

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

**BG RCI,
Prävention,
Kompetenz-Center Gesundheit im Betrieb
Dr. Helmut Nold**

- Was? - Verständnis psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung**
- Warum? – Auswirkungen psychischer Belastungen**
- Wie? - Methoden der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung**

Was? - Verständnis psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):

§ 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird; [...]

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. [...]

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch [...]

6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

„Entsprechend der Rangfolge der Schutzmaßnahmen stehen für die Träger der GDA auch beim Thema „Psychische Belastung“ die verhältnispräventiven Ansätze im Vordergrund. Das Hauptaugenmerk richtet sich auf die gute, das heißt menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe.

Der erste Ansatz hierzu ist die betriebliche Gefährdungsbeurteilung.,,

*** GDA = Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie**

was von
außen auf
uns einwirkt

=

Belastung

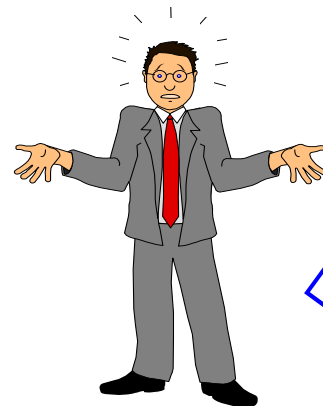
individuelle

wie sich
die Belastung
in uns auswirkt

=

Beanspruchung

Verarbeitung

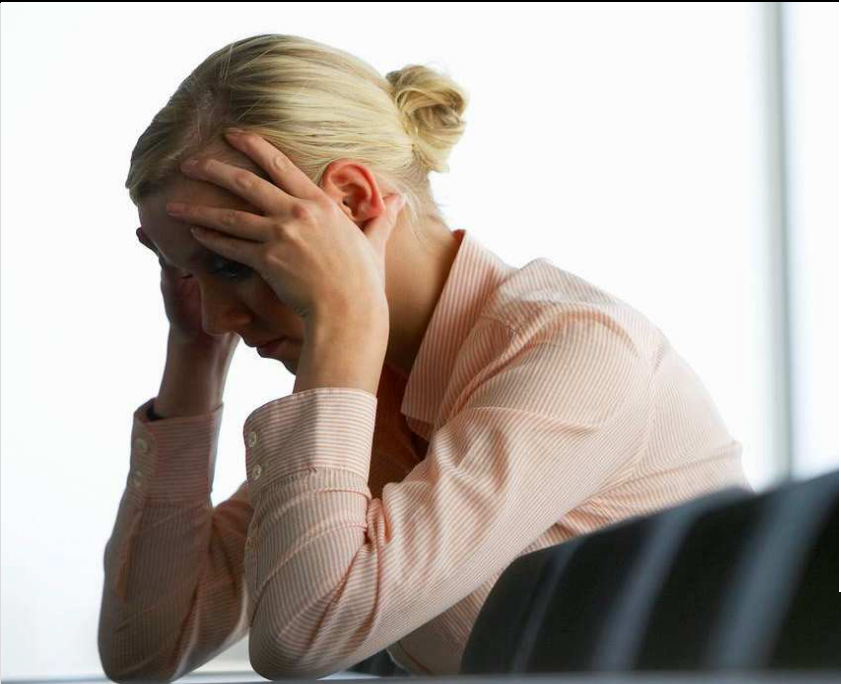


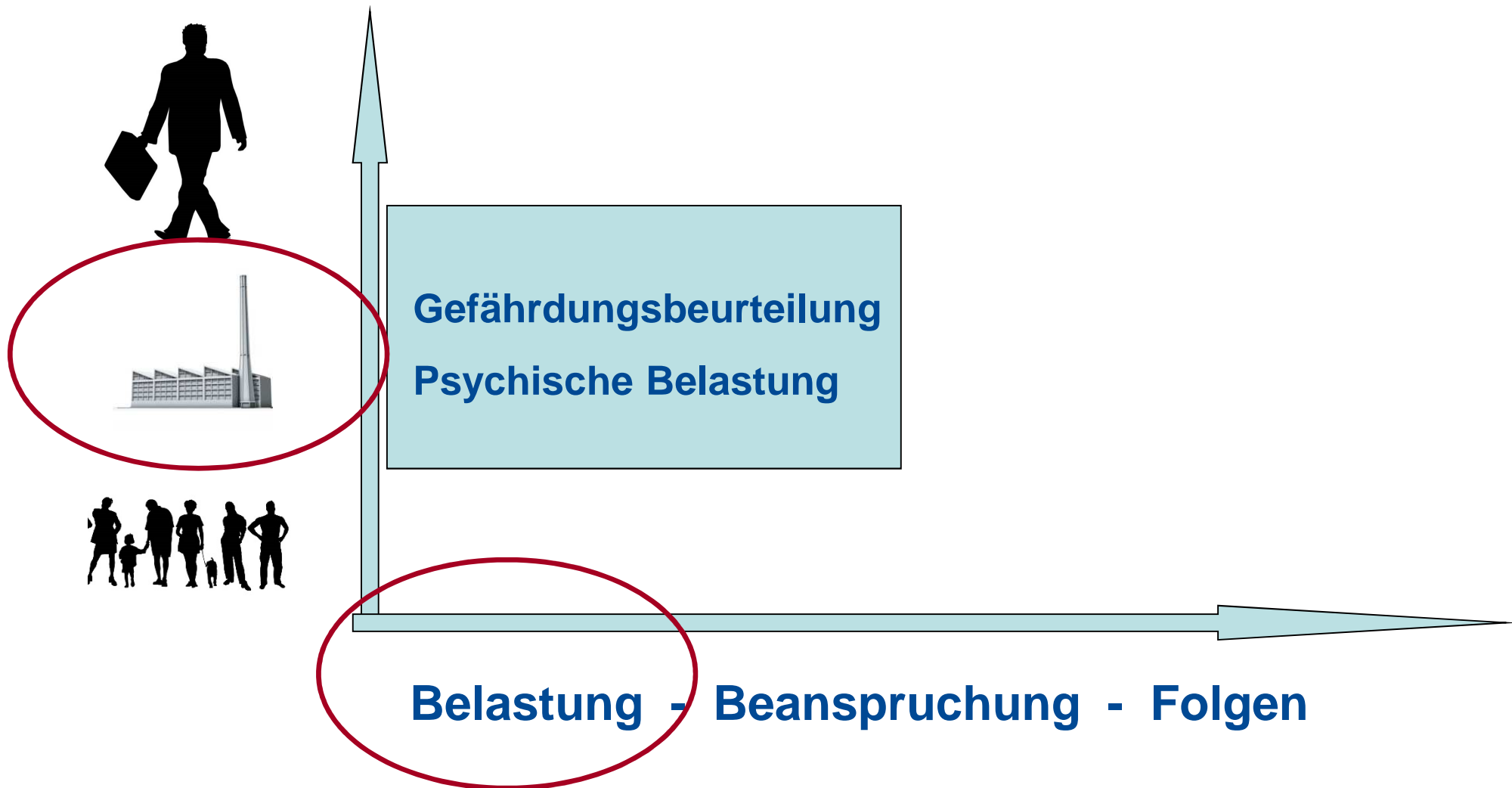
= z.B. **+**
Lernen,
Zufriedenheit,
Motivation,
Wohlbefinden

Folgen

= z.B. **-**
Erschöpfung
Motivations-
verlust, Fehler,
körperliche und
seelische
Erkrankungen

Der Fokus liegt meist auf Personen und Folgen:

Personen	Folgen
 <p>Quelle: Microsoft PowerPoint</p>	<ul style="list-style-type: none">▪ Erschöpfung▪ Motivationsverlust, Fehler▪ Unfallgefährdung▪ körperliche Erkrankungen▪ Depression, Burnout, PTBS <p>Probleme dabei:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ der Einzelne wird separiert▪ präventives Potential nicht genutzt



10. Psychische Faktoren

- 10.1 **Arbeitsaufgabe** (z. B. Vollständigkeit der Aufgabe, Handlungsspielraum, Abwechslungsreichtum, Information, Verantwortung, emotionale Inanspruchnahme)
 - 10.2 **Arbeitsorganisation** (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Kommunikation, Kooperation)
 - 10.3 **soziale Bedingungen** (Kollegen, Führung)
 - 10.4 **Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen** (z. B. physikalische Faktoren, physische Faktoren, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsmittel)
-
- 10.5 **neue Arbeitsformen** (räumliche Mobilität, Entgrenzung der Arbeit, atypische Arbeitsverhältnisse)

„Zur Erfassung belastender Arbeitsmerkmale eignen sich verschiedene Verfahren. In Betracht kommen **Arbeitsplatzbeobachtungen, Befragungen** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder **moderierte Verfahren**. Zusätzlich können Beschwerden von Beschäftigten, hohe Fehlzeiten, häufige Fluktuation oder Konflikte zwischen den Beschäftigten wichtige Hinweise geben“ (S. 4).

„Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** wird bei den Unternehmen dafür werben, das gesetzlich vorgeschriebene betriebliche **Eingliederungsmanagement** umzusetzen, um psychisch Erkrankten die erfolgreiche Rückkehr ins Arbeitsleben zu ermöglichen. Dabei wird sie auf entsprechende Unterstützungsangebote der Sozialversicherungsträger zurückgreifen.

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund** und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine „**Anti-Stress-Verordnung**“ und für konkretisierende Regeln der Unfallversicherungsträger ein, um die aus ihrer Sicht existierende Regelungslücke bei psychischer Belastung zu schließen. Aus Sicht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände wird dieser Schutz durch das bestehende Recht und Regelwerk bereits gewährleistet“ (S. 7).

Warum? – Auswirkungen psychischer Belastungen



„Weiche Faktoren“ - harte Konsequenzen

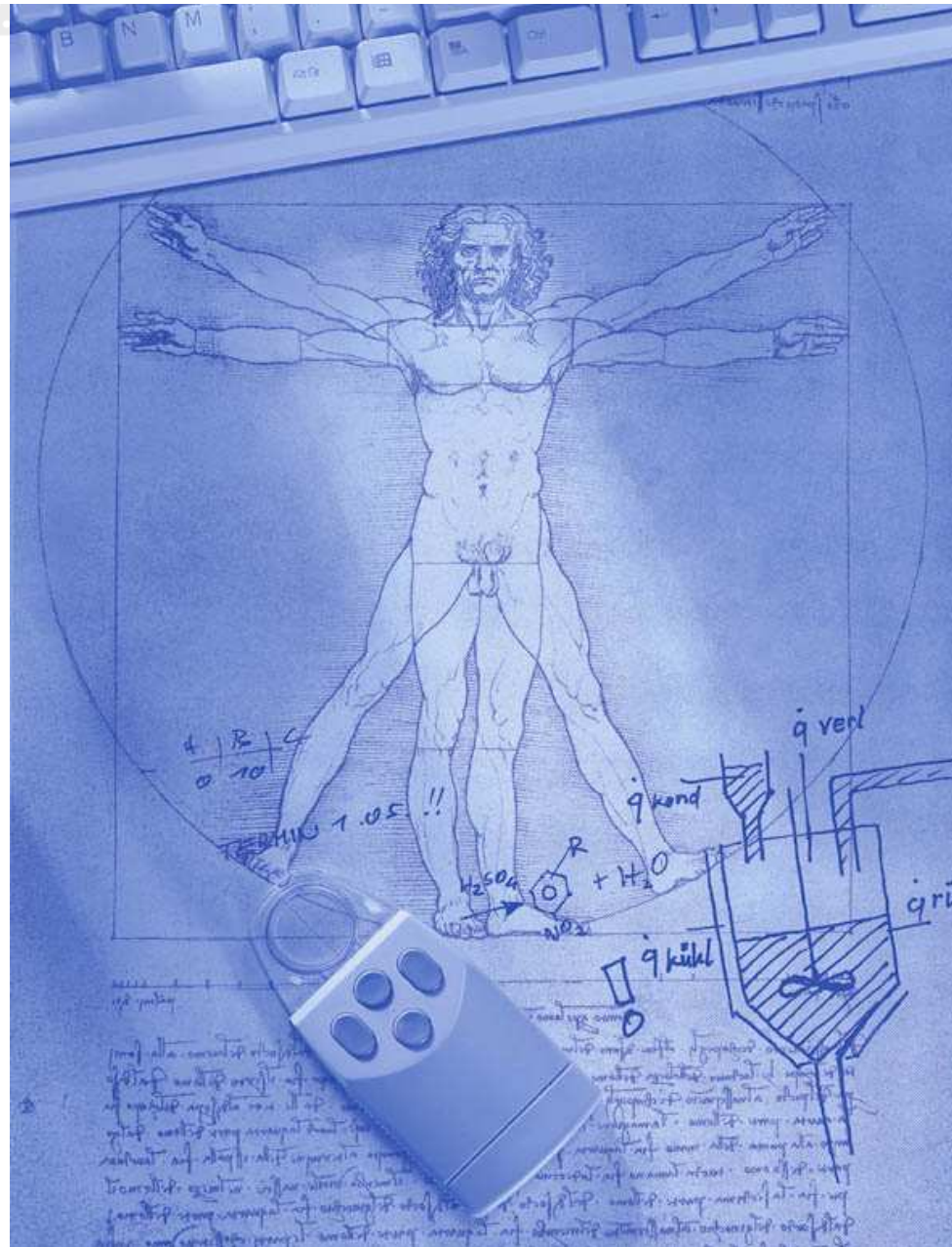
Psychische Belastungen stehen in Zusammenhang mit:

Bluthochdruck und kardiovaskuläre Erkrankungen

(Collins, Karasek & Costas 2005, Siegrist 2010)

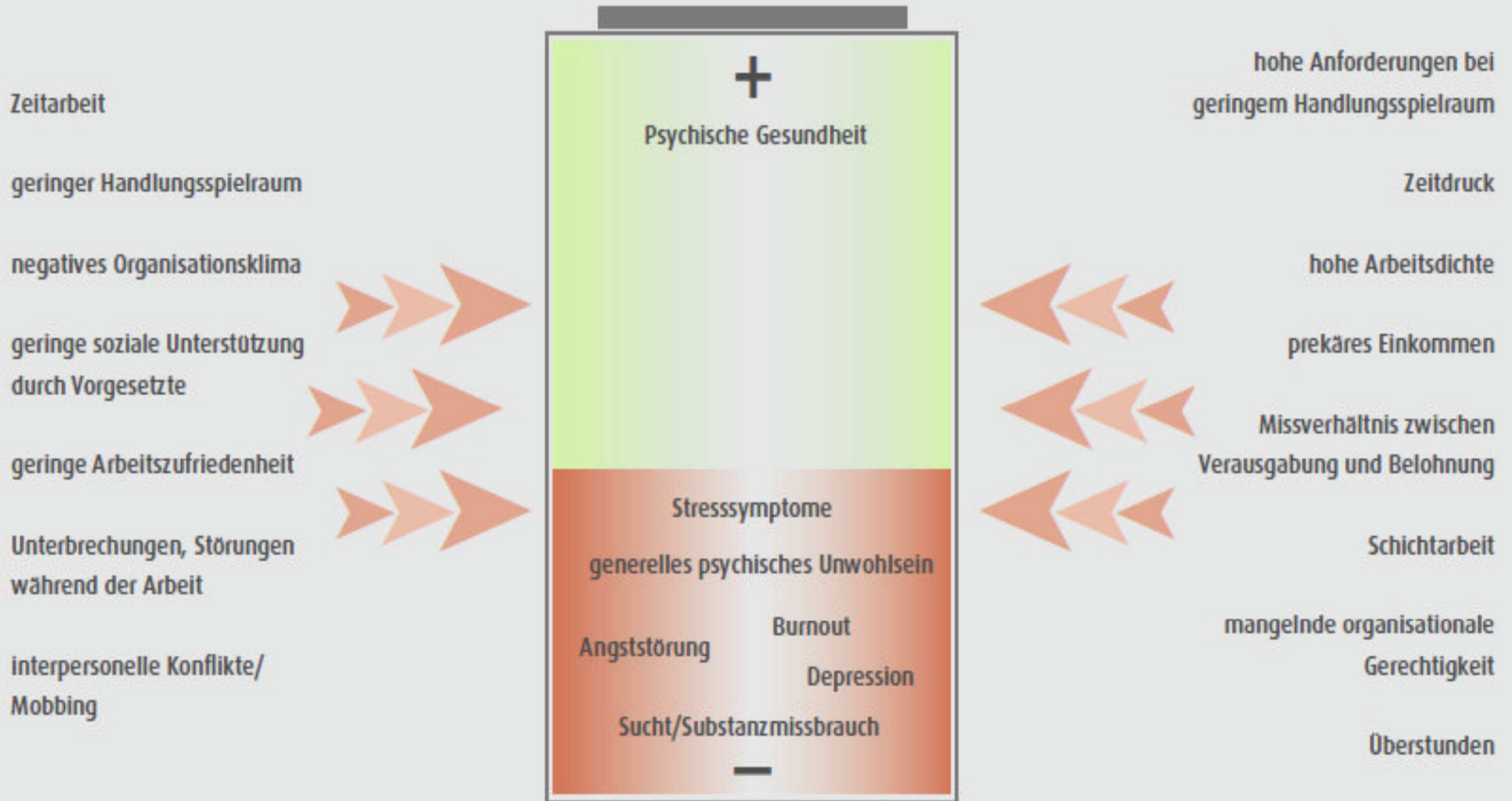
Muskuloskelettale Erkrankungen / chronische Rückenschmerzen

(Zimolong et al 2008)



Ansteigende Prävalenz psychischer Störungen in Europa

11.4% aller AU-Tage
(BAUA 2011)



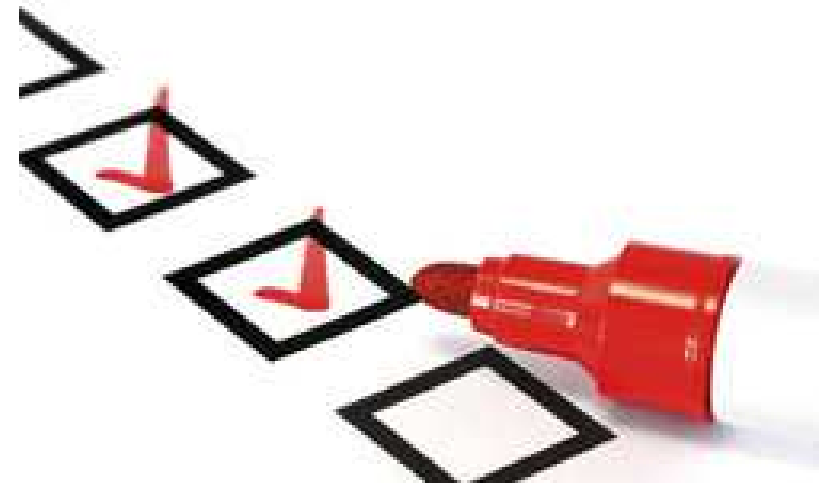
Wie? - Methoden der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

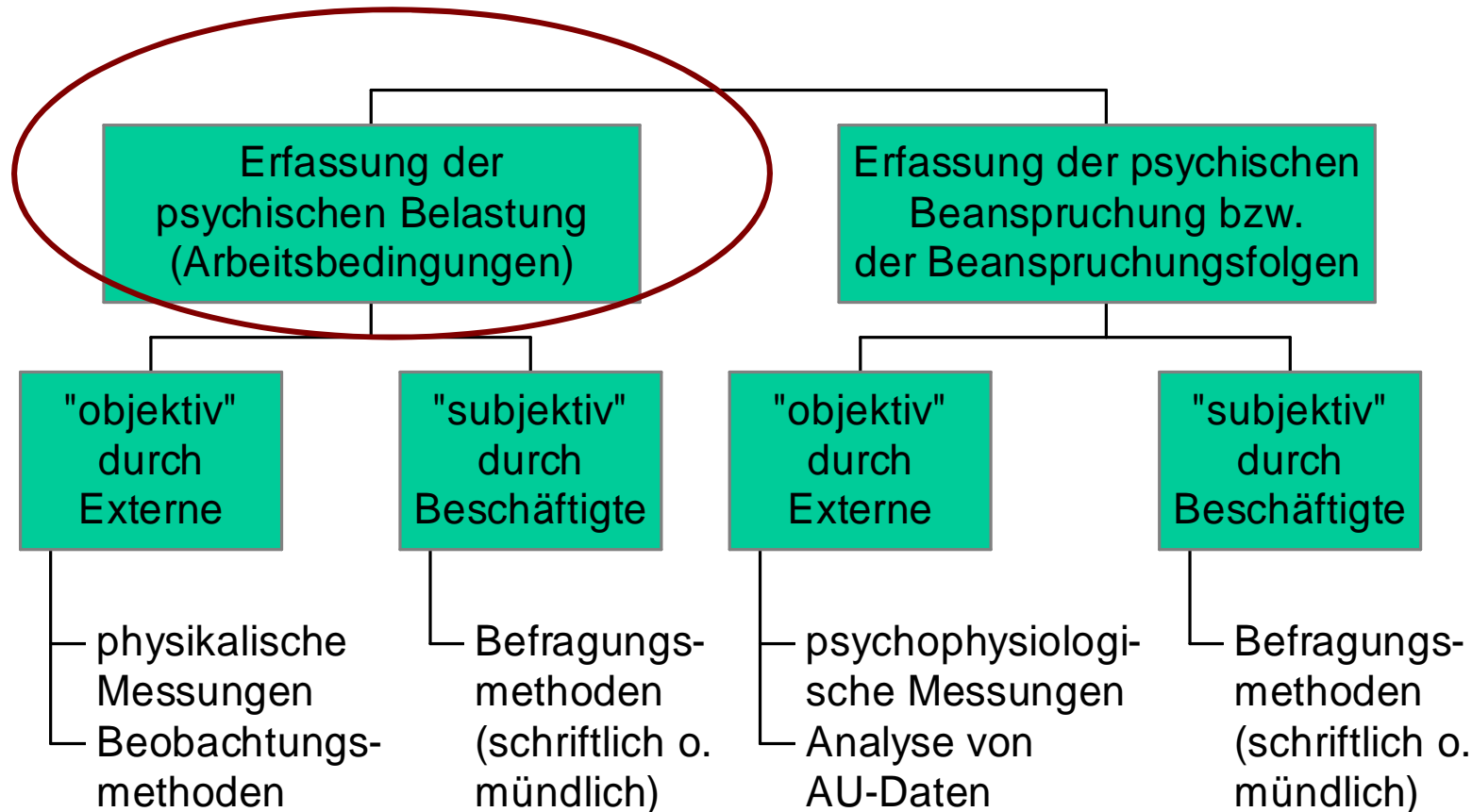
Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz = Beurteilung der Arbeitsbedingungen



Beurteilung der Angemessenheit des gewählten Vorgehens

- Prozessqualität steht im Vordergrund
- Berücksichtigung der GDA-Merkmalbereiche
- Klare Trennung von Belastung und Beanspruchung, bzw. Beanspruchungsfolgen





BAuA - Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen / Handlungshilfen und Praxisb - Microsoft Internet Explorer

Adresse http://www.baua.de/nn_5846/sid_9368DBDA0D51FF4255F4792A3919280A/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

HILFE
KONTAKT
INHALTSVERZEICHNIS
IMPRESSUM
RSS
WARENKORB

DEUTSCH
ENGLISH

SUCHE STARTEN
ERWEITERTE SUCHE

Startseite > Informationen für die Praxis > Handlungshilfen und Praxisbeispiele
Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen

Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen

Seiten in diesem Bereich:

- Einführung
- Instrumente/Verfahren finden
- Toolbox: Statistik
- Handbuch der Toolbox
- Literatur

In allen Bereichen der Wirtschaft haben in den vergangenen Jahren psychische Belastungen ständig zugenommen. Die europäische Richtliniensetzung im Arbeitsschutz wurde dieser Entwicklung gerecht und fordert die Vermeidung psychischer Belastungen, die zu psychischer Über- und Unterforderung führen, sowie eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Grundlage dafür ist eine Beurteilung der Gefährdungen bei der Arbeit, die im § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) vom 7. August 1996 vorgeschrieben ist.

Welches Verfahren zur Erfassung psychischer Belastung bei der Arbeit eingesetzt wird, hängt von verschiedenen Kriterien ab. Gemäß der neutralen Begriffsbestimmung psychischer Belastung und Beanspruchung in ISO 10075 - Teil 1 sind in der Toolbox Instrumente enthalten, mit denen eine

Fertig

Start | Microsoft PowerPoint - [E...] | BAuA - Toolbox: Instru... | DE | 10:32

- **durch Befragungs-Verfahren, z.B.**
 - COPSOQ
 - BASA, Impulstest u. andere
- **durch moderierte Besprechungsverfahren, z.B.**
 - DGUV-Ideentreffen
- **durch Beobachtungs-Verfahren, z.B.**
 - GPB (Universität Heidelberg)
 - BELS Verfahren (Merck)

durch moderierte Besprechungsverfahren, z.B.

- Vorteile z.B.: Erhebung und Maßnahmenableitung direkt
- Nachteile z.B.: eventuell Befürchtung von Nachteilen


•durch Mitarbeiter-Befragungs-Verfahren, z.B.

- Vorteile z.B.: anonymisiert, weniger Befürchtungen MA
- Nachteile z.B.: für Maßnahmenableitung weitere Schritte

•durch Beobachtungs-Verfahren, z.B.

- Vorteile z.B.: „objektive“ Erhebung; interne Qualifizierung
- Nachteile z.B.: relativ zeitintensiv


Satzfahne 5



DGUV
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Spitzenverband

206-007

DGUV Information 206-007



Ihr Instrument für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung!

Gesund und fit im Kleinbetrieb

So geht's mit Ideen-Treffen

Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und Dienstleistung

Wie funktioniert das DGUV-Ideen-Treffen?


- moderierte Besprechung („Workshop“)
- innerhalb einer Arbeitseinheit (z.B. Team, 4-7 Personen)
- jeweils ca 1 h
- ähnlich Qualitätszirkel / Gesundheitszirkel
- Konsens BGen / UKen / GDA:
geeignetes Instrument zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (KVP)
- **genannt in TRBS 1151**
"Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch – Arbeitsmittel.
Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem

Ideen-Treffen: Ablauf




0 ab 2. Treffen
Was hat sich getan?

- Was hat sich getan?
- Was hat gut geklappt?
- Gab es Hindernisse?
- Wie geht es weiter?

5 min. 


1 **Was läuft - was nicht?**

- Was ist gut gelaufen?
- Was könnte verbessert werden?

15 min. 


2 **Hauptthema finden**

- Welches Thema soll bearbeitet werden?

5 min. 


3 **Lösungen finden**

- Was ist anders, wenn das Ziel erreicht wurde?
- Was kann jeder Einzelne tun?
- Was können wir tun, damit es so bleibt?
- Welche positiven und negativen Wirkungen gibt es?

30 min. 

4 **Aufgabenblatt erstellen**

- Wer macht was bis wann?

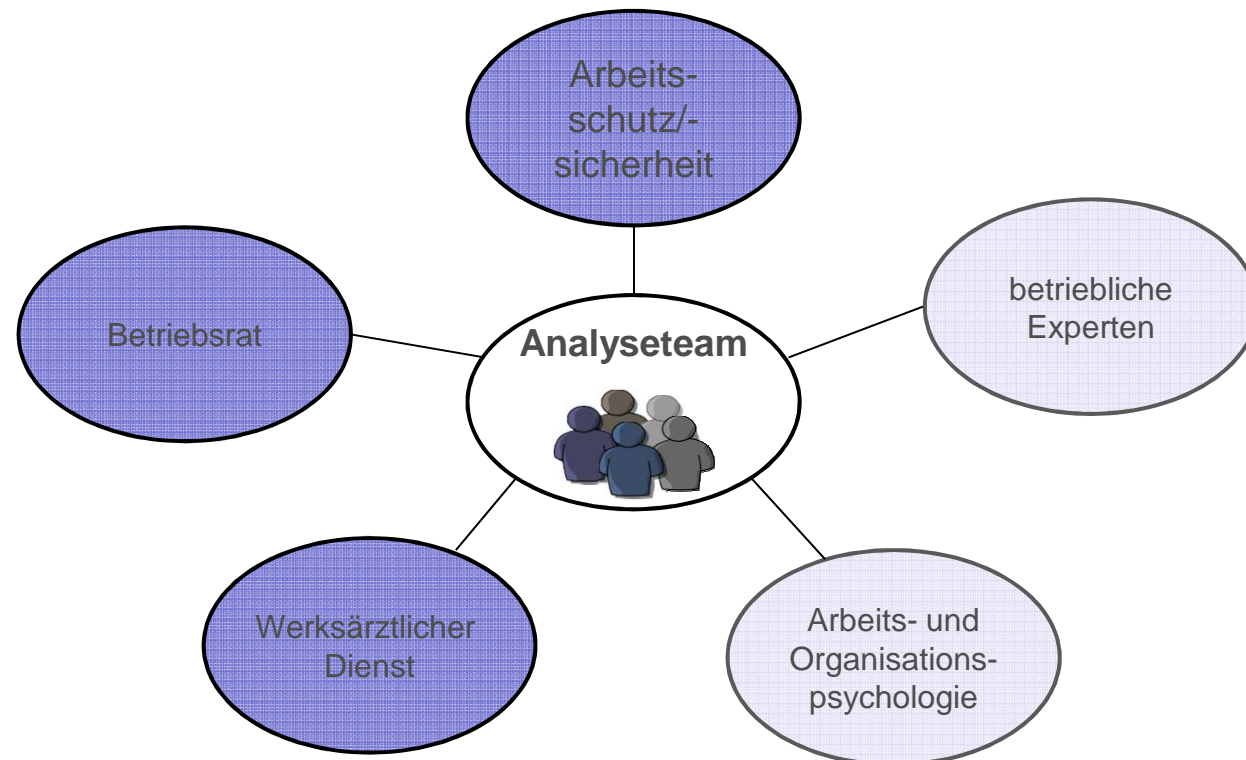
5 min. 

Inhalte

- Tipps für die Moderation
- GB arbeitsbedingte psychische Belastung
- strukturiertes Vorgehen im ASA
- dialogorientiert unterweisen

1. **Konsensorientierte** und **objektive** Beurteilung psychischer Belastungen durch ein Analyseteam

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz werden durch ein Analyseteam eingeschätzt, das sich aus betrieblichen Experten (Arbeitsschutz, Betriebsrat, Arbeitsmedizin) und dem Arbeitspsychologen (Moderator) zusammensetzt.




Die GPB – Auswertung

	Ak ↑	Ak ↓	Hs ↑	Hs ↓	Va ↑	Va ↓	Zs ↑	Zs ↓	Vu ↑	Vu ↓	Au ↑	Au ↓	Ke ↑	Ke ↓	Koop ↑	Koop ↓	Ko ↑	Ko ↓	Er ↑	Er ↓	Kon ↑	Kon ↓	
Ak ↑																							
Ak ↓																							
Hs ↑																							
Hs ↓																							
Va ↑																							
Va ↓																							
Zs ↑																							
Zs ↓																							
Vu ↑																							
Vu ↓																							
Au ↑																							
Au ↓																							
Ke ↑																							
Ke ↓																							
Koop ↑																							
Koop ↓																							
Ko ↑																							
Ko ↓																							
Er ↑																							
Er ↓																							

Legende:

Ausprägung der Anforderungsdimension:
hoch (↑) : $x > 3,5$
niedrig (↓) : $x < 2,5$

 Risiko psychischer Belastungen vorhanden, wenn kritische Kombinationen (rot markiert) vorliegen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Auszug DGUV Positionspapier:

„Im Rahmen der Präventionsanstrengungen der Unfallversicherungsträger nimmt die systematische Integration von Sicherheit und Gesundheit in die **Strukturen und Managementprozesse** des Unternehmens einen hohen Stellenwert ein.

Ziel ist es, einen **kontinuierlichen Verbesserungsprozess** als einen Beitrag auch zu einer guten Arbeitskultur zu fördern.

Die Beurteilung der **Arbeitsbedingungen** hat dabei eine zentrale Bedeutung. Die Erfassung möglicher Gefährdungen am Arbeitsplatz stellt den Ausgangspunkt zu sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen dar“ (S. 7).

Auszug aus der GDA Leitlinie:

Das Thema „Psychische Belastung“ ist **gleichwertig** neben den technischen, chemischen, biologischen und ergonomischen Fragestellungen im täglichen Routinehandeln des Aufsichtspersonals zu etablieren. Das **Aufsichtspersonal** greift im Rahmen seiner Betriebsbesuche das Thema der „Psychischen Belastung“ angemessen auf.

Auch in diesem Themenfeld handeln die Aufsichtspersonen und Aufsichtsbeamtinnen und -beamten als Generalisten und nehmen dabei eine **Lotsenfunktion** wahr, das heißt, sie stellen den Unternehmen ihre fachbezogenen Kenntnisse als Wegweiser und Berater zum Thema psychische Belastung zur Verfügung, ohne jedoch die betriebliche Bearbeitung des Themas in den einzelnen Phasen zu begleiten“ (S. 6).

Auszug aus dem Leitfaden Prävention der GKV

Führungskräfte werden in der betrieblichen Gesundheitsförderung zunehmend als diejenigen Akteurinnen und Akteure identifiziert, die erheblichen Einfluss auf Gesundheit und Gesundheitsverhalten der Beschäftigten haben – im positiven wie im negativen Sinne.

Bei ganzheitlichen BGF-Prozessen kommt Führungskräften somit aufgrund ihres Einflusses auf die Arbeitsbedingungen eine **Schlüsselposition** zu. Sie bedürfen zugleich einer besonderen Unterstützung, da sie aufgrund ihrer „Sandwich-Position“ selbst besonders beansprucht sind. Ihre aktive Mitwirkung ist daher entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von Gesundheitsprojekten in den Betrieben. (S. 89)

„COPSOQ“ = Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Entwicklung Ende der 90er Jahre am dänischen Institut für Arbeitsmedizin in Kopenhagen (AMI)

Dänischer Original-Fragebogen: 141 Items

Deutsche verkürzte Standard-Version: 100 Items

Pilotstudie der Standardversion 2003-2005 in Deutschland → Prüfung der Messqualitäten

Verwendung in über 20 europäischen und außereuropäischen Ländern

Reliabilität, Validität, Objektivität

FFAS = Freiburger Forschungsstelle für Arbeits- und Sozialmedizin



Anforderungen

- Quantitative Anforderungen
- Emotionale Anforderungen
- Anford., Gefühle zu verbergen
- Work - privacy conflict

ca. 100 Items

Einfluss und Entwicklungsmöglichk.

- Einfluss
- Entscheidungsspielraum
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Bedeutung der Arbeit
- Verbundenheit mit Arbeitsplatz

Weitere Parameter

- Unsicherheit des Arbeitsplatzes

Zusatzmodule

- Vertrauen und Gerechtigkeit
- Präsentismus
- Kundenkonflikt

Soziale Beziehungen und Führung

- Vorhersehbarkeit
- Rollenklarheit
- Rollenkonflikte
- Führungsqualität
- Soziale Unterstützung
- Feedback
- Soziale Beziehungen
- Gemeinschaftsgefühl
- Mobbing

Belastungsfolgen (Outcomes)

- Arbeitszufriedenheit
- Gedanke an Berufsaufgabe
- Allg. Gesundheitszustand
- Burnout
- Kognitiver Stress
- Lebenszufriedenheit