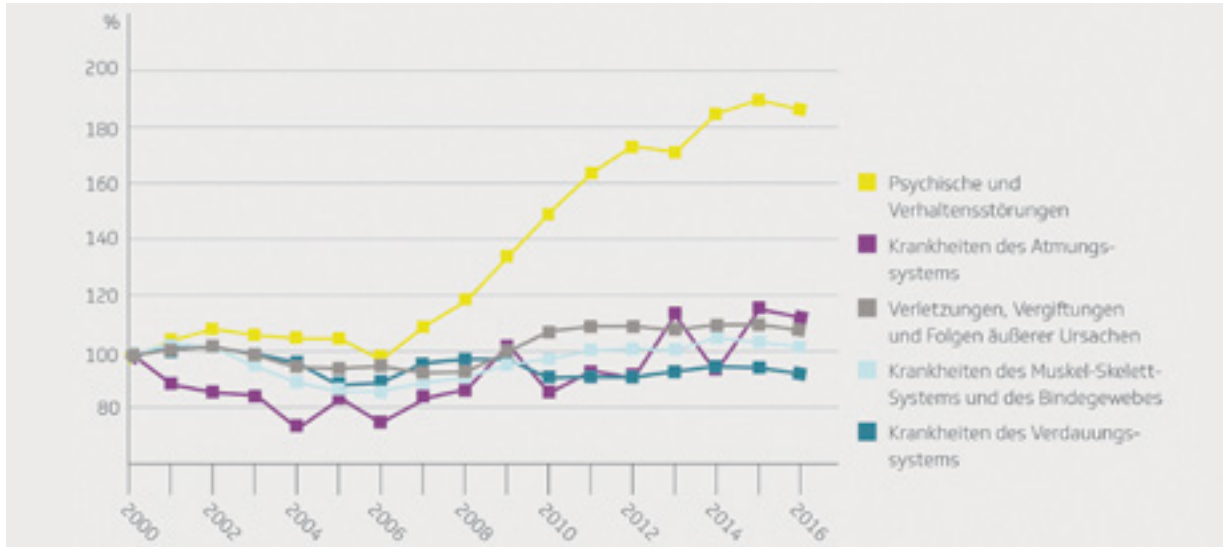


Die Gesundheit der Mitarbeiter stärken

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine gesetzlich vorgegebene Maßnahme im Arbeitsschutz. Doch erst wenige Einrichtungen führen diese Analyse durch, obwohl Stress und Burn Out in der Krankenstatistik ganz oben stehen.



Der Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2016 zeigt, dass die Fehlitage aufgrund psychischer Erkrankungen zunehmen. (Entwicklung der Fehlitage bei Berufstätigen / Fehlitage in Jahr 2000 = 100 Prozent)

Grafik/Quelle: TK-Gesundheitsreport 2016:

Von Ilse Buchgraber und Mona Schöffler

Alzenau // Psychische Erkrankungen sind mittlerweile die zweithäufigste Ursache für Fehlzeiten und die Hauptursache für Frühverrentungen. Krankheitstage aufgrund psychischer Erkrankungen haben sich seit dem Jahr 2000 bis 2016 fast verdoppelt. Eine Ursache – neben einer verbesserten Diagnostik – sind psychische Belastungen am Arbeitsplatz, daher werden im Arbeitsschutzgesetz nicht nur die körperlichen, sondern auch die psychischen Gefährdungen in den Blick genommen.

Trotz der gesetzlichen Vorgabe führen bislang nur wenige Unternehmen eine solche Gefährdungsbeurteilung durch, für viele ist nicht klar, was unter psychischen Belastungen zu verstehen ist und wie diese zu erfassen sind. Eine häufige Befürchtung auf Mitarbeiterseite ist, dass es um die Beurteilung ihrer psychischen Verfassung bzw. von psychischen Erkrankungen der Mitarbeitenden geht. Dies ist keineswegs der Fall – es geht vielmehr um das Ermitteln belastender Arbeitsbedingungen. Denn das sind Faktoren, die ein Unternehmen gestalten und verändern kann. Auf diesem Weg kann das Unternehmen

Einfluss nehmen auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter. Die Gefährdungsbeurteilung ist daher ein hilfreiches Mittel, um Ausfalltage nachhaltig zu senken.

Schritt für Schritt zu besseren Rahmenbedingungen

Die Prozessschritte einer jeden Gefährdungsbeurteilung sind arbeitswissenschaftlich definiert und ähneln dem PDCA-Zyklus, der aus dem Qualitätsmanagement bekannt ist. Insofern kann die Gefährdungsbeurteilung gut in bestehende Strukturen und Prozesse eingebunden werden.

Der Ablauf einer Gefährdungsbeurteilung erfolgt in sieben Schritten:

1. Arbeitsbereiche/Tätigkeiten festlegen
2. Gefährdungen ermitteln
3. Gefährdungen beurteilen
4. Maßnahmen festlegen
5. Maßnahmen durchführen
6. Wirksamkeit prüfen
7. Gefährdungsbeurteilung fortschreiben

Mitarbeiterbefragung notwendig

Während körperliche Belastungen auch gut von Dritten nach neutra-

len Kriterien erfasst werden können, unterliegen psychische Belastungen immer einer subjektiven Beurteilung: Während zum Beispiel die eine Mitarbeiterin ständig wechselnde Dienstzeiten als belastend empfindet, kommt der andere gut klar damit. Daher gilt, dass Mitarbeitende am besten selbst wissen, in welchen Bereichen sie Belastungen wahrnehmen, so dass die direkte Mitarbeiterbefragung das Mittel der Wahl ist, um psychische Belastungen zu erfassen. Sowohl durch eine schriftliche Befragung als auch in moderierten Workshops mit einem Fragebogenleitfaden können Mitarbeiterbeurteilungen erfasst werden.

Nach einer Befragung liegen Ergebnisse vor, die bewertet und priorisiert werden.

In einem Ergebnisbeispiel ist eine Belastung durch zu viele ungeplante Überstunden festzustellen. Nun gilt es, entsprechende Maßnahmen zur Reduzierung der Belastung einzuleiten. Am besten gelingt dies, wenn die Maßnahmen gemeinsam, etwa in einem Gesundheitszirkel entwickelt, umgesetzt und kontrolliert werden – analog einem Qualitätsmanagementzirkel. Eine allgemein gültige Lösung gibt es nicht, sondern muss immer für

die einzelnen Einrichtungen erarbeitet werden. Dennoch kann man von vielen Best-Practice-Beispielen lernen oder sich mit anderen Einrichtungen austauschen. In dem genannten Beispiel wären z. B. die Einführung eines Springersystems, Hintergrunddienste oder eine veränderte Ablauforganisation Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitssituation.

Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben gehört zur Befragung auch die Maßnahmenplanung, die entsprechend umgesetzt werden sollte. Eine Überprüfung, ob die eingeleiteten Verbesserungen greifen, kann nach einem Zeitraum von circa ein bis zwei Jahren durch eine erneute Befragung überprüft werden. Dies hängt von den Maßnahmen ab: Arbeitsorganisatorische Veränderungen brauchen mehr Zeit, bis sie greifen, Veränderungen bei der Arbeitsumgebung, z. B. ergonomische Bürostühle entfalten sofort ihre Wirkung.

Befragungstool: pflegespezifisch und praxisnah

Eine einfach durchzuführende und kostengünstige Möglichkeit für die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung ist das Befragungstool Psyga-P, welches die Autorinnen für die Unternehmensberatung Sehlbach und Teilhaber entwickelt und speziell für den Pflegemarkt konzipiert haben. Aus den Befragungsergebnissen lassen sich direkt Handlungsempfehlungen ableiten; für die weitere Bearbeitung erhalten teilnehmende Unternehmen als Hilfsmittel das Psyga-Arbeitsheft oder sie erhalten Unterstützung in einem Auswertungsworkshop.

Tipp: Für kleine und mittlere Unternehmen bis 250 Vollzeitmitarbeiter gibt es die Möglichkeit, öffentliche Fördermittel in Anspruch zu nehmen.

■ Die Autorinnen beraten kleine und mittlere Unternehmen in Marketing- und Demografie-strategien. Kontakt per E-Mail: info@belegungsichern.de.

Weitere Infos zur Gefährdungsbeurteilung und zum Befragungstool unter: belegungsichern.de/beratung/gefaehrungsbeurteilung-psyga/