

**Fachtagung „Arbeit trifft Psyche“  
Potsdam, 12.10.2017**

**WS 2: Wie kann ich psychische Belastungen beurteilen?  
Welches Instrument passt zu mir?**

---

Sabine Mühlbach

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)

URL: <http://lavg.brandenburg.de>

E-Mail: [sabine.muehlbach@lavg.brandenburg.de](mailto:sabine.muehlbach@lavg.brandenburg.de)

## Einige Qualitätsgrundsätze der GDA

### Das Instrument

- erfasst und **beurteilt Tätigkeiten und Ausführungsbedingungen**
- berücksichtigt die **relevanten Belastungsfaktoren**
- beinhaltet **Hilfestellungen zur Beurteilung** (ob Maßnahmen erforderlich sind)
- sieht die **Einbeziehung der Beschäftigten** vor

## Beurteilung der psychischen Belastung

### Soll/Ist-Vergleich

- Nutzung von Instrumenten mit kritischen „Schwellenwerten“
- Nutzung empirischer Vergleichswerte (z.B. Vergleiche mit Berufsgruppen, Branchen...)
- Beurteilung im Workshop (Auswertung der Ergebnisse durch Führungskräfte, Beschäftigte und Fachexperten)

Die Beurteilung muss sachlich begründet und die Vorgehensweise nachvollziehbar sein

## Wahl der Methoden

Folgende methodische Ansätze werden empfohlen:

- Beobachtung/Beobachtungsinterviews
- standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen
- moderierte Analyseworkshops

**Auch Methodenkombinationen sind sinnvoll!**

## Kriterien zur Auswahl

- Größe des Betriebes
- Art der Tätigkeiten
- Beschäftigte
- Ressourcen
- Erfahrungen
- gewünschte Analysetiefe

Alle Verfahren haben Vor -und Nachteile und erfordern bestimmte Voraussetzungen

## Merkmalsbereiche (Belastungsquellen)

- Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen
- Arbeitsumgebung

## Belastungsrelevante Tätigkeitsmerkmale

### Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe

- Vollständigkeit der Aufgabe
- Handlungsspielraum
- Variabilität (Abwechslungsreichtum)
- Informationsangebot
- Verantwortung
- Qualifikation
- emotionale Inanspruchnahme

## Belastungsrelevante Tätigkeitsmerkmale

### Arbeitsorganisation

- Arbeitszeit
- Arbeitsintensität/Zeitdruck
- Störungen/Unterbrechungen
- Kommunikation/Kooperation



## Belastungsrelevante Tätigkeitsmerkmale

### Soziale Beziehungen

- soziale Beziehungen zu den Kollegen
- soziale Beziehungen zu den Vorgesetzten

## Belastungsrelevante Tätigkeitsmerkmale

### Arbeitsumgebung

- ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- optimale Arbeitsmittelgestaltung
- ohne beeinträchtigende physikalische oder chemische Einflussfaktoren

## Verfahrenstyp

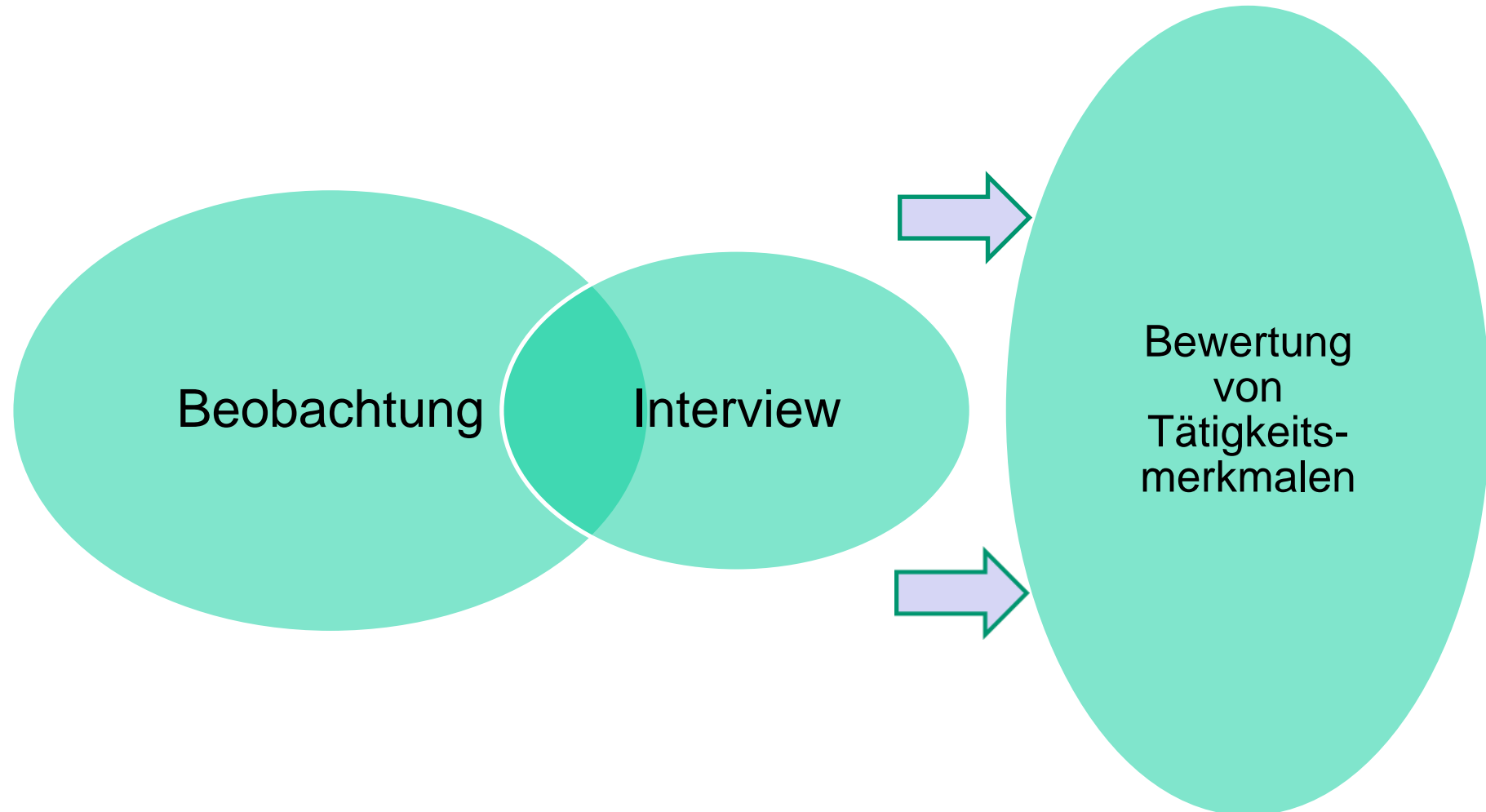
- bedingungsbezogenes Verfahren
  - analysiert und bewertet Arbeitstätigkeiten
  - unabhängig von den Personen, welche die Tätigkeit ausführen

## Ziel

- Ermittlung der psychischen Belastung

# Beobachtungsinterview

## Methodisches Vorgehen



# Beobachtungsinterview

---

## Was kann beobachtet werden?

Es können Merkmale

- **des Arbeitsinhalts** (z.B., wie umfangreich und abwechslungsreich die Arbeit ist)
- **der Arbeitsorganisation** (wie die Arbeit abläuft, ob im Team gearbeitet wird...)
- **der Arbeitsumgebung** (ob der Arbeitsplatz ergonomisch gestaltet ist, ob belästigende Einflussfaktoren wie Lärm, Hitze o.ä. vorliegen)

durch Beobachtung ermittelt werden.

## Was kann nicht beobachtet werden?

Folgende Merkmale müssen z.B. **erfragt** werden (bei Vorgesetzten oder Beschäftigten):

- das Arbeitszeitregime
- die Qualifikation für die Tätigkeit
- Kompensation bei Ausfall von Kollegen
- Unterstützungsangebote bei Schwierigkeiten
- Rückmeldungen durch Vorgesetzte
- Betriebsklima

# Beobachtungsinterview

---

## Vorbereitung

- Gespräche mit betrieblichen Vertretern (Führungskräften, Betriebsräten)
- Studium von Dokumenten über die Aufbau- und Ablauforganisation, Stellenbeschreibungen, Prospekte etc.
- Betriebsbesichtigungen

# Beobachtungsinterview

---

## Bedingungen/ Voraussetzungen

- Beobachter müssen fachlich und methodisch geschult sein!!!
- Beobachtung muss an einem normalen repräsentativen Arbeitstag erfolgen
- Das Beobachtungsinterview darf den normalen Ablauf möglichst nicht stören
- Die Person, die bei der Ausführung der Tätigkeit beobachtet werden soll, ist vorher über Ziele und Vorgehen zu informieren



## Zeitbedarf

- Zeitbedarf für die Beobachtung hängt ab von der Komplexität bzw. Kompliziertheit der Tätigkeit (kann von 30 min bis mehrere Schichten dauern)
- Zeitbedarf für die Einschätzung der Tätigkeitsmerkmale ist eher gering

## Beispiele für Instrumente

Folgende Instrumenten basieren auf einem Beobachtungsinterview:

- **GPB** Gefährdungsanalyse psychischer Belastung
- **SPA-S** Screening psychischer Arbeitsbelastungen- Situation
- **KABA-K** Kurzform der kontrastiven Aufgabenanalyse
- **SGA** Screening Gesundes Arbeiten

# Beobachtungsinterview

## Beispiel-Items (SPA-S)

Komplexität/Variabilität	Ja
a) Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert viele unterschiedliche Arbeitsmethoden und -verfahren	
b) Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben erfordert nur wenige, wiederholt einzusetzende Arbeitsmethoden und -verfahren.	

# Beobachtungsinterview

---

## Beispiel-Items (SPA-S)

Belastende Ausführungsbedingungen	Ja
a) Der Beschäftigte kann seine Tätigkeit unterbrechen und den Arbeitsplatz/Arbeitsbereich kurzzeitig verlassen	
b) Die Tätigkeit erfordert die ständige Anwesenheit am Arbeitsplatz. Das Verlassen ist ohne Ablösung nicht möglich/nicht zulässig.	

# Beobachtungsinterview

## Beispiel-Items (SGA)

Tätigkeitsspielräume	Ja	nein
Erlaubt die Arbeitsaufgabe, dass wenigstens - die Reihenfolge der Teiltätigkeiten oder - die Planung von Teiltätigkeiten selbst festgelegt werden kann?		
Informationen		
Stehen die für die Arbeit erforderlichen Informationen rechtzeitig und vollständig zur Verfügung?		

# Beobachtungsinterview

---

## Ergebnisse

- **Bewertungsstufen** (SPA-S)
- **Risikosumme** (SGA)
- **Ampelsystem** (KABA-K)
- **Balkendiagramm** (GPB)

Aus kritischen Werten sind ableitbar :

**Dringlichkeit und Richtung von Interventionen**

# Beobachtungsinterview

---

## Eignung

- universell (in allen Branchen) einsetzbar
- besonders geeignet für Tätigkeiten, die gut beobachtbar sind
- wenig geeignet für Tätigkeiten mit hohem Anteil an geistigen Leistungen (z.B. Programmierung)

## Vorteile

- objektive Erfassung der Belastung
- fast an jedem Arbeitsplatz einsetzbar
- keine sprachlichen Barrieren
- Grenzwerte verfügbar
- Gestaltungsmaßnahmen aus kritischen Merkmalen direkt ableitbar



## Nachteile

- hoher zeitlicher Aufwand bei vielen verschiedenen Tätigkeiten
- Schulung des Beobachters notwendig