

Fehlbelastungen reduzieren – Potentiale fördern

GEFÄHRDUNGS- BEURTEILUNG

PSYCHISCHER BELASTUNGEN

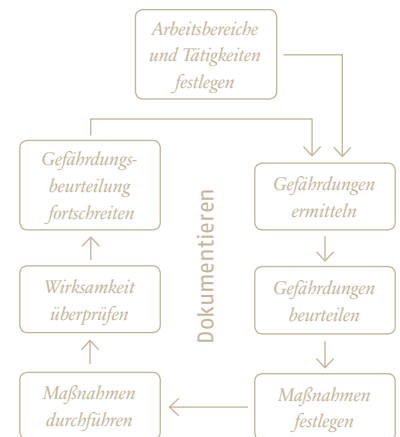
*Unser Ziel für Sie:
Ein gesundes, leistungsstarkes Unternehmen
mit zufriedenen und motivierten Beschäftigten!*

Ihre Gesundheit. Ihre Stärke.

Was ist eine Gefährdungsbeurteilung?

- » Die Gefährdungsbeurteilung ist eine präventive Maßnahme des Arbeitsschutzes.
- » Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, eine Beurteilung über die Gefährdungen zu erstellen, welche mit dem Arbeitsplatz verbunden sind.
- » Gemäß des Arbeitsschutzgesetzes und den Vorgaben der DGUV Vorschrift 2 liefert die Gefährdungsbeurteilung die Grundlage zur Konzeption, Strukturierung, Durchführung und Verankerung der Arbeitsprozesse im Unternehmen.
- » Gefährdungsbeurteilungen bieten eine arbeitsplatz-, arbeitsmittel- und tätigkeitsbezogene Übersicht der Gefährdungen und zeigen Schwachstellen und Optimierungsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auf.
- » Eine Gefährdungsbeurteilung beinhaltet verschiedene Phasen, die kontinuierlich durchlaufen werden.

Eine Gefährdung stellt die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eines Beschäftigten dar.



Was ist eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen?

- » Psychische Belastungen im Arbeitskontext sind nach DIN EN ISO 10075 Einflüsse, die „von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“.
- » Nun ist dieser Begriff so weit gefasst, dass darunter im Grunde alle Arbeitsbedingungen fallen. Für praktische Zwecke muss auf den gesicherten Stand der Forschung zurückgegriffen werden, um festzustellen, bei welchen der Belastungen eine wahrscheinliche Gefährdung resultieren wird.
- » Wichtig ist es jedoch den Unterschied zu sinnvoller, menschengerechter Belastung und Beanspruchung zu machen, denn ein ausgefülltes, anspruchsvolles Arbeitsleben gehört zu den förderlichen Faktoren der psychischen Gesundheit und ist notwendig, um motiviert und zufrieden zu arbeiten.
- » Von Interesse ist daher bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sowohl die Beachtung einschränkender als auch förderlicher Faktoren der psychischen Gesundheit im Arbeitskontext.
- » Beurteilt werden gemäß der gesetzlichen Vorgaben Merkmale wie Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, Arbeitsaufgabe, Arbeitsinhalt und die Beziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen.

Die gesetzlichen Vorgaben für die Integration psychischer Faktoren in die Gefährdungsbeurteilung regelt die DGUV Vorschrift 2 und das deutsche Arbeitsschutzgesetz.

Wie auch bei der Beurteilung anderer Gefährdungsfaktoren läuft die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in verschiedenen Phasen ab, die kontinuierlich durchlaufen werden.

Bitte beachten Sie: Gerade bei Beginn, wenn noch keine geeigneten Erfahrungen, Instrumente und Vorgehensroutinen vorliegen, gibt es gute Gründe für einen eigenständigen Prozess. ABER: Der Prozess sollte in die Weiterentwicklung von Methoden und Prozessen und insbesondere in die Kompetenzen der beteiligten Personen münden.

Wir empfehlen: Überführen Sie den Prozess langfristig in Ihre internen Strukturen!

Welche Relevanz haben psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung?

- » Arbeit hat eine besondere Bedeutung für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Personen. Sie kann ein Mittel zur Lebenserfüllung sein und steht in Verbindung mit Erfolgserlebnissen oder dem Gefühl gebraucht zu werden.
- » Gleichzeitig kann Arbeit aber auch zu starken körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen führen.
- » In der gesamten wirtschaftlichen und öffentlichen Gesundheitssituation ergibt sich eine drastische Erhöhung aus Fehlzeiten aufgrund psychischer Faktoren.
- » Die Quote der durch psychische Faktoren bedingten Fehlzeiten liegt bereits bei 40%, also genauso hoch wie die anderer physischer Erkrankungen, wie Infektionen, Muskel-Skeletterkrankungen, Berufskrankheiten usw.
- » Bei dem Anstieg handelt es sich jedoch nicht um einen Anstieg der individuellen psychischen Störungen, wie z.B. Schizophrenie oder Phobien, sondern anwachsend sind diejenigen Störungen, die aus der Wechselwirkung zwischen Arbeitsgestaltung, Organisations- und individuellen Faktoren stammen.
- » Gesundheitsförderlich gestaltete Arbeitsbedingungen können dem entgegenstehen und zu erwünschten Beanspruchungen der Beschäftigten beitragen, zur Weiterentwicklung der körperlichen und geistigen Fähigkeiten, zu einer besseren Einstellung zur Arbeit (Motivation), zum allgemeinen Wohlbefinden und zur Gesunderhaltung.

Diese Aspekte sind die Grundlage der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, denn nur wenn die am Arbeitsplatz vorhandenen einschränkenden Faktoren der psychischen Gesundheit bekannt sind, kann man diesen entgegenwirken und ebenso, können die förderliche Faktoren der psychischen Gesundheit nur ausgebaut werden, wenn deren Potential bekannt ist.

Erfolgsfaktoren bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- » Die Geschäftsleitung steht hinter dem Projekt
- » Umfassende Qualifizierung der Führungskräfte
- » Erst planen dann handeln! – Einsetzen einer Steuerungsgruppe und eines Projektleiters
- » Einbeziehung der gesamten Belegschaft (z.B. durch eine Mitarbeiterbefragung)
- » Bedarfsweise Experten hinzuziehen oder Bereiche outsourcen
- » Die Beteiligung der Mitarbeiter ist der „Motor“ aller betrieblichen Veränderungen!
- » Engagement der betrieblichen Interessenvertretungen
- » Erprobung des Vorgehens in Pilotbereichen
- » Abschluss einer Betriebsvereinbarung
- » Schnelle Rückmeldung von Analyseergebnissen und rasche Umsetzung von ersten Maßnahmen
- » Gute Zusammenarbeit von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit
- » Kontinuierliches Vorgehen mit Wirksamkeitskontrolle durchgeführter Gestaltungsmaßnahmen
- » Frühzeitige Einbindung der Führungskräfte

„Mit unserer Gefährdungsbeurteilung durch das IGO konnten wir das Thema Belastungsreduzierung stark vorantreiben. Durch das professionelle Auftreten und das hohe Maß an Verbindlichkeit des IGO-Teams waren auch unsere skeptischeren Mitarbeiter mit dabei. Eine tolle Leistung!“



Wie führt man eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen praktisch durch?

Wir schlagen ein 5-phases Vorgehen vor, bei dem jede Phase aus verschiedenen bewährten Teilschritten besteht. Diese müssen jedoch von der Steuergruppe im Unternehmen angepasst und spezifiziert werden.

Phase 1: Information, Motivation und Konzepterstellung

- 1. Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat**
(z.B. mit einer Betriebsvereinbarung)
- 2. Gemeinsamer Workshop zu Projektbeginn unter externer Moderation**
(z.B. im Arbeitsschutzausschuss)
- 3. Bildung einer paritätisch besetzten Steuergruppe**
(z.B. Arbeitsschutzausschuss mit Nennung eines Ansprechpartners/ "Kümmers")
- 4. Entwicklung eines Konzepts**
(Bestandsaufnahme, Information und gemeinsame Abstimmung der Schritte und Inhalte)
- 5. Qualifizierung der betrieblichen Akteure**
(insbesondere alle Führungskräfte, die mit der operativen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung betraut sind)

Ihr Nutzen:

- ✓ „Gemeinsame Sprache sprechen“
- ✓ Abstimmung der Ziele
- ✓ passgenaue Abläufe
- ✓ Erhöhung der Beteiligungs- und Einsatzbereitschaft der betrieblichen Akteure

Phase 2: Einbeziehung der Beschäftigten und Pilotierung

- 6. Vorabinformation zum Prozess und Einbeziehung der Beschäftigten**
(Kick-Off-Veranstaltung für alle)
- 7. Auswahl von zwei Pilotbereichen**

Ihr Nutzen:

- ✓ „Bekanntmachung“ des Prozesses
- ✓ frühzeitige Einbindung aller Beschäftigten
- ✓ Transparenz

Phase 3: Diagnose des IST-Zustandes und partizipative Vertiefungsanalyse

8. **Die Erfassung förderlicher und einschränkender Faktoren der psychischen Gesundheit im Arbeitskontext bspw. mit unserem Fragebogen SFG-Work** (Screening förderlicher und einschränkender Faktoren der psychischen Gesundheit im Arbeitskontext)
9. **Analyse und Beurteilung der Schutz- und Gefährdungspotentiale**
Partizipative Diagnostikintervention mit Ergebnisvorstellung und Ableitung von Schwerpunktthemen sowie Erarbeiten von Lösungs- und Maßnahmenvorschlägen in Workshops (Zirkeln)
 - » Im Team als Sicherheits- oder Gesundheitszirkel
 - » Speziell für Führungskräfte zu ihren spezifischen Beanspruchungen (Führungszirkel)
 - » Einzelfall (Coaching-Gespräch) für besonders belastete Beschäftigte, Erarbeiten von individuellen Lösungs-/ Maßnahmenvorschlägen

Ihr Nutzen:

- ✓ Gewinnung von Informationen über relevante betriebs-spezifische förderliche und einschränkende Faktoren der psychischen Gesundheit
- ✓ subjektive Faktoren im Zusammenhang mit objektiven Belastungen erkennen und für übergreifende Lösungsvorschläge nutzen
- ✓ Diversität der psychischen Belastungen und Beanspruchungsverlaufsphasen erkennen und berücksichtigen

Phase 4: Partizipative Umsetzung

10. **Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen**
 - » In Workshops auf Abteilungsebene
 - » Vertikaler Entscheidungszykel: Beschluss zur Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen in Bezug auf die Fragen: Ob, Wann, mit Wem und Wie
 - » Information und Motivierung der Beteiligten zur Mitarbeit
 - » Umsetzung der Maßnahmen

Ihr Nutzen:

- ✓ Maßnahmen passgenau entwerfen und umsetzen
- ✓ Lösungskompetenz und Entscheidungsmöglichkeiten
- ✓ sowie Transparenz und Einsatzbereitschaft erhöhen

Phase 5: Wirksamkeitskontrolle und Verstetigung

11. **Wirksamkeitsüberprüfung**
 - » Prozessbegleitung der Maßnahmen zur rechtzeitigen Optimierung und Wirkungsmessung der Einzelmaßnahmen
 - » Erneute Diagnose als Vorher-Nachher-Messung
12. **Erstellen einer Dokumentation**
13. **Kritisches Überprüfen des Vorgehens**
14. **Fortschreibung und Ausweitung** auf das gesamte Unternehmen – Übergang vom Projekt zum Prozess

Ihr Nutzen:

- ✓ Nachweis der Wirksamkeit
- ✓ frühzeitige Optimierung und Vertiefung
- ✓ datenbasierte Entscheidungsgrundlage über Verstetigung bzw. Transfer in andere Bereiche und auf das Gesamtunternehmen

Dokumentationspflicht

- » Für Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern ist die Dokumentation des gesamten Gefährdungsbeurteilungsprozesses gesetzlich vorgeschrieben und soll für eine erhöhte Transparenz und Verbindlichkeit sorgen.
- » Nach dem Arbeitsschutzgesetz § 6.1 muss die Dokumentation das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung enthalten.

Wir unterstützen Sie Ihre Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in Angriff zu nehmen und diese gesetzteskonform umzusetzen.

Unsere Leistungen:

Fachberatung

- » Mitwirkung an der Vorbereitung, Planung und Durchführung des Projektes
- » Referate und Fachvorträge
- » Weiterbildungen und Schulungen

Methodenberatung

- » Beratung bei der Auswahl von Instrumenten
- » Anpassungen von Instrumenten
- » Datenauswertung und -aufbereitung
- » Erstellen von Methodenberichten und Dokumentationen

Prozessberatung

- » Zur Entwicklung von Arbeitsstrukturen
- » Projektmanagement
- » Moderation
- » Vermittlung in Konfliktfällen

Operative Umsetzung

- » Infoveranstaltungen für die Beschäftigten
- » Durchführung von Arbeitsplatzbeobachtungen, Arbeitsanalysen und Mitarbeiterbefragungen
- » Workshops für die Weiterbearbeitung von Analyseergebnissen mit den Führungskräften und Beschäftigten
- » Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung auf Basis der Beurteilungsergebnisse
- » Durchführung von Zirkeln und Workshops

Institut für Gesundheit in Organisationen

Jenertal 8 | 07749 Jena

Tel.: 03641 - 268 30 94

Fax: 03212 - 157 24 63

Mail: kontakt@i-g-o.de

Web: www.i-g-o.de