

Wie sollte der Betrieb vorgehen?



Planung

- Einverständnis der Geschäftsleitung einholen, Vorgehen vereinbaren
- Organisator mit Grundwissen in der Ermittlung psychischer Belastungen benennen
- Betriebsrat und Präventionskräfte einbinden, ggf. eine Projektgruppe einrichten
- Prozessschritte, Abfolge, Beteiligte und Zeitraum planen

Ermittlung und Bewertung

- Erhebungsverfahren auswählen
- die zu untersuchende Arbeitsbereiche festlegen, Mitarbeiter über Ziel, Ablauf und Ergebnisverwendung zu informieren
- Erhebung und Bewertung durchführen

Maßnahmenfestlegung

- Ergebnisse auswerten, Prioritäten setzen
- Verbesserungsmaßnahmen vorzugsweise im Dialog mit Beschäftigten und Führungskräften erarbeiten, um die Akzeptanz zu erhöhen

Maßnahmenumsetzung

- Ressourcen zur Verfügung stellen
- Arbeitsorganisatorische Veränderungen mit Schulung oder Unterweisung begleiten bzw. die Möglichkeit schaffen, neu erworbene Kompetenzen am Arbeitsplatz zu üben und einzusetzen

Überprüfung und Erfolgskontrolle

- Dokumentation
- Umsetzung und Erfolg kontrollieren
- Maßnahmen zur Fortführung und Prävention vereinbaren

Hier erhalten Sie weitere Informationen zum Arbeitsschutz in Hessen

Regierungspräsidium Darmstadt

65197 Wiesbaden, Simone-Veil-Str. 5, Tel. 0611 3309-0
Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden

60327 Frankfurt, Gutleutstr. 114, Tel. 069 2714-0
Main-Kinzig-Kreis, Wetterau-Kreis, Stadt Frankfurt, Stadt Offenbach

64283 Darmstadt, Wilhelminenstr. 1-3, Tel. 06151 12-4001
Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt

Regierungspräsidium Gießen

35390 Gießen, Südanlage 17, Tel. 0641 303-0
Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis

65589 Hadamar, Gymnasiumstr. 4, Tel. 06433 86-0
Kreis Limburg-Weilburg und Lahn-Dill-Kreis

Regierungspräsidium Kassel

34117 Kassel, Steinweg 6, Tel. 0561 106-2788
Kreise Kassel und Waldeck-Frankenberg, Werra-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis, Stadt Kassel

36088 Hünfeld, Niedertor 13, Tel. 06652 9684-4338
Kreise Fulda und Hersfeld-Rotenburg

Impressum

Herausgeber: Hessisches Ministerium für Soziales und Integration,
Dostojewskistr. 4, 65187 Wiesbaden

Internet: <http://www.hsm.hessen.de>

E-Mail: arbeitsschutz@hsm.hessen.de

Verantwortlich: Esther Walter

Verfasser: Bettina Splittgerber, HMSI/Referat III1B;
Claudia Flake, Regierungspräsidium Gießen, Fachzentrum für systemischen Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung

Druck: Hausdruck, Februar 2016

Titelmotiv: www.thinkstockphotos.de

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration



Psychische Belastungen (2) Empfehlung zur Ermittlung

Weitere Faltblätter zum Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz:

- Einführende Informationen für Unternehmen (1)
- Gefährdungsbeurteilung im betrieblichen Alltag (3)



Warum psychische Belastungen ermitteln?

Die Beweggründe, sich mit „psychischen Belastungen“ auseinander zu setzen, sind vielfältig.

- Psychische Belastungen sind an jedem Arbeitsplatz zu finden; teilweise stellen sie eine Gefährdung für die Beschäftigten dar.
- Trotz Maßnahmen der Arbeitssicherheit häufen sich Unfälle, Erkrankungen und Fehlzeiten, die Unzufriedenheit mit der Arbeit steigt.
- Psychische Belastungen stehen im engen Zusammenhang mit der Qualität und Quantität von Produkten oder Dienstleistungen sowie der Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten.
- Veränderungen in den Arbeitsabläufen und Aufgaben stehen an, damit verbundene psychische und soziale Belastungen sollen vorgebeugt werden.
- Das Unternehmen will Rechtssicherheit haben und die Vorgaben zur Gefährdungsbeurteilung erfüllen.

Das Arbeitsschutzgesetz sieht vor, dass psychische Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Berücksichtigung finden (§§ 3, 4, 5 ArbSchG).

Aber gerade die Ermittlung psychischer Belastungen stellt für viele Betriebe eine Hürde dar, denn ein passendes Verfahren muss ausgewählt, richtig eingesetzt und ausgewertet werden.

TIPP:

Informationen finden Sie in den Broschüren:

Gruber, Molnar, Richter & Vanis; 5. überarbeitete Auflage, 2016 – Checklisten für den Einstieg
<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00035/00036/01705/index.html?lang=de>

Holm & Geray (2006): Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung
<http://www.inqa.de/Inqa/Navigaion/publikationen.html>

Stichwort: „psychische Belastungen“

Welche Verfahren bieten sich an?

Es gibt Verfahren und Erhebungsinstrumente, die zur Ermittlung psychischer Belastungen eingesetzt werden können.

Sie unterscheiden sich

- in der Art der Datengewinnung, zum Beispiel mit
 - schriftlicher Befragung per Fragebogen,
 - moderiertem Gruppeninterview,
 - Beobachtungsinterview;
- in der Analysetiefe. Dabei gilt, je präziser die Aussagen sein sollen, desto mehr Wissen ist bei dem Nutzer des Verfahrens erforderlich.

Unter Umständen müssen in verschiedenen Arbeitsbereichen unterschiedliche Verfahren herangezogen werden. Bei Sprachbarrieren oder einer zu geringen Mitarbeiteranzahl ist ein persönliches Gespräch oder Gruppeninterview einem Fragebogen vorzuziehen. Viele Fragebögen können auch als Leitfaden für Einzel- oder Gruppeninterviews eingesetzt werden.

Da die Art und Ausprägung psychischer Belastungen sehr unterschiedlich sind, ist es sinnvoll, die Ermittlung und Bewertung in zwei Stufen durchzuführen:

1. kritische Arbeitsbereiche oder Belastungsfaktoren im Betrieb identifizieren, zum Beispiel mit einer schriftlichen Befragung im Rahmen eines Impuls-Tests;
2. als kritisch identifizierte Arbeitsbereiche einer genaueren Analyse unterziehen, um Ursachen zu erkennen und Maßnahmen zur Verbesserung abzuleiten, beispielsweise durch ein moderiertes Gruppeninterview nach dem Schema der Arbeitssituationsanalyse.

TIPP: Instrumente dazu finden Sie in der BAuA-Toolbox:

<http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html>

Welche Beispiele für frei zugängliche, branchenunabhängige Erhebungsinstrumente gibt es?

Beispiel 1: schriftliche Befragung

Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA)

- Fragebogen mit 26 Fragen (z. B. zu Handlungsspielraum, ganzheitlichem Arbeiten, sozialer Rückendeckung, passendem mengenmäßigen Arbeiten) zugeordnet zu den Aspekten Arbeitsinhalte, Ressourcen, Stressoren und Organisationsklima
- Auswertung: erlaubt den Vergleich von Mittelwerten und Häufigkeitsverteilungen von Organisationseinheiten und Personengruppen
- Eingabe und Auswertung (für Gruppen mit einer Stärke zwischen 10-100) am PC möglich
www.fragebogen-arbeitsanalyse.at

Beispiel 2: moderiertes Gruppeninterview

Arbeitssituationsanalyse

- Gruppeninterview im Mitarbeiterkreis einer Arbeitseinheit (8 – 15 Teilnehmer und Teilnehmerinnen) mit externer Moderation, die Beteiligung erhöht die Akzeptanz
- Beeinträchtigende Faktoren werden ermittelt, gewichtet und praxisnahe Lösungsvorschläge erarbeitet.
- Vertraulichkeit im Teilnehmerkreis vereinbaren!
- Infos unter www.rp-darmstadt.hessen.de, www.rp-giessen.de, www.rp-kassel.de

Beispiel 3: Beobachtungsinterview

SPA-S: Screening Psychischer Arbeitsbelastungen - Situation

- Das SPA-S ist ein „objektives Verfahren“ und beruht auf der Einschätzung von 37 vorgegebenen Merkmalen. Der Beurteiler muss entscheiden, ob diese jeweils für die Tätigkeit zutreffen.
- Das SPA-S erfordert solide Kenntnisse über die zu beurteilende Arbeitssituation und das Ermittlungsverfahren selbst.

<http://www.psych.uni-potsdam.de/work/instruments/spa-d.html>