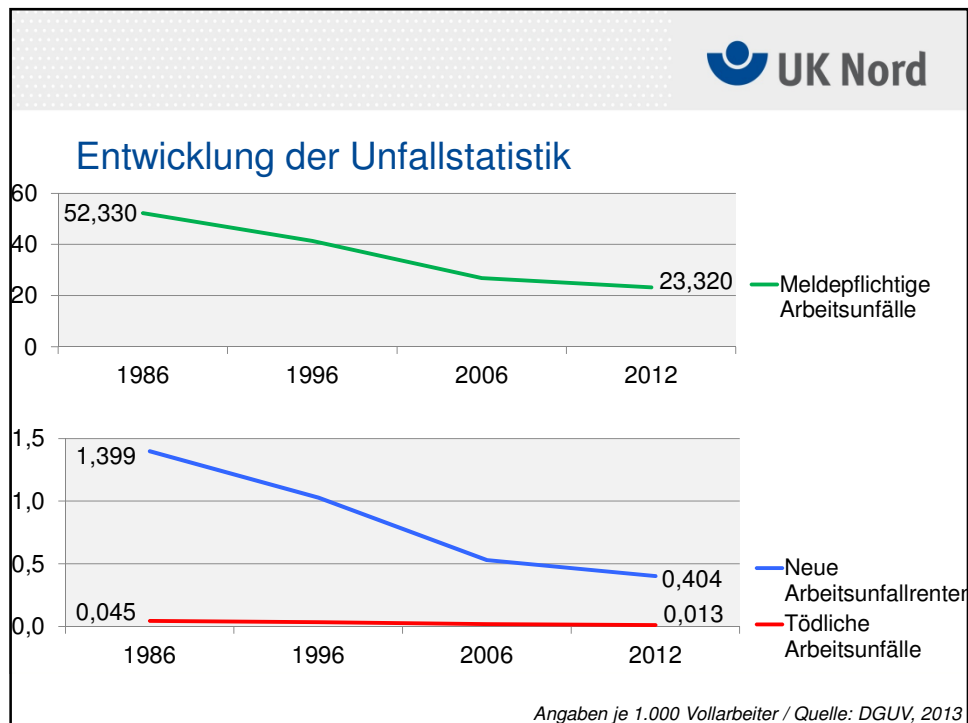


Gesunde Arbeitsbedingungen systematisch entwickeln – von der Gefährdungsbeurteilung zur Organisationsentwicklung

Fachtagung "Gute Arbeit – gesunde Arbeitsbedingungen"
Hamburg · 30. September 2014

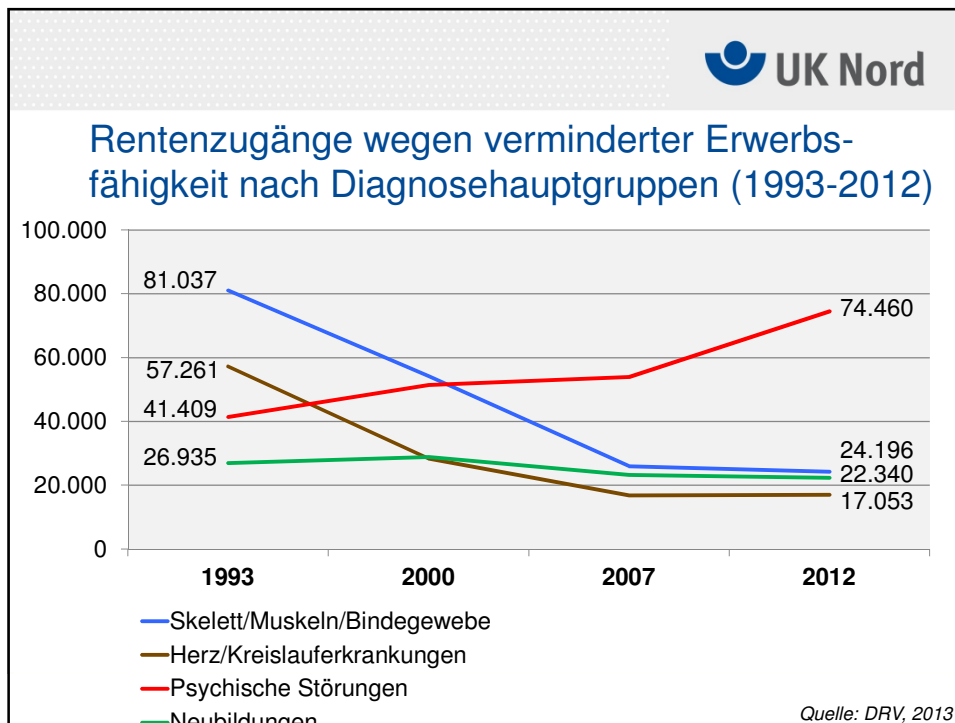
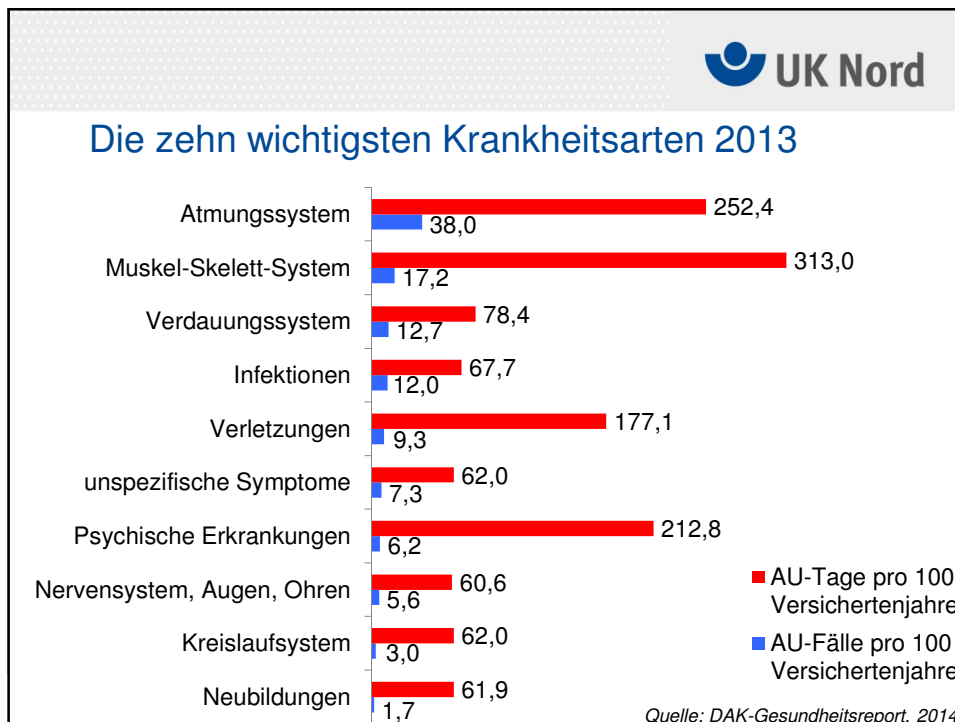
Unfallkasse Nord · Abteilung Prävention und Arbeitsschutz
Dr. Monika Keller



Warum sollten Unternehmen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchführen?

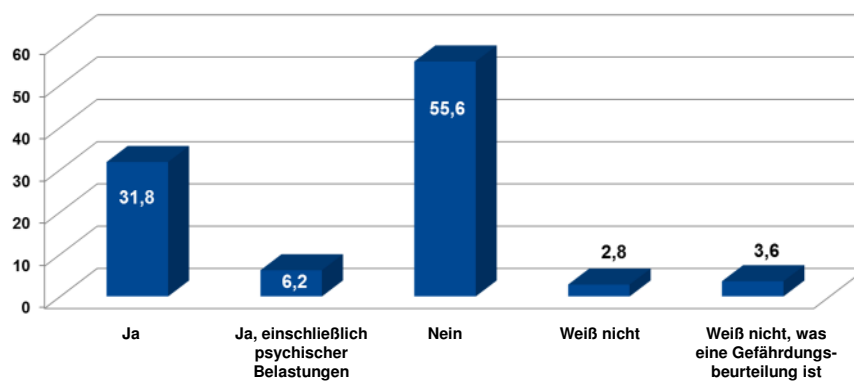
Rechtliche Grundlage: Beurteilung der Arbeitsbedingungen (AbSchG § 5)

- Ermittlung und Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung
- Ermittlung, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind
- Eine Gefährdung kann sich u.a. insbesondere ergeben durch psychische Belastungen bei der Arbeit



Inwieweit wird die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Unternehmen umgesetzt?

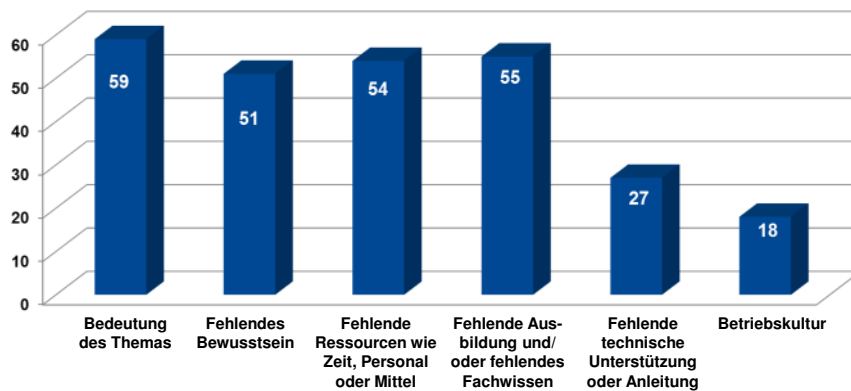
Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis



Angaben in % / Geschäftsleitungen aus Klein- und Kleinstunternehmen Quelle: BAuA/Sczesny (2011)

Umsetzungshemmende Bedingungen

"Faktoren, die den Umgang mit psychosozialen Risiken besonders erschweren"

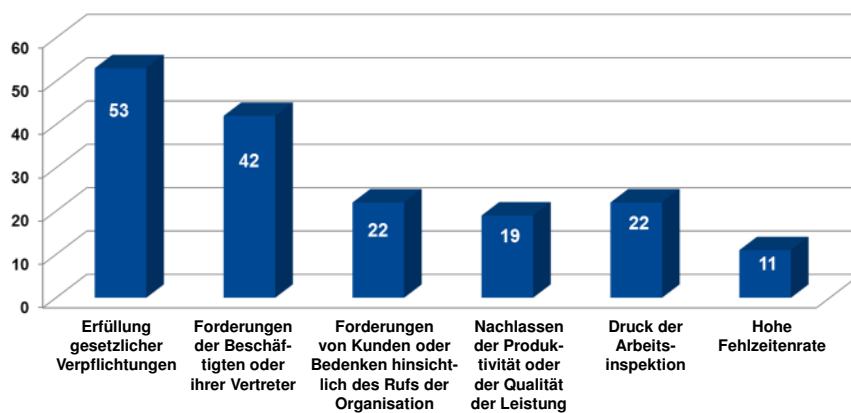


Angaben in % / Ergebnisse: Betriebe in Deutschland

Quelle: ESENER-Studie (2010)

Umsetzungsfördernde Bedingungen

"Gründe für die Beschäftigung mit psychosozialen Risiken"



Angaben in % / Ergebnisse: Betriebe in Deutschland

Quelle: ESENER-Studie (2010)

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – ein systematischer Prozess

Die erfolgreiche Gefährdungsbeurteilung ...

- ... beinhaltet immer die Ableitung und Umsetzung bedarfsgerechter Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation
- ... ist eingebunden in einen Prozess

Ziele der Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung (AbSchG § 2 Absatz 1)

- Verhütung von Unfällen
- Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren
- Schaffung einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Strategien für Maßnahmen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

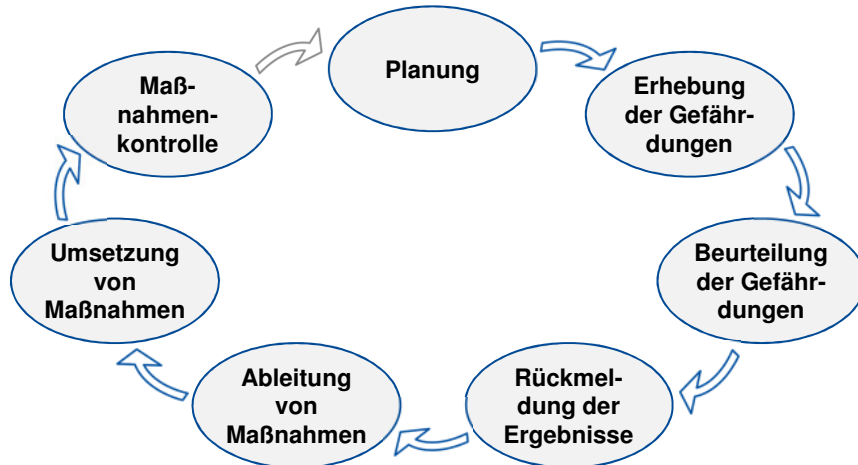


**↓ Arbeitsbelastungen
reduzieren**

↑ Ressourcen stärken

- **Verhältnisprävention:**
Veränderung der Verhältnisse
bei der Arbeit
- **Verhaltensprävention:**
Entwicklung des Verhaltens
der Beschäftigten

Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung als Organisationsentwicklungsprozess



Gefährdungsbeurteilung - Methoden - Psychische Belastungen

Dr. med. Andreas Dittmann

- **Methodisches Konzept verhandeln**
- **Befragungen**
- **Teilnehmende Beobachtung**
- **Moderierte Gruppengespräche**



Konzeptfindung - am besten im Mitbestimmungsprozeß

die Betriebsparteien entscheiden gemeinsam, **wie es gemacht werden soll**

Die Kunst:

so anzufangen, daß zeitnah erste Maßnahmen spürbar werden

- *Großer Wurf oder schrittweises Vorgehen*
- *Grob- / Feinanalysen*
- *Typisierung gleicher Tätigkeiten*
- *Auswahl des Gef-Beurteilungsverfahrens*
- *Meßorte und Meßzeitpunkte*
- *Verantwortlichkeiten verteilen*
- *informieren / rückmelden*
- *Maßnahmen ermöglichen*
- *Zeiten planen / kontrollieren*
- *überprüfen*

„Appetit kommt beim Essen – ein lernender Prozeß“

„zünden Sie nicht das Tischtuch von allen Seiten an“

IMPULS

Analyse von Stressfaktoren und Ressourcen im Betrieb



Kurzbeschreibung

Mit dem IMPULS-Test¹⁾ kann eine Analyse der Arbeitsbedingungen (im ganzen Betrieb oder am einzelnen Arbeitsplatz) durchgeführt werden. Der IMPULS-Test ermöglicht das Erkennen von Stressfaktoren und ein Optimieren von Ressourcen (Bewältigungsmöglichkeiten) im Unternehmen. Er enthält 26 Fragen, die den nachfolgenden 11 Themenbereichen

- a) Handlungsspielraum,
- b) Vielseitiges Arbeiten,
- c) Ganzheitliches Arbeiten,
- d) Soziale Rückendeckung,
- e) Zusammenarbeit,
- f) Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen,
- g) Passende mengemässige Arbeit,
- h) Passende Arbeitsabläufe,
- i) Passende Arbeitsumgebung,
- j) Information und Mitsprache und
- k) Entwicklungsmöglichkeiten

zugeordnet sind.

Im IMPULS-Test werden persönliche REAL-Zahlen bestimmt, die einer IST-Analyse entsprechen. Zusätzlich können WUNSCH-Zahlen ermittelt werden, die persönliche Wunsch-Ziele (Soll-Analyse) ausdrücken. Die Befragung der MitarbeiterInnen ist anonym.

¹⁾ siehe Molnar (2006)

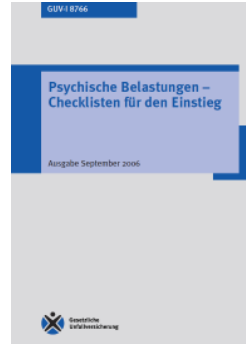
Einsatz des IMPULS-Testes

Haben sich Geschäftsführung und Belegschaft (Unterstützung durch Personalverwaltung) für die Durchführung des IMPULS-Testes entschieden, sollten folgende Punkte beachtet werden:

- Ein/e OrganisatorIn (ProjektleiterIn/ModeratorIn) muss gefunden werden.
- Der Zeitraum der Befragung ist festzulegen.
- Die Art der Information der MitarbeiterInnen sollte geplant werden (persönliche Einzelinformation, Informationsveranstaltung oder Betriebsversammlung). Die Beschäftigten müssen ausreichend über Ziel und Zweck der Befragung informiert werden.
- Der Ablauf der Befragung (Austauschen des Tests, Rücklauf) muss geklärt sein.

Hinweise: Zusicherung von Anonymität und Datenschutz. Fragebogen in Kuvert abgeben, zur Abgabe einen geschlossenen Postkasten an einem nicht kontrollierten Ort aufstellen. Keine Notwendigkeit zum Ausfüllen, sondern nur freiwillige Beteiligung. Druck verleiht die Antworten.

19



Beispiel

Impuls-Fragebogen – ist/soll Abfrage

zitiert nach GUV-I 8766 - 2006

Betriebsklima

Nur das ist gut, an dem ich zuvor **beteiligt** wurde“

satirisches Beispiel:

Aktion Bewegungsmangel



Teilnehmende Beobachtung *

an ausgewählten Arbeitsplätzen

- mit Interview: Verbesserungsvorschläge
Vertraulichkeit öffnet Tabuthemen 😊
- ein „Unbeteiligter“ ist nicht betriebsblind
und sieht Störungen und Erschwernisse.
- Fotos und Filme sind ein guter Einstieg
in den Veränderungsdialog.

* leider sehr aufwendig – deshalb nur punktuell



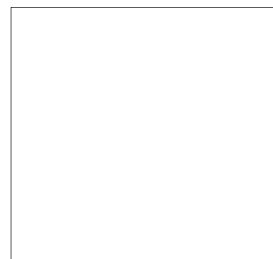
Moderierte Gespräche im Team - aktive Beteiligung

- nah am Menschen und Betroffenheit
- „die Experten in eigener Sache“ 😊
- es sind pragmatische Kompromisse
- es führt zu spürbaren Maßnahmen
- rasche Ergebnisse bringen Akzeptanz
- ein „lernender“ Prozeß ergibt sich

Erfahrungswerte

- Maßnahmen sind zu 50 % kostenneutral
70 % wird in < 1 Jahr umgesetzt
nur 30 % ist komplex und dauert

1. Was ist positiv ?
2. Was belastet Sie ?
3. Was sollte verändert werden ?
4. Womit starten ?



Für Ihre Notizen

wichtiger Hinweis

Seminarunterlagen für die TeilnehmerInnen

Urheberrechtshinweis:

Aufgrund der eingestreuten wissenschaftlichen Zitate im Vortrag sind diese Unterlagen nur zum persönlichen (nicht kommerziellen) Gebrauch im Rahmen des gesetzlichen Präventionsauftrages (SGB VII §14 u. §23 i.V.m. UrhG §51 u. §52) der Unfallkasse Nord bestimmt, keine Weitergabe oder Veröffentlichung zulässig.

Unfallkasse Nord – Schleswig-Holstein / Hamburg