

Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen

- Verpflichtung zur Durchführung durch den Arbeitgeber
- allgemein: Bewertung der Arbeitsbedingungen, Ableitung von Maßnahmen
- ArbSchG: von 1998
- Konkretisierung 2013, dies auch für die psychischen Belastungen durchzuführen
- speziell: Beitrag zur **menschengerechten Gestaltung von Arbeit**

Hinweis: „Belastung“ und „Belastungen“ werden synonym verwendet, bezeichnen in neutraler Form eine Wirkung auf Körper und/oder Geist.

Juni
2014:

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
Arbeitsprogramm Psyché



Akteure:

- Arbeitgeber: Planung und Umsetzung (Vorgehensweise in allen Schritten, Erprobung ggf. in Teilbereichen)
- Betriebsrat: Mitbestimmungsrechte bei Organisation und Durchführung
- Durchführung: durch Arbeitgeber oder fachkundige Personen (mit schriftlicher Bestellung)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt: Beratung und Unterstützung bei Planung und Umsetzung
- Beschäftigte: sollten unbedingt einbezogen werden (Entwicklung und Akzeptanz von Maßnahmen)

GDA-Leitlinie:

- richtet sich an die überprüfenden Stellen, also Unfallversicherungsträger (BG, GUV) und Gewerbeaufsichten (GAA)
- gibt diesen Stellen Hinweise, welchen Mindeststandards bei der Erstellung der GBU (Gefährdungsbeurteilung) eingehalten werden sollten
- gibt den Firmen kein „Rezept“ vor, wie genau bei der GBU vorgegangen werden muss
- trotzdem ist es sinnvoll, bei der eigenen GBU den Hinweisen der Leitlinie zu folgen

„Vorgehen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“



1. Festlegen von Tätigkeiten/Bereichen:

Tätigkeiten/Bereiche mit Arbeitsbedingungen, die in Bezug auf die psychische Belastung gleichartig sind, können zu einer Einheit zusammengefasst werden.

Die Bildung von Einheiten muss nachvollziehbar begründet sein.

2. Ermittlung der psychischen Belastung der Arbeit:

Dabei sind die psychischen Belastungsfaktoren einzubeziehen, die bei den Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsanforderungen im konkret zu betrachtenden Arbeitsbereich auftreten können.

Wenn Informationen über die Ausprägung relevanter psychischer Belastungsfaktoren im konkret zu betrachtenden Bereich fehlen oder nicht hinreichend aktuell sind, müssen sie neu erfasst werden, z.B. über

Mitarbeiterbefragungen

Interviews

Analyseworkshops

→ s. GDA-Leitlinie S. 21: Stärken und Grenzen der Vorgehensweisen

→ Vorgabe durch die Leitlinie, welche Belastungen zu prüfen sind in:

- 5 Merkmalsbereichen
- mit insgesamt ca. 50 Unterpunkten

2. Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation	Mögliche kritische Ausprägung
2.1 Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none">- wechselnde oder lange Arbeitszeit- ungünstig gestaltete Schichtarbeit, häufige Nachtarbeit- umfangreiche Überstunden- unzureichendes Pausenregime- Arbeit auf Abruf
2.2 Arbeitsablauf	<ul style="list-style-type: none">- Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität- häufige Störungen/Unterbrechungen- hohe Taktbindung

3. Beurteilung der psychischen Belastung der Arbeit

Die Beurteilung der ermittelten psychischen Belastung zielt darauf ab, einzuschätzen, ob Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind

und wenn ja, welche dies sein können.

Grundsätzlich muss die Beurteilung sachlich begründet und die Vorgehensweise nachvollziehbar sein.

4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen

Die Maßnahmen müssen aus den Ergebnissen der Beurteilung abgeleitet und nachvollziehbar begründet sein.

Die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen sollte zeitnah beginnen.

Prioritäten dürfen gesetzt werden.

5. Wirksamkeitskontrolle:

Dazu gehört die Beurteilung, ob sich die psychische Belastungssituation nach Umsetzung der Maßnahmen in der gewünschten Weise verändert hat oder nicht. Die Vorgehensweise zur Wirksamkeitskontrolle muss nachvollziehbar sein.

6. Fortschreibung/Aktualisierung:

Die Gefährdungsbeurteilung muss aktuell sein, sich also auf die aktuellen Gegebenheiten beziehen. Unterlagen dazu sollen so gesammelt und zusammengestellt werden, dass sie für die Planung und Umsetzung der Arbeitsschutzaktivitäten im Betrieb nützlich sind und genutzt werden (können).

7. Dokumentation:

Es muss erkennbar sein, dass die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt wurde.

Die Unterlagen müssen Angaben zu dem Ergebnis der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung, zur Festlegung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie zu den Ergebnissen der Überprüfung der durchgeführten Maßnahmen enthalten.

Vorschlag zu einer konkreten Herangehensweise:

Kombination zweier Vorgehensweisen →

1. Mitarbeiterbefragung mit einfachem Fragenbogen
2. Nach Auswertung Festlegung von „kritischen“ Bereichen
3. Durchführung eines Analyseworkshops in diesen Bereichen

1. „einfacher“ Fragebogen:



Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungs- folgen – ChEF

- Schwachstellen erkennen
- Maßnahmen ableiten
- Arbeit menschengerecht gestalten

- 5 Checklisten
- mit jeweils 16 Fragen
- Zeitaufwand: ca. 10 Minuten
- Auswertungstool vorhanden
- **Eindimensionalität!**

Kreuzen Sie bitte die entsprechenden Merkmale an.

Bei der Arbeit		
1	<input type="checkbox"/>	ist für die vorhandene Qualifikation die Verantwortung zu hoch.
2	<input type="checkbox"/>	sind die Aufgaben nicht in der vorgegebenen Zeit und Qualität erfüllbar.
3	<input type="checkbox"/>	gibt es Störungen oder Unterbrechungen, welche die Ausführung der Aufgaben erschweren.
4	<input type="checkbox"/>	behindern enge Vorgaben die effektive Ausführung der Arbeit.
5	<input type="checkbox"/>	müssen Entscheidungen ohne ausreichende Informationen und mit unzureichenden Entscheidungshilfen getroffen werden.
6	<input type="checkbox"/>	gibt es widersprüchliche Anforderungen (z.B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und der geforderten Qualität).
7	<input type="checkbox"/>	fehlt die Unterstützung der Kollegen und Vorgesetzten in Zeiten mit erhöhten Anforderungen (z.B. bei hohem Arbeitsanfall).
Liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z. B.		
8	<input type="checkbox"/>	soziale Spannungen.
9	<input type="checkbox"/>	ist mit dem vorhandenen Personal die Arbeitsmenge nicht zu schaffen.
10	<input type="checkbox"/>	ist die Zukunft der Abteilung oder des Betriebes unsicher.
Merkmale aus den Bereichen Leistung und Verhalten		
Bei der Arbeit		
11	<input type="checkbox"/>	übersehe oder übergehe ich überdurchschnittlich häufig Informationen, weil mir die Zeit dafür fehlt.
12	<input type="checkbox"/>	habe ich das Gefühl, dass ich die Übersicht über meine Aufgaben verliere.
13	<input type="checkbox"/>	mach ich häufiger Fehler.
14	<input type="checkbox"/>	bin ich mir unsicher, ob ich meine Aufgaben richtig mache.
15	<input type="checkbox"/>	bin ich unruhig und nervös.
16	<input type="checkbox"/>	habe ich Angst, dass ich die geforderte Arbeitsmenge nicht schaffe.

Analyseworkshops:

- durch Psychologen (??)
- ohne Führungskräfte
- gesonderter Workshop für die Führungskräfte

(Führungskräfte sind ein sehr wichtiger Faktor für die psychische Belastung der Mitarbeiter!!)

- Tip: erst dann durchführen, wenn „klassische“ Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde und die Maßnahmen durchgeführt bzw. für den Mitarbeiter erkennbar angegangen worden sind
- Vorteil des Analyseworkshops: Erarbeitung von Maßnahmen möglich!