ARBEITSWELT HESSEN
innovativ · sozial · nachhaltig

HESSEN

Psychische Belastung an der Arbeit erkennen und gestalten

Workshop III
Psychische Belastung in der Arbeitswelt: Ursachen – Folgen – Lösungen

27. Feb. 2024 Uni Kassel

Claudia Flake, Dipl.-Psych. Dipl. Arb.-Wiss.
Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung
Regierungspräsidium Gießen

Gesetzliche Grundlage – Arbeitsschutzgesetz § 4, § 5

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. (§ 4 Abs. 1 ArbSchG)

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der (…) Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(§ 5 Abs. 1 ArbSchG)

Die Beurteilung (erfolgt) je nach Art der Tätigkeiten.

(§ 5 Abs. 2 ArbSchG)

Eine Gefährdung kann sich ergeben durch (…) psychische Belastungen bei der Arbeit.

(§ 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG)

Statement 1: Um Gefährdung durch psychische Belastung zu vermeiden, sind 6 Bereiche zu betrachten und zu gestalten

Arbeitsaufgabe

- Vollständigkeit
- Variabilität (Anforderungswechsel)
- Handlungsspielraum
- Informationen
- Qualifikation
- Emotionale Inanspruchnahme

Soziale Beziehungen

- Kolleginnen, Kollegen
- Vorgesetzte

Arbeitsorganisation

- Arbeitsintensität/ Zeitdruck
- Störungen/ Unterbrechungen
- Kommunikation, Kooperation
- Kompetenzen, Zuständigkeiten

Arbeitsmittel

- Arbeitsmittel
- Persönliche Schutzausrüstung

Arbeitszeit

- Dauer
- Lage, Schichtarbeit
- Vorhersehbarkeit, Planbarkeit
- Pausen, Erholungszeiten

Arbeitsumgebung

- Physikalische, chemische und biologische Faktoren
- Ergonomische Faktoren

⇨ Nicht alle Faktoren sind gleichermaßen bei allen Tätigkeiten relevant, dies hängt ab von den konkreten Tätigkeitsanforderungen und Bedingungen

Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung

ARBEITSWELT HESSEN
innovativ · sozial · nachhaltig

HESSEN

Arbeitshilfe

Vorbereitung

1. Tätigkeiten/ Bereichen festlegen § 5 ArbSchG

2. Ermittlung der psychischen Belastung § 5 ArbSchG

3. Beurteilung der psychischen Belastung § 5 ArbSchG

4. Entwicklung & Umsetzung von Maßnahmen §§ 4,5 ArbSchG

5.Wirksamkeits-kontrolle § 3 ArbSchG

6. Aktualisierung & Fortschreibung § 3 ArbSchG

7.Dokumentation § 6 ArbSchG

Wie kann es funktionieren?

Statement 2: Um psychisch relevante Arbeitsbedingungen zu ermitteln, Beschäftigten befragen

(zu den Arbeitsbedingungen, nicht zu deren Psyche)

Mitarbeiterbefragung per Fragebogen	• standardisierten Fragebogen • anonym ausfüllbar • elektronische Erfassung und Auswertung • ggf. Referenzdaten	+ Überblick gewinnen
Moderierter Analyseworkshop/ Gruppeninterview	• Beschreibung und Beurteilung psychischer Belastungsfaktoren durch Beschäftigte • Diskussion von Gestaltungs-/ Lösungsansätzen	+ Belastungs-probleme verstehen
Beobachtungs-interview	Geschulte Personen gewinnen durch Beobachten und gezieltes Nachfragen beim Stelleninhaber Informationen über Arbeitsplatz, Tätigkeit und Belastungs-spektrum.	

Handlungshilfe

Instrumentensuche und -auswahl

www.hamburg.de/gb-psych-kompass.de - Link

kostenfreies, wettbewerbs-neutrales Online-Tool

Auftraggeber: Amt für Arbeitsschutz Hamburg

Erstellung: Arbeitsgruppe Psychische Gesundheit des Zentralinstituts für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin

Statement 3: Belastungsprobleme möglichst konkret beschreiben, so dass praxisnahe Maßnahmen abgeleitet werden können.

Lösungen finden für:_____

1. An welchen Situationen denken Sie beim Thema?
   Sammeln Sie Beispiele, die das Problem anschaulich machen.
   *(**nicht diskutieren**)*
2. Was sind die Ursachen?
   Suchen Sie nach den Ursachen der Probleme und schreien Sie sie auf.
   Je konkreter die Beispiele sind desto besser lassen sich Ursachen finden.
3. Welche betrieblichen Lösungen bieten sich an?
   Entwickeln Sie Lösungsideen, die beispielweise an der Organisation, den Prozessen, der Arbeitsumgebung oder an Verantwortung, Informationen, Qualifikation ansetzen
4. Worauf sollten Sie bei der Umsetzung achten?
   Nachfassen: Welche Rahmenbedingungen und Ressourcen werden gebraucht?

Quelle: Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen (GzgA), BG ETEM

ARBEITSWELT HESSEN
innovativ · sozial · nachhaltig

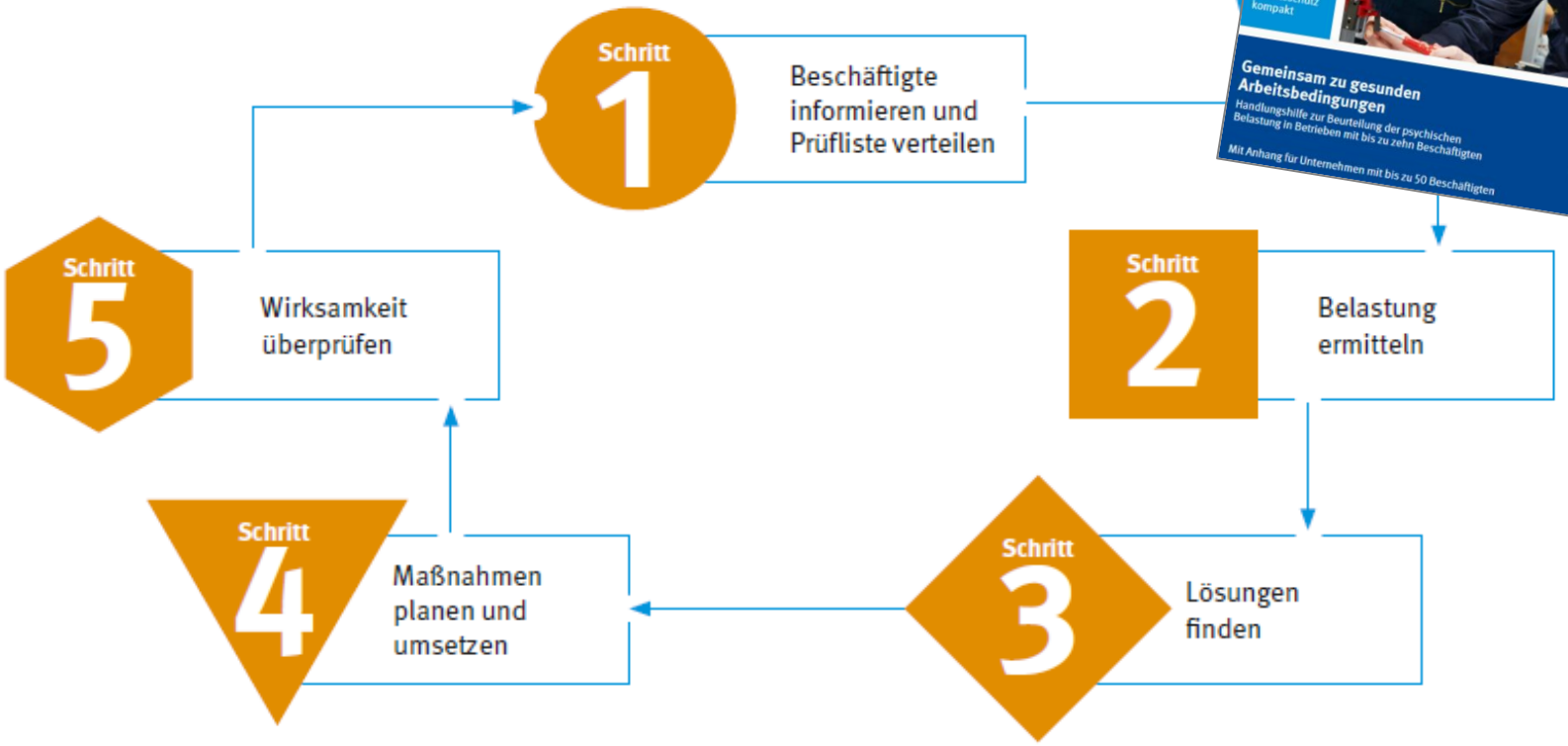
HESSEN

Handlungshilfe

Gemeinsam zu gesunden Arbeitsbedingungen (GzgA):

Handlungshilfe zur Beurteilung der psychischen Belastung in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten

Mit Anhang für Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten (BG ETEM)



Methode - moderierter Workshop

Arbeitshilfe

Gemeinsam zur guten Arbeitsbedingungen (GzgA)

1. Beschäftigte informieren und Prüfliste verteilen und zur Gruppendiskussion einladen (Beschäftigte sollen die ausgefüllte Prüfliste zur Gruppendiskussion mitbringen)
2. Belastung ermitteln (Ergebnisse der Prüfliste in das Auswerteposter übertragen)
3. Lösungen finden (wichtige Thema – Beispiele sammeln Ursachen suchen – Lösungsideen und Umsetzungsbedingungen benennen)
4. Maßnahmen auswählen („quick-win“), planen und umsetzen (Maßnahmenplan)
5. Wirksamkeit prüfen (im Maßnahmenplan dokumentieren)

Dokumentation mittels Poster und Maßnahmenplan

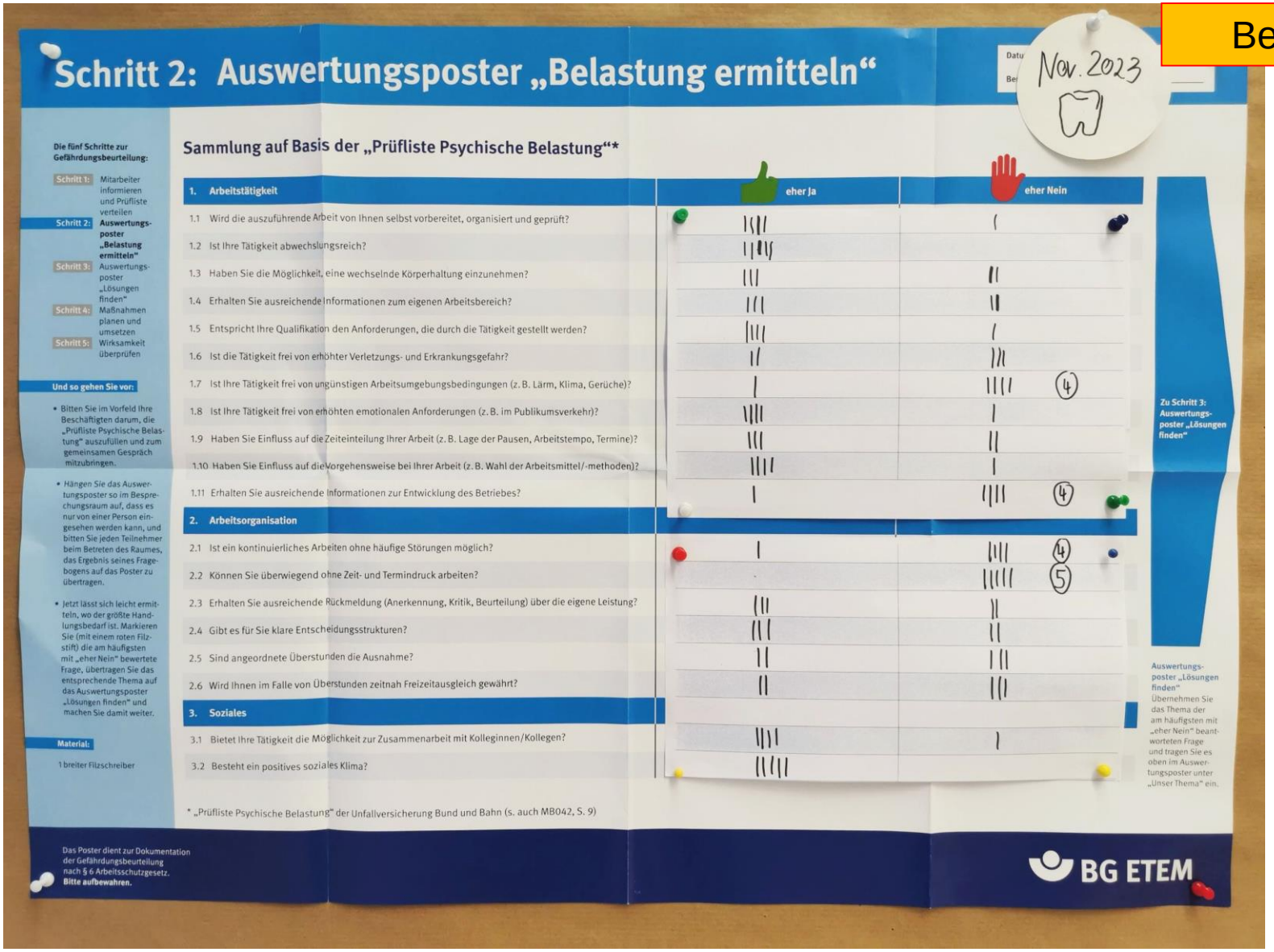
Quelle / s. Downloads: https://medien.bgetem.de/medienportal/artikel/TUIwNDI-

Belastung ermitteln

ARBEITSWELT HESSEN
innovativ · sozial · nachhaltig

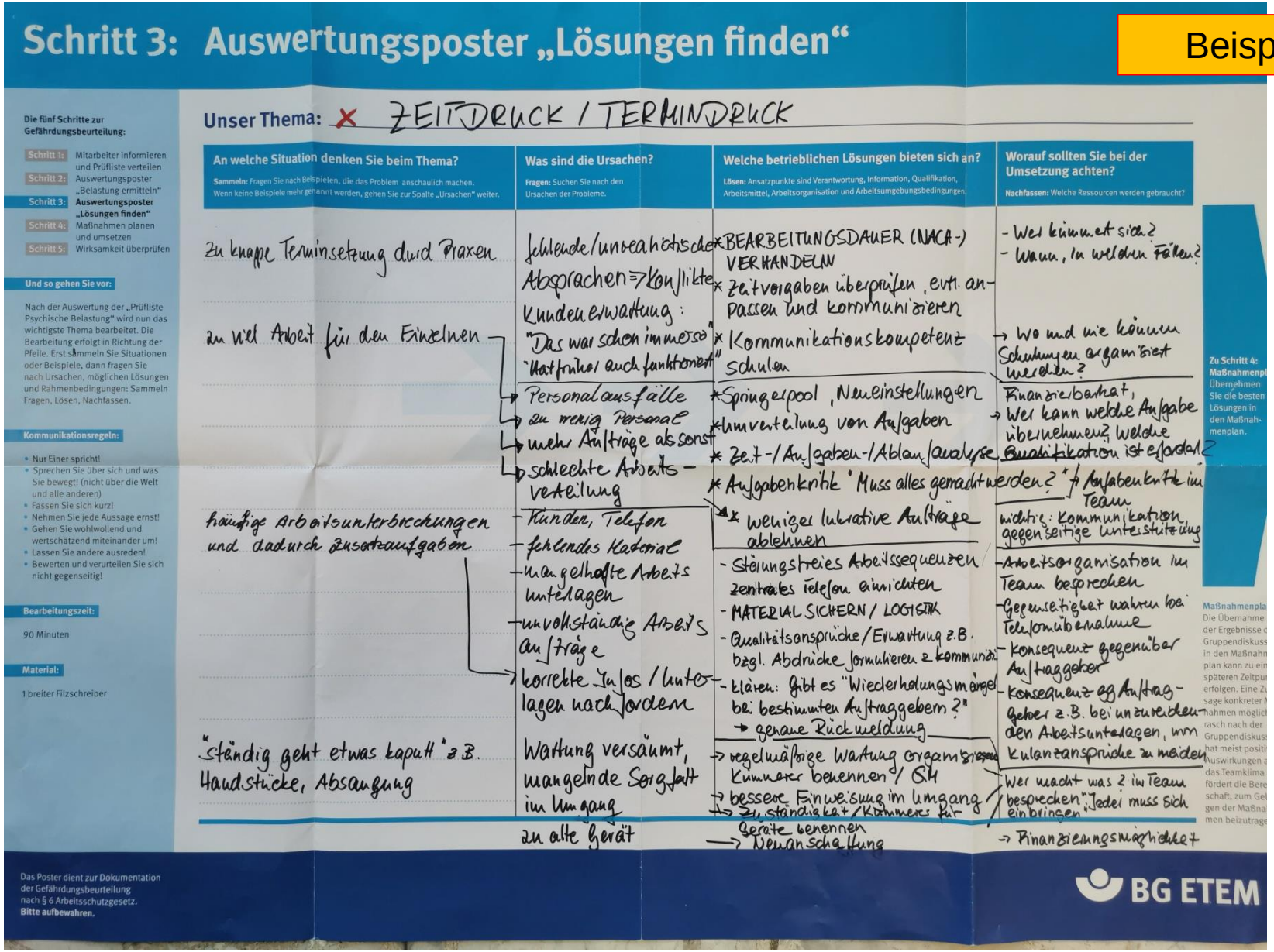
HESSEN

Beispiel



Lösungen finden

Beispiel



ARBEITSWELT HESSEN
innovativ · sozial · nachhaltig

HESSEN

Beispiel

1. Maßnahme

Belastungsfaktor / Aufgabe

Zeit-/Termindruck / durch Praxen

zuständige Person: LL

Maßnahmen und Aktivitäten

Termine (nach-)verhandeln, bessere Terminsetzung

zu erledigen bis (Datum): ab Dez.

Erledigt? ✓

Wirksamkeitskontrolle

Bemerkungen

teils teils

zu erledigen bis (Datum): laufend

Erledigt? ✓

2. Maßnahme

Belastungsfaktor / Aufgabe

Zeit-/Termindruck Arbeitsunterbrechung

zuständige Person: LL / Team

Maßnahmen und Aktivitäten

Zentrale Telefon bei LL, rotierende Vertretung

zu erledigen bis (Datum): laufend

Erledigt?

Wirksamkeitskontrolle

Bemerkungen

wird sortiert, LL auch entlasten

zu erledigen bis (Datum): laufst

Erledigt?

3. Maßnahme

Belastungsfaktor / Aufgabe

Zeit - Termindruck / da viel Arbeit für jeden LL

zuständige Person

Maßnahmen und Aktivitäten

Personalstand / -verfügbarkeit erhöhen
T. M. 2 Wochenstunden mehr

zu erledigen bis (Datum): Jan. 2024

Erledigt? ✓

Wirksamkeitskontrolle

Bemerkungen

hat sich verbessert

zu erledigen bis (Datum): ?

Erledigt?

4. Maßnahme

Belastungsfaktor / Aufgabe

Zeit -und Termin druck / Sorgfalt im Umgang mit Handstücken

zuständige Person: Kümmerer

Maßnahmen und Aktivitäten

Für bestimmte Geräte würden "Kümmerer" benannt (Liste) (Liste)

zu erledigen bis (Datum): ab Dez.

Erledigt? ✓

Wirksamkeitskontrolle

Bemerkungen

hat sich gebessert, regelmäßig Erinnerung des Zuständigen ist erforderlich

zu erledigen bis (Datum): laufst

Erledigt?

Kopiervorlage