

Inhaltsverzeichnis

- 1 10-Punkte-Liste zur Reduktion negativer Auswirkungen**
- 2 Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastung**
- 3 Checkliste betrieblicher (externer) Ressourcen**



Einleitung:

Anhand dieser Fach-Information können Unternehmerinnen und Unternehmer prüfen, ob der soziale Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Betrieb optimal funktioniert. Die Checklisten enthalten Hinweise und Fragestellungen aus der arbeitspsychologischen Beratungspraxis der BGHM.

1 10-Punkte-Liste zur Reduktion negativer Auswirkungen

1. Die Gefährdungsbeurteilung durchführen, um auch den Grad der psychischen Belastung zu erfassen.
 2. Durchführung einer AU-Datenanalyse durch die Krankenkasse anstoßen und Gesundheitszirkel ins Leben rufen.
 3. Rechtliche Möglichkeiten, z. B. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Gleichstellungsgesetz und DGUV Vorschrift 1, kennen und nutzen.
 4. Verhaltensauffälligkeiten der Beschäftigten erkennen und darauf adäquat reagieren (entsprechend DGUV Vorschrift 1 § 7 und § 15).
 5. Externe regionale „Hilfsnetzwerke“ bilden.
 6. Störungstolerante Arbeitsorganisation ermöglichen (siehe BGHM-Broschüre: „Damit es rundläuft im Betrieb“).
 7. Betreuung psychisch beeinträchtigter Beschäftigter einleiten und sicherstellen.
 8. Information der Beschäftigten sicherstellen und deren Kommunikation ermöglichen und pflegen.
 9. Betriebliche Angebote zur Verbesserung interner Ressourcen schaffen.
 10. Soziale Unterstützungsmöglichkeiten schaffen, z. B. Hilfe bei Suchterkrankung, betriebliche Sozialbetreuung.
- » Existiert eine Regelung für den Umgang mit Sucht (Alkohol, Medikamente, Medien etc.)?
 - » Wissen die direkten Vorgesetzten, wie sie auf Verhaltensauffälligkeiten (bedingt durch chronische oder psychische Erkrankungen) reagieren können und wer sie in diesem Fall unterstützt?
 - » Werden bei Gefährdungsbeurteilungen Leistungseinschränkungen, z. B. älterer Beschäftigter, berücksichtigt?
 - » Nach dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell ergeben sich vier Ansatzpunkte: Belastung reduzieren, externe Unterstützung aufbauen, interne Fähigkeiten aufbauen, schädliche Auswirkungen frühzeitig erkennen. Werden diese Ansatzpunkte im Unternehmen berücksichtigt?
 - » Wurde bei der Aufarbeitung von Unfällen darauf geachtet, ob verhaltensbedingte Ursachen möglicherweise aufgrund psychischer Belastung vorliegen?
 - » Ist sichergestellt, dass Unterweisungen in geeigneter Form stattfinden, besonders bei neuen Beschäftigten und bei Personen aus der Leiharbeit? Gibt es Wiederholungsunterweisungen?
 - » Ist bekannt, dass es bei schwerwiegenden Ereignissen, besonders bei schweren Arbeitsunfällen, zu Traumatisierungen der Beteiligten, der Zeugen und Zeuginnen, Ersthelferinnen und Ersthelfer etc. kommt und diese Traumatisierung wiederum zu Arbeitsunfähigkeit führen kann?
 - » Ist bekannt, dass die BG wirksame Unterstützung bei Traumatisierung einleiten kann?
 - » Werden nach dem Prinzip der „Planung des Unplanbaren“ bei Arbeitsaufträgen außer Haus Störungen berücksichtigt?
 - » Werden Beinahe-Unfälle erfasst und ausgewertet, um

2 Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastung

- » Wurde die Gefährdungsbeurteilung vollständig durchgeführt - sind alle erkennbaren Gefährdungen entschärft worden?
- » Gab/Gibt es suchtauffällige Beschäftigte, gab es in der Vergangenheit Vorfälle?

Wiederholungen zu vermeiden?

- » Werden Erkenntnisse, die sich aus der Aufarbeitung von Unfällen ergeben, mit den Beschäftigten besprochen oder gibt es in diesem Zusammenhang Unterweisungen?

3 Checkliste betrieblicher Ressourcen

Die folgende Checkliste beinhaltet wichtige betriebliche oder externe Ressourcen. Diese Ressourcen bilden gewissermaßen die Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Beschäftigten die Tätigkeiten verrichten. Diese Rahmenbedingungen haben wesentlichen Einfluss auf das Betriebsklima und die Produktivität im Unternehmen.

Ressourcen dieser Art haben entscheidenden Einfluss auf den Umgang mit Belastung. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, wird der Stress (der z. B. durch Zeitdruck entstehen kann) kalkulierbarer.

Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Bekommen die Beschäftigten sofort Unterstützung (materiell oder personell) in kritischen Situationen, z. B. bei Störungen oder Unterbrechungen, die zu Zeitdruck führen?
- Bekommen die Beschäftigten Unterstützung in kritischen Situationen, die nicht arbeitsbedingt sind, z. B. kurzfristige Arbeitsbefreiung bei Krankheitsfällen in der Familie?
- Gibt es Regelungen für Abweichungen vom Normalbetrieb, z. B. Verhaltensregeln bei Störungen?
- Sind die Gefährdungsbeurteilungen vollständig und werden sie im Arbeitsalltag genutzt?
- Ist die arbeitsmedizinische Betreuung sichergestellt?
- Werden Defizite, die in Gefährdungsbeurteilungen erkannt wurden, in der Reihenfolge ihrer Dringlichkeit behoben?
- Stehen geeignete Persönliche Schutzausrüstungen (PSA) zur Verfügung oder können sie schnell besorgt werden?
- Führt Zeitdruck gelegentlich dazu, dass wichtige Belange der Arbeitssicherheit vernachlässigt werden?
- Existiert im Unternehmen eine systematische und vorbeugende Instandhaltung?
- Können defekte, unbrauchbare oder verschlissene Arbeitsmittel schnell und unproblematisch erneuert oder ausgewechselt werden?
- Werden kritische Ereignisse (Störungen, Ausfälle, Engpässe, Unfälle, Beinahe-Unfälle) aufgearbeitet, um daraus zu lernen?
- Ist sichergestellt, dass es bei unvorhersehbaren Personalengpässen nicht zu kritischen Überlastungen der Beschäftigten kommt?

Unterstützung durch Vorgesetzte

- Führen Vorgesetzte Gespräche mit den Beschäftigten?
- Werden gute Leistungen gewürdigt?
- Führen Vorgesetzte regelmäßig Beurteilungsgespräche?
- Erhalten Vorgesetzte eine Schulung in Personalführung?
- Empfinden die Beschäftigten das Vergütungssystem als gerecht?
- Reagiert man auf Konflikte im Sinne einer einvernehmlichen Konfliktlösung oder werden sie eher auf die lange Bank geschoben oder wird nach Schuldigen gesucht?

Fort- und Weiterbildung?

- Erfahren die Beschäftigten von Fort- und Weiterbildungsangeboten?
- Existiert im Unternehmen ein funktionierendes Personalentwicklungssystem?
- Werden die Wünsche der Beschäftigten bezüglich Fort- und Weiterbildung berücksichtigt?

Mitsprachemöglichkeiten und und Beteiligung der Beschäftigten?

- Sind die Entscheidungsbefugnisse an die jeweiligen Handlungs- oder Verantwortungsbereiche der Beschäftigten angepasst?
- Werden Beschäftigte bei schwierigen Entscheidungen von ihren Vorgesetzten unterstützt?
- Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelegentlich durch die Umstände gezwungen, Entscheidungen zu treffen, die nicht in ihrem Verantwortungsbereich liegen?
- Besteht für die Beschäftigten ein Mitspracherecht, wenn Veränderungen ihre Tätigkeiten oder ihren Arbeitsbereich betreffen?
- Können die Beschäftigten ihren Vorgesetzten jederzeit ihre Anliegen unterbreiten und werden die Anliegen ernst genommen?
- Können Beschäftigte ihre Ideen und Vorschläge für Verbesserungen unbürokratisch einbringen?
- Existiert ein Gesundheitszirkel, in dem betriebliche Gesundheitsfragen behandelt werden?
- Haben Beschäftigte die Möglichkeit, Beschwerden zu äußern, ohne dass ihnen dadurch Nachteile entstehen?

Beschäftigteninformation

- Bekommen die Beschäftigten alle Informationen für ihre Tätigkeit?
- Werden die Beschäftigten über betriebliche Veränderungen vorab informiert?
- Wenn sich Beschäftigte ihre Informationen selbst beschaffen müssen, stoßen sie dabei auf Widerstand? Müssen sie Hindernisse überwinden?
- Werden arbeitsbedingte Unterweisungen konsequent durchgeführt?
- Gibt es ein faires Entlohnungssystem, das besondere Leistungen honoriert?

- Sind den Beschäftigten die Zuständigkeiten und Kompetenzen von Personen in besonderen Funktionen und von Führungskräften bekannt?
- Stehen alle Informationen für den Arbeitsprozess unmittelbar zur Verfügung?
- Wissen die Beschäftigten zu Arbeitsbeginn, was sie an diesem Tag erledigen müssen?

Personalpflege

- Werden wichtige Fragen des betrieblichen und sozialen Miteinanders durch Betriebsvereinbarungen geregelt?
- Gibt es ein etabliertes System betrieblicher Personalpflege, z. B. Angebote zur Gesundheitsförderung?
- Gibt es Angebote sozialer Betreuung, z. B. betriebliche Suchtkrankenhelfer und -helferinnen?
- Gibt es familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, z. B. Gleitzeitregelung?
- Wird das soziale Miteinander gefördert, z. B. durch Betriebssport oder Events wie Betriebsausflug, Tag der offenen Tür, Weihnachtsfeier?
- Können Beschäftigte private Erledigungen, z. B. Einkäufe, ärztliche Versorgung, mit der Arbeitszeit vereinbaren?
- Haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausreichend Gelegenheit Mahlzeiten einzunehmen?
- Sind die Aufenthaltsräume und die sanitären Anlagen in ausreichender Zahl und den hygienischen Richtlinien entsprechend vorhanden?
- Stehen den Beschäftigten ausreichend Parkplätze zur Verfügung?
- Stellen Arbeitgeber/Arbeitgeberin den Beschäftigten während der Arbeit unter Hitzebedingungen geeignete Getränke in ausreichender Menge zur Verfügung?