

Psychische Belastung und Beanspruchung Gefährdungsbeurteilung

Gegenstand einer Gefährdungsbeurteilung ist immer die Beurteilung und Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen, und nicht die Beurteilung von Beschäftigten oder deren Gesundheit. So geht es bei der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung also gerade nicht um Befindlichkeiten oder psychische Störungen einzelner Personen, sondern um Belastungen, die sich beispielsweise aus dem Arbeitsablauf oder der betrieblichen Kommunikation ergeben können.

Methoden

Bei der Beurteilung psychischer Belastung gibt es unterschiedliche methodische Ansätze und unterschiedliche Verfahrenstiefen. Die Messmethoden sind:

- Begehung (Beobachtung und Interview)
- Mitarbeiterbefragung
- moderierter Workshop

Jede Methode hat Vorteile und Herausforderungen, die im Vorfeld genau abgewogen werden sollten. Angemessen ist eine Methode, wenn sie vorhandene Gefährdungen aber auch Ressourcen aufdecken kann. Die verschiedenen Aspekte der einzelnen Methoden werden in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

Nutzen und Herausforderungen der unterschiedlichen methodischen Ansätze Welche Erhebungsmethoden gibt es?			
	Begehung	Befragung	Moderierter Workshop
Nutzen	<ul style="list-style-type: none"> • Weitgehend objektive Erfassung der Arbeitsbedingungen, Vermeidung von Bewertungs- und Interpretationsprozessen der Beschäftigten • Je nach Instrument sehr detaillierte Arbeitsplatzanalyse möglich, was die Maßnahmenableitung im Nachgang erleichtert • Gerade für kleine Einheiten sinnvoll • Klassische, bewährte Methode der Gefährdungsbeurteilung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewährte Methode, die wenig erklärungsbedürftig ist • Anonyme Einbeziehung aller Mitarbeiter möglich (auch dezentral) • Gut auswertbar • Insbesondere geeignet für Überblick und Bestimmung von Problemschwerpunkten • Vergleichbarkeit Ergebnisse (zwischen Arbeitsbereichen, Tätigkeiten, Zeitpunkten) gegeben 	<ul style="list-style-type: none"> • Stark individualisierbar (Inhalte, Teilnehmerzusammensetzung) • Detaillierte Beschreibung der Belastungssituation möglich • Intensive Einbindung der Beschäftigten auch in die Maßnahmenableitung (vermittelt Wertschätzung und erhöht Akzeptanz späterer Maßnahmen) • Gut auch im Nachgang anderer Methoden (zum Beispiel Befragung) durchführbar
Mögliche Hürden	<ul style="list-style-type: none"> • Hoher zeitlicher Aufwand, wenn viele unterschiedliche Tätigkeiten beurteilt werden müssen (je nach Beschäftigtenzahl dann aber immer noch weniger zeitaufwändig als zum Beispiel eine Mitarbeiterbefragung) • Nicht alle Aspekte sind beobachtbar (ergänzendes Interview nötig) • Geschulte Beobachter erforderlich • Risiko der Verhaltensänderung der Beobachteten durch die Beobachtung – daher ist vorab eine gute Kommunikation unabdingbar. Auch generell gilt: Für eine fundierte Gefährdungsbeurteilung ist es elementar, dass alles während der Begehung so aussieht und abläuft, wie es im betrieblichen Alltag der Fall ist. Keinesfalls sollten im Vorfeld Instruktionen erteilt werden, zum Beispiel extra aufzuräumen, Anweisungen einzuhalten oder dergleichen, wenn dies nicht der alltäglichen Routine entspricht. 	<ul style="list-style-type: none"> • Je nach Vorerfahrung im Betrieb zeitaufwändige Organisation vorab • Mindest-Mitarbeiterzahl pro Arbeitsbereich nötig (zur Sicherung der Anonymität) • Gegebenenfalls größerer Abstimmungsaufwand vorab mit Betriebsrat (Datenschutz etc.) • Gegebenenfalls Feinalysen nötig für Ursachenanalyse und Maßnahmenplanung • Schlechte Vorerfahrungen wirken sich gegebenenfalls negativ auf Beteiligungsquote aus • gegebenenfalls erschweren Sprachbarrieren das Bearbeiten des Fragebogens durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrauen, offene Gesprächskultur und fachkundige Moderation nötig • Verzerrungen durch Gruppendynamik möglich • Relativ hohe zeitliche Investition und Organisationsaufwand (Freistellung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, trotzdem ausreichende Besetzung im Tagesgeschäft sicherstellen ...) • Ungewohnte Methode für einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Analysetiefen

Orientierende Verfahren (zum Beispiel Check-/Prüflisten)

- Dienen der Grobanalyse
- Ermöglichen das Setzen erster Schwerpunkte für das weitere Vorgehen (zum Beispiel wo liegen kritische Punkte, bei welchen Tätigkeiten besteht der dringendste Handlungsbedarf)
- Sind häufig mit einem überschaubaren Aufwand verbunden
- Sind auch von Laien anwendbar
- Erlauben jedoch keine Rückschlüsse auf Ursachen für etwaige Handlungsbedarfe oder konkrete Ideen für Maßnahmen

Screening-Verfahren (zum Beispiel ausführlichere, schriftliche Befragung)

- Ermöglichen eine etwas umfangreichere Analyse von Schwachstellen
- Sind meist für die Vorbereitung und Durchführung mit einem größeren Aufwand verbunden
- Sind von geschulten Laien oder Experten anwendbar
- Erlauben ggf. erste Rückschlüsse auf Ursachen für etwaige Handlungsbedarfe und erste Ideen für Maßnahmen

Experten-Verfahren (zum Beispiel Kombination aus Beobachtung und Interview)

- Ermöglichen eine detaillierte Analyse
- Sind tendenziell eher mit einem hohen Aufwand verbunden
- Sind von Experten anwendbar und erfordern häufig vertiefende Fachkenntnisse
- Erlauben häufig schon Rückschlüsse auf Ursachen für etwaige Handlungsbedarfe und erste Ideen für Maßnahmen

Merkmalsbereiche

Die Beurteilung psychischer Belastung sollte diese Merkmalsbereiche abdecken:

GDA Merkmalsliste (Quelle: GDA-Broschüre »Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung«)	
Merkmalsbereiche	Tätigkeitsmerkmale
Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none">• Vollständigkeit der Tätigkeit• Handlungsspielraum• Variabilität (Abwechslungsreichtum)• Information und Informationsangebot• Verantwortung• Qualifikation• Emotionale Inanspruchnahme
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitszeit• Arbeitsablauf• Kommunikation und Kooperation
Soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none">• zu Kolleginnen und Kollegen• zu Vorgesetzten
Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none">• Physikalische und chemische Faktoren• Physische Faktoren• Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung• Arbeitsmittel



Weitere Informationen

- BGHW-Ordner A 210: Das PegA-Programm
- GDA-Arbeitsprogramm Psyche: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- DGUV-Information 206-007: So geht's mit Ideen-Treffen