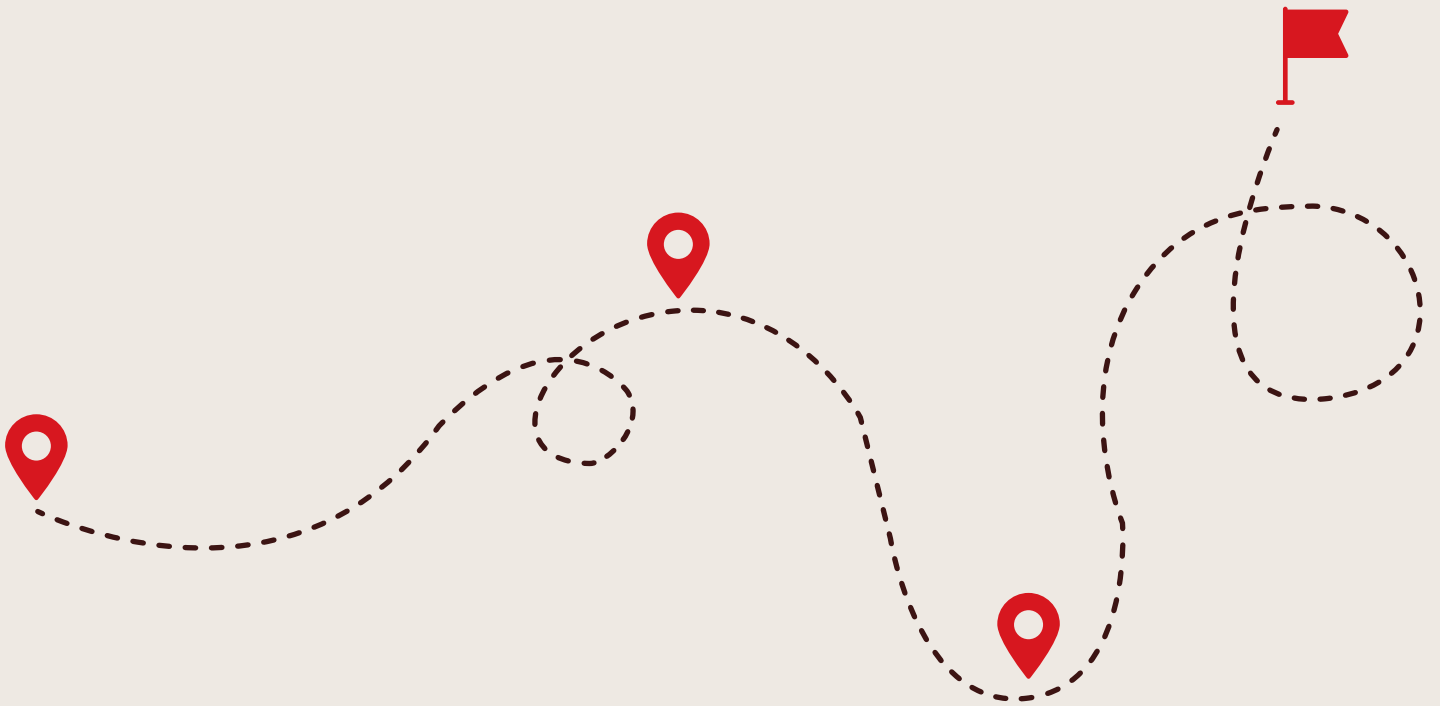


stg...



Fünf Schritte zur Klarheit

Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastungen

www.stg-mitarbeiterberater.de
www.stg-newplacement.de

Belastung gehört dazu.

Eine Arbeit ohne körperliche Belastung ist ebenso wenig wünschenswert wie Tätigkeiten ohne jede psychische Belastung. Schließlich sind es die Anforderungen des Arbeitsumfelds, die die Ressourcen des Einzelnen zum Tragen bringen. So entsteht aus Belastung schließlich Leistung – vorausgesetzt, Rahmen und Balance stimmen.

Ähnlich wie körperliche Überbelastung gesundheitsgefährdend sein kann, wirkt auch psychische Belastung bei der Arbeit mitunter beeinträchtigend – bei andauerndem Zeit- und Leistungsdruck etwa oder ungünstiger Schichtarbeit. Das schadet Beschäftigten wie Unternehmen.

Das heißt: Die psychischen Arbeitsbelastungen in Ihrem Umfeld zu (er-)kennen, ist wichtig. Für Sie und den Gesetzgeber.

Eine Verpflichtung ohne Standards

Alle Unternehmen – auch Kleinbetriebe bis maximal zehn Beschäftigte – haben nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) eine klare Verpflichtung: regelmäßige Gefährdungsbeurteilung, um ihre Arbeitsbedingungen zu überprüfen, Maßnahmen abzuleiten und diese zu dokumentieren. Bis vor einigen Jahren lag der Schwerpunkt auf Gefährdungen durch Arbeitsgeräte bzw. physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen. Lärm oder Staub zum Beispiel. Seit 2013 sind psychische Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen (§ 5 ArbSchG).

Klingt vernünftig und hat doch einen Haken: Wie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen aussieht, legt das Gesetz nicht fest. Es gibt keine Standards für die praktische Umsetzung.

Fünf Merkmalsfelder

Was aber sind psychische Belastungen in der Arbeit? Wer hier anfängt zu sammeln, kommt schnell in den Wald. Die GDA-Leitlinie „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“¹⁾ gliedert diese Fülle an Faktoren in fünf Merkmalsfelder.

Arbeitsaufgabe, z. B. Verantwortung, emotionale Inanspruchnahme, Handlungsspielraum, Abwechslungsreichtum, Passung zur Qualifikation

Arbeitsorganisation, z. B. Arbeitszeit, -menge, -intensität, Störungen und Unterbrechungen

Soziale Beziehungen, z. B. Kommunikation mit Vorgesetzten und/oder Kollegen, Umgang mit Konflikten, Führungsstil

Arbeitsumgebung, z. B. Arbeitsmittel, Arbeitsplatzgestaltung, Lärmbelastung

Neue Arbeitsformen, z. B. räumliche Mobilität, untypische Arbeitsverhältnisse, zeitliche Flexibilisierung, Verschwimmen von Arbeit und Privatem

„Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“

(§ 4 ArbSchG)

1) Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales: „Arbeitsschutz in der Praxis. Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“, 22. November 2017 (3., überarbeitete Auflage), S. 17ff.

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ...

... liefert Management, Personalverantwortlichen, Fach- und Führungskräften sowie betrieblichen Interessenvertretern einen objektivierten Zustandsbericht ihres Unternehmens.

... sensibilisiert für die Gefährdungen aus psychischer Belastung.

... legt Handlungsbedarf und Entwicklungspotenzial im Unternehmen offen.

... bietet konkrete Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Organisationsentwicklung.

... leistet Beiträge zur Entwicklung einer gesunden Unternehmenskultur.

Fünf Schritte

Wo es keine einheitlichen Standards gibt, braucht es verlässliche Erfahrungswerte. Für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen empfehlen wir folgende fünf Schritte:



Schritt 1:

Vorbereitung

Führungskräfte-Workshop

Bestandsaufnahme und Zielsetzung

Auswahl der Instrumente

Klärung der Rollen von internen und externen Beteiligten



Schritt 2:

Durchführung

Individuell angepasste, schriftliche

Mitarbeiterbefragung, bei Bedarf ergänzt durch Beobachtungsinterviews.



Schritt 3:

Auswertung

Führungskräfte-Workshop

Präsentation der Ergebnisse

Analyse und Diskussion eventuell kritischer Belastungsausprägungen

Erarbeiten von Maßnahmen gegen ermittelte Belastungen



Schritt 4:

Implementierung

Umsetzung der definierten Maßnahmen im Unternehmen, zum Beispiel

Neuausrichtung der Kommunikation im Unternehmen

Seminare zu „Achtsamkeit und Resilienz“

Teamentwicklung



Schritt 5:

Evaluation

Wirksamkeitskontrolle umgesetzter Maßnahmen, z.B. durch

Workshops mit Führungskräften und/oder Beschäftigten

Schriftliche Kurzbefragungen

Mündliche Nachfragen bei Begehung²⁾

Angebot mit Mehrfachnutzen

Wir unterstützen Sie bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung in Ihrem Unternehmen.

- Planung und Durchführung von Workshops
- Auswahl und Anpassung der Instrumente
- Durchführung von Mitarbeiterbefragungen und Beobachtungsinterviews
- Auswertung und Aufbereitung der Ergebnisse
- Gemeinsame Entwicklung der Maßnahmen
- Mithilfe bei deren Umsetzung und Evaluation

Und was haben Sie davon? Einen erfahrenen Partner an Ihrer Seite. Und eine pragmatische, kosteneffiziente Lösung, die wirklich für Sie passt.

²⁾ Bei negativer Evaluation sind weitergehende oder andere Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen.



Unsere Dienstleistung: Externe Mitarbeiterberatung und Newplacement

Die stg – Mitarbeiterberater GmbH bietet externe Mitarbeiterberatung für Beschäftigte in Unternehmen an. Diese wird auch als „Employee Assistance Program“ (EAP) bezeichnet. Dazu gehören Prävention, psychosoziale Beratung und betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM, u.a. Seminare). Das hilft Mitarbeiter*innen, Führungskräften und ihren Familien pragmatisch, wenn sie belastet, gestresst oder krank sind. Wir tun dies vor Ort, online und am Telefon. Rund um die Uhr, das ganze Jahr.

Die Berater*innen der stg – Newplacement GmbH kennen sich mit Restrukturierung, Trennung und Neuorientierung im Arbeitsleben aus. Sie unterstützen Arbeitgeber*innen bei einer für alle nachvollziehbaren Planung und setzen die vereinbarten Maßnahmen um. Das stg-Team trainiert Mitarbeiter*innen und unterstützt sie, im Unternehmen oder außerhalb eine neue, passende Aufgabe zu finden.

Ihre Ansprechpartnerinnen

Dr. Iris Hackermeier
Bereichsleiterin Externe Mitarbeiterberatung (EAP)

Tel.: +49(0)89/921315966
E-Mail: i.hackermeier@stg-mitarbeiterberater.de

