

Überlegungen zu Qualitätsanforderungen für Gefährdungsanalysen psychischer Belastungen

Fachtagung in Visselhövede 27.06.2015

2

Geschichte vom Thermometer

- Es war einmal ein Mieter, dem war es in der Wohnung zu kalt. Da kaufte er sich ein Thermometer. Als er merkte, dass es nicht wärmer wurde, tauschte er das Thermometer durch ein anderes Modell aus. Als es immer noch nicht wärmer wurde, stellte er fest:
- ***Thermometer werden einfach gnadenlos überschätzt.***



4

Was ist das Problem?

- Eigentlich steht alles schon im Fachbuch BAUA und in Resch (2003).

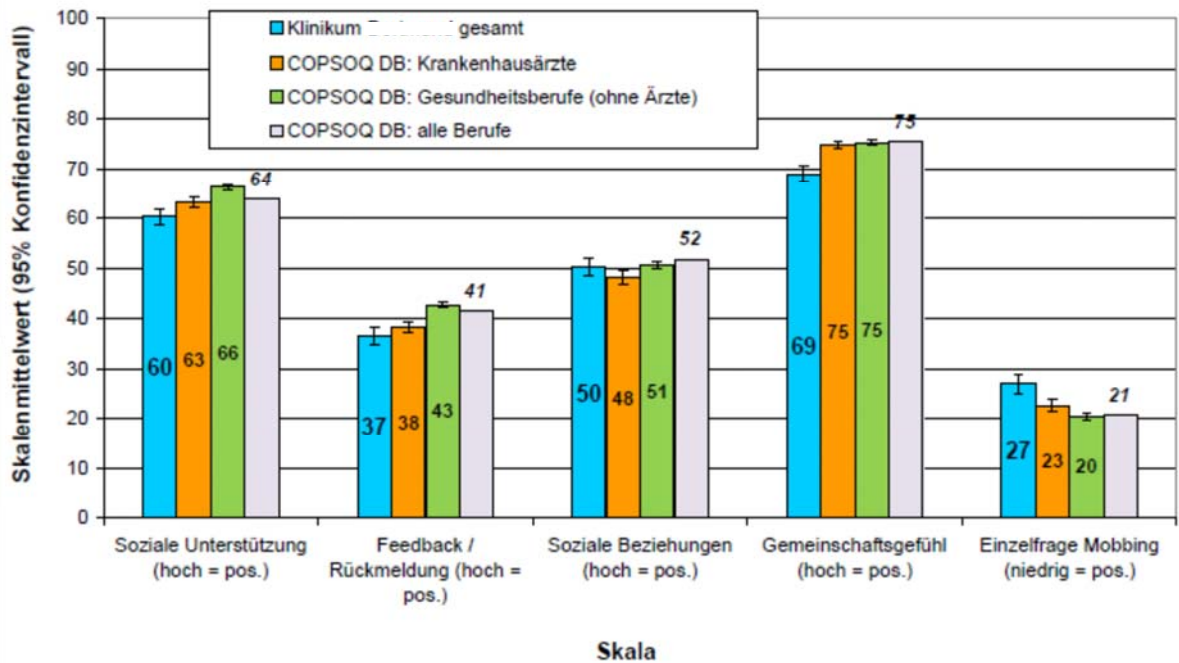
Qualitätsanforderungen?

- Qualität des Prozesses?
- Qualität der Messung?
- Qualität der abzuleitenden Maßnahmen?
- Qualität der erreichten Veränderung?
- Qualität der Anbieter?

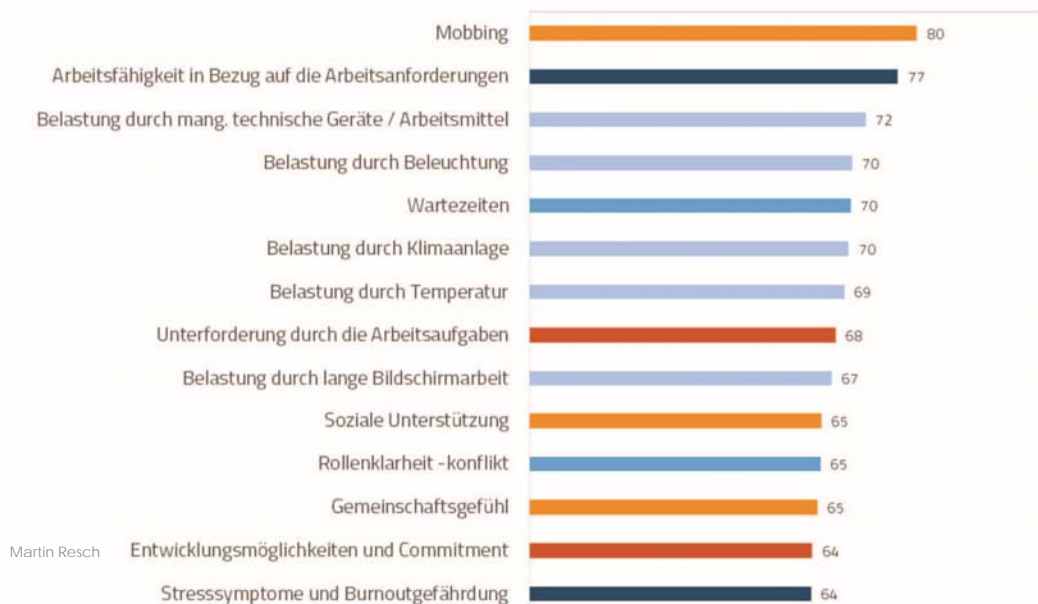
Qualität der Messung:

- Welche Instrumente?
- Wer darf die anwenden?
- Wie werden Ergebnisse dargestellt?

Soziale Beziehungen und Führung: Gesamtwerte Skalen (2)



6.1. Zusammenfassung der Gesundheitschancen und -risiken

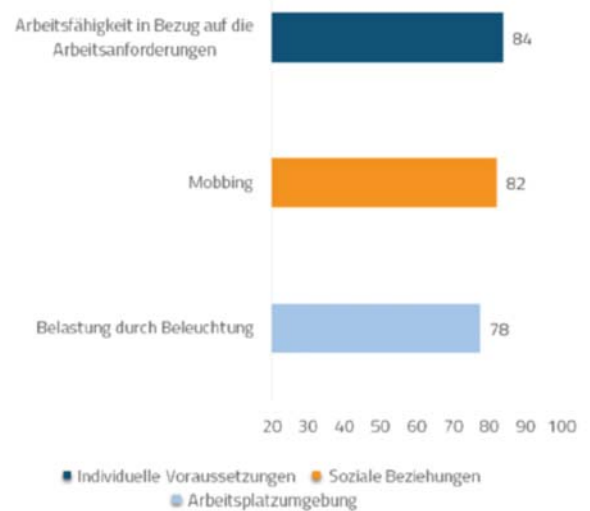


Chancen Ärztliche Bereiche

Zentrale Erkenntnis:

Der AB *Ärztliche Bereiche* zeichnet sich insbesondere durch die hohe *Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die Arbeitsanforderungen* und ein hohes Verständnis von *Mobbing* aus. Bei beiden Faktoren ist dieser AB ähnlich den anderen vier AB gut aufgestellt (vgl. Kap. 7.2.1. und 7.5.4.).

Auffällig ist, dass auch eine subjektive *Belastung durch die Beleuchtung* kaum existiert, was zu diesem guten Wert führt. Damit liegt der AB *Ärztliche Bereiche* über allen anderen AB (vgl. Kap. 7.6.).



Wie sich in der detaillierteren Darstellung der Gesundheitschancen und -risiken für die einzelnen AB zeigen wird (vgl. Kap. 6.2. ff), ist *Mobbing* in drei von vier AB als Chance zu bewerten. Dies ist eine positive Erkenntnis, da trotz der hohen Mitarbeiterzahl und der Tatsache, dass in Teams gearbeitet wird, das Risiko für Belastung durch *Mobbing* sehr gering scheint. Daher empfiehlt es sich, einen offenen und gemeinschaftlichen Umgang unter den Kolleginnen und Kollegen weiter zu fördern.

Qualität der Messung

- ▶ Wer darf sich seine Instrumente wie schützen?
- ▶ Darf eine Gefährdungsbeurteilung an kostenpflichtige Instrumente gebunden werden?

Aus der Bieteranfrage einer Bundesbehörde

Frage 3:

Können die Fragen des IMPULS-Tests 2 übernommen und selbst programmiert werden?

Urheberin des IMPULS-Tests 2 Professional ist die humanware GmbH mit Sitz in Wien, Österreich. Aus markenschutz- und urheberrechtlichen Gründen ist eine eigenständige Programmierung nicht möglich. Als Beratungsunternehmen hinsichtlich der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Arbeitsplatzbelastungen stehen Ihnen – sofern Ihr Unternehmen nicht IMPULS-Test 2-Netzwerk- und Kooperationspartner ist – folgende Möglichkeiten zur Verfügung:

- a) Durchführung aller Verfahrensschritte gemäß Verfahrenskonzept

Voraussetzung:

Einkauf des IMPULS-Tests 2 im Rahmen einer Angebotseinholung bei der humanware GmbH;
Schulung durch humanware GmbH (4- 6 Std, reine Anwenderschulung)

- b) Durchführung der Verfahrensschritte ab Ergebnispräsentation und Workshop-Austausche

Voraussetzung:

Datenerhebung und -auswertung durch humanware GmbH bzw. einer ihrer Kooperationspartner; sodann Projektübergabe mit Erläuterungen zur Deutung der Ergebnisse (ca. 1 Std.)

Was ist das Problem?



Was ist das Problem?

- Plötzlich wird aus dem „Nischenthema“ ein Thema, das alle Betriebe angeht und umtreibt.
- Die Nachfrage ist riesengroß, ebenso das Angebot.
- Und auf einmal hat die Arbeitspsychologie eine gewaltige Konkurrenz, die keinerlei methodische Skrupel hat.

Haben wir eine Antwort?

- ▶ Prozess: vielleicht in der Theorie?!?
- ▶ Methoden: Vielleicht? Wenn jede Forschungsgruppe ihre Fragebogen und Beobachtungsinterviews plazieren kann.
- ▶ Abzuleitende Maßnahmen? Sind Führungskräfte-schulung und Supervision ausreichend?
- ▶ Erreichte Veränderung? Ich kenne keine saubere Evaluation.
- ▶ Qualität der Anbieter? Das ist einfach: Nur für Diplom- bzw. Master-Psychologen/-innen

**Wenn das die Lösung
ist, will ich mein
Problem zurück.**



Anhang

Unsere Kernkompetenz

- Was ist „Gute Arbeit“?
- Welche Arbeit macht krank!

Was wir aus meiner Sicht brauchen ...

- Einheitliche Definition von psychischen Belastungen
- Abgrenzung: Was gehört dazu und was nicht?
 - Aber: Schon BAUA-Fachbuch und GDA widersprechen sich.

Was wir aus meiner Sicht brauchen ...

- Bewertung psychischer Belastungsfaktoren
 - Ist Zeitdruck schlimmer als sozialer Stress?
 - Wieviele RHs sind nötig, um den gleichen Stress auszulösen wie ein narzistischer Chef?
 - Wann kann man von einer „toxischen“ Exposition ausgehen?
- Belastbare Nachweise für krankmachendes Führungsverhalten (Wert x auf Skala y)

Was wirklich hilfreich wäre ...

- Beschreibung akzeptabler Maßnahmen
- Beispiel: bei Zeitdruck
 - Arbeitsplatzbeschreibungen mit Zeitanteilen
 - Recht auf definierte Urlaubsvertretung
 - Definition von Maximalbelastungen
- Beispiel: bei gesundheitsschädigendem Führungsverhalten
 - Anonyme Beschwerdestelle
 - Definition unerlaubter Verhaltensweisen
 - (und nicht: noch mehr FK-Schulung)