

Welche Methoden kann man in der Analysephase der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wählen? Welche Vor- und Nachteile bringen sie für das Unternehmen?

Gemäß § 5 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz sind alle Arbeitgeber*innen seit 2013 verpflichtet eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen für ihre Arbeitnehmer*innen durchzuführen, unabhängig von der Unternehmensgröße.

Der empfohlene Rahmen gibt vor, dass eine Analyse der Arbeitsplätze hinsichtlich psychischer Belastungen durchgeführt wird. Im Ergebnis werden geeignete Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Diese Maßnahmen werden nach der Umsetzung auf ihre Wirksamkeit überprüft. Eine weitere Forderung ist, dass dieser Prozess für Kontrollen vom Gewerbeaufsichtsamt dokumentiert werden muss. Arbeitgeber*innen haben dabei die Wahl, die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, im weiteren GBpsych genannt, intern oder extern zu vergeben.



Abbildung 1: Musterablauf der GBpsych, Schwerpunkt Analysemethoden (eigenes Material)

Die Mitarbeiter*innen, die innerhalb des Unternehmens eine GBpsych durchführen sollen, kennen die individuellen Prozesse und Strukturen des Unternehmens und können im ersten Schritt der Analyse gezielt auf die Bedürfnisse ihres Unternehmens eingehen. Im Weiteren fühlen sich jedoch viele dieser Akteur*innen überfordert oder allein gelassen, da sie nicht genau wissen, wie sie die weiteren Schritte der GBpsych gestalten bzw. auswählen und umsetzen sollen. Aufgrund der Freiheitsgrade in der Gestaltung und Durchführung ist es für sie schwer zu entscheiden, welcher der effektive Weg für ihr Unternehmen ist und was aufgrund der individuellen Rahmenbedingungen beachtet werden muss. Hier kann es sinnvoll sein, externe Fachberater hinzuzuziehen. Dieser Beitrag soll einen ersten Überblick geben, welche Möglichkeiten es gibt, psychische Belastungen im Unternehmen zu analysieren.

Vier Möglichkeiten, drei sind jedoch nur relevant

Grundsätzlich stehen Ihnen vier Möglichkeiten zur Verfügung in der Analysephase psychische Belastungen im Unternehmen zu identifizieren. Sie können mit Checklisten, Beobachtungsinterviews, Arbeitssituationsanalysen (mit Hilfe von Workshops) und Mitarbeiterbefragungen (mit Hilfe von Fragebögen) arbeiten. An dieser Stelle sei gleich gesagt, dass es nicht die optimale Methode für die Analyse gibt, da alle Methoden ihre Stärken und Schwächen bei bestimmten Bedingungen haben. Nachfolgend soll auf diese eingegangen werden.

Checkliste: teils kostenlos verfügbar und alles lässt sich ganz einfach abkreuzen

Bei einer Recherche im Internet ist Ihnen bestimmt aufgefallen, dass es viele Angebote für kostenlose Checklisten gibt. Diese können eine sehr gute Orientierungshilfe sein, können aber Anwender, die keine fachspezifischen Vorkenntnisse haben auch vielfach eher verwirren. Als alleinige Analysemethode sind diese nicht zu empfehlen. Die Auswertungen über psychische Belastungen sind sehr global und müssen nicht für Ihr Unternehmen repräsentativ sein, da die zu betrachtenden Tätigkeitsbereiche nicht entsprechend getrennt werden oder keine systematische Analyse vorliegt, die auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen beruht. Checklisten sollten daher als unterstützendes Instrument betrachtet werden, die eine Orientierung über den Prozess der Gefährdungsbeurteilung bieten können.

Beobachtungsinterviews: tiefgehende Analyse bei vergleichbarer geringer Stichprobe

Bei Beobachtungsinterviews werden ein bis drei Mitarbeiter*innen aus einem Tätigkeitsbereich mit ähnlichen Belastungsprofil von einer Person, die entsprechende arbeitswissenschaftliche Kompetenzen aufweist, befragt. Die Beobachtung sollte über mehrere Stunden und am besten auch zu verschiedenen Messzeitpunkten stattfinden, um eine ganzheitliche Sicht über den Tätigkeitsbereich zu bekommen. Ziel ist es durch Beobachtung und gezielte Befragung ein Belastungsprofil zu erstellen. Bei einer soliden Ausarbeitung und bei unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen hat man zwar hier einen höheren Zeitaufwand, dafür erhalten Sie jedoch aussagekräftige Belastungsprofile. Zwei Punkte sollten aber bedacht werden. Es kann problematisch sein, wenn die Stichprobe der befragten Mitarbeiter*innen zu gering ist, da man unter bestimmten Umständen dann nicht neutrale Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit des Tätigkeitsbereiches erhält. Stellen Sie sich vor, dass sie ein Belastungsprofil für eine Station in einem Krankenhaus oder einer Pflegeeinrichtung erstellen wollen und dafür nur Mitarbeiter*innen befragen, die

ausschließlich im Nachtdienst arbeiten. Dies verfälscht natürlich diese Analyse im Gesamtbild, da Mitarbeiter*innen nicht berücksichtigt werden können, die in der Tagesschicht oder in wechselnden Schichten arbeiten. Des Weiteren sollte immer überlegt werden, ob die interviewende Person auch wirklich die notwendigen Kompetenzen aufweist, um entsprechende Belastungen zu erkennen bzw. ein aussagefähiges Belastungsprofil zu erstellen.

Arbeitssituationsanalyse im Workshopformat: gemeinsam in den Austausch kommen

In diesen Workshops werden Arbeitssituationsanalysen auf systematische Weise durchgeführt. Grundsätzlich sollte das Vorgehen sich an der Leitlinie der GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) orientieren und Elemente der quantitativen und qualitativen Erhebung beinhalten.

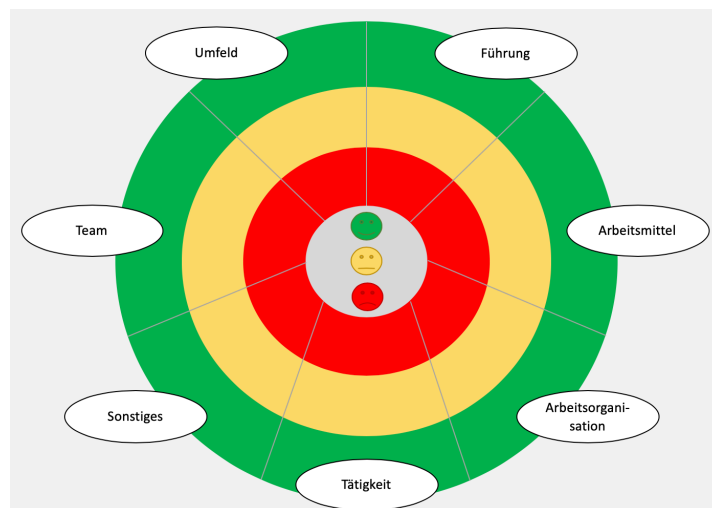


Abbildung 2: quantitative Analyse der Arbeitssituationsanalyse (eigenes Material)

Dies bedeutet explizit, dass eine Gruppe von 10 bis 15 Mitarbeiter*innen aus einem Tätigkeitsbereich mit einem ähnlichen Belastungsprofil durch eine externe Moderation in einem ersten Schritt meist sieben Merkmalsbereiche der Arbeit bepunktet (siehe Abb.). Durch das Ampelsystem wird schnell ersichtlich, in welchen Bereich Belastungen auftreten. Im zweiten Schritt des Workshops erzählen die Teilnehmenden, warum sie z. B. bei „Arbeitsmittel“ einen Punkt in den roten Bereich gesetzt haben. Somit wird die quantitative Erhebung mit qualitativen Daten angereichert. Abschließend wird in der Gruppe ausgearbeitet, was genau und wie von den aufgezeigten Problemen nach außen getragen wird. Vorteil dieser Methode ist, dass eine größere Stichprobe untersucht wird. Bei einer guten Umsetzung können ähnlich aussagekräftige Belastungsprofile erstellt werden. Nachteil dieser Methode ist, dass sie voraussetzt, dass ein grundlegendes Vertrauens

verhältnis vorhanden ist und die Mitarbeiter*innen der zu untersuchenden Stichprobe miteinander reden. Sollte dies nicht der Fall sein, dann leidet die Qualität der Belastungsprofile.

Mitarbeiterbefragung durch Fragebögen: systematischer Überblick über das gesamte Unternehmen

Eine Mitarbeiterbefragung ermöglicht, dass alle Mitarbeiter*innen eines Unternehmens befragt werden können. Mit einer Erhebung können somit alle Tätigkeitsbereiche erfasst werden und Sie erhalten einen umfassenden Überblick über das gesamte Unternehmen. Dies klingt sehr verlockend, aber auch diese Methode muss auf ihre Anwendbarkeit im Unternehmen geprüft werden und setzt Fachkenntnisse voraus. Sie steht und fällt mit der richtigen Auswahl des Fragebogens. Auch hier finden Sie sehr viele Anbieter im Internet. Sie müssen sich jedoch fragen, misst dieser Fragebogen wirklich die psychischen Belastungen meiner Mitarbeiter*innen und helfen mir die erhobenen Ergebnisse bei der Entwicklung von Maßnahmen. So ist es nicht ganz so einfach einen geeigneten Fragebogen zu finden, der diese Ansprüche erfüllt. Des Weiteren sollte bedacht werden, wie die Befragung durchgeführt wird und wie dies auch mit den Mitarbeiter*innen für eine entsprechende Rücklaufquote kommuniziert wird. Bestehen im Unternehmen die Ressourcen, dass z. B. eine Online-Befragung umgesetzt werden kann oder sollte lieber auf einen Papierfragebogen zurückgegriffen werden? In einem nächsten Schritt muss überlegt werden, in welchen zeitlichen Rahmen und wie die Befragung ausgewertet wird. Wie Sie sehen, erhalten Sie unter Umständen einen umfassenden Einblick, der jedoch viele Ressourcen in Anspruch nehmen kann. Bei Befragungen von Mitarbeiter*innen sollte auch immer bedacht werden, dass entsprechend Rücksprache mit dem Betriebsrat oder anderen Interessenvertretungen gehalten werden sollte. Im Vergleich zu den anderen Methoden werden kaum qualitative Daten erhoben, die auch für die Erstellung von Belastungsprofilen von Interesse sein können.

Fazit

Anhand der Ausführungen sieht man, dass es nicht die optimale Methode für alle Rahmenbedingungen eines Unternehmens gibt. Es kann auch sinnvoll sein mehrere Methoden miteinander zu kombinieren. Sie sollten sich ihre individuellen Voraussetzungen anschauen und überlegen wie Sie mit ihren vorhandenen Ressourcen das bestmögliche Ergebnis erzielen können. Hier noch einmal in einer Tabelle alle Vor- und Nachteile der verschiedenen Methoden.

Methoden	Vorteile	Nachteile
Checklisten	<ul style="list-style-type: none"> • bieten eine gute Orientierung für den Prozess der GBpsych • stehen teils kostenlos zur Verfügung 	<ul style="list-style-type: none"> • liefern keine fundierten Ergebnisse und können vielfach nicht für die Maßnahmenentwicklung genutzt werden
Beobachtungsinterviews	<ul style="list-style-type: none"> • bei fundierter Durchführung aussagekräftige Belastungsprofile • bei der Analyse wird nur die Zeit von ein bis drei Mitarbeiter*innen gebunden 	<ul style="list-style-type: none"> • es wird vorausgesetzt, dass die interviewende Person entsprechende Kompetenzen hat • kann zeitlich aufwendig sein • geringer Stichprobenumfang kann sich negativ auswirken
Arbeitssituationsanalyse in Workshopformat	<ul style="list-style-type: none"> • quantitative und qualitative Daten werden erhoben • durch das Ampelsystem werden schnell Handlungsfelder sichtbar • bei richtiger Auswahl von Mitarbeiter*innen aussagekräftige Stichprobe 	<ul style="list-style-type: none"> • setzt voraus, dass eine Kommunikation im Team möglich ist • zeitlich werden 10 bis 15 Mitarbeiter*innen in einem Tätigkeitsbereich für bis zu einem Tag gebunden
Mitarbeiterbefragung durch Fragebögen	<ul style="list-style-type: none"> • umfassender Überblick über das gesamte Unternehmen • innerhalb einer Erhebung werden alle Tätigkeitsbereiche erfasst • Mitarbeiter*innen werden maximal für 30 Minuten der Bearbeitung gebunden 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Erhebung von qualitativen Daten • kann zeitlich in der Planung und Ausführung sehr aufwendig sein • um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten, muss ein geeigneter Fragebogen ausgewählt werden (setzt Expertise voraus) • der Prozess der Planung kann länger dauern, da erst unter Umständen Interessenvertretungen mit eingebunden werden müssen