

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GPB) – Ein Instrument zur objektiven Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Elisa FELDMANN, Karlheinz SONNTAG, Sarah TURGUT

*Psychologisches Institut, Arbeits- und Organisationspsychologie,
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Hauptstraße 47 – 51, D-69117 Heidelberg*

Kurzfassung: Psychische Belastungen nehmen einen zentralen Stellenwert in der von Veränderungen gekennzeichneten Arbeitswelt ein: Zur Vermeidung und Reduktion gesundheitlicher Beeinträchtigungen ist es unabdingbar, dass belastende Einflussfaktoren am Arbeitsplatz frühzeitig erkannt und behoben werden. Basierend auf dem Anforderungs-Kontroll-Modell können kritische Kombinationen von elf psychischen Belastungsdimensionen mithilfe der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GPB) ermittelt werden. Berichtet wird über durchgeführte Belastungsanalysen bei 161 Tätigkeiten in acht Organisationen. Die häufigsten kritischen Kombinationen weisen branchenübergreifend auf sich wiederholende Routine-Tätigkeiten hin, die mit einem Erleben von Monotonie einhergehen können. Auf dieser Grundlage können technische, organisatorische und personelle Maßnahmen abgeleitet werden.

Schlüsselwörter: objektive Gefährdungsbeurteilung, psychische Belastung, konsensorientiert, kritische Belastungskonfiguration

1. Einleitung und Theorie

Vielfältige technologische und organisatorische Veränderungen gehen einher mit dem Auftreten psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, die wiederum mit einem reduzierten individuellen Wohlbefinden und einer geringeren Produktivität von Organisationen in Zusammenhang stehen (vgl. Lohmann-Haislah 2013). Durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG 2013, §5) sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, einerseits psychische Belastungen bei der Arbeit zu erfassen sowie andererseits ein Arbeitsumfeld zu gestalten, welches gesundheitsgefährdenden Belastungen entgegenwirkt.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GPB) ist ein objektives, konsensorientiertes Instrument zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (Sonntag et al. 2012). Gemäß DIN EN ISO 10075-1 erfasst das Instrument alle Einflüsse, die im Arbeitskontext von außen auf den Menschen einwirken. Im Gegensatz zu einem subjektiven Vorgehen zur Beurteilung psychischer Belastungen, werden diese mithilfe der GPB objektiv, das heißt unabhängig von der individuellen Beanspruchung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, durch ein Analyseteam beurteilt. Dieses Analyseteam bewertet kritische Kombinationen psychischer Belastungsdimensionen im Konsens (vgl. 2.1 Vorgehen und Stichprobe).

Die GPB wurde gemeinsam mit einem Unternehmen der Automobilbranche entwickelt. Im Hinblick auf den Dienstleistungssektor wurden weiterentwickelte

Versionen der GPB in weiteren Unternehmen unterschiedlicher Branchen erprobt (Michel et al. 2009). Eine Übersicht über den aktuellen Stand der GPB findet sich in der Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA 2014) sowie bei Sonntag et al. (2012).

Den theoretischen Hintergrund der GPB stellt das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek (1979) dar. In diesem Modell werden zwei Dimensionen einander gegenübergestellt: Einerseits Arbeitsanforderungen („job demands“) und andererseits Entscheidungsspielraum („job decision latitude“), sprich die Möglichkeit, Entscheidungen selbstständig zu treffen. Im Sinne des Modells nimmt die Belastung zu, wenn die Arbeitsanforderungen steigen, während der Entscheidungsspielraum gering bleibt. Eine solche stark belastende Tätigkeit kann mit Symptomen wie Erschöpfung und Arbeitsunzufriedenheit in Zusammenhang stehen. Eine aktive Tätigkeit liegt hingegen vor, wenn hohe Arbeitsanforderungen mit einem großen Entscheidungsspielraum kombiniert sind.

2. Methode

2.1 Vorgehen und Stichprobe

Die vorliegende Studie verwendet Daten aus acht Pilotprojekten, in denen die GPB eingesetzt wurde. Zunächst wurde das Instrument in einer Vorbereitungsphase durch betriebliche Experten sowie eine Arbeits- und Organisationspsychologin auf die Spezifika der jeweiligen Organisation angepasst. Dies ist von besonderer Bedeutung, da ein gemeinsames Verständnis der Belastungsdimensionen aller Mitglieder des Analyseteams für die Ermittlung kritischer Kombinationen entscheidend ist. Im Anschluss daran wurden die Mitglieder der Analyseteams – zusammengesetzt aus Vertretern von Betriebsrat, Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin sowie gegebenenfalls betrieblichen Experten – in der Handhabung des Instrumentes geschult. Die kritischen Kombinationen psychischer Belastungen werden durch das Analyseteam objektiv und konsensorientiert bewertet: Als erstes findet eine Beobachtungsphase statt; anschließend werden die Belastungsdimensionen während der Bewertungsphase im Konsens beurteilt.

Die vorliegende Studie umfasst 161 Tätigkeiten in acht Organisationen unterschiedlicher Branchen, bei denen die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz mittels der GPB erfasst wurden.

2.2 Das Instrument

Die GPB ist ein Screening-Instrument zur objektiven Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Das Instrument beinhaltet elf Belastungsdimensionen mit jeweils fünf bis zehn Items (s. Tabelle 1). Die Dimensionen umfassen sowohl Ressourcen (Handlungsspielraum und Zeitspielraum) als auch Anforderungen (z.B. Arbeitskomplexität und Variabilität). Diese werden auf einer fünfstufigen Likert-Skala eingeschätzt.

Tabelle 1: Belastungsdimensionen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GPB).

Arbeitskomplexität (Ak)	beinhaltet Erfassung und Verarbeitung komplexer Informationen; Planungsnotwendigkeit
Handlungsspielraum (Hs)	beinhaltet Entscheidungen, die selbständig getroffen werden (z.B. Reihenfolge, Ausführungsart, Kontrolle)
Variabilität (Va)	beinhaltet die Ausführung unterschiedlicher Aufgaben (Auftragswechsel), die Anwendung verschiedener Arbeitsmittel oder Wechsel des Arbeitsortes
Zeitspielraum (Zs)	beinhaltet die selbständige Festlegung der täglichen Arbeitszeit, Arbeitsschritte und Arbeitsgeschwindigkeit
Verantwortungsumfang (Vu)	beinhaltet Aufgaben, die bei fehlerhafter Ausführung zu erheblichem Schaden führen
Arbeitsunterbrechungen (Au)	beinhaltet die Störung / Unterbrechung der sachlich und zeitlich optimalen Bereitstellung von Informationen und Arbeitsmitteln
Konzentrations- erfordernisse (Ke)	beinhaltet die Aufrechterhaltung einer dauerhaften Aufmerksamkeit
Kooperations- erfordernisse (Koop)	beinhaltet die wechselseitige Abhängigkeit von Arbeitstempo und Arbeitsqualität der Kollegen
Kundenorientierung (Ko)	beinhaltet das nachhaltige Eingehen auf die Wünsche und die Bedürfnisse der Kunden sowie das Erbringen bestmöglicher Leistung für den Kunden
Emotionsregulation (Er)	beinhaltet die Anforderung, in bestimmten Situationen wahre Gefühle zu unterdrücken und positive Emotionen zu zeigen
Kontrollerfordernisse (Kon)	beinhaltet die Notwendigkeit der genauen Vorschriftseinhaltung

2.3 Auswertung

Die Ermittlung kritischer Kombinationen erfolgt durch ein EDV-gestütztes Tool, mithilfe dessen zunächst die Mittelwerte aller Belastungsdimensionen berechnet werden. Die kritischen Kombinationen psychischer Belastungen liegen vor, wenn Cut-Off-Werte ($\geq 3,5$ bei Anforderungen; $\leq 2,5$ bei Ressourcen) über- oder unterschritten werden. Eine kritische Kombination psychischer Belastungen liegt beispielsweise vor, wenn eine Tätigkeit eine hohe Arbeitskomplexität ($M \geq 3,5$) und gleichzeitig einen geringen Zeitspielraum ($M \leq 2,5$) aufweist.

Über die unterschiedlichen Tätigkeiten hinweg ($N = 161$) wurden die absoluten und relativen Häufigkeiten kritischer Kombinationen psychischer Belastungen ausgewertet.

3. Ergebnisse

Die häufigsten kritischen Kombinationen psychischer Belastungen mit den dazugehörigen Branchen und Tätigkeitsbereichen sind in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2: Häufigkeit kritischer Kombinationen psychischer Belastungen (Auswahl der am häufigsten auftretenden Kombinationen). Ak = Arbeitskomplexität, Hs = Handlungsspielraum, Va = Variabilität, Zs = Zeitspielraum, Vu = Verantwortungsumfang, Koop = Kooperationserfordernisse. H = hoch, T = tief. ^aN = 51 Tätigkeiten bei 2 Organisationen. ^bN = 161 Tätigkeiten bei 8 Organisationen.

Kritische Kombination	Relative Häufigkeit	Branche (Tätigkeitsbereich)
Ak-T Va-T	71% ^a	Airline (Technik, Verwaltung, Bodendienstleistung) Automobilzulieferer (Produktion, Verwaltung)
Hs-T Va-T	47% ^a	Airline (Verwaltung, Bodendienstleistung) Automobilzulieferer (Produktion, Verwaltung)
Zs-T Vu-H	18% ^b	Airline (Bodendienstleistung) Flughafen (Bodenverkehrsdienst, Gepäck) Automobilzulieferer (Produktion) Chemie (Human Resources) Stahl (Produktion) Verkehr (Dienstleistung)
Vu-H Koop-H	17% ^b	Airline (Technik) Flughafen (Bodenverkehrsdienst, Gepäck) Chemie (Human Resources) Stahl (Produktion) Verkehr (Dienstleistung)
Zs-T Koop-H	16% ^b	Airline (Bodendienstleistung) Flughafen (Bodenverkehrsdienst, Gepäck) Automobilzulieferer (Produktion) Chemie (Human Resources) Stahl (Produktion) Verkehr (Dienstleistung)
Hs-T Vu-H	15% ^b	Airline (Bodendienstleistung) Flughafen (Bodenverkehrsdienst, Gepäck) Chemie (Leitstand) Stahl (Produktion) Verkehr (Dienstleistung)
Ak-H Koop-H	12% ^b	Airline (Technik, Verwaltung, Bodendienstleistung) Flughafen (Bodenverkehrsdienst, Gepäck) Chemie (Human Resources) Stahl (Produktion)
Va-H Vu-H	11% ^b	Flughafen (Bodenverkehrsdienst, Mechanik, Elektronik) Chemie (Human Resources) Stahl (Produktion)

4. Diskussion

Branchenübergreifend zeigten sich die häufigsten kritischen Kombinationen bei dem Zusammenspiel geringer Variabilität mit geringer Arbeitskomplexität beziehungsweise geringem Handlungsspielraum; hinweisend auf das Erleben von Monotonie. Das Risiko eines Überforderungserlebens am Arbeitsplatz wird hingegen am häufigsten durch die Kombination eines hohen Verantwortungsumfangs mit einem geringen Zeitspielraum, hohen Kooperationserfordernissen und einem geringen Handlungsspielraum verursacht.

Auf der Grundlage der kritischen Kombinationen psychischer Belastungen können in Workshops geeignete Handlungsempfehlungen und Maßnahmen mit dem Fokus auf technische, organisatorische und personelle Aspekte abgeleitet werden. Diese Ansatzpunkte dienen der Vermeidung oder Reduktion psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz.

Die GPB ist ein bewährtes Verfahren zur Ermittlung belastender Einflussfaktoren am Arbeitsplatz und kann branchenübergreifend erfolgreich eingesetzt werden. Das Instrument dient dazu, psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz zu identifizieren und durch Maßnahmen-Workshops nachhaltig zu reduzieren, um die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den organisationalen Erfolg langfristig zu stärken.

Das Instrument wurde sowohl in größeren Unternehmen als auch in klein- und mittelständischen Unternehmen eingesetzt. Für Anwendungen in klein- und mittelständischen Unternehmen soll die GPB weiter optimiert werden, indem verstärkt auf die Spezifika kleinerer Unternehmen eingegangen wird. Videobasierte Schulungen für die Mitglieder des Analyseteams sowie eine elektronischer Version des Beobachtungsbogens sollen die zukünftige Ein- und Durchführung der GPB in Organisationen unterschiedlicher Branchen zusätzlich erleichtern.

5. Literatur

- ArbSchG (2013). Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG). Deutscher Bundestag.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2014). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt.
- Karasek RA (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24:285-306.
- Lohman-Haislah A (2013). Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.).
- Michel A, Sonntag Kh, Menzel L (2009). Instrument zur Analyse von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz Beanspruchung erkennen, Fehlbelastung vermeiden. *Personalführung* 7: 40-47.
- Sonntag Kh, Frieling E, Stegmaier R (2012). *Lehrbuch Arbeitspsychologie* (3. Aufl.). Bern: Huber.