

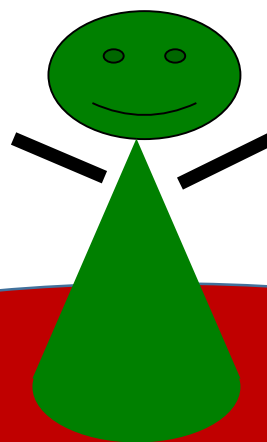
# Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Tag der offenen Tür  
Hamburg, 29. April 2016

Michael Gümbel

Perspektive Arbeit & Gesundheit, Hamburg  
eMail: [guembel@ArbeitundGesundheit.de](mailto: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!)

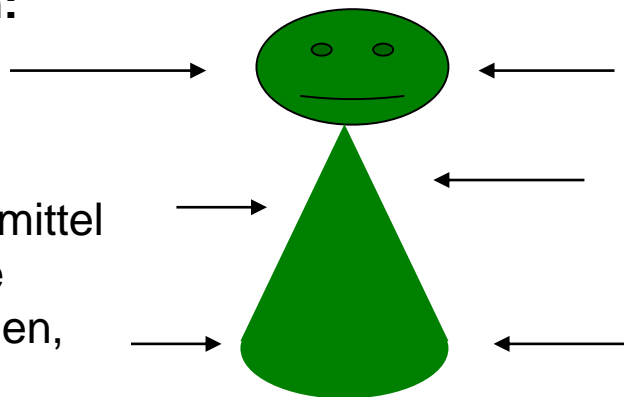
# Grundsätze des Arbeitsschutzgesetzes

- § 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:

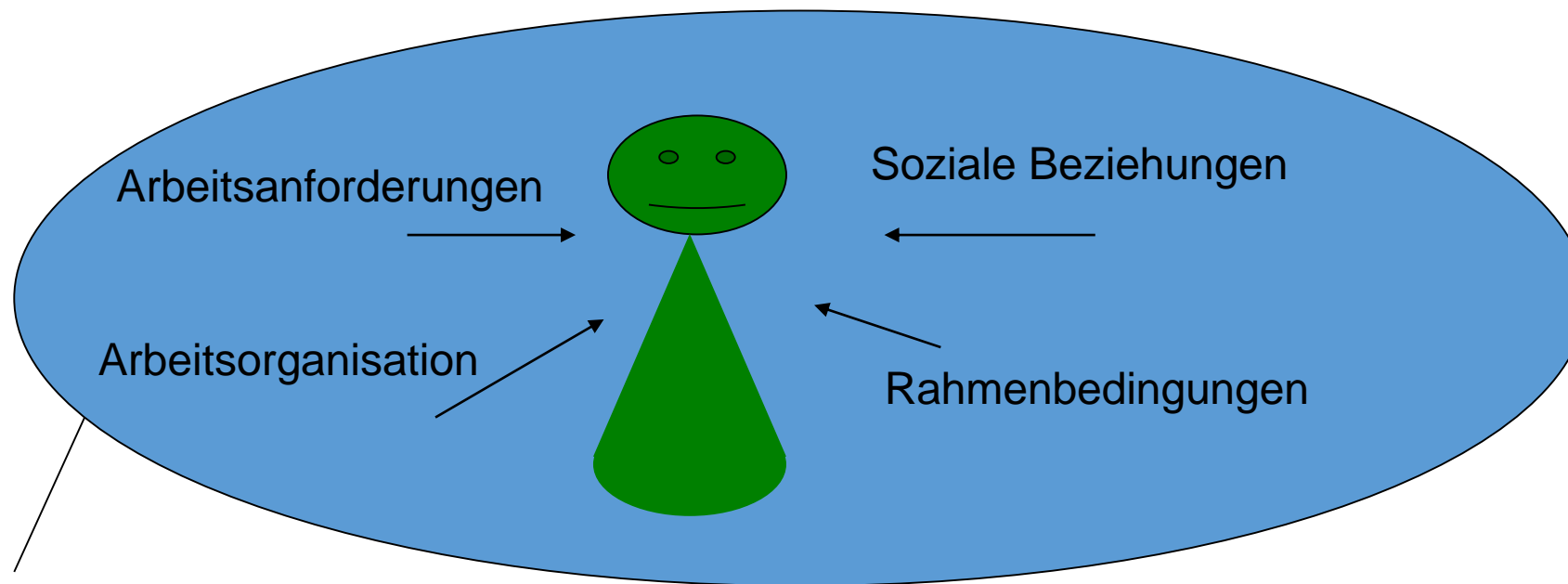
- Lärm
  - Gefahrstoffe
  - Unfallgefahren
  - ungeeignete Arbeitsmittel
  - ungeeignete Räume
  - einseitige Belastungen, z.B. Dauerstehen
  - Heben und Tragen von Lasten
- usw.



## Psychisch:

- Arbeitsaufgaben
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Rahmenbedingungen

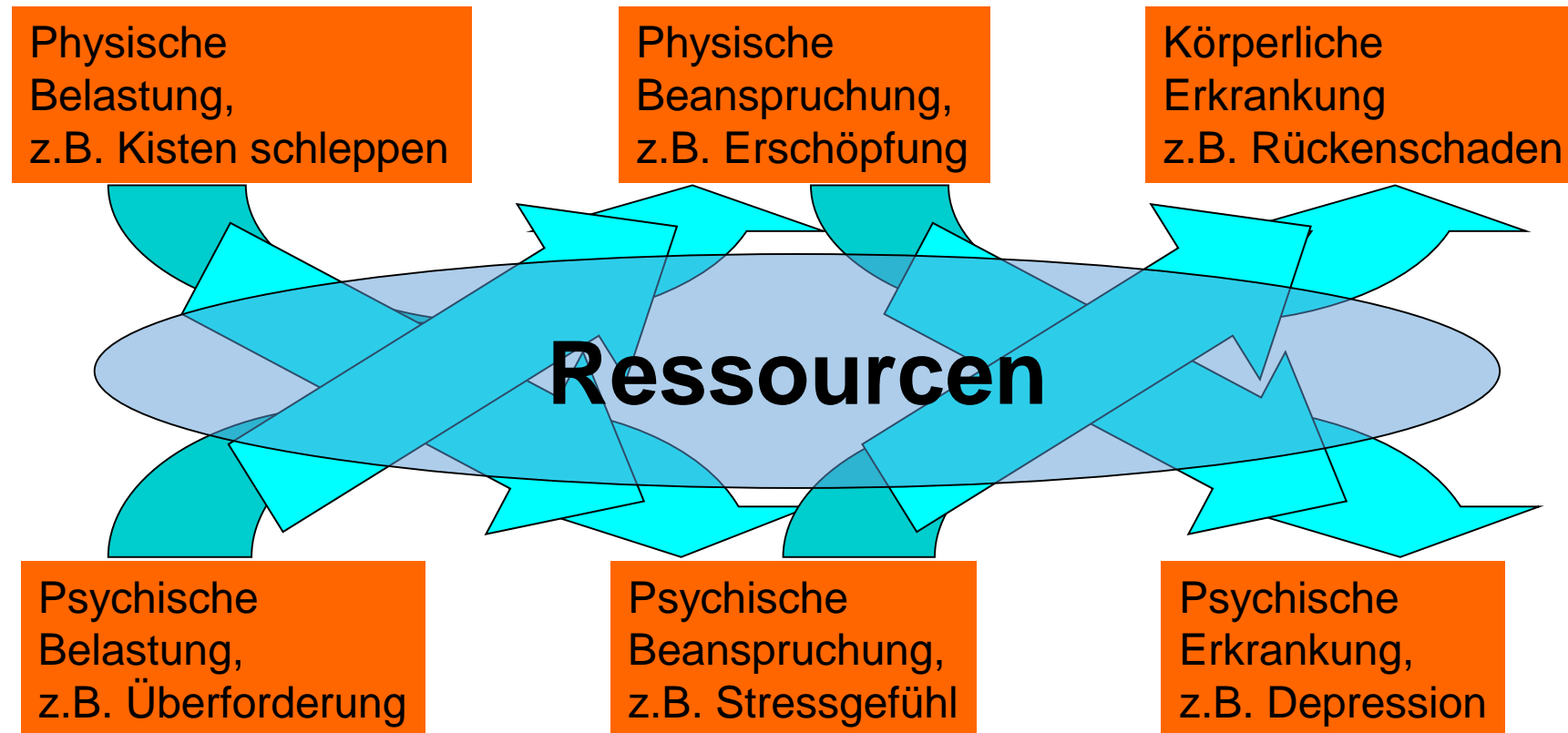
# Psychische Belastungen und Ressourcen\*



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

\*DIN EN ISO 10075

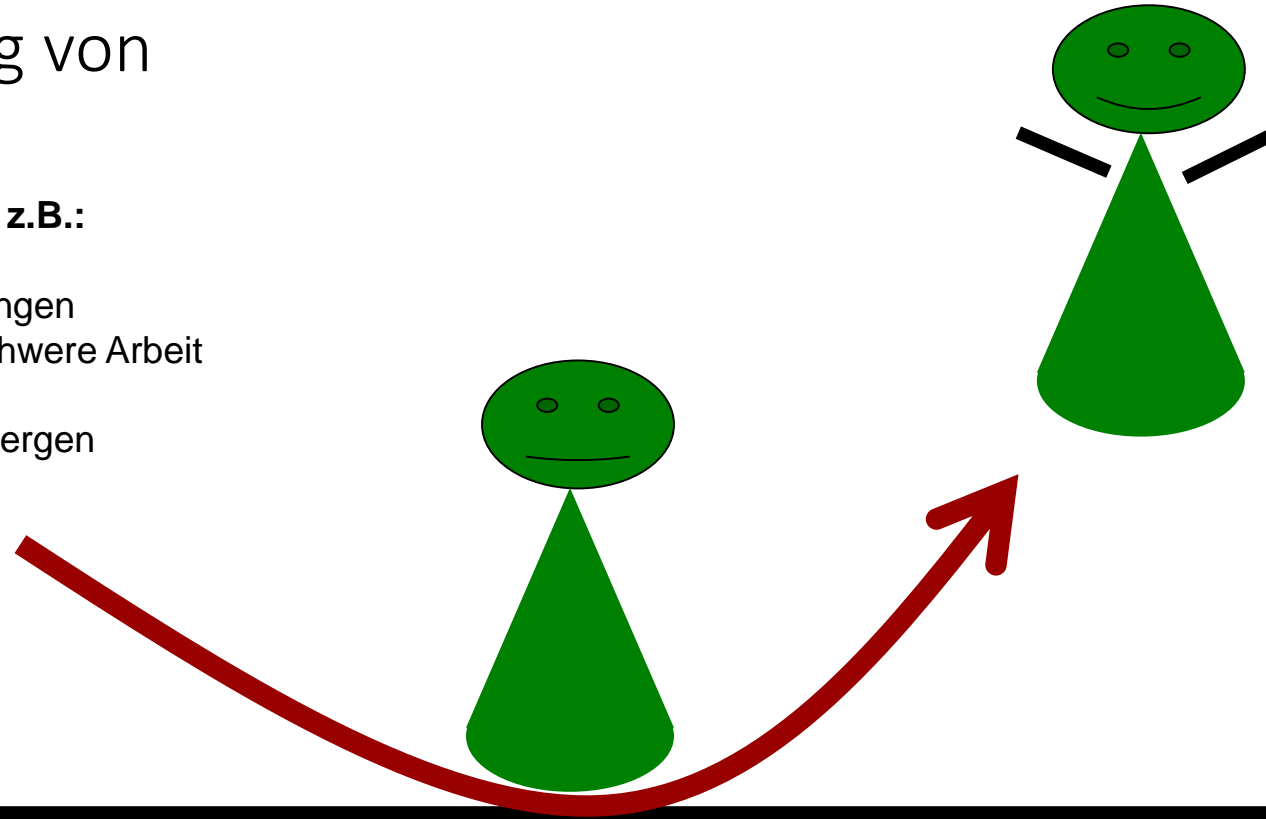
# Psychische und physische Belastungen, Beanspruchungen und Erkrankungen



# 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

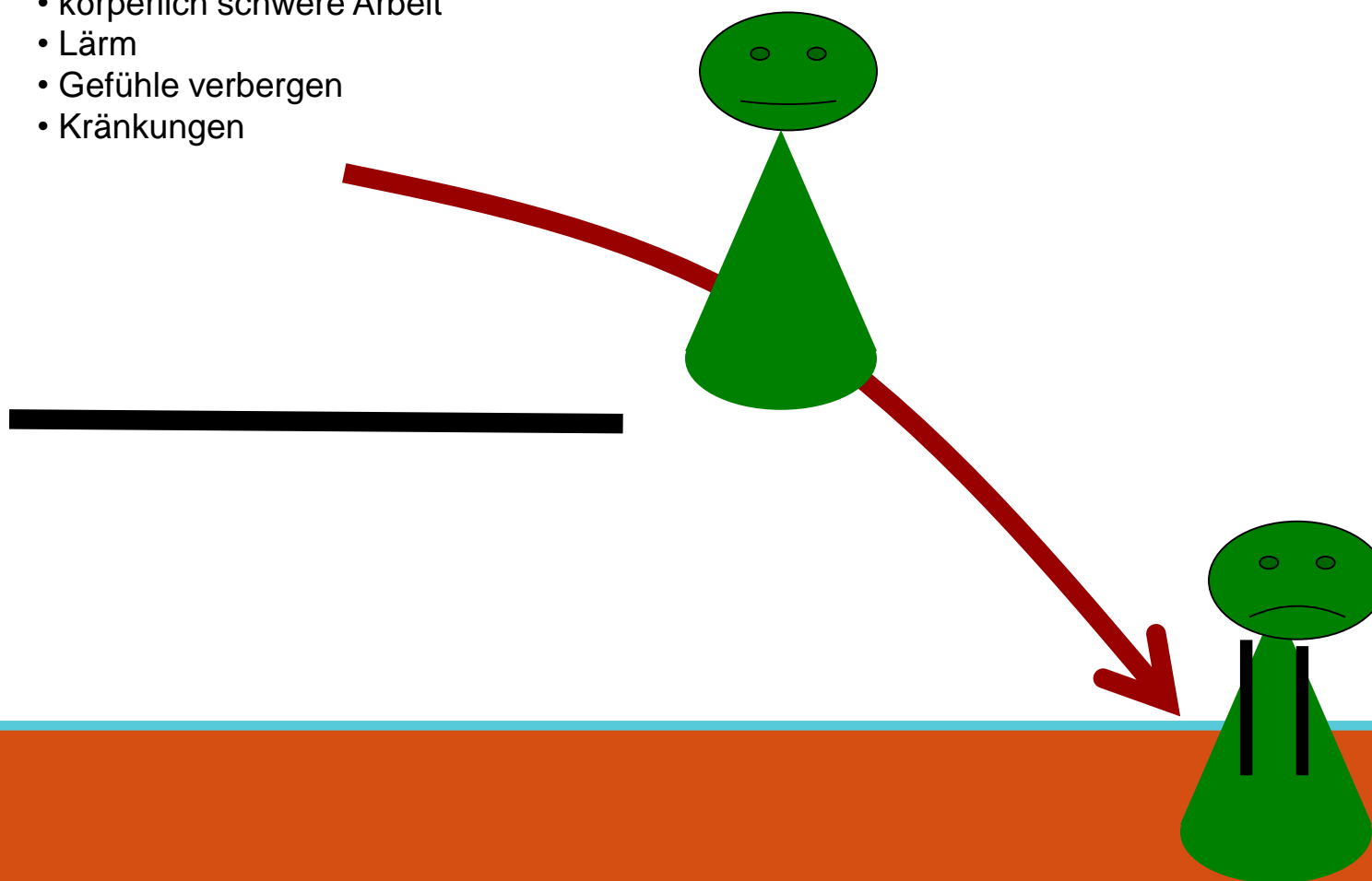
## Ressourcen im sozialen Umfeld:

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

# Wenn Ressourcen fehlen...

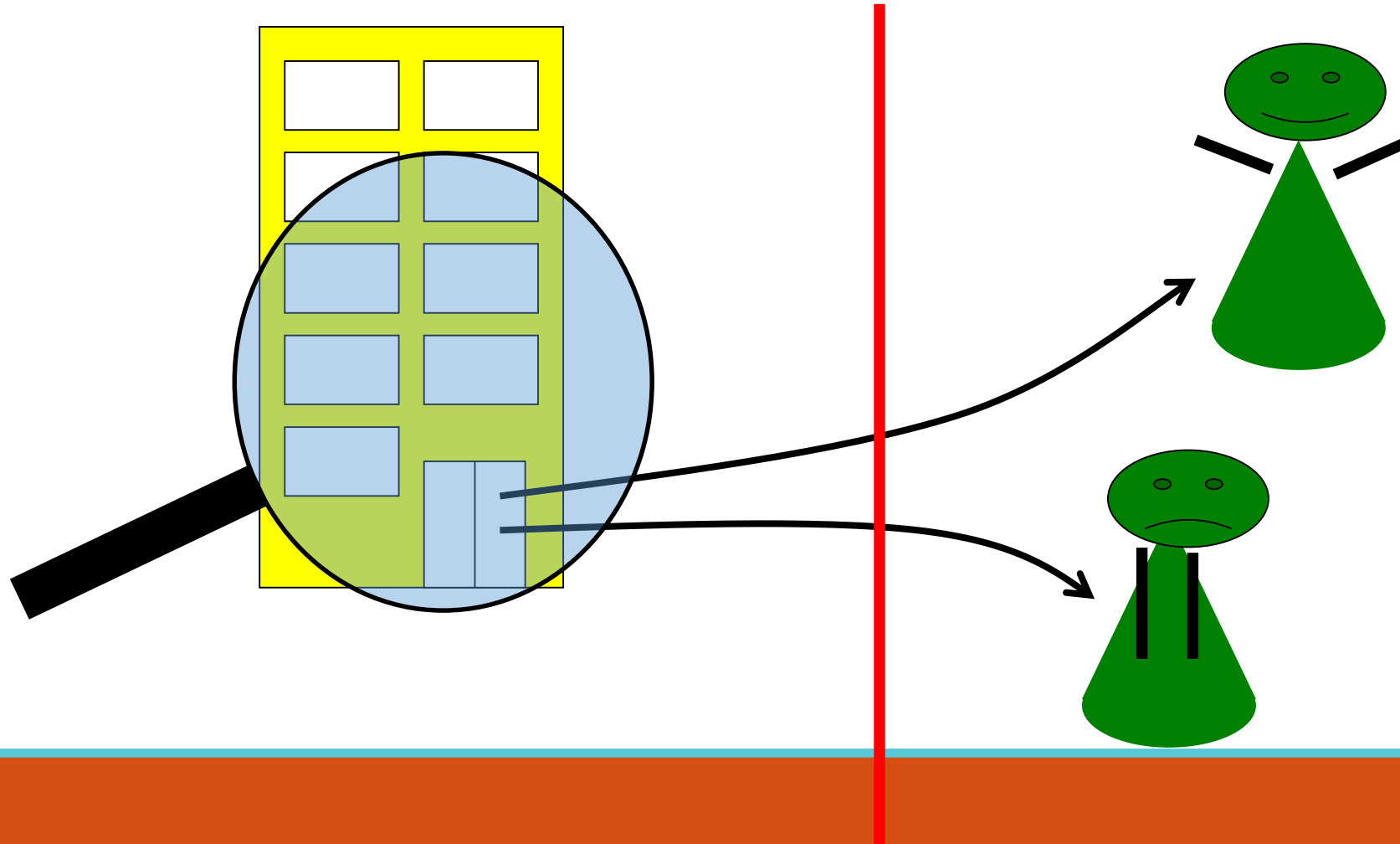
## Belastungen, z.B.:

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

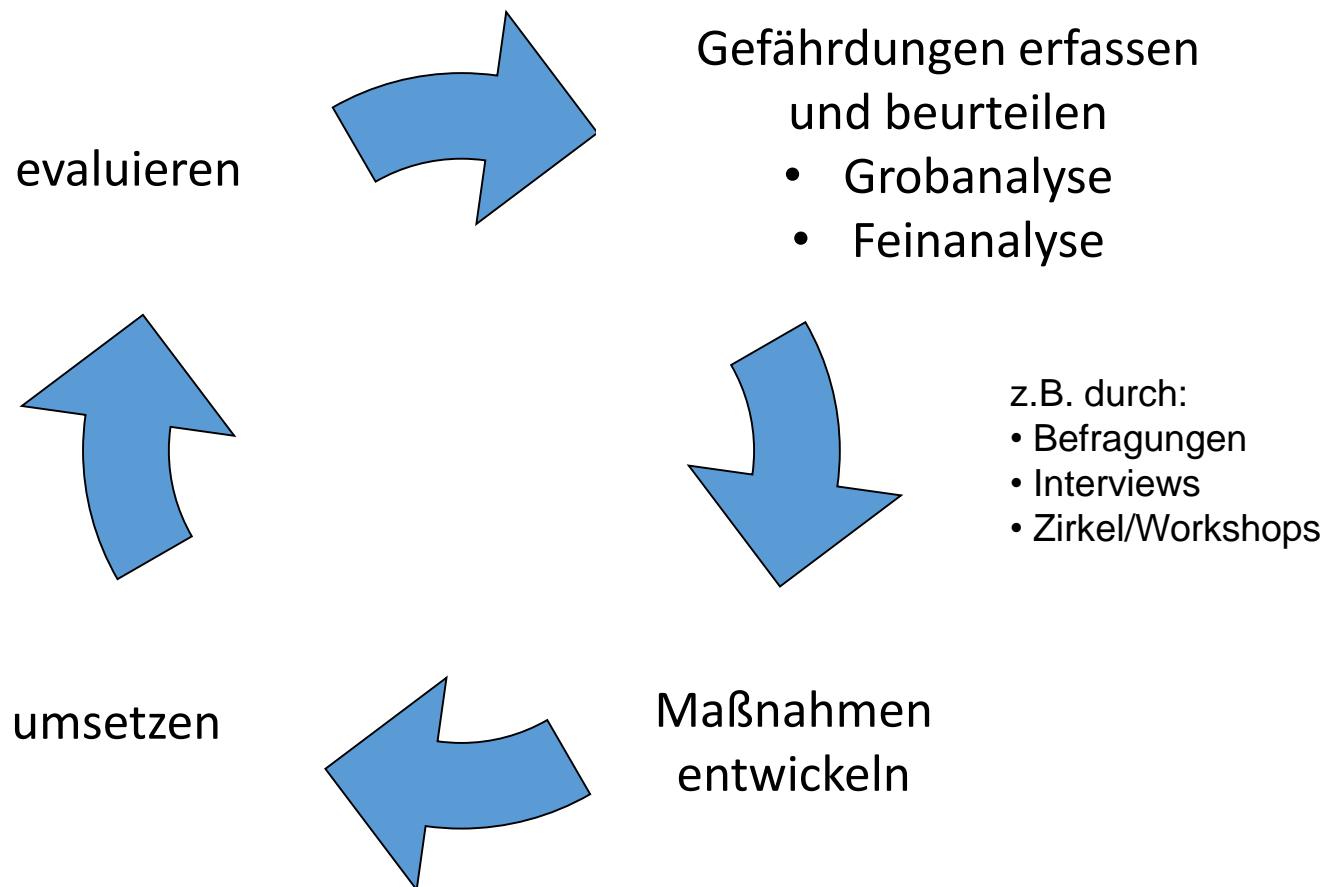




# Was ist Gestaltungsfeld im Betrieb?

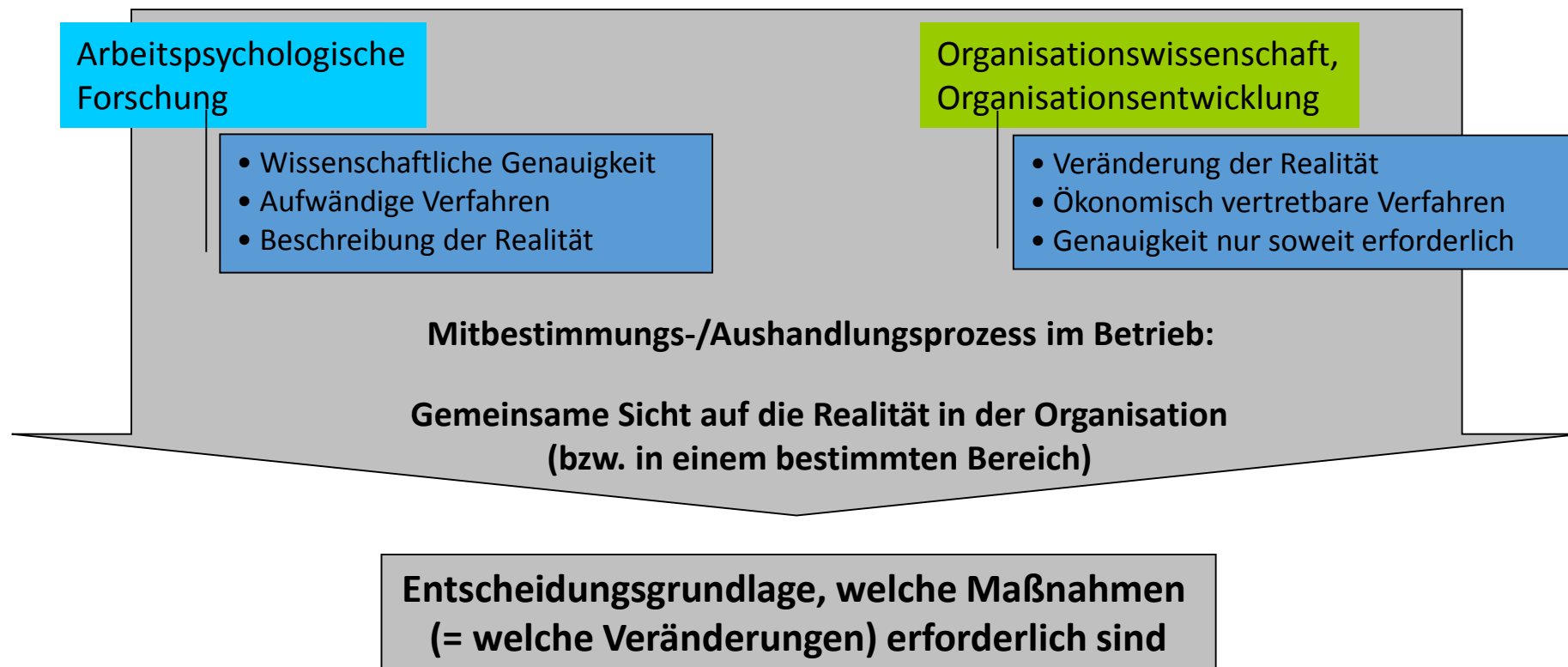


# Prozess der Gefährdungsbeurteilung



## 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