

Tagung am Mittwoch, 3. April 2019, in Herrsching

## Forum B Psychische Gefährdungsbeurteilung – Was kommt nach der Bestandserhebung? Welche Anforderungen stellt der Arbeitsschutz?

### Inhalte des Forums

Im Forum wird der Gewerbearzt Dr. Klaus Volk, im Arbeitsschutz am Gewerbeaufsichtsamt in München tätig, aus einem seiner Arbeitsschwerpunkte, der Unterstützung von Unternehmen bei der Implementierung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz sowie deren Überprüfung, berichten.

Nach § 5/6 des Arbeitsschutzgesetzes ist jedes Unternehmen verpflichtet, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch psychische Belastungen in der Arbeit (Arbeitsbedingungen) zu berücksichtigen und bei Belastungen Maßnahmen zur Verbesserung durchzuführen. Bei über 300 Betrieben der unterschiedlichsten Größen und aus allen Branchen hat er Erfahrungen zu Erfolgsfaktoren und Hindernissen einer solchen Umsetzung gesammelt.

Er wird in seinem Beitrag folgende Fragestellungen beantworten und zu folgenden Punkten informieren:

- Warum ist eine psychische Gefährdungsbeurteilung erforderlich?
- Was sind hierbei die Anforderungen des Arbeitsschutzes?
- Wo liegt der Unterschied des Themas im Bereich Arbeitsschutz und im Betrieblichen Gesundheitsmanagement?
- Kurze Wiederholung von Grundbegriffen, Darstellung des Prozessverlaufes, wie erhebe ich die Belastungen?
- Wie geht es weiter, wenn Belastungsschwerpunkte gefunden wurden?
- Wie kommt man zu Maßnahmen, welche setzte ich um und wie prüfe ich deren Wirksamkeit. Hierzu einige Informationen und Praxisbeispiele von guter und nicht adäquater Umsetzung.

- Wie erfolgt die Dokumentation, wer kann mich dabei unterstützen?
- Wann ist eine erneute Erhebung erforderlich?
- Wie kann das Unternehmen über die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hinaus die psychische Gesundheit der Beschäftigten unterstützen?

Darüber hinaus werden die Möglichkeiten der AOK Bayern zur Unterstützung im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung vorgestellt.

In der Konsequenz sieht Dr. Volk sowohl für das Unternehmen als auch für die Beschäftigten einen Gewinn, sich in einem gut gestalteten, partizipativ durchgeführten Prozess der Gefährdungsbeurteilung über die gesetzliche Verpflichtung hinaus damit zu beschäftigen. Sie kann einen wesentlichen Beitrag zur psychischen Gesundheit der Beschäftigten und zu einer gesunden Unternehmenskultur mit motivierten und engagierten Beschäftigten leisten, die in Zeiten des Fachkräftemangels überlebenswichtig sein kann.

Im Anschluss an die Präsentation freuen wir uns auf einen regen Austausch!

### Kontaktdaten

#### Dr. Klaus Volk

Arzt für Arbeitsmedizin, Internist,  
Arzt für Allgemeinmedizin,  
Gewerbearzt, Gewerbeaufsichtsamt München  
E-Mail: klaus.volk@reg-ob.bayern.de

#### Gertraud Resch-Becke

AOK Bayern – Die Gesundheitskasse  
Betriebliches Gesundheitsmanagement  
E-Mail: gertraud.resch-becke@by.aok.de



# Psychische Gesundheit in Unternehmen

Forum B – Psychische Gefährdungsbeurteilung

Herrsching, 03.04.2019

## Forum B

**Psychische Gefährdungsbeurteilung – Was kommt nach der Bestandserhebung? Welche Anforderungen stellt der Arbeitsschutz?**

Dr. Klaus Volk  
Facharzt für Arbeitsmedizin, Gewerbearzt,  
Gewerbeaufsichtsamt München

---

**Moderation: Gertraud Resch-Becke**

**Raum: Seminarraum 1**

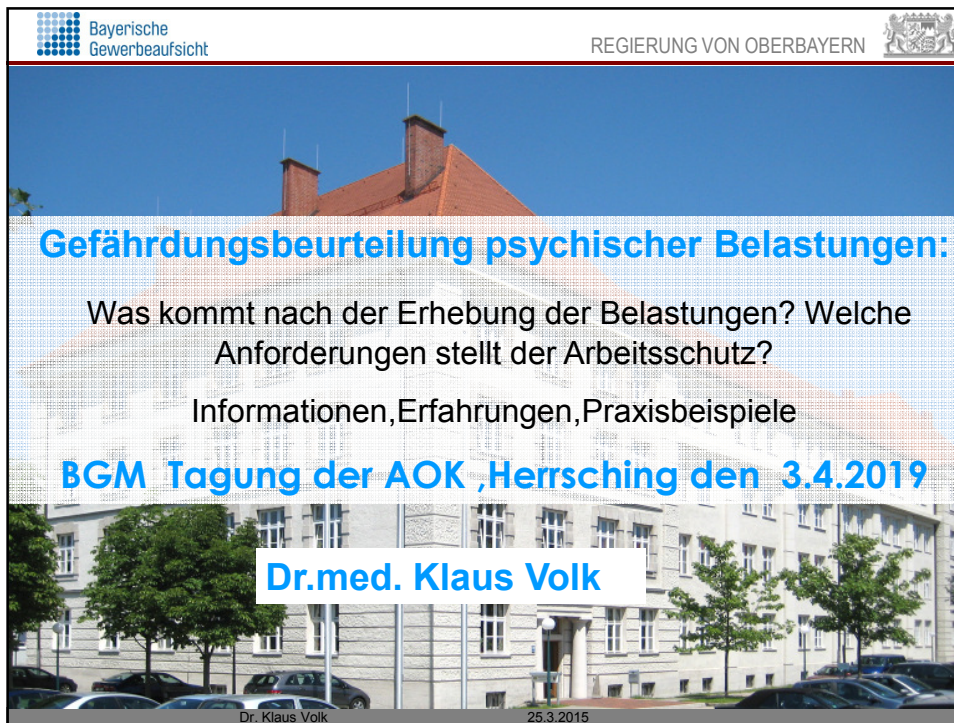


## Psychische Gefährdungsbeurteilung – Was kommt nach der Bestandserhebung? Welche Anforderungen stellt der Arbeitsschutz?

---

- **Schwerpunktreferat Dr. Volk**
  - Grundbegriffe / Prozessverlauf / Belastungserhebung
  - Maßnahmenplanung und –umsetzung
  - Dokumentation
  - Überprüfung der Wirksamkeit
  - Wann ist eine erneute Erhebung erforderlich
  - Weitere Empfehlungen
- **Möglichkeiten der AOK Bayern zur Unterstützung im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung**
- **Ihre Fragen und Erfahrungsaustausch**





The slide features a header with the logo of the Bayerische Gewerbeaufsicht (Bavarian Trade Supervision) on the left and the logo of the Regierung von Oberbayern (Government of Upper Bavaria) on the right. The background is a photograph of a large, multi-story building with a red-tiled roof and many windows. The text is overlaid on this background.

**Bayerische Gewerbeaufsicht** **REGIERUNG VON OBERBAYERN**

**Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen:**

Was kommt nach der Erhebung der Belastungen? Welche Anforderungen stellt der Arbeitsschutz?

Informationen, Erfahrungen, Praxisbeispiele

**BGM Tagung der AOK ,Hersching den 3.4.2019**

**Dr.med. Klaus Volk**

Dr. Klaus Volk 25.3.2015

## **Umsetzungsprobleme aus Sicht betrieblicher Akteure**

- Fehlender Grundkonsens, was unter psychischen Belastungen zu verstehen ist.
- Unsicherheit, wann ist eine psychische Gefährdungsbeurteilung angemessen und vollständig ?
- Welches Erhebungsinstrument verwende ich, wie komme ich zu Maßnahmen?
- Brauchbare Umsetzungsbeispiele gewünscht.

## Arbeitsschutzgesetz: (klarstellende Ergänzungen im Okt. 2013)

**§ 4 Allgemeine Grundsätze:** ...Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie für die **physische und die psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird...

### § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind...

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch ...

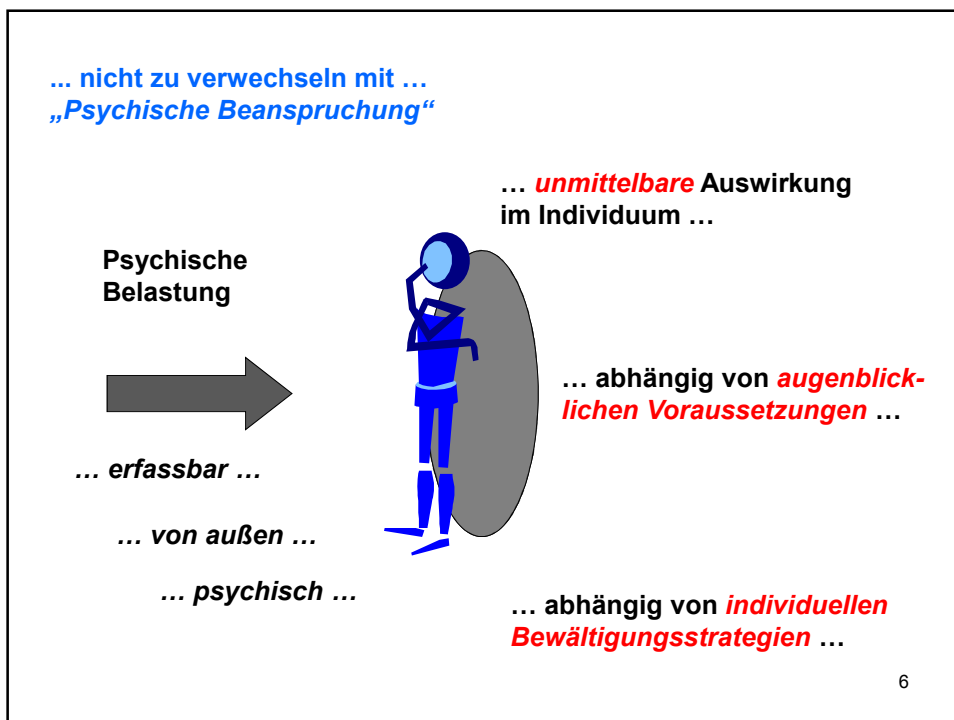
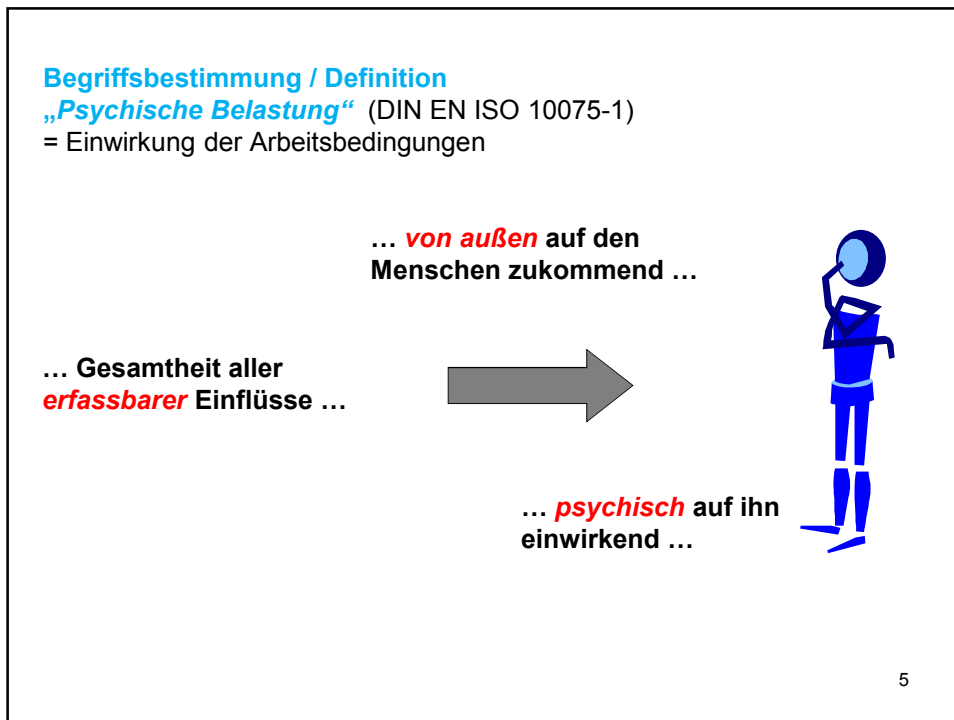
1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln...





### 6. psychische Belastungen bei der Arbeit

## Psychische Belastungen gibt es nicht nur bei der Arbeit...



... aber der Arbeitgeber ist für den Gesundheitsschutz bei der Arbeit und geeignete Gestaltungsmaßnahmen (Arbeitsbedingungen) zuständig!




- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie -

## Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation

### Übersicht der Gefährdungsfaktoren

10. **Psychische Faktoren**

- 10.1 ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe (z.B. überwiegende Routineaufgaben, Über- und Unterqualifikation)
- 10.2 ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation (z.B. Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wechselnde und /oder lange Arbeitszeiten, häufige Nachtarbeit, kein durchdachter Arbeitsablauf)
- 10.3 ungenügend gestaltete soziale Bedingungen (z.B. fehlende soziale Kontakte, ungünstiges Führungsverhalten, Konflikte)
- 10.4 ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm, Klima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Softwaregestaltung)
- 10.5


Musterdokumentationshilfe für die betriebliche Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Unternehmen/Arbeitsbereich:


1. Arbeitsaufgabe / -inhalte	Handlungsbedarf		Maßnahmen		Durchführung		Wirksamkeit	
	ja	nein	Art:	wer:	bis:	erledigt am:	überprüft am:	
<b>Tätigkeitsmerkmal:</b>								
<b>Ziel:</b>								
<b>Vollständigkeit der Tätigkeit</b> <i>Möglichkeit geschlossene und umfassende Arbeitsabläufe mit vorbereitenden, ausführenden und nachbereitenden Aufgaben</i>								
<b>Verantwortung</b> <i>Klare Zuständigkeiten, zumutbare Verantwortung (bei angemessener Qualifikation, Handlungsspielräumen und ggf. Unterstützung)</i>								
<b>Informationsangebot</b> <i>Notwendige Informationen zum passenden Zeitpunkt in geeigneter Darstellung, Vermeidung unnötiger Informationen</i>								
<b>Handlungsspielraum</b> <i>Möglichkeit große inhaltliche und zeitliche Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf Arbeitsinhalte, Methoden und Abläufe</i>								
<b>Emotionale Inanspruchnahme</b> <i>Kompetenz zu Umgang mit belastenden Situationen/Widerspruch zwischen zu zeigenden und erlebten Gefühlen, Unterstützung</i>								
<b>Abwechslungsreichtum</b> <i>Geistig und körperlich abwechslungsreiche und damit Konzentration anregende Tätigkeiten</i>								
<b>Qualifikation und Einsatz</b> <i>Anforderungsgerechte Qualifikation (fachspezifisch und -übergreifend), adäquater Einsatz</i>								
<b>Sonstige:</b>								

Seite 1 von 5

<http://www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/index.htm>




Musterdokumentationshilfe für die betriebliche Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

 **2. Arbeitsorganisation**


Tätigkeitsmerkmal: Ziel:	Handlungsbedarf		Maßnahmen		Durchführung		Wirksamkeit	
	ja	nein	Art:	wer:	bis:	erledigt am:	überprüft am:	
<b>Anforderungen / Realisierungsbedingungen</b> <i>Übereinstimmung von Anforderungen und Realisierungsbedingungen, widerspruchsfreie Aufträge, Vermeidung unnötiger Änderungen</i>								
<b>Arbeitszeit</b> <i>günstige Arbeitszeitmodelle (keine dauerhaften Überstunden/kein permanenter Zeitdruck, Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse/Pausen )</i>								
<b>Arbeitsanfall und zeitlicher Ablauf</b> <i>Realistische Zeitvorgaben, ausgeglichene und verlässliche Arbeitszuweisung (ansonsten Zeitpuffer)</i>								
<b>Störungen und Unterbrechungen</b> <i>Vermeidung unnötiger Störungen und Unterbrechungen, voraussehende Planung, frühzeitige Information über Abweichungen</i>								
<b>Rückmeldungen</b> <i>Angemessene, konstruktive Rückmeldung über Aufgabenerledigung und eigene Leistung</i>								
<b>Transparenz</b> <i>Betriebliche Abläufe, Entscheidungen und Perspektiven sind transparent und nachvollziehbar</i>								
<b>Sonstige:</b>								

Musterdokumentationshilfe für die betriebliche Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

 **3. Soziale / betriebliche Rahmenbedingungen**

Tätigkeitsmerkmal: Ziel:	Handlungsbedarf		Maßnahmen		Durchführung		Wirksamkeit	
	ja	nein	Art:	wer:	bis:	erledigt am:	überprüft am:	
<b>Führungsverhalten</b> <i>Wertschätzung der Person, klare Vorgaben, fördernde Rückmeldung zu Leistung, Unterstützung bei Problemen</i>								
<b>Umgang mit Kollegen</b> <i>Frühzeitige und konstruktive Thematisierung von Konflikten, keine Ausgrenzung einzelner Personen oder Gruppen</i>								
<b>Kooperation/Kommunikation</b> <i>Funktionierende fachliche und soziale Kommunikation, Kooperation bzgl. Aufgabenerledigung, gegenseitige Unterstützung</i>								
<b>Informationsaustausch</b> <i>frühzeitiger, angemessener Informationsaustausch z.B. bei Änderungen von Vorgaben, gewohnten Betriebsabläufen, Störfällen...</i>								
<b>Mitsprache der Beschäftigten</b> <i>Beteiligung von Mitarbeitern an Entscheidungen, konstruktives Vorschlags-/Beschwerdewesen</i>								
<b>Berufliche Qualifizierung und Entwicklung</b> <i>Angemessene Qualifizierungsangebote und fördernde, langfristige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten</i>								
<b>Förderung des Betriebsklimas</b> <i>Betriebliche Gemeinschaftsaktivitäten und Gesundheitsangebote, Unterstützung an der Schnittstelle Beruf / Privatleben</i>								
<b>Besondere Personengruppen</b> <i>Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse z.B. von Behinderten, älteren Arbeitnehmern, Jugendlichen, Alleinerziehenden, Schwangeren</i>								
<b>Rahmenbedingungen</b> <i>Leistungsgerechte Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit, soziale Sicherheit (soweit betrieblich beeinflussbar)</i>								
<b>Sonstige:</b>								

Musterdokumentationshilfe für die  
betriebliche Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

 Bayerische Gewerbeaufsicht

**4. Arbeitsplatz-/Umgebungsbedingungen**  
*(Achtung: Hier nur Beurteilung der psychischen Belastungen, übrige Gefährdungen werden an erforderlicher Stelle beurteilt!)*

Tätigkeitsmerkmal: Ziel:	Handlungsbedarf		Maßnahmen	Durchführung			Wirksamkeit
	ja	nein	Art:	wer:	bis:	erledigt am:	überprüft am:
<b>Lärm</b> <i>Vermeiden subjektiv störender oder vegetativ beeinträchtigender Geräusche</i>							
<b>Klima</b> <i>Zuträgliche und angenehme klimatische Bedingungen mit Berücksichtigung auch des individuellen Empfindens</i>							
<b>Beleuchtung</b> <i>Optimale Beleuchtung im Hinblick auf Aufgabe und persönliche Bedürfnisse (z. B. ältere Mitarbeiter)</i>							
<b>Ergonomie</b> <i>Ergonomische Arbeitsmittel (Bildschirm, Softwareergonomie...)</i>							
<b>Gefahrstoffe/Geruchsbelastigung</b> <i>Ausreichendes Wissen über Art der Gefährdung, Möglichkeit der Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen, möglichst keine störenden Geruchsbelastigungen</i>							
<b>Infektionsgefährdung</b> <i>Ausreichendes Wissen und Möglichkeit der Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen</i>							
<b>Beeinträchtigung durch PSA</b> <i>Vorrang von technischen vor persönlichen Schutzmaßnahmen, sofern PSA erforderlich, geringst mögliche Beeinträchtigung</i>							
<b>Unsicherheit/Angst auslösende Bedingungen</b> <i>Werden thematisiert, ernst genommen und ggf. erforderliche Schutzmaßnahmen umgesetzt.</i>							
<b>Sonstige:</b>							

Seite 4 von 5

## Betriebliches Gesundheitsmanagement und GB psychischer Belastungen

- Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist ein wichtiges Kernelement im BGM
- Im Fokus stehen beim BGM primär gesundheitsbezogene Faktoren, wie Erhebungen von Beanspruchungen, zum Gesundheitszustand, Befinden, Arbeitsbewältigungsfähigkeit ....
- Keine Gleichsetzung von Zielen, Verfahren und Daten von BGM und GB pB, da weder inhaltlich noch methodisch gegeben.

## Unterschiedliche Frageinhalte bei der Erhebung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung und im Rahmen des BGM

Quelle: Martina Molnar, GB- psychischer Belastung-aus der Praxis für die Praxis, Asanger Verlag, 2018

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>GB psychische Belastungen (Beispiele):</b></li> <li>• Die Arbeitsmenge ist in der Zeit zu bewältigen.</li> <li>• Die Beleuchtungssituation ist angemessen</li> <li>• Mein Vorgesetzter unterstützt mich.</li> <li>• Die erforderlichen Arbeitsmittel stehen mir zur Verfügung</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Subjektive Beanspruchung innerhalb des BGM (Beispiele):</b></li> <li>• Fühlen Sie sich nach der Arbeit erschöpft?</li> <li>• Identifizieren Sie sich mit Ihrem Unternehmen?</li> <li>• Denken sie an einen Wechsel des Arbeitsplatzes?</li> <li>• Meinen Sie öfter, ihre Arbeit nicht mehr zu schaffen?</li> </ul> |
|--|--|

## Worauf achtet die Gewerbeaufsicht

- Wurden die wesentlichen Arbeitsbereiche berücksichtigt?
- Wurden die Mitarbeiter ( ggf. BR/PR ) beteiligt ?
- Wurden die wesentlichen Merkmalbereiche (Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation , soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung) berücksichtigt?
- Erscheint das Ergebnis plausibel?
- Wurden geeignete Maßnahmen festgelegt und umgesetzt?
- Wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft?
- Ist die Gefährdungsbeurteilung dokumentiert? Ist sie noch aktuell?

## Psychische Gefährdungsbeurteilung: Wer kann unterstützen?

### Intern:

- Betriebsarzt
- Sicherheitsfachkraft
- Personal- Betriebsrat
- Ausschuss für Arbeitssicherheit
- ...

### Extern:

- Unfallversicherungsträger
- Gewerbeaufsicht
- Einige Krankenkassen (z.B. AOK)
- ...

## Prozesshafte Darstellung des Vorgehens bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung

### Vorbereitung!!!

- Vorgehen planen
- Informationsbeschaffung und Qualifizierung

### 1. Planen

z. B. Festlegen von Tätigkeiten / Bereichen

Endverantwortung des Arbeitgebers!

### 7. Dokumentation

**6. Aktualisierung / Fortschreibung**  
(„Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“)

### 5. Wirksamkeitskontrolle / Evaluation

**4. Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen**  
(Verhältnis- vor Verhaltensprävention!)

### 3. Bewertung

### 2. Ermittlung

- Vorhandenes Wissen?
- Wer? Welche Berater?
- Welche Vorgehensweise / Instrumente?

Mitarbeiterbeteiligung!



16

## Zugänge zur Erhebung psychischer Belastungen

- **Mitarbeiterbefragung:**  
Überblick über Belastungssituationen verschaffen, häufigste Variante, Voraussetzung: Mindestanzahl, Anonymität
- (Leistung der AOK: Fragebogen ASE-psyBel, MAB-psyBel)
- **Gruppenverfahren,** Workshop, Arbeitssituationsanalyse
- **Beobachtungsverfahren:**  
eher vorbehalten für spezielle Fragestellungen, Ausführung durch geschulte Experten (oft weniger partizipativ)

## Beispiel eines Instrumentes für Kleinbetriebe



1. **Selbsteinschätzung für Unternehmer (12 Fragen)**
2. **Übersicht mit Erfolgsfaktoren**
3. **Ablaufschema**  
*Schritt 1: Was läuft – was läuft nicht? (15 Min.)*  
*Schritt 2: Hauptthema für Bearbeitung finden (5 Min.)*  
*Schritt 3: Lösungen finden (30 Min.)*  
*Schritt 4: Aufgabenblatt erstellen (5 Min.)*  
**bei Folgetreffen:**  
*Was hat sich inzwischen getan? (5 Min.)*  
*Was hat gut geklappt?*  
*Welche Hindernisse sind aufgetreten?*  
*Wie soll weiter vorgegangen werden?*
4. **Kommunikationsregeln**
5. **Aufgabenblatt**

**Belastungsoptimierung: Maßnahmen der Arbeitsgestaltung**

- Handlungs- und Entscheidungsspielräume schaffen (Kontrolle über die ausgeübte Arbeit)
- Mitsprachemöglichkeiten (Partizipation) einräumen
- widerspruchsfreie Aufgabenstellung
- lernförderliche Aufgaben
- technisch sichere und ergonomische Verhältnisse schaffen
- Arbeitszeitgestaltung (z.B. Schichtplanoptimierung)
- technische Ausstattung (Email-Programme) optimieren
- Zeitpuffer schaffen
- Entwicklungsperspektiven bieten
- Entspannungsübungen, Bewegungstraining anbieten

19

**Belastungsoptimierung: Maßnahmen der Arbeitsorganisation**

- rechtzeitige und ausreichende Information
- eindeutige Klärung von Zuständigkeiten
- möglichst störungsfreies Arbeiten
- angemessene Be- und Entlohnungssysteme
- Abbau von Personalengpässen
- überlange Arbeitszeiten reduzieren
- qualifizieren (fachliche, methodische und soziale Kompetenzen)

20

### Belastungsoptimierung: Organisations- und Betriebsklima gestalten

- positives Organisations- und Sozialklima herstellen
- Unterstützungsprozesse organisieren
- Ziele vereinbaren und Rückmeldung geben
- gesundheitsförderlicher Führungsstil

21

### Belastungsoptimierung: Gestaltung der Arbeitsumgebungsbedingungen

#### Ansatzpunkte:

- Lärm
- Beleuchtung
- Klimafaktoren
- Gerüche
- physische Belastungen

22

## Vorgehensweise zur Auswahl von Maßnahmen nach der Erhebung

- Zunächst **kritische Belastungsausprägungen** favorisieren
- Nach der **Anzahl der „Betroffenen“** und der **Relevanz der Gefährdung** vorgehen (gering, mittel, sehr hoch)
- **Maßnahmen mit realistischem Umsetzung- und Wirksamkeitspotential** beachten oder priorisieren
- **Differenzierung nach** kurz-, mittel- und langfristiger **Umsetzbarkeit** (Beginn z.B. mit quick wins ohne lange Vorlaufzeit als motivierender Maßnahmenbeginn!)

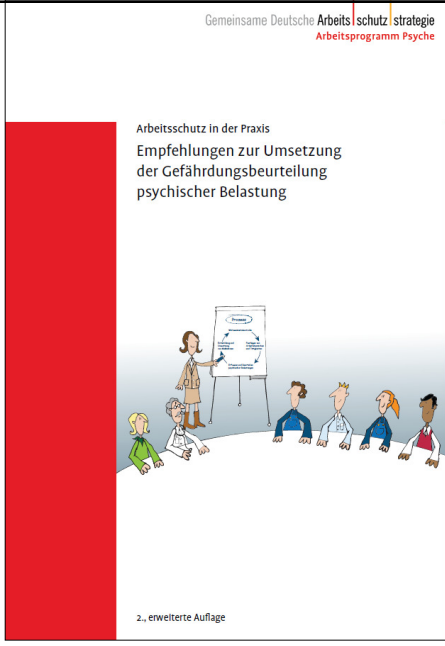
## Leitfragen zum Klärung des Maßnahmen-Umsetzungsstands = Wirksamkeitskontrolle

- Wie haben sich die Maßnahmen aus Sicht der Mitarbeiter in den letzten Monaten entwickelt?
- Wie wird deren Wirksamkeit beurteilt?
- Was ist noch offen?
- Wo sind Umsetzungshindernisse? Warum? Was wird hierzu benötigt?
- Welche weiteren Maßnahmen sind daher erforderlich?



## Dokumentation-Inhalte

- Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung (Belastungsschwerpunkte in den Arbeitsbereichen)
- Festlegung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen ( wer, was, wann?)
- Ergebnisse der Überprüfung der durchgeführten Maßnahmen
- Datum der Erstellung, Verantwortlichkeiten



Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie  
Arbeitsprogramm Psyche

Arbeitsschutz in der Praxis  
Empfehlungen zur Umsetzung  
der Gefährdungsbeurteilung  
psychischer Belastung

2., erweiterte Auflage

[http://www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf?\\_blob=publicationFile](http://www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf?_blob=publicationFile)

# Informationsportal der Bayerischen Gewerbeaufsicht

The screenshot shows the website interface with the following elements:

- Navigation:** ARBEITSSCHUTZ, ARBEITSMEDIZIN, GEFAHRENSCHUTZ, CHEMIKALIENSICHERHEIT, PRODUKT SICHERHEIT
- Search:** Suchbegriff
- Content:**
  - Arbeitspsychologie - Psychische Belastungen:** Text describing the role of psychological stress in the modern workplace.
  - Weiterführende Informationen:**
    - Faltblatt: Weniger Stress - gesunde Beschäftigte - bessere Arbeit
    - Linkliste: Informationen und Hilfestellungen zum Thema „arbeitsbedingte psychische Belastungen“ (PDF)
    - Musterdokumentationshilfe für die betriebliche Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (PDF)
- Callouts:**
  - FAQs:** Points to the 'Fragen und Antworten - Katalog zu psychischen Belastungen' link.
  - Schwerpunktaktionen:** Points to the 'Schwerpunktaktionen' link.
  - Link-Liste:** Points to the 'Linkliste' in the 'Weiterführende Informationen' section.
  - „Musterdokumentationshilfe“:** Points to the 'Musterdokumentationshilfe' PDF link.
- URL Box:** <http://www.gewerbeaufsicht.bayern.de> > Arbeitsmedizin > Arbeitspsychologie

## Übersicht über zentrale Links und Instrumente zum Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ unter:

<http://www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/index.htm>

...sowie branchenbezogen durch die jeweiligen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaften)

The collage includes the following documents:

- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Erfahrungen und Empfehlungen** (ESV)
- Arbeitspsychologie in der Praxis: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung** (Berufsgenossenschaft Holz und Kleberwaren)
- Arbeitsmedizinische Empfehlung: Psychische Gesundheit im Betrieb** (Starrspiegel Deutschland 2012)
- Psychische Belastungen - Checklisten für den Einstieg** (DGUV)
- Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt** (Wissenschaftlicher Beirat der Bundesagentur für Arbeit)
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und Betriebliches Gesundheitsmanagement** (Berufsgenossenschaft Holz und Kleberwaren)
- Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz** (DGUV)
- DGUV Information 206-007** (DGUV)
- So geht's mit Ideen-Treffen** (Berufsgenossenschaft Holz und Kleberwaren)



# Psychische Gefährdungsbeurteilung

Ein Unterstützungsangebot der AOK Bayern

Herrsching, 3. April 2019

# Wir unterstützen Sie bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung

1

## **Beratung** beim Aufbau von Arbeitsstrukturen und der Steuerung des Prozesses der psyGBU

Planung, Analyse, Maßnahmenentwicklung und Umsetzung, Evaluation

2

## **Analyse** der Arbeitssituation

Mitarbeiterbefragung, Arbeitssituationserfassung

3

## Durchführung von **Maßnahmen**

z. B. Workshops zu Gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung oder Betrieblichem Stressmanagement

**Die Verantwortung für die Durchführung der GBU bleibt beim Unternehmen!**

# Fragebogenaufbau – MA-Befragung

Merkmalsbereich	Themenfelder	
1. Merkmalsbereich Arbeitsinhalt Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vollständigkeit der Aufgabe</li> <li>Handlungsspielraum</li> <li>Variabilität (Abwechslungsreichtum)</li> <li>Information</li> <li>Verantwortung</li> <li>Qualifikation</li> <li>Emotionale Inanspruchnahme</li> </ul>	jeweils Einzelfragen
2. Merkmalsbereich Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitszeit</li> <li>Arbeitsablauf</li> <li>Kommunikation / Kooperation</li> </ul>	jeweils Einzelfragen
3. Merkmalsbereich Soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kollegen</li> <li>Vorgesetzte</li> </ul>	jeweils Einzelfragen
4. Merkmalsbereich Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Physikalische /chemische Faktoren</li> <li>Physische Faktoren</li> <li>Arbeitsplatz-/Informationsgestaltung</li> <li>Arbeitsmittel</li> </ul>	jeweils Einzelfragen
5. Merkmalsbereich Neue Arbeitsformen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lange Anfahrtszeit zur Arbeit</li> <li>Risiko arbeitslos zu werden</li> </ul>	

# Muster – MAB-Ergebnisse

## Psychische Belastungsfaktoren der Arbeit

	Total	Abt. 1	Abt. 2	Abt. 3	Abt. 4	Abt. 5	Abt. 6	Abt. 7	Abt. 8	Abt. 9	Abt. 10	Abt. 11	Abt. 12
<b>2. Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation</b>	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2.1 Arbeitszeit	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2.2 Arbeitsablauf	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
2.3 Kommunikation/Kooperation	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
<b>3. Merkmalsbereich: Soziale Beziehungen</b>	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3.1 Kollegen	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
3.2 Vorgesetzte	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

## Die Ampel schaltet auf ...







- Rot** wenn bei mehr als 30 % der Rückantworten eine „starke oder sehr starke Belastung“ angegeben wurde
- Gelb** wenn bei 15-30 % der Rückantworten eine „starke oder sehr starke Belastung“ angegeben wurde
- Grün** wenn bei weniger als 15 % der Rückantworten eine „starke oder sehr starke Belastung“ angegeben wurde

# Erste Ergebnisse

„In welchen Bereichen IHRER Arbeitssituation sollte eine Veränderung stattfinden?“

Jeder Mitarbeiter bekam 2 Wertungspunkte

Merkmalsbereiche	Punkte	Anzahl Punkte
Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe		5
Arbeitsorganisation		9
Soziale Beziehungen		4
Arbeitsumgebung		2
Neue Arbeitsformen		



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**