

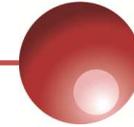
**innsicht**

## **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**

- Eine Einführung in die Erfassung und Prävention psychischer Belastungen -

**Dr. Sandra Wolf**

# Agenda



1

„Wir haben hier keine Psyche!“  
Psychische Auswirkungen von Arbeit auf den Menschen.

2

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz.  
Theoretische und rechtliche Grundlagen.

3

Methoden und Instrumente der psychischen Gefährdungsanalyse.  
Vorgehensweise, Qualitätsmerkmale und Umsetzung.

4

Maßnahmenableitung, Dokumentation & Evaluation

5

Fallbeispiele, Anwenderrunde

# Schöne neue (Arbeits-)Welt

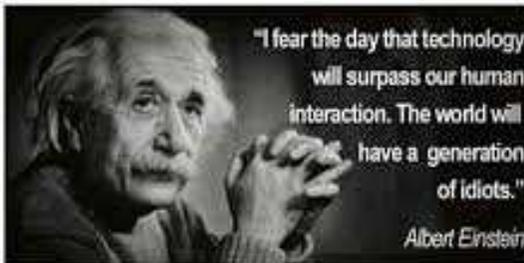


Dynamik

Vielfalt

Gestaltung der  
Arbeitssituation

Komplexität



Dr. Sandra Wolf

# Wie viel Arbeit ist eigentlich gesund?

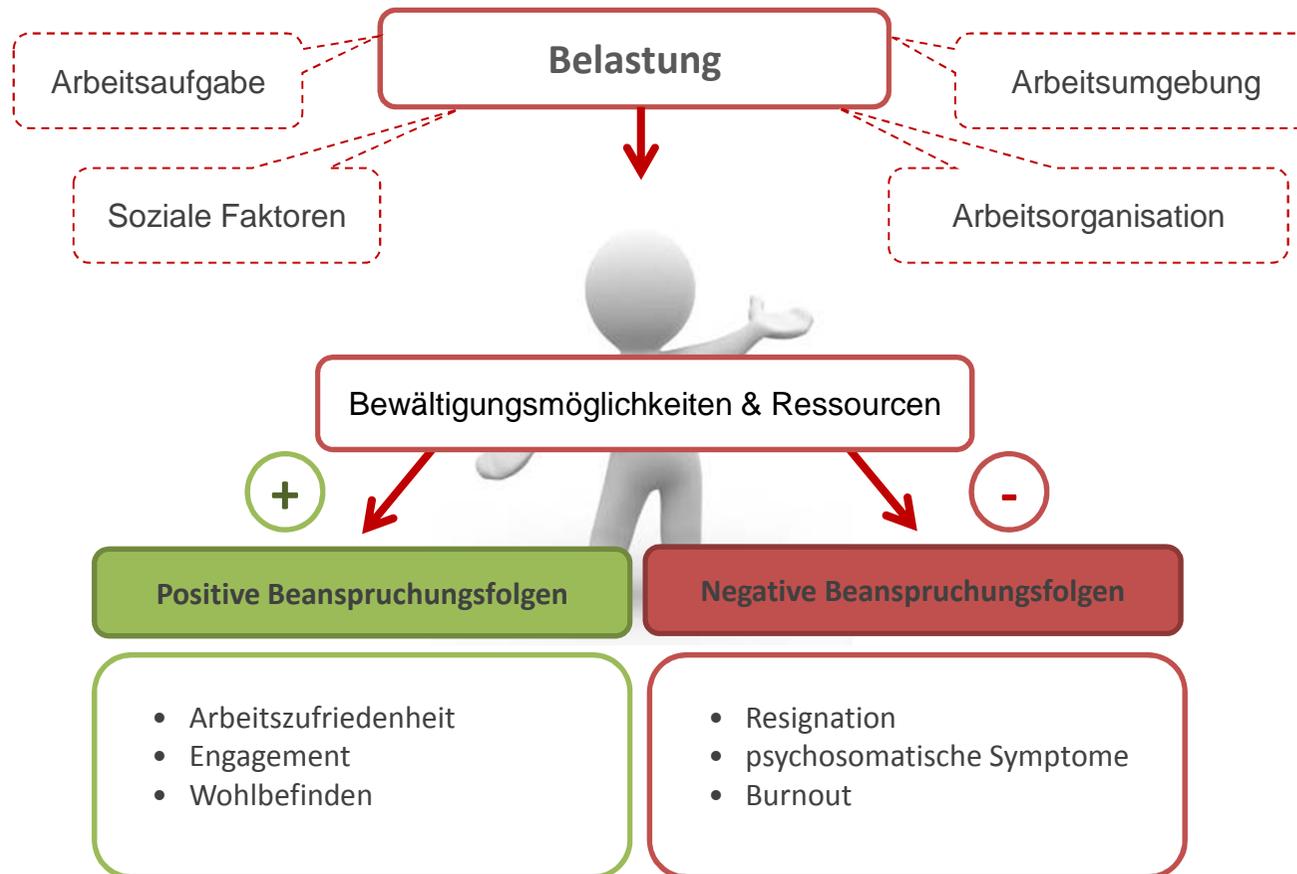
Unterforderung

Belastung

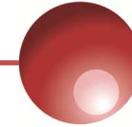
Überforderung

individuelle  
Bewältigungsvoraussetzungen

# Wie wirkt Arbeit auf den Menschen?



# Agenda



1

„Wir haben hier keine Psyche!“  
Psychische Auswirkungen von Arbeit auf den Menschen.

2

**Psychische Belastungen am Arbeitsplatz.**  
Theoretische und rechtliche Grundlagen.

3

Methoden und Instrumente der psychischen Gefährdungsanalyse.  
Vorgehensweise, Qualitätsmerkmale und Umsetzung.

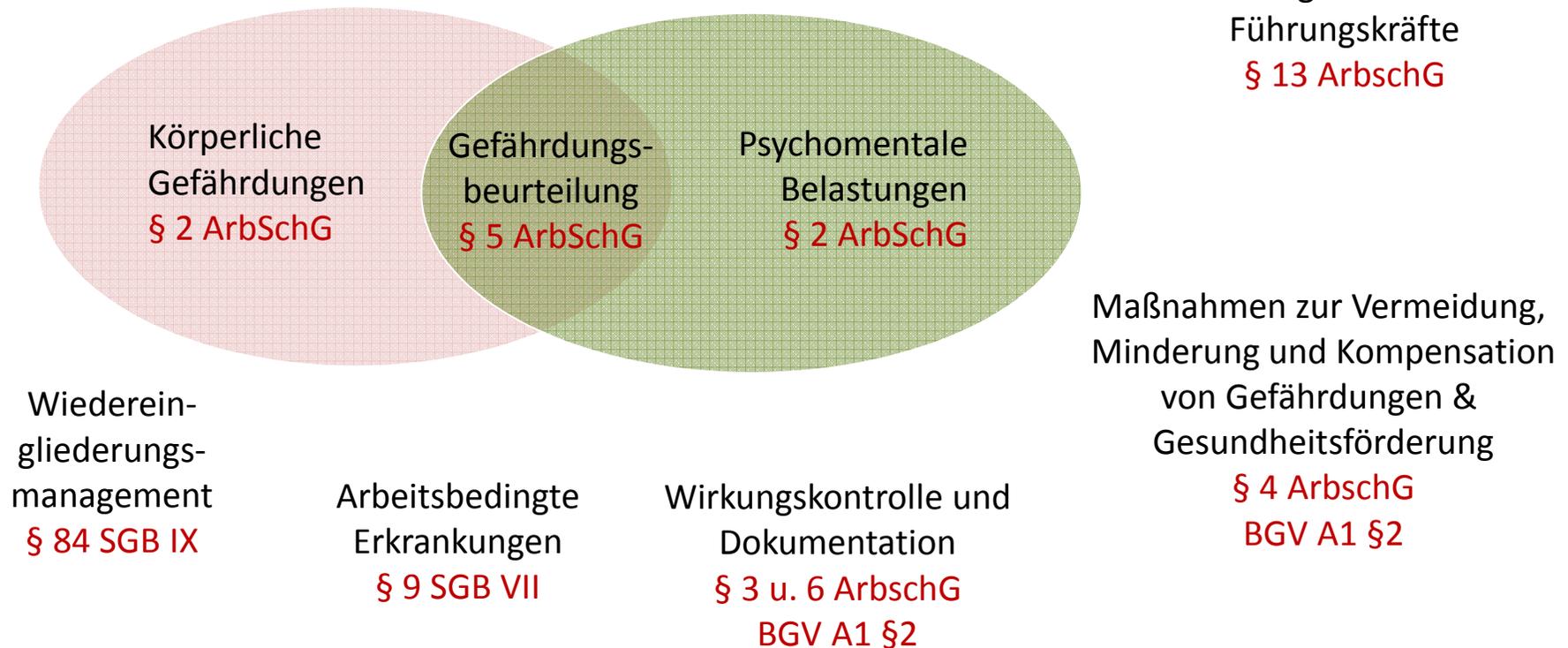
4

Maßnahmenableitung, Dokumentation & Evaluation

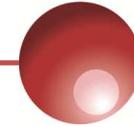
5

Fallbeispiele, Anwenderrunde

# Gesetzliche Rahmenbedingungen Gefährdungsbeurteilung



# Gesetzliche Rahmenbedingungen Gefährdungsbeurteilung



## Arbeitsschutzgesetz (1996) § 4: Allgemeine Grundsätze

### Gesetzesänderung am 24. Oktober 2013 (BUK-NOG)

1. Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden **allgemeinen Grundsätzen** auszugehen:
  - (1) Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben sowie die **physische und psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibenden Gefährdungen möglichst gering gehalten werden;
  - (2) Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
  - (3) gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen;
  - (4) individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
  - (5) den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen.

# Agenda



1

„Wir haben hier keine Psyche!“  
Psychische Auswirkungen von Arbeit auf den Menschen.

2

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz.  
Theoretische und rechtliche Grundlagen.

3

**Methoden und Instrumente der psychischen Gefährdungsanalyse.**  
Vorgehensweise, Qualitätsmerkmale und Umsetzung.

4

Maßnahmenableitung, Dokumentation & Evaluation

5

Fallbeispiele, Anwenderrunde

# Wie misst man etwas, das schwer greifbar ist?



## Subjektive Verfahren

- ➔ Fragebögen  
(z.B. PREVA-Basisdiagnostik)
- ➔ Interviews  
(z.B. Diagnoseinterview)

## Objektive Verfahren

- ➔ Arbeitsplatzanalysen  
(z.B. Screening Gesunde Arbeit)
- ➔ Beobachtungsbögen
- ➔ Verhaltensbeobachtung

# Methoden und Verfahren der psychischen Gefährdungsanalyse



Der Gesetzgeber schreibt zwar die **Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung** psychischer Belastungen vor, formuliert jedoch **keine Vorgaben bezüglich spezifischer Erhebungsinstrumente und Methoden**.

Der Anwender ist demnach in der **Wahl der Verfahren und Instrumente frei**. Es steht ihm hier eine **Vielfalt an Methoden** zur Verfügung.

Welches Instrument wird der Situation im Unternehmen (Branche, Tätigkeitsstruktur etc.) am besten gerecht?



Welches Verfahren besitzt genügend **Qualität** (Gütekriterien)?

Mit welchem Vorgehen stehen **Aufwand und Nutzen** im besten Verhältnis zueinander?

# Datenquellen der psychischen Gefährdungsbeurteilung



Steuerkreis

Objektive Erhebung  
Arbeitsplatzbeobachtung  
SGA

Subjektive Erhebung  
Strukturierte Interviews

z.B. Ideentreff (DGUV),  
Arbeitssituationsanalyse  
(ASITA), Expertenworkshop  
(BG RCI)

Subjektive Erhebung  
Fragebogen



| Informationen zur Befragung Belastung, Ressourcen und Gesundheit / Beanspruchungsfolgen |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <b>Wesentliche Einflussfaktoren auf Gesundheit</b>                                      |  |   |  |
| <b>Belastung</b> 53   | <b>Ressourcen</b> 66                     | <p><b>Gesundheit</b> 58</p> <p>→ AD Prät. gesetzt</p> <p><b>Gesundheit / Beanspruchungsfolgen</b> 68</p> <p>Körperliche Beanspruchungsfolgen 47</p> <p>Psychische Beanspruchungsfolgen 45</p> <p>Erschöpfung / Erholungsfähigkeit 62</p> <p>Selbstwert in der Organisation 77</p> |  |
| Arbeitsumgebung / Arbeitsplatz 67   | Tätigkeitspielraum 72                    |   |  |
| Arbeitsintensität 44  | Fort- und Weiterbildung 72               |   |  |
| Arbeitsanforderungen 56   | Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit 41 |   |  |
| Arbeitsunterbrechungen 56   | Unterstützung durch Kollegen und Team 70 |   |  |
| Arbeitsverhältnis 42  | Zusammenarbeit 65                        |   |  |
|   | Beförderung / Anerkennung 57             |   |  |
|   | Führungsqualität 66                      |   |  |
|   | Identifikation 85                        |   |  |

Maßnahmenableitung  
Verhaltens- und Verhältnisprävention



# Anforderungen an gute Berater & Instrumente

- **Prozesskompetenz**  
(aussagefähig über Vorbereitung, Ablauf, Steuerung und Nachbereitung einer Gefährdungsbeurteilung, Kenntnis über einzubeziehende Gremien/ Verantwortliche)
- **Methodenkompetenz**  
(kennt mehr als das eigene Verfahren, es stehen mehrere Instrumente zur Auswahl)
- **Beratungskompetenz**  
(kann eigenes Vorgehen an Bedarfe im Unternehmen/ Apotheke anpassen)
- **Qualitätsanspruch**  
(verwendete Methoden sind qualitätsgeprüft und haben eine fundierte theoretische Basis + empirische Erprobung)
- **Verantwortungsbewusst & vertrauenswürdig**  
(Datenschutz-, Informations- & Kommunikationskonzepte liegen vor)

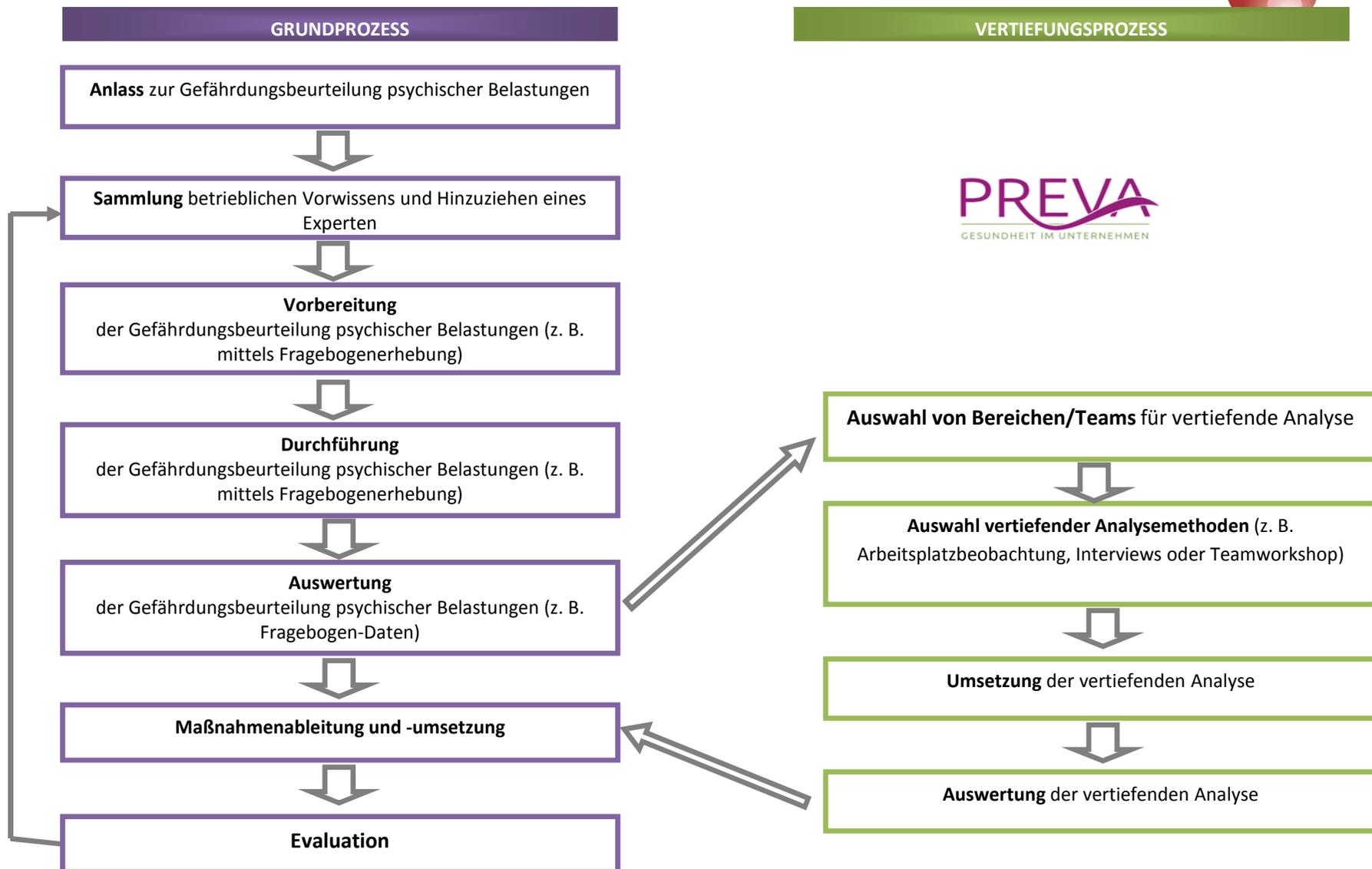
# Exemplarischer Ablauf einer psychischen Gefährdungsbeurteilung



Prozessschritte gem. GDA-Leitlinie:



# Exemplarischer Ablauf einer psychischen Gefährdungsbeurteilung



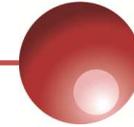
# Vor der Umsetzung...



- Überzeugen von Entscheidern
- Steuerkreis aus relevanten Gesundheitsverantwortlichen im Unternehmen bilden
- Zieldefinition & Budgetplanung (einschl. Maßnahmen!)
- Zeitliche Planung (Was bis wann?)
- Auswahl Berater & Methoden
- Betriebsvereinbarung
- Kommunikationskonzept



# Stolpersteine vermeiden (1/2)

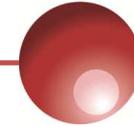


**Bei Abstimmungen zu Betriebsvereinbarungen sollten folgende Punkte Beachtung finden:**

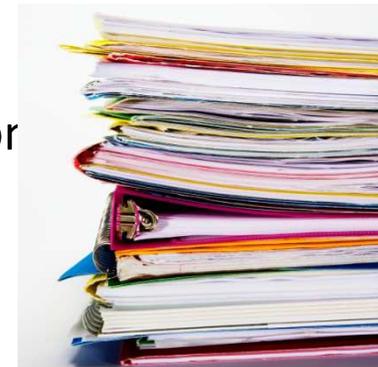
- Abgestimmten Fragebogen mit in die BV aufnehmen
- Abstimmung über Auswertungsmethode
- Festlegung der Auswertungseinheiten
- neben Belastungen auch Ressourcen und Beanspruchungsfolgen erfassen
- interne Steuerung durch Gesundheitsmanagement oder Steuerkreis
- AG und AN sollten sich gemeinsam auf einen Dienstleister einigen und gemeinsam den Prozess begleiten (Info, Analyse, Ableitung und Umsetzung)



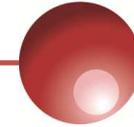
# Stolpersteine vermeiden (2/2)



- Mindestanforderungen an Qualität des Dienstleisters:
  - Wissenschaftlich fundierte Methode
  - Kombination aus subjektiven und objektiven Verfahren
  - Orientierende Verfahren mit Option auf vertiefende Verfahren
  - Maßnahmenableitung durch Dienstleister
- Kommunikation der Ergebnisse an Belegschaft (Reporting)
- Abstimmung über Feinanalyse
- Umsetzung der Maßnahmen innerhalb zeitlicher Frist
- Begleitung durch Arbeitspsychologen und geschultes Personal
- Folgeprozess und optional eines Evaluationsprozesses
- Regelmäßige Durchführung (alle 2-3 Jahre)



# Agenda



1

„Wir haben hier keine Psyche!“  
Psychische Auswirkungen von Arbeit auf den Menschen.

2

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz.  
Theoretische und rechtliche Grundlagen.

3

Methoden und Instrumente der psychischen Gefährdungsanalyse.  
Vorgehensweise, Qualitätsmerkmale und Umsetzung.

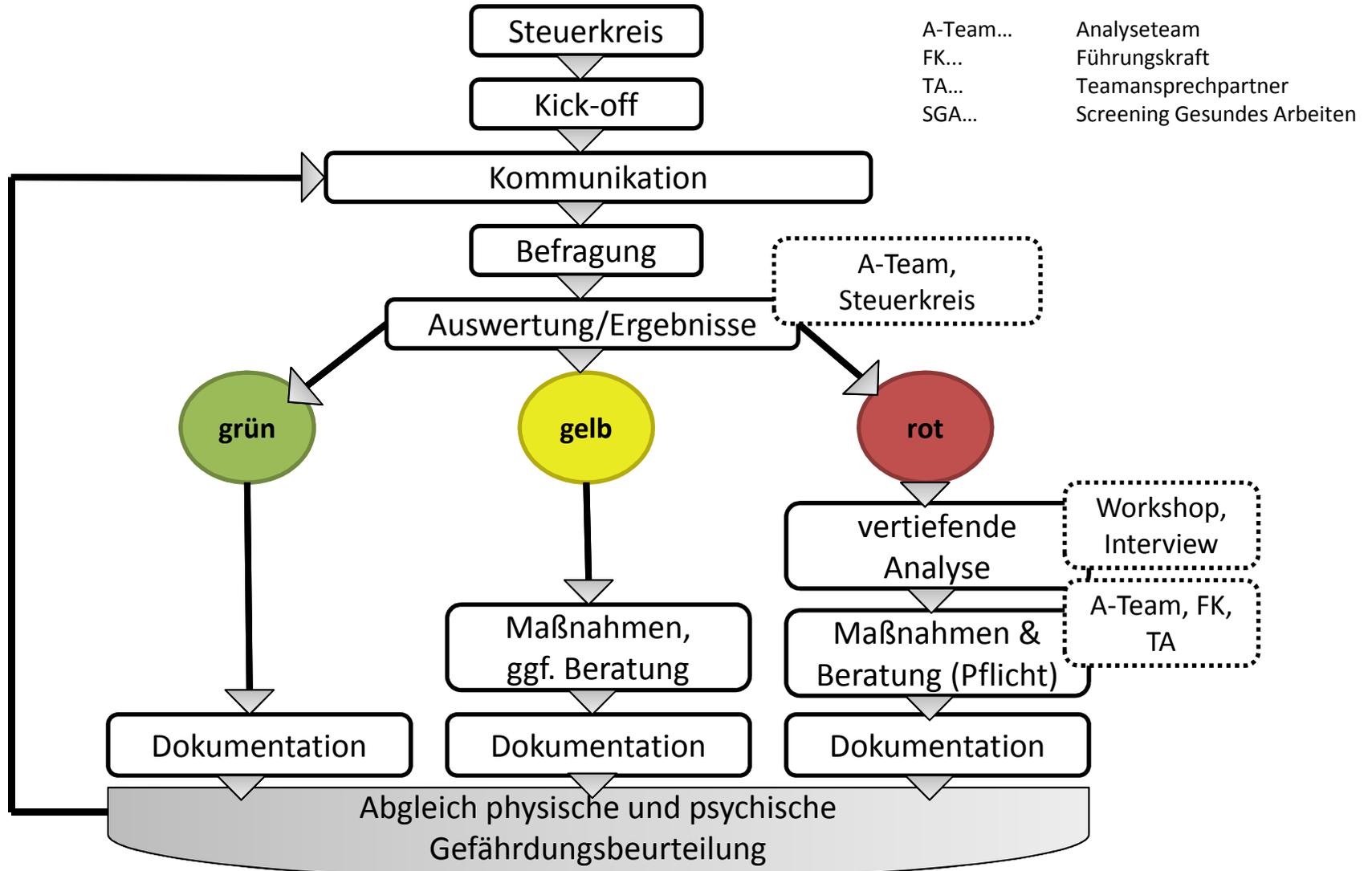
4

Maßnahmenableitung, Dokumentation & Evaluation

5

Fallbeispiele, Anwenderrunde

# Ergebnisse- und nun?!



# Handlungsfelder Ansatzpunkte zur Gestaltung



| Ansatzpunkte der Gestaltung  | Im Unternehmen<br>(verhältnisorientiert /<br>Rahmenbedingungen)  | Bei den Personen<br>(verhaltensorientiert)   |
|--|--|--|
| <p><b>Belastungsorientiert</b><br/>(Vermeiden / Beseitigen gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen und Belastungen)</p> | <p>Optimierung der Arbeitsbelastungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsplatzorganisation</li> <li>• Arbeitszeit</li> <li>• Arbeitsplatz</li> <li>• Arbeitsmittel</li> <li>• Arbeitsumgebung</li> </ul>  | <p>Optimierung der persönlichen Ressourcen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stressmanagement</li> <li>• Entspannungstechniken</li> <li>• Abbau von Risikoverhalten</li> </ul>                    |
| <p><b>Ressourcenorientiert</b><br/>(Schaffen / Erhalt gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und Kompetenzen)</p>      | <p>Aufbau von gesundheitsfördernden Arbeitsbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergrößerung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen</li> <li>• Ausbau eines gesundheitsförderlichen Führungsstils</li> <li>• Gestaltung des Sozialklimas</li> </ul> | <p>Aufbau von persönlichen Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualifizierung durch erweitertes Arbeitsfeld</li> <li>• Schulung und Fortbildung</li> <li>• Kompetenztraining</li> </ul> |

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Dr. Sandra Wolf**  
**Diplom-Psychologin**

Inhaberin  
innsicht – entdecken und entwickeln GbR

Beraterin & Coach

Mobil: 0351 87329333  
Mail: [Sandra.Wolf@innsicht.de](mailto:Sandra.Wolf@innsicht.de)  
Web: [www.innsicht.de](http://www.innsicht.de)