bund
Gliederungs-Nr.	Keine FN

Anlage 1 TRBS 1151 - Beispiele für Verfahren zur Beurteilung der physischen und psychischen Belastung

A1.1

Leitmerkmalmethode Heben, Halten, Tragen

A1.1.1

Ziel der Methode

Aufdeckung und Grobquantifizierung sowie Beurteilung von relevanten Gefährdungen des Muskel-Skelett-Systems bei der manuellen Lastenhandhabung

- Fokus auf den Bereich der Lendenwirbelsäule (LWS)
- Benennung möglicher Gefahren für eine physische Überbeanspruchung
- Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit der Methode für den betrieblichen Praktiker
- branchenunabhängig für alle Tätigkeiten mit manueller Lastenhandhabung anwendbar
- standardisierte Dokumentation, Erfassung und Beurteilung in einem Dokumentationsbogen
- Anwendungsbereich: > 5 kg

A1.1.2

Erfasste Merkmale

- Zeit (Häufigkeit von Hebe- oder Umsetzvorgängen; Halten; Tragen)
- Last
- Körperhaltung und Position der Last
- Ausführungsbedingungen
- Geschlecht

A1.1.3

Durchführungsaufwand

- Beurteilung erfordert gute Kenntnis über die Tätigkeit, da andernfalls Fehlbeurteilungen wahrscheinlich sind und Beurteilung unmöglich ist
- keine ergonomische Fachkenntnis erforderlich

- wenige Minuten bei Kenntnis der Tätigkeit sowie der Methode

A1.1.4

Ergebnisse

- Grad der Wahrscheinlichkeit einer Schädigung des Muskel-Skelett-Systems durch manuelle Lastenhandhabung
- separate Skalen je Leitmerkmal ermöglichen die Identifikation, welcher Faktor mit einer erhöhten Belastung verbunden ist (Heben, Halten, Tragen)

A1.2

Leitmerkmalermethode Ziehen, Schieben

A1.2.1

Ziel der Methode

- Aufdeckung und Grobquantifizierung sowie Beurteilung von relevanten Gefährdungen des gesamten Muskel-Skelett-Systems beim Ziehen und Schieben von Lasten
- Benennung möglicher Gefahren für eine physische Überbeanspruchung
- standardisierte Dokumentation, Erfassung und Beurteilung in einem Dokumentationsbogen
- Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit der Methode für den betrieblichen Praktiker
- branchenunabhängig für alle Tätigkeiten mit manueller Lastenhandhabung anwendbar

A1.2.2

Erfasste Merkmale

- Zeit (Ziehen/Schieben kurz < 5 m, Ziehen/Schieben lang > 5 m)
- Last
- Körperhaltung
- Positioniergenauigkeit/Bewegungsgeschwindigkeit
- Ausführungsbedingungen
- Geschlecht

A1.2.3

Durchführungsaufwand

- Beurteilung erfordert gute Kenntnis über die Tätigkeit; andernfalls Fehlbeurteilungen wahrscheinlich und Beurteilung nicht zulässig
- keine ergonomische Fachkenntnis erforderlich
- wenige Minuten bei Kenntnis der Tätigkeit sowie der Methode

A1.2.4

Ergebnisse

- Grad der Wahrscheinlichkeit einer Schädigung des Muskel-Skelett-Systems durch manuelle Lastenhandhabung
- separate Skalen je Leitmerkmal ermöglichen die Identifikation, welcher Faktor mit einer erhöhten Belastung verbunden ist (Ziehen, Schieben)

A1.3

Leitmerkmalermethode Manuelle Arbeitsprozesse

A1.3.1

Ziel der Methode

- Beurteilung der Belastungen im Hand-Arm-Schulter-Bereich durch kleinere Aktionskräfte und größere Häufigkeiten bzw. Dauer und Abschätzung des Risikos für das Auftreten von Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE)
- Benennung möglicher Gefahren für eine physische Überbeanspruchung
- standardisierte Dokumentation, Erfassung und Beurteilung in einem Dokumentationsbogen
- Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit der Methode für den betrieblichen Praktiker
- branchenunabhängig für alle Tätigkeiten mit manuellen Arbeitsprozessen anwendbar

A1.3.2

Erfasste Merkmale

- Zeit (tägliche Dauer der Tätigkeit)
- Art, Höhe und Häufigkeit der Kraftaufwendung
- Kraftübertragung/Greifbedingungen
- Körperhaltung
- Hand-Arm-Stellung
- Arbeitsorganisation
- Ausführungsbedingungen

A1.3.3

Durchführungsaufwand

- Beurteilung erfordert gute Kenntnis über die Tätigkeit; andernfalls Fehlbeurteilungen wahrscheinlich und Beurteilung nicht zulässig
- keine ergonomische Fachkenntnis erforderlich
- wenige Minuten bei Kenntnis der Tätigkeit sowie der Methode

A1.3.4

Ergebnisse

- Bewertung der Wahrscheinlichkeit einer physischen Überbeanspruchung
- anhand der separaten Skalen je Leitmerkmal ist die Identifikation von Belastungsengpässen möglich

A1.4

Methode "DGUV-Ideentreffen" zur Ermittlung psychischer Belastungen

Die Methode "DGUV-Ideentreffen" zielt darauf ab, die Kommunikation über sicherheits- und gesundheitsrelevante Themen zu verbessern. Von besonderer Bedeutung ist es in diesem Zusammenhang, die Beschäftigten systematisch mit einzubeziehen, weil sie die Verhältnisse "vor Ort" genau kennen. Sie sehen die Probleme in ihrem Tätigkeitsfeld und entwickeln Ideen zu deren Lösung. Die im Folgenden beschriebene standardisierte Vorgehensweise hilft, diese Ideen zu sammeln, zu konkretisieren und in die Tat umzusetzen.

Schritt 1: Was läuft - was läuft nicht? (ca. 15 min)

Jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin gibt Antworten auf folgende Fragen:

- Was ist in letzter Zeit gut gelaufen?
- Was ist zu verbessern?

Schritt 2: Hauptthema finden (ca. 5 min)

Aus den Verbesserungswünschen wird ein Thema ausgewählt. Die Auswahl kann durch Abstimmung erfolgen. Leitfrage:

- Welches Thema ist so wichtig, dass es heute bearbeitet werden soll?

Schritt 3: Lösungen finden (ca. 30 min)

Fragen, die der Lösungsfindung dienen:

- Was ist vorhanden/anders, wenn wir unser Ziel erreicht haben (z. B. "Werkzeug befindet sich immer am jeweils vorgesehenen Platz." (positiv formulieren!))?
- Was kann jeder Einzelne heute und morgen tun, um das Ziel zu erreichen (z. B. "Ich lege Werkzeug, das ich nicht mehr brauche, sofort zurück." (Eigeninitiative))?
- Was können wir tun, dass es so bleibt (z. B. "Wir überprüfen und optimieren das bisherige Ordnungssystem. Wir schaffen ggf. neue Halterungen und Schränke an." (kurz- und mittelfristige Planung))?
- Welche positive und negative Auswirkung hat das Erreichen des Zieles (z. B. positiv: "Es geht schneller."; negativ: "Jeder muss diszipliniert sein.")?

Schritt 4: Aufgabenblatt erstellen (ca. 5 min)

Die Ergebnisse schriftlich festlegen:

- Wer macht was bis wann?

Folgetreffen (ab dem zweiten Treffen)

Was hat sich seit dem letzten Ideen-Treffen getan? (ca. 5 min)

Die verantwortlichen Personen informieren über Veränderungen. Leitfragen dabei sind:

- Was hat sich getan, bzw. was habe ich erreicht?
- Was hat gut geklappt?
- Welche Hindernisse sind aufgetreten?
- Wie soll weiter vorgegangen werden?

Im Aufgabenblatt sind die noch erforderlichen Maßnahmen zu notieren. Lösungsvorschläge, die nicht umgesetzt werden konnten, müssen nochmals besprochen werden (Schritt 3).

Die Ideen-Treffen sollen einmal im Monat mit vier bis sieben Teilnehmenden durchgeführt werden. Eine Person muss im Vorfeld die Verantwortung für die Moderation der ersten Sitzung übernehmen. Diese Person soll Moderationserfahrung und ausreichende Sozialkompetenzen haben sowie in der Gruppe akzeptiert sein.

Führungskräfte können, müssen aber nicht an den Ideentreffen teilnehmen. Der Arbeitsgeber hat dafür zu sorgen, dass sie den Prozess dauerhaft sichtbar unterstützen. Es geht darum, alle betroffenen Beschäftigten zu Beteiligten zu machen und ihr Erfahrungswissen zu nutzen.