



Universität der Künste Berlin

Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität der Künste Berlin

am Beispiel der Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen mit Fokusgruppen

**AK Gesundheitsfördernde Hochschulen
Hannover 9.9.2016**

Dr. med. Marianne Engelhardt-Schagen
Fachärztin für Arbeitsmedizin
Betriebsärztin der UdK
Supervisorin (DGSv)



Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität der Künste Berlin

am Beispiel der „Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen“
mit Fokusgruppen

- 1. Arbeitswelt-Gesetzliche Rahmenbedingungen*
2. Welches Konzept ist hilfreich?
3. Praxisbeispiel
4. Fazit



Wandel in der Arbeitswelt

- Veränderung der Rahmenbedingungen
- Betriebe passen ihre Strategien an
- Umstrukturierung d.h.
 - » Veränderung von Organisationsstrukturen
 - » Veränderung von Tätigkeitsbereichen
 - » Veränderung von Qualifikationsanforderungen
 - » Veränderung von Sozial- und Altersgefüge im Betrieb



- Anpassungsreaktionen der MA/Nachfrage nach betriebsärztlicher Beratung steigt (Wunschvorsorge)



Gesetzliche Rahmenbedingungen

Tertiär-

Prävention

(z.B. BEM) SGB IX

Sekundärprävention

Früherkennung arbeitsbedingter
Erkrankungen (ASIG/1973)

Arbeitsmed. Vorsorgeverordnung
2013

Primärprävention

Verhinderung arbeitsbedingter
Gesundheitsgefahren durch Verhaltens- und
Verhältnisprävention (Novellierung ArbschG/2013)



Anlässe für betriebsärztliche Wunschvorsorge

- Erlebte Schieflage von Anforderungen im Arbeitsalltag und Ressourcen/Überforderung
- Ständige Mehrarbeit / Überstunden
- Umstrukturierung/Veränderung
- Sorge um den Arbeitsplatz, Unsicherheit
- Vorgesetztenverhalten/Führung,
- Arbeitsumgebung/Ergonomie-Wertschätzung
- Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten
- Betriebsklima/Teamklima
- Mangelnde Reflexionsmöglichkeiten

.....



Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität der Künste Berlin

am Beispiel der Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen
mit Fokusgruppen

1. *Arbeitswelt-Gesetzliche Rahmenbedingungen*
2. *Welches Konzept ist hilfreich?*
3. Praxisbeispiel
4. Fazit



Konzept BGM





Steuerkreis

Arbeits-
medizin

- Ziel
- Auftragsklärung
- Gefährdungsbeurteilung
- Einigung auf Schwerpunkte
- Entwicklung einer Konzeption
- Bewertung und weitere Schritte

Personalrat/
Betriebsrat

Personal-
abteilung

Arbeits-
sicherheit

(Hochschul-
leitung)

(Externe
z. B. BG)

?

Frauen-
beauftragte

Schwerbehinderten-
vertretung - SBV



Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität der Künste Berlin

am Beispiel der „Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen“
mit Fokusgruppen

1. *Arbeitswelt-Gesetzliche Rahmenbedingungen*
2. *Welches Konzept ist hilfreich?*
3. *Praxisbeispiel*
4. **Fazit**



Praxisbeispiel „Psychische Belastungen“ Gefährdungsbeurteilung

- BA informiert Steuerkreis/ASA über Novellierung Arbeitsschutzgesetz
- BA informiert über mögliche Vorgehensweisen (Fragebogen z.B. SALSA, KOPSOQ // moderierte Gruppengespräche, arbeitspsychologische Analysen)
- Steuerkreis entscheidet sich wegen der spezifischen Arbeitskontexte in Fakultäten und Referaten für Workshops zur Arbeitssituationsanalyse



Praxisbeispiel „Psychische Belastungen“ Gefährdungsbeurteilung

Steuerkreis (SK) konzipiert den Prozess

Hochschulleitung entscheidet

SK sorgt für Vorstellung des Konzepts im Betrieb

Steuerkreis koordiniert Pilotprojekt



Steuerkreis schlägt verbindliche Regelung in DV vor



Dienstvereinbarung UdK (Udk Anzeiger 3 / 2014)

- Das Verfahren beginnt mit einer **Mitarbeiterinformation**
- BÄ moderiert **Workshop** mit den Beschäftigten
- BÄ führt **Interview** mit der Führungskraft
- BÄ dokumentiert die Ergebnisse
- Dokumentation geht an beteiligte Beschäftigte, die Führungskraft, den Steuerkreis sowie den Kanzler der UdK



Arbeitssituationsanalyse

Satisfaction +

- Was läuft zufriedenstellend (gut)?
- Worauf können wir uns verlassen?
- Was sind unsere Stärken?
- Worauf sind wir stolz?

Opportunities +

- Welche Lösungsideen, welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es?

Faults -

- Wo liegen Unzulänglichkeiten, Schwierigkeiten, Schwachstellen?
- Was fehlt uns? Was fällt uns schwer?

Threats -

- Was passiert, wenn nichts passiert?



Praxisbeispiel „Psychische Belastungen“ Gefährdungsbeurteilung

Strukturierung nach:

- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsumfeld/Arbeitsumgebung
- Arbeitsorganisation
- Soziale Beziehungen



Dienstvereinbarung UdK (Udk Anzeiger 3 / 2014)

- **Ergebnisrunde** mit dem Kanzler der UdK, der Personalleiterin, dem Personalrat der UdK, der Führungskraft sowie der Moderatorin. In der Ergebnisrunde werden insbesondere die Lösungsvorschläge besprochen, Maßnahmen beschlossen, sowie ein Zeitplan für die Umsetzung vorgeschlagen





- Einberufung einer **Bereichsversammlung**
- Mitarbeiterinformation und Gespräch mit allen am Verfahren Beteiligten sowie dem Kanzler der UdK.
 - ▶ Präsentation der Ergebnisse
 - ▶ Lösungsvorschläge und Maßnahmeplan
 - ▶ Erklärungen zur Umsetzung



- **Evaluationsworkshop** aller am Verfahren Beteiligten nach einem vorher festgelegten Zeitraum (Erfahrung bisher: nach 1-3 Jahren). Im Evaluationsworkshop wird die Wirksamkeit der Maßnahmen geprüft. Gegebenenfalls werden weitere Lösungsoptionen bzw. Maßnahmen besprochen und beschlossen.....“





Betriebliches Gesundheitsmanagement an der Universität der Künste Berlin

am Beispiel der Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen

Agenda

1. *Arbeitswelt-Gesetzliche Rahmenbedingungen*
2. *Welches Konzept ist hilfreich?*
3. *Praxisbeispiel*
4. *Fazit*



Fazit:

- Sehr aufwändiges Verfahren
- Steht und fällt mit der Positionierung und Klarheit der Hochschulleitung und des Personalrats
- Macht nur Sinn, wenn Bereitschaft vorhanden ist, Möglichkeiten zur Veränderung zu ergreifen und „Unmöglichkeiten“ der Veränderung zu vermitteln



Fazit:

- Das Verfahren wird ernst genommen und als Chance für einen partizipativen Prozess der Organisationsentwicklung gesehen
- Maßnahmen der Verhältnisprävention haben Vorrang vor Maßnahmen der Verhaltensprävention
- Der Workshop-Ansatz bleibt nicht bei der Bestandsaufnahme stehen sondern ermöglicht Dialog und Generierung von Lösungsoptionen



Fazit:

Gemeinsames Ziel:

Betriebliches Gesundheitsmanagement mit **Gestaltungs-** und Präventionsansätzen zum Erhalt und zur Förderung der (psychischen) Gesundheit der Beschäftigten und der Beschäftigungsfähigkeit





Nächste übergeordnete Maßnahme des Betrieblichen
Gesundheitsmanagements nach Gefährdungsbeurteilung:

Implementierung eines Verfahrens
zum **Umgehen mit Konflikten**





Universität der Künste Berlin

**Danke
für Ihre**

Aufmerksamkeit !

