

„Gefährdungen durch psychische Belastung vermeiden – Herausforderungen und Empfehlungen für die betriebliche Praxis

Dr. Katja Schuller (BAuA)

Annegret Zimmer (BAuA)

FG 3.2 „Psychische Belastung und Mentale Gesundheit“

8. Gesundheitskongress in Hannover am 11. September 2023

Gesetzlicher Auftrag zur Gefährdungsvermeidung



Arbeitsgestaltung als Kern der Gefährdungsbeurteilung

§ 4 Die Arbeit ist **so zu gestalten, dass eine Gefährdung** für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst **vermieden** und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten **wird**.

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

§ 5 (3) Eine Gefährdung kann sich ergeben durch: ...
6. Psychische Belastungen bei der Arbeit

Gefährdungen durch psychische Belastung – Was ist gemeint ?



Gefährdungen durch
psychische Belastung



Wo finden Sie die „Empfehlungen“?

Link: <https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Psychische-Belastung-Gefaehrdungsbeurteilung-4-Auflage.pdf>

Kennen Sie die „GDA-Empfehlungen“ (in der alten oder neuen Auflage)?

oder direkt unter: www.gda-psyche.de

Wie sind die „Empfehlungen“ aufgebaut?

Inhalt

	Seite
1 Einleitung	4
1.1 Hintergrund, Zweck und Adressaten der Empfehlungen	4
1.2 Begriffsbestimmungen	5
2 Gestaltungsbereiche und -ziele	7
2.1 Arbeitsinhalte/-aufgabe	8
2.2 Arbeitsorganisation	11
2.3 Arbeitszeit	13
2.4 Soziale Beziehungen	15
2.5 Arbeitsmittel	16
2.6 Arbeitsumgebung	18
3 Empfehlungen zum Vorgehen	19
3.1 Vorbereitung: Vorgehen planen, Voraussetzungen schaffen	21
3.2 Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten	21
3.3 Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen durch psychische Belastung.....	22
3.4 Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen	23
3.5 Wirksamkeitskontrolle	23
3.6 Aktualisierung/Fortschreibung	24
3.7 Dokumentation.....	24
4 Anhang	26
4.1 Checkliste: Gefährdungen durch psychische Belastung	26
4.2 Arbeitsschutzvorschriften und -regeln zur Berücksichtigung psychischer Belastung	31
4.3 Empfehlungen und Prüffragen zur Auswahl von Instrumenten/Verfahren	32
4.4 Qualitätsgrundsätze für Instrumente und Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	37
4.5 Weiterführende Informationen und Gestaltungsempfehlungen zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung	38

2. Gestaltungsbereiche und –ziele

jeweils:

1) Gestaltungsziele

z.B. „Arbeitsaufgaben sind gut gestaltet, wenn...“

2) Gefährdungen

z.B. „Eine Gefährdung durch die mit den Arbeitsaufgaben verbundene psychische Belastung ist so weit wie möglich zu vermeiden (s. Tabelle).“

3) Zentrale Vorschriften, Regeln, Grundsätze, Leitlinien

- Beispiel Soziale Beziehungen -

Gestaltungsziele

Gute und menschen- gerechte Arbeitsgestaltung

2.4 Soziale Beziehungen

Soziale Beziehungen bei der Arbeit sind gut gestaltet, wenn

- ✓ auf die Würde und Unversehrtheit aller Beschäftigten geachtet wird.
- ✓ hinreichende Möglichkeiten zu sozialem Austausch bestehen.
- ✓ Beschäftigte bei Bedarf durch Kollegen/innen oder Vorgesetzte unterstützt werden.
- ✓ Beschäftigte regelmäßig Rückmeldung und Anerkennung von ihren Vorgesetzten erhalten.
- ✓ Regelungen zum Umgang mit Konflikten und Fehlern getroffen sind und umgesetzt werden (offene Fehlerkultur).
- ✓ Führungskräfte und Kollegen/innen respektvoll und wertschätzend miteinander umgehen.
- ✓ Führungskräfte genügend Zeit und Qualifizierungsmöglichkeiten erhalten, um die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz angemessen und wertschätzend gestalten zu können.

- Beispiel Soziale Beziehungen -

Gefährdungen

Gesetzlicher Auftrag, diese durch angemessene Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zu vermeiden

Kollegen und Kolleginnen

- unzureichende Möglichkeiten zum sozialen Austausch
- mangelnde soziale Unterstützung (z. B. fehlende Hilfeleistung, kein Zuspruch)
- häufige Streitigkeiten, Konflikte, Aggressionen und Gewalt
- destruktives Verhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, Beschimpfen, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung, Belästigung)
- Zulassen von destruktivem Verhalten

Vorgesetzte zu Mitarbeitenden

- fehlende Rückmeldung und Anerkennung
- unzureichende Möglichkeiten zum sozialen Austausch
- mangelnde soziale Unterstützung (z. B. fehlende Hilfeleistung, kein Zuspruch)
- häufige Streitigkeiten, Konflikte, Aggressionen oder Gewalt
- destruktives Verhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, Beschimpfen, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung, Belästigung)
- Zulassen von destruktivem Verhalten

Tabelle 4: Merkmale sozialer Beziehungen, bei denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist

Zentrale Fragen für die Gefährdungsbeurteilung

1. Welche dieser Gefährdungen sind für die Tätigkeit relevant?

- Schlüsselfaktoren (in jeder Tätigkeit relevant)
 - Arbeitsintensität
 - Arbeitszeit
 - Handlungsspielraum
 - Soziale Beziehungen (insbesondere zu Vorgesetzten)
- Tätigkeitsspezifischere Gefährdungen

Zentrale Fragen für die Gefährdungsbeurteilung

2. Was tun wir bereits, um *[Gefährdung]* zu vermeiden?
Reicht das?
3. Welche Maßnahmen brauchen wir (noch), um *[Gefährdung]* zu vermeiden?

Jetzt sind Sie dran....

Zentrale Fragestellung für die Gruppenarbeit 1:

Welche konkreten Situationen / Probleme fallen Ihnen aus Ihrem Arbeitsalltag im jeweiligen Gestaltungsbereich ein?

Jetzt sind Sie dran....

Punkte verteilen – Bedeutung der Punkte:

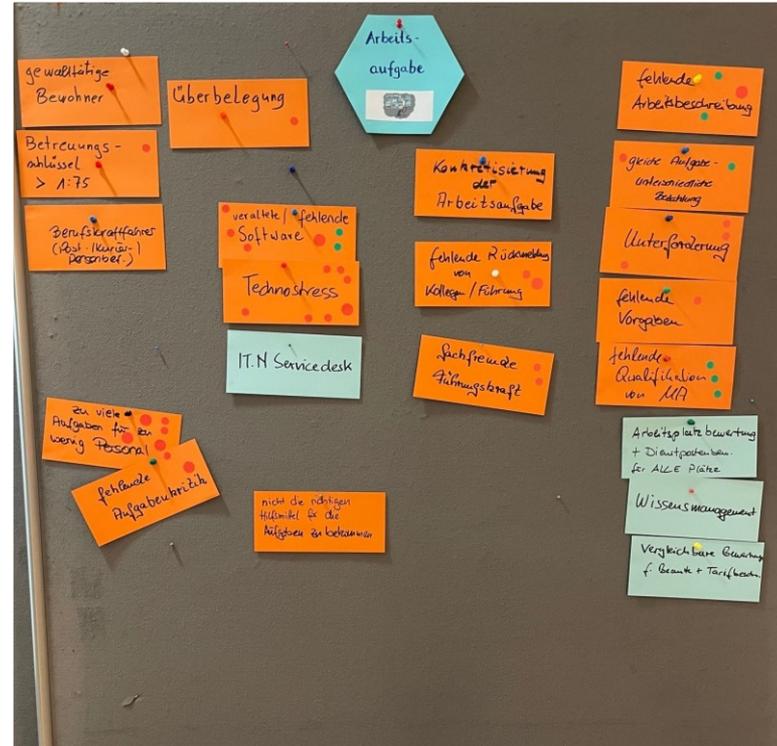
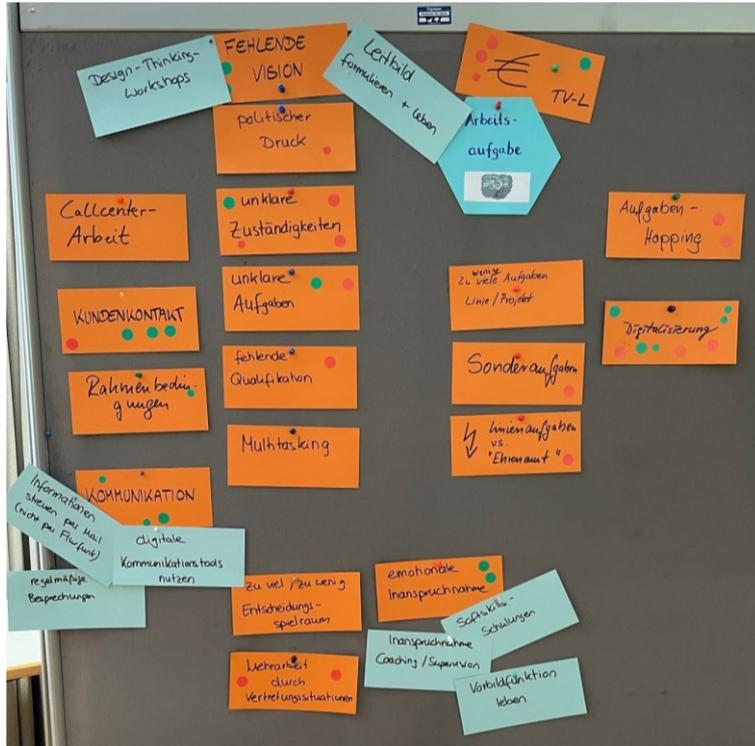
-  „Das Thema ist für mich eine Herausforderung.“
-  „Zu diesem Thema kann ich Ratgeber sein.“

Jetzt sind Sie dran....

Zentrale Fragestellung für die Gruppenarbeit 2:

Bitte überlegen Sie sich Gestaltungsoptionen für die genannten Problemsituationen, damit den Gefährdungen präventiv entgegengewirkt werden kann.

Ergebnisse: konkrete Probleme und Ideen



Ergebnisse: konkrete Probleme und Ideen

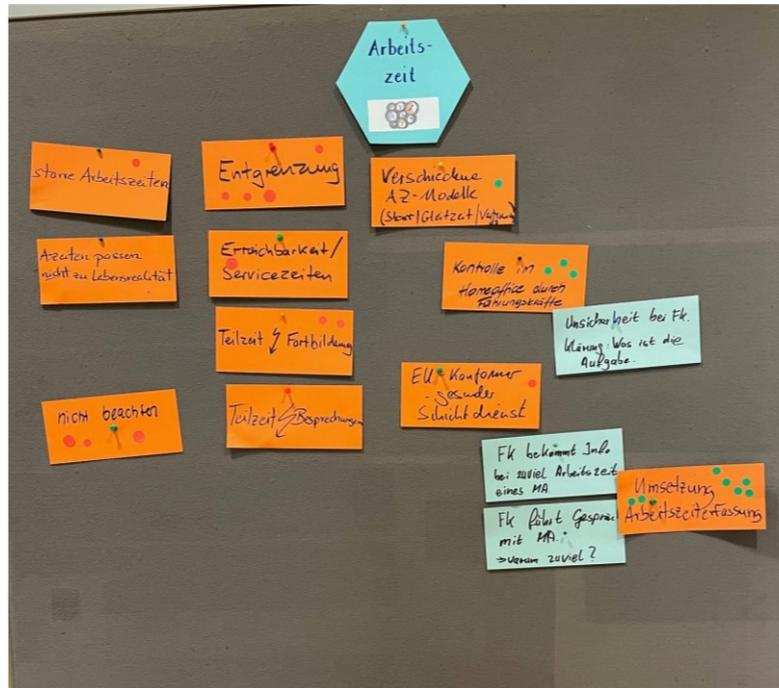
Arbeitsorganisation

- unklare Zuständigkeiten
- Informationsflut
- fehlende Prozesse
- keine Organisation bei Strukturierung
- E-Akte
- fehlende Hilfe bei IT
- fehlendes Change Management
- Wissensmanagement fehlt
- Ressourcenmanagement
- fehlendes Personal
- mangelnde Flexibilität
- Postlauf
- Standardisierung für Digitalisierung
- Arbeitsverdichtung
- festen / klaren Strukturen
- persönliches Zeitmanagement
- Seminare zum Thema "EM"
- Prios setzen wichtig / unwichtig etc. wichtig
- Tools nutzen
- Onboarding
- strukturiertes Prozess
- online / offline
- keine Ansprechpartner
- Übersicht erstellen mit Themen u. Ansprechpartnern
- Namensschilder beim Jahresfest
- Intranet-Anspruch Partner/Inna mit Foto
- fehlende Kenntnis von z.B. Arbeitsplätze

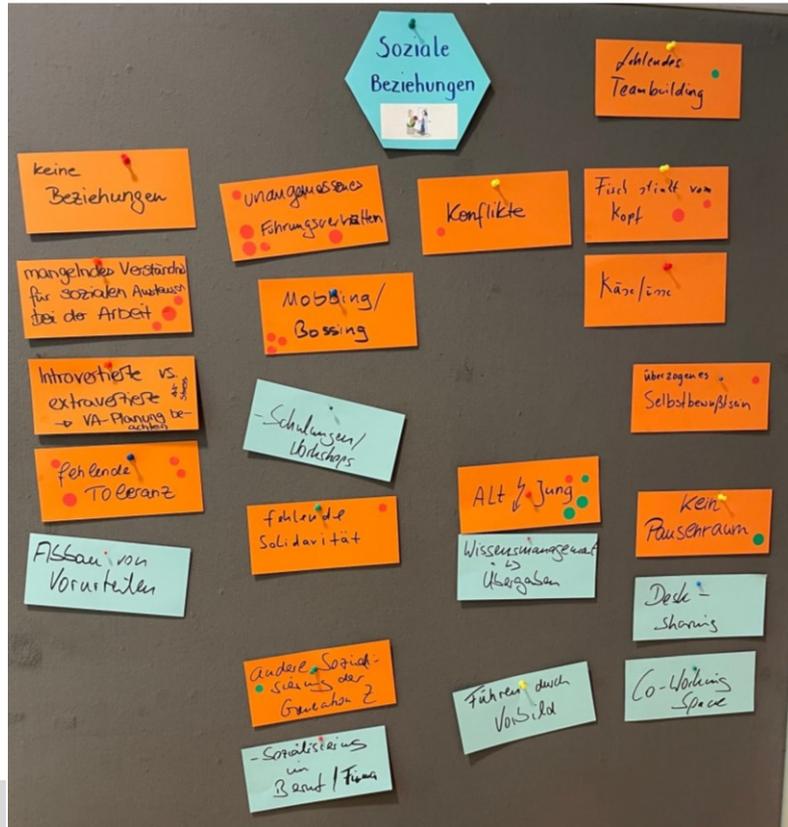
Arbeitsorganisation

- Zeitemanagement
- Vakanzen füllbar Personal gewinnen
- Info flut
- ständige Organisationsänderungen
- doppelte Arbeitsplätze
- klare Strukturen, Aufgabenstellung
- klare Vertretungsregelungen
- regelmäßige Austauschmöglichkeiten
- gleichmäßige Arbeitsverteilung
- regelmäßige Kontrolle / Anpassung
- Qualifikation
- GESUNDES ALTERN
- KOMMUNIKATION (SPRACHE)
- HERARCHIEN
- Übermaß an Besprechungen
- Organisation von Besprechungen zu Ziele, Informationskanäle
- fehlende Einarbeitung
- Einarbeitungsdokument im Entwurf (durch jeden anpassen)
- Laufzettel / Leitfäden
- Wissensmanagement
- Arbeitsplatzhandbuch
- Erreichbarkeit bei flexibler Arbeitszeit
- Zeus-Tableau + Verbindliche Pflege wie/ab Outlook

Ergebnisse: konkrete Probleme und Ideen



Ergebnisse: konkrete Probleme und Ideen



Herausforderungen

Soziale Beziehungen
z.B. Führungsthemen



GB psych



Arbeitsorganisation
z.B. Personalbemessung



Arbeitsaufgabe
z.B. Kommunikation



Arbeitsumgebung



Psychische Belastung bereits in vielen Kontexten gestaltet

Herausforderungen

Betriebsblindheit

Gefährdung als „berufsimmanent“
und daher nicht änderbar betrachtet

„Arm zu kurz“ für den
Arbeitsschutz

Gefährdung verstärkt bzw.
hervorgerufen durch Einstellungen
und Verhalten von Menschen

Gefährdung entsteht infolge
grundlegender Prozesse und
Strukturen des Unternehmens

Prozessempfehlungen

Empfehlungen für die Prozessgestaltung



Prozessempfehlungen

Dialog und Verständigung

Kontinuität und konkreter
Problembezug

GefährdungsVERMEIDUNG
in allen betrieblichen Kontexten

Führungskräfte und Beschäftigte
als primäre Gestalter

Unterstützung durch fachkundige
Experten

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit