



Foto: Kzenon / Fotolia.com

Das Kompaktverfahren Psychische Belastung

*Psychische
Gefährdungsbeurteilung und
Arbeitswelt 4.0*

*Dr. Catharina Stahn
Arbeitsschutz Aktuell 2018*

ifaa Institut für
angewandte Arbeitswissenschaft



Wir sind das Forschungsinstitut der Metall- und Elektroindustrie zur Gestaltung der Arbeitswelt. Wir sind Vordenker, Vernetzer und Vermittler – und unterstützen so die Arbeitgeberverbände und deren Mitgliedsunternehmen.

- Wir schauen voraus, erkennen Trends und benennen die arbeitspolitisch und wirtschaftlich relevanten Bedarfe.
- Wir verknüpfen Kompetenz in Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation mit Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis.
- Wir tragen mit unserer praxisorientierten Forschungsarbeit dazu bei, den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken.
- Wir vermitteln die Erkenntnisse unserer Forschung in Analysen, auf Veranstaltungen und in Publikationen und helfen unseren Partnern vor Ort, die Erkenntnisse, Methoden und Konzepte in den Betrieben umzusetzen.

Unsere Forschungsthemen

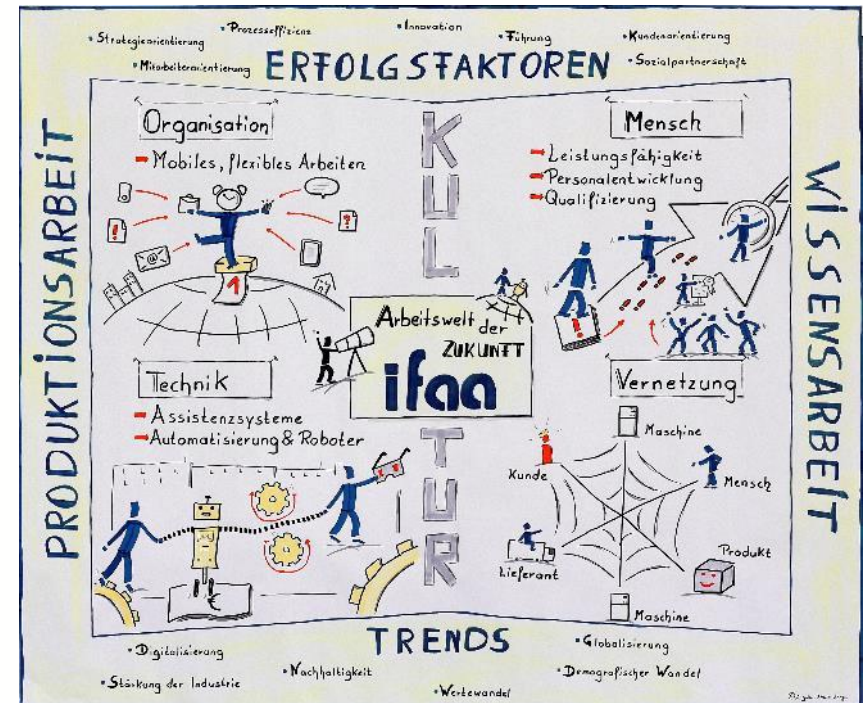
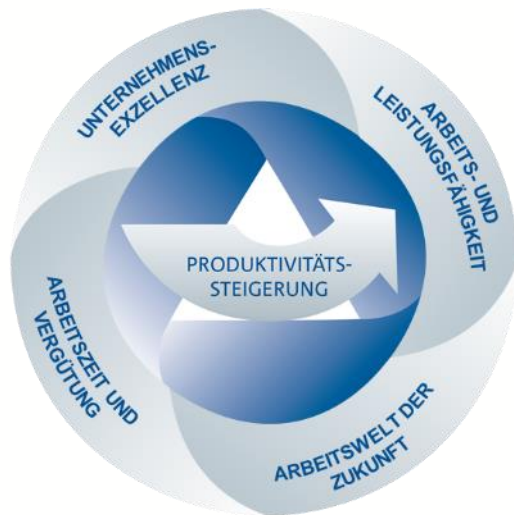
Unsere Experten aus verschiedenen Disziplinen arbeiten...

...in drei Fachbereichen:

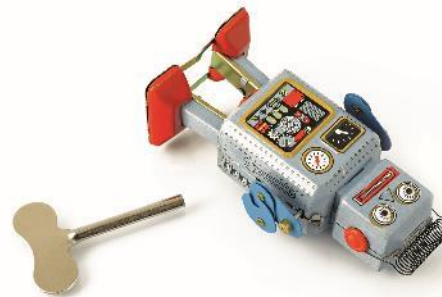
- Arbeitszeit und Vergütung
- Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- Unternehmensexzellenz

...am Querschnittsthema:

- Arbeitswelt der Zukunft



Arbeitswelt 4.0: Bleibt alles anders?



Quelle: fotolia

Mit welchen Veränderungen müssen wir umgehen?

- Veränderung der Arbeitsabläufe
- Verstärkter Umgang mit Technik
- Veränderung der Führungsaufgaben
- **Veränderung der Belastungsprofile?!**

Mögliche Antworten

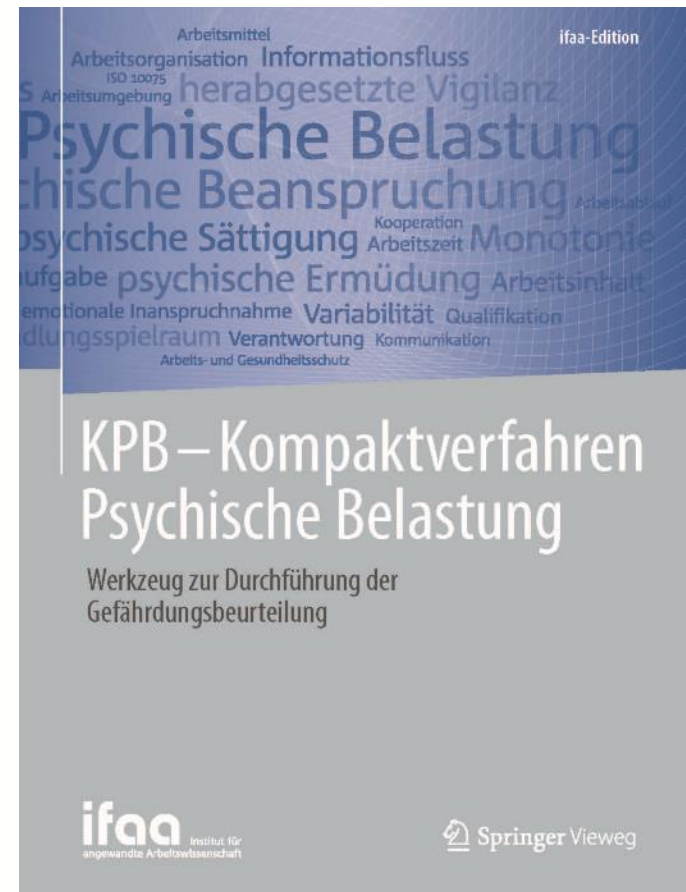
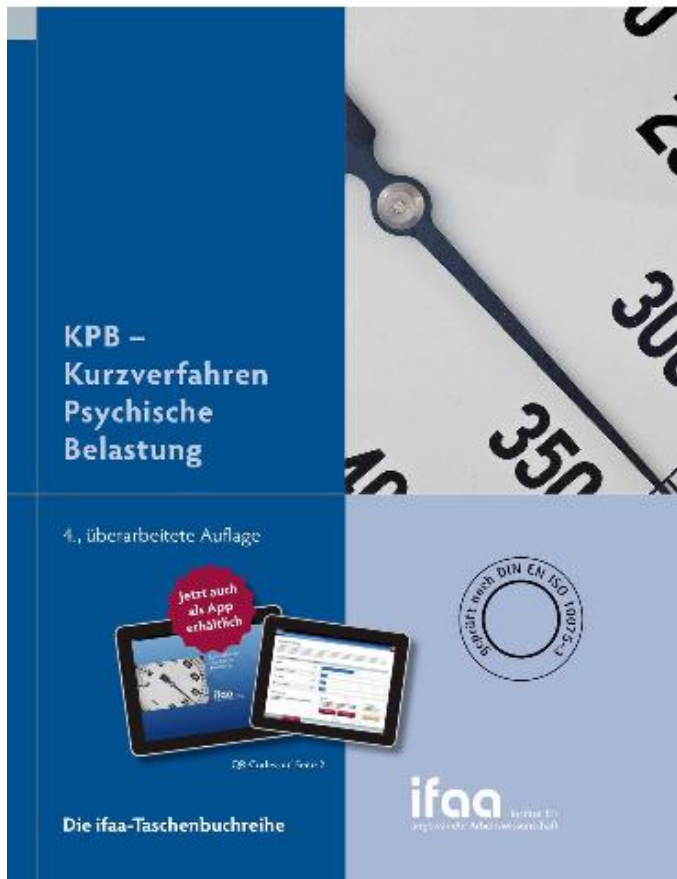
- Ergonomische Gestaltung MMS
- Qualifikation von Mitarbeitern und Führungskräften
- Ermöglichen von lebenslangem Lernen, Lernförderlichkeit
- Stärkung der Eigenverantwortlichkeit
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz leben und nutzen**

Psychische Belastung - alle reden drüber



Quelle: fotolia

Kompaktverfahren Psychische Belastung (KPB)



Merkmalsbereiche der GDA

- **Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe**
Variabilität, Handlungsspielraum, emotionale Anforderungen etc.
- **Arbeitsorganisation**
Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Kommunikation etc.
- **Soziale Beziehungen**
Kollegen, Vorgesetzte, Kunden etc.
- **Arbeitsumgebung**
Lärm, Klima, Beleuchtung etc.
- **Neue Arbeitsformen**
Mobilität, Erreichbarkeit



Abbildungen: Birte Cordes/GDA Psyche

Vorgehensweise beim KPB

- Bestandsaufnahme
- Festlegung Tätigkeiten
- Dokumentenanalyse
- Beobachtungsinterview
- Ergänzende Fragen klären
- Datenauswertung und Dokumentation
- Ableitung und Festlegung von Maßnahmen

Item	Ausprägung		Kommentar/Begründung	Handlungsbedarf		Maßnahmenpriorität			Art der Maßnahme (S-T-O-P-V)
	eher ja	eher nein		eher ja	eher nein	A	B	C	
2.3.1 In unerwarteten Situationen oder bei schwierigen Entscheidungen haben die Beschäftigten keine Gelegenheit, sich unmittelbar/ kurzfristig mit Kollegen zu beraten.									
2.3.2 Es existieren gegenläufige Anforderungen der Arbeitsaufgabe (z. B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität), die von den Beschäftigten nicht in Einklang zu bringen sind.									
2.3.3 Die Arbeit ist kooperationslos und auch bei Arbeitsunterbrechungen, z. B. in Pausen, besteht in der Regel nicht die Möglichkeit, sich mit Kollegen/Führungskräften zu unterhalten.									
2.3.4 Die Beschäftigten arbeiten überwiegend alleine und können sich bei Bedarf nicht mit Führungskräften und anderen Mitarbeitern über die Arbeit austauschen.									

Item	Beispiele/Erläuterungen	Gestaltungshinweise
<p>2.3.1 In unerwarteten Situationen oder bei schwierigen Entscheidungen haben die Beschäftigten keine Gelegenheit, sich unmittelbar/kurzfristig mit Kollegen zu beraten.</p>	<p>Einzelarbeitsplätze oder eine starke zeitliche/örtliche Bindung an den Arbeitsplatz können die Kommunikation beeinträchtigen. Es stehen z. B. kein Telefon, Ansprechpartner oder Informationssystem zur Verfügung. Wenn Beschäftigte Entscheidungen unter unzureichenden organisatorischen und technischen Voraussetzungen treffen müssen, deutet dies auf eine unzureichende Arbeitsorganisation hin.</p>	<p>Die Arbeitsorganisation muss so gestaltet werden, dass Beschäftigte grundsätzlich die Möglichkeit haben, klare und direkte Informationen zu ihrer Tätigkeit zu erhalten. Dies kann z. B. mittels technischer Lösungen, d. h. Telefone, Informationssysteme usw., oder aber durch eine entsprechende Organisationsgestaltung erfolgen, die gewährleistet, dass immer eine Person als Ansprechpartner zur Verfügung steht.</p>
<p>2.3.2 Es existieren gegenläufige Anforderungen der Arbeitsaufgabe (z. B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität), die von den Beschäftigten nicht in Einklang zu bringen sind.</p>	<p>Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind nicht klar abgegrenzt oder überschneiden sich. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität führen zu unklaren Prioritäten. Es fehlen dem Beschäftigten die notwendigen Kompetenzen und Mittel, um die übertragenen Aufgaben alleine zu erfüllen bzw. kritische Entscheidungen zu treffen. Der Beschäftigte muss Arbeitsanforderungen eindeutig interpretieren können, was bedeutet, dass Anforderungen und Ziele klar festgelegt und spezifiziert werden müssen. Im Unternehmen müssen klare Zielhierarchien existieren, die dem Beschäftigten bekannt sind.</p>	<p>Unterstellungen unter mehrere Führungskräfte sollten vermieden werden. Bei fehlender Übereinstimmung von disziplinarischer und fachlicher Unterstellung (z. B. im Rahmen von Projekten) müssen Prioritäten hinsichtlich Arbeitsfolge und Zielstellungen festgelegt werden. Zielsysteme können helfen, bei gegenläufigen Anforderungen klare Handlungsziele zu verfolgen.</p>
<p>2.3.3. Die Arbeit ist kooperationslos und auch bei Arbeitsunterbrechungen, z. B. in Pausen, besteht in der Regel nicht die Möglichkeit, sich mit Kollegen/Führungskräften zu unterhalten.</p>	<p>Pausen werden alleine am Einzelarbeitsplatz genommen. Einzelarbeitsplätze und Arbeitsplätze befinden sich in isolierten Räumen. Es besteht eine hohe Bindung an einen Arbeitstakt bzw. -platz. Der Arbeitsplatz weist eine hohe Lautstärke auf. Bei der Gestaltung effektiver Arbeitsbedingungen sollte den Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten Beachtung geschenkt werden, da sie ein soziales Grundbedürfnis des Menschen sind. Pausenräume sollten so gestaltet sein, dass sie von mehreren Beschäftigten genutzt werden können. Ohne Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten ist auch keine soziale Unterstützung bei schwierigen Entscheidungen möglich.</p>	<p>Abhilfe kann z. B. ein Pausenraum schaffen, der in räumlicher Nähe liegt und von mehreren Beschäftigten genutzt werden kann. Ausreichende Kommunikation kann z. B. durch kooperative Arbeitsstrukturen, Vermeidung von Einzelarbeitsplätzen und Arbeitsplätzen in isolierten Räumen erzielt werden.</p>
<p>2.3.4 Die Beschäftigten arbeiten überwiegend alleine und können sich bei Bedarf nicht mit Führungskräften und anderen Mitarbeitern über die Arbeit austauschen.</p>	<p>Unzureichende Kommunikation kann z. B. durch Einzelarbeitsplätze und Arbeitsplätze in isolierten Räumen entstehen. Ungünstig ist es auch, wenn hauptsächlich indirekte Kommunikation stattfindet (nur schriftlich oder über elektronische Medien). Bei der Gestaltung effektiver Arbeitsbedingungen sollte den Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten besondere Beachtung geschenkt werden, da sie ein soziales Grundbedürfnis des Menschen sind. Ohne Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten ist auch keine soziale Unterstützung bei schwierigen Entscheidungen möglich. »Überwiegend« kann als Zeitanteil von 80 % und mehr verstanden werden.</p>	<p>Einzelarbeitsplätze vermeiden. Regelmäßige Möglichkeiten zum direkten Austausch bieten.</p>

Was will uns die Autorin sagen?

Die Gefährdungsbeurteilung

- als das zentrale, präventive Instrument im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- trägt dazu bei, dass Beschäftigte leistungsfähig und gesund bleiben
- ermöglicht Maßnahmenableitung: Kompensation und Ressourcennutzung
- führt zu Verbesserungen, die auf den ersten Blick nicht mit Arbeits- und Gesundheitsschutz verbunden sind
- psychischer Belastung ist kein Hexenwerk



Abbildung: Birte Cordes/GDA Psyche

Was will uns die Autorin sagen?



Quelle: fotolia

Werbung machen
Nutzen verdeutlichen

Vorbehalte nehmen

AuG stärker mit anderen
Bereichen verknüpfen

Wissen generieren

Handlungssicherheit geben

Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Dr. Catharina Stahn

Telefon: 0211/542263-31

E-Mail: c.stahn@ifaa-mail.de

www.arbeitswissenschaft.net