



Das Bielefelder Verfahren:

... ein Instrument zur Gefährdungsbeurteilung

Aktuelles Arbeitsschutzgesetz

Beschluss: 19. Oktober 2013

§ 4

„Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für ... die psychische Gesundheit möglichst vermieden wird.“

§ 5 Abs. 6

Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch ... psychische Belastungen bei der Arbeit.“

Übersicht der generell zu erhebenden Gefährdungsfaktoren

- Mechanische Gefährdungen
- Elektrische Gefährdungen
- Gefahrstoffe
- Biologische Arbeitsstoffe
- Brand- und Explosionsgefährdungen
- Thermische Gefährdungen
- Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen
- Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen
- Physische Belastung
- **Psychische Faktoren**
- Sonstige Gefährdungen



Psyche

- Kognitive Verarbeitung („Denken“)
- Emotionale Verarbeitung („Gefühle“)
- „inneres Erleben“
- große Spannbreite der „Abläufe“ und „Inhalte“ z. B. wahrnehmen, erinnern, träumen, vorstellen, lernen, planen
- Bewusste, halbbewusste und unbewusste Vorgänge
- Ständige Veränderung
 - durch innerpsychische Vorgänge und
 - durch Interaktion mit der Umwelt

Die Psyche ist ein sehr komplexes sich ständig wandelndes, individuelles „System“ mit vielfach noch unerforschten Inhalten und Prozessen!



Die Psyche ist ein besonderer Gegenstand, daher erfordert die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ein anderes Vorgehen als die Beurteilung anderer Gefahren!

Beispiele für Unterscheidungsmerkmale:

Grenzen zwischen Ressourcen und Belastungen werden individuell und situativ sehr unterschiedlich gezogen.

Gesundheitliche Wirkungen lassen sich nur selten auf einige wenige Einflüsse zurückführen und zeigen sich teils erst nach langer Zeit.

Die Beeinflussung sozialer Prozesse ist nur begrenzt möglich, so lässt sich z.B. Verhalten nur begrenzt von außen beeinflussen. Fehlt der Wille zur Veränderung kann diese nicht einfach angeordnet werden.

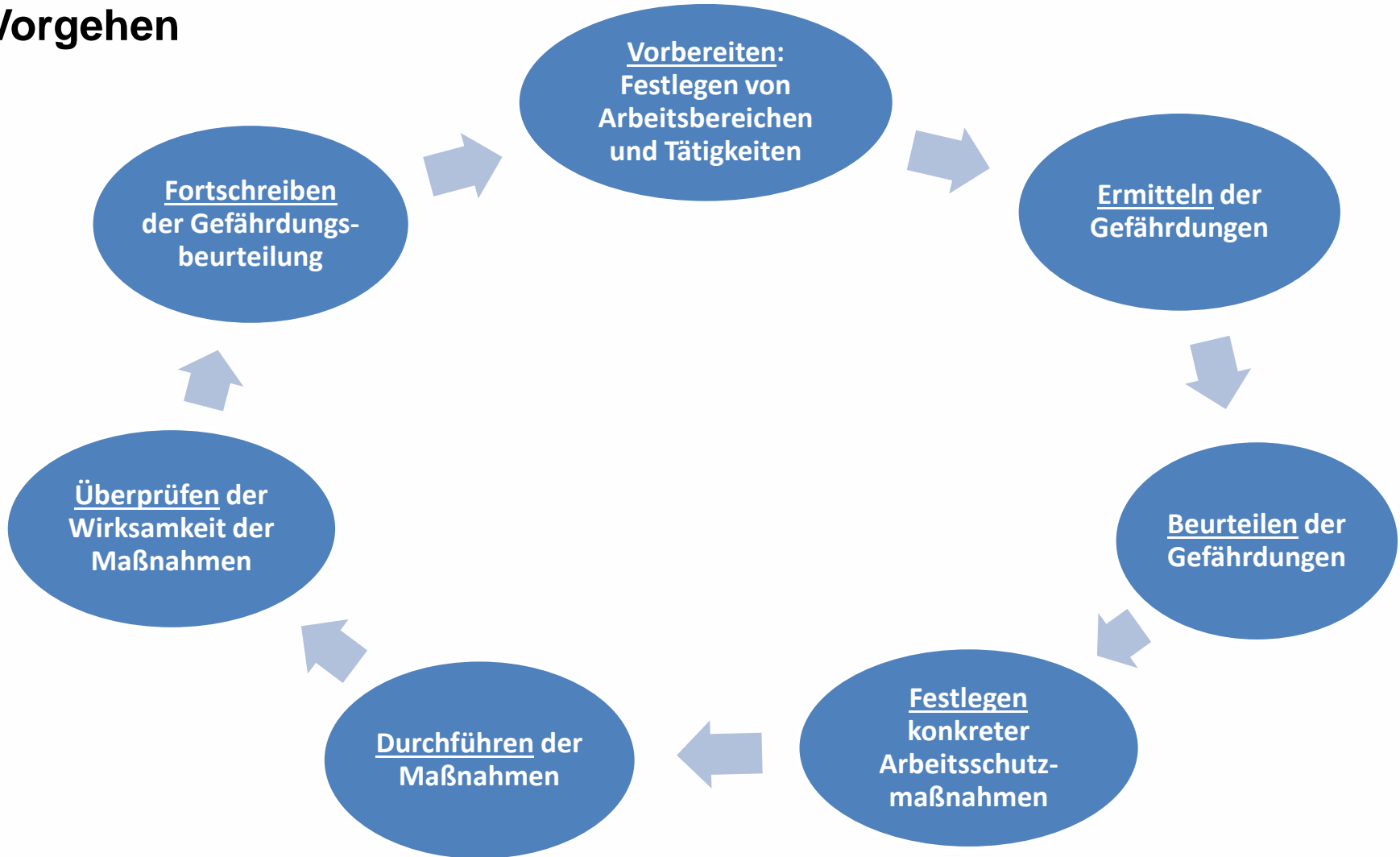
Veränderungen (z.B. von Kultur) brauchen teils lange Zeit, bis sie wirken.

...

5 Merkmale "guter Praxis" bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen (GDA, Nationale Arbeitsschutzkonferenz , 2006)

1. **Relevanz** (bezogen auf die Merkmale)
2. **Glaubwürdigkeit** (bezogen z. B die Qualität der Instrumente)
3. **Genauigkeit** (bezogen auf die Beschreibung der Belastungssituation)
4. **Nachvollziehbarkeit** (für die Akteure und die Aufsichtsbehörden)
5. **Information und Beteiligung** (von Mitarbeitenden und Führungskräften)

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Vorgehen



Welche Instrumente werden empfohlen? (GDA Psyche)

Empfohlen werden folgende Vorgehensweisen – einzeln oder kombiniert:

- **Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen**, die „Schwellenwerte“ für gesundheitlich relevante Ausprägungen der Belastung enthalten
- **Moderierte Analyseworkshop (Gesundheitszirkel)**
- Beobachtung/Beobachtungsinterviews

Zudem wird die Nutzung von **empirischen Vergleichswerten** empfohlen.

- **interne** Vergleichswerte, z.B. aus Vorbefragungen oder aus unterschiedlichen Bereichen
- **externe** Vergleichswerte, etwa aus der jeweiligen Berufsgruppe oder aus anderen Hochschulen (**Hochschuldatenbank / Benchmark**)

Empfohlene Kategorien für die GB psychischer Belastungen

(GDA Psyche)

Tätigkeiten/Bereiche mit Arbeitsbedingungen, die in Bezug auf die psychische Belastung gleichartig sind, werden zusammengefasst.

Empfohlen wird eine Gruppierung anhand von

- Arbeitsplätzen, Tätigkeiten oder Berufsgruppen

oder

- Arbeitsbereichen

Welche Faktoren sollen bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen beurteilt werden? (GDA Psyche)

Generelle Empfehlung:

Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen, Arbeitsumgebung

Die Auswahl der Belastungsfaktoren muss sich nach Tätigkeitsanforderungen und Bedingungen im konkret zu betrachtenden Bereich – hier: Hochschule – richten.

Insofern können in einer Hochschule

- manche der empfohlenen Faktoren irrelevant sein
- andere, in den Leitlinien nicht beschriebene Faktoren relevant sein

Zudem sind bestehende Modelle über Wirkzusammenhänge für die gewandelte Arbeitswelt teils nur noch teilweise passend.

Beispiel Handlungsspielraum

Handlungsspielraum besteht aus

- Tätigkeitsspielraum und
- Entscheidungsspielraum. (Ulich)

Faustregel: Je größer der Handlungsspielraum, desto gesünder und motivierender ist die Arbeit.

Für einen Teil der Arbeitsplätze in Hochschulen ist das weiterhin passend.

Diese sind gekennzeichnet durch:

- Standardisierung
- Formalisierung
- Optionsmangel: geringe Wahlmöglichkeiten mit **geringem Handlungsspielraum** (Pfaff, 2013)

Beispiel Handlungsspielraum

Ein erheblicher Teil der Arbeitsplätze in Hochschulen ist jedoch gekennzeichnet durch Optionsstress

- wenig Struktur, wenig Festlegungen
- vorwiegend ungelöste Probleme
- große Optionslast

... und damit einhergehende eher **zu große Handlungsspielräume**.

Umfangreiche Optionsräume müssen – zunehmend **unter Wettbewerbsbedingungen** – strukturiert und auf ein bearbeitbares Maß eingegrenzt werden. (Pfaff, 2013)

Items Handlungsspielraum (i.A.a. Impuls Test 1)

- *Ich kann meine Aufgaben selbstständig planen und einteilen.*
- *Ich kann bei meiner Arbeit selbstständige Entscheidungen treffen.*
- *Ich habe Einfluss darauf, welche Aufgaben mir zugeteilt werden.*