

Zur Gefährdungs-
beurteilung
psychischer
Belastung am
Arbeitsplatz



Agenda

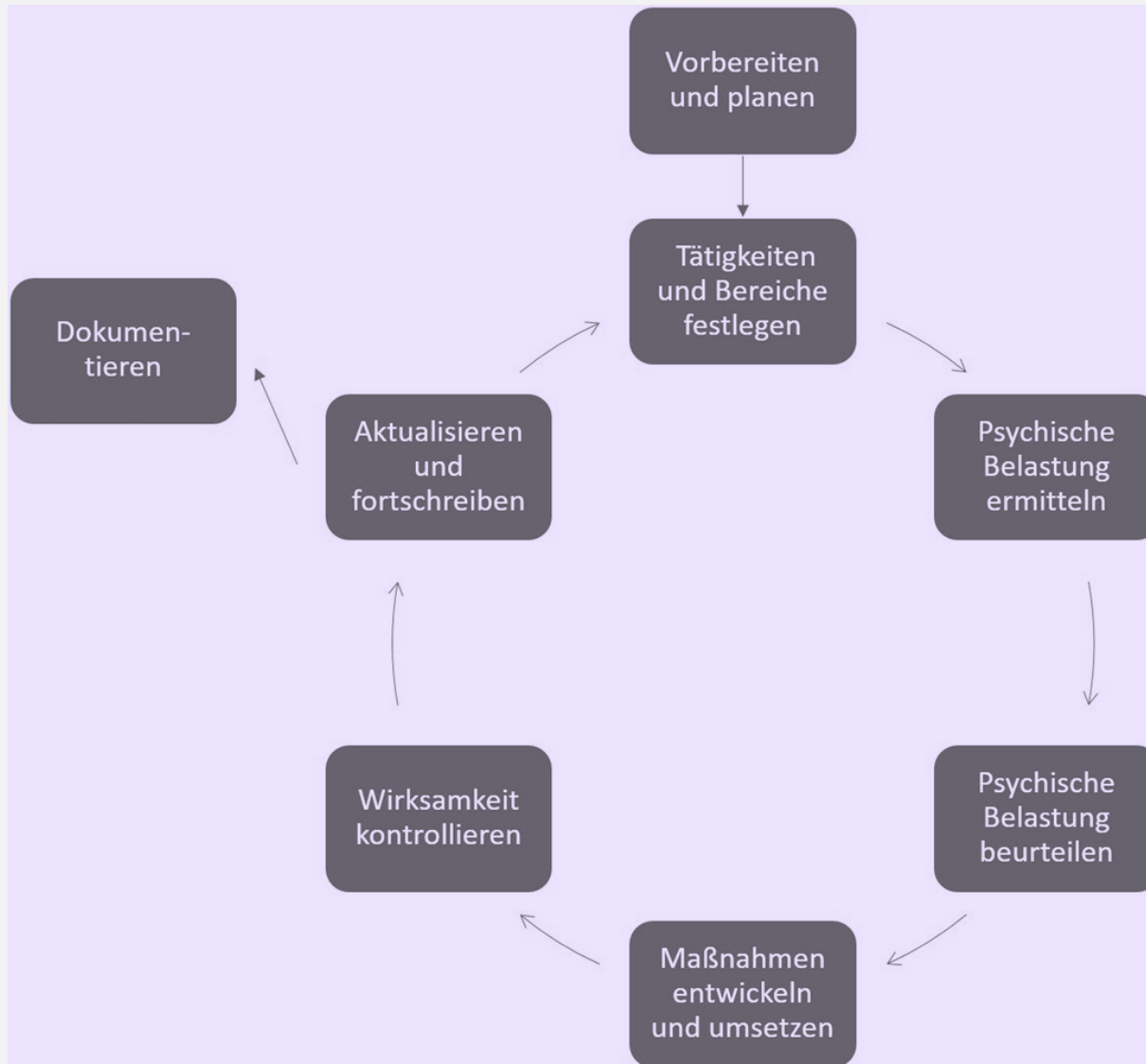
- Wie macht man eine Gefährdungsanalyse?
- Wie leitet man aus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geeignete Maßnahmen ab?
- Welche Maßnahmen sind geeignet?
- Welche Maßnahmen sind am wichtigsten?



Wie macht man eine Gefährdungsanalyse?

- **Vorgeschrieben** ist, dass **alle** Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchführen und entsprechende Maßnahmen durchführen müssen.
- (Arbeitsschutzgesetz § 5)
- **Nicht vorgeschrieben** ist, **wie** die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird und **welche** Maßnahmen anschließend umgesetzt werden.

Ablauf der Gefährdungsbeurteilung



Einzel Schritte der Gefährdungsanalyse

Vorbereitung

- Betriebsvereinbarung
- Bildung Steuerungsgruppe
- Entwicklung eines Konzeptes
- Information der Mitarbeiter

Durchführung

- Pilotbereiche auswählen
- Grob- und Feinanalyse körperlicher und psychischer Belastungen
- Ergebnisse präsentieren
- Maßnahmen planen und umsetzen

Auswertung

- Kontrolle der Wirksamkeit
- Dokumentation des Vorgehens
- Überprüfung des Vorgehens
- Verfahren als Standard im ganzen Unternehmen einführen

Quantitative Instrumente:

Gesundheitsbericht
(Auswertung der AU-Zeiten)

Krankheit

Fehlzeiten

Quantitative Instrumente:

Mitarbeiterbefragung
(verschiedene Schwerpunkte)

Qualitative Instrumente:

Arbeitssituationsanalyse
Gesundheitszirkel
Gesundheitswerkstatt
=> **Probleme** ermitteln +
Lösungen suchen

Niedrige Arbeitszufriedenheit

Niedrige Motivation

Unwohlsein

Innere Kündigung

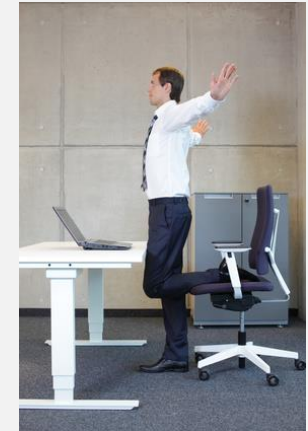
Symptome

Präsentismus

Mischformen:

Fokusgruppen nach MA-Befragung
=> Schwerpunkte bearbeiten, **Probleme** ermitteln + **Lösungen** zu ausgewählten Themen suchen

(Nach M. Teves)



Wie leitet man aus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung geeignete Maßnahmen ab?

Müssen alle Belastungen abgeschafft werden?



- Nicht **jeder** beklagte Punkt erfordert auch Gegenmaßnahmen!
- Nur Belastungsfaktoren, die eine **Gefährdung** darstellen müssen bearbeitet werden.

- Entwicklung von **Zielen** und entsprechenden **Maßnahmen** auf der Grundlage der Analyse
- Entwicklung von **Kriterien**, mit denen in der **Evaluation** die Zielerreichung gemessen werden kann

Beispiele für konkrete Ziele:

- Senkung der Fehlzeiten um 2 % innerhalb von 2 Jahren
- 90 % der Führungskräfte haben am Training „Gesundheitsförderliche Führung“ teilgenommen
- Alle Mitarbeiter haben einen erreichbaren Sozialraum für die Pause zur Verfügung.

- Sinnvoll ist die Durchführung eines **Modellprojekts** in einem **Pilotbereich**.
- So können erste Erfahrungen in der Entwicklung von Maßnahmen gewonnen werden.
- Die Erfahrungen aus der „Probezeit“ können dann auf Projekte für das gesamte Unternehmen übertragen werden. „Anfängerfehler“ werden so nicht wiederholt.
- Eine **gemeinsame Schulung** von Unternehmensleitung, Mitarbeitervertretung und Gesundheitsexperten hat sich bewährt, um eine Sprache zu sprechen und die gleichen Ziele zu erfolgen.





Welche Maßnahmen eignen sich?

**Gefahren sind an
der Quelle zu
bekämpfen!**



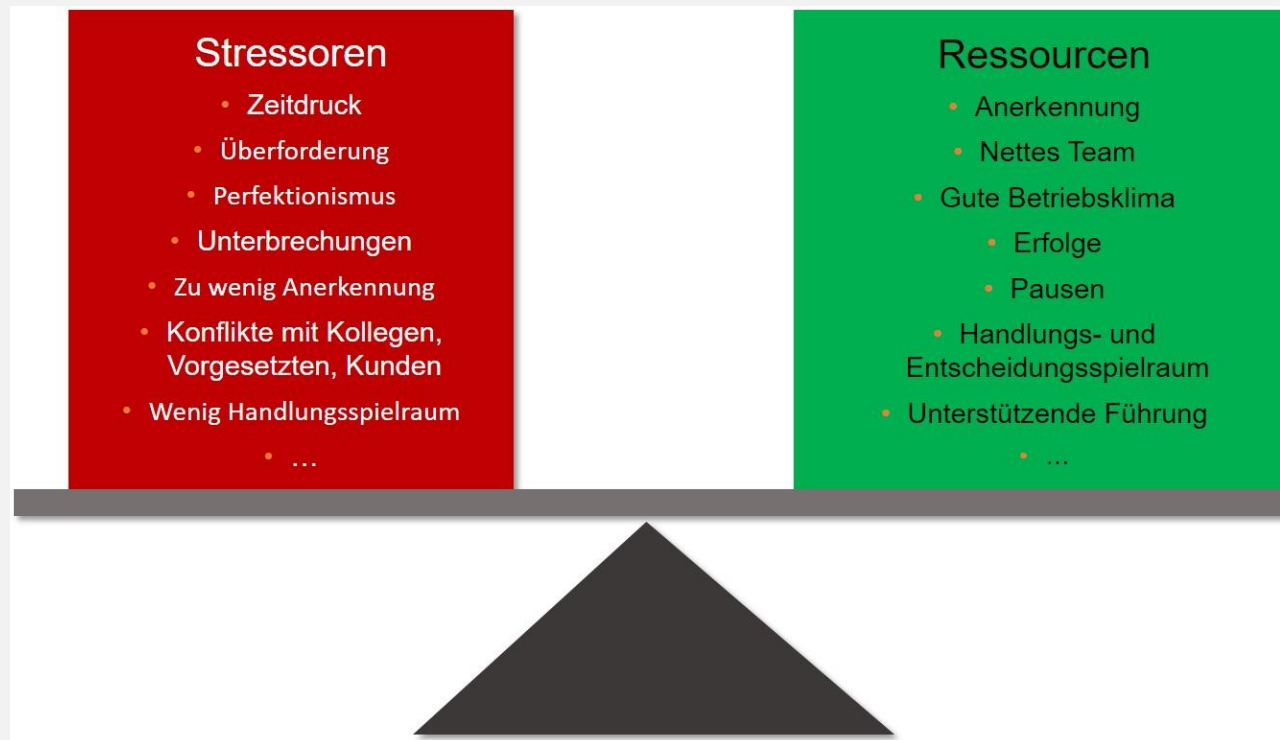
Maßnahmen müssen zum Problem passen!

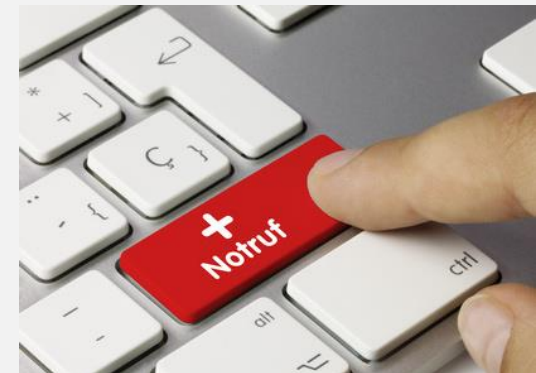


Ansatzpunkte für die Maßnahmengestaltung

Ansatzpunkte der Gestaltung	Im Unternehmen (verhältnisorientiert)	Bei der Person (verhaltensorientiert)
Belastungsorientiert (Vermeiden bzw. Beseitigen von Belastungen)	Optimierung des Arbeitsplatzes <ul style="list-style-type: none">• Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel und der Arbeitsumgebung• Gestaltung der Arbeitsorganisation• Gestaltung der Arbeitszeit	Optimierung der persönlichen Ressourcen <ul style="list-style-type: none">• Stressmanagement• Entspannungstechniken• Abbau von Risikoverhalten
Ressourcenorientiert (Schaffen von Kraftquellen, Kompetenzen und gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen)	Aufbau von Kraftquellen <ul style="list-style-type: none">• Vergrößerung von Handlungs- und Entscheidungsspielraum• Ausbau eines gesundheitsförderlichen Führungsstils• Gestaltung des Sozialklimas	Aufbau von persönlichen Kraftquellen <ul style="list-style-type: none">• Qualifizierung durch die Arbeit• Schulung und Fortbildung• Kompetenztraining

Ausgleich Stressoren durch Ressourcen





Welche Maßnahmen sind am wichtigsten?

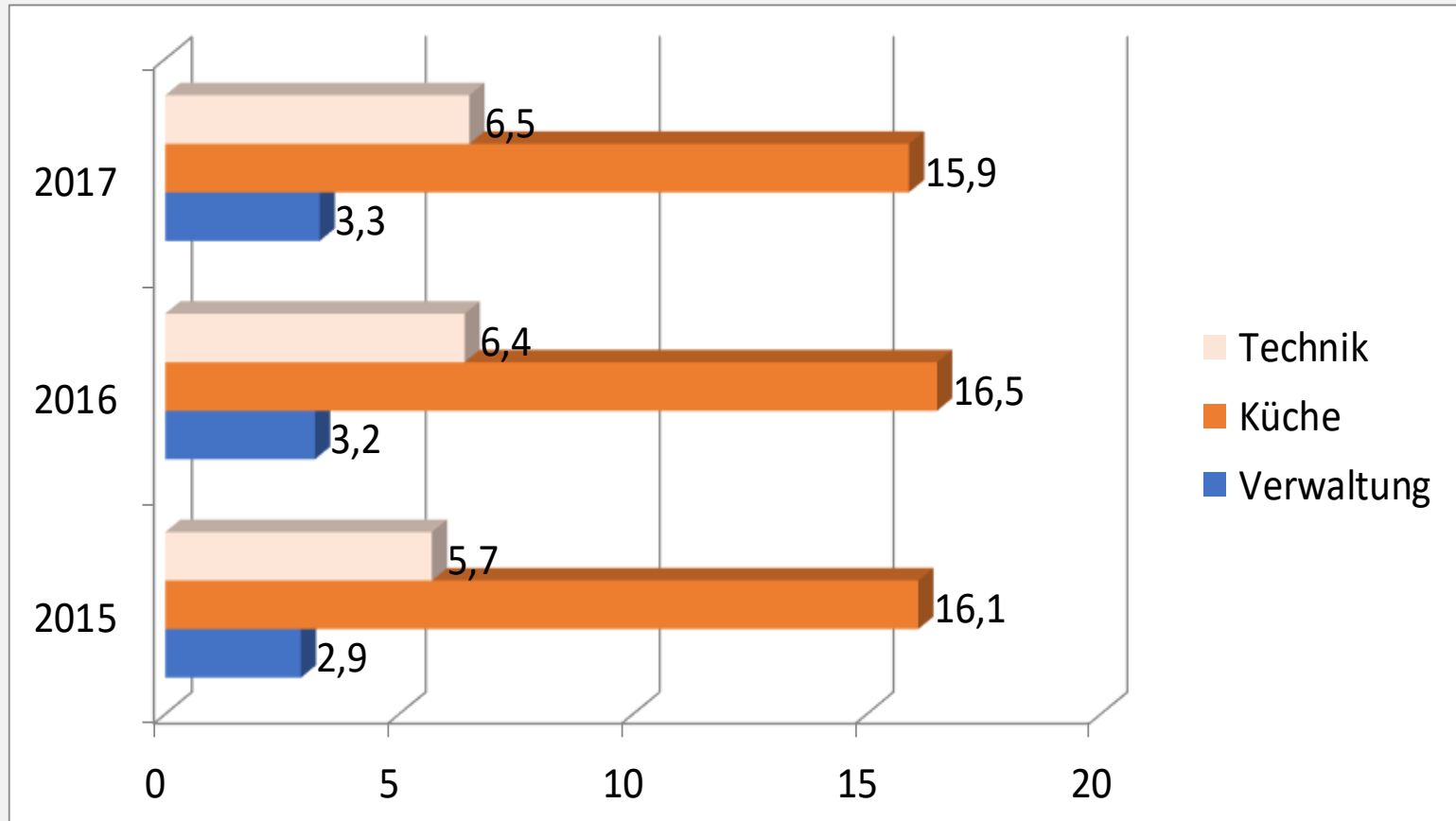
Prioritäten setzen

- Grundsätze des **Arbeitsschutzes**
- **Wissenschaftliche Erkenntnisse** über psychische Belastung und Ressourcen
- **Schwere** der Belastung (nach Experteneinschätzung)
- Besonders belastete **Bereiche** im Betrieb
- Wunsch der **Mitarbeiter**
- Wunsch der **Führungskräfte**
- Leichte **Umsetzbarkeit** (zeitlich, organisatorisch, finanziell)



- Arbeitsschutzgrundsatz:
 - Technik
 - Organisation
 - Person
- Maßnahmen zur Verbesserung der **Arbeitsbedingungen** haben Vorrang!

Beispiel: Prioritäten setzen nach Fehlzeiten



Auswahl von Maßnahmen nach Umsetzbarkeit und Wichtigkeit

Bedeutung für Erreichung der Ziele

	Hoch	Mittel	Gering
Gut	Maßnahme 4 Maßnahme 7	Maßnahme 1	Maßnahme 9
Mittel	Maßnahme 5 Maßnahme 2	Maßnahme 3	-
Schwierig	Maßnahme 8	-	Maßnahme 6

Umsetzbarkeit

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH
Blink 40c
25491 Hetlingen

Telefon: 0 41 03 / 70 18 – 140
E-Mail: info@h-p-plus.de
www.h-p-plus.de

