

Aus 2 mach 3 – Eine Zukunftsvision?! Der Arbeitspsychologische Dienst zur Betreuung von Unternehmen im Rahmen der DGUV, Vorschrift 2

1 Einführung

Das Institut für Gesundheit in Organisationen unterstützt Unternehmen deutschlandweit in den Bereichen Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Verhaltensorientierter Arbeitsschutz und in anderen Bereichen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Dabei sind jeweils die Arbeitsgestaltung, das Verhalten der Beschäftigten im Team und als Person, der Wissensaufbau und die Motivierung zur Beteiligung sowie die organisationalen Rahmenbedingungen zur Schaffung einer gesundheits- und persönlichkeitsförderlichen Unternehmenskultur von Interesse.

Im Rahmen unserer praktischen Arbeit ist es in den letzten drei Jahren immer häufiger vorgekommen, dass uns die betreuenden Arbeitsmediziner/-innen oder die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, für die Erfüllung der Vorgaben der DGUV, Vorschrift 2, hinzugezogen haben. Dabei handelte es sich zunächst vorrangig um die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung oder um die Implementierung eines Verhaltensorientierten Arbeitsschutzes. Fortführend entwickelte sich daraus jedoch eine generelle Zusammenarbeit, die die Grundbetreuung im Unternehmen sinnvoll ergänzte.

Unsere Erfahrungen in diesem 3er-Team sind sehr gut und die Zusammenarbeit wird auch von betrieblicher Seite wertgeschätzt. Daher möchten wir gern über diese „gewachsene“ Zusammenarbeit hinaus, einen Arbeitspsychologischen Dienst zur Betreuung von Unternehmen im Rahmen der DGUV, Vorschrift 2, etablieren. Dafür ist es für uns als Arbeitspsychologen/-innen, neben der entsprechenden Lobbyarbeit, jedoch notwendig ein Portfolio zu haben, welches die Inhalte und Ziele der arbeitspsychologischen Betreuung aufzeigt.

Für dieses Portfolio haben wir mit unseren Partnern in den Bereichen Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit ein Konzept für einen Arbeitspsychologischen Dienst entwickelt, das die Betreuung gemäß DGUV, Vorschrift 2, um den arbeitspsychologischen Anteil ergänzt – die psychische Gesundheit der Mitarbeiter/-innen. Dieses stellen wir, im Anschluss an eine Darstellung unserer aktuellen praktischen Herausforderungen, im Abschnitt 2 vor.

Herausforderungen in der praktischen Umsetzung

Problematisch ist für uns aktuell jedoch vor allem, dass es die Arbeitspsychologen/-innen nicht in ausreichender Zahl gibt, welche die Bausteine der kontinuierlichen Betreuung allumfänglich umsetzen können. Wir kompensieren das momentan durch die Einbeziehung mehrerer Arbeitspsychologen/-innen mit Teilkompetenzen in einem Unternehmen.

Das Ziel sollte jedoch darin bestehen, dass die kontinuierliche Betreuung von einer Person geleistet werden kann, d.h. um unsere praktische Arbeit qualitativ hochwertig und kosten-/aufwandsoptimal durchführen zu können, benötigen wir eine Weiterbildung für Psychologen/-innen, die im Bereich betrieblichen Sicherheit und Gesundheit aktiv sind. Aus der praktischen Zusammenarbeit heraus haben wir für uns eine Zukunftsvision entwickelt, die jedoch ohne generelle Entwicklungen in diesem Bereich schwer umzusetzen ist. Wir hoffen im Dialogforum wertvolle Impulse für die weitere Entwicklung sowohl aus unserer praktischen Erfahrung heraus geben, als auch aus der Wissenschaft sowie Aus- und Weiterbildung erhalten zu können.

2 Das IGO-Konzept eines arbeitspsychologischen Dienstes zur Betreuung von Unternehmen im Rahmen der DGUV, Vorschrift 2

Vorbemerkung: Das nachfolgend skizzierte Konzept ist in Kombination unserer theoretischen und praktischen Arbeit entstanden. Wir erheben damit keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit und Allgemeingültigkeit.

2.1 Inhaltliche Bausteine des IGO-Konzeptes

Wir haben für uns einen dreistufigen Ansatz gewählt, wobei die Stufen nur idealerweise aufeinander aufbauen. Einer der Ansatzpunkte ist meistens der „Türöffner“ für unsere Betreuung und darauf aufbauend ist es in der betrieblichen Praxis meist so, dass verschiedene Ansatzpunkte bedarfsorientiert aus unserem Portfolio ausgewählt werden. Details sind in unserer Broschüre zum arbeitspsychologischen Dienst „ApsyD“ dargestellt.

Die erste Stufe: Unfälle vermeiden mit Verhaltensorientiertem Arbeitsschutz

Der Verhaltensorientierte Arbeitsschutz ist eine Ergänzung zum klassischen Arbeitsschutz mit den Zielen Fehlhandlungen, die zu Unfällen führen können, zu verhindern und sicherheitsgerechtes Verhalten zu fördern.

Diese zwei Ziele können auf direktem Weg durch die Veränderung des Verhaltens erreicht werden und auf indirektem Weg durch die Veränderung der Umgebungsbedingungen, die sicherheitswidriges Verhalten ermöglichen und z.T. sogar fördern.

Die zweite Stufe: Fehlzeiten senken und die Leistungsfähigkeit stärken mit einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wird die Beeinträchtigung der Person durch die Arbeit sowie die gesundheitseinschränkende und -förderliche Wirkung verschiedener Aspekte der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsaufgabe, des Umgangs mit Kollegen und Vorgesetzten und des Individuums betrachtet.

Wie auch bei der Beurteilung anderer Gefährdungsfaktoren läuft die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in verschiedenen Phasen ab, die kontinuierlich durchlaufen werden. Dadurch gibt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der Analysephase zunächst Impulse, wo der „Hase im Pfeffer liegt“ und welche Themen angegangen werden sollten, um eine hohe Motivation und optimale Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen zu erreichen. Gleichzeitig gibt sie den Handlungsrahmen vor, um zu diesen Themen Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.

Die Analyse der Gefährdungen und die Maßnahmenentwicklung & -umsetzung sollte tätigkeits- und abteilungsbezogen erfolgen, um sowohl abteilungsinterne als auch tätigkeitsbezogene Störquellen (Fehlbelastungsfaktoren) zu beseitigen und Motivatoren (Ressourcen) zu fördern.

Die dritte Stufe: Zufriedene und motivierte Mitarbeiter fördern mit betrieblichem Gesundheitsmanagement

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist ein systematisches Vorgehen, welches darauf abzielt die arbeitsbedingten Belastungen der Beschäftigten zu reduzieren und die individuellen und kollektiven Gesundheitsressourcen zu stärken. Dabei wählen wir Ansatzpunkte in verschiedenen Bereichen. Bei organisationsweiten Maßnahmen bspw. Struktur und Aufbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Change Management, Demografie, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Work-Life-Balance, Leitbildentwicklungen, Arbeitszeitmodelle. Bei sicherheitsbezogenen Maßnahmen bspw. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Verhaltensorientierter Arbeitsschutz, Ergonomie, Verkehrspsychologie. Und bei gesundheitsbezogenen Maßnahmen bspw. Stressmanagement, Sucht, Mobbing, Burnout, Sozial- und Konfliktberatung sowie physische Maßnahmen (Sport und Ernährung).

2.2 Konzeption der Betreuung

Die Betreuung ist entsprechend zur Betreuung von Unternehmen im Rahmen der DGUV, Vorschrift 2, aufgebaut: Wir bieten eine kontinuierliche Betreuung – vergleichbar mit der Grundbetreuung und Einzelprojekte im Rahmen der Betriebspezifischen Betreuung.

Kontinuierliche Betreuung

Die kontinuierliche Betreuung ist auf freiwilliger Basis möglich oder im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Grundbetreuung gemäß ASiG und DGUV, Vorschrift 2. Im Rahmen der gesetzlichen Grundbetreuung ergänzt sie die Arbeit der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Betriebsärzte um den arbeitspsychologischen Anteil – die psychische Gesundheit der Mitarbeiter. Nähere Informationen zu den Inhalten der kontinuierlichen Betreuung sind in unserer Broschüre zum Arbeitspsychologischen Dienst „ApsyD“ dargestellt.

Bei der Kalkulation des Umfangs der kontinuierlichen Betreuung orientieren wir uns an den Schwerpunktsetzungen im Unternehmen und den Vorgaben der DGUV, Vorschrift 2. Die kontinuierliche Betreuung dient der Pflege bestehender Prozesse und Strukturen und kann dadurch die psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter langfristig stärken.

Praktische Erfahrungen: Die kontinuierliche Betreuung ergibt sich bisher nur aus der bestehenden erfolgreichen Projektarbeit. Dass ein Unternehmen ganz explizit die kontinuierliche Betreuung, ohne eine Verknüpfung mit einem Projekt, anfragt, ist uns bisher noch nicht passiert. Dafür muss die Arbeitspsychologische Betreuung an sich und deren Nutzen salienter werden.

Einzelprojekte im Rahmen der Betriebsspezifischen Betreuung

Die Betriebsspezifische Betreuung beinhaltet spezifische, zeitlich begrenzte Projekte, die der Etablierung neuer Prozesse dienen. So muss bspw. bei der erstmaligen Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung die kontinuierliche Betreuung mit einem initialen Einzelprojekt kombiniert werden. Die Einzelprojekte im Rahmen der Betriebsspezifischen Betreuung können grundsätzlich die Aktivierung oder Intensivierung verschiedener Bestandteile der Grundbetreuung beinhalten oder die zusätzliche Etablierung neuer Prozesse und Projekte. Der inhaltliche Bedarf und der Umfang der Betriebsspezifischen Betreuung werden in Absprache mit der Unternehmensleitung definiert. Die Einzelprojekte werden von unseren themenspezifischen Experten im Unternehmen durchgeführt. Nach Abschluss der Einzelprojekte kann die Pflege der entstandenen Prozesse und Strukturen im Rahmen der kontinuierlichen Betreuung erfolgen.

Praktische Erfahrungen: Die Einzelprojekte sind der „Türöffner“ für die Etablierung einer kontinuierlichen Betreuung gemäß der DGUV, Vorschrift 2. Dabei ist es nicht das Ziel eine langfristige Anhängigkeit hervorzurufen, sondern wenn man „einen Fuß in der Tür hat“ zu zeigen, welche Inhalte eine kontinuierliche arbeitspsychologische Betreuung hat und welche Vorteile dadurch für das Unternehmen entstehen.