

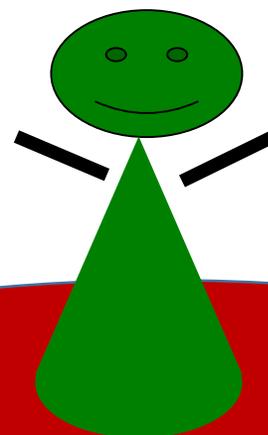
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Tag der offenen Tür
Hamburg, 29. April 2016

Michael Gümbel

Perspektive Arbeit & Gesundheit, Hamburg
eMail: guembel@ArbeitundGesundheit.de

Betriebliches Gesundheitsmanagement



Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
Pflicht (ArbSchG u.a.)
Kosten: Arbeitgeber

Betriebliches
Eingliederungsmanagement
Pflicht (SGB IX § 84)
Kosten: Arbeitgeber u.a.

Betriebliche Gesundheitsförderung, z.B.

- Bewegung/Entspannung
- Beratung
- Gesundheitszirkel
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Freiwillig
Kosten: Krankenkassen (Versicherte!)

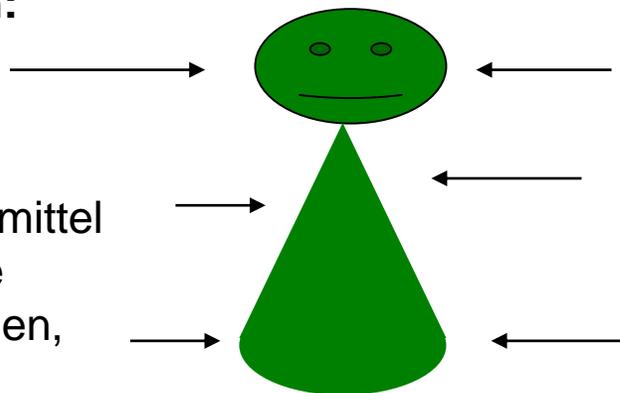
Grundsätze des Arbeitsschutzgesetzes

- § 2 – Maßnahmen des Arbeitsschutzes
 - Unfallverhütung
 - Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
 - Menschengerechte Gestaltung der Arbeit
- § 3 – Grundpflichten
 - Verpflichtung zu Maßnahmen,
 - Wirksamkeitsüberprüfung,
 - ständige Verbesserung,
 - geeignete Organisation
- § 4 – Grundsätze
 - Gefährdungsvermeidung
 - Stand von Technik, Arbeitsmedizin, gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen
 - Individuelle Maßnahmen nachrangig
 - Sinnvolle Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation usw.
- § 5+6 Gefährdungsbeurteilung
 - Regelmäßige Ermittlung, welche Maßnahmen erforderlich sind
 - Dokumentation von Ergebnis, Maßnahmen und Überprüfung

Überblick: Mögliche Gefährdungen

Körperlich/physisch:

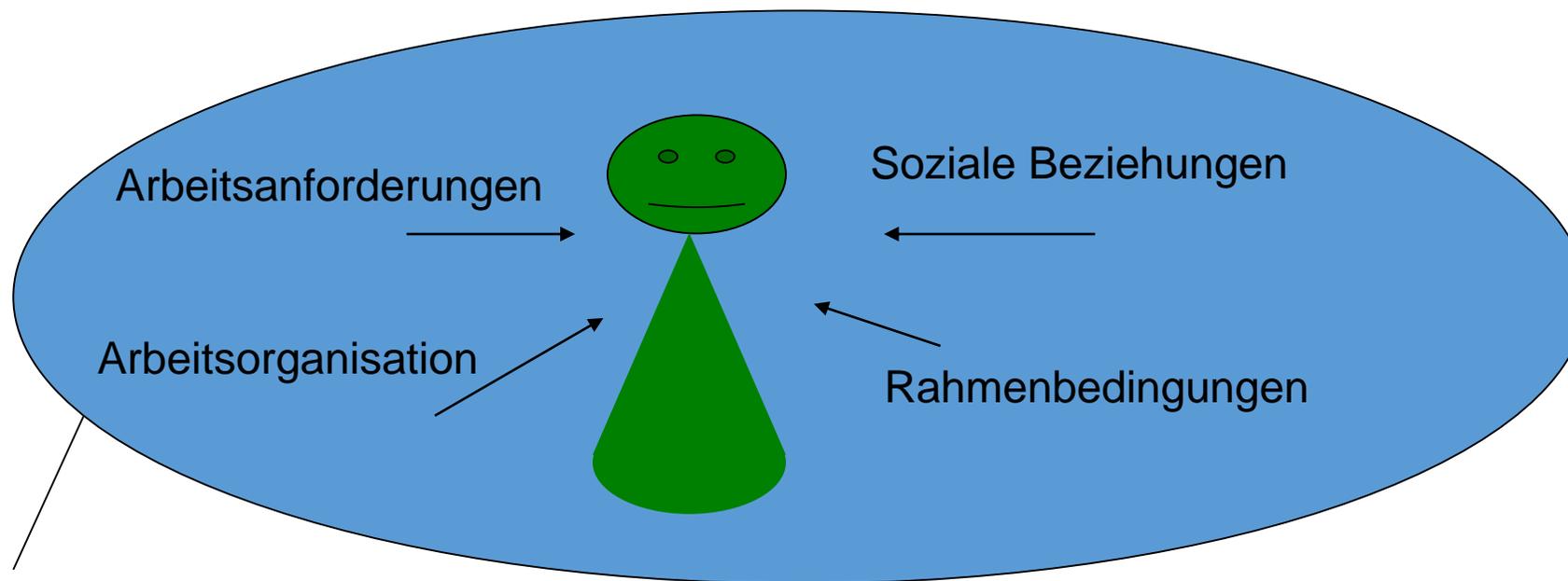
- Lärm
 - Gefahrstoffe
 - Unfallgefahren
 - ungeeignete Arbeitsmittel
 - ungeeignete Räume
 - einseitige Belastungen, z.B. Dauerstehen
 - Heben und Tragen von Lasten
- usw.



Psychisch:

- Arbeitsaufgaben
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Rahmenbedingungen

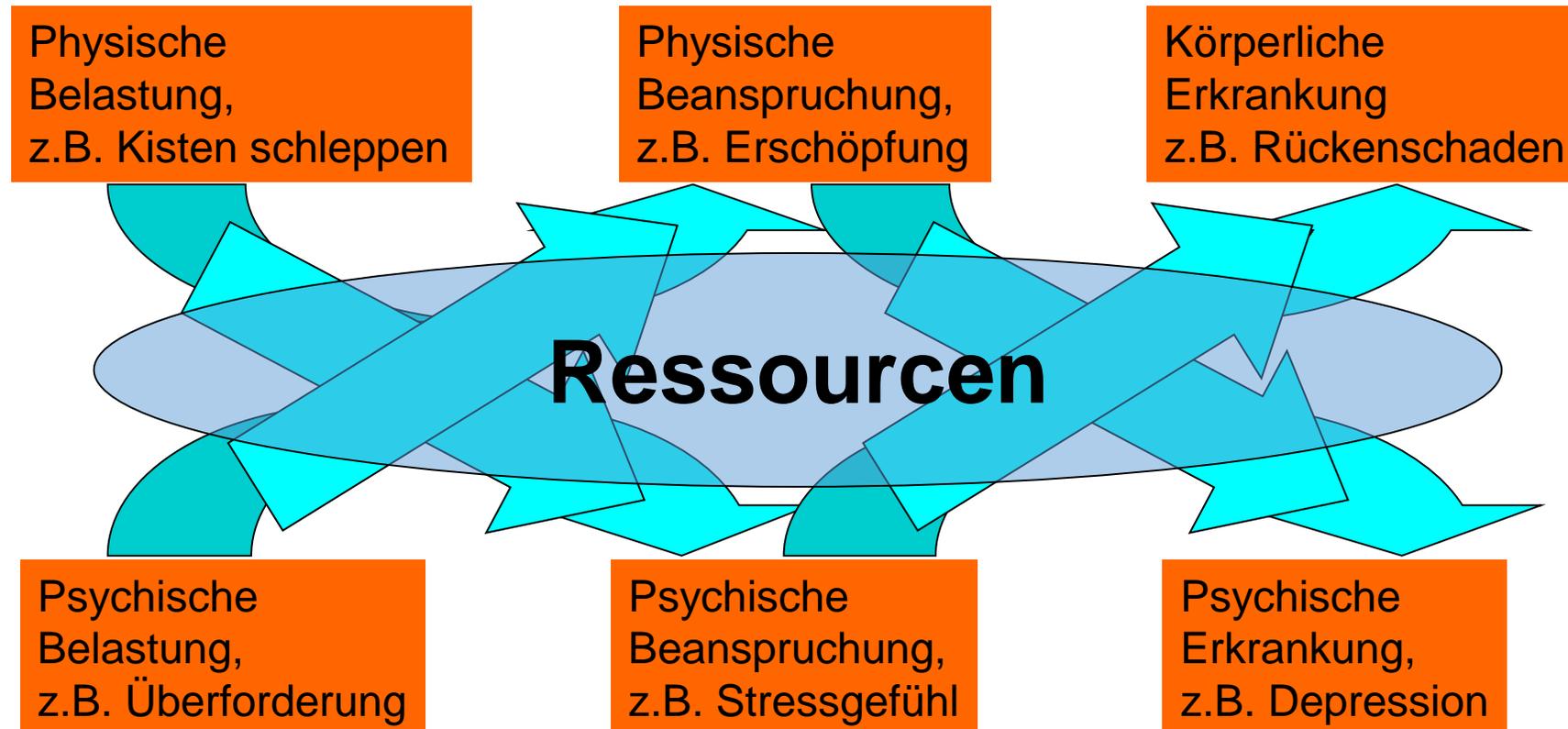
Psychische Belastungen und Ressourcen*



Alles, was von **außen** auf die Menschen zukommt und psychisch auf ihn/sie wirkt

*DIN EN ISO 10075

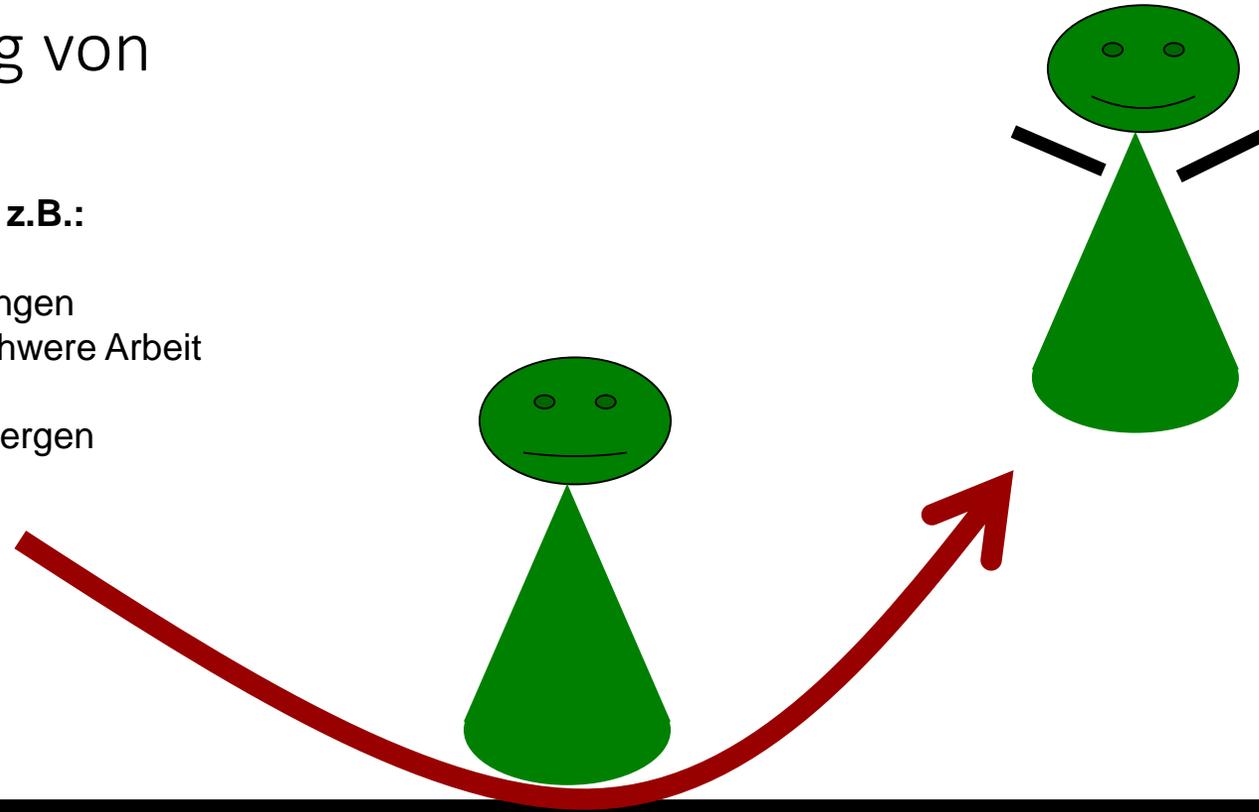
Psychische und physische Belastungen, Beanspruchungen und Erkrankungen



Positive Wirkung von Ressourcen

Belastungen, z.B.:

- Zeitdruck
- Unterbrechungen
- körperlich schwere Arbeit
- Lärm
- Gefühle verbergen
- Kränkungen



Persönliche Ressourcen:

- Bildung
- Geld
- Lebensgefühl („Kohärenz“)

Organisationale Ressourcen:

- Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten
- Anerkennung
- Unterstützung
- Handlungsspielräume
- Sinnhaftigkeit

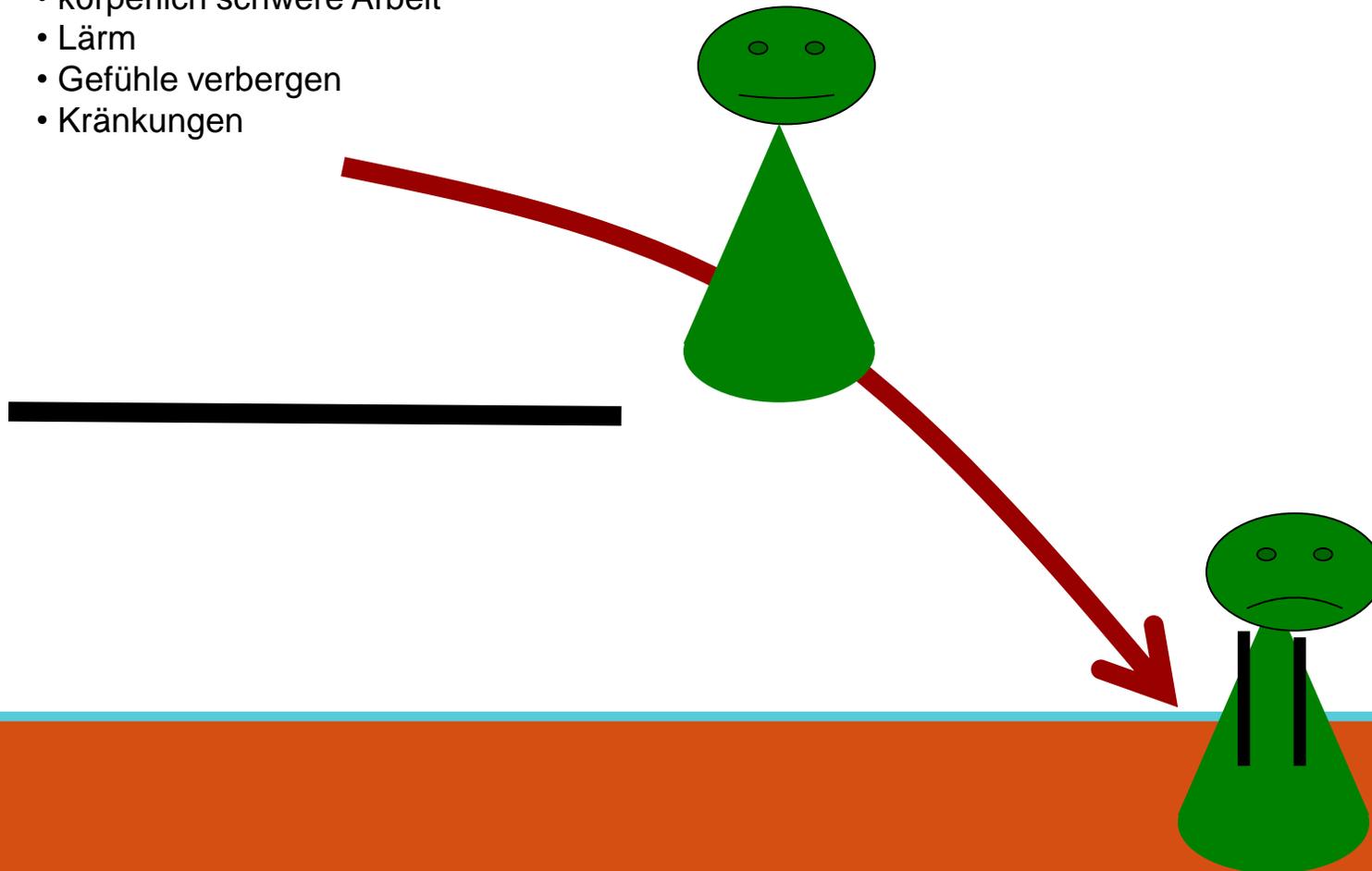
Ressourcen im sozialen Umfeld:

- Freunde / Familie
- Coaching
- Ausgleich: Yoga, Sport, Hobbies

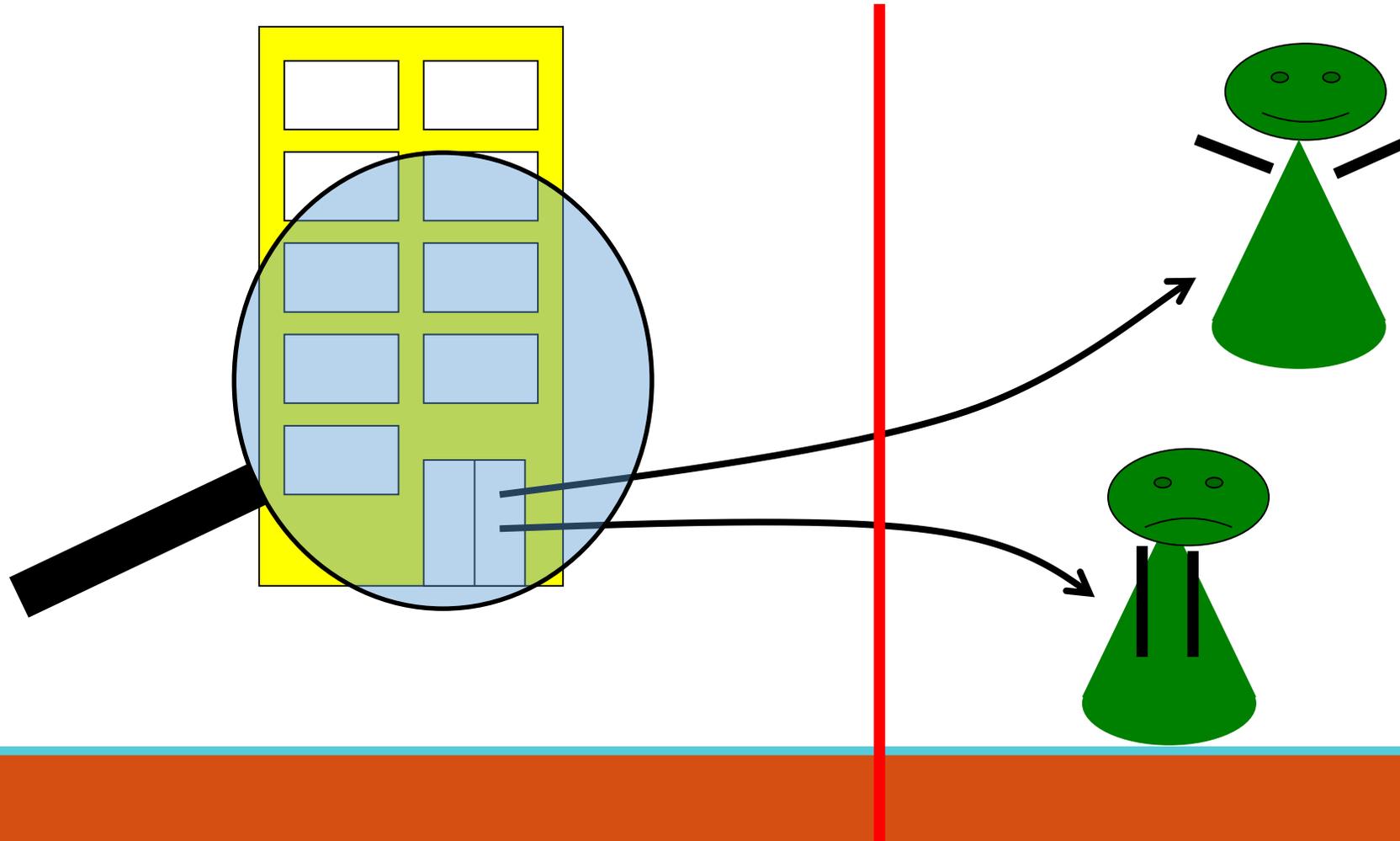
Wenn Ressourcen fehlen...

Belastungen, z.B.:

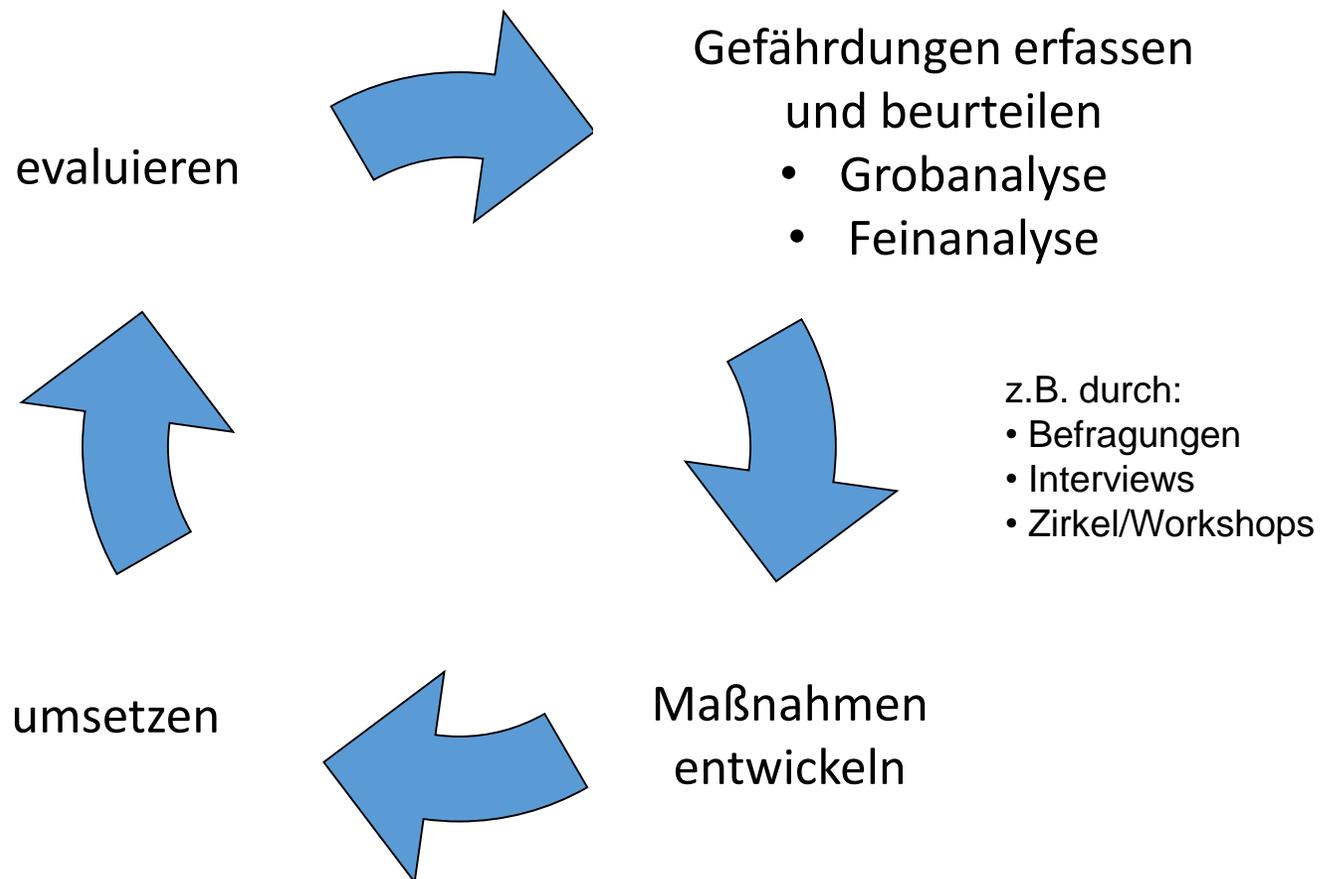
- Zeitdruck
- Unterbrechungen
- körperlich schwere Arbeit
- Lärm
- Gefühle verbergen
- Kränkungen



Was ist Gestaltungsfeld im Betrieb?

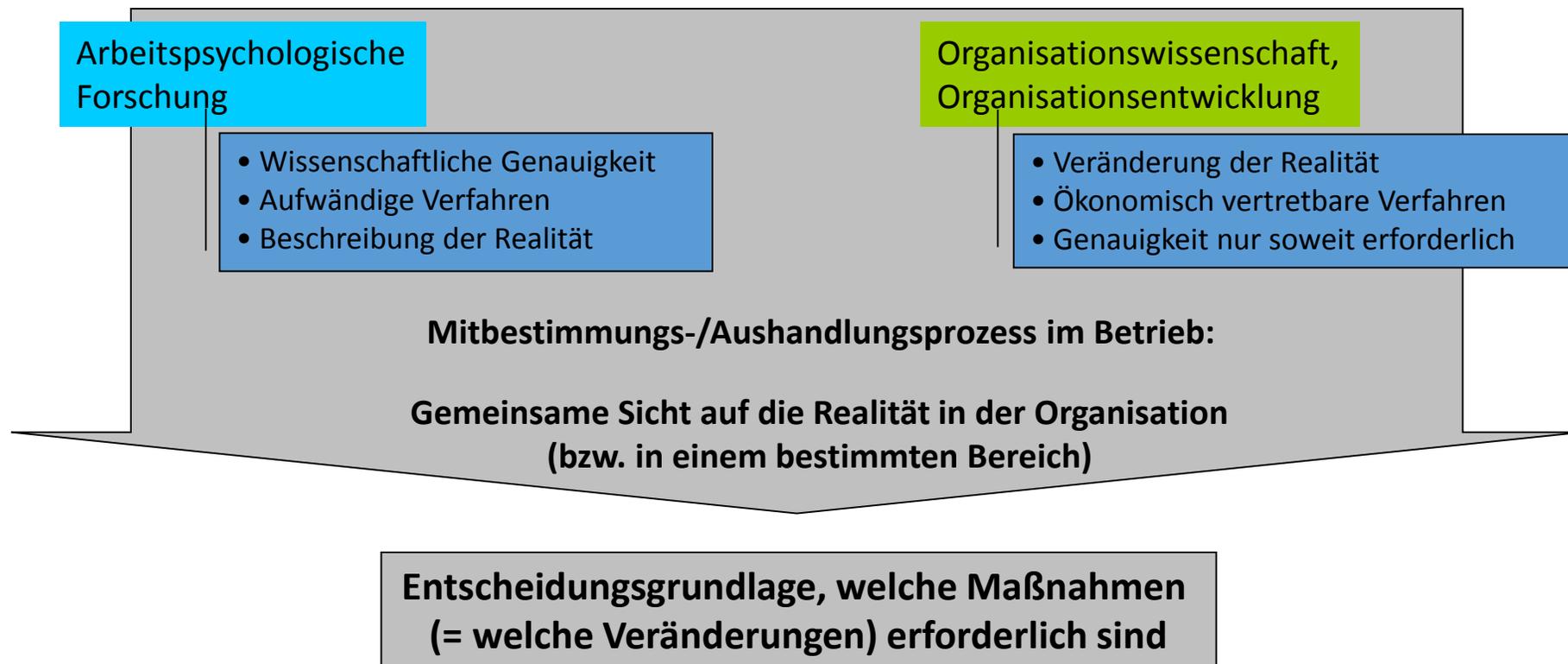


Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Entwicklung eines praktikablen Vorgehens zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb

Gesetzliche Vorgaben, Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse,
u.a. ArbSchG, DIN EN ISO 10 075, GDA-Leitlinien



Methoden im Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Begehungen
 - Vorteil: Betriebliche ExpertInnen sind vor Ort, machen sich selbst ein Bild und können ggf. schon Maßnahmen in Gang bringen.
 - Nachteil: Z.T. Vermittlungsschwierigkeiten; begrenzte Effektivität.
- Schriftliche Befragungen
 - Vorteil: Vollständige Erfassung möglich sowie vollständige Einbeziehung aller Beschäftigten; genaue statistische Auswertungen vermitteln Schärfe der Ergebnisse.
 - Nachteil: Ergebnisse müssen interpretiert werden und geben i.d.R. wenig Aufschluss über Ursachen und Veränderungsmöglichkeiten; Beschäftigte sind oft unzufrieden mit der Rückmeldung und den tatsächlichen Veränderungen.

Methoden II

- (Beobachtungs-)Interviews
 - Vorteil: Besonders tiefe Erfassung, im Einzelgespräch werden auch Belastungen thematisiert, die sonst tabuisiert werden.
 - Nachteil: Relativ aufwändig, große Vertrauensbasis erforderlich, in der Regel nur von Externen durchführbar.
- Gesundheitszirkel, Workshops
 - Vorteil: Direkte Beteiligung von Beschäftigten; Problemanalyse und Veränderungspotenziale werden gemeinsam erfasst; Möglichkeit der direkten Umsetzung von Maßnahmen, die im Kompetenzbereich der Beschäftigten liegen; Verknüpfung von verhältnis- und verhaltensbezogenen Maßnahmen.
 - Nachteil: Flächendeckende Erfassung schwer zu realisieren; bestimmte Themen werden evtl. nicht geöffnet.

Kriterien von Belastungen und Ressourcen

Arbeitsaufgabe:

- Anforderungen
- Vielfalt
- Verantwortung
- Handlungsspielraum
- Ganzheitlichkeit
- Überforderung
- Unterforderung
- Sinnhaftigkeit
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Beziehungen zu KundInnen
- Erscheinungsbild
- Eindeutigkeit

Arbeitsorganisation:

- Zeitvorgaben
- Form der Steuerung (z.B. Zielvorgaben)
- Personalbemessung
- Arbeitszeit
- Partizipation
- Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes
- Raum für persönliche Dinge
- Verfügbarkeit von Informationen
- Unterbrechungen
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Grenze zwischen Lebenswelt und Arbeitswelt

Soziale Beziehungen:

- Kommunikationsmöglichkeiten
- Rückmeldungen
- Sozialklima
- Unterstützung
- Konflikte
- Wechselnde Arbeitsplätze
- Fehlerkultur
- Sicherheit vor Übergriffen
- Führungsverhalten
- Diskriminierung

Rahmenbedingungen:

- Veränderungen
- Arbeitsplatzsicherheit
- Bezahlung
- Vereinbarkeit
- Anerkennung des Berufs