

# Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Umsetzung und Chancen/Nutzen für das BGM

Yannick Metzler | 28.11.2023



Yannick Metzler

**ifado** **Postdoctoral Research Scientist**  
IfADo - Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund  
Juli 2022–Heute · 1 Jahr 5 Monate  
Department of ergonomics, research group 'work design'

**thyssenkrupp Steel**  
8 Jahre 5 Monate

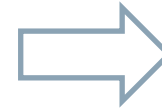
- **Segment Safety Officer & Management Representative ISO 45001**  
Vollzeit  
Juli 2021–Juni 2022 · 1 Jahr  
Duisburg, Nordrhein-Westfalen, Deutschland
- **Head of Occupational and Environmental Safety - BU Precision Steel | Hohenlimburg GmbH**  
Mai 2020–Juli 2021 · 1 Jahr 3 Monate  
Hagen, Nordrhein-Westfalen, Deutschland
- **Business Area Steel Europe Coordinator, Occupational Health | Occupational Safety & Health**  
März 2019–Apr. 2020 · 1 Jahr 2 Monate  
Duisburg und Umgebung, Deutschland  
  
Business Area Steel Europe Coordinator for:  
- Corporate medical services  
- Corporate health management  
- Social services  
Strategic health & safety management  
Project management  
Group regulations, standardization, and auditing (OHSAS 18001/ISO45001)  
Process implementation and restructuring (e.g. OHS business process management, target operating model)
- **Expert, Corporate Health Management | Occupational Safety & Health**  
Feb. 2014–Feb. 2019 · 5 Jahre 1 Monat  
Duisburg  
  
Implementing psychosocial risk assessment  
Conducting workplace health promotion  
Setting up OSH controlling and evaluation  
Supporting occupational health management

## ■ Viele Perspektiven...

- Psychische Belastung
- Gesundheitsmanagement
- SIFA
- Arbeitsschutzmanagement, Prozesse
- Forschung & Praxis
- ...



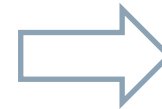
Womit beschäftigen wir uns?



Die GPB als Prozess des Arbeitsschutzes mit Synergien zum BGM



Allgemeine Probleme, mögliche pragmatische Ansätze



Maßnahmenableitung, Wirksamkeitsüberprüfung



Ziel: Bewusstsein schaffen, Nutzen für BGM herausarbeiten

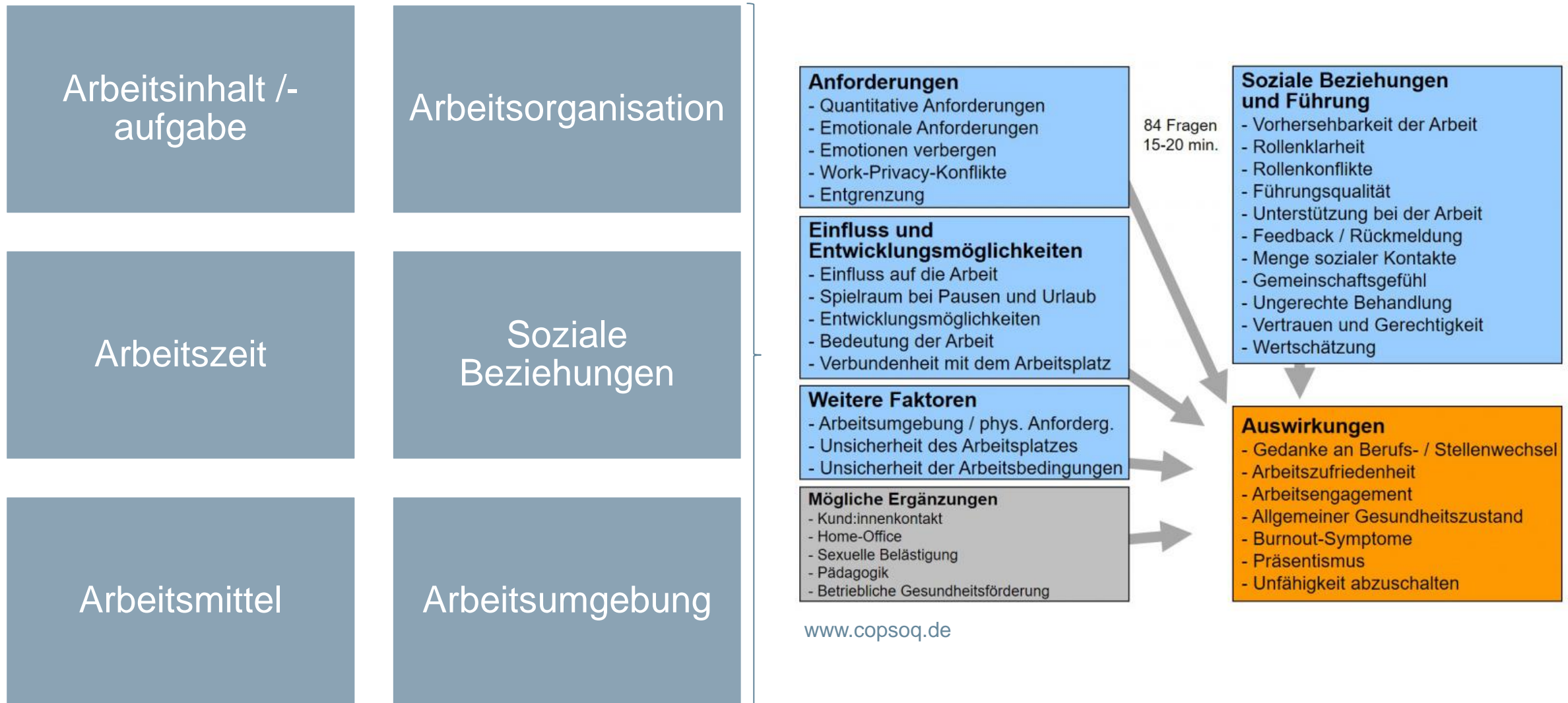


„Lucky shot“ oder strategische Verankerung ?



**Was ist die GPB und wie setze ich sie um?**

# Was ist die GPB und wie setze ich sie um?



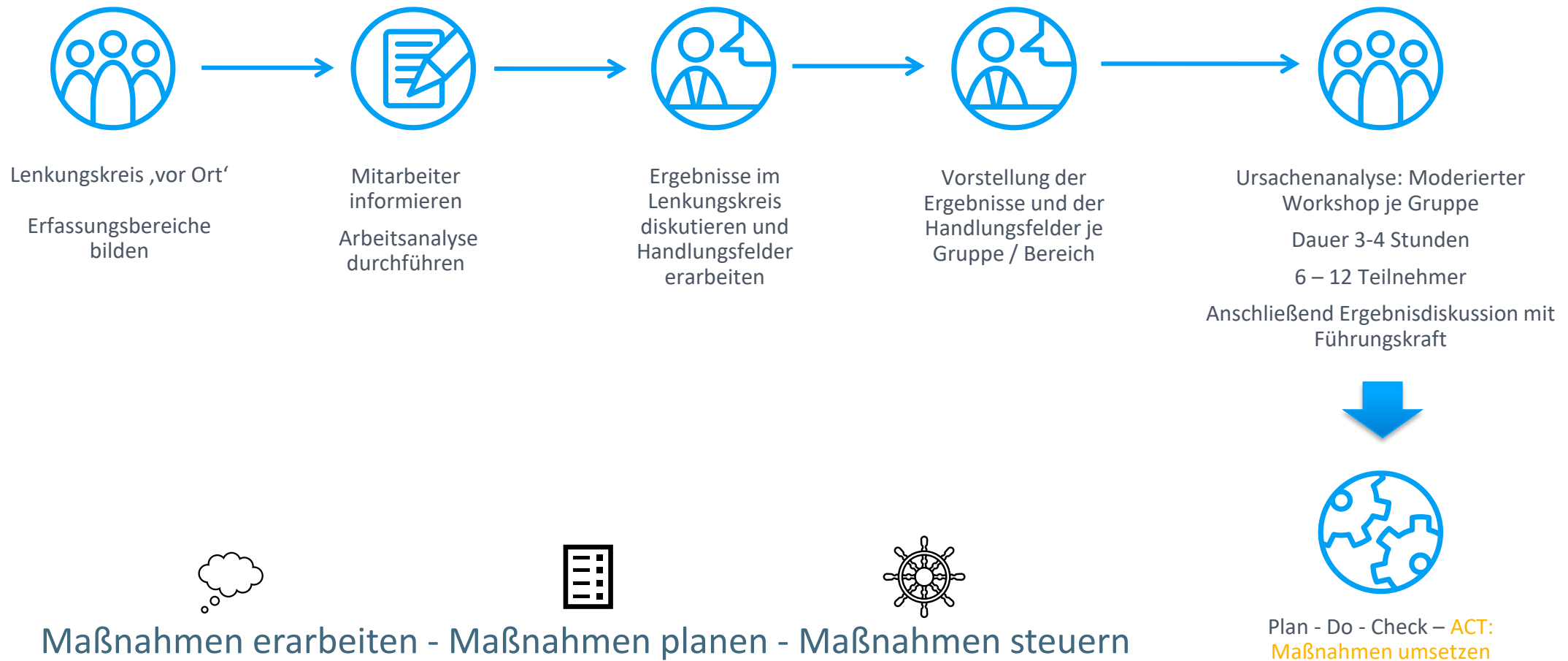
- **Systematischer** Prozess zur Erkennung, Beurteilung und Beseitigung oder Reduzierung von Gefährdungen – Gesundheit und Sicherheit schützen

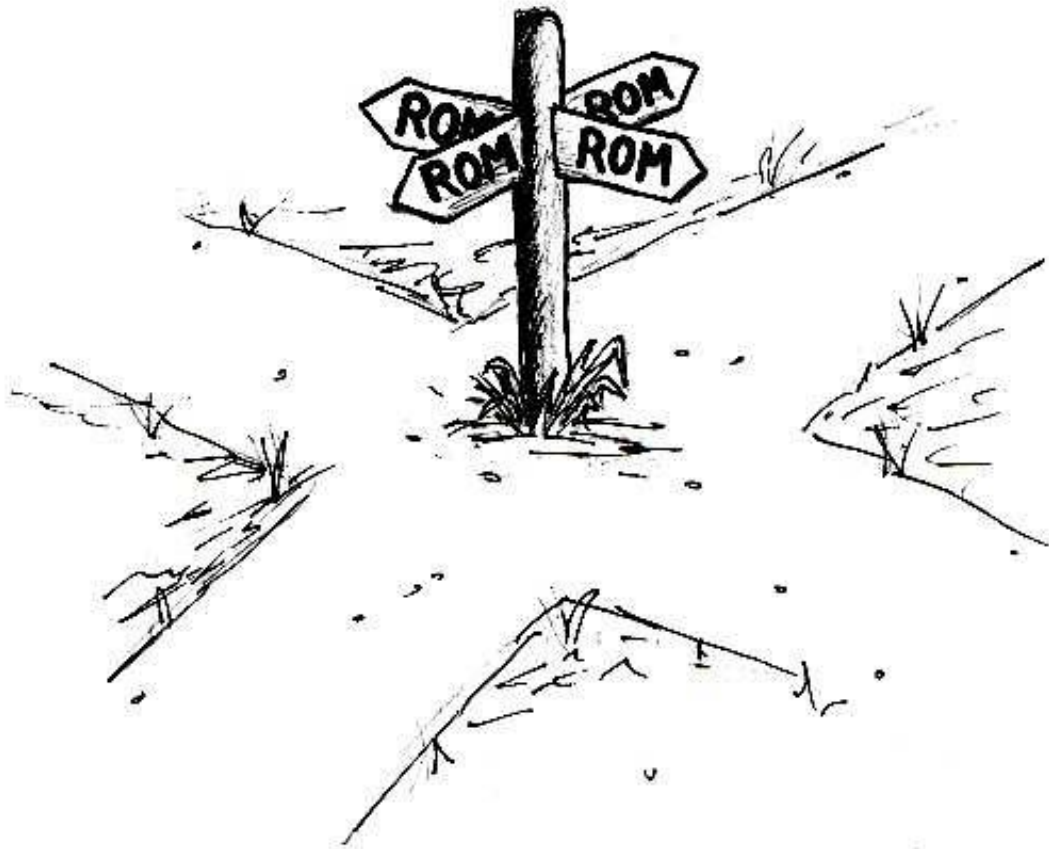
- a. Welche Gefährdungen müssen angegangen werden?
- b. In welcher Priorität?
- c. Durch welche Maßnahme?



BG Verkehr

# Was ist die GPB und wie setze ich sie um?





## Arbeitsanalyse

- Bedingungsbezogener Fragebogen / Checkliste (z.B. Copenhagen Psychosocial Questionnaire)
- Arbeitsplatzbeobachtung, einzeln oder in Gruppen (z.B. Kurzverfahren Psychischer Belastung)
- Moderierter Workshop

## Ursachenanalyse

- Standardisierte Kataloge
- Empfehlungen durch das Analyseinstrument
- Moderierter Workshop
- Einschätzung in einer Helikoptergruppe
- Ableitung durch Führungskräfte oder andere Multiplikatoren



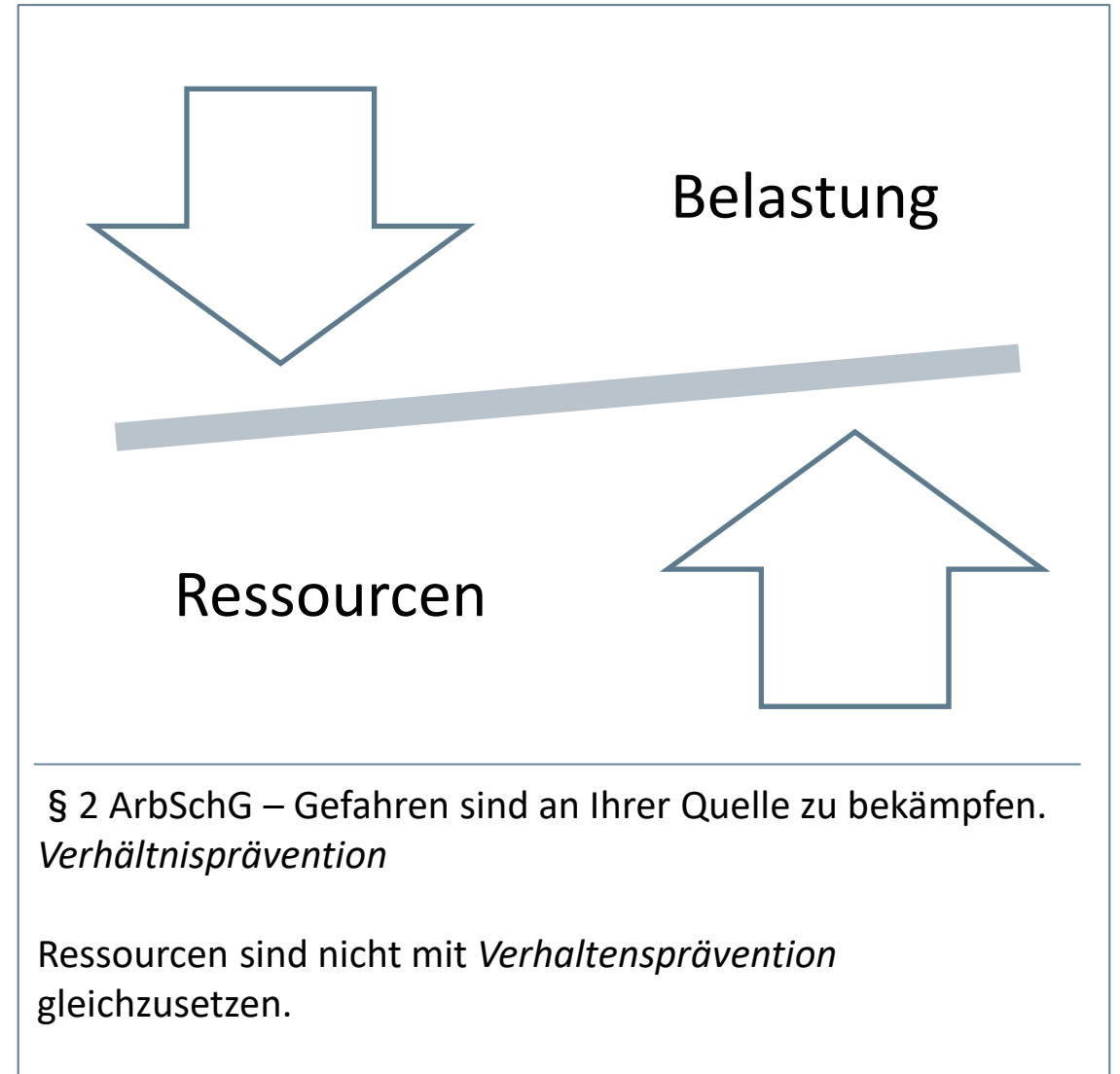
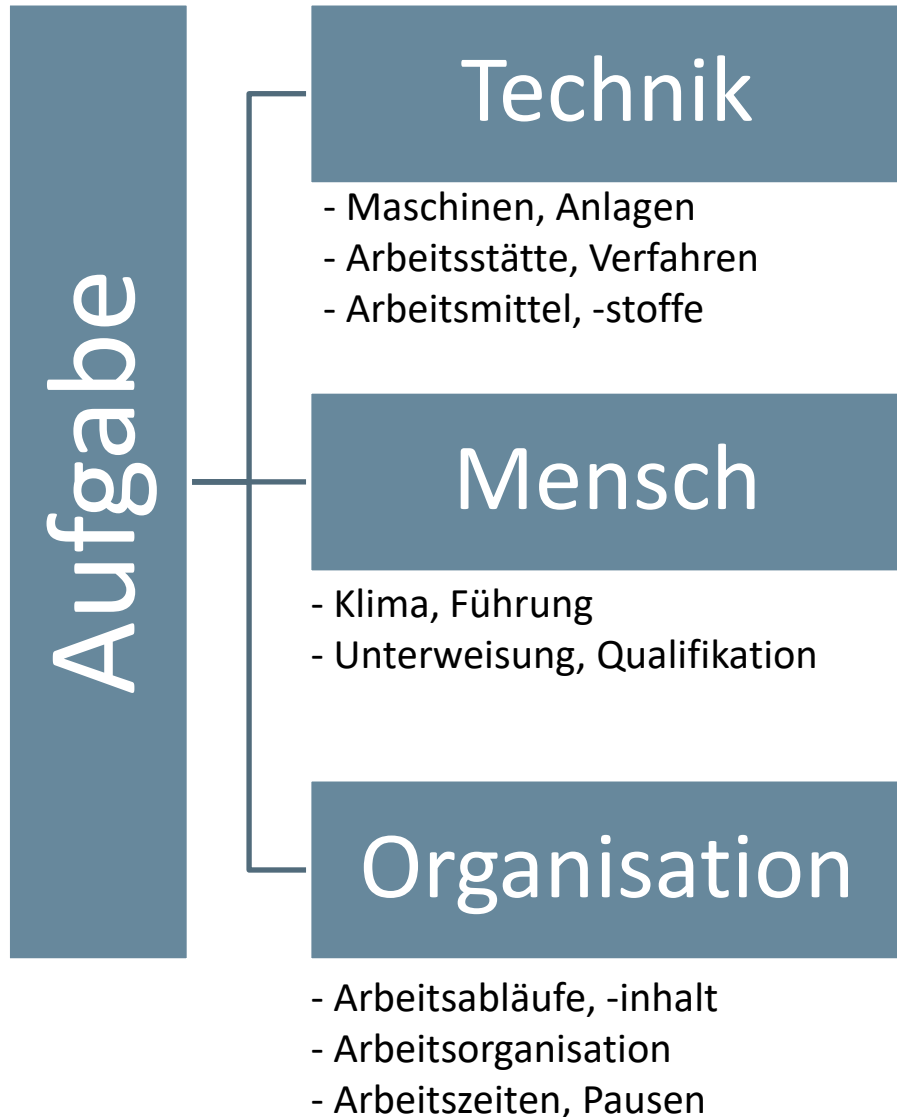
## ■ Erfahrungswerte

- Wählen Sie eine zur Organisation passende Vorgehensweise
- Die Rückführbarkeit der Ergebnisse ist unzureichend
- BGM als Multiplikator ist nicht in den Prozess involviert

## ■ Fallstricke

- Kein valides Verfahren; Geben Sie den Beschäftigten Gelegenheit, teilzunehmen
- Wählen Sie sinnvolle Untersuchungseinheiten; Tätigkeiten vs. Berufsgruppen
- Strategische Begleitung erfordert Ressourcen

# Die harte Brille des Arbeitsschutzes - Maßnahmenableitung



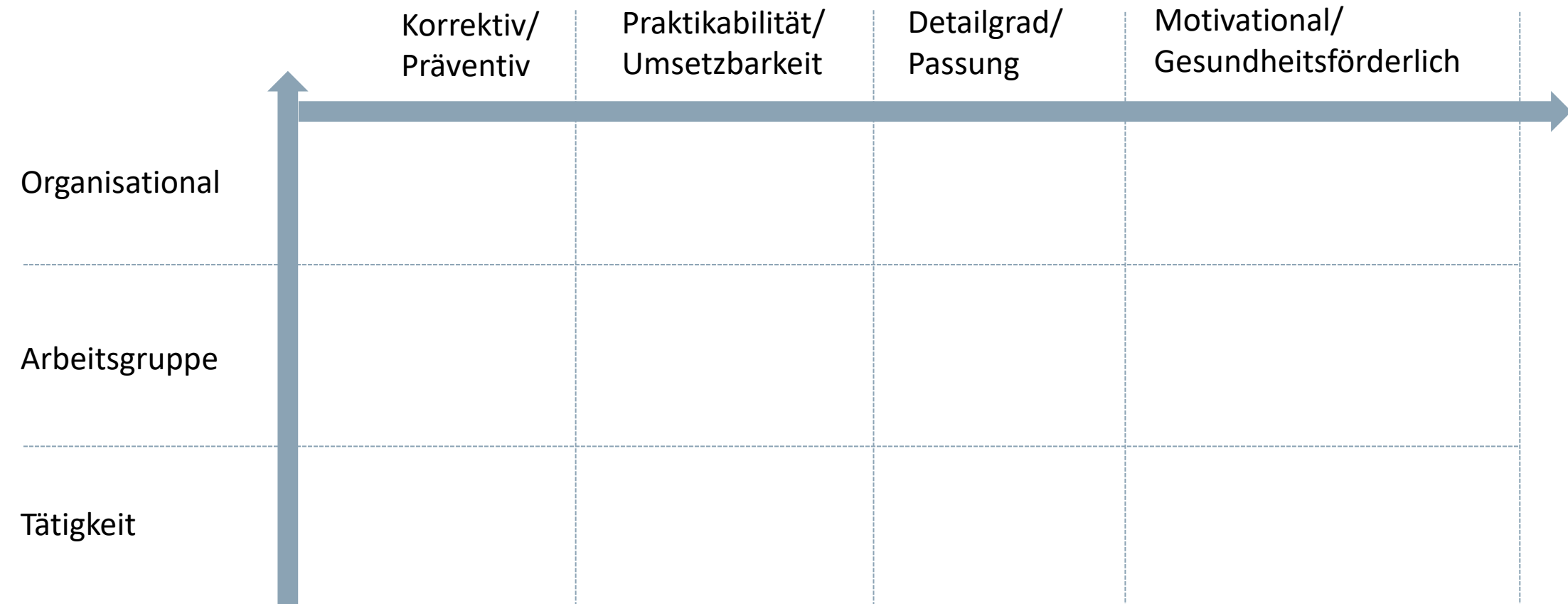
# Maßnahmenableitung



Arbeitsgruppe (N=549)	Expositionsansatz (Häufigkeit)	Referenzwertvergleich	Multiple Regression	Korrelation – Frequenz X Schadensschwere
Schichtleiter	1. Feedback	1. Arbeitsplatzunsicherheit	1. Work-privacy Konflikt 2. Rollenklarheit 3. Führungsqualität	1. Führungsqualität 2. Work-privacy Konflikt 3. Vorhersehbarkeit 4. Entscheidungsspielraum
Produktion	1. Einfluss bei der Arbeit 2. Entscheidungsspielraum 3. Feedback 4. Arbeitsplatzunsicherheit	1. Arbeitsplatzunsicherheit 2. Entwicklungsmöglichkeiten 3. Mobbing 4. Entscheidungsspielraum 5. Rollenkonflikte	1. Gemeinschaftsgefühl 2. Führungsqualität 3. Rollenklarheit 4. Arbeitsumgebung	1. Gemeinschaftsgefühl 2. Rollenkonflikte 3. Bedeutung der Arbeit 4. Arbeitsumgebung
Instandhaltung	1. Einfluss bei der Arbeit 2. Entscheidungsspielraum 3. Feedback	1. Arbeitsplatzunsicherheit 2. Entscheidungsspielraum 3. Mobbing 4. Entwicklungsmöglichkeiten	1. Work-privacy Konflikt 2. Arbeitsumgebung 3. Vertrauen und Gerechtigkeit 4. Emotionen verbergen	1. Work-privacy Konflikt 2. Arbeitsumgebung 3. Führungsqualität
Leitstand	1. Einfluss bei der Arbeit 2. Entscheidungsspielraum 3. Feedback 4. Vorhersehbarkeit 5. Commitment	1. Arbeitsplatzunsicherheit 2. Entscheidungsspielraum 3. Mobbing 4. Commitment	1. Commitment 2. Arbeitsplatzunsicherheit	1. Vorhersehbarkeit 2. Vertrauen und Gerechtigkeit 3. Führungsqualität 4. Soziale Unterstützung 5. Emotionen verbergen

- Ausgangslage #1: Unterschiedliche Ergebnisse zwischen den Beurteilungsmethoden.
- Ausgangslage #2: Die Maßnahmen scheinen nicht zur Arbeitsanalyse zu passen.
- Ausgangslage #3: Die entwickelten Maßnahmen sind mitunter recht grob und abstrakt.

## ■ Und jetzt?



## ■ Erfahrungswerte

- Die Experten für Ihren Arbeitsplatz sind oft nicht die Experten für Arbeitsgestaltung, und andersherum
- Maßnahmen sind oft einseitig oder oberflächlich ausgearbeitet

## ■ Fallstricke

- Verunsicherung durch viele Instrumente in Analyse, Beurteilung, und Maßnahmenableitung
- Kein Prozess, fehlende Systematisierung in der Maßnahmenableitung

# Die harte Brille des Arbeitsschutzes - Wirksamkeitsüberprüfung



## Wie läuft die Wirksamkeitsprüfung bei Ihnen?

So?

„In jedem Rot ist ein bisschen Grün drin.“

„Wenn eine Maßnahme erfolgreich durchgeführt ist, ist damit auch die Wirksamkeit gegeben.“

„Das macht unser Sicherheitsbeauftragter. Der ist schon lange hier und der weiß, wenn das klappt.“

Oder eher so?

„Wir besprechen die Maßnahmen später im Schichtgespräch.“

„Die Wirksamkeit wird im Rahmen der nächsten Begehung bestätigt.“

„Wir machen nochmal eine Kurzbefragung der Mitarbeiter mit einem Schulungsfragebogen.“

(BG RCI, BAU, ETEM)

Pre-Post Test – Neue Befragung

Mitarbeiterworkshop

Besprechung in Schichten oder Teams

Arbeitsschutzbegehung

Stichprobenartige Gespräche oder Befragung

Multiplikatoren – Führungskräfte oder Sicherheitsbeauftragte



Wurden die Maßnahmen durchgeführt?  
Wurde das angestrebte Ziel erreicht?  
Wie haben sich die Maßnahmen ausgewirkt?



## ■ Erfahrungswerte

- Führen Sie eine Systematisierte Wirksamkeitsanalyse durch, nicht nur ‚grün machen‘
- Die Form muss, genau wie z.B. die Wahl des Analyseinstrumentes, zur Organisation passen

## ■ Fallstricke

- Es wurden keine Kriterien zur Bewertung der Wirksamkeit aufgestellt
- Auch hier gilt: Es gibt nur Empfehlungen, keine gesicherten Erkenntnisse

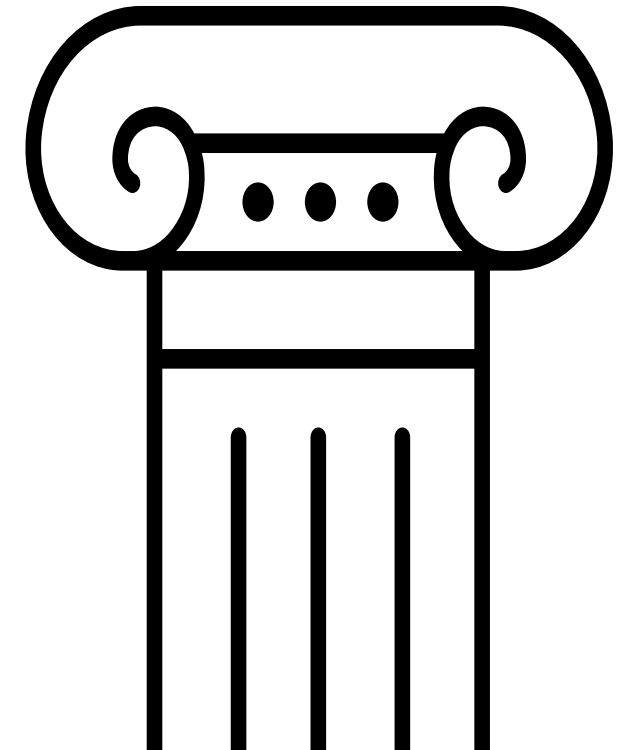
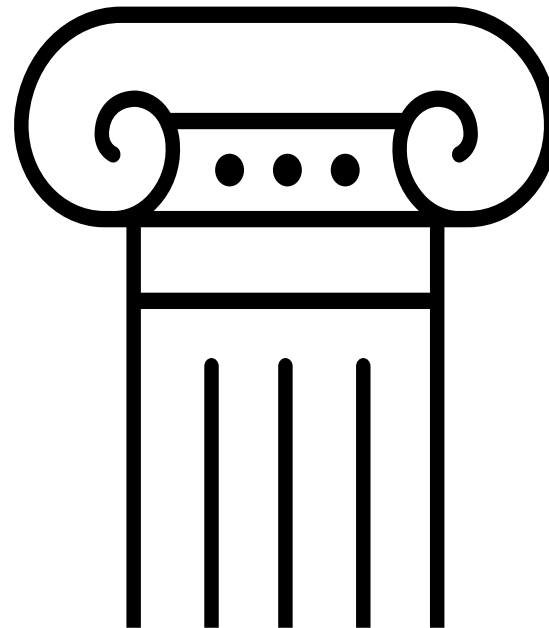
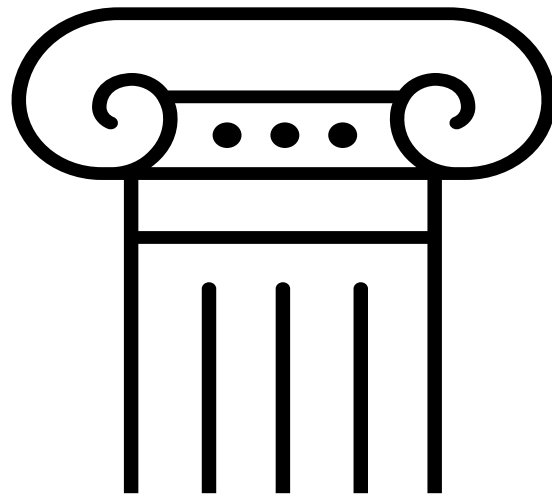
# Die GPB als Ausgangsbasis für das BGM



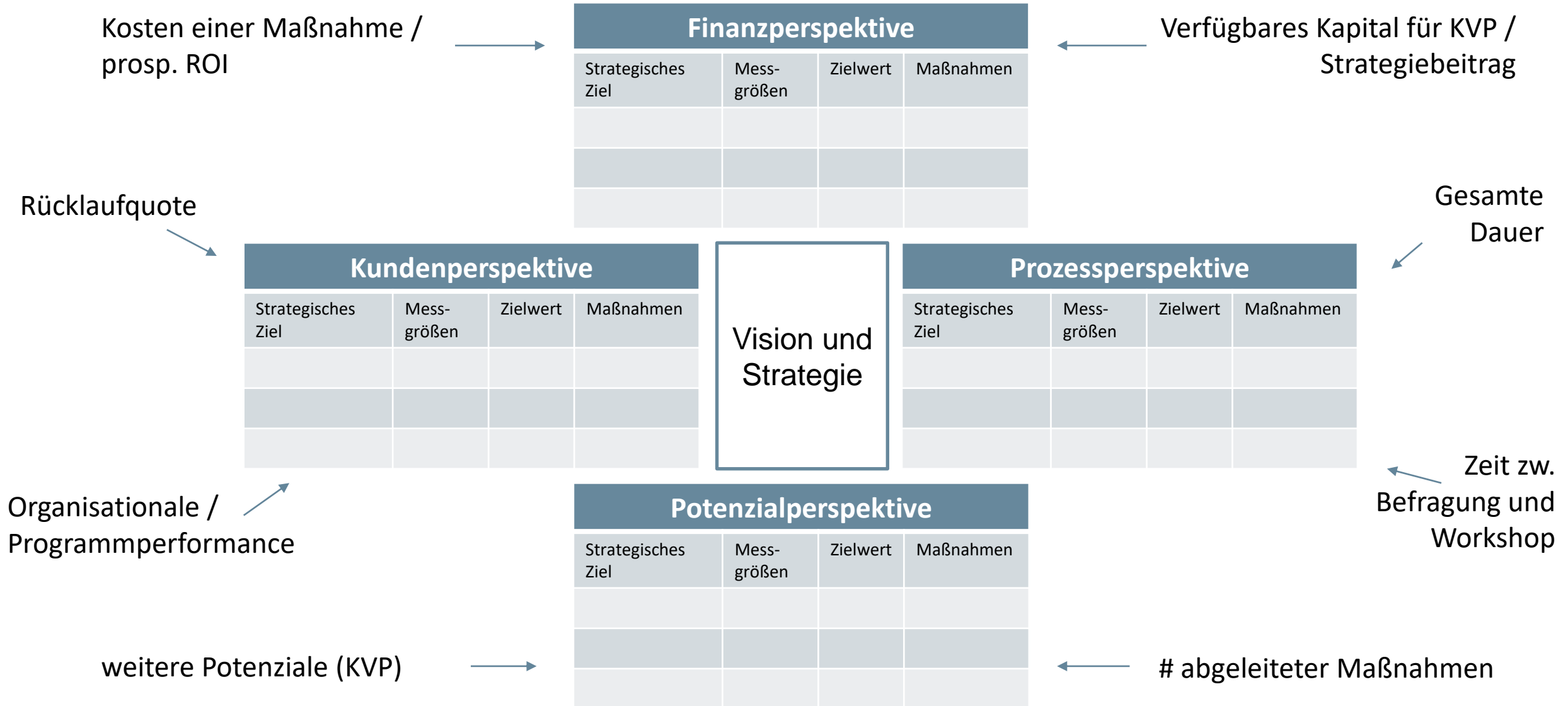
**Strategische  
Ausgangsbasis**

**Verhältnis- und  
Verhaltensprävention**

**Verankerung im  
Prozess**



# Die GPB als Ausgangsbasis für das BGM



Balanced Scorecard (eigene Darstellung n. Kaplan & Norton 1997)

# Die GPB als Ausgangsbasis für das BGM





**Dr. Yannick Metzler**

IfADo – Leibniz Research Centre for Working  
Environment and Human Factors  
Ardeystraße 67, 44139 Dortmund

[metzlery@ifado.de](mailto:metzlery@ifado.de)



- <https://slidesgo.com/de/theme/agenda-infografik>
- <https://docplayer.org/71676-Irrfahrten-alle-wege-fuehren-nach-rom.html>
- [https://www.flaticon.com/de/kostenloses-icon/wirksamkeit\\_9321632](https://www.flaticon.com/de/kostenloses-icon/wirksamkeit_9321632)
- <https://www.istockphoto.com/de/vektor/finish-line-gm501555165-42958470>