

Übersicht

Verfahren und Methoden zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Methoden zur Messung Psychologischer Belastungen

Belastungen/ Verhältnisse		Indikatoren	Beanspruchung(s)-Folgen/ Personen	
eher beteiligungs- gestützt	eher expertengestützt	betriebliche Daten	Psycho-physiologische Diagnostik	Psycho-physiologische Skalen
<p>Orientierend/ Screening (idR universell):</p> <p>z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - SAA - BASA II - SIGMA - BAAM* - BEBA - KPB - IMPULS-Test II <p>Detailanalysen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BALY - BAAM* - SIGMA <p>etc.</p>	<p>Detailanalysen (zT spezialisiert):</p> <p>z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - TBS - TAI - RHIA/ VERA - KABA - REBA 	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlzeitstatistik - Fluktuation (Zahl/ Gründe) - Frühverrentungen (Zahl/ Gründe) - Qualitäts- kennzahlen - Beschwerden/ Abmahnungen - Unfälle/ Beinaheunfälle/ Verbandsbuch - Diagnosedaten der Krankenkassen - etc. 	<p>Hautleitfähigkeit-Änderung (geringe Beanspruchung/ emotionale Beanspruchung)</p> <p>Cortisolkonzentration (Langzeitstress)</p> <p>Flimmerverschmelzungs- Frequenz/Augenbewegung (mentale und emotionale Beanspruchung,/Ermüdung)</p> <p>Herzfrequenzvariabilität (Ermüdung, Stress)</p> <p>Blutdruck (physische und mentale Beanspruchung)</p> <p>- etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Risikotypen: z.B. AVEM nach Schaarschmidt - Burnout : z.B. MBI nach Moslach/ Jackson - Psychische Beanspruchung: z.B. BHD nach W. Hacker/ S. Reinhold - Gesundheitliche Beeinträchtigungen: z.B. BAAM® (B5- Fragebogen), Freiburger Beschwerdeliste etc - Monotonie, Ermüdung, Sättigung: z.B. BMS nach Plath/ Richter - Arbeitsfähigkeit: WAI bzw ABI Arbeitsbewältigungsindex
siehe BAUA-Toolbox			Siehe u.a Boucsein 2007	siehe BAUA-Toolbox

Methoden	Einsatzbereich	Stärken u.a.	Schwächen u.a.
Fragebogen z.B. BASA II , BAAM [®] , BMS	Orientierende Messung/ Screening – von objektiven Sachverhalten - subjektiven Wahrnehmungen und Befindlichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Es liegen eine Fülle gut getesteter, valider Instrumente vor (siehe BAuA-Toolbox) • Chance zu repräsentativen und validen Ergebnissen • Differenzierung nach Personengruppen (Alter/ Orga-Einheit/ Tätigkeit etc.) gut möglich • Relativ geringer Planungs- und Durchführungsaufwand • Kombinierbar mit vielen Verfahren der Detailanalysen 	<ul style="list-style-type: none"> • Hoher Auswertungs- und Interpretationsaufwand (i.d.R. Experten erforderlich) • Geringer Maßnahmenbezug i.d.R. nur Identifikation von Gefährdungs- und Belastungsschwerpunkten möglich → Detailanalysen erforderlich • Datenschutz muss genau geplant und nachgewiesen werden • Akzeptanzprobleme (Datenschutz u/o zu viele Befragungen)
Checklisten für Beobachtungen z.B. KPB	Orientierende Messung von Belastungs- und Gefährdungsfaktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Einfache Handhabung durch gut geschultes Personal • Einfache Dokumentation • Spezialisierung möglich (z.B. Software-Ergonomie) • Kombinierbarkeit mit anderen Methoden z.B. Beobachtungsinterviews 	<ul style="list-style-type: none"> • Experten u.o. gut geschulte Beobachter erforderlich • Qualität vieler Checklisten • Problem der Detailliertheit/ Selektivität: wenn zu detailliert- sehr unhandlich wenn zu grob- eher unvollständig • Repräsentativität: Auswahl/ Menge der beobachteten Arbeitsplätze • Bestimmte Belastungsfaktoren sind nicht oder nur bedingt beobachtbar (z.B. Führung)

Methoden	Einsatzbereich	Stärken u.a.	Schwächen u.a.
<p>Beobachtungsinterview</p> <p>(z.B. KABA/ TBS)</p>	<p>Screening und Detailanalyse</p> <ul style="list-style-type: none"> – von Gefährdungs- und Belastungsfaktoren – von subjektiven Wahrnehmungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wenn durch ein explizites Verfahren gestützt – sehr valide und Aussagestark • Beurteilung erfolgt im Rahmen eines Verfahrens durch Experten → hohe Akzeptanz der Ergebnisse • i.d.R. ergeben sich Verfahrens- und Expertengestützt deutliche Gestaltungsempfehlungen • Es gibt spezialisierte Verfahren z.B. auch zur Beurteilung von Software-Ergonomie • Pro Arbeitsplatztyp/-System „Stichprobenartiges Vorgehen“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Expertenwissen erforderlich • Nicht alle Belastungsfaktoren können detailliert ermittelt werden (z.B. soziale Beziehungen) • Hoher Aufwand, vor allem wenn differenzierte/viele Arbeitsplatztypen vorliegen (→ Repräsentativität/ Generalisierbarkeit) • Datenschutz/ Probandenschutz bei der Ergebnisdokumentation und Beurteilung ist z.T. schwer zu realisieren

Methoden zur Messung Psychologischer Belastungen

Methoden	Einsatzbereich	Stärken u.a.	Schwächen u.a.
Gruppeninterview „Modifizierte Gruppe“ (z.B. BAAM/ TBS-GA)	Detailanalyse von Gefährdungs- und Belastungsfaktoren Maßnahmenentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Sehr differenzierte und valide Ergebnisse (Ursachenanalyse/ Maßnahme-Ideen) • Fokussierung der Themen/ Sachverhalte i.d.R. durch vorlaufende Flächenbefragung (→ Belastungsschwerpunkte) • Unter bestimmten Bedingungen auch zur Analyse von „sozialen Beziehungen“ einsetzbar • Relativ geringer Aufwand, da auch verschiedene Arbeitsplatztypen/ Orga-Einheiten kombinierbar • i.d.R. geringes Expertenwissen, aber spezifische/s Schulung und Coaching erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Durch Beteiligung der Beschäftigten → hoher Erwartungsdruck in Richtung Verbesserung • Unterstellung nur subjektiver Ergebnisse (→ Verfahrensqualität vermitteln/ sichern) • Probanden-/ Datenschutz muss organisiert und gesichert werden (→ Vertraulichkeit/ anonyme Dokumentation/ 2-3 Mitarbeiter je Arbeitsplatztypen)

Methoden zur Messung Psychologischer Belastungen

Methoden	Einsatzbereich	Stärken u.a.	Schwächen u.a.
Physiologische Messung	Screening <ul style="list-style-type: none">– von Beanspruchungen– Indirekte Belastungsmessung– Beurteilung des Gefährdungsrisikos– Auch physische Belastungsfaktoren messbar (z.B. Arbeitsschwere)	<ul style="list-style-type: none">• Hohe Akzeptanz der Ergebnisse (→ Einsatz in Streitfällen)• Konkrete Risikoabschätzung möglich (→ Repräsentativität)• Durch Betriebsärzte durchführbar• Sowohl für verhältnispräventive als auch verhaltenspräventive Maßnahmen nutzbar• Geringer Aufwand und i.d.R. geringe Instrumentenkosten	<ul style="list-style-type: none">• Nur indirekte Hinweise auf Belastungsfaktoren (Validität)• Repräsentativität muss explizit hergestellt werden• Akzeptanz- und Datenschutzprobleme müssen nachweislich gelöst werden. (Probandenauswahl, Messwertspeicherung, Information etc.)

Methoden	Einsatzbereich	Stärken u.a.	Schwächen u.a.
Physiologische Messung	Screening – von Beanspruchungen – Indirekte Belastungsmessung – Beurteilung des Gefährdungsrisikos – Auch physische Belastungsfaktoren messbar (z.B. Arbeitsschwere)	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Akzeptanz der Ergebnisse (→ Einsatz in Streitfällen) • Konkrete Risikoabschätzung möglich (→ Repräsentativität) • Durch Betriebsärzte durchführbar • Sowohl für verhältnispräventive als auch verhaltenspräventive Maßnahmen nutzbar • Geringer Aufwand und i.d.R. geringe Instrumentenkosten 	<ul style="list-style-type: none"> • Nur indirekte Hinweise auf Belastungsfaktoren (Validität) • Repräsentativität muss explizit hergestellt werden • Akzeptanz- und Datenschutzprobleme müssen nachweislich gelöst werden. (Probandenauswahl, Messwertspeicherung, Information etc.)

Instrumentenlandschaft (aktualisiert nach M.Resch 2003/BAuA-Toolbox 2012)

Verfahren	Merkmale der Arbeitsstätigkeit (Anforderungen/Belastungen/Ressourcen)				Merkmale der Person (erlebte Beanspruchung)	
	Handlungs- oder Tätigkeitsspielraum	(Gesundheits-) Ressourcen	Aufgabenbezogene Belastungen/ Regulations-behindernungen	Soziale Belastungen (Vorgesetztenverhalten, Konflikte)	Psychische Beeinträchtigung	Somatische Beschwerden
BAAM	●	●	●	●	●	●
BALY	●		●			
BASA	●		●	●		
BEBA	●	●	●	●		●
Büroalltag unter der Lupe	●		●			
ChEF	●		●	●	●	
DigA	●	●	●	●	●	●
FEMA	●		●		●	
JDS	●	●			●	
KABA-(K)	●	●	●			
KFZA	●	●	●	●		
KPB	●		●			
MTO	●	●	●	●		
REBA_AS	●		●			
RHIA/VERA-Büro	●		●			
SAA	●		●	●		
SALSA	●	●	●	●		
SIGMA	●		●			
SPA	●		●	●	●	
SynBA	●		●			
Systemische Beurteilung	●		●			
TAI	●		●			
TBS-GA	●		●			

➤ **Normenkonformität:** Basis §§ 5; 6; 3.1 u. 4 ArbSchG:

Inhalte: Einschlägige Verordnungen / DIN EN ISO 10075 Teil 1/
DIN EN ISO 9241(v.a. 2 u.-110) / BGI GUV-I 8700 / GDA Leitlinien 2012
Instrumente: Screening und Detailanalysen gemäß ISO 10075 Teil 3

➤ **Verständlichkeit/** Transparenz für alle Beteiligten (auch der Kosten)

➤ **Regelbasiertes Vorgehen** (Verfahrenssicherheit / „Spielregeln“)

➤ **Beurteilbarkeit und Verhandelbarkeit** der Analyseergebnisse in Bezug auf „erforderliche“ Maßnahmen (arbeitswissenschaftliche Expertise)

➤ **Kombinierbarkeit verschiedener Instrumente** (z.B. Dialogorientierte- oder/und Expertenverfahren)

➤ **Sachgerechter und fairer Umgang mit Führungs- und Teamproblemen**

➤ **Steuerbarkeit des Prozesses** (u.a. Analyseaufwand /Steuerkreis)