

Fragen und Antworten

Psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung



Foto: © Klaus Eppeler/Fotolia.com

„Ständig klagen die über Zeitdruck...“
 „Immer wieder gibt es Streitereien um Nichtigkeiten.“
 „Wenn das so weiter geht, fallen die mir bald alle aus...“
 „Bei uns haben jetzt mehrere Kollegen einen Burnout...“.

So oder ähnlich beginnen viele Beratungstelefonate von Unternehmern und Versicherten mit den Experten des Kompetenzzentrums „Gesundheit im Betrieb“ der BGHM. Die Beurteilung von psychischen Belastungen und deren Auswirkungen sowie die anschließende ergebnisbewusste Gestaltung der Arbeitsbedingungen können helfen, oben beschriebene Beratungsanlässe zu vermeiden.

1. Gefährden psychische Belastungen und Beanspruchungen die Gesundheit der Beschäftigten? (Modell und Begriffe)

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz werden häufig in einem Atemzug mit psychischen Erkrankungen genannt. Eine konsensorientierte Vorgehensweise im Unternehmen wird durch eine Trennung in mindestens zwei Handlungsfelder unterstützt:

- Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich psychischer Belastungen und deren Auswirkungen mit dem Ziel, das Wohlbefinden der Beschäftigten zu optimieren und deren Motivation zu steigern.
- Betriebliche Handlungskonzepte für das Erkennen, den Umgang und die Integration von psychisch beeinträchtigten oder erkrankten Mitarbeitern erstellen.

Ein Artikel in der „BGHM-Aktuell“ 3/2012 erläutert ein Modell zu möglichen Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen. Zur Erinnerung: Psychische Belastungen sind neutrale Faktoren, die unmittelbaren Einfluss auf die Psyche (z.B. Wahrnehmen, Denken, Fühlen, Verhalten) haben. Diese können sowohl

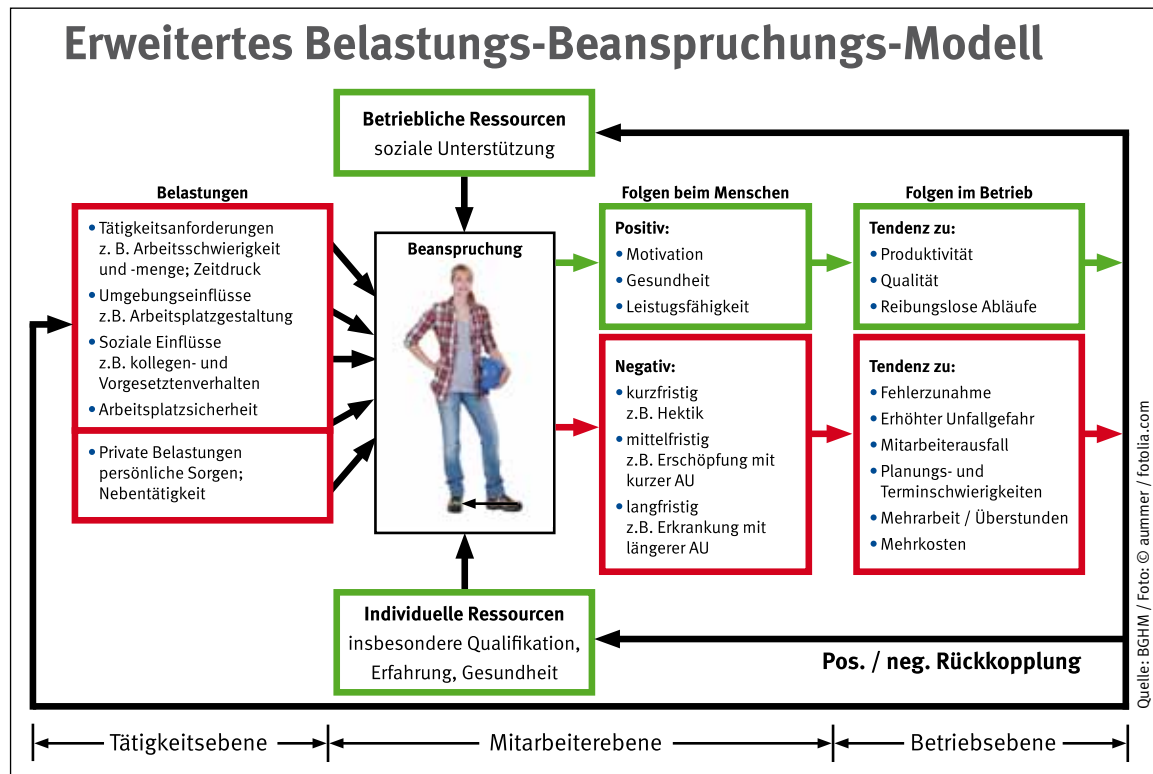
aus der Arbeitswelt, als auch aus dem Privatleben resultieren. Die Reaktionen (Beanspruchungen) des Einzelnen auf solche Einwirkungen hängen stark von dessen Leistungsvoraussetzungen sowie von anderen Einwirkungen ab. Über- oder Unterforderungen können zu Fehlbeanspruchungsfolgen wie Stress führen, die unter Umständen langfristige gesundheitliche Beeinträchtigungen, wie Schlafprobleme zur Folge haben.

Gleichzeitig können dieselben psychischen Belastungen bei einem Mitarbeiter mit anderen Ressourcen, Reaktionen wie Glück, Kompetenzentwicklung oder Motivationsverbesserungen hervorrufen. Über die Ausprägung psychischer Belastungen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit bei den meisten Menschen zu Fehlbeanspruchungen oder langfristig zu Gesundheitsbeeinträchtigungen führt, liegen gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse vor.

2. Wie lassen sich psychische Belastungen und deren Auswirkungen in die Gefährdungsbeurteilung integrieren?

Die Beurteilung und Gestaltung von Arbeitsbedingungen unter Beachtung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstiger gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse ist die Basis des Arbeitsschutzes. Die DIN EN ISO 10075 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ stellt einen Konsens her, indem sie betont, dass die Beurteilung psychischer Faktoren zur vollständigen und ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung dazugehört.

Ausgewählte Vorgehensweisen, Verfahren und Maßnahmen sollten anfangs in einzelnen Arbeitsbereichen erprobt werden, die wiederum der Arbeitsschutzausschuss festlegt. Die zusammenfassende Betrachtung mehrerer Arbeitsplätze hilft, eine Vertrauensbasis herzustellen, die das wichtige Erfassen von Auswirkungen unter Berücksichtigung des Datenschutzes möglich macht. Die regelmäßige Überprüfung der dokumentierten Gefährdungsbeurteilung unterliegt den gesetzlichen Anforderungen.



3. Welche psychischen Belastungsfaktoren spielen in den Mitgliedsunternehmen der BGHM eine wichtige Rolle?

Die Konzentration auf die Betrachtung branchentypischer psychischer Belastungsfaktoren kann hilfreich sein. In der Folge sind diese exemplarisch aufgeführt. Arbeitstätigkeiten lassen sich unter anderem durch folgende psychisch wirkende Merkmale charakterisieren:

- Arbeitsdichte
- Kommunikations- und Kontaktmöglichkeiten
- Qualifikationsnutzung und -entwicklung
- Handlungs- und Entscheidungsspielräume

Einige Faktoren, die aus der Arbeitsorganisation oder den Rahmenbedingungen resultieren, verändern sich meist schneller als tätigkeitsbezogene Merkmale. Sie sollten deshalb auch häufiger reflektiert werden. Typisch sind:

- Arbeitszeit
- Betriebsklima
- Führung
- Wertschätzung

Führungskräfte unterliegen auf Grund ihrer spezifischen Aufgaben psychischen Belastungen, mit denen Mitarbeiter ohne Personalverantwortung häufig weniger Berührungspunkte haben. Deshalb sollten bei diesen u. a. Faktoren wie

- Verantwortung
 - Entscheidungsfreiheit
 - Führungsspanne
- Beachtung finden.

4. Welche Angebote helfen bei der Analyse und Bewertung psychischer Faktoren?

Die Auswahl von Instrumenten oder Verfahren sollte von den Antworten auf folgende Fragestellungen bestimmt werden:

- Welche Unternehmensziele werden mit dieser spezifischen Gefährdungsbeurteilung verfolgt?
- Sollen psychische Belastungen und deren Auswirkungen (Beanspruchungen/Beanspruchungsfolgen) erfasst sowie als Ansatzpunkte für Präventionsmaßnahmen genutzt werden?
- Wer soll in die Analyse und Bewertung einbezogen werden – Führungskräfte, Beschäftigte als Experten in eigener Sache, Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte?
- Wie soll die Erfassung, Analyse und Bewertung durchgeführt werden (Beobachtungen, Interviews, Fragebogenaktion)?

Die „Toolbox“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ist eine Datenbank, die dem Unternehmer und Arbeitsschutzexperten hilft, sich für ein passendes Instrument oder Verfahren zu entscheiden.

Das Kompetenzzentrum „Gesundheit im Betrieb“ der BGHM (Telefon: 06131/802-13403) berät Mitgliedsunternehmen auf Anfrage und stellt ein entsprechendes Screening-Verfahren zur Verfügung. Im Rahmen von einzelnen Pilotprojekten können Experten der BGHM auch entsprechende Prozesse begleiten.

*Martin Prüße/Cornelia Schöneich-Kühn
Kompetenzzentrum „Gesundheit im Betrieb“*