

Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit und Gefährdungsbeurteilung

**Abschnitt:
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in
sozialen Arbeitsfeldern**

08. Mai 2023
Spectrum Kirche / Passau

kifas gemeinnützige GmbH
Betriebliche Mitbestimmung – Dialog & Prozessbegleitung
Hofgartenstraße 2
93449 Waldmünchen
info@kifas.org

Abschnitt I

Rechtlicher Kontext

Gesundheits- und Belastungsbegriff

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Pflichten Arbeitgebers

§ 3 ArbSchG Grundpflichten des Arbeitgebers

1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen **Maßnahmen** des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die **Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten** bei der Arbeit beeinflussen.

2 Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. 3 Dabei hat er eine **Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz** der Beschäftigten anzustreben.

Dem Arbeitgeber wird die Pflicht zur **Überprüfung, zur Anpassung und zur Verbesserung** auferlegt. Er kann sich nicht darauf beziehen, dass einmal eine gesetzeskonforme Situation bestanden hat.

Vielmehr ist der Betrieb im Hinblick auf die Einhaltung des Arbeitsschutzes in **angemessenen Abständen zu kontrollieren**.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Gefährdungsbeurteilung I

Die **Gefährdungsbeurteilung** gilt als **Kernstück des betrieblichen Arbeitsschutzes**, sie ist die **Basis aller Arbeitsschutzmaßnahmen** des Arbeitgebers.

Sie ist Kennzeichen eines modernen Arbeitsschutzrechts, das weitgehend darauf verzichtet, typische Schutzmaßnahmen zwingend gesetzlich festzulegen, und stattdessen auf eine **eigenverantwortliche Prüfung und Festlegung durch den Arbeitgeber** setzt.

Vor diesem Hintergrund soll die **Gefährdungsbeurteilung einen effektiven Arbeitsschutz gewährleisten**, der auf die konkreten Verhältnisse im Betrieb abgestimmt ist.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Gefährdungsbeurteilung II

§ 5 ArbSchG Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine **Beurteilung** der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen **Gefährdung** zu ermitteln, welche **Maßnahmen** des **Arbeitsschutzes** erforderlich sind.

(2) 1 Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. 2 Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Der Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung steht sowohl der MAV als auch dem einzelnen Mitarbeiter zu.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Gefährdungsbeurteilung III

§ 5 ArbSchG Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
1. die **Gestaltung** und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des **Arbeitsplatzes**,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von **Arbeitsmitteln**, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von **Arbeits- und Fertigungsverfahren**, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. **unzureichende Qualifikation** und Unterweisung der Beschäftigten,
 6. **psychische Belastungen** bei der Arbeit.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Zentrale Rechtsgrundlagen

Quelle	Folgen
EU-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz RL 89/391 EWG Art. 5 (1)	Arbeitgeber sind verpflichtet, Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmenden in Bezug auf alle Aspekte der Arbeit zu gewährleisten
Übersetzung in nationales Recht durch §5, Abs. 3, Ziff. 6 ArbSchG	Das Arbeitsschutzgesetz fordert die Beurteilung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, damit auch die Erfassung und Bewertung objektiver psychischer Belastungen (nicht der subjektiven Beanspruchungen)
Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)	Nach §3 ASiG sollen Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit Arbeitgeber auch in arbeitspsychologischen Fragen beraten (z.B. Arbeitszeit / Arbeitsabläufe / Arbeitsumgebung)
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	Die Arbeitsstättenverordnung ist immer im Zusammenhang mit den Regelungen des ArbSchG zu sehen (z.B. Wechselwirkungen Arbeitsumgebung und Stresserleben)
Weitere Vorschriften sind u.a.:	Arbeitszeitgesetz (ArbZG) / Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) / Präventionsgesetz (PrävG) / SGB V

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Moderne betriebliche Gesundheitspolitik (Ebersberger, 2009)

Traditionell

Klassischer Arbeitsschutz =
pathogenes Leitkonzept
Wie können wir Krankheit
verhindern?

Heute

Umfassende Gesundheitsförderung =
salutogenes Leitkonzept
Wie können wir Gesundheit fördern?

Individuell

1. **Gesundheitstraining / -beratung:** Bewegung + Ernährung + Stressmanagement
2. **Suchtprävention /** Konfliktberatung / Mobbingprävention
3. **Gesundheitssport /** Betriebssport

Sozial /

Gesamteinrichtung

1. **Arbeitsorganisation** (Prozesse / Arbeitsplatzgestaltung / Sinnhaftigkeit)
2. **Organisationsressourcen** (Sucht-, Konflikt- und Mobbingberatung)
3. **Führungsverhalten** (Fairness / Beteiligung)

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Was meint „Gesundheit“? (Definition der WHO)

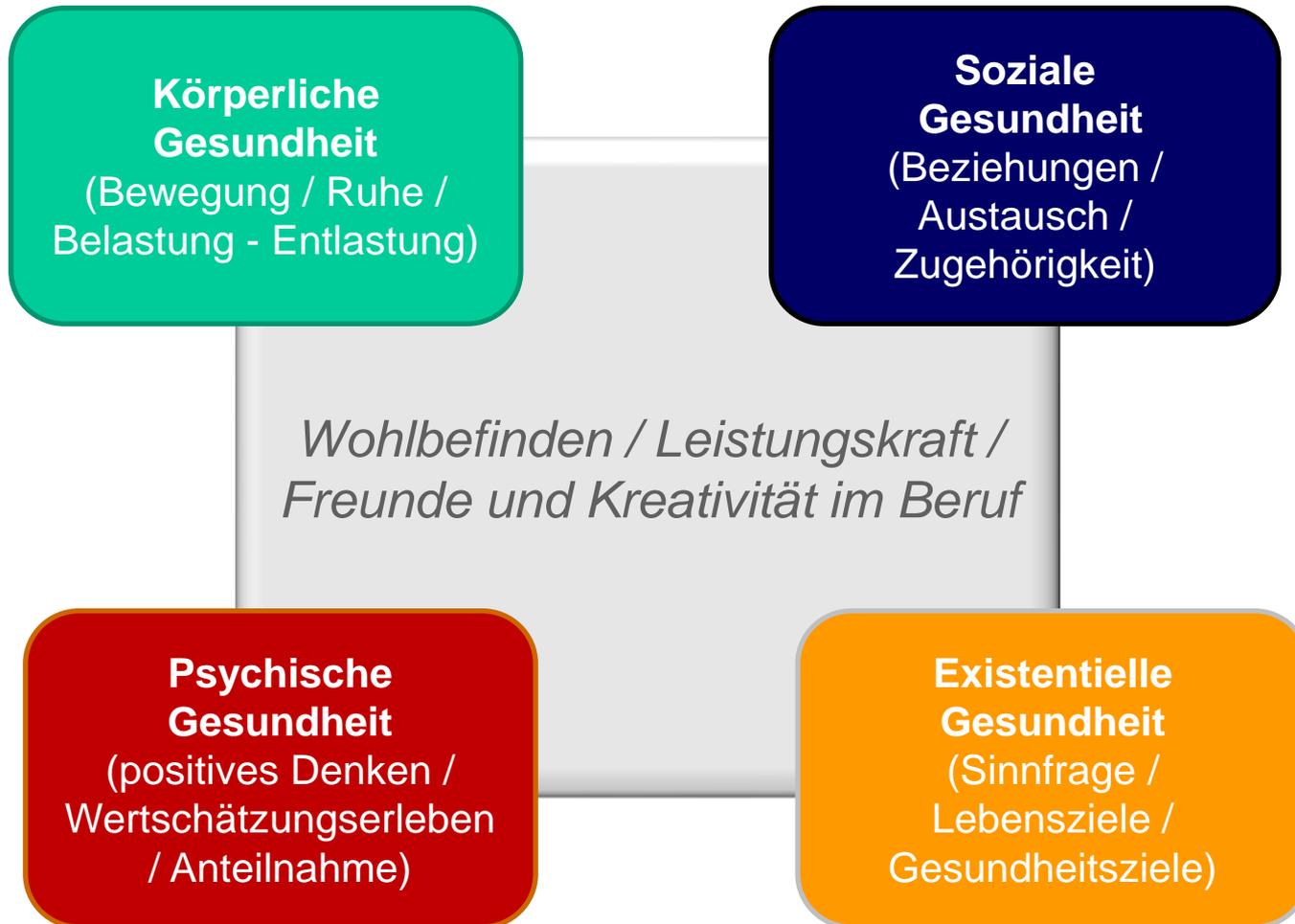
9

„Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen
körperlichen, geistigen und sozialen
Wohlbefindens und nicht allein das
Fehlen von Krankheit und Gebrechen.“

*(„Health is a state of complete physical, mental and
social wellbeing and not merely the absence of disease
or infirmity.”)*

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Felder der Gesundheit – Wechselwirkungen im Betrieb

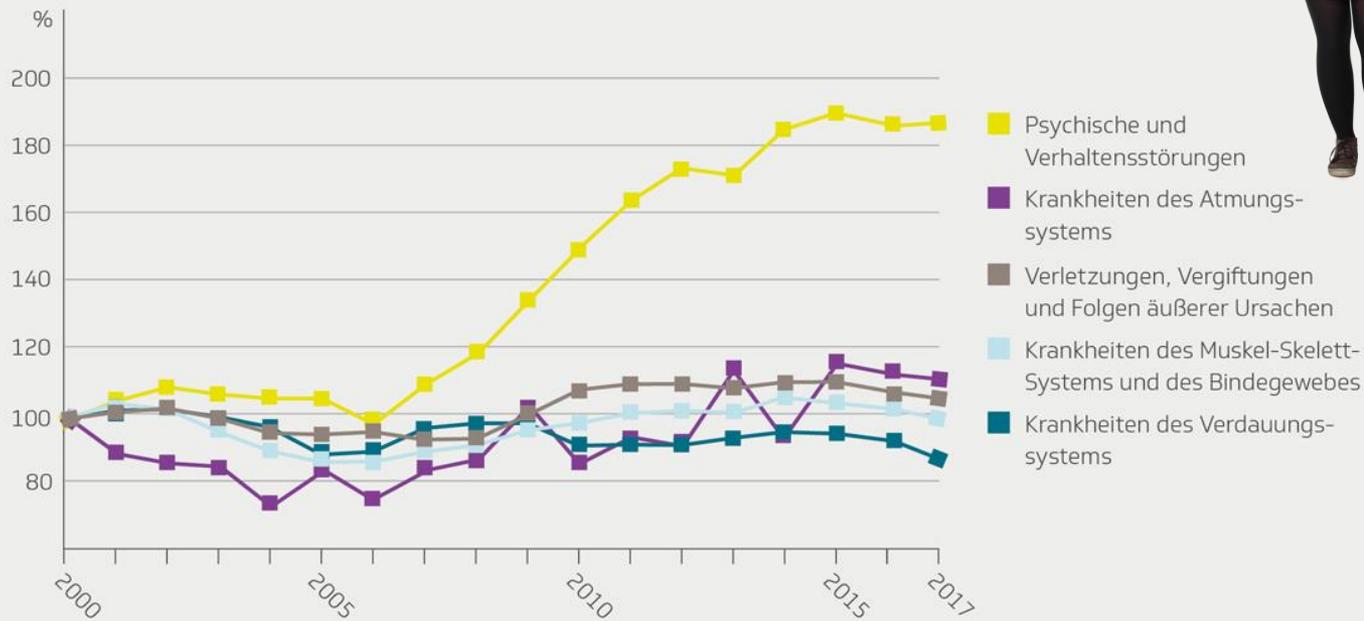


Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Entwicklung der Ursachen für Fehltage (TK, 2018)

Fehltage wegen psychischer Erkrankungen stagnieren auf hohem Niveau

Entwicklung der Fehlzeiten bei Berufstätigen (Fehltage im Jahr 2000 = 100 Prozent)

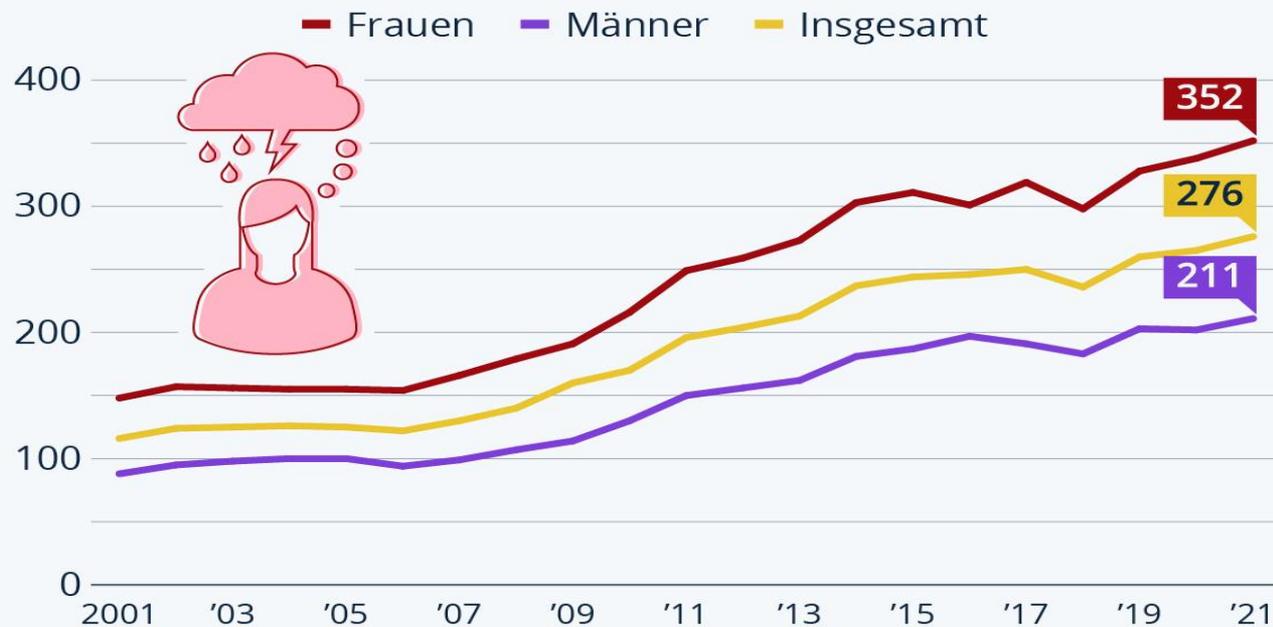


Grafik / Quelle: Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2018

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Entwicklung Fehltag Psychische Erkrankungen (DAK, 2022)

Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland je 100 Versicherte aufgrund psychischer Erkrankungen



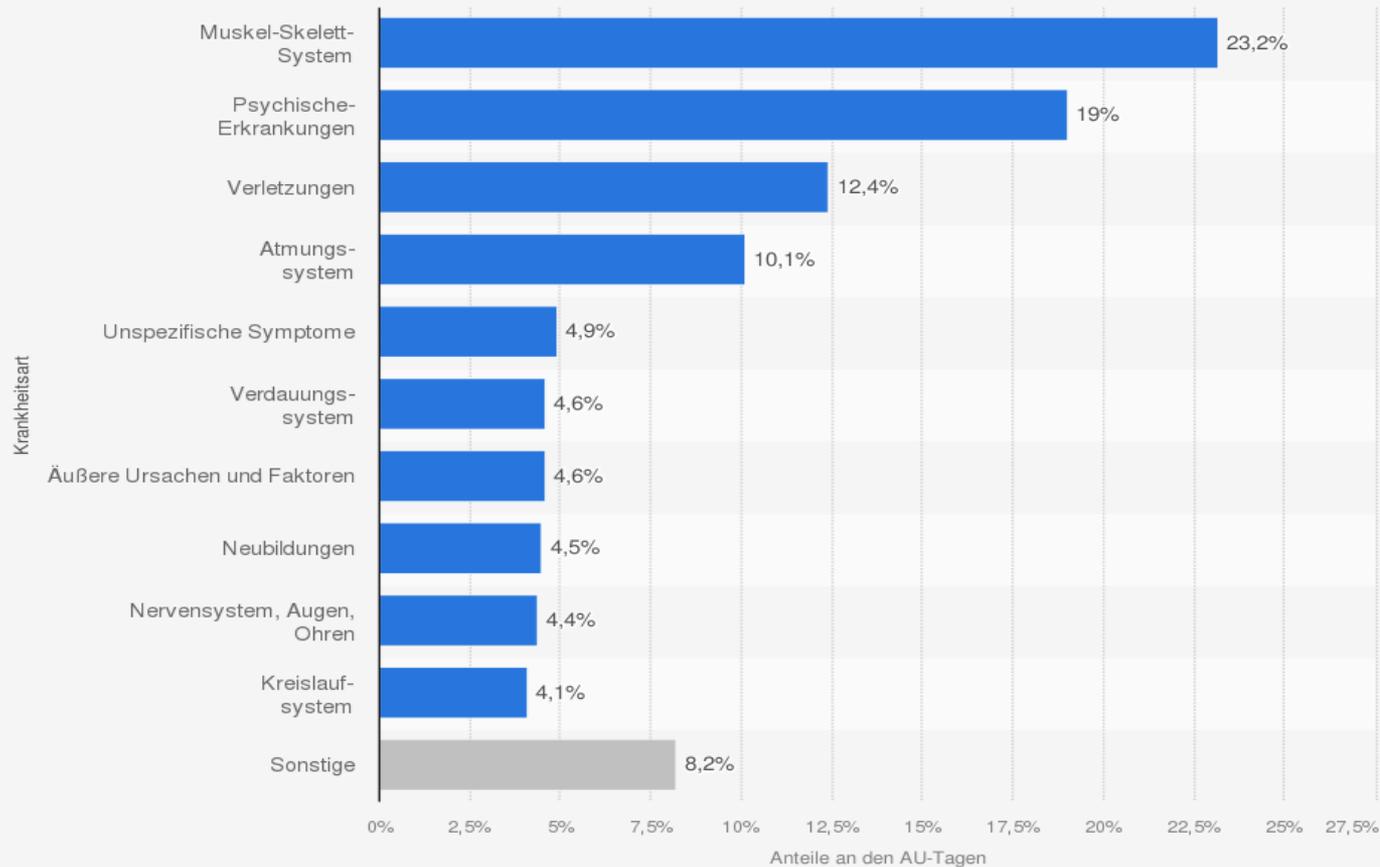
Quelle: DAK/IGES Institut



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Fehltage relativ 2021 (DAK, 2022)

Anteile der zehn wichtigsten Krankheitsarten an den Arbeitsunfähigkeitstagen in Deutschland im Jahr 2021



Quelle
DAK
© Statista 2022

Weitere Informationen:
Deutschland; IGES; 2014 bis 2021

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Fehlzeitenreport AOK (AOK-BV, 2022)

14

Fehlzeiten-Report für 2021

- anonymisierte Daten von 14,1 Millionen AOK-Versicherten
- insgesamt 1,6 Millionen Betriebe

Erkrankungscluster

- Muskel-Skelett-Erkrankungen (22,1%)
- **psychische Erkrankungen (12%)**
- Atemwegserkrankungen (11,8%)
- Erkrankungen des Kreislaufsystems (5,1%)
- Verdauungsorgane (4,2%)

Entwicklung psychischer Erkrankungen

- Zunahme der Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankungen seit 2010: **56 %**
- **Mittelwert Ausfallzeit: 30,3 Tage** (2020) im Vergleich zu allen anderen Ursachen, mehr als doppelt so lang (13,8 Tage)

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Begriffe im Umfeld von Arbeit und Gesundheit (nach Uhle et al., 2015)

15

Handlungsfeld	Idee	Inhalte
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	Steuerung aller gesundheitsrelevanten Aspekte einer Einrichtung	Entwicklung, Bewertung und Steuerung von BGF / Demografiemanagement (altersgerechte Arbeitsorganisation)
Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	Stärkung aller gesundheitsförderlichen Ressourcen (MA und Einrichtung)	Arbeitsprozesse / Rahmenbedingungen / Ernährung / Bewegung / Belastungssteuerung / Suchtmittel / psychische Belastungen / Führung / Kommunikation / Konflikte / BEM+ u.a.m.
Arbeits- und Gesundheitsschutz / Arbeitssicherheit (AGS / AS)	Unfallverhütung / Gefährdungsreduktion / BEM	Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen: Risiken / Ergonomie / Prozesse / physikalische und psychische Ebene
Arbeitsmedizin (AM)	Prävention und Diagnostik	Diagnose arbeits- und umweltbedingter Gesundheitsschäden / Berufskrankheiten, Rehabilitation

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Neue Blickwinkel in der Arbeitswelt (nach Leonhardt / Rosenbrock, 2014)

16

Veränderungsdimension	Von...	Hin zu...
Zielorientierung	Abwehr körperlicher Schädigungen (Unfälle)	Minderung psychischer Fehlbelastungen / Stärkung gesundheitlicher Ressourcen / Realisierbarkeit geistiger, emotionaler, sozialer Bedürfnisse bei der Arbeit
Problemfokus	Technisch-stoffliche Belastungsfaktoren mit eindeutiger Wirkung auf die Gesundheit	Organisatorisches und soziales Bedingungsgefüge des Betriebs mit komplexen gesundheitlichen Wirkungen
Problembearbeitung	Muster: Vorschrift → Vollzug → Kontrolle / Delegation an medizinische und technische Experten	Kooperative Problembewertung und Maßnahmenentwicklung / Vernetzung von Akteuren / Partizipation Beschäftigter / Integration in betriebliche Entscheidungsstrukturen und –prozesse / Einbindung externer Beratung
Dominierende Maßnahmen	Medizinische Untersuchung / Sicherheitsüberwachung / Belehrung	Arbeitsgestaltung / Organisationsentwicklung / Kompetenzentwicklung

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Risikofaktoren: Die V – U – K – A - Welt

17

Volatilität

Zustände sind schwankend,
instabil, nicht vorhersagbar
Vorausschauendes Reagieren
reicht nicht aus
→ Flexibilität und Tempo

Komplexität

Zustände sind verwoben
/ Strukturen sind verdeckt und
fluide / Analysen nur
eingeschränkt möglich
→ probieren und reflektieren



Unsicherheit

Vorhersagen sind schwierig /
unbekannte Risiken /
Entwicklungen sind bekannt –
Eintritt ist unbekannt
→ Kreativität und kleine Schritte

Ambiguität

Zustände sind mehrdeutig,
Widersprüche in Zielen und
Handlungen sind der Normalfall
→ Experiment und Toleranz

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Risikofaktoren Einrichtungen (nach Treier 2019)

18

Flexibilisierung

Arbeitszeiten / Arbeitsorte
/ Teams / Themen

Subjektivierung

Eigenverantwortung /
„Arbeitskraftunternehmer*in“

Informatisierung

Erreichbarkeit / Tempo /
Multitasking



vecteezy.com

Serviceorientierung

Interaktions- und
Beziehungsarbeit

Arbeitsverdichtung

Personalmangel / -abbau
Fehlzeiten / Mehrarbeit

Beschleunigung

Prozesse / Wissen

Entgrenzung

Offene Übergänge von
Arbeit und Privatem

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Begriffe im Kontext DIN EN ISO-10075-1

19

Anforderungen

= Einflüsse, die von MA zu bewältigen sind (können belastend sein → aber auch sinnstiftend oder unterfordernd)

DIN EN ISO
10075-1

Psychische Belastung

= Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen kommen und psychisch auf MA einwirken

Belastungsfaktoren

= Kennzeichen von Faktorengruppen (z.B. Arbeits-intensität, soziale Unterstützung)

Ressourcen

= gesundheits-fördernde Faktoren (z.B. Handlungsspielraum, soziale Unterstützung, Pausen)

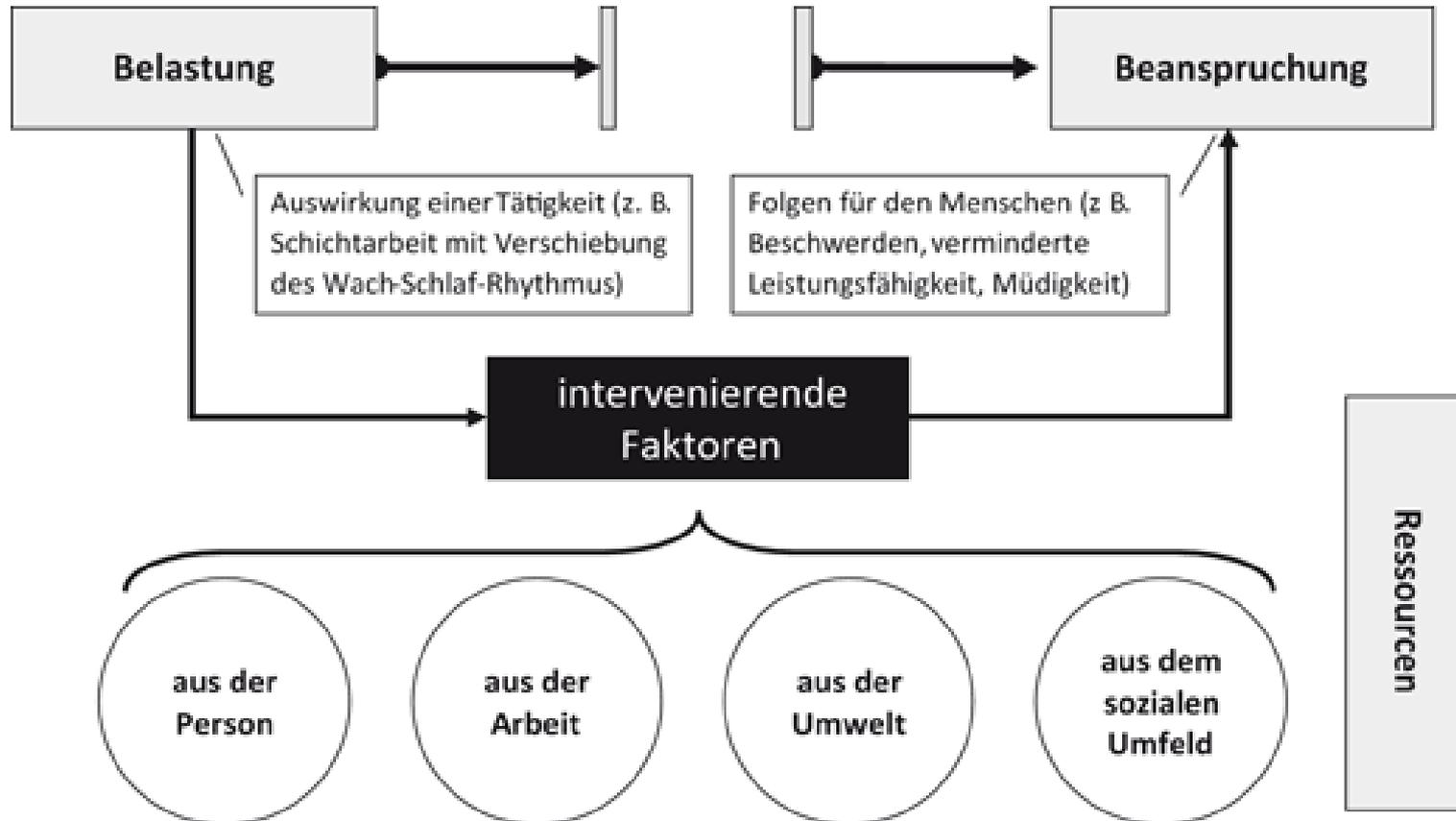
DIN EN ISO
10075-1
Psychische Beanspruchung

= die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen Voraussetzungen und Bewältigungsstrategien

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Belastungs- und Beanspruchungsmodell (nach Treier, 2019, S. 26)

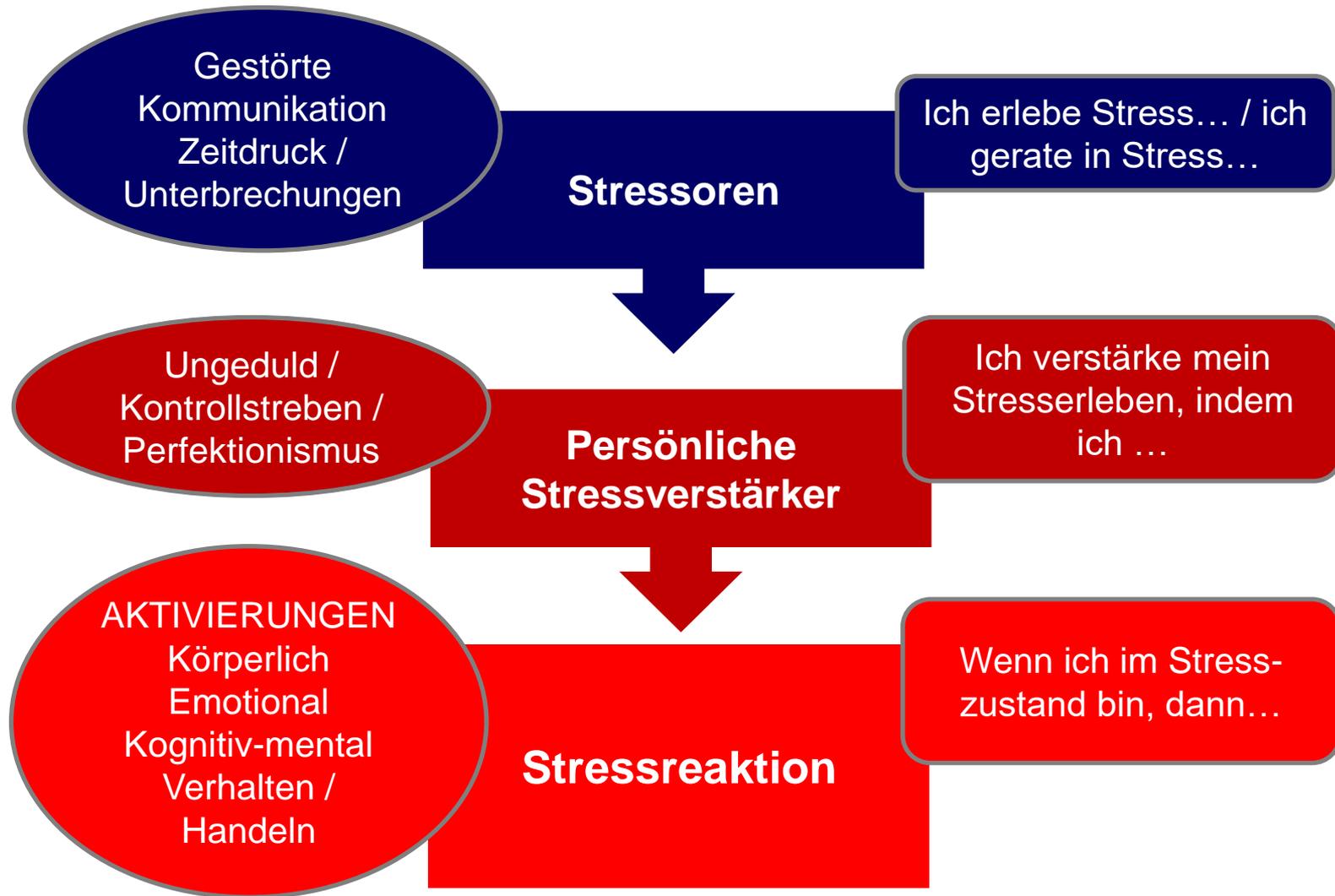
20



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Ebenen des Stressgeschehens (Kaluza, 2018)

21



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Stresstheorie Grundlagen (nach Kaluza, 2015)

22



Arbeitssituation als **Stressor**

Verhalten Kinder, Angehörige, Kolleg*innen, Dritte /
Zeitdruck / verdeckte oder offene Abwertungen /
zugeschriebene Fairnessdefizite usf.

Primärbewertung

ohne Bedeutung

bedrohlich / schädlich
herausfordernd
potentiell verlustreich

günstig und
positiv

Sekundärbewertung

Motive / Einstellungen / Erfahrungen im Körpergedächtnis u.a.

Ebenen der Stressreaktion

Körper
(z.B. Atmung /
Muskel-
spannung)

Emotionen
(Unruhe / Angst
/ Hilflosigkeit /
Ärger usf.)

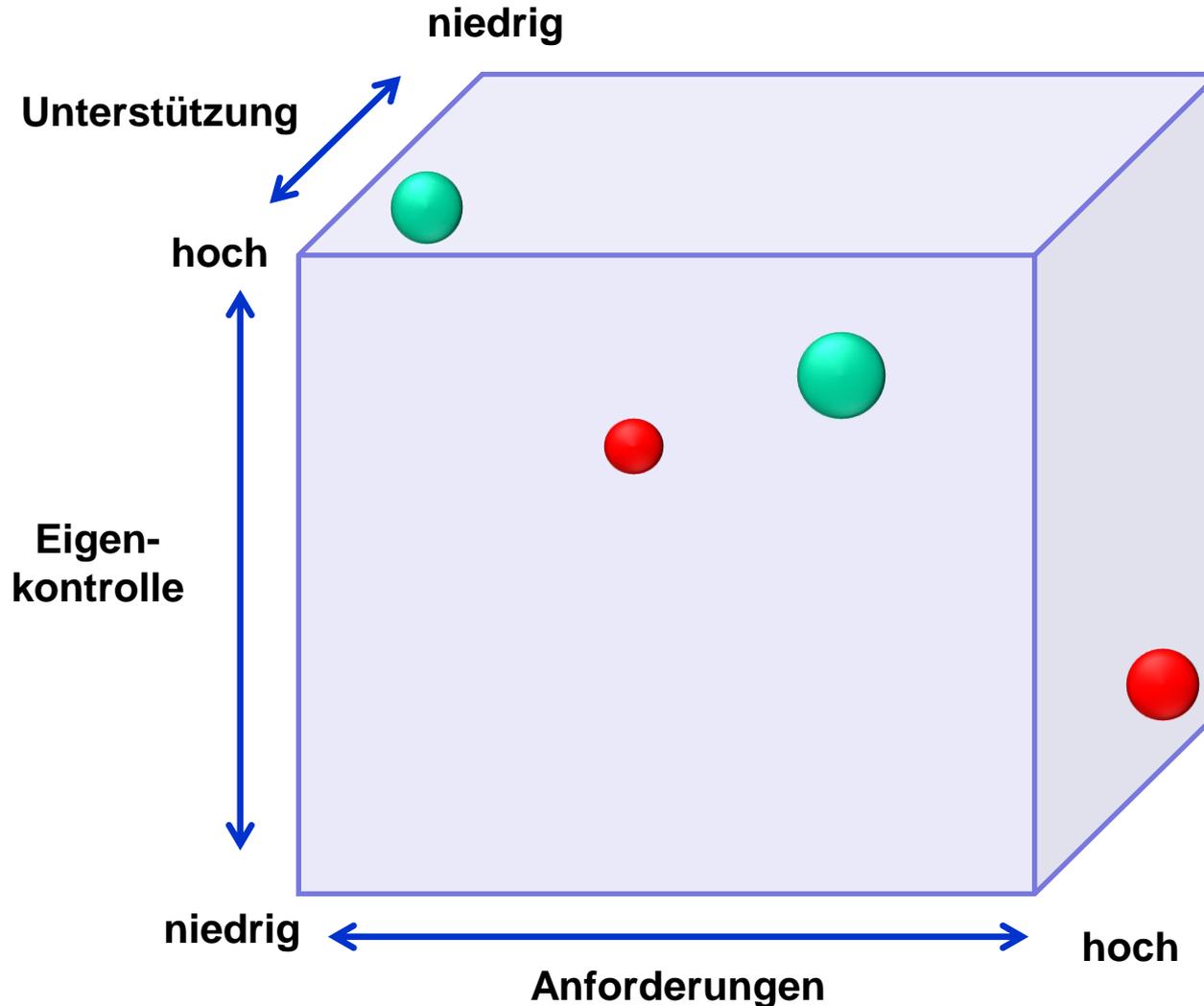
**Kognitiv /
mental**
(Selbst-
auskunft)

Verhalten

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Anforderungs-Kontroll-Modell

(nach Karasek, 1979 / Doef / Maes, 1999 / Peter, 2009)



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

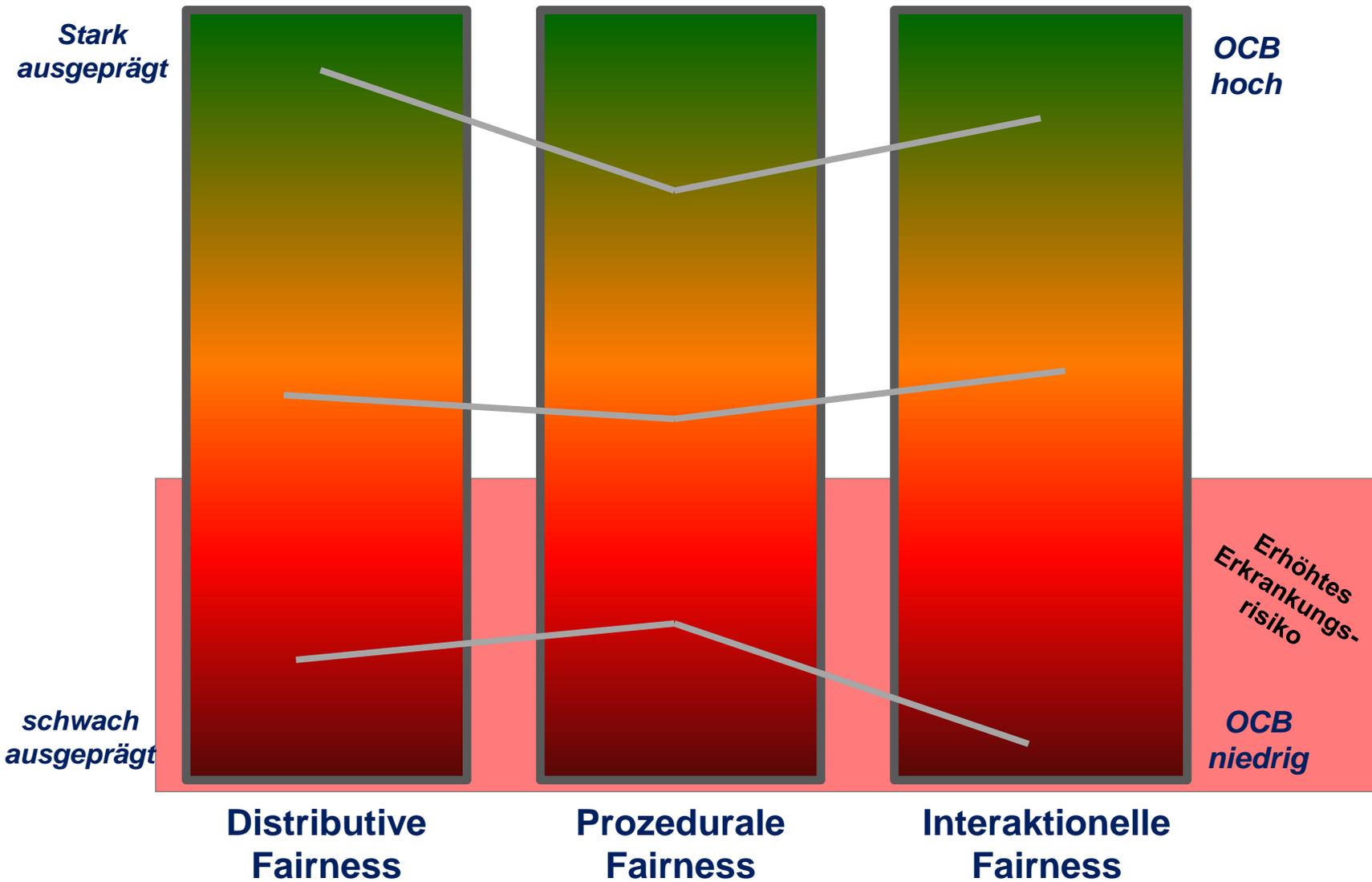
Disability-Stress-Coping-Modell (nach Wallander / Varni 1998)

24



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Fairnessverletzungen (u.a. Greenberg, 1996 / Cohen-Charash, 2001)



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Psychologische Verträge und Gesundheit (Rousseau u.a. 1995)

26

(Arbeits-)vertrag

Psychologisch-relationaler Vertrag

Beschreibt Loyalitäten und gegenseitige Anerkennung auf der Grundlage der Organisationskultur und FK-Verhalten

Wird immer wieder neu „ausgehandelt“!

Transaktionaler Vertrag

Je definiertes Qualifikations- und Anstrengungsniveau gegen Lohnzahlung (AVHPf)

Weitgehend stabil!

Vertragsverletzung

Wahrgenommene Infragestellung des „reziproken Wohlwollens“ durch die Führungskraft → Entzug von Vertrauen

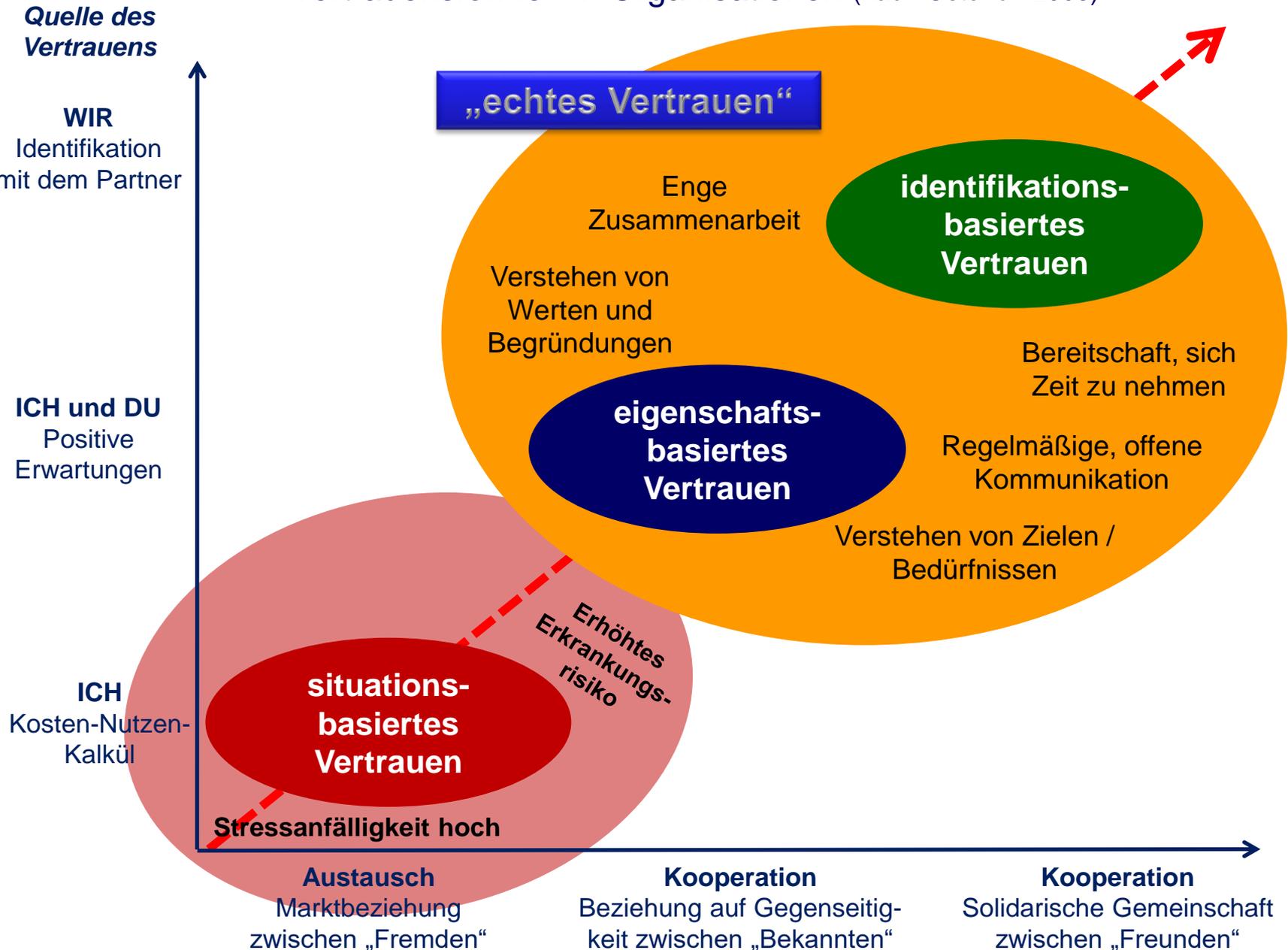
- A Stärke der wahrgenommenen Verletzung
- B Interpersonelle Beziehungen (Geschichte)
- C Art und Umfang des Monitorings: Veränderung der Vertrauenssignale

ergo

Das wahrgenommene Vertrauen verändert das gegebene Vertragsversprechen im Hinblick auf Loyalität und Motivation.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

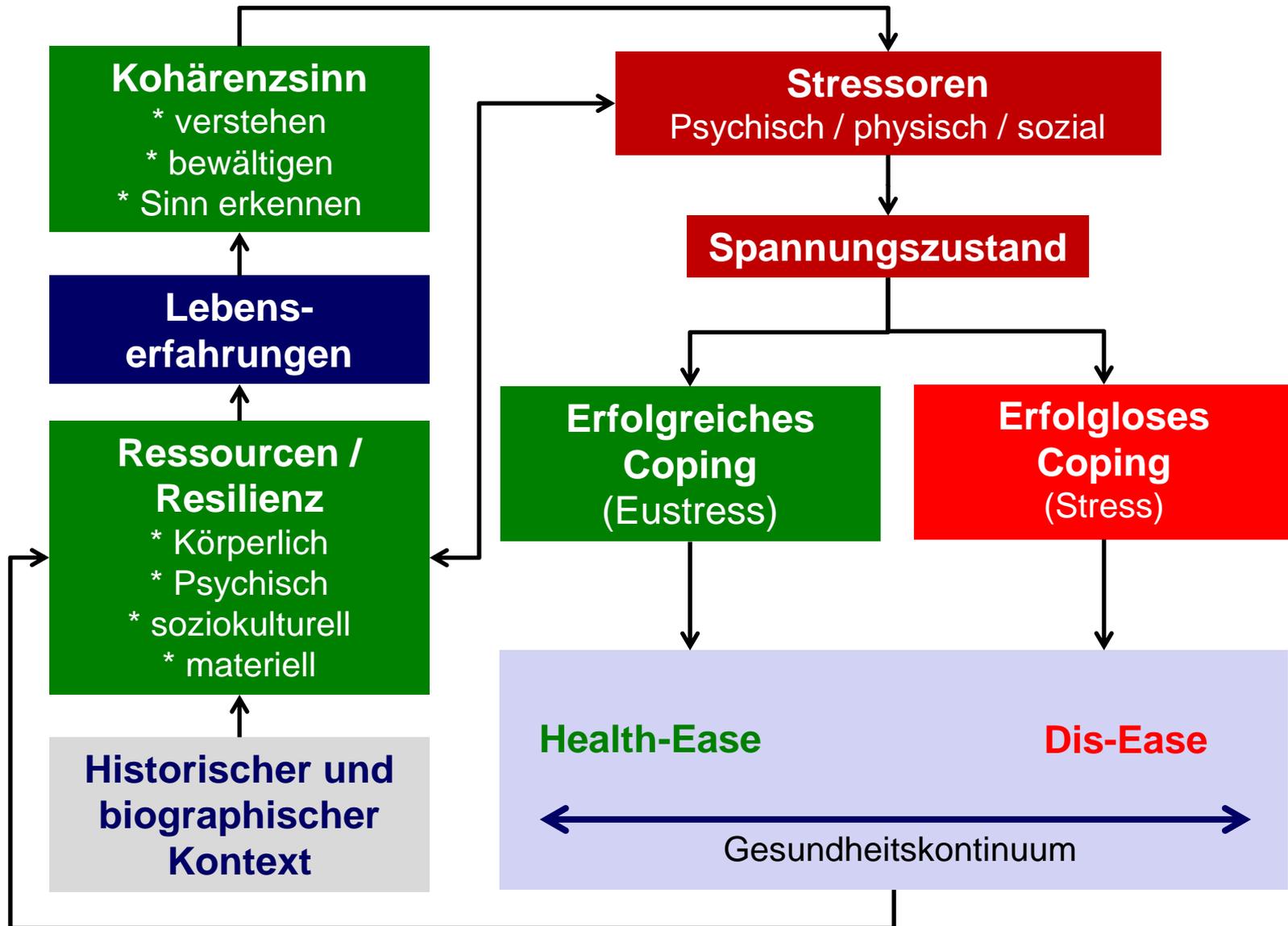
Vertrauensformen in Organisationen (nach Osterloh 2006)



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Regelkreismodell Coping (nach Ebersberger, 2009)

28



Abschnitt II

Erfassungsdimensionen – Verfahren – Methoden

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Rollenklarheit im Verfahren

30

Dienstgeber =

Verantwortlich für Planung und Umsetzung (kann gem. § 13, II ArbSchG fachkundige Personen beauftragen)

Beschäftigte =

Vorschlagsrechte und Pflicht zur Mitwirkung bei der Mitteilung von Gefährdungen

Ausschuss

Arbeitssicherheit =

Einbeziehung der vorhandenen Kompetenzen (FaSi) aus dem Gremium (§ 11 ASiG / ASA)
→ Beratungsfunktion



MAV =

Begleitung des Prozesses (§ 36 MAVO)

Führungskräfte =

Verantwortlich für die Umsetzung von Maßnahmen (auch solche, die sie in ihrer Funktion betreffen)

Weitere Akteure =

Neben externer Beratung können abhängig vom Arbeitsfeld auch Betriebsärzte oder Vertreter der DGUV beigezogen werden

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Maßnahmenfelder (Lenhardt / Rosenbrock, 2014)

31

Arbeitsplatz / Arbeitsmittel / Arbeitsumgebung

(Kraftaufwand / Bewegungs-
abläufe / stoffliche Einwirkungen)

Arbeitsaufgabe

(abwechslungsreich: planend /
ausführend / kontrollierend ohne
inhaltliche Überhöhungen)

Ausführungsbedingungen

(störungsfrei und ohne
Behinderungen)

Entscheidungs- und Handlungsspielräume

(selbständige Strukturierung)

Art, Ausmaß und Rhythmus der Leistungsabforderung

(Entspannungs- und Re-
generationsbedarf wird befriedigt)

Berufliche Statussicherheit

(einschließlich Entwick-
lungsperspektiven)

Transparenz und Einflussmöglichkeiten

(Entscheidungen und Abläufe)

Führung und Kommunikation

(Regelhaftigkeit und Respekt /
motivierend und unterstützend)

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Merkmalsbereiche und Belastungsfaktoren (BAuA, 2016)

32

Merkmalsbereiche	Belastungsfaktoren
1. Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgaben	1.1 Vollständigkeit der Aufgabe 1.2 Handlungsspielraum 1.3 Variabilität / Abwechslung 1.4 Information / Informationsangebot 1.5 Verantwortung 1.6 Qualifikation 1.7 Emotionale Inanspruchnahme
2. Arbeitsorganisation	2.1 Arbeitszeit 2.2 Arbeitsablauf (Zeitdruck / Intensität / Störungen) 2.3 Kommunikation / Kooperation
3. Soziale Beziehungen	3.1 Kollegen 3.2 Führungskräfte
4. Arbeitsumgebung	4.1 Physikalische / chemische Faktoren 4.2 Physische Faktoren 4.3 Arbeitsplatzgestaltung 4.4 Arbeitsmittel

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Belastungsfaktoren und Erfassungsfelder I (Treier, 2019)

33

1

Arbeitsintensität

Unter- oder Überforderung
(qualitativ / quantitativ)
Arbeitsmenge /
ausreichende Qualifikation?

2

Emotionale

Inanspruchnahme

Freundlichkeitsdruck /
Umgang mit Leid von
Klienten

3

Handlungsspielraum

Einfluss auf die Arbeit
Rollen(un)klarheiten

Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe

6

Variabilität

Abwechslungsreichtum
vs. Monotonie

5

Vollständigkeit der Aufgabe

vorbereiten → organisieren
→ ausführen → kontrollieren

4

Qualifikationen

Fachqualifikationen /
extrafunktionale
Qualifikationen

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Belastungsfaktoren und Erfassungsfelder II (Treier, 2019)

34



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Belastungsfaktoren und Erfassungsfelder III (Treier, 2019)

35



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Belastungsfaktoren und Erfassungsfelder IV (Treier, 2019)

36

1

Diskriminierung

Ausgrenzung aufgrund von Alter, Geschlecht, Ethnie, Verhaltenstendenzen usf.

2

Konflikterleben

Sach-/Wert-
/Beziehungskonflikte mit KollegInnen, Führungskräften, KlientInnen und Angehörigen (Abgrenzung Mobbing)

Soziale Beziehungen

4

Soziale Unterstützung

Anteilnahme und Unterstützung im Team / Rückmeldungen zu Arbeitsleistung und Beitrag

3

Organisations- und Handlungskultur

Widersprüche zu eigenen Leitvorstellungen / Definition von Gesundheit in der Kultur

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

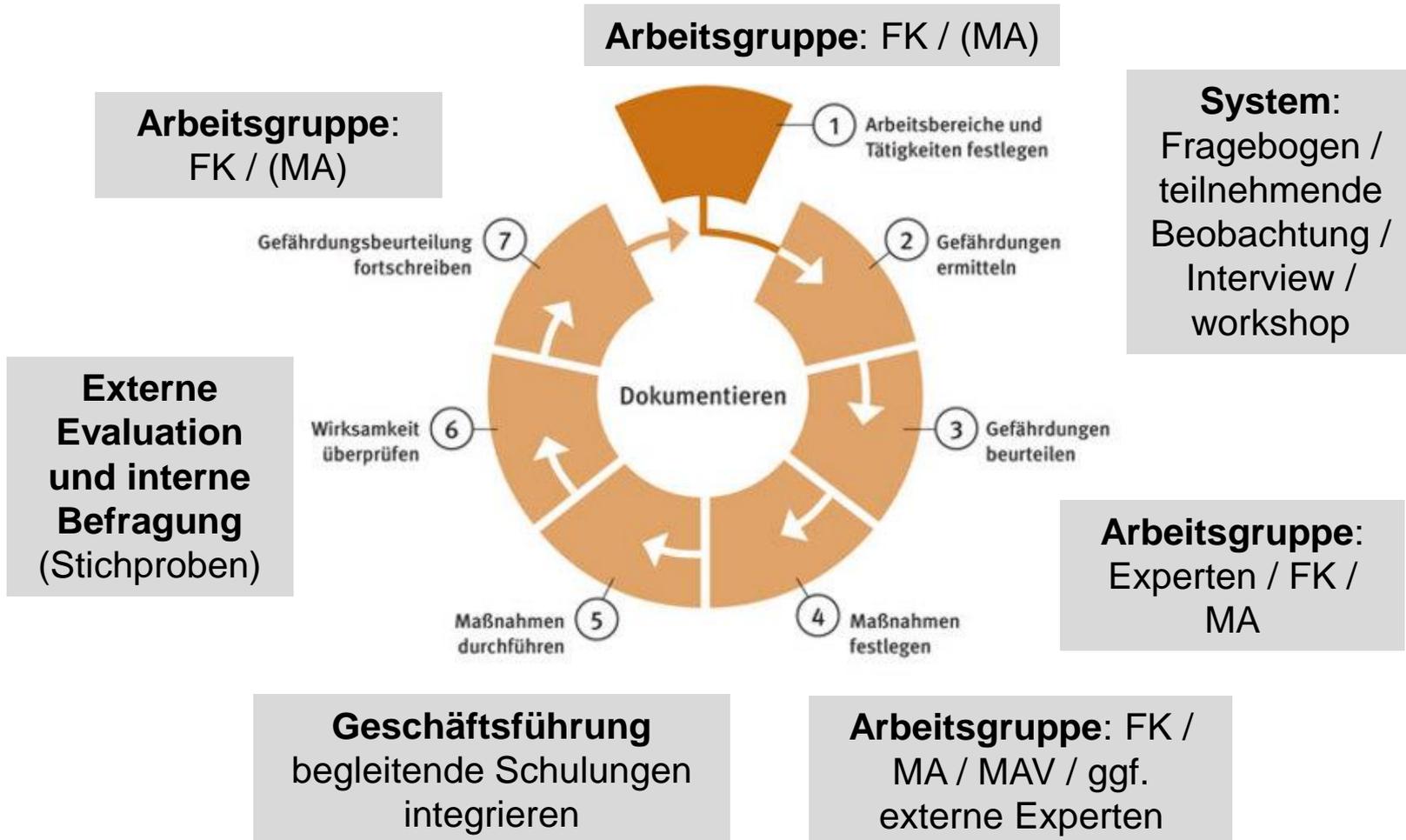
Werkzeuge in Überblick und Bewertung (nach Neuner, 2016)

TOOL	Eher hilfreich, weil..	Eher problematisch, weil...
Offene Interviews	Hohe Flexibilität (Nachfragen möglich) / stark auf die einzelne Mitarbeiterin ausgerichtet / Details und Zusammenhänge werden sichtbar	Externe Interviewer erforderlich / sehr zeitaufwändig / zunächst geringe Vergleichbarkeit → qualitative Verfahren
Fragebogen	Anonymität gut herstellbar / standardisiert mit Referenzbildung / auch ohne Experten möglich (Standardwerkzeuge) / große Gruppen leichter erfassbar	Vorgegebene Inhalte / Verfahren muss validiert werden / weckt häufig (große) Erwartungen
Begehung	Standardisiert / Verfahren bekannt / auf konkreten Arbeitsplatz bezogen	Zeitaufwand hoch / komplexe Erfassung / begrenzte subjektive Perspektive / Experten erforderlich
Workshop (-reihe)	Flexibel, gute Detailanalyse / schnelle Maßnahmenentwicklung möglich / für unterschiedliche Gruppengrößen machbar	Standardisierung eingeschränkt / zumeist externe Begleitung notwendig

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Standardverfahren (BGW)

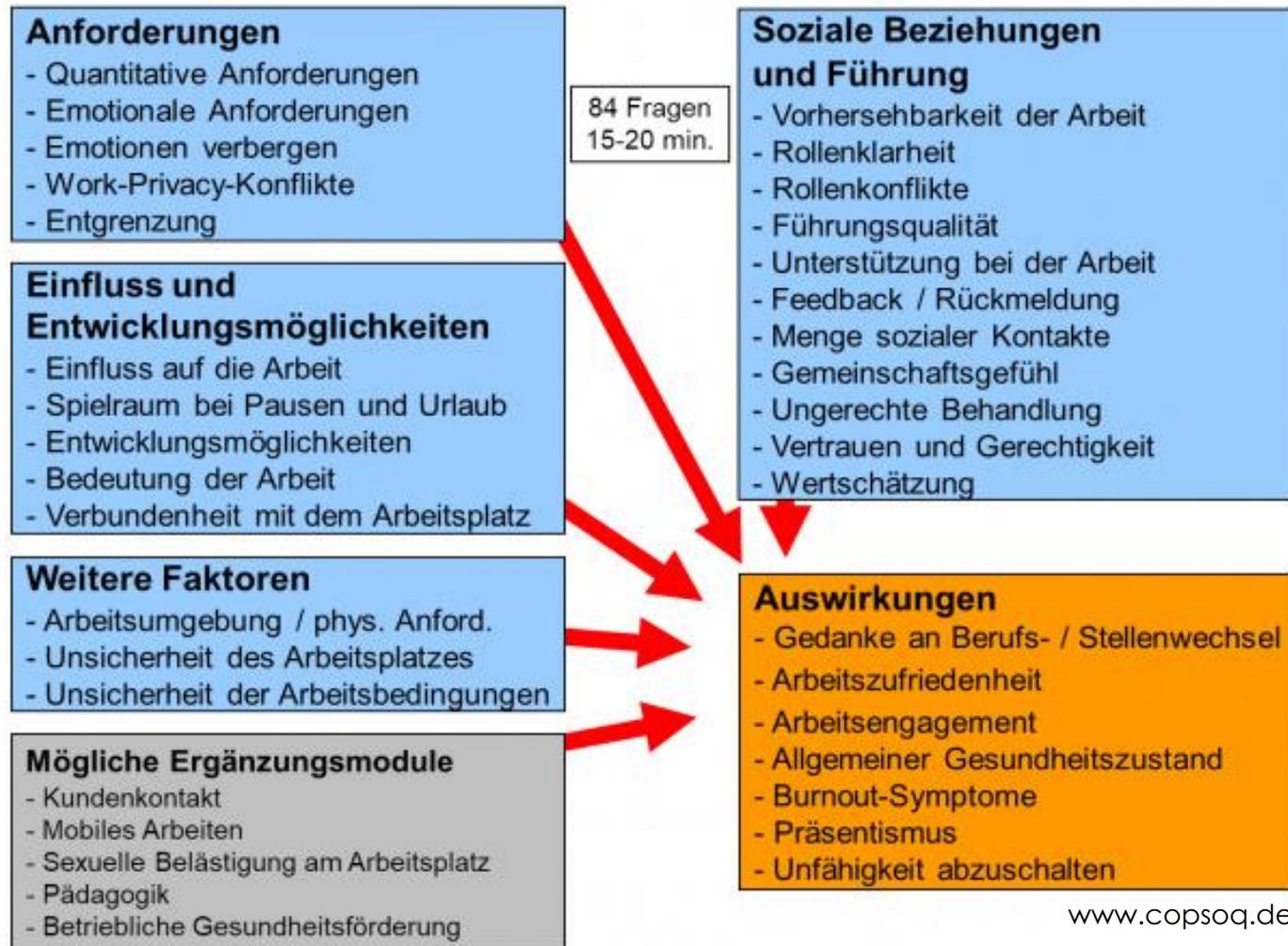
38



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Ausgewählte Skalen: Copenhagen Psychosocial Questionnaire (copsoq)

39



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Ausgewählte Skalen: FASS – Arbeitssituation an Schulen (nach Krause 2004)

40

Bsp. für berufsspezifisches Inventar:

Organisation – Belastungen (22)

- C Unsicherheit (3)
- D Zeitdruck (4)
- D Fehlende Erholungspausen (3)
- W Fehlende materielle Ausstattung (6)
- X Schlechte räumliche Situation (6)

Sozial – Belastungen (23)

- E Zwang zur Gefühlskontrolle (5)
- H Unterrichtsstörungen (7)
- I Lärm (3)
- K Konflikte im Kollegium (4)
- L Mobbing (1)
- R Konflikte mit Eltern (3)

Organisation – Ressourcen (29)

- A Individ. Handlungsspielraum (4)
- B Vielseitigkeit (4)
- F Feedback aus der Aufgabe (3)
- T Innovation und Partizipation (5)
- U interne Arbeitsorganisation (3)
- V Konferenzen / Besprechungen (4)
- Y Bedürfnisgerechte Fortbildung (3)
- Z Fachliche Unterstützung (3)

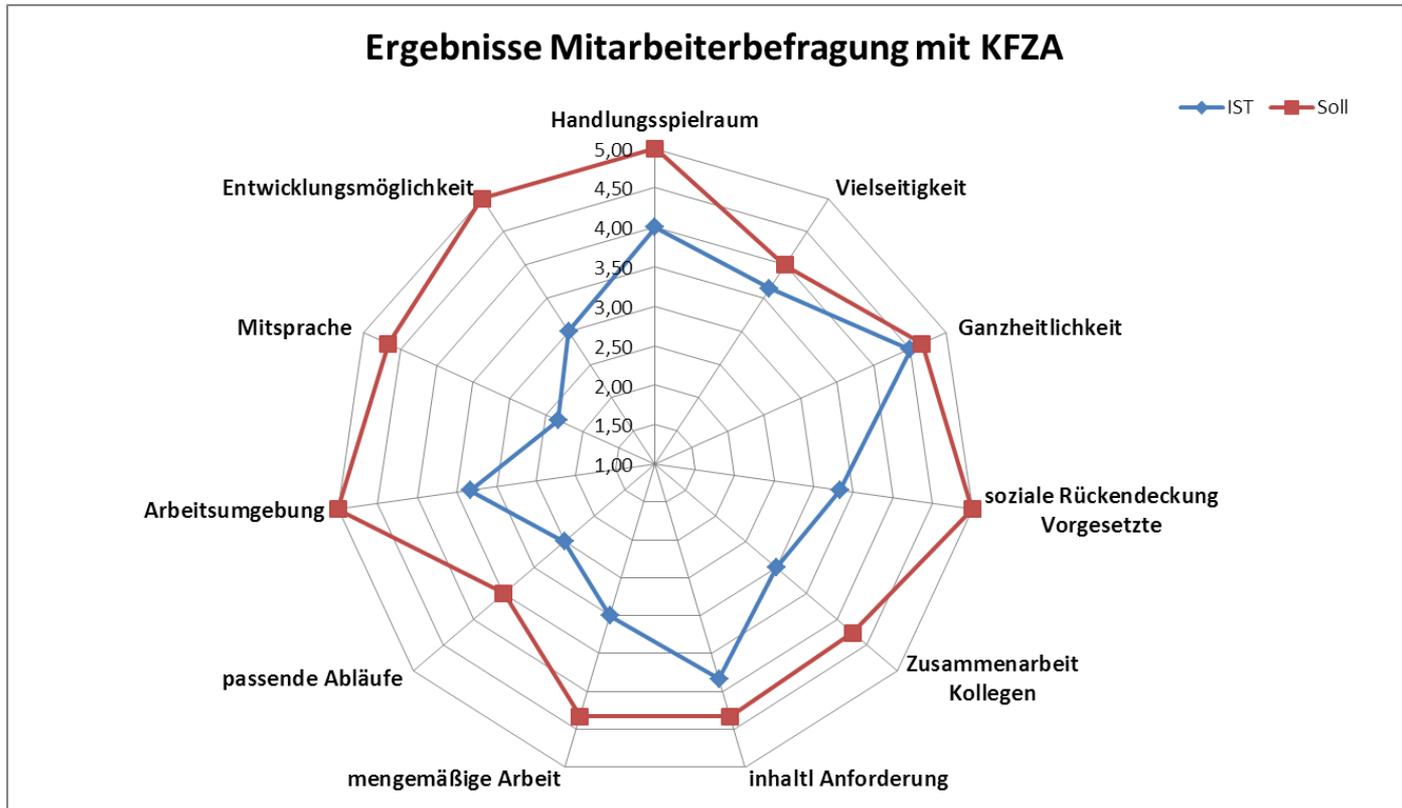
Sozial – Ressourcen (30)

- G Unterstützung durch die Schüler (3)
- J Soziale Unterstützung durch Kollegen (4)
- M Gemeinsame päd. Vorstellungen (5)
- N Mitarbeiterorientierte Führung (4)
- O Rückmeldung Schulleitung (3)
- P Rückmeldung Kollegen (4)
- Q Anerkennung (4)
- S Unterstützung durch die Eltern (3)

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Skalen: KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (nach Prümer 1995)

41



Vier Hauptgruppen mit insgesamt 26 items:

Arbeitstätigkeit: Vielseitigkeit (3) / Ganzheitlichkeit (2)

Stressoren: Arbeitsbelastung (4) / Arbeitsunterbrechung (2) / Umgebungsbelastung (2)

Ressourcen: Handlungsspielraum (3) / Soziale Rückendeckung (3) / Zusammenarbeit (3)

Organisationsklima: Mitsprache (2) / Betriebliche Leistungen – Entwicklungsmöglichkeit (2)

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Fragen, die sich in der Umsetzungspraxis stellen

42

Wie oft? Zu Beginn: Erste Wiederholung nach zwei Jahren, anschließend, wenn Maßnahmen wirken, **alle drei Jahre**

Eigenständige psychische Gefährdungsbeurteilung?

Rechtlich gibt es **keine Verpflichtung zu einem eigenständigen Verfahren**, allerdings unterscheidet sich die Methodologie erheblich von der „klassischen Gefährdungsbeurteilung“. Sozialwirtschaft: In der Praxis werden die beiden Verfahren zumeist getrennt.

Wie dokumentieren?

Nach § 6 ArbSchG ist die Durchführung genauso zu **dokumentieren** wie die **vereinbarten Maßnahmen** zum Arbeitsschutz und deren **Überprüfung auf Wirksamkeit**. Die Form der Dokumentation ist wählbar.

Welche Bereiche? Möglich sind ganze Organisationseinheiten und **Bereiche mit vergleichbaren Belastungssituationen** (z.B. HEP in Wechselschicht, BeraterInnen Suchtberatung usf.) oder **Einzelanalysen**



Anlagen

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Analyseworkshop (nach Ludborzs et al. 2012)

44

Phase I

Commitment Dienstgeber(-vertreter) / MAV

Ernsthafte Selbstverpflichtung zur Offenheit der Erfassung von Anliegen und zur Umsetzung von Maßnahmen

Phase II

Ideensammlung

Sammlung von Be- und Entlastungsfaktoren und Ideen

zur Veränderung von Belastungssituationen. Gruppierung der Vorschläge in:

1. Persönliches Verhalten / 2. Organisatorisch-strukturelle Aspekte / 3. Technische Aspekte

Phase III

Priorisierung und Vertiefung in Arbeitsgruppen

Aufteilung in Kleingruppen und Entwickeln von Maßnahmen, mit denen belastende Umstände, Verfahren, Verhaltensweisen verändert werden können. Gleichzeitig: Wie bereits Entlastendes verstärkt und unterstützt werden kann.

Phase IV

Entscheidungsfindung mit Dienstgeber

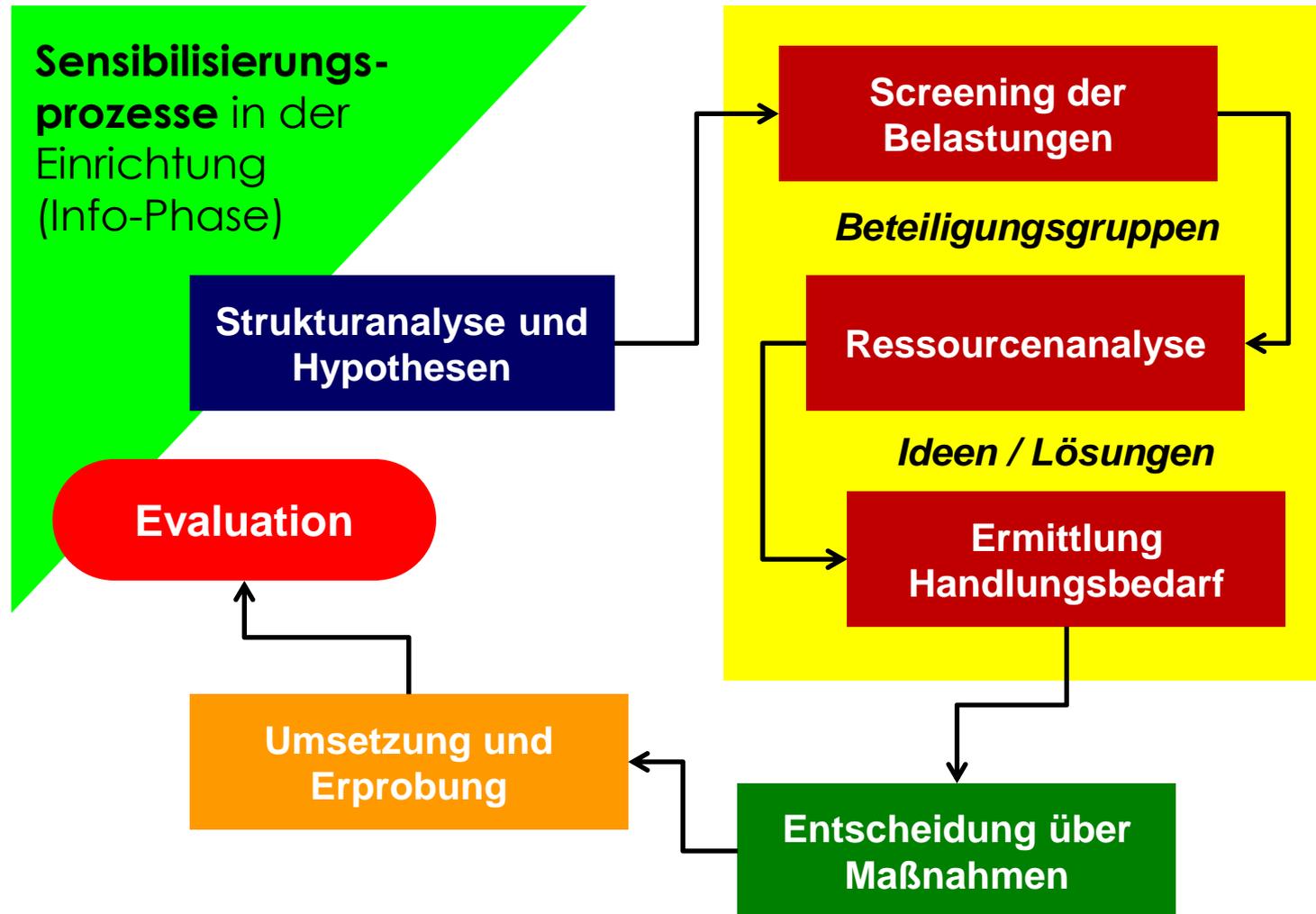
Sprecher der Gruppen stellen Ergebnisse vor → Dienstgeber nimmt zu allen Punkten Stellung → Aushandlung der Maßnahmenliste, Entscheidungsschritte und Zeitplan



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Rahmenprozess (nach Pieck, 2012)

45



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Arbeitsprozess gesamt als Verbundverfahren

Vorlauf	Vereinbarung und Entwicklung eines angemessenen Verfahrens: Gesamtkonzept, Projektstruktur, Beteiligte / Abbilden des Ablaufs über Dienstvereinbarung (kann auch nach Pilotdurchlauf erfolgen)?
Einstieg & Training	Info-Workshop für Führungskräfte / bei Bedarf: Training interner Akteure, die Daten erheben / (ggf. Bildung Steuerungsgruppe)
Info	Schriftliche Mitteilung an Mitarbeiter*innen / Beschreibung Verfahren
Screening A	Sichtung vorhandener Daten (AU / Fehlzeiten, Fluktuation)
Screening B	(Online-) Befragung der definierten Bereiche
Check I	Feedback an Entscheider: Verhaltenspräventive Vorschläge (BGF)
Screening C	Einleitung Gesundheitszirkel ODER moderierte Themenworkshops mit Führungskräften ODER Qualitative Schwerpunktinterviews / Feedback- und Vertiefungsgespräche (interne Akteure / optional)
Check II	Ergebnispräsentation / Entwicklung von Maßnahmen in den Bereichen: Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung / Gestaltung Verstetigung / Anbindung QM
Intern	Entscheidung über Umsetzung und Reihenfolge der Maßnahmen
	Evaluation und strategische Integration des Prozesses

Peter Weisser / *Institutsleitung*

Dipl.-Pädagoge (Univ.) | Dipl.-Sozialpädagoge (FH)

Systemischer Supervisor (SG) | Systemischer Coach (SG) | Gestalttherapeut (NI) et al.



Dialog & Prozessbegleitung

Moderation

Training

Coaching / Supervision

Prozessmanagement

Kontakt

kifas gemeinnützige GmbH

Hofgartenstr. 2

93449 Waldmünchen

Telefon: 09972 59798-60

E-Mail: peter.weisser@kifas.org

Mobil: 0172-86 97 028