

Info zur Gefährdungsanalyse psychische Belastung am Arbeitsplatz

Ihre Pflicht

Das **Arbeitsschutzgesetz** (§ 5 und § 6) verpflichtet alle Unternehmen eine Gefährdungsanalyse durchzuführen und damit sichere Arbeitsbedingungen und eine sichere Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter zu gewährleisten.

Was viele nicht wissen, seit dem 20.09.2013 zählen neben den physischen Gefährdungen z.B. durch Lärm, Klima, Maschinen, Werkzeuge oder Arbeitsstoffe auch psychische Belastungen zu den möglichen Gefährdungen für die Gesundheit der Mitarbeiter.

Seither ist es – unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter – für alle Unternehmen Pflicht, auch eine Gefährdungsbeurteilung zu den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durchzuführen.

Für Sie als Arbeitgeber ist konkret folgendes zu tun:

- Psychische Belastungen Ihrer Mitarbeiter ermitteln
- Die Gefährdung der Gesundheit durch die ermittelten Belastungen beurteilen
- Maßnahmen definieren und umsetzen, die die Gefährdung minimieren
- Regelmäßige Überprüfungen durchführen und ggf. weitere Maßnahmen einleiten
- Alle Ergebnisse aus oben genannten Punkten dokumentieren

Diese Dokumentation ist bei einer Kontrolle durch die **Gewerbeaufsicht** vorzulegen.

Psychische Belastung / Psychische Störung

Bei der Arbeit ist jeder Mensch permanent psychisch belastet, denn psychische Belastung entsteht immer dann, wenn ein Mensch denkt, fühlt und handelt. Psychische Belastung hat also nichts mit psychischen Erkrankungen oder privaten Problemen zu tun. Ermittelt werden die **Belastungsfaktoren der Arbeitsbedingungen**, die bei der überwiegenden Anzahl Personen, unabhängig von ihren Voraussetzungen, zu negativen Beanspruchungsfolgen und Gefährdungen der Gesundheit führen. Analysiert werden also nicht die Mitarbeiter, sondern die Arbeitsbedingungen, und zwar in den 4 Bereichen Arbeitsorganisation, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung und soziale Beziehungen.

Von der Pflicht zur Kür:

Verbesserungen der Arbeitsbedingungen sind nicht nur im Interesse Ihrer Mitarbeiter, sondern auch in Ihrem eigenen Interesse, denn **der Erfolg Ihres Unternehmens ist auch von der Gesundheit Ihrer Beschäftigten abhängig.**

Eine dauerhaft zu hohe psychische Belastung schmälert Leistungsfähigkeit und Resilienz und erhöht das Krankheitsrisiko Ihrer Mitarbeiter.

Sie als Unternehmer tragen die wirtschaftlichen Auswirkungen: Ihre Mitarbeiter melden sich häufiger krank, sind länger arbeitsunfähig und streben früher einen Arbeitgeberwechsel an.

Die Verpflichtung aus dem Arbeitsschutzgesetz, etwas für die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu tun, ist so auch eine Verpflichtung, am Erfolg Ihres Unternehmens zu arbeiten.

Und wie Sie im Einzelnen vorgehen, dazu lässt Ihnen das Gesetz einen großen Spielraum. Es macht keine genauen Vorgaben und ermöglicht Ihnen so ein optimal auf Ihr Unternehmen abgestimmtes Vorgehen, mit der **Zielsetzung, nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern auch die Arbeitsergebnisse zu verbessern.**

Nur 1 Beispiel aus dem Bereich Arbeitsorganisation: Klar definierte Verantwortungsbereiche und Kommunikationswege reduzieren die psychische Belastung aller Beteiligten. Außerdem wird Arbeitszeit eingespart und die Qualität der Arbeitsergebnisse erhöht.

Mögliches Vorgehen für große Unternehmen

Sinnvoll für große Unternehmen ist es, eine **Projektgruppe** zu bilden, die die Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung am Arbeitsplatz für das ganze Unternehmen plant und die Durchführung begleitet. Vertreter der Unternehmensleitung, des Betriebsrats und der Beschäftigten aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen sowie Fachleute (Betriebsarzt, Beauftragter für Arbeitssicherheit, BEM, BGM) erhalten eine Schulung, die Grundwissen über psychische Belastungen und die Gefährdungsbeurteilung vermittelt.

Selbständig oder unterstützt durch Fachleute können **Beobachtungsinterviews** (qualifizierte Beobachter machen sich vor Ort ein Bild) oder **Mitarbeiterbefragungen** zur Ermittlung der Belastungen durchgeführt und daraus Maßnahmen abgeleitet werden.

Begonnen wird z.B. als **Pilot mit einer Abteilung** mit hohem Krankenstand oder der Abteilung, die in der Mitarbeiterbefragung bezüglich der Zufriedenheit das schlechteste Ergebnis erzielte. Es werden, evtl. unter Einbeziehung der Beteiligten, Maßnahmen entwickelt, die dann in der Abteilung umgesetzt werden. Im Sinne eines **Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses** wird die Wirksamkeit geprüft und ggf. weiter optimiert. Dieser Prozess wird in allen Abteilungen des Unternehmens durchgeführt.

Mögliches Vorgehen für kleine Unternehmen

Kleine Unternehmen haben den großen Vorteil, dass sie Verbesserungen schneller umsetzen und dabei evtl. sogar alle Mitarbeiter beteiligen können, was nicht nur die Akzeptanz der Verbesserungen deutlich erhöht, sondern sich auch positiv auf die Motivation der Mitarbeiter auswirkt.

Im ersten Schritt werden die **Belastungsfaktoren der Arbeitsbedingungen** für die verschiedenen Arbeitsbereiche des Unternehmens ermittelt. Dies kann im Vorgespräch mit dem Unternehmer und ggf. ausgewählten Mitarbeitern, oder durch einen Fragebogen den alle Mitarbeiter ausfüllen, geschehen.

In einem strukturierten **Workshop** mit allen Mitarbeitern, oder bei mehr als 20 Mitarbeitern in Workshops mit den Arbeitsteams, werden die Ursachen für Belastungen analysiert und gleich **konkrete Maßnahmen entwickelt, diskutiert und beschlossen.**

Rufen Sie mich an für ein unverbindliches Informationsgespräch, in dem wir klären welche Vorgehensweise für Ihr Unternehmen optimal ist und wie ich Sie ggf. unterstützen kann.

Birgitta Haiß

0461 79 989 313

DAS A&O Organisationsberatung und Coaching

Birgitta Haiß, Mozartstr. 44, 24943 Flensburg

www.dasAO.de, info@dasAO.de

Sie wünschen **weitere Informationen** zur Gefährdungsanalyse psychische Belastung am Arbeitsplatz?

Die GDA (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie), eine Initiative von Bund, Ländern und Unfallversicherungen, bietet auf ihrer Website www.gda-psyche.de umfangreiche Informationen und einen Erklärfilm (<http://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Videos/DE/erklaerfilm.html?nn=53432>) zum Download an.