



## EINFÜHRUNG

Jede Führungskraft ist in ihrem Verantwortungsbereich für den Arbeitsschutz ihrer Mitarbeiter/innen verantwortlich. Grundlage eines wirksamen Arbeitsschutzes ist die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, die eine Betrachtung der psychischen Belastung einschließt.

**Gefährdungsbeurteilungen** haben das Ziel, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu verbessern. Sie sind vom Gesetzgeber als ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess konzipiert: Gefährdungen sind zu identifizieren und zu beurteilen. Auf dieser Grundlage sind Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen muss überprüft werden. Gefährdungsbeurteilungen müssen dokumentiert und fortgeschrieben werden.

Die Art der Durchführung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung sind nicht vorgeschrieben. Die Beteiligung der Mitarbeiter/innen bei der Ermittlung der Gefährdungen und der Festlegung der Maßnahmen gilt als ein Qualitätsmerkmal.

**Psychische Belastungen** sind die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. „Belastungen“ werden hier – anders als in der Alltagssprache – neutral gemeint: Sie können sich sowohl positiv (anregend, motivierend; „Ressourcen“) als auch negativ (beeinträchtigend, lähmend; „Stressoren“) auswirken.

Die **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung** ist ein (wesentlicher) Teil der Gefährdungsbeurteilung. Sie muss vor Ort durchgeführt und dokumentiert werden. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung der/s Leiterin/s der Einrichtung/Arbeitsgruppe. Beratung zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bieten die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte an.

Vor Ort finden sich sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen bezüglich der Größe und Struktur der Einrichtung, der Tätigkeiten, der Gefährdungen und des Umsetzungsstands der Gefährdungsbeurteilung. Deshalb sollen auch zukünftig verschiedene, vom Aufwand her am Bedarf orientierte, angemessene Lösungen für die Gefährdungsbeurteilung – auch zur psychischen Belastung – genutzt werden.

**Zentrale Frage** im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (psychischer) Belastung:

**Was muss passieren/können wir tun, damit es uns am Arbeitsplatz besser geht?**

Zu den **Handlungsfeldern** bei der Betrachtung von (psychischen) Belastungen am Arbeitsplatz gehören:

- ▷ Arbeitsinhalte und -aufgabe
- ▷ Arbeitsorganisation
- ▷ Soziales Arbeitsumfeld / Zusammenarbeit
- ▷ Arbeitsstätte und -umgebung

## UMSETZUNG DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNG

Um den Führungskräften die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu erleichtern, werden nachfolgend einige Aspekte zur Umsetzung dargestellt und ein Fragebogen als Hilfsmittel vorgeschlagen.



### **Vorbereitung:**

Bei der Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung ist die Beachtung folgender Punkte sinnvoll:

- ▷ Festlegen des Bereichs/der Tätigkeiten, die betrachtet werden sollen
- ▷ Festlegen der zu beteiligenden Personen und ggf. einer/s Koordinatorin/s für das Verfahren
- ▷ Festlegen des ausgewählten Analyseinstruments
- ▷ Planung des weiteren Vorgehens

### **Analyseinstrument:**

1. Bei der Gefährdungsbeurteilung können und sollen **vorhandene Fakten, Daten und Kenntnisse** berücksichtigt werden. Dazu gehören:
  - das Wissen um „Probleme“ in der Einrichtung und um offensichtlichen, drängenden Handlungsbedarf (z. B. bei Personalbedarf / unbesetzten Stellen, Change-Prozessen, Konflikten im Team, ...)
  - Auswertung von vorhandenem Material (z. B. Ergebnisse einer früheren Mitarbeiterbefragung, Fehlzeitenanalyse, Unfallgeschehen, Überlastanzeigen...)
2. Als Instrument für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der Universität Göttingen wird ein **Fragebogen in Anlehnung an die „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ der GDA – Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie** – empfohlen (in der Anlage). Dieser Fragebogen kann unterschiedlich eingesetzt werden:
  - Die Führungskraft und/oder ausgewählte Personen (z.B. aus verschiedenen Berufsgruppen oder Bereichen) können die gestellten Fragen erörtern und den Bogen ausfüllen.
  - Der Fragebogen kann von jeder/m Beschäftigten des Bereichs bearbeitet werden (Mitarbeiterbefragung). Die Ergebnisse müssen dann in eine zusammenfassende Auswertung einfließen.
  - Der Fragebogen kann auch als Grundlage für einen Workshop zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung genutzt werden.
3. **Gruppengespräche, Workshops** oder **Gesundheitszirkel** sind ein bevorzugtes Instrument zur Analyse psychischer Belastung. Sie ermöglichen die Beteiligung der Beschäftigten und können gleichzeitig zum Generieren und Priorisieren von Maßnahmen genutzt werden.
4. Auch die **Erkenntnisse aus den Jahresgesprächen** können von der Führungskraft zum Erstellen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung herangezogen werden.
5. Weitere **Fragebögen** können beispielsweise die folgenden sein:
  - ▷ andere gebräuchliche Fragebögen zur schriftlichen Befragung von Beschäftigten (z. B. Index Gute Arbeit, copsoq, Impulstest,...)
  - ▷ KPB – Kurzverfahren Psychische Belastungen (Fragebögen zur Unterstützung der Führungskraft bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung)

### **Ableiten und Umsetzen von Maßnahmen sowie Wirksamkeitsüberprüfung:**

Ziel der Analyse der psychischen Belastungen ist es, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation abzuleiten und umzusetzen.

Sollen die Beschäftigten bei der Entwicklung und beim Festlegen von Verbesserungsmaßnahmen einbezogen werden, ist dies insbesondere durch Gruppengespräche oder Workshops umsetzbar. Erarbeitete Maßnahmen können priorisiert werden.

Das Umsetzen der Maßnahmen liegt in der Verantwortung der Führungskraft.

Die Maßnahmenumsetzung muss nach angemessener Zeit und in geeigneter Form auf ihre Wirksam-



keit hin überprüft werden. Ggf. resultieren hieraus weitere Analysen und/oder Maßnahmen.

**Dokumentation:**

Die Gefährdungsbeurteilung, insbesondere der Plan mit Festlegung der umzusetzenden Maßnahmen (Was? Wer? Bis wann? Wirksamkeitsüberprüfung), muss dokumentiert werden.

**WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN – AUSGEWÄHLTE LINKS**

- ▷ **Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA):**
  - Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung  
[http://www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](http://www.gda-portal.de/de/pdf/Psyche-Umsetzung-GfB.pdf?__blob=publicationFile&v=5)
- ▷ **Unfallkasse Berlin (UKB):**
  - Handlungshilfe Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen  
[http://www.unfallkasse-berlin.de/fileadmin/user\\_data/sicherheitundgesundheitsschutz/fuehrungundorga/ukb-handlungshilfe-gefaehrungsbeurteilung-psychischer-belastungen\\_web2.pdf](http://www.unfallkasse-berlin.de/fileadmin/user_data/sicherheitundgesundheitsschutz/fuehrungundorga/ukb-handlungshilfe-gefaehrungsbeurteilung-psychischer-belastungen_web2.pdf)
- ▷ **Initiative Neue Qualität der Arbeit (inqa):**
  - Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung  
[http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/integration-pdf.pdf;jsessionid=E6177AA45B9F13B82E3BB052752F27D4?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/integration-pdf.pdf;jsessionid=E6177AA45B9F13B82E3BB052752F27D4?__blob=publicationFile)

**WEITERE TESTVERFAHREN:**

- ▷ **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA):**
  - Toolbox: Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen  
<http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html>
  - **COPSOQ** – die Mitarbeiterbefragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz  
[www.copsoq.de](http://www.copsoq.de)
  - **IMPULS**-Test  
<https://www.impulstest2.com/impuls-test2/>
  - **DGB-Index Gute Arbeit**  
<http://www.dgb-index-gute-arbeit.de>
  - **KPB** – Kurzverfahren Psychische Belastung  
<http://www.heider-verlag.de/ifaa-Shop.aspx>

**ANLAGE**

**Fragebogen in Anlehnung an die „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ der GDA – Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie**