

Gefährdungsbeurteilung psych. Belastungen: Worin liegen die Chancen für die Mitarbeitenden und die Organisation?

Online Kongress „Gesund führen – Fehlzeiten senken“

Dr. Anne Katrin Matyssek

November 2022

Das Portfolio von anbako bgm



Leistungen

Inhalt

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

- Analyse der im Unternehmen vorhandenen Kennzahlen
- Entwicklung eines BGM Konzepts von der Analyse bis zur Ergebniskontrolle
- Unterstützung bei der Organisation und Durchführung von BGF-Maßnahmen
- Erarbeitung von Refinanzierungsmöglichkeiten der BGM Maßnahmen
- Moderation Arbeitskreis Gesundheit

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen (PGB)

Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung mit folgenden Instrumenten (gemäß den Leitlinien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie): Kennzahlenanalyse, Mitarbeiterbefragung, moderierte Workshops, Arbeitsplatztyp-Interview

Seminare/ Workshops

Themen: Kommunikation macht gesund, Gesund führen, Resilienz, Psychische Belastungen erkennen und ansprechen, Gesundes Miteinander, Erholsamer Schlaf

Gesunde Transformation

- Veränderungsprozesse so gestalten, dass im Prozess und bei den zukünftigen Arbeitsbedingungen neben den betrieblichen Erfordernissen auch die Gesundheit der Beschäftigten gefördert wird.
- Graves Wertemodell als Modell zur Offenlegung der Antriebswerte von Individuen, Teams und Organisationen und Ableitung möglicher Interventionen

Welche Herausforderungen entstehen bei der Durchführung

Gesetzliche Vorschrift (§5,6 ArbSchG):

- Jeder Arbeitsplatztyp muss auf psychische Belastungen untersucht werden.
- Für auffällige Arbeitsplätze müssen Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden
- Die Durchführung muss dokumentiert werden.
- Die GDA Leitlinie und die DIN EN10075 sind flankierende Vorschriften für die Umsetzung.



Der Gesetzgeber macht keine konkreten Vorgaben zu:

- Der Vorgehensweise
- Den Verantwortlichkeiten in der Organisation
- Der Einbeziehung der verschiedenen Interessengruppen in einer Organisation

Der Begriff „psychische Belastungen“ führt oft zu Missverständnissen und ist daher für viele Beteiligte eine „Hemmschwelle“ .

Chancen für die Mitarbeitenden

- Mitarbeitende können ihre Bedürfnisse äußern und werden gehört
- Sie sind die Experten ihres Arbeitsplatzes
- Es geht um die Verhältnisse oft sind es kleinen “Dinge“, die zu Belastungen bei den Mitarbeitenden führen
- Es geht nicht um eine weitere Optimierung des Verhaltens des Mitarbeitenden
- Maßnahmen Umsetzung – TOP Prinzip



Bei der Maßnahmenumsetzung gilt das TOP Prinzip:

T

Technische Maßnahmen

O

Organisationale Maßnahmen

P

Persönliche Maßnahmen

Chancen für die Organisation

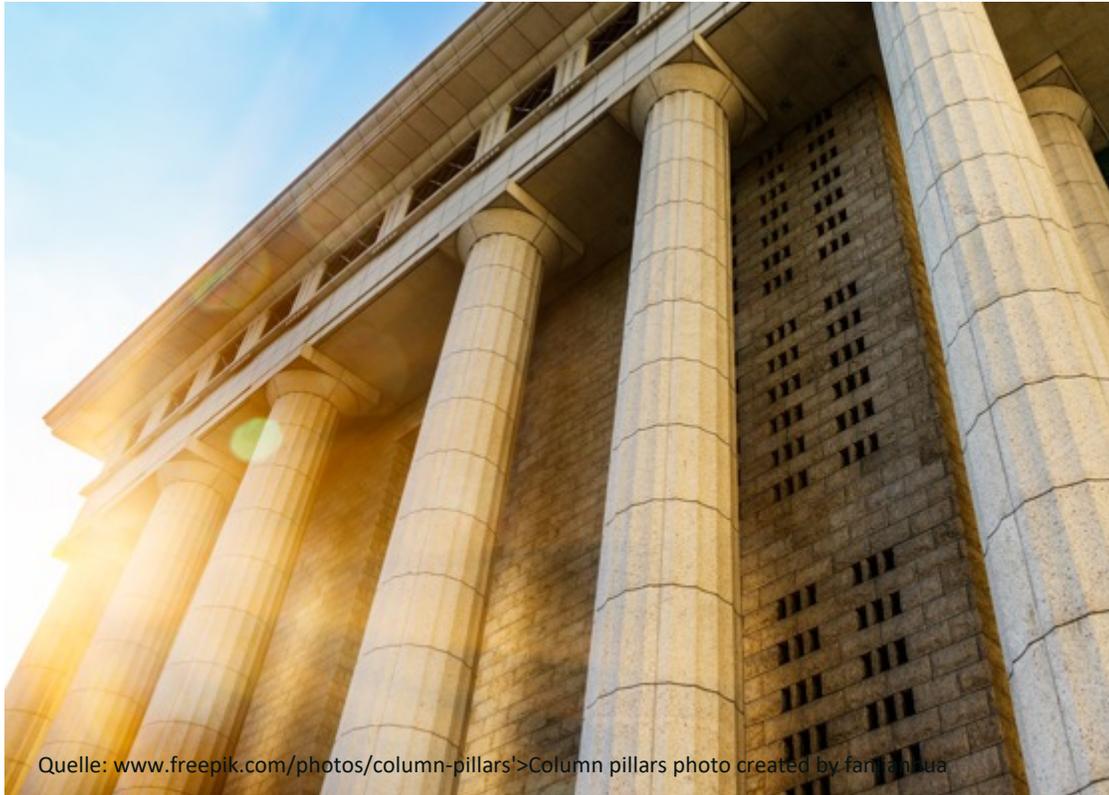


Quelle:shutterstock_1746550094.jpg

- Krankentage im Zusammenhang mit psych. Erkrankungen können reduziert werden
- Psychisch stabile Menschen besitzen mehr Energie und damit eine höhere Motivation ihre Aufgaben zu erfüllen
- Eine Vertrauenskultur schaffen
- Durch effizientere Prozesse und verbesserte Kommunikation sind die Mitarbeitenden zufriedener
- Die Organisation wird auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, KUVB

Voraussetzungen



Quelle: www.freepik.com/photos/column-pillars'>Column pillars photo created by famian lua

Im Vorfeld und während der Analysephase:

- Die Mitarbeitenden ausführlich informieren und für die Teilnahme motivieren/gewinnen.
- In den Workshops eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre schaffen, Datenschutz gewährleisten
- Die Teilnehmenden der Workshops sind auf derselben Hierarchieebene.

Im Anschluss an die Analysephase:

- Die Maßnahmenvorschläge der Mitarbeitenden aus den Workshops werden ernsthaft geprüft.
- Sie werden entsprechend der Ressourcen (personell und finanziell) zeitnah umgesetzt.
- Die Mitarbeitenden werden über die Ergebnisse und die Umsetzung informiert.

Merkmalsbereich	Mögliche kritische Ausprägung
Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> • Vollständigkeit der Aufgabe • Handlungsspielraum (Arbeitsinhalt,-pensum,-methoden) • Variabilität • Information /Informationsangebot • Verantwortung (unklare Kompetenzen) • Qualifikation • Emotionale Inanspruchnahme
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeit • Arbeitsablauf (Arbeitsmenge, Prozesse, Struktur, Zeitdruck, häufige Unterbrechungen, hohe Taktbindung) • Kommunikation (keine Möglichkeit der Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen, kleine klar definierten Verantwortungsbereiche)
Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> • Physikalische und chemische Faktoren (Lärm, Beleuchtung, Gefahrstoffe) • Physische Faktoren (ungünstige ergonomische Gestaltung, schwere körperliche Arbeit) • Arbeitsplatzgestaltung (räumliche Enge) • Arbeitsmittel (fehlende, ungeeignete Arbeitsmittel)
Soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegen (zu geringe/zu hohe Zahl sozialer Kontakte, Konflikte, fehlende soziale Unterstützung) • Vorgesetzte (fehlende Anerkennung/Feedback, fehlende Führung und Unterstützung, keine Qualifizierung der Führungskräfte)
Neue Arbeitsformen	<ul style="list-style-type: none"> • Räumliche Mobilität • Zeitliche Flexibilisierung • Homeoffice

Merkmalsbereiche und Inhalte der psychischen Gefährdungsbeurteilung

Quelle: Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
Nov.2017

unklare Strukturen, Prozesse, Abläufe und Zuständigkeiten führen zu Belastungen.



Verlässliche Strukturen geben Sicherheit





zu viele Arbeitsunterbrechungen



- Räume für ungestörtes Arbeiten ermöglichen (zeitlich und räumlich)
- Arbeiten bei geschlossener Türe
- Eigene Dringlichkeiten hinterfragen



zu hohe Arbeitsmenge

- 
- klare Prioritäten setzen und teamübergreifend abstimmen
 - „nein“-Sagen umsetzen und zulassen
 - Teilnehmerkreis bei Meetings
 - Regeln für mail-Verteiler



Relevante Informationen stehen nicht zur Verfügung



- **Informationsfluss überarbeiten**
- **Reaktions- und Antwortzeiten auf Informationsanfrage vereinbaren**
- **Prioritäten der anderen akzeptieren**



Emotionale Inanspruchnahme bei Kundenkontakt, Cyber Mobbing



Für Sicherheit sorgen durch

- räumliche Abgrenzung
- Rückzugsmöglichkeit
- Cyber Sicherheit
- Seminare



Übertriebener Qualitätsanspruch an die Ergebnisse der Arbeit



- Den geforderten Anspruch überprüfen (Kontext)
- Fehlerkultur etablieren



Zu hoher Geräuschpegel



- Trennwände, Schallschutzwände
- Ausweicarbeitsplätze
- Kopfhörer

Soziale Beziehungen



**Schwierige Kommunikation mit dem
Vorgesetzten**



- Mehr Kapazität für Führungsaufgaben
- Kommunikationstraining für Mitarbeitende und Führungskräfte
- Gesund führen Seminare

Neue Arbeitsformen



- Überwiegend digitale Kommunikation
- Entgrenzung des Beruflichen und Privaten



- Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes durch die Mitarbeitenden
- "Dehnungsfuge" zwischen Video-Konferenzen
- Pausen zum Abschalten nutzen
- Raum geben für privaten Austausch



Quelle: Vincent Weinbeer- pixabay



**Ich danke Ihnen für Ihr Interesse.
Sollten Sie noch Fragen haben, melden
sie sich gerne bei mir per mail oder
telefonisch.**

Annette Bantel-Kochan



info@anbako-bgm.de



0171 7789510



ANNETTE BANTEL-KOCHAN

Diplom-Kauffrau
Geschäftsführerin anbako bgm

E-Mail: info@anbako-bgm.de

Tel.: 07152 9098958

mobil: 0171 - 77 89 510

Website: www.anbako-bgm.de

Ausbildung:

- Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Mannheim – Dipl. Kffr.
- Ausbildung zur betrieblichen Gesundheitsmanagerin (IHK)
- Ausbildung zur Yogalehrerin bei Günter Schöberl (Amrita)
- Ausbildung im psych. Arbeitsschutz zum Auditor PGB® an der Balance Akademie,
- Ausbildung zur MODERATIO BusinessModeratorin (MBM)®
- Ausbildung Hypnosystemische Organisationsentwicklung und Unternehmensberatung nach Trigon und SyST
- Ausbildung Graves Werteprofil – Organic Leadership bei Core Commit, Groningen
- persönliche Bewusstseinsentwicklung bei Studio 16, Stuttgart
- Ausbildung zur Resilienztrainerin bei der AHAB-Akademie, Berlin
- Ausbildung zum Schlaf-Coach bei der DGSM

Berufliche Erfahrung:

- Gründerin und Geschäftsführerin anbako bgm
- Yogaunterricht von Gruppen und Einzelpersonen
- Mitglied der Geschäftsführung der Metzgerei und Partyservice Rolf Bantel GmbH
- Produktmanagerin bei Procter & Gamble