



Ablauf einer GB Psych

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt in § 5 (3) Nr. 6 ArbSchG eine „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GB Psych)“ gesetzlich vor.

- Gerne führen wir die „GB Psych“ für Ihr Unternehmen durch und begleiten Sie durch diesen Prozess.

Die Anzahl der psychischen Krankheiten von Arbeitnehmern aufgrund zu hoher psychischer Belastung am Arbeitsplatz nehmen stetig zu. Die Anzeichen der Belastung werden im stressigen Arbeitsalltag oft nicht bzw. nicht früh genug erkannt – weder von Arbeitnehmern noch von Arbeitgebern.

„Psychische Belastungen“ bei Arbeitnehmern sind hierbei nicht als „psychische Störungen“ zu verstehen, sondern als Faktoren im Arbeitsalltag, die die Mitarbeiter psychisch beanspruchen können.

Nach der internationalen Norm DIN EN ISO 10075-1 versteht man unter psychischen Belastungen „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Es geht also um äußere, nicht innere Prozesse, die die Arbeitnehmer belasten und auf Dauer zu einer Verringerung der Arbeitsergebnisse und Verschlechterung der Gesundheit, womöglich sogar zu Arbeitsausfällen und einer erhöhten Fluktuation führen kann.

Deshalb ist es wichtig, die Arbeitsbedingungen in einem Unternehmen zu analysieren. Faktoren, die zu einer psychischen Belastung führen können, werden zurzeit den folgenden vier Bereichen zugeordnet:

Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

- Vollständigkeit der Aufgabe
- Handlungsspielraum
- Variabilität (Abwechslungsreichtum)
- Information / Informationsangebot
- Verantwortung
- Qualifikation
- Emotionale Inanspruchnahme

Arbeitsorganisation

- Arbeitszeit
- Arbeitsablauf – Arbeitsintensität
- Arbeitsablauf – Störungen / Unterbrechungen
- Kommunikation – Kooperation



Soziale Beziehungen

- Soziale Beziehungen zu den Kollegen
- Soziale Beziehungen zu den Vorgesetzten

Arbeitsumgebung (in Bezug auf Arbeitsausführung und Informationsaufnahme)

- Physikalische und chemische Faktoren
- Physische Faktoren
- Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung
- Arbeitsmittel

¹Die Aufzählung der vier Punkte bezieht sich auf Ausführungen aus dem Buch: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua – Hrsg.), Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen, Erich Schmidt Verlag, Berlin, 2014, S. 165

Ziel, Nutzen und Ablauf der GB Psych

Der Zweck der GB Psych ist demnach die Beurteilung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dabei stehen Belastungsfaktoren die krank machen können im Vordergrund. Es geht um die Prävention von Arbeitsausfällen durch die Schaffung einer positiveren Arbeitssituation und die Schaffung gesunder Strukturen im Unternehmen.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sind ein krankheitsbedingter Ausfall von Mitarbeitern und eine hohe Fluktuation sehr problematisch für ein Unternehmen. Mitarbeiter werden von den Unternehmen zunehmend als ein zentraler Erfolgsfaktor angesehen und gerade deshalb ist es besonders wichtig, arbeitsplatzbedingte Belastungsfaktoren zu reduzieren, die zu einer negativen Beanspruchung bei den Mitarbeitern führen.

Psychische Belastung wird in der Arbeitswissenschaft grundsätzlich wertneutral gesehen, und muss somit nicht ausschließlich negativ verstanden werden. Sie kann sich positiv oder negativ auf eine Person auswirken und auch gesundheitsfördernd sein.



Positive Folgen psychischer Belastung

Übung

- Aufwärmeffekt
- weniger Anstrengung durch Wiederholung
- Übungseffekt
- Verbesserung oder auch Veränderung der individuellen Leistung

Lerneffekt

- Durch persönliche Erfahrung und informell im Betrieb:
- **Erwerb und Entwicklung von Kompetenzen gefördert durch:**
 - a. Freiräume, eigene Strategien zu erproben
 - b. Austausch mit Kollegen und Führungskräften, führt zur Entwicklung
- **kontinuierlicher Verbesserungsprozesse und Entwicklung von Problemlösestrategien**
- dadurch werden dauerhafte Veränderungen im Verhalten der Mitarbeiter erzielt und positive Potenziale freigesetzt

Kompetenzerwerb

- Aktive Auseinandersetzung mit der jeweiligen Arbeitsaufgabe führt zu:
- Neuerwerb, Stabilisierung, Erweiterung und Weiterentwicklung von verfügbaren und/oder erlernbaren Fähigkeiten und Fertigkeiten
- **Ebenen:** Sach-/Fachebene, Methodenebene, Sozialebene



- **Bereiche:** kognitiv, emotional und/oder motorisch
- **Motivation**

Die positive Folge dieses Prozesses führt zu einer **erhöhten Motivation** der Mitarbeiter*innen, einer **gesteigerten Produktivität** und hat **gesundheitsfördernde Wirkungen**.

Negative Folgen psychischer Belastung

Psychische Ermüdung

- Monotonie
- Vigilanz (herabgesetzte Wachsamkeit)
- psychische Sättigung

Stressreaktionen

- **Stressreaktionen sind abhängig von:**
- **objektiven Bedingungen / Auslösefaktoren:** z.B. im Bereich der Arbeitsaufgabe, Arbeitsrolle, den Arbeitsbedingungen und sozialen Beziehungen
- subjektive Einschränkung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin
- individuelle Merkmale und Fähigkeiten/Fertigkeiten



Burnout

- **Führt u.a. zu:**
- Absentismus (krankheitsbedingte Fehlzeiten)
- erhöhte Fluktuation

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Durchführung der GB Psych auch ein wichtiger Schritt und Motivation in die Richtung der betrieblichen Gesundheitsförderung sein kann. Die Sensibilisierung und

ein gestärktes Bewusstsein für dieses wichtige Thema hilft auch bei der Umsetzung der Optimierung von Arbeitsabläufen, so dass alle, sowohl die Führung als auch die Mitarbeiter einen Mehrwert erfahren können.

Die GB Psych läuft in folgendermaßen ab:

Vorbereitung/Planung = Festlegung der Arbeitsbereiche, auf die sich die Gefährdungsbeurteilung beziehen soll.

Information = Information aller beteiligten Akteure

Ermittlung der Belastungen = psychische Belastungsfaktoren werden ermittelt

Beurteilung der psychischen Belastung = es wird beurteilt, ob Maßnahmen ergriffen werden müssen

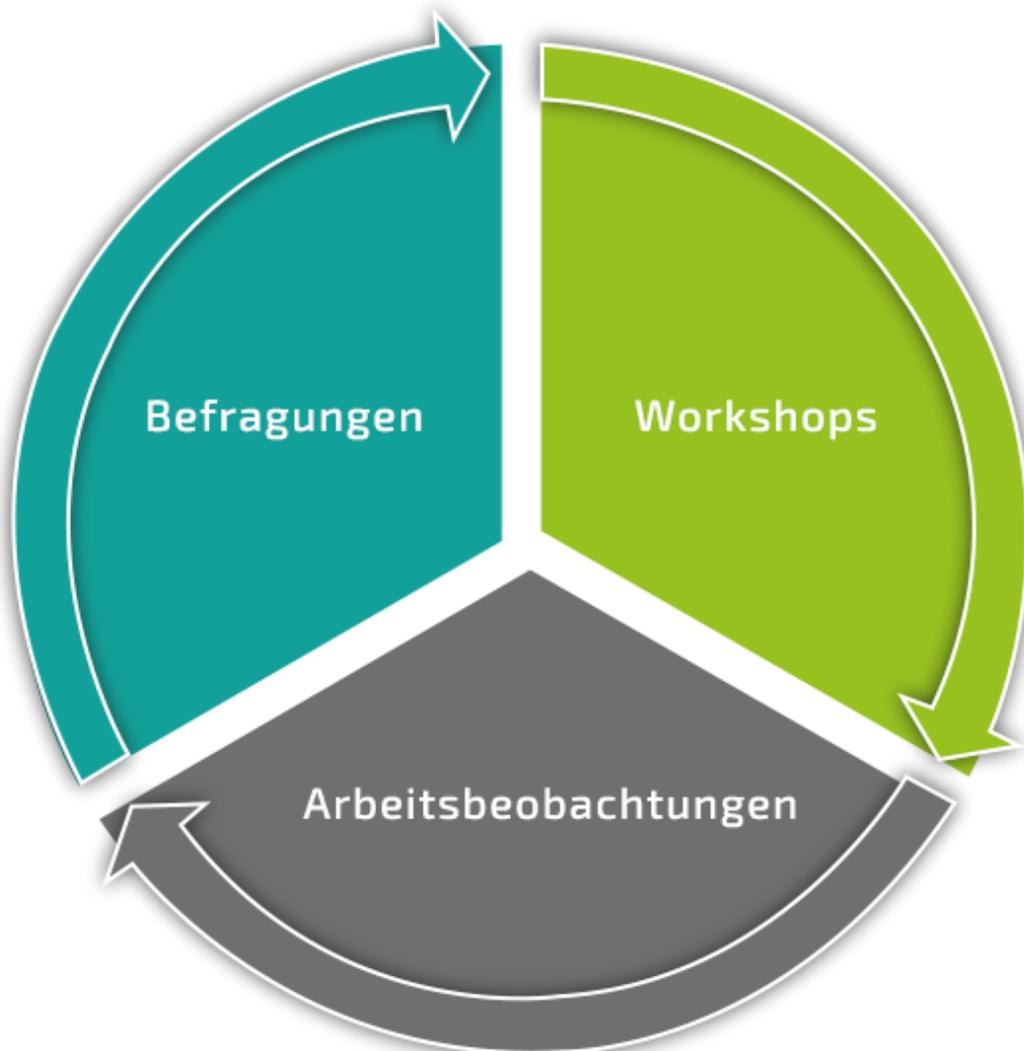
Analyse und Festlegung von Maßnahmen = Planung der Maßnahmen zur Reduzierung der psychischen Belastungsfaktoren

Akteure:

Innerbetrieblich werden folgende Akteure in den Prozess mit eingebunden:

Geschäftsführung, Führungskräfte / Abteilungsleiter, Betriebsrat/Personalrat, Arbeitsmedizin, SIFA (Sicherheitsfachkraft), Arbeitspsychologie, ASA (Arbeitsschutzausschuss)

Analyseinstrumente der GpB:





Befragungen mittels Fragebogen

Die Befragungen werden mittels standardisierter, wissenschaftlich fundierter Fragebögen online durchgeführt, auf Wunsch auch in Papierform. Für die Auswahl des einzusetzenden Fragebogens ist u.a. auch entscheidend, in welcher Branche das Unternehmen tätig ist (z.B. metallverarbeitende Betriebe, ein Krankenhaus oder eine Behörde). Ob eine Befragung der Beschäftigten mittels Fragebogen notwendig und/oder sinnvoll ist, liegt auch an der Größe der Unternehmen, die eine GpB durchführen möchten. Bei einer Anzahl von unter 10 Mitarbeitern in einer Abteilung wird kein Fragebogen eingesetzt, damit die Anonymität gewahrt werden kann.

Vorteile der Mitarbeiterbefragung sind u.a., dass viele Mitarbeiter erreicht werden und sich beteiligen können. Außerdem können eine große Anzahl von eventuellen Belastungsfaktoren anhand des Fragebogens mit geringem Zeitaufwand erfasst werden. Die Auswertungen der Fragebögen werden gemeinsam mit wissenschaftlichen Mitarbeitern professionell erfolgen. Durch diese Maßnahme verschaffen wir uns einen ersten Überblick über die Einschätzung der Arbeitssituation aus Sicht der Mitarbeiter.

Workshops

Die Optimierung der Arbeitsbedingungen wird aktiv zusammen mit den Mitarbeitern und Führungskräften gestaltet. Ich biete Workshops an, bei denen Lösungsansätze und Veränderungsprozesse besprochen, Maßnahmen festgelegt und Verbesserungsprozesse anhand der Auswertung der Befragungen gestaltet werden.

Die Workshops sind ein wichtiger Baustein, bei dem die Beschäftigten in den Entwicklungsprozess miteinbezogen werden, da ein direkter Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitern unter meiner Supervision stattfindet.

Das Einbeziehen von Erfahrungswissen der Führungskräfte unter Mitarbeitern fördert die Diskussion und den Verständigungsprozess im Unternehmen.

Gemeinsam erarbeitete Vorschläge / Ideen zur Verbesserung der Arbeitssituation können sehr motivierend auf den Umsetzungsprozess der Maßnahmen wirken.

Arbeitsbeobachtungen

Eine Arbeitsbeobachtung kann durchgeführt werden, um die gesamte Arbeitssituation in Bereichen zu erfassen, in denen es zu Auffälligkeiten im Arbeitsprozess kam.



Ein großer Vorteil dieses Beobachtungsverfahrens ist, dass die Beurteilung der psychischen Belastung unabhängig von der subjektiven Wahrnehmung des Mitarbeiters erfolgt und zusätzlich Belastungsfaktoren erkannt werden können, die den Mitarbeitern gar nicht bewusst sind.

Die Arbeitsbeobachtung wird i.d.R. von zwei Personen durchgeführt, da auch die subjektive Wahrnehmung des Beobachters nicht ausgeschlossen werden kann. Ergänzend können dabei auch persönliche Interviews mit den jeweiligen Mitarbeitern durchgeführt werden.

Auf dem Erfassungsbogen, der der Dokumentation dient, werden keine personenbezogenen Daten des jeweiligen Mitarbeiters vermerkt, um auch hier die Anonymität zu wahren.

Dokumentation

Nach § 6 Abs. 1 des ArbSchG müssen die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden. Dies kann entweder in Papierform oder anhand elektronisch gespeicherter Daten erfolgen.

Dokumentiert werden müssen mindestens:

- Termine und Verantwortliche Akteure
- die Beurteilung der Gefährdung
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
- die Durchführung der Maßnahmen
- Wirksamkeitskontrolle
- Datum der Erstellung und Aktualisierung

Zur Durchführung der Dokumentation sind kleine sowie große Unternehmen verpflichtet.

Diese dient allerdings nicht nur zur Erfüllung der gesetzlichen Pflicht, sondern auch zur Begutachtung des gesamten Prozesses der Gefährdungsbeurteilung. Damit ist die Möglichkeit einer fortlaufenden Verbesserung der Arbeitssituation gegeben.



Zufrieden aufatmen - Motiviert durchstarten.

Psychische Gesundheit ist für die Qualität von Arbeit unverzichtbar. Denn Stress wirkt sich langfristig negativ auf Motivation, Leistungsfähigkeit und Betriebsklima aus. Mit der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung identifizieren Sie die organisatorischen Schwachstellen und Belastungsquellen in Ihrem Unternehmen. Unsere Experten unterstützen Sie dabei, zum Beispiel durch moderierte Verfahren und Mitarbeiterbefragungen. So definieren wir Verbesserungspotenziale und schaffen Rahmenbedingungen, die das psychische Wohlbefinden Ihres Teams nachhaltig fördern.

Ihre Vorteile und Chancen:

- Psychische Gesundheit Ihrer Mitarbeiter fördern
- Arbeitsplätze optimieren und gesund gestalten
- Beschäftigte einbeziehen und ihre Bindung ans Unternehmen erhöhen
- Gesundheit und Wohlbefinden bei der Arbeit langfristig verbessern
- Führungskräfte einbeziehen und das Bewusstsein für psychische Gesundheit stärken.