Marktplatz Gesundheit: „Wie misst man psychische Belastungen?“

B·A·D GmbH, IHK FFM 26.02.15

Tabea Matthies

© B·A·D-Gruppe 07/2014

Übersicht

Wie misst man psychische Belastungen?

1 – Grundlagen

2 – Erhebungsinstrument „Moderiertes Verfahren“

3 – Rahmenbedingungen

1.1 – Gesetzliche Grundlagen 1 / 3

§

Die Gefährdungsbeurteilung nach §§5 und 6 des ArbSchG ist die rechtlich verbindliche diagnostische Grundlage für alle „Maßnahmen des Arbeitsschutzes“.

§2 ArbSchG, 1996

- Nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention" (BGV A1 bzw. GUV-V A1) sind alle Arbeitgeber - unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – dazu verpflichtet eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.
- Sie bildet die Grundlage für eine sachgerechte, datengestützte Umsetzung von belastungsreduzierenden bzw. gesundheitsförderlichen Interventionsmaßnahmen.
- Der Gesamtprozess wird von einer Aufsichtsbehörde geprüft.

1.1 – Gesetzliche Grundlagen 2 / 3

§

Mit der Novelle des Arbeitsschutzgesetzes vom September 2013 werden die Arbeitgeber auch explizit verpflichtet die psychischen Belastungen innerhalb der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.

§ 5 ArbschG Absatz 3 Nummer 6

- Im § 4 Nr.1 ArbSchG lautet der erste Satz: „Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“.
- In der neuen Unfallverhütungsvorschrift DGUV Vorschrift 2 wird diesem Punkt noch einmal besondere Bedeutung zugemessen. Demnach hat der Arbeitgeber die Aufgabe die „Gesundheit der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern“.
- Belastungen müssen identifiziert, bewertet und reduziert werden.

1.1 – Gesetzliche Grundlagen 3 / 3

Bei der Ermittlung psychischer Belastungen auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes stehen belastende Arbeitsbedingungen im Vordergrund – diese äußern sich zum Einen

- in *(gesundheitsrelevanten)* psychischen Beanspruchungen der Mitarbeiter und deren verschiedenen Folgen,
- zum Anderen in Arbeitsunterbrechungen und Regulationsbehinderungen, die die Erledigung der Arbeitsaufgaben erschweren.

1.2 – Chancen

Durch die Reduzierung der psychischen Belastungen wird nicht nur der gesetzlichen Verpflichtung genüge getan.
Für Unternehmen hat die Gefährdungsbeurteilung und die möglichen Folgeprozesse weitere Vorteile:

- Wertschätzung durch Einbindung der Mitarbeiter in die Bewertung
- Unterstützung der Führungsarbeit
- Verbesserung von Arbeitsabläufen
- Optimierung von Kommunikationsprozessen
- Steigerung von Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit

2.3 – Herausforderungen

Jahre nach Einführung des Gesetzes waren von bis 2012 erst ca. 30 % der Unternehmen ihren Verpflichtungen nachgekommen – **warum?**

- Psychische Belastungen entziehen sich einer einfachen Messbarkeit.
- Normierte Grenzwerte liegen nicht vor.
- Lineare Ursache-Wirkungs-Ketten treffen nicht zu – es liegen komplexe Verknüpfungen vor, deren Interpretation fachübergreifendes Know-How erfordert, so dass der klassische AGS mit der Aufgabe alleine häufig überfordert ist.
- Es gibt unterschiedliche Verfahren und Instrumente, um eine GB Psychischer Belastungen umzusetzen – die Auswahl des passenden Instrumentes ist nicht so einfach.

1.4 – Hintergrund: Belastungs-Beanspruchungs-Modell

Quelle: Dr. Birgit Fritsche

Übersicht

Wie misst man psychische Belastungen?

1 – Grundlagen

2 – Erhebungsinstrument „Moderiertes Verfahren“

3 – Rahmenbedingungen

2.1 – Vorstellung unterschiedlicher Instrumente

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin *(baua)* fasst die unterschiedlichen Instrumente in der sog. „Toolbox“ zusammen – zur Information eine Auswahl der häufig eingesetzten Instrumente:

- Diverse Mitarbeiterbefragungen, wie sog. COPSOQ und Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse „KFZA“
- Moderiertes Verfahren der B·A·D GmbH

2.2 – Das Moderierte Verfahren der B·A·D GmbH 1 / 2

Das Tool ist ein quantitatives Verfahren zur Verhältnisprävention und zählt zu den orientierenden Analyseverfahren.

Es wurde in Zusammenarbeit mit der Universität Wuppertal entwickelt.

Beurteilt werden die Bereiche Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Führung und soziales Umfeld.

Nach Auswahl von repräsentativen Arbeitsplatz-Typen werden die Belastungen an Hand von 15 ausgewählten Fragen in einer moderierten Kleingruppe ermittelt.

Zu jeder mit Belastungshinweis und Handlungsbedarf belegten Frage werden im Anschluss Lösungsansätze erarbeitet.

2.2 – Das Moderierte Verfahren der B·A·D GmbH 2 / 2

Folgende Aspekte sind in der Umsetzung besonders zu beachten:

- Definition der Arbeitsplatz-Typen
- Analyse in der moderierten Projektgruppe pro Arbeitsplatz-Typ
- Leitfragen
- Auswertung der Ergebnisse

2.3.1 – Definition der Arbeitsplatz-Typen

Folgende Anforderungen sind an einen Arbeitsplatz-Typ zu stellen:

- Einem Arbeitsplatz-Typ sollten eine repräsentative Anzahl von Beschäftigte zugeordnet werden können.
- Es sind Bereiche voneinander abzugrenzen, die sich klar in ihren Aufgaben und Arbeits-belastungen unterscheiden.
- Bereiche mit Tätigkeiten, die sich ähneln, können zu einem Arbeitsplatz-Typ zusammen gefasst werden.
- Ab 3 AP-Typen empfiehlt sich die Durchführung eines Workshops mit den am Prozess Beteiligten.

2.3.2 – Analyse in der moderierten Projektgruppe

Die Analyse erfolgt pro Arbeitsplatz-Typ i. d. Gruppe:

- Mögliche Teilnehmer sind: Vertreter des AGS, der Betriebsrat, ausgewählte MA und FK sowie der Moderator, der die Gruppe leitet
- Grundlage bildet ein Fragenkatalog mit 15 Fragen aus den Themenbereichen: Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Führung und soziales Umfeld
- Der Fragenkatalog dient als Moderations-leitfaden und Protokollvorlage
- Dauer der Analyse:

1. Erheben der Belastungen: ca. 3 h
2. Erarbeiten von Lösungsansätzen: 2 - 3 h

2.3.3 – Leitfragen

Die 15 Fragen umfassen die Bereiche: Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Führung und soziales Umfeld:

- Frage 1 bis 5: Arbeitsinhalte
- Frage 6 bis 11: Arbeits-organisation
- Frage 12: Führung
- Frage 13 bis 15: soziales Umfeld

Die beispielhaft dargestellte Frage 2 erfasst demnach Belastungen zum Themenbereich „Arbeitsinhalte“.

Frage 2 – Arbeitsinhalte

Frage 2:	**Sind die quantitativen Arbeitsanforderungen wie Arbeitsmenge, Arbeitstempo in der zur Verfügung stehenden Zeit zu bewältigen?**

Zusammenfassende Bewertung:	
Antwort: ja / nein:	
Handlungsbedarf: ja / nein:	
Priorität: gering / mittel / hoch:	
Bewertung: grün / gelb / rot:	

Unterfragen zur Spezifizierung

Bitte prüfen Sie für die sichere Beantwortung der Frage die folgenden Aspekte und geben Sie im Bemerkungsfeld die notwendigen Spezifikationen an:

Nr.	Fragen	ja / nein
2.1	Ist das Arbeitstempo angemessen?	
2.2	Ist der Arbeitsfluss stetig und berechenbar?	
2.3	Kann die anstehende Arbeit in der zur Verfügung stehenden Zeit erledigt werden?	
2.4	Ist die Arbeit in der Regel ohne Überstunden zu bewältigen?	

2.3.4 – Auswertung der Ergebnisse

Die Auswertung liefert unterschiedliche Informationen, die – auf Wunsch – in einem zusammenfassenden Bericht dargestellt werden können:

AUSWERTUNG

quantitative Ergebnisse	Auswertung erfolgt durch das Auszählen der Belastungshinweise und dem Handlungsbedarf in den 4 Themenbereichen: Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Führung und soziales Umfeld
qualitative Ergebnisse	Konkrete Hinweise zum Arbeitsplatz-Typ können im Anschluss den Protokollen entnommen werden – das bildet die Grundlage für die weitere Arbeit im Arbeits- und Gesundheitsschutz

2.4 – Das Moderierte Verfahren der B·A·D GmbH

Ziel	Ermitteln von Belastungen und Lösungsansätze
Methode der Datengewinnung	Begehung, Dokumentenanalyse und moderierte Gruppenanalyse
Durchführungsdauer	Dauer: 2 x 3 Stunden pro Arbeitsplatz-Typ
Art	Quantitatives Verfahren zur Verhältnisprävention
Analysetiefe	Qualitatives Screeningverfahren

Übersicht

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

1 – Grundlagen

2 – Erhebungsinstrument „Moderiertes Verfahren“

3 – Rahmenbedingungen

3 – Vorbereitung

Folgende Strukturen empfehlen wir in der Planung einer GB psychischer Belastungen zu berücksichtigen:

- Je nach Unternehmensgröße: Bildung eines Steuerungsgremiums und Benennung eines Koordinators
- Einbindung der Mitarbeiter und Mitarbeiter-Vertreter
- Einbindung des Betriebsarztes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Planung der Kommunikation zu den Beschäftigten
- Umgang / Arbeiten mit den Ergebnissen
- Dokumentation sämtlicher Prozessschritte
- Planung der Wirksamkeitsprüfung der umgesetzten Maßnahmen

II. – Sonstiges

- Ihre Fragen?!
- Kontakt:

Tabea Matthies

Fachvertrieb Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung

Regionalleitung Rhein-Main

Kreuzberger Ring 62

65205 Wiesbaden

Tel. : 0611- 72 39 74 - 30

tabea.matthies@bad-gmbh.de

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© B·A·D-Gruppe 07/2014