

Chefsache Gesundheit... Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen clever nutzen







Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

- Seit dem 01.01.2014 gilt:
Psychische Belastungen werden in **§ 5 ArbSchG** explizit als Thema für die Gefährdungsbeurteilung genannt.
- Zugleich wurde in **§ 4 ArbSchG** ausdrücklich klargestellt, dass es beim betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz neben der physischen auch um die psychische Gesundheit der Beschäftigten geht.
- Alle deutschen Unternehmen sind dazu verpflichtet, die psychischen Belastungen bei der Arbeit zu beurteilen und zu dokumentieren.
- **Beweislastumkehr** im Falle einer psychischen Erkrankung eines Beschäftigten aufgrund übermäßiger psychischer Belastung bei der Arbeit.



PSYCHE ?



- Der Begriff „Psyche“ verweist letztlich auf eine Funktion des Gehirns. Diese Funktion umfasst das **Denken** (kognitive Prozesse) und das **Fühlen** (emotionale Prozesse).
- Zu den **kognitiven (informationsverarbeitenden) Prozessen** gehören z. B. aufmerksam sein, sich konzentrieren, sich erinnern oder etwas lernen.
- Zu den **emotionalen Prozessen** gehören positive und negative Gefühle wie Freude, Begeisterung, Zuneigung, Angst, Unsicherheit, Ärger oder Aggression.

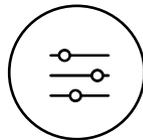


- Psychische Belastungen sind alle Einflüsse, die von **außen** auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken (DIN EN ISO 10075).
- Alle **Aspekte der Arbeitssituation**, die emotionale und kognitive Vorgänge beeinflussen, bezeichnet man als psychische Belastungen (z.B. Information, Kommunikation, Umgebungsbedingungen...).

Positive Belastungen

Handlungsspielraum

Mitarbeiter haben Handlungsspielraum bei der Tagesplanung, der Reihenfolge der Arbeitsschritte, der Auswahl der Arbeitsmittel etc.



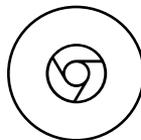
Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitern funktioniert gut (Informationsaustausch, Unterstützung, Wertschätzung).



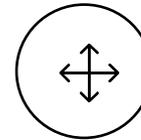
Vielseitigkeit

Die Tätigkeiten/ Aufgaben sind vielseitig und ganzheitlich.



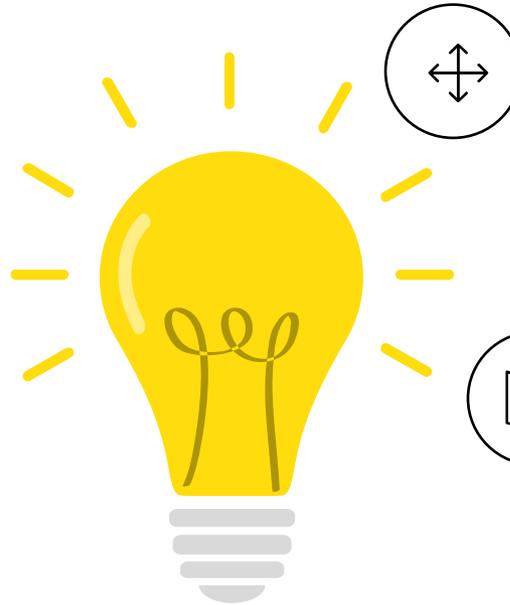
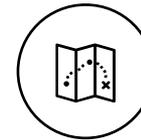
Entwicklungsperspektiven

Mitarbeiter haben Entwicklungsperspektiven.



Transparenz

Die arbeitsbezogenen Prozesse bieten Orientierung, sind transparent und planbar.





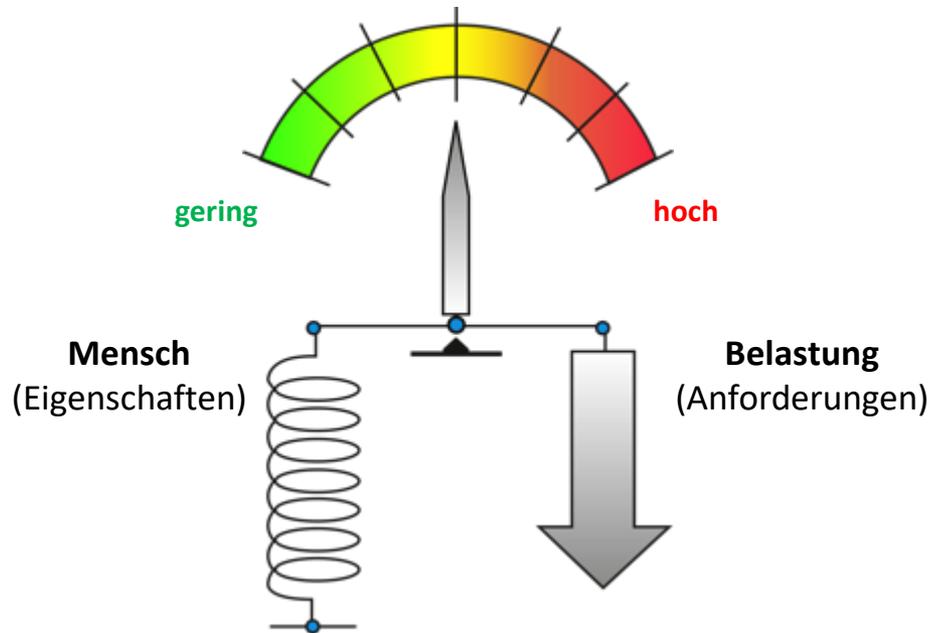
Negative Belastungen

- Es kommt häufig zu unkontrollierbaren Arbeitsunterbrechungen (Maschine blockiert, Werkzeug ist kaputt).
- Mitarbeiter stehen oft unter emotionalem Druck (Beschwerden von Kunden, Freundlichkeitsdruck in Dienstleistungsberufen).
- Informationen/ Arbeitsaufträge sind unklar.
- Die Arbeitsaufgaben sind gleichförmig, reizarm, monoton.
- Die Umgebungsbedingungen (Lärm, Licht, Hitze etc.) beeinträchtigen Wahrnehmung und Informationsverarbeitung.

Belastungs-Beanspruchungs-Konzept am Arbeitsplatz

MITARBEITER

- Erfahrung
- Privates
- Gesundheit
- Alter/ Geschlecht
- Motivation



ARBEITSPLATZ

- Arbeitsinhalt
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsmittel
- Arbeitsumgebung
- Soziale Beziehungen

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Die **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin** (Baua) stellt hierzu über 30 Methoden bereit.

Wir arbeiten bevorzugt mit folgenden Methoden:



Standardisierte schriftliche MA-Befragungen



Gruppenanalyse (moderierte MA-Workshops)



Beobachtung/ Beobachtungsinterview

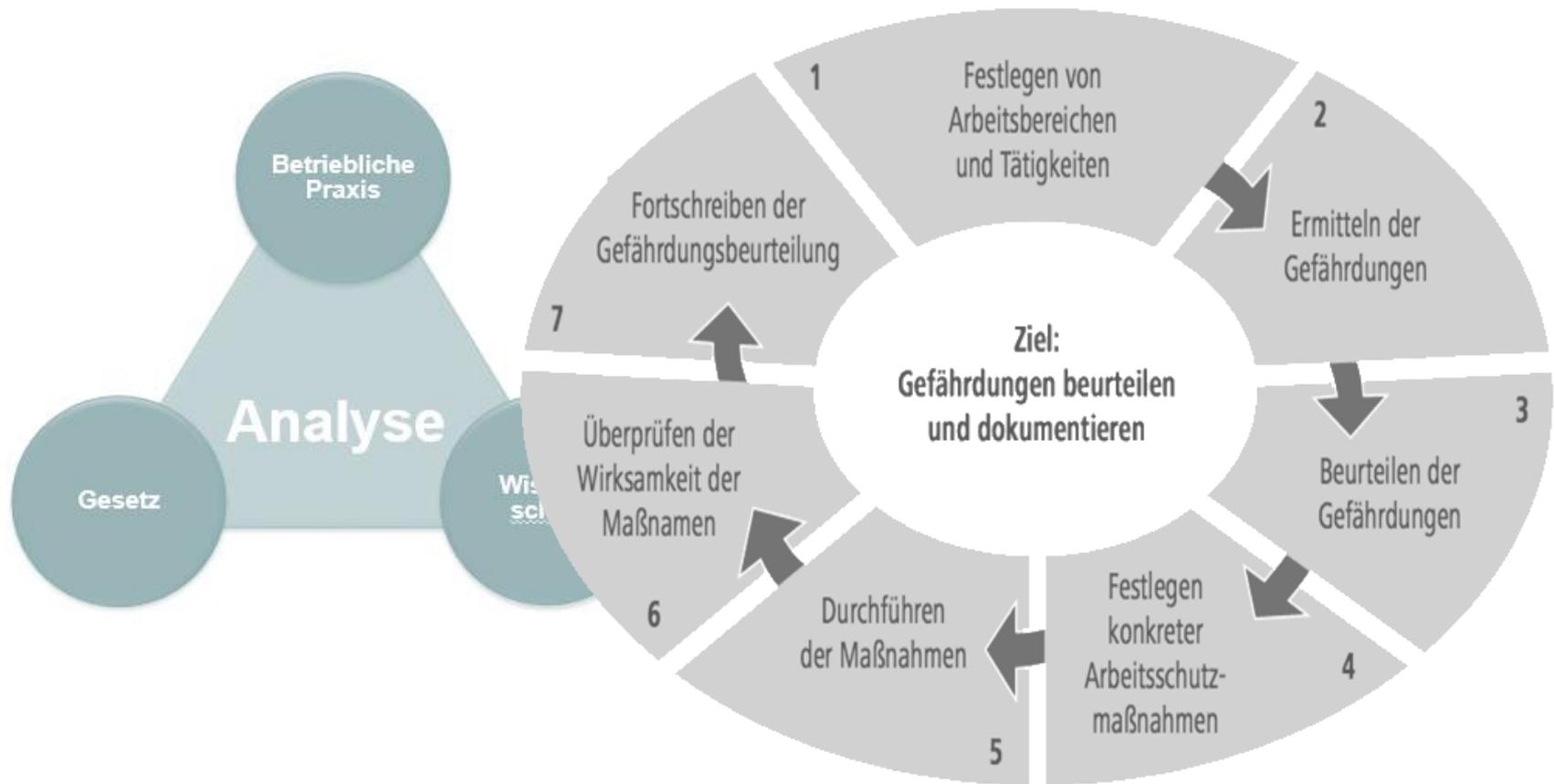


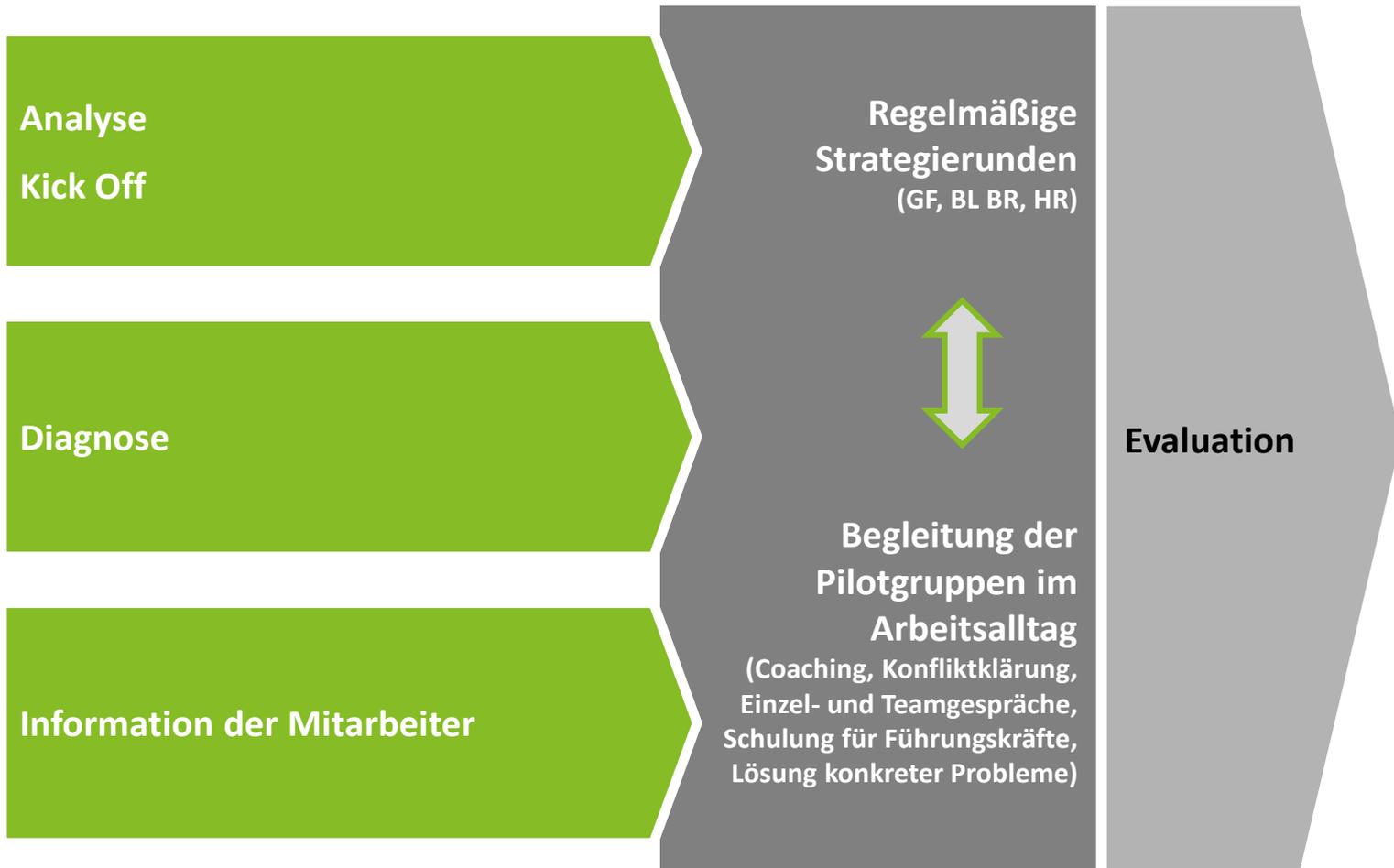
Gefährdungsanalyse: Warum?

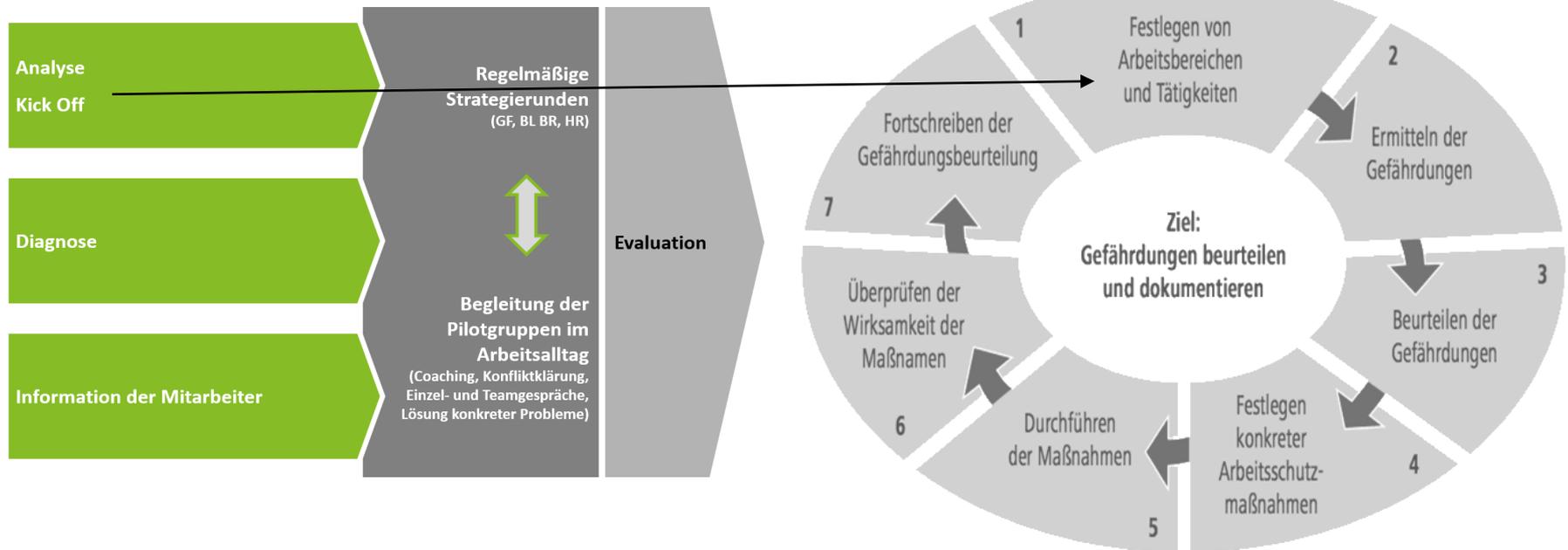
- Weil sie **gesetzlich vorgeschrieben** ist.
- Weil belastende **Arbeitsbedingungen** krank machen können.
- Weil die GPB deshalb als mögliche Grundlage zur Entwicklung einer gesunden Leistungskultur und zur spürbaren **Senkung des Krankenstands** dienen kann!!!

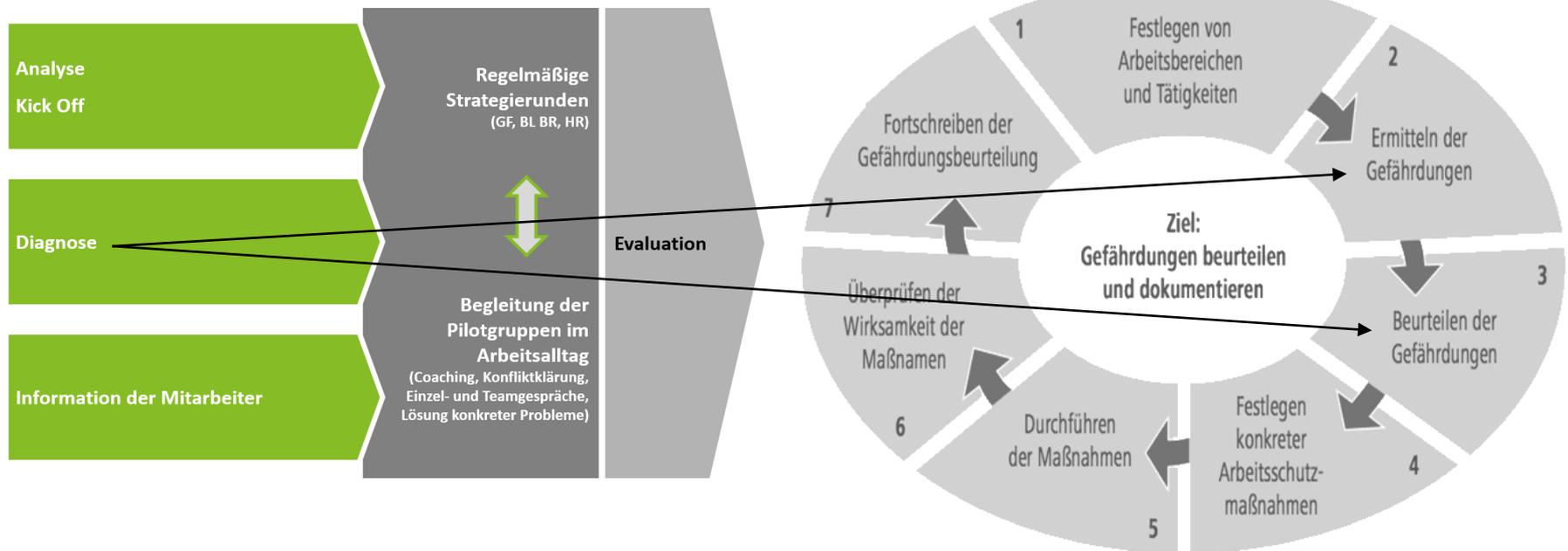
Ziel

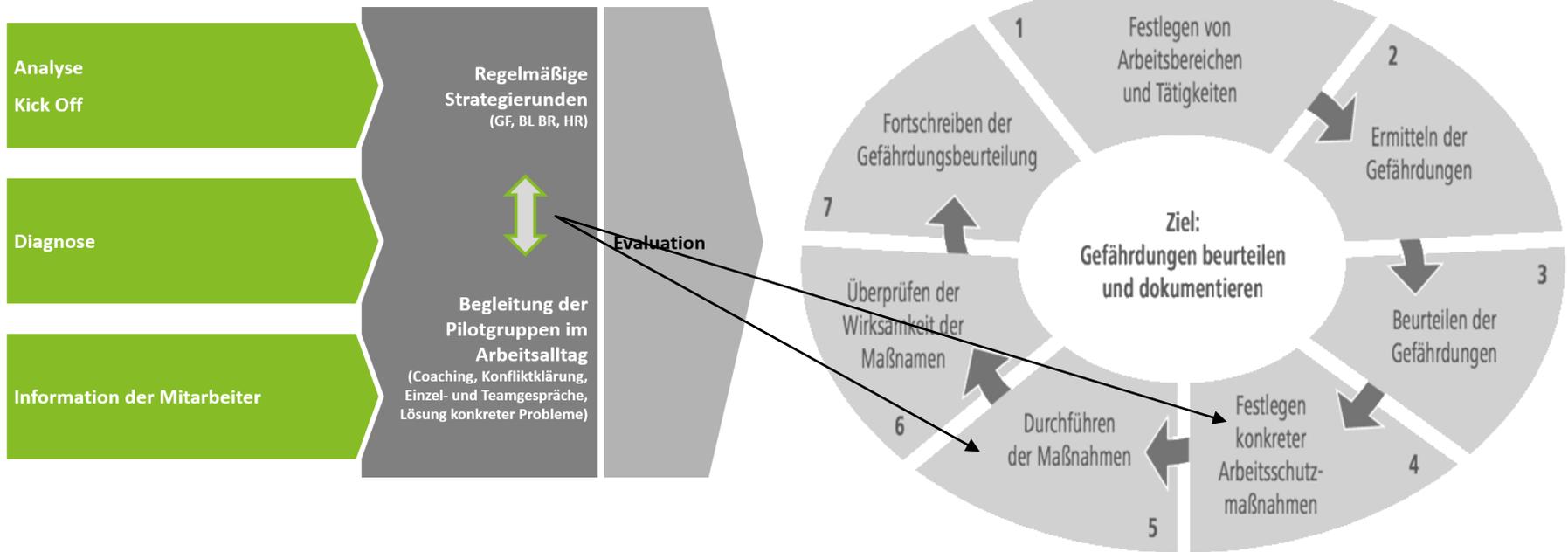
- Die gesetzliche Ermittlung und Beurteilung **psychischer Belastungen** dient dazu, gesundheitsgefährdende Belastungen durch die Arbeitsbedingungen **festzustellen** und passende betriebliche **Maßnahmen** dagegen **umzusetzen**.

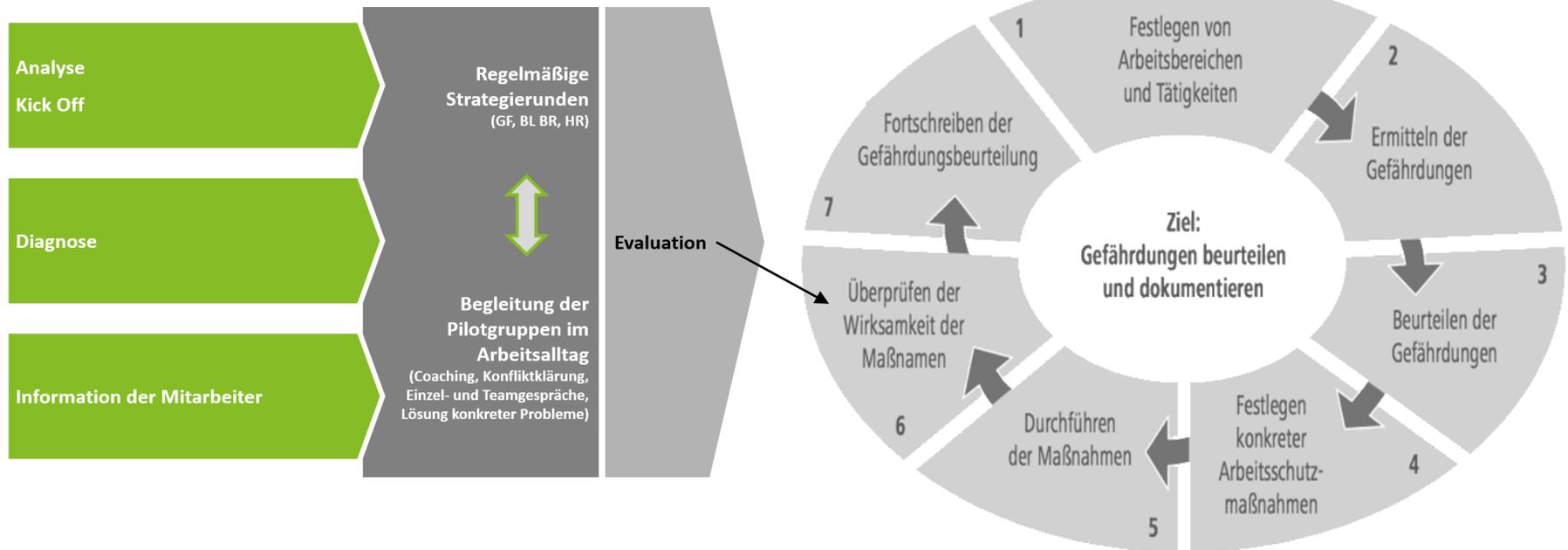












VERHÄLTNISPRÄVENTION

- **Weniger Rückenbelastung für die Mitarbeiter**
durch eine neue Dornhebevorrichtung

- **Arbeitserleichterung und weniger Stress für die Mitarbeiter** durch

- a) Rückbau einer störungsanfälligen Verkettung und Ersetzung durch Kippgestelle
- b) Minimierung von Wegstrecken/ unproduktiven Zeiten für das Suchen von Rohteilen und Verpackungen
- c) Verbesserung der Versorgung mit Rohmaterial

Analyse

Verketzung und

Verpackungen

Diagnose

Rohmaterial

Information der Mitarbeiter

Regelmäßige
Strategierunden
(GF, BL BR, HR)

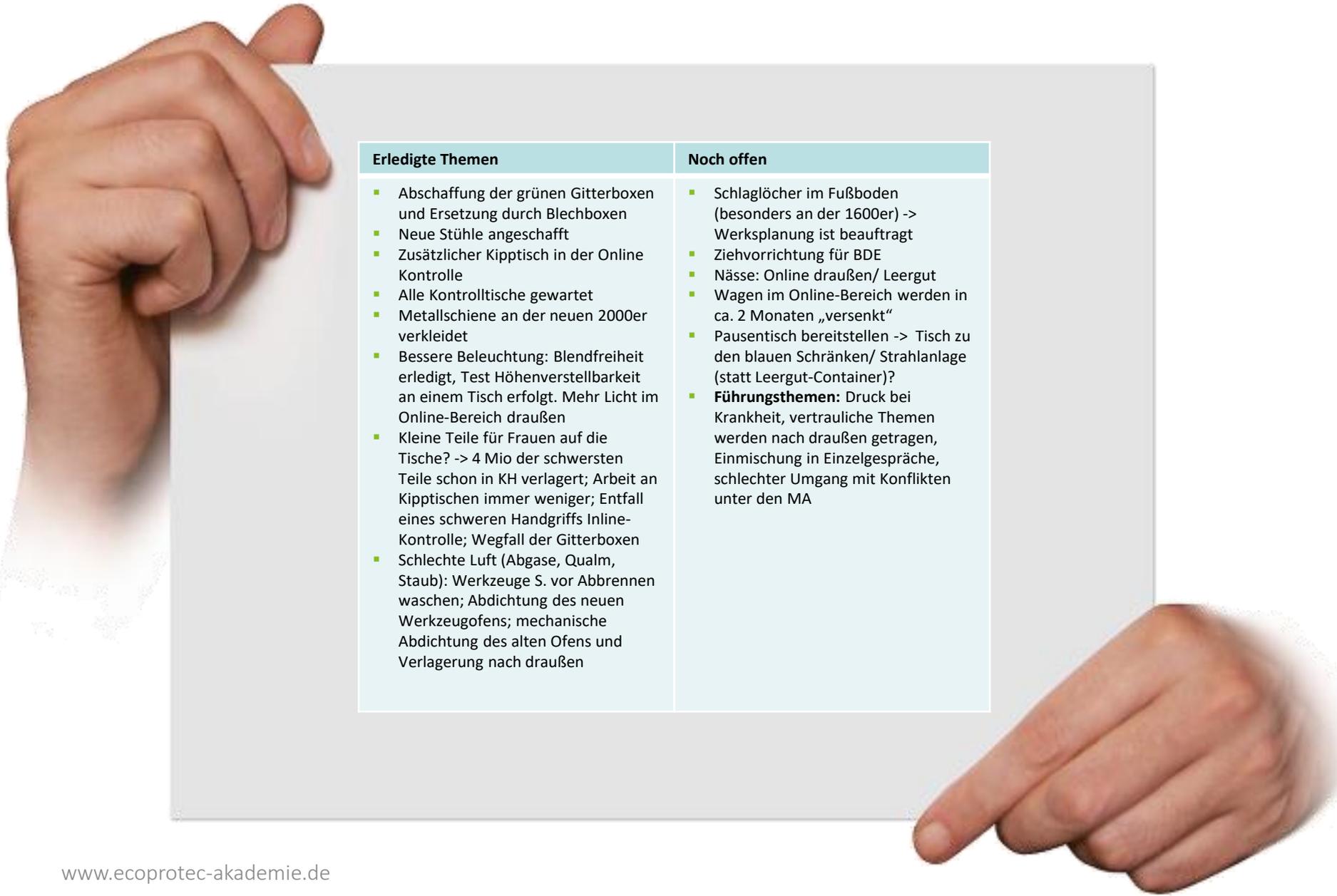


Begleitung der
Pilotgruppen im
Arbeitsalltag
(Coaching, Konfliktklärung,
Einzel- und Teamgespräche,
Lösung konkreter Probleme)

Evaluation

VERHALTENSPRÄVENTION

- Rückenschule und bewegte Pause am Arbeitsplatz
- Kurse zur Raucherentwöhnung/ Ernährungsberatung
- **Trainings „gesundes Führen“**
- Coachings „die ersten 100 Tage als Führungskraft“
- Trainings zum besseren Umgang mit Stress



Erledigte Themen	Noch offen
<ul style="list-style-type: none">▪ Abschaffung der grünen Gitterboxen und Ersetzung durch Blechboxen▪ Neue Stühle angeschafft▪ Zusätzlicher Kipptisch in der Online Kontrolle▪ Alle Kontrolltische gewartet▪ Metallschiene an der neuen 2000er verkleidet▪ Bessere Beleuchtung: Blendfreiheit erledigt, Test Höhenverstellbarkeit an einem Tisch erfolgt. Mehr Licht im Online-Bereich draußen▪ Kleine Teile für Frauen auf die Tische? -> 4 Mio der schwersten Teile schon in KH verlagert; Arbeit an Kipptischen immer weniger; Entfall eines schweren Handgriffs Inline-Kontrolle; Wegfall der Gitterboxen▪ Schlechte Luft (Abgase, Qualm, Staub): Werkzeuge S. vor Abbrennen waschen; Abdichtung des neuen Werkzeugofens; mechanische Abdichtung des alten Ofens und Verlagerung nach draußen	<ul style="list-style-type: none">▪ Schlaglöcher im Fußboden (besonders an der 1600er) -> Werksplanung ist beauftragt▪ Ziehvorrichtung für BDE▪ Nässe: Online draußen/ Leergut▪ Wagen im Online-Bereich werden in ca. 2 Monaten „versenkt“▪ Pausentisch bereitstellen -> Tisch zu den blauen Schränken/ Strahlanlage (statt Leergut-Container)?▪ Führungsthemen: Druck bei Krankheit, vertrauliche Themen werden nach draußen getragen, Einmischung in Einzelgespräche, schlechter Umgang mit Konflikten unter den MA

Aus unseren SAM-Projekten ergeben sich Maßnahmen zur **Verhältnis- und Verhaltensprävention** gemäß der betrieblichen Gesundheitsförderung nach § 20a SGB V:

- **Arbeitsbedingte körperliche Belastungen**
(Präventionsprinzip: Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen des Bewegungsapparates)
- **Betriebsverpflegung**
(Präventionsprinzip: Gesundheitsgerechte Verpflegung am Arbeitsplatz)
- **Psychosozialer Stress**
(Präventionsprinzipien: Förderung individueller Kompetenzen zur Stressbewältigung am Arbeitsplatz und **gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung**)
- **Genuss- und Suchtmittelkonsum**
(Präventionsprinzipien: Rauchfrei im Betrieb und Punktnüchternheit bei der Arbeit)



Leitfaden Prävention

Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 2. Juni 2008

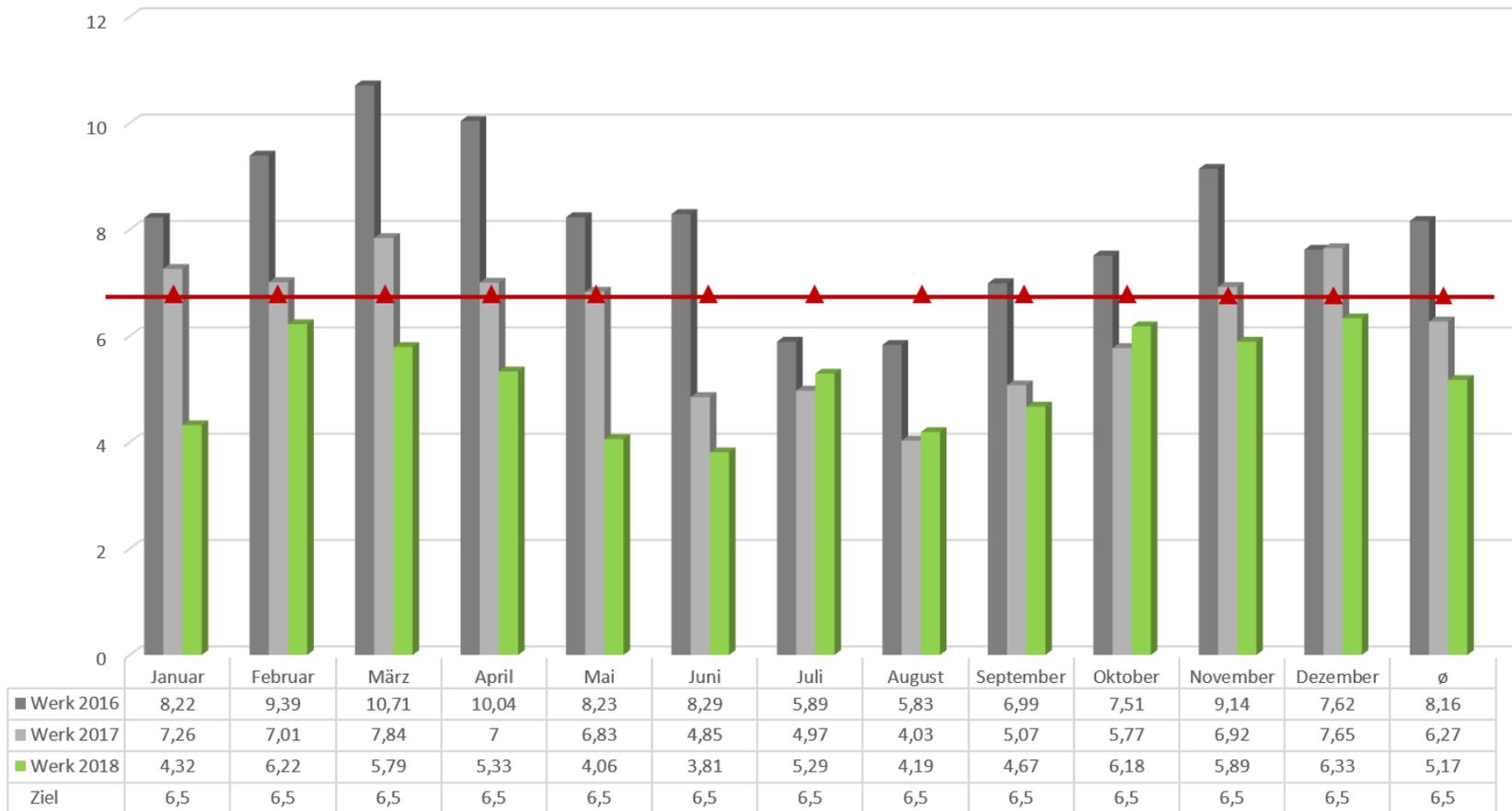
Federführend für die Veröffentlichung: IKK-Bundesverband, Bergisch Gladbach

Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen

- AOK-Bundesverband, Bonn
- BKK-Bundesverband, Essen
- IKK-Bundesverband, Bergisch Gladbach
- Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen, Kassel
- Knappschaft, Bochum
- Verband der Angestellten-Krankenkassen e.V., Siegburg
- AEV-Arbeiter-Ersatzkassen-Verband e.V., Siegburg

unter Beteiligung der GKV-Spitzenverbände

KRANKENSTAND IM WERK



■ Werk 2016 ■ Werk 2017 ■ Werk 2018

BERATERPROFIL

DIPLOM PSYCHOLOGE TOBIAS TSCHÖP



ecoprotec Akademie GmbH
Pamplonastrasse 19
33106 Paderborn



+49 177-888 94 75



tschoep@ecoprotec-akademie.de

QUALIFIKATIONEN

Diplom Psychologe (Universität zu Köln,
Abschluss: mit Auszeichnung)

SPRACHEN

Deutsch Muttersprache
Englisch Fließend

BERUFLICHE ERFAHRUNG

Herr Tschöp hat über 20 Jahre Erfahrung als Berater, Trainer, Coach und Führungskraft:

- Seit 2018: Gesellschafter und Geschäftsführer, ecoprotec Akademie GmbH
- 2016 – 2018: Managing Partner, zwei2eins GmbH
- 2012 – 2016: Associate Partner, Goll Consulting GmbH
- 2010 – 2013: Lehrbeauftragter Projektmanagement bei ESBA GmbH und Leitung des Deutschlandgeschäftes der ESBC GmbH
- 2009 – 2013 Geschäftsführer wexelkurs Managementberatung
- 2005 – 2009 Geschäftsführender Gesellschafter Accommodare Change Management Beratung GbR
- 2003 – 2005 Berater und Coach bei oezpa GmbH
- 1997 – 2003 Freelancer (z. B. Lufthansa School of Business GmbH, Lufthansa Consulting GmbH)

Trainings- und Beratungsbeispiele:

- Führungskräftetraining
 - Health oriented Leadership
 - Agile Leadership
 - Ambidextrous Leadership
- Change Management: Trainings und Projekte
 - Implementierung und Optimierung Betriebliches Gesundheitsmanagement (DIN SPEC 91020)
 - Projekte zur Senkung des Krankenstands
 - Implementierung Shopfloor Management/ agile Produktentwicklung
- Teamentwicklung, Teamcoaching und Konfliktlösung im Team
- Coaching (bis GL-Ebene)
- Moderation von Großgruppenveranstaltungen

ZUSATZQUALIFIKATIONEN (AUSZUG)

- Zertifizierter Mimikresonanz® Berater und Trainer
- Zertifizierter Mesource® Facilitator und emTrace® Coach
- Zertifizierter Blended Learning Trainer (Bl. Learning Academy)
- Zertifizierter emTrace® Coach inkl. Vertiefung Online Coach
- Zertifizierter Medical Fitnesstrainer und Personal Trainer
- Zertifizierung als Betrieblicher Gesundheitsmanager auf Basis der DIN SPEC 91020 (TÜV®)
- Zertifizierung/ Lehrcoach: EQ-i 2.0 und EQ-i 360 (emotionale Intelligenz) (MHS Inc.)
- Zertifizierung als Coach BDP (Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen)
- Akkreditierung als ASSESS-Berater (Scheelen AG)
- Coaching nach dem Kieler Beratungsmodell (ESBA GmbH)
- Lösungsorientiertes Coaching (Jürgen Hargens)
- Fortbildung Projektmanagement und Zertifizierung als Projektmanager (IPMA, Level C)

REFERENZEN (AUSZUG)

- AVL List GmbH
- Bayer AG
- CompuGroup Medical SE
- Daimler AG
- Deutsche Telekom Technischer Service GmbH
- Energieversorgung Oberhausen AG
- Otto Fuchs KG
- Günther Spelsberg GmbH & Co. KG
- ifm electronic GmbH
- Kraftverkehr Nagel SE & Co. KG
- STI Freight Management/ Deutschland GmbH