

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Dr. David Beck

Workshop 2: **Methoden zur Erfassung und Beurteilung psychischer Belastung**

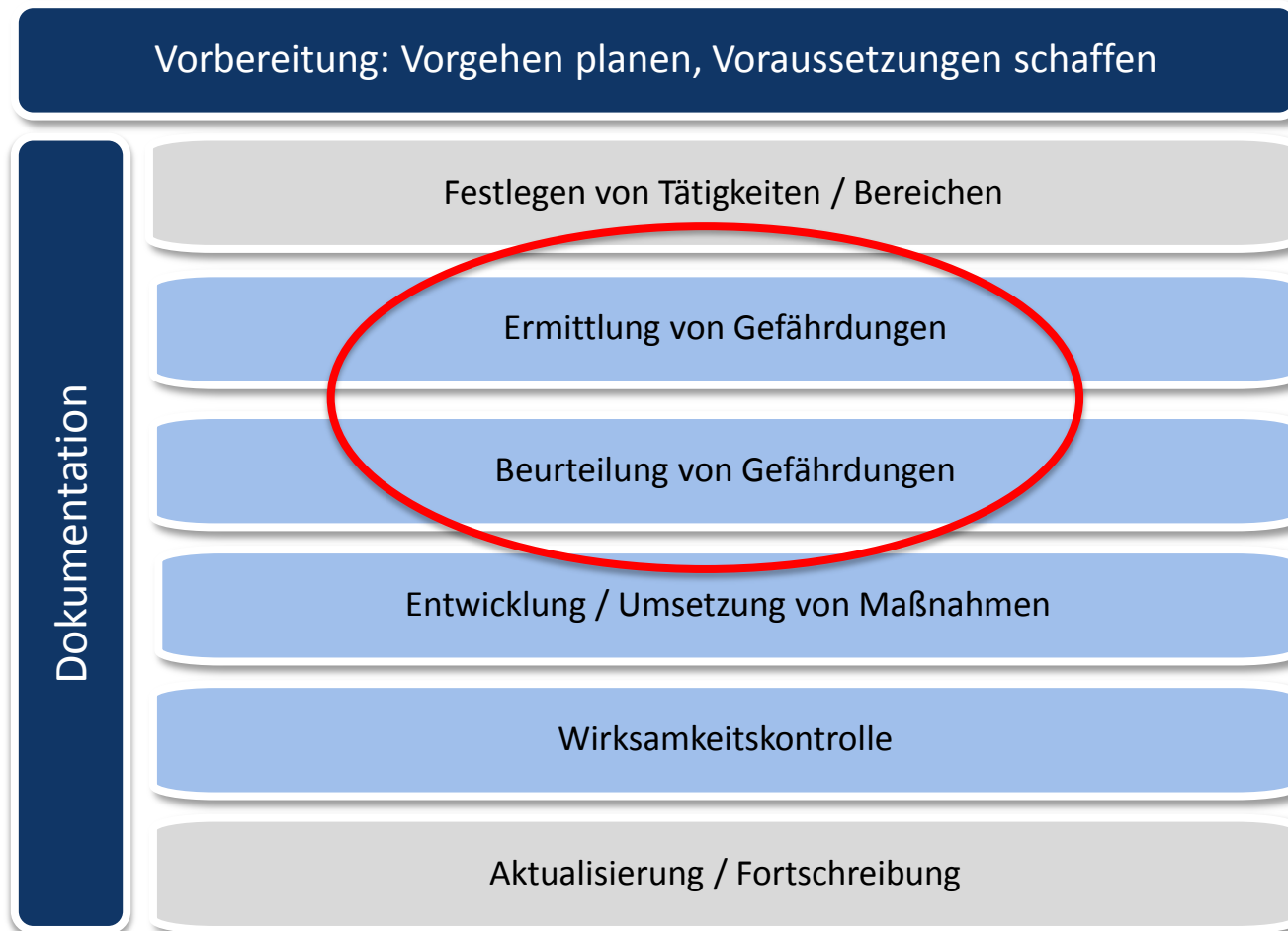
Neujahrsempfang von UK MV und LAGuS
Warnemünde, 11. Januar 2017

Einführung

Verfahrensmöglichkeiten

Empfehlungen zur Auswahl von Instrumenten

Prozess der Gefährdungsbeurteilung



Quelle: GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“

Psychische Belastung als Gegenstand der GB

Merkmalsbereiche	Belastungsfaktoren
Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	• Vollständigkeit der Aufgabe • Handlungsspielraum • Variabilität (Abwechslungsreichtum) • Information/Informationsangebot • Verantwortung • Qualifikation • emotionale Inanspruchnahme
Arbeitsorganisation	• Arbeitszeit • Arbeitsablauf (Zeitdruck/hohe Arbeitsintensität, häufige Störungen/Unterbrechungen, Taktbindung) • Kommunikation/Kooperation
Soziale Beziehungen	• zu Kollegen • zu Vorgesetzten
Arbeitsumgebung	• physikalische und chemische Faktoren • physische Faktoren • Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung • Arbeitsmittel

Quelle: GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“

Einführung

Verfahrensweisen in der Praxis

- ☐ Mitarbeiterbefragung
- ☐ Beobachtungsinterview
- ☐ Workshop

Empfehlungen zur Auswahl von Instrumenten

Mitarbeiterbefragung

Beschäftigte geben in standardisierten Fragebögen ihre Einschätzung zur Ausprägung der psych. Belastung ihrer Arbeit an

B.1: Die folgenden Fragen betreffen die Anforderungen bei Ihrer Arbeit. (Bitte je eine Angabe pro Zeile)

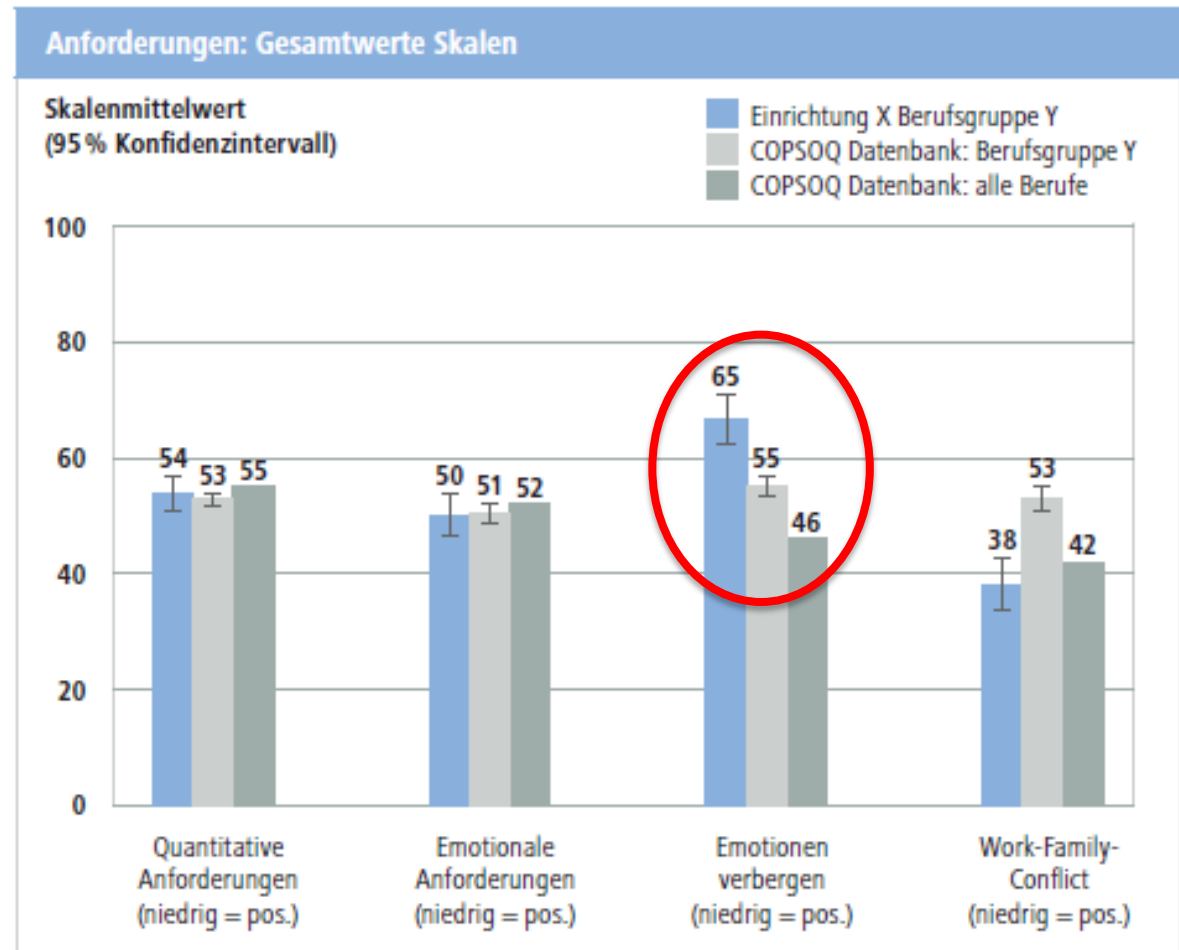
	immer	oft	manchmal	selten	nie / fast nie
1. Müssen Sie sehr schnell arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ist Ihre Arbeit ungleich verteilt, so dass sie sich aufstaut?	☐	☐	☐	☐	☐
3. Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?	☐	☐	☐	☐	☐
4. Müssen Sie Überstunden machen?	☐	☐	☐	☐	☐
5. Bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?	☐	☐	☐	☐	☐

Quelle: COPSQ-Fragebogen (www.copsoq.de)

Beurteilung anhand von empirischen Referenzwerten

Nutzung von empirischen Vergleichswerten aus der Berufsgruppe oder aus Betrieben/Bereichen mit vergleichbaren Arbeitsbedingungen

Quelle: COPSOQ (Nübling) in: BAuA, 2014, S.84



Beurteilung anhand festgelegter Kriterien

Festlegung von Kriterien oder Schwellenwerten für gesundheitskritische Ausprägungen der psychischen Belastung

Quelle: Krause & Deufel
in: BAuA, 2014, S.67

Auswertung der Fragebogendaten								
Einzelfragen werden zu Skalen zusammengefasst – Beispiel Arbeitsunterbrechungen								
Nr.	Frage:	sehr selten	selten	manch-mal	oft	sehr oft	Mittelwert	Krit. Bereich
A24	Wie häufig werden Sie durchschnittlich bei Ihrer Arbeit von Ihrer Führungskraft unterbrochen (z. B. wegen einer Auskunft)?	6	17	17	2		2,36	5%
A25	Wie häufig werden Sie durch andere Kollegen bei Ihrer Arbeit unterbrochen?	12	14	21	4		3,60	60%
A26	Kommt es vor, dass Sie aktuelle Arbeiten unterbrechen müssen, weil etwas Wichtiges dazwischen kommt?	1	14	19	8		2,81	19%
A27	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an mehreren Aufgaben gleichzeitig arbeiten müssen und zwischen den Arbeitsaufgaben hin und her springen?	1	7	6	27	1	3,48	67%
A28	Wie oft müssen Sie Ihre Arbeit aufgrund von nicht funktionierenden Arbeitsmitteln unterbrechen?	14	24	4			1,76	0%
SKALA ARBEITSUNTERBRECHUNGEN							2,80	

Beurteilung im Workshop

Beurteilung im Workshop
unter Beteiligung von
Beschäftigten,
Führungskräften,
Interessenvertretung und
fachkundigen Experten

Bewertung	Prio A	Prio B	Prio C
Team XY	Das hat großen Einfluss auf mein Befinden, das gefährdet meine Gesundheit!	Das hat Einfluss auf mein Befinden, das gefährdet meine Gesundheit teilweise!	Das hat kaum oder keinen Einfluss auf mein Befinden, das gefährdet meine Gesundheit nicht!
Potenzielle Gefährdung			
Hohe quantitative Anforderungen (Sehr schnell arbeiten müssen, Überstunden machen, arbeiten unter Zeitdruck)			
Geringer Einfluss (darauf, mit wem Sie arbeiten, auf die Menge der Arbeit, auf das, was Sie bei der Arbeit tun)			
Geringe Vorhersehbarkeit (Defizite im Informationsfluss) (Im Voraus über wichtige Veränderungen am Arbeitsplatz informiert werden; alle für die Arbeit notwendigen Informationen erhalten)			
Viele Arbeitsunterbrechungen (durch FK, durch Kollegen, weil etwas Wichtiges dazwischen kommt; durch Springen zwischen Aufgaben)			
Defizite im Führungsverhalten (plant Arbeit gut, unterstützt bei der Klärung von Konflikten, lobt, gibt Rückmeldung zur Arbeit)			
Defizite im kollegialen Verhalten (Unterstützung, Zuhören bei Arbeitsproblemen, sich verlassen können)			

FK = Führungskräfte

Quelle: Krause & Deufel in: BAuA, 2014, S.84

Mitarbeiterbefragung

Stärken

- ☐ ermöglicht Einbeziehung aller Beschäftigten
- ☐ ermöglicht Erfassung eines breiten Spektrums von Belastungsfaktoren
- ☐ bei standardisierten Verfahren Vergleiche mit Referenzwerten möglich
- ☐ eignet sich insbesondere für Überblick und Bestimmung von Schwerpunkten

Voraussetzungen/Grenzen

- ☐ zur Sicherung der Anonymität Mindestgröße pro Auswertungseinheit erforderlich
- ☐ sollten sich aus der Befragung Hinweise auf Gefährdungen ergeben, müssen diese für die Maßnahmenplanung in der Regel konkretisiert werden (z.B. im Workshop oder durch Beobachtungsinterviews)
- ☐ hinreichende Beteiligung für aussagefähige Daten erforderlich

Einführung

Verfahrensweisen in der Praxis

- ☐ Mitarbeiterbefragung
- ☐ Beobachtungsinterview
- ☐ Workshop

Empfehlungen zur Auswahl von Instrumenten

Beobachtungsinterview

Geschulte Personen
beurteilen die psychische
Belastung auf Basis ihrer
Beobachtungen der
Tätigkeit,

i.d.R. ergänzt um
Interviews mit den dort
Beschäftigten

Quelle: GPB (Daimler AG) in:
BAuA, 2014, S.58

Arbeitsunterbrechungen				
O-Au1	Beinhaltet die Tätigkeit Arbeitsaufträge mit klaren, vorhersehbaren Anforderungen und Prozessen?	Gemeint ist bspw. die Arbeitsabfolge und Inwieweit diese eindeutig vorgegeben ist.	nie	☐ 5
			selten	☐ 4
			manchmal	☐ 3
			häufig	☐ 2
			ständig	☐ 1
O-Au2	Kommt es vor, dass die für die Tätigkeit notwendigen Unterlagen und Informationen unvollständig oder veraltet sind bzw. nicht zur Verfügung stehen?	z. B. wenn Aufzeichnungen oder Unterlagen über die Arbeitsaufträge nicht hinreichend ausgefüllt sind etc.	nie	☐ 1
			selten	☐ 2
			manchmal	☐ 3
			häufig	☐ 4
			ständig	☐ 5
O-Au3	Kommt es vor, dass die für die Tätigkeit notwendigen Arbeitsmittel unvollständig oder defekt sind bzw. nicht zur Verfügung stehen?	z. B. wenn Werkzeuge, Ersatzteile oder Computer nicht funktionieren oder nicht vorhanden sind etc.	nie	☐ 1
			selten	☐ 2
			manchmal	☐ 3
			häufig	☐ 4
			ständig	☐ 5
O-Au4	Wie häufig treten unvorhergesehene Ereignisse auf, die ein Handeln erfordern (z. B. Störungen im Betriebsablauf)?	z. B. ein Anruf, auf den unmittelbar reagiert werden muss.	nie	☐ 1
			selten	☐ 2
			manchmal	☐ 3
			häufig	☐ 4
			ständig	☐ 5

Beurteilung anhand festgelegter Kriterien

Festlegung von Kriterien
oder Schwellenwerte für
gesundheitskritische
Ausprägungen der
psychischen Belastung

(hier Abkürzungen)	Ak	Ak	Hs	Hs	Va	Va	Zs	Zs	Vu	Vu	Au	Au	Ke	Ke	Ko	Ko
	▲	▼	▲	▼	▲	▼	▲	▼	▲	▼	▲	▼	▲	▼	op	op
Arbeitskomplexität ▲																
Arbeitskomplexität ▼																
Handlungsspielraum ▲																
Handlungsspielraum ▼																
Variabilität ▲																
Variabilität ▼																
Zeitspielraum ▲																
Zeitspielraum ▼																
Verantwortungsumfang ▲																
Verantwortungsumfang ▼																
Arbeitsunterbrechungen ▲																
Arbeitsunterbrechungen ▼																
Konzentrationserfordernis ▲																
Konzentrationserfordernis ▼																
Kooperationserfordernis ▲																
Kooperationserfordernis ▼																

- Eine Dimension ist dann auffällig, wenn der Mittelwert über die entsprechenden Fragen hinweg ▲ hoch ($x > 4$) oder ▼ niedrig ($x < 2$) auf einer Skala von 1–5 ausgeprägt ist.
- Eine im Sinne der Gefährdungsbeurteilung kritische Kombination kann vorliegen, wenn mind. zwei Dimensionen eine hohe oder niedrige Ausprägung im Mittelwert haben (siehe rote Felder in Tabelle).

Quelle: GPB (Daimler AG) in: BAuA, 2014, S.84

Beobachtungsinterview

Stärken

- ☐ ermöglicht Erfassung der psychischen Belastung unabhängig vom Erleben des/der Beschäftigten
- ☐ ermöglicht je nach Verfahren feinkörnige Beschreibungen der Belastungssituation

Voraussetzung/Grenzen

- ☐ Schulung der Beobachter notwendig
- ☐ Beobachtbarkeit der psychischen Belastung muss gegeben sein
- ☐ vergleichsweise hoher zeitlicher Aufwand, wenn sehr viele unterschiedliche Tätigkeiten/Bereiche betrachtet werden müssen

Einführung

Verfahrensweisen in der Praxis

- ☐ Mitarbeiterbefragung
- ☐ Beobachtungsinterview
- ☐ Workshop

Empfehlungen zur Auswahl von Instrumenten

Workshop

Beschäftigte beschreiben
und beurteilen
gemeinsam mit
Führungskräften und
fachkundigen Experten
die psychische Belastung
der Arbeit im
betrachteten Bereich ...

Quelle: Krause & Deufel in: BAuA,
2014, S.107

Mögliche Ursachen:

Unterbrechungen:

- Immer mehrere Themen gleichzeitig
- Hoher Kundenkontakt: Kunde ruft an
- durch Kollegen
- Anfragen vom Marketing
- Fehlende Software
- durch Führungskraft/Projektleiter oder dessen Verfügbarkeit
- Fehlendes/nicht auffindbares Material

Lärm:

- Whiteboard im Raum zieht Besprechungen an
- Spontane Besprechung im Büro
- Spontane Telko im Büro
- Lautes Telefonieren, schaukelt sich auf
- Laute Laborgeräte

Räumlichkeiten:

- Falsche Architektur
- Ungünstige Büroaufteilung
- Kein Stauraum
- > Chaos im Büro
- Kein Wert für „Raumästhetik“
- Fehlende Raumteiler
- Team wächst: immer mehr MA im Büro
- zu wenig Besprechungsräume

Top Thema: Arbeitsunterbrechungen

Das meinen wir damit ganz konkret:

Arbeitsunterbrechungen im Alltag durch störende Geräusche, Kollegen/Führungskräfte/Kunden und Mängel der Räumlichkeiten, die einen aus der aktuellen Aufgabe herausreißen und neues Eindenken erfordern

Unsere Stärken im Umgang mit der Belastung

(das machen wir bisher schon erfolgreich,
das hilft uns)

- Arbeiten in der Kaffeecke
- Flucht in ruhigere Ecken
- Gehe in Kaffeecke zum Diskutieren
- Lektüre zu Hause
- MP3-Player
- Suche ruhiges Plätzchen zum Nachdenken
- Versuche, Besprechungen im Besprechungsraum zu planen
- Verlasse das Büro
- Spezielle Themen zu speziellen Zeiten (ganz früh oder erst spät)
- Werde auch mal laut, wenn es mir zu laut ist

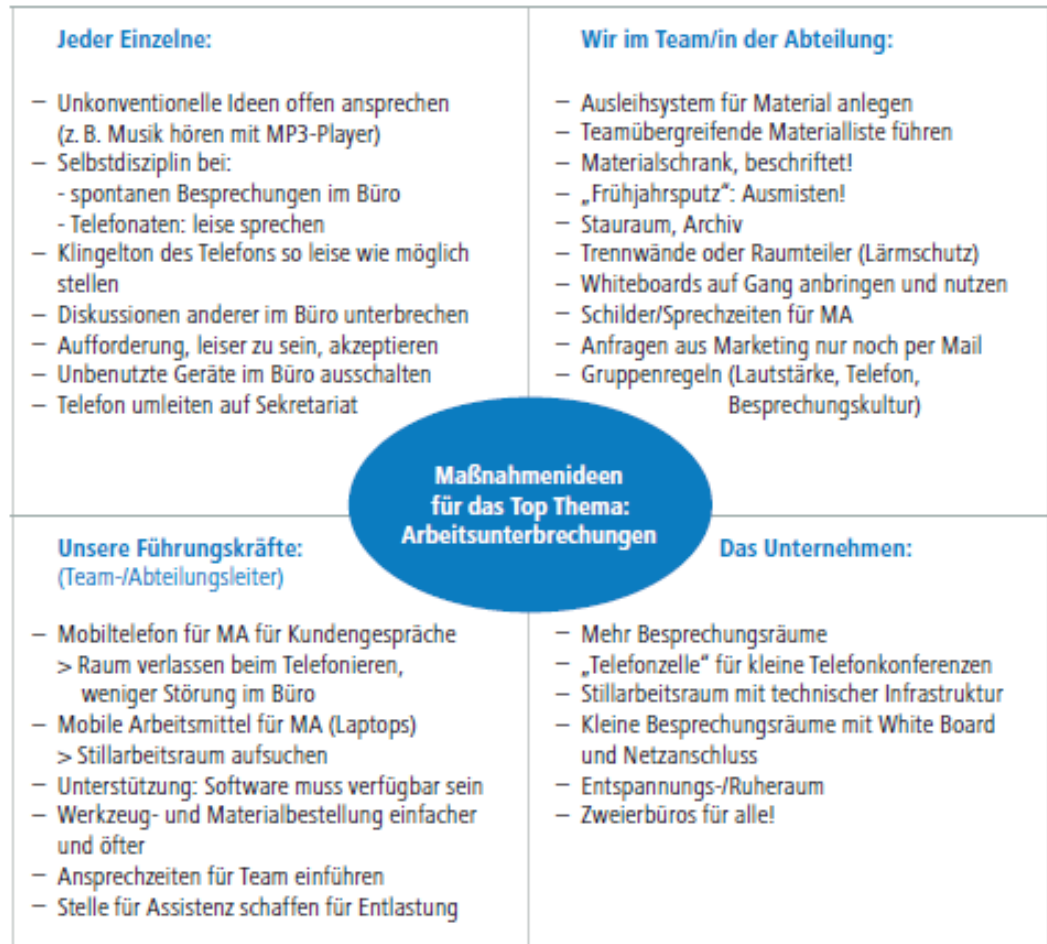
Auswirkung der Belastung

(auf unser Befinden, unsere Arbeit,
unsere Zusammenarbeit etc.)

- Unkonzentriertheit,
- Konzentrationsprobleme
- Ineffizienz
- Unzufriedenheit am Ende des Tages über nicht erledigte Aufgaben
- Resignation
- Unruhe steckt mich an
- Verärgerung
- Dicke Luft
- Keine Kreativität
- Müdigkeit
- Ich werde langsamer
- Kopfschmerzen
- Unruhe im Büro macht mich nervös

Workshop

... und erarbeiten Maßnahmenideen



**Maßnahmenideen
für das Top Thema:
Arbeitsunterbrechungen**

MA = Mitarbeiter

Quelle: Krause & Deufel in: BAuA,
2014, S.108

Workshop

Stärken

- ermöglicht feinkörnige Beschreibungen konkreter Belastungssituationen, ihrer Ursachen und ihrer Auswirkungen
- für festgestellte Problemlagen können im Workshop unmittelbar Gestaltungsempfehlungen erarbeitet werden

Voraussetzungen/Grenzen

- vertrauensvolle Atmosphäre und offene Gesprächskultur sind erforderlich
- Verzerrungen durch Dynamiken der Gruppendiskussion möglich (z.B. Dominanz von „Platzhirschen“, vorrangige Thematisierung von „Hier-und-Jetzt“-Problemen)
- fachkundige Moderation erforderlich, ggf. durch externe Moderatoren

Einführung

Verfahrensweisen in der Praxis

Empfehlungen zur Auswahl von Instrumenten

Angebot an Instrumenten ist breit



Empfehlungen zur Auswahl von Instrumenten

- 1) Basiskenntnisse aneignen, Gesamtprozess planen, relevante Akteure einbeziehen
- 2) Anforderungen an Erfassung und Beurteilung psych. Belastung spezifizieren
 - Analyseeinheiten (Bereich, Tätigkeit, Berufsgruppe)
 - Analysetiefe (Grobanalyse, Feinanalyse)
 - relevante Belastungsfaktoren
 - methodische Präferenzen (Befragung, Beobachtung, Workshop)
 - Anforderungen an Kosten, verfügbare Sprachen, EDV-Unterstützung
 - ...
- 3) Instrumente/Verfahren erproben, Anwender qualifizieren

Lesetips

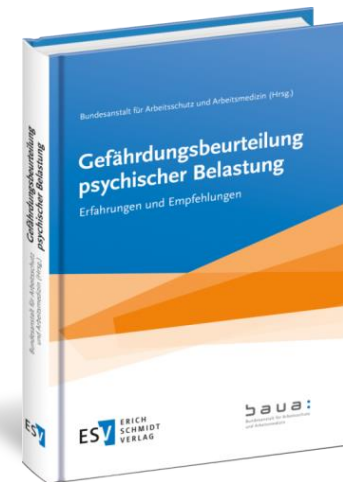
Empfehlungen der GDA-Träger

- abgestimmt im GDA-Arbeitsprogramm Psyche
- Korridor empfohlener Vorgehensweisen
- Prüffragen und Qualitätsgrundsätze für Instrumente
- weitere Informationen unter: www.gda-psyche.de



Fachbuch der BAuA

- Ausführliche Darstellung von Vorgehensweisen, inkl. Stärken/Grenzen und Fallbeispielen
- Berücksichtigung aller Schritte und Aufgaben
- Umfangreicher Infoteil mit Porträts ausgewählter Instrumente und Verfahren, Beschreibungen der Belastungsfaktoren



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Dr. David Beck
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Fachgruppe 3.5: ‚Psychische Belastung‘
beck.david@baua.bund.de