

**ORGANISIEREN.  
STÄRKEN.  
GEWINNEN.**

**ver.di**

# HOW TO KÖRPERMAPPING

Das Körpermapping ist ein aktivierendes Werkzeug aus dem Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, bei dem der menschliche Körper, die psychische Gesundheit und die möglichen Risiken am Arbeitsplatz, visualisiert und analysiert werden.

Durch das Körpermapping werden die Kolleginnen und Kollegen aktiv in den Prozess rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz mit einbezogen. Mit dieser Methode können sie ganz konkret körperliche und psychische Leiden markieren und über die Ursachen und mögliche Lösungen in die Diskussion gehen.

**Projekt Zukunft der  
Mitgliedergewinnung**

Das Körpermapping ist ein ganzheitlicher Ansatz zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der nicht nur das Mapping des Körpers umfasst, sondern der gesamten Arbeitsumgebung. Durch dieses Werkzeug erhalten wir als gewerkschaftlich Aktive eine gute Grundlage, um Arbeitsplätze bestmöglich zu gestalten und gleichzeitig auch gegenüber dem Arbeitgeber Probleme sichtbar zu machen. Ein Bild sagt mehr als tausend Worte!

## IN WELCHEN BEREICHEN HILFT UNS DAS KÖRPERMAPPING?

### 1. GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

Betriebs- und Personalräte identifizieren gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen potenzielle Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz, die die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter\*innen beeinträchtigen könnten. Dies kann beispielsweise ergonomische Risiken, chemische Exposition oder Lärm am Arbeitsplatz umfassen. Das Körpermapping kann dabei einen ersten Schritt bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung darstellen. Außerdem werden die Kolleginnen und Kollegen aktiviert und leisten einen unmittelbaren Beitrag zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen.

### 2. SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

Betriebs- und Personalräte können auf Grundlage des Körpermappings regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen einfordern, um die Mitarbeiter für die Bedeutung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und sie in die Lage zu versetzen, gesundheitliche Risiken zu erkennen und zu melden.

## WIE SETZEN WIR KÖRPERMAPPING IM BETRIEB UM?

### 1. TEAM AUFSTELLEN

Bevor wir auf die Kolleginnen und Kollegen zugehen, sollten wir ein Team aufstellen. Das Team kann aus Mitarbeitenden aus verschiedenen Bereichen bestehen, die zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz arbeiten. Wichtig ist, dass die Ernsthaftigkeit und der Wille zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gegeben ist.

## 2. VORBEREITUNG KOLLEKTIVES KÖRPERMAPPING

Für das kollektive Körpermapping eignen sich kollektive Betriebsrats-/ Personalrats-sprechstunden oder Abteilungsversammlungen mit 10-15 Personen je Abteilung. Es geht dabei um eine aktive Mitarbeit der Kolleginnen und Kollegen, daher sollten die Gruppen nicht zu groß sein. Nach der Einteilung müssen wir unser Material vorbereiten:

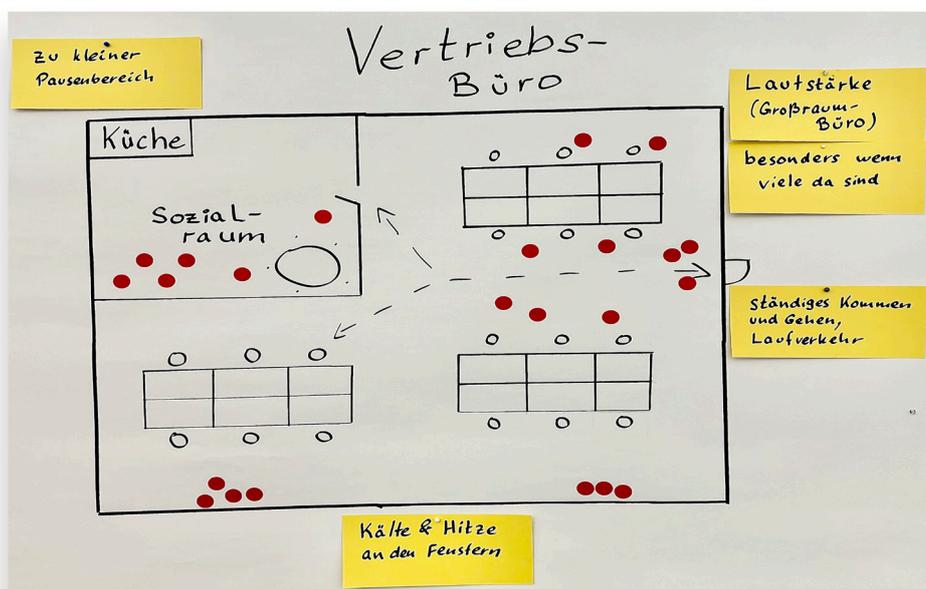
- 3x Metaplanwände
- Papier für die Metaplanwände
- Moderationskarten in unterschiedlichen Farben
- Stifte
- Klebpunkte in zwei verschiedenen Farben

## 3. UMSETZUNG DES KÖRPERMAPPINGS

### Schritt 1:

Die Kolleg\*innen zeichnen auf der ersten Metaplanwand ihre Arbeitsumgebung auf, ähnlich wie eine Betriebslandkarte. Maschinen, Sozialräume, Schreibtische und alles, was dazu gehört. Im nächsten Schritt markieren sie in einer gemeinsamen Diskussion mit den Moderationskarten die verschiedenen Faktoren, die aus ihrer Sicht ein Gesundheitsrisiko darstellen:

1. Laute Maschine
2. Chemische Dämpfe
3. Großraumbüro sehr laut
4. Sozialraum zu klein
5. Schwere Last zu heben
6. ...

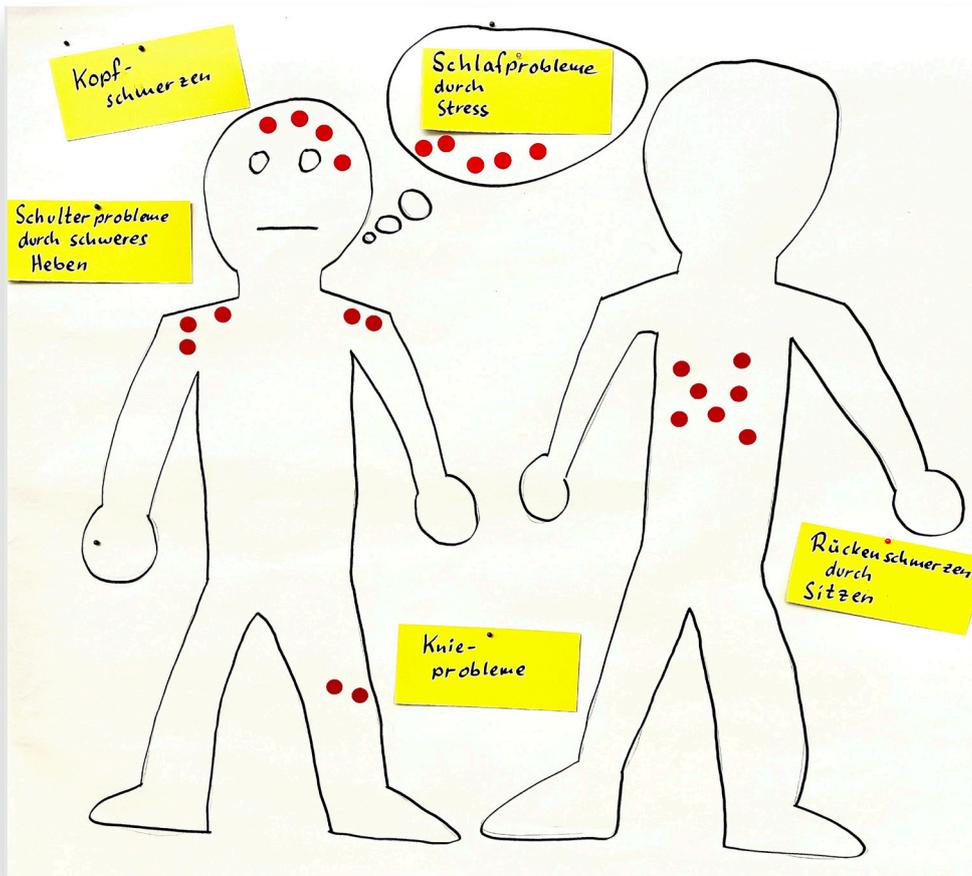


## Schritt 2:

Auf der zweiten Metaplanwand haben wir den Umriss eines Körpers vorgezeichnet und darüber eine Gedankenwolke. Die Kolleginnen und Kollegen werden jetzt gebeten mit roten Punkten die Stellen zu markieren, die durch die Arbeit am meisten belastet werden. Alle Probleme wie z.B. Schlafstörungen, Stress oder Angst vor Fehlern werden in der Gedankenwolke markiert.

Bei der anschließenden Diskussion in der Gruppe ist es wichtig, dass eine Person aus dem Analyse-Team detailliert Protokoll schreibt. Auf dieser Grundlage ist der erste Schritt einer Analyse bereits geschafft. In der Diskussion geht es um die Frage, wo es Häufungen gibt und was mögliche Ursachen sein können. Häufig sind diese bereits länger bekannt und müssen nicht lange gesucht werden.

**HINWEIS**  
Die Umsetzung aller Schritte kann in manchen Fällen eine zu große Hürde darstellen. Für eine beteiligungsorientierte Aktion kann es auch vollkommen ausreichen z.B. den Fokus nur auf die körperlichen und psychischen Leiden zu lenken und das Punkten der Probleme auf einem Körperumriss am Tor oder bei einer Betriebsversammlung durchzuführen.



## Schritt 3:

Nach der Analyse und der Gewichtung der Probleme, geht es um eine erste Lösungsfindung. Auf der dritten Metaplanwand zeichnen wir folgende Tabelle vor:

Gesundheitsproblem	Mögliche Abhilfe	Wer kann was tun? Kurzfristiger Aktionsplan	Wer kann was tun? Langfristiger Aktionsplan	Gewichtung
--------------------	------------------	--	--	------------

Die beiden vorherigen Metaplanwände können uns hier als Hilfe dienen. Beispielsweise könnte es sein, dass die Schreibtische zu nah an einer Lärmquelle stehen und durch eine Veränderung der Raumaufteilung kurzfristig schon etwas gewonnen werden könnte.

Im Anschluss an die Lösungssuche sollen die Teilnehmenden nochmal die Probleme gewichten. Alle bekommen drei Punkte (bei wenig Themen kann auch nur ein Punkt vergeben werden) und markieren die aus ihrer Sicht dringendsten.

Wichtig ist am Ende Klarheit an die Kolleginnen und Kollegen zu vermitteln:

*„Wir können nicht jedes Problem sofort lösen. Durch die Gewichtung und die Handlungsmöglichkeiten haben wir den ersten Schritt gemeinsam gemacht. Die langfristige Lösung X,Y wird jedoch viel Geld kosten und der Arbeitgeber wird das nicht einfach so umsetzen. Wir werden im Laufe des Prozesses wieder auf euch zukommen, weil wir das nur gemeinsam aktiv verändert bekommen!“*

## 4. AKTIONSPLAN ERSTELLEN UND BETEILIGUNG SICHERSTELLEN

Nachdem das Körpermapping in den verschiedenen Bereichen durchgeführt wurde, geht es darum im Team Prioritäten zu setzen. Für die wichtigsten und dringendsten Themen werden Aktionspläne und eine Kampagnenplanung zur Beteiligung der Beschäftigten erstellt.

Die Beteiligung der Beschäftigten in den betroffenen Bereichen muss ein zentrales Element unserer Kampagne sein und zwar aus drei Gründen:

### 1. Wissen einbinden

Durch die regelmäßige Beteiligung erhalten wir auf Maßnahmen direktes Feedback und können mögliche Mogelpackungen direkt erkennen und darauf einwirken, dass eine andere Lösung gefunden wird.

## 2. Akzeptanz fördern

Gerade bei teuren und langwierigen Änderungen kann es zu Frust in der Belegschaft kommen:

*„Erst wollt ihr von uns die Probleme wissen und dann macht ihr nix!“*

Durch die regelmäßige Beteiligung wird der Prozess transparent und die Lösungsfindung kann nachempfunden werden. Das ändert natürlich nichts daran, dass gerade bei schwerwiegenden Problemen eine schnelle Abhilfe notwendig ist!

## 3. Druckaufbau

Wenn sich der Arbeitgeber querstellt, brauchen wir den Druck aus der Belegschaft, um Forderungen durchsetzen zu können. Dies funktioniert nur mit einer guten Kampagnenplanung. Durch kollektiven Druck erreichen wir häufig eine Beschleunigung bei der Bearbeitung und eine schnellere Abhilfe.

Um die Ergebnisse aus den kollektiven Sprechstunden bestmöglich nutzen zu können, sollten sie in Form einer Gefährdungsbeurteilung festgehalten werden. Durch das Erstellen wird auch deutlich, wo es noch Daten und Fakten benötigt. Beispielsweise wurde der Lärm einer Maschine als Ursache für Stress und Ohrenrauschen genannt, jedoch ist gar nicht klar, wie laut genau diese Maschine ist. Hier müssen jetzt Messungen durchgeführt und mit den zulässigen Werten verglichen werden.

Sollte bei manchen Fragestellungen im Team die Expertise fehlen, kann diese über den Betriebsrat in Form von sachkundigen Arbeitnehmern oder externen Sachverständigen hinzugezogen werden. Wichtig ist, dass die Daten und Fakten nach der gefühlten Ebene jetzt fachlich korrekt erfasst werden.

### KAMPAGNENPLANUNG

Eine Abfolge von Aktionen die kollektiven Druck aufbauen, ist die Grundlage für eine gute Kampagnenplanung. Wir verwenden dafür Stufenpläne. Solltet ihr zu diesem Thema noch Fragen haben, findet ihr dazu mehr Informationen im Werkzeug „Kampagnenplanung“.

**ORGANISIEREN.  
STÄRKEN.  
GEWINNEN.**

**ver.di**

Weitere Werkzeuge, Vorlagen  
und Infos zum Projekt findest  
du hier:  
[zdm-werkzeuge.verdi.de](https://zdm-werkzeuge.verdi.de)



### **Impressum**

ver.di – Bundesverwaltung  
Projekt Zukunft der Mitgliedergewinnung  
V.i.S.d.P. Christoph Meister  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin