

Gefährdungsbeurteilung „Psychische Belastungen“ IHK/ASW-BW-Netzwerk „Sicherheit in der Wirtschaft“ am 30.04. vor Ort: Praxisbeispiel Henkel-Teroson, Heidelberg

Jeder kennt eigentlich die Situation: Morgens brummt es im Bauch, wenn man an den Anfahrtsstress zur Firma denkt. Bei Arbeitsbeginn läuft einem der nervige Kollege über den Weg und während des Tages kommt man vor lauter Telefonaten, Meetings und Mails nicht zur eigentlichen Arbeit. Ein Spezialfall? Im Arbeitsalltag wahrscheinlich schon, nicht jedoch im Zusammenhang mit der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Wie diese in einem umfangreichen Prozess bei Henkel-Teroson am Standort Heidelberg eingeführt wurde, berichtete Frank Laupichler, Leiter Umweltschutz und Sicherheit am Henkel-Standort Heidelberg beim vergangenen Treffen des Netzwerks „Sicherheit in der Wirtschaft“.



Nach einer kurzen Unternehmensvorstellung des Standorts Heidelberg ging Laupichler im Detail auf die Situationsanalyse und die Umsetzung der einzelnen Schritte bis hin zur aktuellen Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung ein. Gerade die Umfeldbedingungen im Unternehmen mit den Symptomen seien, so Laupichler, hierbei kennzeichnend. Allem voran ging es nicht darum, die einzelnen Beschäftigten zu analysieren, sondern die Arbeitsbedingungen im allerweitesten Umfeld kamen auf den Prüfstand.

Nach seinen Ausführungen ist das Thema nicht neu: Psychische Erkrankungen stehen an zweiter Stelle bei den Kosten im Gesundheitswesen. Ausgehend vom Stressreport 2012 wurden die vier Hauptthemenfelder im Unternehmen angesprochen, nämlich Termindruck, Arbeitszeitunterbrechungen/Störungen, Arbeitstemposchwankungen und paralleles Bearbeiten von Aufgaben. Ausgehend von der Analyse wurden im nächsten Schritt die Unterschiede der Arbeitsbelastungen oder der Arbeitsbeanspruchungen angesehen, um eventuell mögliche Verbesserungen von Arbeitssystemen, Arbeitsabläufen oder dazu resultierende Interaktionen herauszufinden. Dabei resultieren die Belastungen direkt aus der Arbeit, während die Beanspruchung individuell ist. Hier kommt dann die Psyche des Menschen als „Software“ zum Tragen: Ein kleiner Auslöser reicht dabei schon aus, um bestimmte Schalter umzulegen und entsprechend in der psychischen Folge direkte oder indirekte Konsequenzen für das Unternehmen zu haben. Als oberstes Ziel stehe dabei jedoch, so Laupichler, dass sich um die Belastungen durch die Arbeit gekümmert werden muss und nicht die Beschäftigung mit den daraus resultierenden Folgen.

Den einen Weg zur Erstellung der Beurteilung gäbe es nicht, so Laupichler. Bei Henkel Heidelberg habe man sich dafür entschieden, mit Hilfe von einzelnen Mitarbeitenden, die sehr gut in die Arbeitsabläufe als auch in die Gesamtstruktur des Unternehmens eingebunden sind, die vier Hauptthemenbereiche in Workshops zu analysieren:

Dies sind Arbeitsumgebung (Lärm, Licht, Geruch etc.), Arbeitsinhalte (Informationsangebote, Monotonie etc.), soziale Beziehungen (Feedback, Anerkennung durch Vorgesetzte etc.) sowie die Arbeitsorganisation (zeitlich, organisatorisch etc.).

Mit Hilfe eines freigestellten Betriebsratsmitgliedes für die Moderation sind über ausführliche Workshops einzelne Inhalte der o. g. vier Punkte analysiert worden, so dass letztendlich die verschiedenen Belastungen möglichst optimiert bzw. reduziert und auch die Beanspruchungen entsprechend identifiziert und reduziert werden konnten. Insgesamt konnten als Folge über ein betriebliches, gesamtheitliches Gesundheitsmanagement sechs verschiedene Teilbereiche im Unternehmen identifiziert werden, die ursächlich für eine psychische Gefährdung resultieren können (beispielsweise der Arbeitsschutz, das Personalmanagement, Betriebsklima oder auch die Organisationsentwicklung).

„Vieles hört sich selbstverständlich an, ist jedoch beim näheren Hinsehen im Zusammenhang mit anderen Maßnahmen eine hilfreiche Option, um die Belastungen und persönlichen Beanspruchungen der Mitarbeitenden signifikant zu verändern“, so Laupichler als Resümee der Erstellung der Beurteilung, die nach seinen Angaben immer laufend aktualisiert wird. Dabei konnte jeder der knapp 40 Anwesenden aus dem Netzwerk über eigene Erfahrungen bei der Erstellung einer Gefährdungsanalyse berichten, die jedoch, so zeigte die Diskussion nach dem Vortrag, für die verschiedenen Unternehmensbereiche wie Werkschutz oder auch Produktion in der Umsetzung jeweils unterschiedlich ausfällt. In allen Diskussionspunkten waren sich jedoch die Teilnehmenden einig: Die Gefährdungsbeurteilung zeigt dabei nicht nur Risiken sondern auch Faktoren auf, wie Beschäftigte auf Dauer gesund und auch motiviert bleiben. Eben nicht nur „Sicherheit in der Wirtschaft“, sondern auch „Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz“.