

Gefährdungsbeurteilungen:

PSYCHISCHE BELASTUNG AM ARBEITS- PLATZ ERMITTELN & BEWERTEN

Warum psychische Belastung? Arbeitnehmer sind zunehmend gefordert durch ständige Erreichbarkeit, Wettbewerbsdruck und sich häufig verändernde Anforderungen und Prozesse in der Unternehmensorganisation. Die psychische Belastung am Arbeitsplatz nimmt zu und führt zu häufigen und langwierigen Ausfällen. Laut BAUA-Bericht führten psychische Störungen 2013 zu Produktionsausfallkosten von 8.2 Mrd. Euro.

Psychische Belastung als Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung? Die Gefährdungsbeurteilung (GBU) gilt als zentrales Element des betrieblichen Arbeitsschutzes und dient als Grundlage für ein funktionierendes Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Nach dem Arbeitsschutzgesetz ist grundsätzlich jeder Arbeitgeber verpflichtet durch eine GBU Gefährdungen zu ermitteln, zu beurteilen und dann mit Hilfe entsprechender arbeitsschutzrelevanter Maßnahmen zu minimieren. Wurde die psychische Belastung in der Bildschirmarbeitsverordnung schon länger betrachtet, ist sie seit 2013 auch explizit im Arbeitsschutzgesetz genannt. Ergänzend wurde sie in die Neufassung der Betriebssicherheitsverordnung 2015 aufgenommen.

Wer führt die GBU durch? Der Arbeitgeber kann zur Durchführung einer GBU eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, einen Betriebsarzt oder gar einen Arbeitspsychologen bestellen. Diese analysieren dann die jeweiligen Arbeitsplätze und ermitteln potenzielle Gefährdungen.

Was sind die Inhalte? Die GBU schließt nicht nur die Einwirkung von Arbeitsmitteln, physikalischen, biologischen und chemische Faktoren ein, sondern auch die psychische Belastung. Hierzu zählen sämtliche Einflüsse, die im Arbeitskontext auf den Mitarbeiter einwirken: Arbeitsumgebung, Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation sowie

soziale Faktoren wie die Unterstützung durch Kollegen und die Führungskraft.

Belastung oder Beanspruchung? Grundsätzlich wird im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nur die psychische Belastung betrachtet. Also alle Faktoren, die im Unternehmen von außen auf den oder die Mitarbeiter durch Arbeitsprozesse und die Arbeitsumgebung einwirken und erfassbar sind. Die psychische Beanspruchung, d.h. die individuelle Befindlichkeit des Mitarbeiters, wird nicht betrachtet.

Wie kann psychische Belastung am Arbeitsplatz gemessen werden? Für die Messbarkeit psychischer Belastungen gibt es kein Universalinstrument. Je nach Betriebsgröße und Branche können unterschiedliche Verfahren angewandt werden. In der Regel werden Mitarbeiter befragt oder Arbeitsbedingungen objektiv begutachtet.

Was ist das Ziel? Gefährdungsbeurteilungen dienen dazu, physische und psychische Gefährdungen am jeweiligen Arbeitsplatz aufzudecken und im nächsten Schritt zu minimieren. Die Arbeit sollte so gestaltet sein, dass sie die körperlichen und psychischen Bedingungen des Menschen berücksichtigt, ihn nicht schädigt und ihm Kontrollmöglichkeiten und Entwicklungschancen bietet. So können langfristig die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert sowie Arbeitsausfälle und Fehlzeiten vermindert werden. Ein Gewinn für die Wirtschaft und die Menschlichkeit zugleich.

Die HÖPPNER Management & Consultant GmbH ist Experte im Fachgebiet Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Wir stellen Unternehmen jeder Branche und Größe Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Verfügung oder unterstützen Sie bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und Betriebsanweisungen. Die Betrachtung und Analyse psychischer Belastung am Arbeitsplatz ist für HÖPPNER dabei obligatorisch. Vertrauen Sie auf unsere langjährige Erfahrung!

