

## Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Psychische Belastungen haben in den vergangenen Jahren nicht nur zugenommen – sie sind auch in der Arbeitswelt sicht- und spürbarer geworden. Laut §5 Arbeitsschutzgesetz ist jeder Betrieb dazu verpflichtet, für alle Tätigkeitsbereiche eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zu erstellen. Hierbei geht es um die Erfassung der psychischen und sozialen Einflussfaktoren am Arbeitsplatz.

Konzentrationsstörungen, Produktivitätsverlust, hohe Ausfallzeiten und Fluktuation sind nur einige Beispiele, die durch psychische Belastungen hervorgerufen werden und für jeden Betrieb erhebliche Konsequenzen haben können.



Über die Erfüllung der gesetzlichen Pflicht hinaus ergeben sich durch die Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen, die für jeden Betrieb auch wirtschaftlich positive Auswirkungen haben können.

### „Belastung“ ist nicht immer negativ!

Unterschieden werden die Begriffe „Belastung“ und „Beanspruchung“. Unter „Belastung“ versteht man den neutralen Reiz, der auf die Beschäftigten einwirkt (z.B. Lärm). Dieser Reiz ist objektiv und für jeden zunächst gleich. Unter „Beanspruchung“ dagegen versteht man die individuelle Reaktion. Das Beispiel „Lärm“ kann je nach Person konzentrationsstörend oder auch –fördernd sein.

Eine Belastung muss demnach nicht immer negative Auswirkungen haben, sondern kann auch stimulierend wirken.

Bei der Festlegung der Maßnahmen sollte deshalb die Beanspruchung unbedingt berücksichtigt werden. Es kann sein, dass es zwar einen Belastungsreiz gibt, dieser aber zu keiner Beeinträchtigung führt.

### Wie erstelle ich die Gefährdungsbeurteilung?

Es gibt unterschiedliche Formen der Erstellung.

*Bei unter 10 Beschäftigten* empfehlen wir, die Gefährdungsfaktoren in Form eines Mitarbeiterworkshops zu diskutieren und gemeinsam Maßnahmen zu entwickeln. Der Workshop sollte nach Möglichkeit unter Ausschluss von Führungskräften stattfinden und im Optimalfall von einer erfahrenen, externen Person durchgeführt werden.

*Bei über 10 Beschäftigten* empfehlen wir, eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen. Eine anonymisierte Befragung ergibt bei einer hohen Teilnahmequote ein repräsentatives

Stimmungsbild des Unternehmens, aus dem man Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation ableiten kann.

Eine Möglichkeit, eine Online-Befragung schnell und effektiv durchzuführen, ist [www.demandu.de](http://www.demandu.de).

Die Gefährdungsbeurteilung selbst wird dabei unter denselben Kriterien durchgeführt wie jede andere auch:

- Gefährdungsfaktor erfassen
- Maßnahmen entwickeln
- Termine und Verantwortlichkeiten festlegen
- Maßnahmen umsetzen
- Wirksamkeitskontrolle durchführen

### Was mache ich mit den Ergebnissen?

Hier erfolgt der wichtigste Teil der Gefährdungsbeurteilung. Ergebnisse sollten systematisch ausgewertet werden, um daraus bedarfsorientiert und nachhaltig Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen entwickeln zu können. Unter Umständen ist auch nach einer Befragung ein Beschäftigtenworkshop ratsam, um die Ergebnisse möglichst genau verstehen zu können. „Wertschätzung“ ist beispielsweise ein Themenfeld, das immer wieder Handlungsbedarf ergibt. Jedoch bedeutet Wertschätzung für jeden etwas anderes: von Lob über Gehaltserhöhung bis hin zur Beteiligung an einem ÖPNV-Ticket oder einer kleinen Geburtstagsaufmerksamkeit kann das Spektrum der Wertschätzung unerwartete Ausmaße annehmen.

Wir raten dringend dazu, die Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ernst zu nehmen. Es werden Themen behandelt, die vielleicht sonst eher selten auf der Agenda von Teamsitzungen stehen – die aber einen enormen Einfluss auf die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit haben und die Unternehmenskultur somit entscheidend beeinflussen.

### Fazit

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist nicht einfach nur eine reine Pflichtenerfüllung. Sie bietet bei der richtigen Umsetzung jedem Unternehmen eine tolle Möglichkeit, hinter die Kulissen der betrieblichen Wände zu sehen und ein Stimmungsbild der Beschäftigten zu erhalten. Nehmen Sie die Belange der Beschäftigten ernst und entwickeln Sie Maßnahmen, um die Arbeitsbedingungen entscheidend zu verbessern. Sie werden es in Form von geringeren Ausfalltagen, einer stärkeren Unternehmensbindung bzw. erhöhter Motivation und Produktivität der Beschäftigten zu spüren bekommen.

Für Fragen und weitere Informationen steht Ihnen unser Team gerne zur Verfügung:

Heike Siekmann

030 31582-465 | ✉ [siekmann@basiknet.de](mailto:siekmann@basiknet.de)