

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Hintergründe und
Hinweise zur Durchführung

Thomas Illger | VBG
November 2019

Inhalt

1

ht

2

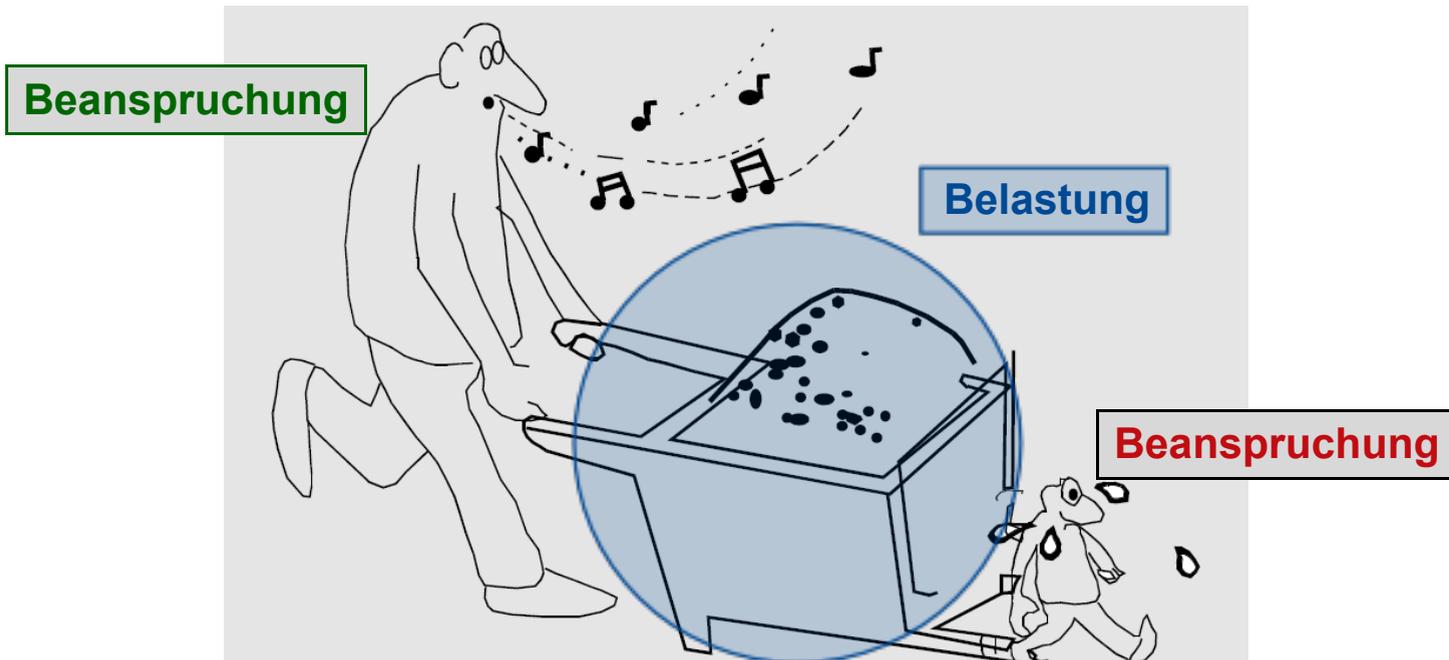
Das Arbeitsschutzgesetz fordert eine ganzheitliche gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung (§4 ArbSchG)

„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.“

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist gesetzliche Pflicht (§5 ArbSchG)

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Psychische Belastung: Es geht um die Beurteilung von Arbeitsbedingungen



Was ist psychische Belastung ...

Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch beeinflussen.

psychisch =
alles, was Wahrnehmen, Fühlen,
Denken, Verhalten betrifft

- Wertneutral
- Für alle gleich



*Begriffsdefinition nach DIN EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“

... und was ist Beanspruchung?

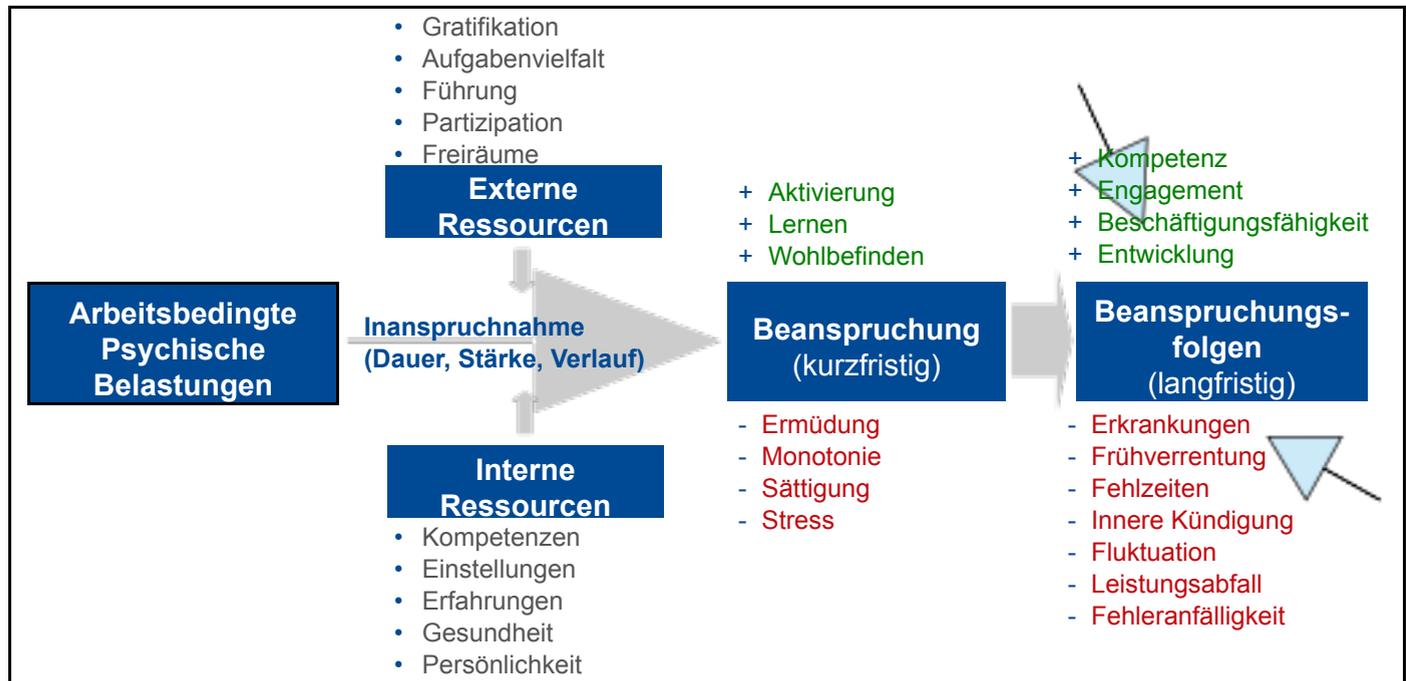
Unmittelbare Auswirkung der *psychischen Belastung* im Individuum in Abhängigkeit von seinem aktuellen Zustand.

- Reaktion auf Belastung
- Positiv oder negativ
- Individuell unterschiedlich



*Begriffsdefinition nach DIN EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastungen“

Belastung und Beanspruchung im Zusammenspiel



Relevante Arbeitseinflüsse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Arbeitsumgebung/-mittel

- Software
- Arbeitsmittel
- **Lärm***
- Klima
- Beleuchtung
- Ergonomie

Arbeitsaufgabe

- Vollständigkeit
- Aufgabenvielfalt
- **Handlungsspielraum***
- Information
- Verantwortung
- Qualifikation
- Emotionale Inanspruchnahme

Neue Arbeitsformen

- Räumliche Mobilität
- Atypische Arbeitsverhältnisse
- Diskontinuierliche Berufsverläufe
- Zeitliche Flexibilisierung

Arbeitsorganisation

- **Arbeitszeit***
- **Arbeitsintensität***
- Arbeitsablauf
- Kommunikation/ Kooperation

Soziale Beziehungen

- Kollegen
- **Vorgesetzte***

*Schüsselfaktoren, die wegen ihrer Bedeutsamkeit unbedingt zu berücksichtigen sind.

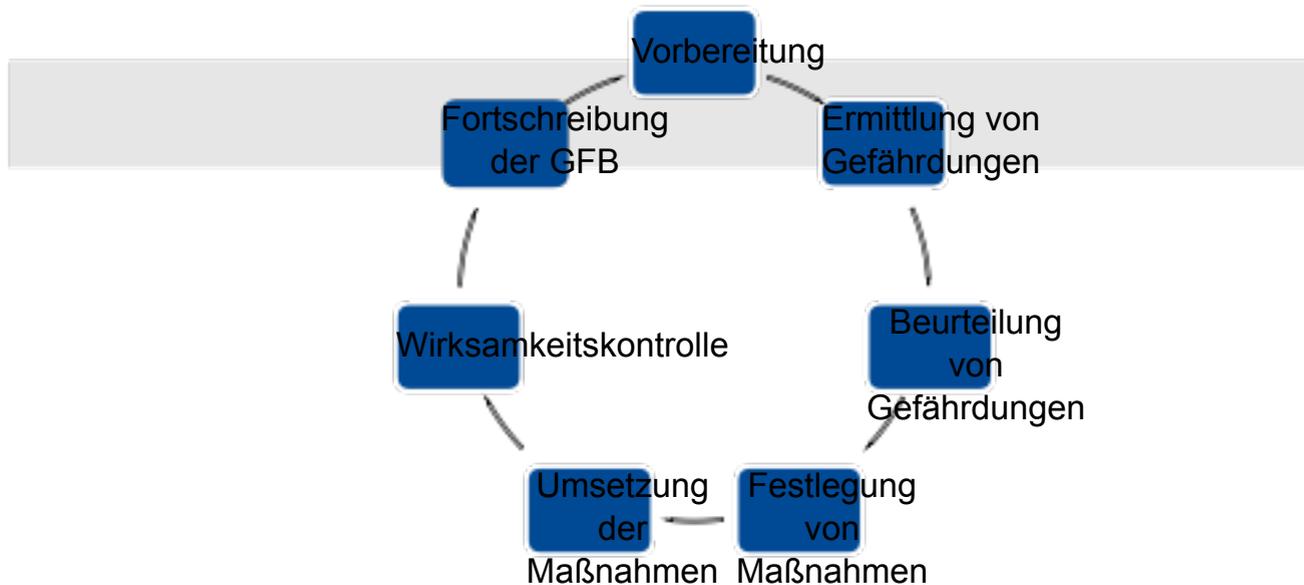
Quelle: GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“

Inhalt

1

2

In sieben Schritten zur Gefährdungsbeurteilung

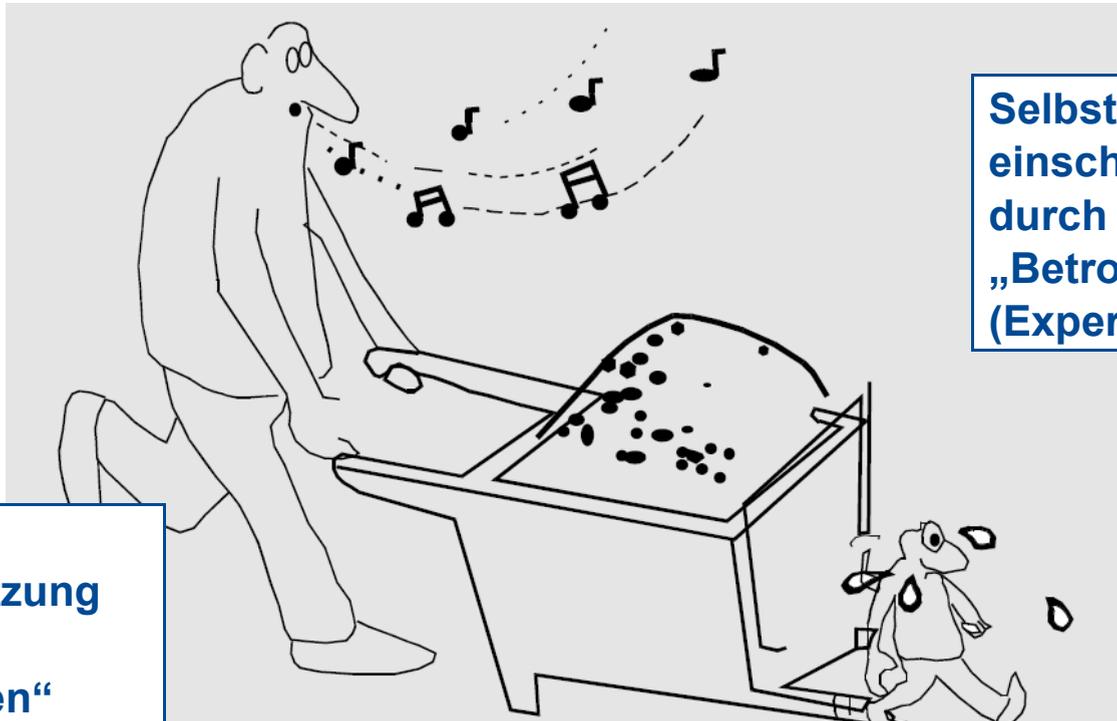


Prozessorganisation

Kommunikation

Dokumentation

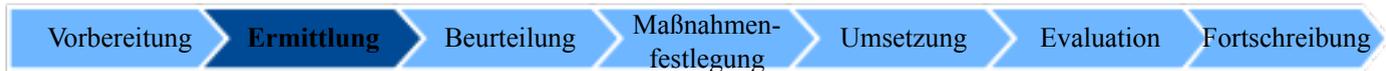
Belastungsermittlung: Methoden



**Fremd-
einschätzung
durch
„Experten“**

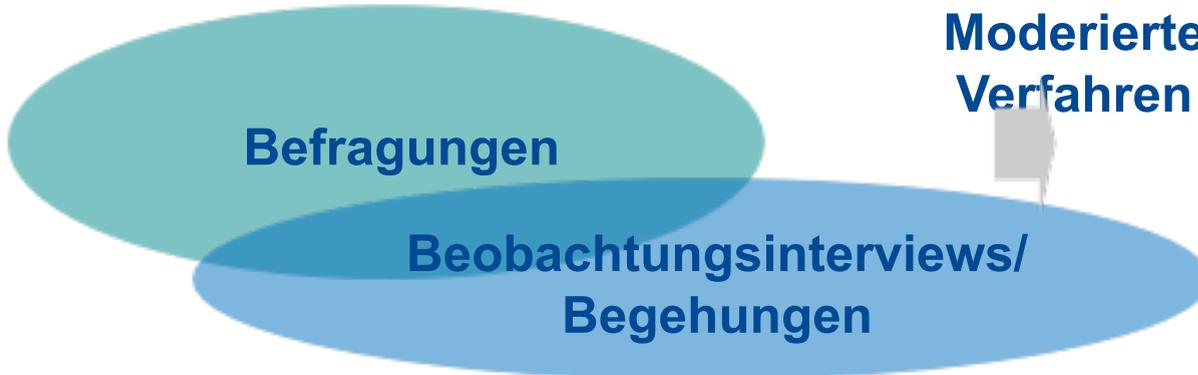
**Selbst-
einschätzung
durch
„Betroffene“
(Experten?)**

Welche Ermittlungsmethoden gibt es?



Grobanalyse

Feinanalyse

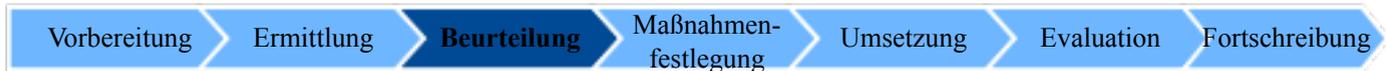


Methodenkombinationen sind möglich

Vor- und Nachteile verschiedener Instrumente

Vorbereitung → Ermittlung → Beurteilung → Maßnahmenfestlegung → Umsetzung → Evaluation → Fortschreibung		
Instrument	Vorteile	Nachteile
Befragungen	Standardisierte Erfassung von Kennzahlen (Messwiederholungen möglich) <ul style="list-style-type: none"> • Anonymität • Einbeziehung Beschäftigte 	<i>Hoher Aufwand für Großbetriebe</i> <ul style="list-style-type: none"> • Keine Gestaltungshinweise (Feinanalyse erforderlich) • Fragebogen-Müdigkeit/Zynismus
Begehungen/ Beobachtungs-interviews	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung an Organisation • Unabhängig von subjektiver Sicht der Beschäftigten • Erfassung direkt vor Ort • Aufwand vergleichsweise gering 	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachtbarkeit von Belastungen? • Expertise erforderlich • Geringe Partizipation Beschäftigte
Gruppen-diskussionen/ Workshops	<ul style="list-style-type: none"> • Befassung mit konkreten Bedingungen • Analyse <u>und</u> Verbesserungsideen • Hohe Partizipation • Bessere Akzeptanz der Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Anschließende Feinanalyse nötig • Soziale Erwünschtheit • Ggf. Fehlende Vollständigkeit • Zeitaufwand bei großen Organisation • Moderationskenntnisse erforderlich

Hilfen bei der Ergebnisbeurteilung



Verfahrensdefinierte Vorgaben

- Einige Instrumente liefern Kriterien/Grenzwerte, die Handlungsbedarf signalisieren
- Risikomatrix

Referenzwerte

- Einige Instrumente beinhalten berufsgruppen- oder branchenspezifische Referenzwerte

Diskurs

- Konsensbildung (z. B. Punkteabfrage im Workshop)
- Experteneinschätzung
- Soll-Ist-Abgleich
- Wissenschaftliche Evidenz

Entscheider müssen entscheiden!

In sieben Schritten zur Gefährdungsbeurteilung

Vorbereitung

Fortschreibung
der GFB

Ermittlung von
Gefährdungen

Wirksamkeitskontrolle

Beurteilung
von
Gefährdungen

Umsetzung
der
Maßnahmen

Festlegung
von
Maßnahmen

Prozessorganisation

Kommunikation

Dokumentation

Woran erkenne ich, ob die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt wurde?

- Integration in bestehende Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Qualitätssicherung: Qualifikation der Akteure und gegebenenfalls Unterstützung durch externe Kooperationspartner/Dienstleister
- Einbindung/Information von Beschäftigten und Mitbestimmung (sofern vorhanden)
- Aktuelle Beurteilung von Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten, nicht von Beschäftigten
- Maßnahmenableitung: Vorrang der Verhältnis- vor Verhaltensprävention
- Dokumentation bildet Prozess plausibel und nachvollziehbar ab

Ansprechperson

Thomas Illger
Referent Arbeitspsychologie

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung
Prävention
Wintgensstraße 27
47058 Duisburg

Telefon 0203 3487-370
Mobil 0171 9711896
Telefax 0203 3487-236
E-Mail thomas.illger@vbg.de