



STAATLICH  
ANERKANNT  
HOCHSCHULE

# ERMITTLUNG PSYCHISCHER GEFÄHRDUNGEN

PROF. DR. HILTRAUT PARIDON

# PSYCHISCHE BELASTUNG

ist die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken.



© Sifa-Ausbildung

# BEGRIFFE

**Psychische Belastungen** sind neutral, d.h. sie können sich positiv oder negativ auf den Menschen auswirken. Wirken sie sich negativ aus, spricht man von „Psychischen Fehlbelastungen“. Letztendlich kann erst im Nachhinein festgestellt werden, wie sich eine Belastung ausgewirkt hat.

→ „**Psychische Fehlbelastungen**“ sind also psychische Belastungen, die mit großer Wahrscheinlichkeit bei den meisten Menschen zu negativen Auswirkungen (Fehlbeanspruchungen) führen. Sie heißen auch **Stressoren**.

# Belastungs-Beanspruchungs-Modell für psychische Belastungen bei der Arbeit

## Quellen

Arbeits-  
aufgabe

- Arbeits-  
ablauf
- Arbeitsor-  
ganisation

- Arbeits-  
mittel
- Arbeits-  
platz
- Arbeits-  
umgebung

Soziale  
Bezie-  
hungen

Psychische Faktoren  
Belastungen

Mensch mit individuellen  
Leistungsvoraussetzungen

Psychische  
Leistungs-  
voraus-  
setzungen

Physische  
Leistungs-  
voraus-  
setzungen

Anregung

Psychische Beanspruchung  
(unmittelbare Wirkungen der psychischen  
Belastungen im Individuum)

Beeinträchtigung

Gesundheit

Beanspruchungsfolgen  
(langfristige Wirkungen der psychischen  
Belastungen im Individuum)

Krankheit

# POTENTIELLE GESUNDHEITSGEFAHREN

Folgende psychische Belastungen sind als potentiell gesundheits-gefährdend zu bewerten:

- | hohe Arbeitsintensität (Job Demand)
  - | geringer Handlungsspielraum (Job Control)
  - | geringe soziale Unterstützung
- } die Kombination hiervon



- | Überstunden / lange Arbeitszeit/ (Nacht-)Schichtarbeit
- | Rollenstress
- | Effort-Reward-Imbalance (Ungleichgewicht zwischen erlebter Leistung und dafür erhaltener Belohnung/Wertschätzung)
- | Bullying/aggressives Verhalten am Arbeitsplatz
- | Arbeitsplatzunsicherheit

# Belastungs-Beanspruchungs-Modell für psychische Belastungen bei der Arbeit

## Quellen

Arbeitsaufgabe

- Arbeitsablauf
- Arbeitsorganisation

- Arbeitsmittel
- Arbeitsplatz
- Arbeitsumgebung

Soziale Beziehungen

Psychische Faktoren  
Belastungen

Mensch mit individuellen  
Leistungsvoraussetzungen

Psychische  
Leistungsvoraussetzungen

Physische  
Leistungsvoraussetzungen

Anregung

Psychische Beanspruchung  
(unmittelbare Wirkungen der psychischen  
Belastungen im Individuum)

Beeinträchtigung

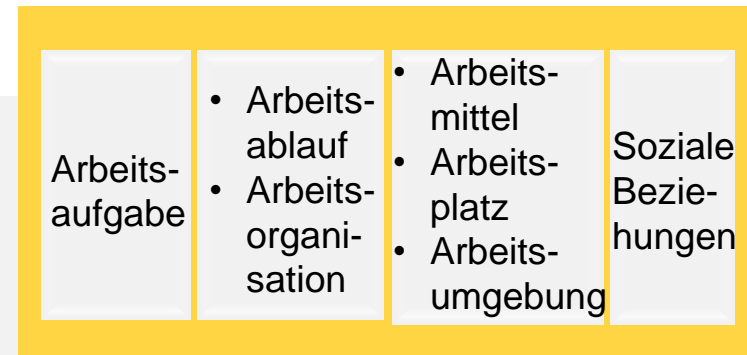
Gesundheit

Beanspruchungsfolgen  
(langfristige Wirkungen der psychischen  
Belastungen im Individuum)

Krankheit

# WARUM BELASTUNGEN?

1. Nur so finden Sie Ansatzpunkte für die Arbeitsgestaltung.
2. Es steht so im Gesetz.



## § 5 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.**



# WARUM BELASTUNGEN?

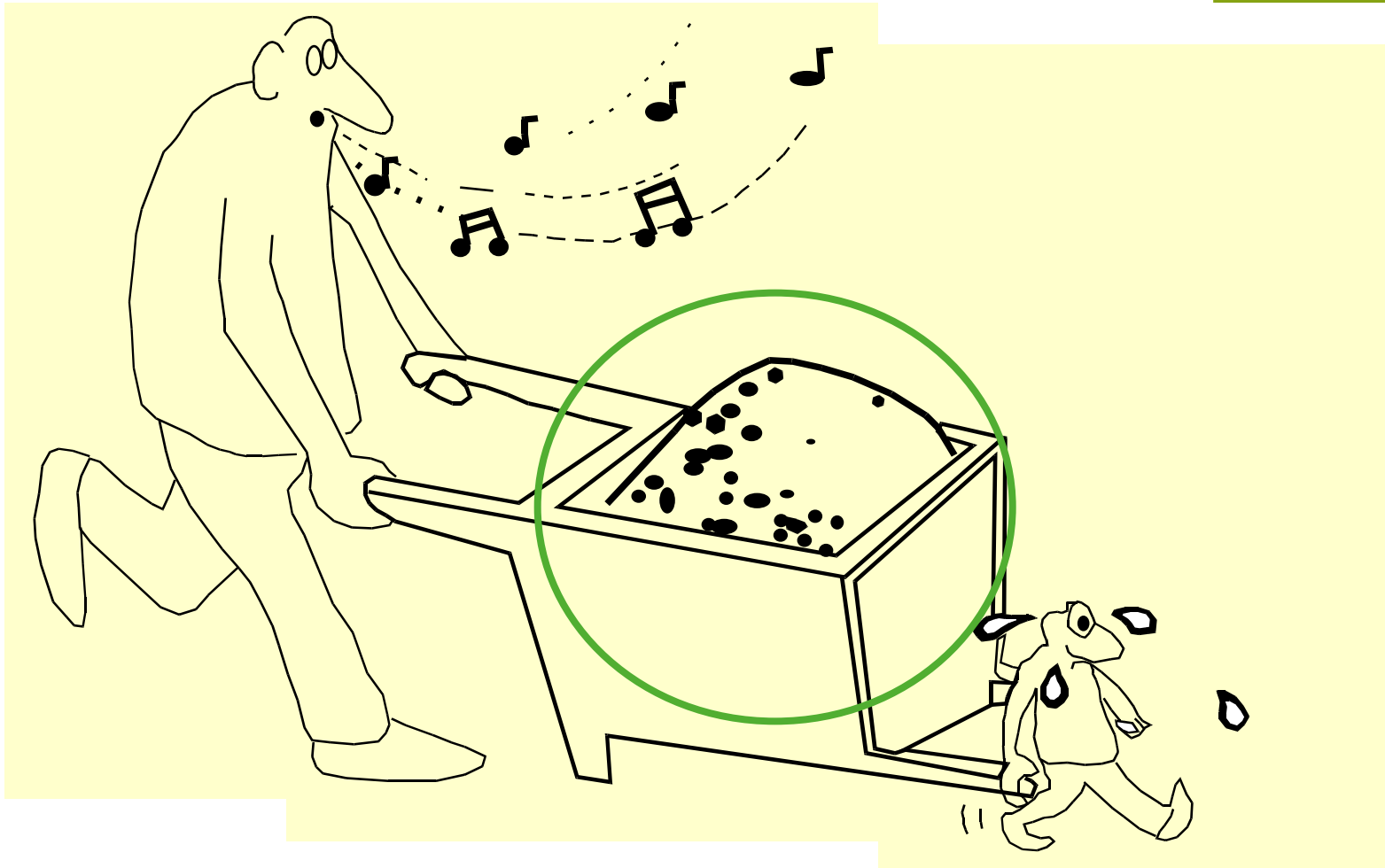
1. Nur so finden Sie Ansatzpunkte für die Arbeitsgestaltung.

Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsablauf</li> <li>• Arbeitsorganisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsmittel</li> <li>• Arbeitsplatz</li> <li>• Arbeitsumgebung</li> </ul>	Soziale Beziehungen
----------------	--	--	---------------------

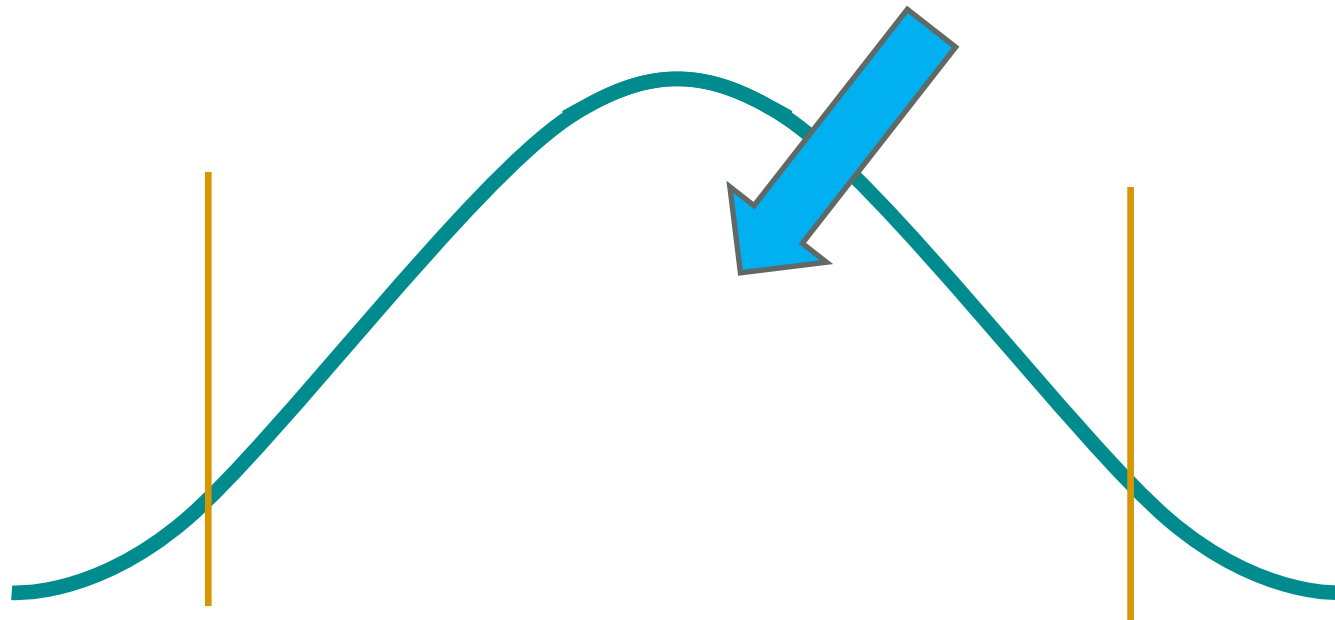
2. Es steht so im Gesetz.

3. Das machen Sie bei allen anderen Gefährdungsfaktoren auch so.

4. Es geht nicht darum, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu beurteilen – das würde zu Ängsten führen.



# ZIELBEREICH



Normalverteilung

Da es keine Apparate zur Messung psychischer Belastungen gibt, kann man

- die Betroffenen fragen
- die Betroffenen beobachten und z. B. Strichlisten führen
- andere fragen, die die Arbeit kennen, z. B. die Vorgesetzten

➔ Um psychische Belastungen zu erfassen setzt man Befragungen, Beobachtungen und Workshops ein.

Problem: Wie findet man das richtige Verfahren?



# QUALITÄTSGRUNDSÄTZE DER GDA

**1. Es ist beschrieben, für welche Einsatzbereiche das Verfahren geeignet ist.**

Branchen, Berufs- oder Tätigkeitsarten, Betriebsgrößen, ....



Quelle: Birte Cordes / GDA Psyche

**2. Anwendungsvoraussetzungen sind beschrieben.** z. B. erforderliche Qualifikationen/Erfahrungen der Anwender/innen

**3. Die methodische Qualität des Verfahrens ist geprüft.** Es muss dargelegt werden, dass das Instrument/Verfahren für die Zwecke der GB geeignet ist (wissenschaftliche Gütebeurteilung, betriebliche Referenzen).

**4. Das Verfahren erfasst und beurteilt Tätigkeiten und Ausführungsbedingungen.** Beurteilungen zu: Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung

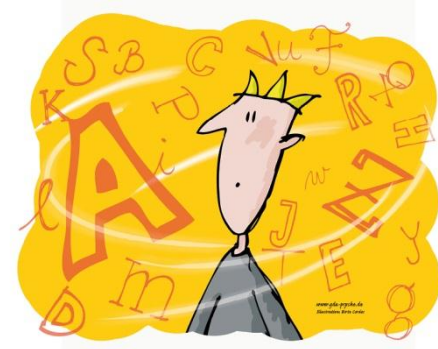
# QUALITÄTSGRUNDSÄTZE DER GDA

## 5. Das Verfahren berücksichtigt die relevanten Belastungsfaktoren.

s. Checkliste „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“; ggf. durch Einsatz weiterer Verfahren sicherstellen

## 6. Das Verfahren beinhaltet Methoden bzw. Hilfestellungen zur Beurteilung, ob Maßnahmen zur Minderung von Gefährdungen durch psychische Belastung erforderlich sind oder nicht.

## 7. Das Verfahren sieht die Einbeziehung der Beschäftigten in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung vor.



Quelle: Birte Cordes / GDA Psyche

# VORGEHEN ZUR GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNG

STAATLICH  
ANERKANNT  
HOCHSCHULE

## Vorbereitung

Vorgehen planen,  
Voraussetzungen  
schaffen



gemäß GDA-Empfehlungen

# WAS MUSS ICH BEI DER VORBEREITUNG BEACHTEN?

1. Informieren Sie die Beschäftigten!
2. Informieren Sie die Beschäftigten!
3. Informieren Sie die Beschäftigten!
4. Informieren Sie die Beschäftigten!
5. Informieren Sie die Beschäftigten!



# WAS MUSS ICH BEI DER VORBEREITUNG BEACHTEN?

- alle Verantwortlichen einbeziehen
- alles im Vorfeld festlegen:
  - welches Verfahren
  - Auswertung - wer wertet welche Untergruppen aus
  - wer bekommt die Ergebnisse
  - ab wann werden Maßnahmen abgeleitet (es gibt keine Grenzwerte)
  - wie werden Maßnahmen abgeleitet
  - wie werden die Vorgesetzten eingebunden



# WIE KANN ICH MAßNAHMEN ABLEITEN?

| moderierte Kleingruppen haben sich bewährt

Ebenen:

- Das kann jeder Einzelne tun
- Das können wir im Team tun
- Das können unsere FK tun
- Das kann das Unternehmen tun



© pixabay.com

# PARTIZIPATION

- | erhöht die Wahrscheinlichkeit,
  - | dass für Betroffene relevante Probleme betrachtet werden
  - | dass Veränderungen akzeptiert und umgesetzt werden
- | Achtung: Enttäuschte Erwartungen sind schlimmer als keine Intervention durchzuführen - das zeigt die Forschung.



# T O P-PRINZIP

Technik, Organisation, Person -

die Rangfolge der Schutzmaßnahmen laut Arbeitsschutzgesetz gilt auch bei psychischen Belastungen.

Gefahrenquelle  
vermeiden/beseitigen/reduzieren

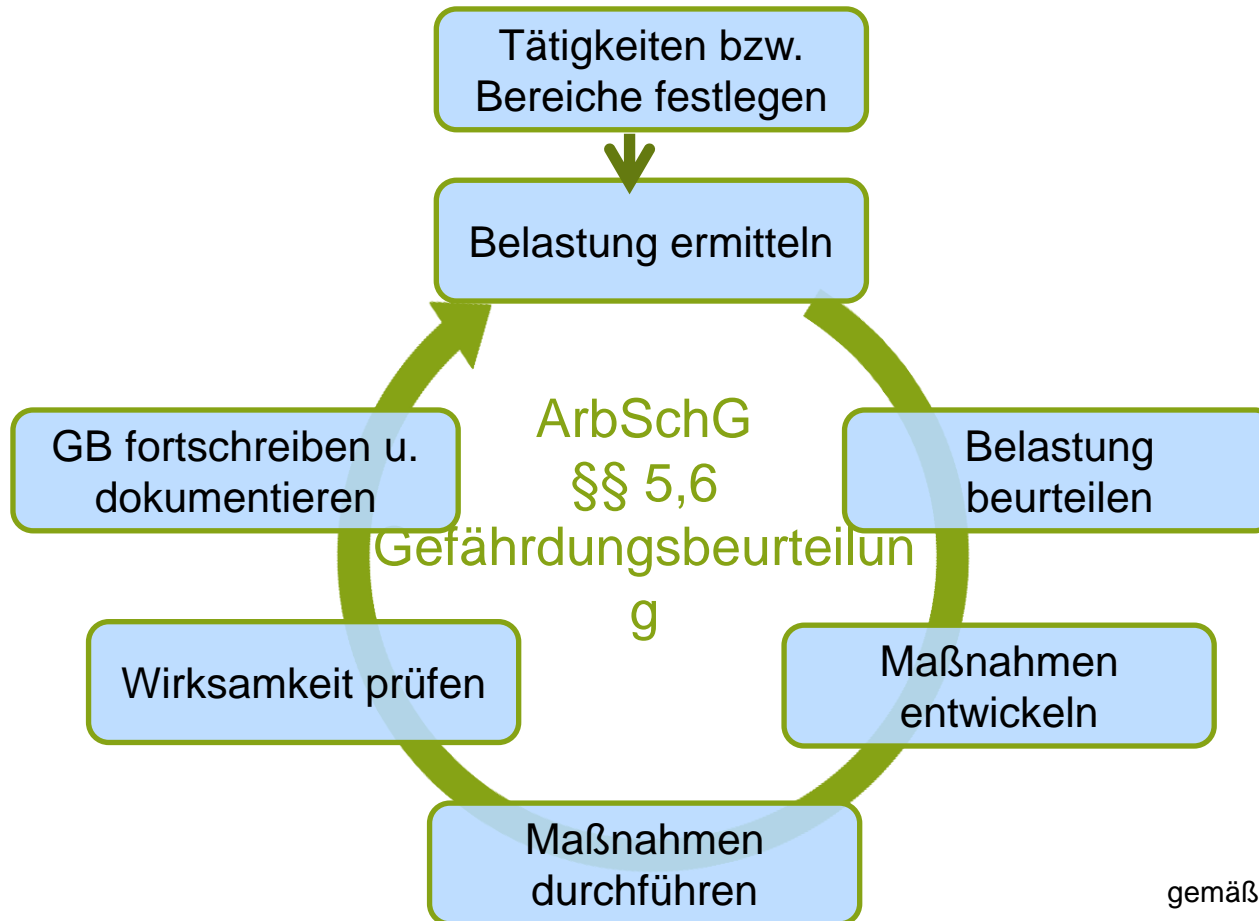
sicherheitstechnische Maßnahmen

organisatorische Maßnahmen

verhaltensbezogene Maßnahmen

am besten: Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen

# ES SOLL EIN PROZESS SEIN



gemäß GDA-Empfehlungen

# EINE BEMERKUNG, DIE ICH NOCH LOSWERDEN MÖCHTE

STAATLICH  
ANERKANNTE  
HOCHSCHULE

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zeigt es sich deutlich, wenn ein Betrieb im Themengebiet Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schlecht aufgestellt ist.



**GESUNDHEIT BRAUCHT KLUGE KÖPFE!**

**VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT**