

Resiliente und gesunde Unternehmenskultur

Abstract:

Resiliente und gesunde Unternehmenskultur entsteht nicht durch Zufall. Sie erfahren, wie Sie gesetzliche Pflichten der psychischen Gefährdungsanalyse aus dem Arbeitsschutzgesetz (§ 3-6 ArbSchG) nachkommen und Ihre Behörde, Verwaltung oder Organisation dabei gleichzeitig weiterentwickeln. Sie erfahren was als psychische Belastung gemessen wird und wie Sie vorgehen sollten.

Von der psychischen Gesundheitsgefährdung zur unternehmerischer Fitness! Von der Pflicht zur Chance!

Das Aufgabenspektrum des Öffentlichen Dienstes ist breit: von der Bundesverwaltung über Schulen, Polizei, Krankenhäuser bis hin zu kommunalen Zweckverbänden. Dementsprechend unterscheiden sich die Aufgaben und die Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen erheblich. Eins haben aber alle gemeinsam: Der Wandel der Arbeitswelt ist längst angekommen. Die Erwartung an den öffentlichen Dienst ist, die ihm obliegenden Aufgaben zuverlässig, objektiv und bürgernah zu erfüllen. Um diesem Anspruch gerecht werden zu können, braucht es vor allem gute Arbeitsbedingungen für die Tarifbeschäftigten, Beamtinnen und Beamten.

Doch fast 50 Prozent der Beschäftigten leiden unter wachsender psychischer Belastung und Stress im Job! (DGB Umfrage 2012)

- In den letzten Jahren haben sich die Fehltage aufgrund psychischer Störungen von 2004 bis 2017 mehr als verdoppelt (138,4 %) und die durchschnittliche Falldauer liegt bei knapp 40 Tagen/ pro Fall. (Gesundheitsreport BKK, 2018)
- Jede zweite Frührente ist inzwischen psychisch verursacht. Das Durchschnittsalter liegt bei 48 Jahren. (Deutsche Rentenversicherung 2016)
- 2017 lagen die Kosten von Fehltage deutschlandweit aufgrund psychischer Störungen bei rund 19 Milliarden Euro, indirekte Kosten durch reduzierte Produktivität während der Arbeit und Frühverrentung nicht eingerechnet. (BAuA 2017)

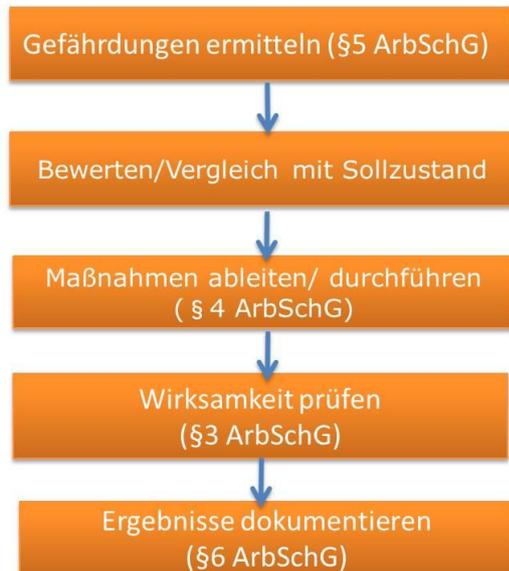
Die dadurch entstehenden Langzeiterkrankungen werden zu einem Kernproblem deutscher Gesundheitspolitik, das sich nicht nur bei den betroffenen Personen sondern auch ihrer Arbeitgeber deutlich bemerkbar macht. Als Hauptursachen werden neben individuellen Voraussetzungen besonders die Arbeitsbedingungen, wie z.B. zunehmende Arbeitsverdichtung und steigende Komplexität, häufige Arbeitsunterbrechungen, Betriebsklima und ungeeigneter Führungsstil erkannt.

Psychische Gefährdungsbeurteilung (GPB)

Nicht nur aus Kostengründen ist es sinnvoll psychische Belastungen zu erheben und passgenaue Lösungen zu entwickeln. Seit Ende 2014 fordert das **Arbeitsschutzgesetz (§ 3-6)** explizit die Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. Das heißt: Alle Unternehmen und Organisationen müssen auch jene Gefährdungen für ihre Beschäftigten ermitteln, die sich aus der psychischen Belastung bei der Arbeit ergeben.

Gesetzlicher Ablauf einer psychischen Gefährdungsbeurteilung:

Wie steht es um die Belastungsfaktoren Ihrer Beschäftigten?



Finden Sie es heraus und schaffen Sie Rahmenbedingungen für gesundes Arbeiten:

- Bestimmen Sie mit einer wissenschaftlich validierten Analyse, wo Ihre Verwaltung aktuell steht. Decken Sie Ihre Stärken und Potentiale sowie ihre Handlungsbedarf auf
- Entwickeln Sie zielgerichtete gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Überprüfen Sie die Wirksamkeit Ihrer umgesetzten Veränderungen

Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

- Legen Sie strategische Ziele der GPB fest
- Installieren Sie einen Steuerkreis
- Legen sie Umfang und Methodik fest
- Sorgen Sie für eine gute innerbetriebliche Kommunikation
- Binden Sie Beschäftigten mit ein
- Erheben und analysieren Sie Daten
- Leiten nun Feinziele und Maßnahmen ab
- Setzen die Maßnahmen um und überprüfen deren Wirksamkeit
- Die Dokumentation schließt Ihren gesetzlichen Auftrag ab

Der Arbeitgeber kann die Gefährdungsbeurteilung selbst durchführen z. B. durch Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Betriebsärzte oder durch fachkundige Personen damit beauftragen, wobei die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Umsetzung der Ergebnisse beim Arbeitgeber verbleibt.

Der Umfang und die Methodik der psychischen Gefährdungsbeurteilung (GPB) orientieren sich immer an den konkreten betrieblichen Gegebenheiten. Wichtig ist, dass Sie strukturiert vorgehen. Die Erhebung kann mit unterschiedlichen Instrumenten erfolgen, wie z.B. eine Befragung aller Beschäftigten, durch Beobachtungsinterviews oder durch moderierte Workshops.

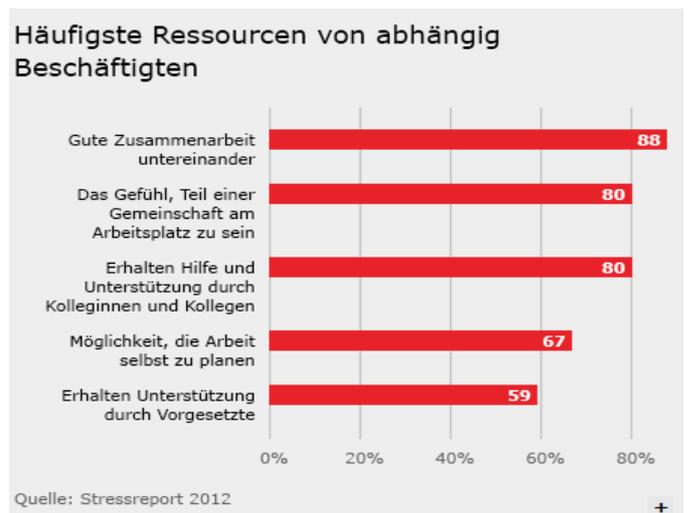
Wie entstehen psychische Störungen?



Belastungen am Arbeitsplatz – ob physisch oder psychisch – sind ein normales Phänomen und machen nicht zwangsläufig krank. Die Belastungen treffen aber auf Personen, die sich hinsichtlich ihrer individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, ihres Gesundheitszustands und ihrer Bewältigungsstrategien stark unterscheiden. Die individuelle Ausprägung der genannten Faktoren entscheiden in Kombination mit der Höhe der Belastung darüber, ob diese als (gesund erhaltende) Herausforderung oder aber als (krank machende) Überbeanspruchung angesehen werden.

Dazu zählen zum Beispiel Ressourcen wie inhaltliche und zeitliche Spielräume bei der Arbeit sowie Kommunikation und Kooperation mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten.

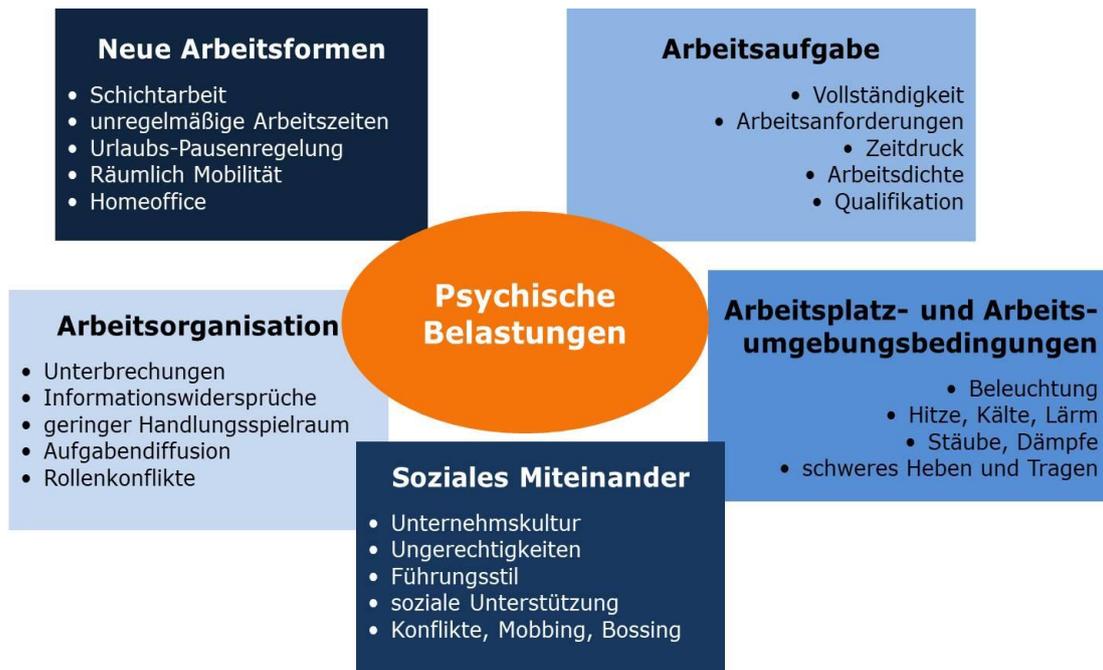
Bei der Gestaltung menschengerechter Arbeit müssen daher die Arbeitsbedingungen insgesamt beurteilt werden: nicht nur die potenziell negativen, sondern auch die positiven Arbeitsmerkmale.



Psychische Belastung messen

Unter Belastung versteht man die "Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken."

Die Arbeitsmedizin und die BAuA empfehlen psychische Belastungen aus den folgenden Bereichen zu erheben:



Durch die Gefährdungsbeurteilung sind Sie als Arbeitgeber in der Lage, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten zu ergreifen. Negative Beanspruchungen und ihre Folgen sind vermeidbar, wenn sich Belastungen und individuelle Voraussetzungen der Beschäftigten weitgehend entsprechen. Liegt hier eine Dysbalance vor, gibt es Möglichkeiten, diese zu beseitigen:

Optimierung der Belastung

Eine Optimierung der psychischen Belastungen bedeutet sie so zu verändern, dass sie Beschäftigte auch dauerhaft nicht negativ beanspruchen.

Häufige Handlungsfelder:

- Handlungsspielraum bei der Arbeit einräumen
- Arbeitsintensität angemessen gestalten
- Kollegialität und gute Führung sowie wertschätzendes
- Arbeitszeit ergonomisch gestalten
- Fortbildung und Qualifizierung im Unternehmen gezielt managen
- Konflikt- und Kommunikationskultur im Unternehmen etablieren

Stärkung der persönlichen Ressourcen

Der psychische Gesundheitszustand der Beschäftigten lässt sich neben den Verringerungen der betrieblichen Belastungen auch durch die Erhöhung der persönlichen Ressourcen verbessern. Das gelingt beispielsweise durch soziale Unterstützung der Kollegen und Anerkennung vom Vorgesetzten oder durch die Steigerung der Widerstandsfähigkeit gegen Belastungen.

Sie haben noch keine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt und suchen Beratung? Kommen Sie auf uns zu:

Susanne Rosenegger
rosenegger@teamchiemsee.com
www.teamchiemsee.com