

## **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen**

- eine gute Investition in Mitarbeiter und Betrieb -



Im Rahmen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin haben in den letzten Jahrzehnten viele Betriebe große Fortschritte erreicht. Die körperliche Gesundheit der Mitarbeiter stand dabei im Vordergrund.

Seit 2013 werden auch die psychischen Belastungen gesetzlich verpflichtend berücksichtigt. Das ist kein Zufall, gehen doch über 11% aller Arbeits-unfähigkeitsstage auf psychischen Probleme der Mitarbeiter zurück- Tendenz steigend! Um psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren oder zu verhindern ist eine **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen** das Mittel der Wahl.

### **Wie profitiert ein Betrieb von einer praxisnah erstellten Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen?**

- Führungskräfte erhalten Orientierung und Sicherheit für die gesunde und motivierende Leitung der Mitarbeiter ihres Bereiches
- Mitarbeiter und deren Interessenvertreter können wirksamen Einfluss auf die Gestaltung ihres Arbeitsumfeldes nehmen.
- Psychische Belastungen können -oft mit sehr einfachen Maßnahmen - reduziert werden.
- Der Betrieb kann Mitarbeiter, Fach- und Führungskräfte im Betrieb halten und erhöht insgesamt deren Leistungsbereitschaft.
- Im Betrieb wird deutlich, dass auch im Krankheitsfall Mitarbeiter wertgeschätzt sind.
- Last but not least: Betriebe kommen der gesetzlich vorgeschriebenen Erstellung der Gefährdungsbeurteilung nach.

### **Rechtlicher Hintergrund**

Im Arbeitsschutzgesetz (§ 4, Nr.1 und § 5) wurde 2013 neu verankert, dass die Beurteilung psychischer Belastungen im Betrieb Pflicht ist (siehe auch In -Norm EN ISO 10075-1). Viele Betriebe scheuen sich aber noch vor der praktischen Umsetzung.

Zu Unrecht - denn die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist mit dem nötigen Know-how einfach und überschaubar zu leisten.



### **Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – was kann ich darunter verstehen?**

Leider war das Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz lange Zeit tabuisiert. Fachleute schätzen, dass weit über 10 Millionen Arbeitnehmer in Deutschland aufgrund der beruflichen Situation psychisch belastet sind. Hoher Termindruck und Leistungserwartungen, unklare Aufgabenstellungen und Zuständigkeiten, Unsicherheit aufgrund befristeter Arbeitsverträge, fehlende Wertschätzung, hoher Lärmpegel am Arbeitsplatz. Dies alles sind Bedingungen, die viele Mitarbeiter nicht einfach wegstecken. Letztlich wird die Leistungsfähigkeit der Betroffenen aufgrund der Belastungen reduziert. Symptome wie Schlafstörungen, Ängste, ein hohes Konfliktpotential in Teams, psychosomatische Beschwerden (Rückenprobleme, Kopfschmerzen, usw.), sowie auch eine sinkende Motivation wirken sich letztlich negativ auf die Stärken eines Betriebes aus.

Laut der DIN-Norm EN ISO 10075-1 sind unter psychischen Belastungen bewertungsfrei die Einflüsse zu verstehen, die psychisch auf einen Menschen **am Arbeitsplatz** -und nur dort- einwirken. Dabei werden jene Einflüsse unterschieden, die sich mental auf den Menschen auswirken können und solche, die soziale Wirkfaktoren darstellen.

Nachfolgend ein paar Beispiele:

**Mentale Belastungen:**

- *Chronische Unter- oder Überforderung bei den gestellten Aufgaben*
- *Schwierige Kunden und diesbezüglich geringe oder fehlende Unterstützung durch Führungskräfte*
- *Befristung des Arbeitsverhältnisses.*

**Soziale Belastungen:**

- *Unklare oder häufig wechselnde Führungsstrukturen, die zur dauerhaften Verunsicherung eines oder einer Gruppe von Mitarbeitern führen („Wer sagt mir, was ich machen soll? Wo steht das?“, „was ist, wenn ich etwas falsch mache...“)*
- *Dauerhafte und gravierende Konflikte in Teams werden nicht oder unzureichend benannt und es erfolgt keine wirksame Veränderung*
- *Fehlende Wertschätzung.*

3

---

Wie sie vielleicht schon vermutet haben: Bei gleichen Arbeitsbedingungen ist nicht jeder Mensch gleich beansprucht. Hier kommen die individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen zum Tragen. Bin ich resilient, also widerstandsfähig bei Belastungen am Arbeitsplatz, komme ich gut zurecht. Aber Vorsicht: gerade solche Mitarbeiter, die lange Zeit gute bis sehr gute Ergebnisse liefern reagieren nach längerer Zeit am stärksten auf die Belastungen, werden krank und weniger leistungsfähig.

Belastungen sind dabei – anders als umgangssprachlich genutzt- nicht automatisch negativ zu bewerten. Eine Belastung lässt Menschen in ihren Fähigkeiten auch wachsen. Erst ein (individuell unterschiedliches) Übermaß der Belastungen führt zu negativen psychischen und auch physischen Auswirkungen. Letztlich wird bei dauerhafter Überbelastung auch das berufliche Umfeld beeinträchtigt.

## **Auswirkungen psychischer Beanspruchungen**

Hier können kurz- und langfristige Auswirkungen unterschieden werden.

### **Kurzfristig wirkende und negative Beanspruchungen**

#### **Herabgesetzte Wachsamkeit und Veränderungen durch Monotonie:**

*Leistungs- und Reaktionsfähigkeit sind reduziert. Unfall und Fehlerhäufigkeit steigt. Die Aktivierung ist gemindert, Müdigkeit.*

#### **Psychische Sättigung:**

*Ablehnung einer übertragenen Arbeit/Aufgabe, die als wenig erfüllend erlebt wird.*

*Gefühle von Ärger, Vermeidung dieser und angrenzender Aufgaben, Leistungsunlust und -abfall.*

#### **Psychische Ermüdung**

*Beeinträchtigung der körperlichen und psychischen Funktionen.*

*Daraus resultieren Vergesslichkeit, Arbeitsfehler, erhöhte Unfallgefahr und erhöhter Zeitbedarf.*

Bei einem Andauern dieser negativen Auswirkungen psychischer Beanspruchungen können das Umfeld und die körperliche Verfassung der Betroffenen Veränderungen erfahren.

### *Mögliche Folgen negativer Beanspruchung:*

<b>Körperliche Symptome</b>	<b>Verhaltensveränderungen</b>
<i>Stresserleben</i>	<i>Konzentrationsstörungen/Fehler -</i>
<i>Blutdruck erhöht</i>	<i>Substanzmissbrauch/ Suchtverhalten</i>
<i>Verschiebungen im Hormonhaushalt</i>	<i>Rückzug / Isolation</i>
<i>Erhöhung der Blutfettwerte</i>	<i>Aufgabe von Freizeitbeschäftigung</i>
<i>Libido reduziert</i>	<i>Dienst nach Vorschrift bis hin zu:</i>
<i>Schlafstörungen</i>	<i>Innerer Kündigung</i>
<i>Adipositas</i>	<i>Leistungswille und -fähigkeit reduz.</i>
<i>Substanzmissbrauch/Suchtgefahr</i>	<i>Motivation reduziert</i>
<i>beschleunigter Herzschlag</i>	<i>Teamfähigkeit vermindert</i>
<i>Tinnitus</i>	<i>Ängste und oder Aggression</i>
	<i>nach BAD Fact Sheet 05/20014</i>

Im nächsten Abschnitt wird die praktische Arbeit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beschrieben.

## **Wie werden die Daten der psychischen Beanspruchungen erhoben und in der Folge geeignete Maßnahmen getroffen?**



### **Vorbereitung und Planung**

In Vorgesprächen mit Führungskräften und Mitarbeitervertretern, sowie dem Betriebsarzt und den Fachkräften für Arbeitssicherheit werden die Rahmenbedingungen und die Art des Vorgehens besprochen. Hierzu gehören, die Methoden der Datenerhebung, die Sicherheit, dass alle Daten und Erkenntnisse anonymisiert bearbeitet werden und der Zeitplan der Gefährdungsbeurteilung. Sinnvoll ist häufig eine erste Besichtigung des Betriebes durch die externe Fachkraft von **relax-and-power**, damit Fragebögen und andere Erhebungsmaßnahmen passgenau ausgewählt und vorbereitet werden können.

### **Durchführung der Datenerhebung**

Im nächsten Schritt werden über Fragebögen (online oder in Papierform) und vor Ort die Daten erhoben. In größeren Betrieben werden Mitarbeiter stichprobenartig an ihren Arbeitsplätzen befragt und deren Arbeitsplatzsituation festgehalten.

### **Maßnahmen und deren Überprüfung**

Die erhobenen Daten werden dann bewertet und mit den Vertretern des Betriebes besprochen. Sowohl die Bewertung der externen Fachkräfte von **relax-and-power**, als auch die der internen Vertreter werden bei der Interpretation und der Entwicklung von Maßnahmen herangezogen. Außen- und Innenansicht ergänzen sich sinnvollerweise zum Nutzen der Mitarbeiter und des Betriebes.

Stimmen die Betriebsleitung und die weiteren Beteiligten den entwickelten Maßnahmen zu, wird deren konkrete Umsetzung auf den Weg gebracht. Die terminierte Umsetzung wird im Verlauf auf den Weg gebracht, natürlich auch im Hinblick auf deren Annahme und bezüglich ihrer Effektivität.

### **Transfer und Fortschreibung**

Sollten Datenerhebungen und Maßnahmen zunächst auf einen Teilbereich eines Betriebes genutzt werden, können diese oft auf andere übertragen werden. Regelmäßige Anpassungen von Maßnahmen an den tatsächlichen Bedarf ist Teil der Fortschreibung einer Gefährdungsbeurteilung.

Ergeben sich mit der Zeit neue Aspekte der Gefährdungsbeurteilung, können diese in eine weitere **Vorbereitung** und Datenerhebung münden.



### **Effekte einer Gefährdungsbeurteilung**

- die Beschäftigten psychisch und physisch gesünder sind und dementsprechend
- Motivation, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz sind hoch bzw. steigen
- ein positiver return of invest bzgl. der getroffenen Maßnahmen
- die Mitarbeiter fühlen sich an den Betrieb gebunden, wenn sie erleben, dass für sie gesorgt wird
- für den Betrieb entsteht ein gutes Image – *nach innen und nach außen* –



**Klemens Hundelshausen  
Seminare und Beratung**

## **Leistungen aus kompetenter Hand**

Die entsprechenden Leistungen, von den Vorgesprächen, über die passende Form der Datenerhebung und die Kommunikation mit Vertretern des Betriebes bis zur passenden Maßnahmenentwicklung können von der Firma **relax-and-power** und ihren Partnern erbracht werden.

Wenn Sie die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen in ihrem Betrieb auf ein gutes Fundament für die nächsten Jahre stellen wollen, können Sie uns gerne für ein erstes Gespräch kontaktieren.

Klemens Hundelshausen  
(Geschäftsführer)

