



Gefährdungsbarometer

Instrument zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

In den letzten Jahren sind in Deutschland die Fehlzeiten aufgrund psychischer Belastungen bei der Arbeit und die Frühverrentungen durch psychische Erkrankungen stark angestiegen. Dennoch werden psychische Belastungen bislang kaum in den Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund wurde 2013 im Arbeitsschutzgesetz explizit ergänzt, dass **psychische Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind (§5 Abs. 6 ArbSchG)**.

Das **Arbeitsschutzgesetz verpflichtet jeden Arbeitgeber**, im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundene Gefährdung zu ermitteln und daraus abzuleiten, welche Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich sind.

Der Arbeitsschutz hat traditionell eher physische Belastungen im Blick. In der modernen Arbeitswelt bestimmen jedoch zunehmend psychische Belastungen wie hoher Zeit-, Termin- und Leistungsdruck, eine hohe Arbeitsintensität und häufige Arbeitsunterbrechungen den Arbeitsalltag.

Was sind psychische Belastungen und welche Folgen können sie haben?

Psychische Belastungen bei der Arbeit lassen sich gemäß der Leitlinie der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz vier Bereichen zuordnen:



1. Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

Dieser Bereich umfasst Aspekte wie Vollständigkeit der Aufgabe, Verantwortung, Information, Qualifikation, Handlungsspielraum und emotionale Inanspruchnahme.

Kritische Belastungsfaktoren sind beispielsweise ein geringer Handlungsspielraum und fehlende bzw. zu viele Informationen.

2. Arbeitsorganisation

Der Bereich Arbeitsorganisation beschreibt Belastungen, die mit der Arbeitszeit, der Arbeitsintensität und dem Arbeitsablauf sowie mit der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit einhergehen. Häufige Unterbrechungen sowie unklare Kommunikationswege sind Beispiele für hohe Belastungen im Arbeitsalltag.

3. Soziale Beziehungen

Sowohl die Beziehung zu den Kollegen als auch die Beziehung zu den Vorgesetzten kann eine Belastung (Stressor) oder eine Unterstützung (Ressource) darstellen.

Wiederholt auftretende Konflikte, ungünstiges

Führungsverhalten oder unklare Kompetenzregelungen sind Beispiele für belastende Ausprägungen sozialer Beziehungen.

4. Arbeitsumgebung

Bei der Betrachtung der Arbeitsumgebung spielen neben physikalischen und chemischen Faktoren auch die Arbeitsmittel sowie die Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung eine Rolle.

Eine ungünstige Beleuchtung und Lärm bei der Arbeit wirken sich nicht nur körperlich, sondern auch psychisch auf die Beschäftigten aus.

Belastung und Beanspruchung

Der Begriff der psychischen Belastung wird in der Arbeitswissenschaft entgegen dem alltäglichen Verständnis als wertneutral angesehen.

Psychische Belastung beschreibt die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken (DIN EN ISO 10075-1).

Psychische Belastungen müssen nicht zwangsläufig negative Folgen haben. So können sie z.B. kurzfristig eine Leistungssteigerung bewirken. Des Weiteren können gute Beziehungen zu den Kollegen eine Ressource und in Stresssituationen einen Puffer darstellen.

Da sich Menschen in vielerlei Hinsicht unterscheiden (u.a. in ihren Fähigkeiten, Kenntnissen, Erfahrungen, ihrem Gesundheitszustand), kann ein und dieselbe Belastung (z.B. Zeitdruck) je nach den individuellen Voraussetzungen unterschiedliche Folgen haben. Dies beschreibt der Begriff der **Beanspruchung**, der die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung auf eine Person abbildet.

Psychische Belastung führt also in Abhängigkeit von der Person und Situation zu einer Beanspruchung, die positiv und anregend oder aber negativ und beeinträchtigend wirken kann.

Problematisch wird es vor allem dann, wenn bei der Arbeit bestimmte Belastungen häufig auftreten und intensiv sind oder wenn viele Belastungen gleichzeitig vorliegen (z.B. ein hoher Zeit- und Termindruck sowie Konflikte mit den Kollegen).

Auch ist eine Gefährdung wahrscheinlicher, wenn die Belastungssituation über eine längere Zeit besteht. Dann steigt das Risiko für negative gesundheitliche Folgen, wie z.B. körperliche und emotionale Erschöpfung, Bluthochdruck, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Rückenschmerzen.

Wegen der negativen Folgen psychischer Fehlbelastungen für die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ist es eine zentrale Aufgabe der Unternehmen, Strategien zur Vermeidung psychischer Gefährdungen zu entwickeln.

Dafür ist eine Analyse der psychischen Belastungen im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung unerlässlich.

Ziel einer **Gefährdungsbeurteilung** ist es:

- psychische Belastungen systematisch zu ermitteln
- Maßnahmen zur Verringerung von Fehlbelastungen zu entwickeln und umzusetzen
- die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen

Wie läuft eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ab?

Die Gefährdungsbeurteilung sollte strukturiert und systematisch erfolgen, da sie die Basis für die Festlegung und Umsetzung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes ist.

Folgende Schritte sind daher wichtig, um den gesetzlichen Vorgaben zu entsprechen:

- Ermittlung der Gefährdungen
- Beurteilung der Gefährdungen
- Festlegung konkreter Maßnahmen
- Durchführung der Maßnahmen
- Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen
- Dokumentation

Wie kann man psychische Belastungen messen?

Grundsätzlich können bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen folgende Methoden zum Einsatz kommen, die von einem groben Überblick bis hin zu einer detaillierten Feinanalyse reichen:

- Checklisten
- Fragebogen
- Beobachtungen und Beobachtungsinterviews
- Moderierte Analyseworkshops

Die Instrumente sollten die oben genannten vier Merkmalsbereiche psychischer Belastung erfassen.

Nach der Analyse der erfassten Daten empfiehlt es sich, auf Basis der Ergebnisse gemeinsam mit den Beschäftigten im Rahmen von moderierten Analyseworkshops konkrete Maßnahmen abzuleiten, um Gesundheitsgefährdungen durch Fehlbelastungen zu vermeiden. Im Anschluss an die Analyseworkshops ist festzulegen, wie die Maßnahmen umgesetzt und wie ihre Wirksamkeit überprüft und dokumentiert werden soll.

Das Arbeitsschutzgesetz macht keine genauen Vorgaben dazu, wie die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und welche Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen eingesetzt werden sollen. Die Komplexität des Themas und die Vielzahl der Instrumente erfordern umfassendes Wissen und Erfahrungen aus der Arbeitspsychologie.

Daher unterstützen wir Sie im **gesamten Prozess der Gefährdungsbeurteilung** – von der Planung über die Durchführung, Maßnahmenableitung und Wirksamkeitskontrolle bis hin zur Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung.

Wir liefern Ihnen **praxistaugliches Wissen** rund um die Themen psychische Belastung und Beanspruchung, deren Folgen für die Beschäftigten sowie Ansätze zur Verringerung psychischer Fehlbelastungen.

Wir entwickeln für Sie auf Basis **wissenschaftlicher Erkenntnisse** ein Vorgehen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, das optimal an die Bedürfnisse und Strukturen Ihres Unternehmens angepasst ist und den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

Außerdem unterstützen wir Sie dabei, nachhaltige **Strategien zur Vermeidung negativer psychischer Belastungen** und zur **Förderung der Gesundheit** der Beschäftigten zu entwickeln und zu implementieren.

Die StatEval GmbH hat mit dem **Gefährdungsbarometer** ein wissenschaftlich fundiertes und pragmatisches Instrument zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen entwickelt.

Das Gefährdungsbarometer

Praxiserprobt und wissenschaftlich abgesichert.

Mit dem **Gefährdungsbarometer** werden psychische Belastungen bei der Arbeit erfasst. Die Ergebnisse werden übersichtlich und verständlich von uns aufbereitet. Auch bei der Ableitung von Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen unterstützen wir Sie. Da das Vorgehen bei der Gefährdungsbeurteilung stets auf die individuellen Gegebenheiten und Strukturen im Unternehmen abgestimmt werden muss, bieten wir Ihrem Unternehmen für jeden Schritt eine passgenaue Lösung.

Das **Gefährdungsbarometer** umfasst **drei Komponenten**, die je nach Ausgangssituation einzeln oder kombiniert zum Einsatz kommen können:

Das **Gefährdungsbarometer-Beobachtungsinterview** stellt ein Screening-Verfahren zur Ermittlung von Belastungsschwerpunkten dar. Die Informationen werden mittels eines standardisierten Analysebogens im Rahmen von Beobachtungsinterviews direkt am Arbeitsplatz erfasst. Das Beobachtungsinterview kann durch Vertreter der StatEval GmbH oder durch geschulte Personen (z.B. Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit entsprechender Schulung) durchgeführt werden. Bei Bedarf schulen wir Ihre Fachkräfte für Arbeitssicherheit im Umgang mit dem Gefährdungsbarometer-Beobachtungsinterview.

Mithilfe des **Gefährdungsbarometer-Fragebogens** werden psychische Gefährdungen mittels schriftlicher Befragung erfasst. Der Gefährdungsbarometer-Fragebogen ist ein kompakter Kurzfragebogen, der einen Überblick über psychische Belastung am Arbeitsplatz liefert. Für den Gefährdungsbarometer-Fragebogen liegen Referenzwerte vor, die eine eindeutige Interpretation des vorliegenden Ausmaßes der psychischen Gefährdungen ermöglicht.

Die Durchführung ist zeit- und ressourcensparend und damit auch für den Einsatz in großen Organisationseinheiten sehr gut geeignet. Bei Bedarf sind Vergleiche zwischen verschiedenen Organisationseinheiten möglich. Der Gefährdungsbarometer-Fragebogen wurde auf Basis von Mitarbeiterbefragungen an mehreren tausend Beschäftigten in Industrie und Dienstleistung wissenschaftlich überprüft und weist eine hohe Testgüte (Validität und Reliabilität) auf.

Mithilfe des **Gefährdungsbarometer-Analyseworkshops** werden psychische Belastungen im Rahmen von zwei aufeinander aufbauenden moderierten Workshops mit Beschäftigten und Führungskräften ermittelt. Dabei werden neben dem Vorliegen von psychischen Gefährdungen Ursachen analysiert und erste Lösungsvorschläge erarbeitet. Die Workshops haben eine Dauer von 2 bis 4 Stunden (je nach Ausgangslage und Zahl der Teilnehmenden) und folgen einem standardisierten Vorgehen. Zunächst findet der Workshop mit bis zu acht Beschäftigten statt. Daran schließt sich der Workshop mit den Führungskräften an. Vorteil dieses kombinierten Ansatzes: Die Sichtweisen von Mitarbeitern und Führungskräften fließen in die Gefährdungsbeurteilung ein. Dies ermöglicht ein ganzheitliches Bild und die Ableitung zielführender Maßnahmen zur Reduktion psychischer Belastung.

Welchen Nutzen hat eine Gefährdungsbeurteilung mit dem Gefährdungsbarometer?

- Frühzeitiges Erkennen und Verringern von Gesundheitsgefährdungen durch psychische Belastungen
- Schutz der Gesundheit
- Förderung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit
- Steigerung der Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten

Kontakt

Dipl.-Psych. Nicole Scheibner
Geschäftsführerin
Betriebliches Gesundheitsmanagement

StatEval GmbH
Charitéstraße 5
10117 Berlin

Fon: 030-609 858 522
Fax: 030 -609 858 529
Nicole.Scheibner@StatEval.de

Ausgewählte Referenzen

