Psycho-soziale Risiken (PSR)

|  |
| --- |
| Erinnerung an die Ziele dieses Moduls:Am Ende dieses Moduls:* Kennen Sie das erforderliche Verhalten, um PSR zu vermeiden.
 |

Dieses Dokument ist die Anleitung des Moderators. Sie müssen sie befolgen, da sie alle Elemente enthält, anhand derer Sie ein solches Modul präsentieren können, nämlich:

* die Anweisungen für die Übungen,
* Bezugnahmen auf die begleitenden Powerpoint-Präsentationen und/oder verschiedene Ressourcen wie Filme, E-Learning …
* die an die Teilnehmer zu stellenden Fragen,
* die gegebenenfalls durchzuführenden Übungen.

**Voraussichtliche Dauer:** 45 Minuten

**Pädagogische Methoden:** Präsentation in Anwesenheit und Simulationen.

**Voraussetzung:** keine

Beachten Sie, dass die Teilnehmer bei ihrem Kurs das E-Learning „Sensibilisierung bezüglich PSR“ absolvieren. Dieses Modul bietet erste sehr allgemeine Informationen.

Wichtige Punkte zur Vorbereitung der Sequenz:

Da es sich um ein sehr sensibles und komplexes Thema handelt, sollten Sie vor Beginn dieses Moduls:

* sicherstellen, dass eine Person anwesend ist, die gute Kenntnisse der PSR hat.
* erklären, dass das E-Learning, das sie in ihrem HSE-Integrationskurs absolvieren werden, weitere Details vermittelt.
* sicherstellen, dass das Modul nicht länger als die vorgesehenen 45 Minuten dauert. Setzen Sie sich daher vorher mit der Person zusammen und weisen Sie darauf hin, dass es sich um eine erste Information handelt und die Ziele begrenzt sind. Unterbinden Sie während der Veranstaltung alle Abschweifungen oder vermitteln Sie bei Anzeichen für PSR an den richtigen Gesprächspartner.
* Drucken Sie Folien 5 und 6 aus, um sie zu gegebener Zeit im Laufe der Sequenz verteilen zu können.

**Begrüßung der Teilnehmer:**

Willkommen zu diesem Modul.

Zu Beginn werden wir zusammen einen Blick auf die Ziele dieses Moduls werfen.

**Zeigen Sie Folie 2.**

**Vergewissern Sie sich, dass die Ziele für alle klar sind.**

**Beantworten Sie mögliche Fragen.**

**5 Minuten** **00:05**

**Sequenz 1:**

***Ziel der Sequenz:*** *Die Teilnehmer haben die Bedeutung des Begriffs PSR verstanden.*

Beginnen wir mit der Erläuterung des Konzepts der PSR. Dafür werden verschiedene Situationen vorgeschlagen, und Sie werden überlegen, was sie gemeinsam haben.

**Zeigen Sie Folie 3 und lesen Sie die 3 Situationen vor.**

**Geben Sie den Teilnehmern Zeit zum Nachdenken.**

**Fragen Sie nach 2 Minuten, was diese Situationen gemeinsam haben.**

**(Antwort für den Moderator: schwierige, stressige Situationen, am Rande des Bruchs).**

Sehen wir uns an, wie Total dieses Thema versteht, das allen Führungskräften der Gruppe am Herzen liegt. Es handelt sich um ein neues Risiko für die Gesundheit, das seit einigen Jahren als psycho-soziale Risiken definiert wird.

Wie wir in der HSEQ-Charta gesehen haben, steht das Verhindern von Risiken und die Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter und jener Personen, die von den Aktivitäten der Gruppe betroffen sein können, an erster Stelle der Prioritätenliste von Total.

Diese Notwendigkeit steht mit der sozialen Verantwortung der Gruppe in Zusammenhang. Sie ist auch Bedingung für die Leistung und die Entwicklung der Gruppe.

Die psycho-sozialen Risiken (PSR) sind ebenso wie die chemischen, physischen, biologischen und ergonomischen Risiken ein wichtiger Aspekt bei der täglichen Arbeit.

**Zeigen Sie Folie 4 und erklären Sie:**

Total hat 2016 einen wichtigen Vertrag zu diesem Thema unterzeichnet, den Sie im Intranet finden können, und bietet ein praktisches Kit an.

**Zeigen Sie Folie 5 und erklären Sie, dass dies ein Dokument aus dem praktischen Kit von Total für die Vorbeugung von PSR ist.**

**Lassen Sie die Teilnehmer lesen.**

**Gehen Sie nach 5 Minuten auf jeden der vier Abschnitte ein, um mögliche Fragen zu beantworten.**

**Zeigen Sie Folie 6 zu den Risikofaktoren, die mit der Arbeitssituation, mit individuellen Faktoren und mit der sozialen und familiären Situation in Zusammenhang stehen.**

**Erklären Sie, dass die Arbeitssituation so wie die beiden anderen Faktoren ihren Beitrag leistet…**

**Nehmen Sie sich Zeit, um die Konsequenzen zu lesen, und fragen Sie die Teilnehmer nach und nach, ob sie sie an etwas erinnern.**

**20 Minuten** **00:25**

**Sequenz 2:**

***Ziel der Sequenz:*** *Die Teilnehmer können sich eine Vorstellung von dem erforderlichen Sicherheitsverhalten machen.*

Diese schwierigen Situationen können Sie an vergangene Erfahrungen erinnern. Wie sollte man in solchen Situationen reagieren? Welches Verhalten ist als Kollege korrekt? Und als Manager?

**Als „neuer“ Kollege ist folgendes Verhalten anzunehmen: Folie 7 zeigen.**

**Erklären Sie, dass Manager in Frankreich zwingend ein E-Learning und ein Kit absolvieren müssen.**

Nehmen wir den ersten Fall: Was bedeutet für Sie „gutes“ Verhalten?

**Lassen Sie die Teilnehmer Ideen sammeln und schreiben Sie sie an die Tafel.**

**Insgesamt werden sich die Antworten auf den Ethikkodex beziehen: andere respektieren, ihnen zuhören, Zeichen von Ermüdung/Stress erkennen…**

**Zeigen Sie zusammenfassend Folie 8.**

**5 Minuten** **00:30**

Hier finden Sie eine Idee für gutes Verhalten. Es ist nicht einfach zu erkennen und die Signale können punktuell, vorübergehend sein und führen nicht zwingend zu PSR oder Burnout. Trotzdem ist es wichtig, auf andere zu achten.

Nehmen wir wieder die Situationen vom Anfang und organisieren ein Rollenspiel. Für jede Situation muss ein Beispiel für gutes Verhalten vorgespielt werden. Es gibt zwar keine richtigen Antworten, jedoch finden Sie auf der vorherigen Folie einige Anhaltspunkte.

Für jede Situation benötige ich 2 Personen: eine, die den Kollegen in einer schwierigen Situation spielt, und eine, die den aufmerksamen Kollegen spielt.

**Zeigen Sie die Situationen auf Folie 9.**

**Stellen Sie die Gruppen zusammen und lassen Sie die Situationen einzeln nachspielen.**

**Wenn die Gruppen zusammengestellt sind, tauschen Sie sich 1 Minute lang mit dem in einer schwierigen Situation befindlichen Kollegen aus (ohne dass die anderen Teilnehmer zuhören), um die Umstände zu erklären:**

* + - * + **Situation 1: Nichts Dramatisches, eine schwierige Phase mit den Kindern, die nicht schlafen, und die Person ist sehr müde.**
				+ **Situation 2: Dauert seit einiger Zeit an (mehrere Wochen). Ist sehr gestresst und hat das Gefühl, dass er damit nicht fertig wird. Am Rande des Bruchs.**
				+ **Situation 3: Dauert ebenfalls seit mehreren Wochen an. Sein Vorgesetzter gibt ihm sehr viel Arbeit am Rande seiner Kompetenzen. Der Vorgesetzte steht nicht ausreichend zur Verfügung. Weiß nicht genau, wo er steht.**

**Lassen Sie die Situationen nachspielen und erinnern Sie an die 3 Punkte des „guten Verhaltens“.**

**Besprechen Sie die nachgespielten Situationen, indem Sie:**

* + - * + **zuerst den zuständigen Kollegen bitten, seine Gefühle (einfach, schwierig) zu beschreiben,**
				+ **und dann den anderen, ihn zu beraten.**

**Ziel Situation 1: Zuhören, verstehen und seinen Manager benachrichtigen.**

**Ziel Situation 2: Zuhören, verstehen und seinen Manager benachrichtigen.**

**Ziel Situation 3: Zuhören, verstehen.**

**Achten Sie als Moderator darauf, dass die Teilnehmer die auf der Folie angegebenen Verhaltensweisen nachspielen und die Vorschläge der Teilnehmer beim Debriefing konkret und realistisch sind.**

**Nehmen Sie abschließend eine Zusammenfassung folgender Art vor: „Ihre Aufgabe besteht darin, sich wie jeder Mitarbeiter der Gruppe für die Person zu interessieren, ihr zuzuhören. Weitere Faktoren werden durch E-Learning und andere Methoden auf der Website ergänzt.“**

**15 Minuten** **00:45**

Bedanken Sie sich bei den Teilnehmern.