

### 5. Prozess-Schritt: Kontinuierliche Information der Beschäftigten

Neben der immer wieder an Gelenkstellen des Prozesses der Gefährdungsbeurteilung notwendigen (interaktiven!) Kommunikation mit den Beschäftigten sollte **prozessbegleitend kontinuierlich** über den aktuellen Stand/das Vorankommen des gemeinsamen Vorhabens informiert werden.

Im Einzelnen kann dies beispielsweise sein:

- Was gerade passiert
- Welche Zwischenschritte angegangen werden
- Was demnächst kommt
- Ggf. auch Information über Konfliktfelder (mit Arbeitgeber oder anderen...)
- Was die Steuerungsgruppe gerade er- oder bearbeitet
- Was (ggf. ja abweichend) der Betriebsrat/die Gewerkschaft/VL gerade machen

Für die Beschäftigten erhöht eine solche kontinuierliche Information die **Nachvollziehbarkeit** für das, was gerade sie/ihre Arbeitsbedingungen betreffend passiert. Außerdem entfällt so das häufig anzutreffende Unverständnis für die längere Zeitdauer einzelner Prozess-Abschnitte: Wenn nicht bekannt ist, was alles für den jeweiligen Schritt gemacht werden muss, kann es so erscheinen, als passiere gerade nichts. (Dabei kann ein Betriebsrat durchaus auch darüber informieren, dass er derzeit mit anderen "Baustellen" stark beschäftigt ist und erst danach wieder voll an die Gefährdungsbeurteilung herangehen kann.)

In welchen **Zeitabständen** am besten zu informieren ist, lässt sich nicht generell festlegen, zumal ja die Häufigkeit von Ereignissen sehr schwanken kann. Mehr als eine Mitteilung pro Woche sollte die Ausnahme sein, mindestens einmal im Monat jedoch die Regel auch in ereignisarmen Zeiten (Haupturlaubszeiten ausgenommen).

Bei der Wahl der **Informationsmedien** sollte berücksichtigt werden:

- Das jeweilige Medium muss für alle erreichbar sein. So machen z. B. Mitteilungen ausschließlich über das Intranet keinen Sinn, wenn nicht alle Beschäftigten Zugang zu einem PC (und die zeitliche/arbeitsorganisatorische Möglichkeit der Nutzung) haben. Ggf. wählt man also zwei Haupt-Mitteilungs-Medien.
- Pure Textnachrichten (erst recht längere) werden häufig überlesen. Überschrift und erster Abschnitt sollten das Wichtigste auf den Punkt bringen. Farbliche Gestaltung, Fotos, Cartoons o. ä. können die Lesbarkeit erhöhen. Überhaupt ist zu bedenken, dass die Lesekompetenz (auch von sog. Muttersprachlern) unterschiedlich hoch ist. Ferner sollte Barrierefreiheit nicht vergessen werden.

Je nach der betrieblichen Situation, hier auch eventuellen Nachfragen der Beschäftigten kann es hilfreich sein, nicht allein über den Fortschritt des Prozesses im Betrieb zu informieren, sondern **prozessbegleitend auch über arbeitswissenschaftliche und methodische Aspekte der Gefährdungsbeurteilung**

. Hierbei können externe Experten als Ansprechpartner für die Beschäftigten hinzugezogen werden (Gewerkschaft, Berufsgenossenschaften o. ä.). Welche Mitteilungsform gewählt wird (textliche Medien, Vorträge, Sprechstunden etc.) sollte sich auch an den zeitlichen Möglichkeiten ausrichten.

### **Ergebnisse:**

Der Faden des gemeinsamen Prozesses reißt nicht ab. Die Beschäftigten erleben, dass ihre Beteiligung ernst genommen wird und nicht nur punktuell gefragt ist.

Ideen für kontinuierliche Information der Beschäftigten sind z.B.:

- Intranet, BR-Zeitung
- Infotische
- Aktionen in der Kantine (z. B. unter Verwendung der ver.di-Gute-Arbeit-Postkarten)
- Module auf Gesundheitstagen
- Sprechstunden-Angebote
- Kummerbriefkasten und Aufgreifen der dort angesprochenen Probleme, ausgesprochenen Fragen