

Zukunftsforum BGM

Gesunde Arbeitswelten
gemeinsam gestalten

AOK-Tagung
am 16. März 2016
in München



AOK
Die Gesundheitskasse.

Forum C

Psychische Gefährdungsanalyse – aber wie?
Die „ASE-psyBel“ als ein mögliches Instrument

schreiner
Group

Das Unternehmen

Die Schreiner Group GmbH & Co. KG ist ein international tätiges deutsches Familienunternehmen mit Hauptsitz in Oberschleißheim bei München, das auf die Entwicklung und Produktion von Funktionsteilen, Kennzeichnungslösungen und selbstklebenden Spezialetiketten spezialisiert ist.

Das Unternehmen entwickelt und produziert maßgeschneiderte Produkte und Lösungen für Kunden aus der pharmazeutischen Industrie und Medizintechnik, Technischen Industrie, Logistik, Automotive- und Elektronikbranche sowie für Banken und Behörden. Zum Portfolio zählen individuelle Kennzeichnungs- und Folienlösungen sowie Funktions- und Sicherheitsetiketten mit integrierten Technologien

Das Projekt - Hintergrundinformationen

Der gegenwärtige Strukturwandel, auch in der Schreiner Group, bedeutet für die Beschäftigten Veränderungen im Hinblick auf z.B. Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Belastungen am Arbeitsplatz. Während in der Vergangenheit die Themen des Arbeitsschutzes primär im Bereich der Unfallgefährdung und der physischen Belastung lagen, spielt heute die Gefährdung der Beschäftigten durch psychische Fehlbelastungen und Stress eine immer größere Rolle.

Deshalb wurde ein Projekt zur Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung implementiert. Ziel des Projekts ist zum einen der gesetzlichen Pflicht (§ 5 ArbSchG, Ziffer 6) nachzukommen, die psychische Gefährdung der Mitarbeiter zu erfassen sowie zum anderen durch die Beurteilung und Gestaltung der Arbeit in Bezug auf psychische Fehlbelastungen geeignete Maßnahmen für die Mitarbeiter abzuleiten und umzusetzen. Die psychische Gefährdungsbeurteilung wird zunächst bewusst als Pilot in zwei Bereichen der Schreiner Group durchgeführt.

Nach intensiver Prüfung möglicher Instrumente fiel die Entscheidung im Steuerungsgremium der Schreiner Group auf die „Arbeitssituationserfassung psychischer Belastungen“ (ASE-psyBel), ein standardisiertes Instrument, das die AOK Bayern entwickelt hat, um Betriebe bei der Analyse der Arbeitssituation zu unterstützen. In dem Forum wird das Projekt vorgestellt und die Schritte einer erfolgreichen ASE-psyBel erläutert. Es besteht die Möglichkeit, sich einzubringen und auszutauschen.

Kontaktdaten

Sigrid Stredak

Leitung Personalmanagement Schreiner Group GmbH & Co. KG

E-Mail: sigrid.stredak@schreiner-group.com

Tel.: 089 31584-5186

Gertraud Resch-Becke

Betriebliches Gesundheitsmanagement

E-Mail: gertraud.resch-becke@by.aok.de

Tel.: 08031 398-311

Dr. Judith Brenneis

Betriebliches Gesundheitsmanagement

E-Mail: judith.brenneis@by.aok.de

Tel.: 089 62730-627

Forum C



Psychische Gefährdungsanalyse – aber wie? Die „ASE -psyBel“ als ein mögliches Instrument

Sigrid Stredak
Leiterin Personalmanagement
Schreiner Group GmbH, Oberschleißheim

Moderation: Dr. Judith Brenneis &
Gertraud Resch-Becke

Grundlagen



Pflicht der Arbeitgeber:

- Auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind (vgl. § 5 ArbSchG). Bei der **Gefährdungsbeurteilung (GBU)** sind auch psychische Belastungen der Arbeit zu berücksichtigen (vgl. § 5 ArbSchG, Ziffer 6)

Ziele:

- Prävention von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Beurteilung und Gestaltung der Arbeit in Bezug auf (psychische) Fehlbelastungen

Grundlagen



Schrittweises Vorgehen bei der GBU:



- Festlegung von Arbeitsbereichen/Tätigkeiten
- **Ermitteln der Gefährdungen**
- **Beurteilung der Gefährdungen**
- Festlegung von Maßnahmen
- **Umsetzung von Maßnahmen**
- Überprüfung der Wirksamkeit
- Dokumentation
- Fortschreibung der GBU

Die AOK Bayern unterstützt bei der psyGBU – führt diese aber nicht durch.

Die Verantwortung liegt beim Unternehmen!

Unterstützung durch die AOK Bayern



- 1. Beratung beim Aufbau von Arbeitsstrukturen und der Steuerung des Prozesses der psyGBU** (Planung, Analyse, Maßnahmenentwicklung und Umsetzung, Evaluation)
- 2. Analyse der Arbeitssituation**
Mitarbeiterbefragungen, Arbeitssituationserfassung (ASE-psyBel)
aus Sicht der Beschäftigten
- 3. Durchführung von Maßnahmen**
z.B. Workshops zu Gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung
oder Betrieblichem Stressmanagement

Die wesentlichen Merkmalsbereiche einer psyGBU (nach GDA-Strategie)



Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe

- ✓ z. B. Handlungsspielraum
- ✓ Über-, Unterforderung
- ✓ Qualifizierung

Arbeitsorganisation

- ✓ Arbeitszeiten, Zeit-/Leistungsdruck
- ✓ ständige Unterbrechungen
- ✓ unklare Anweisungen, ungenügende Mitarbeiterereinbindung

Soziale Beziehungen

- ✓ Betriebsklima
- ✓ Zusammenarbeit mit Kollegen
- ✓ Zusammenarbeit mit Vorgesetzten

Arbeitsumgebung

- ✓ Ergonomie
- ✓ Lärm, Licht, Luft, Wärme
- ✓ Gefahrstoffe, Infektionsgefährdung

Neue Arbeitsformen

- ✓ Räumliche Mobilität
- ✓ Trennung von Arbeit und Privatleben
- ✓ ständige Erreichbarkeit

Unterstützung bei der Analyse der Arbeitssituation

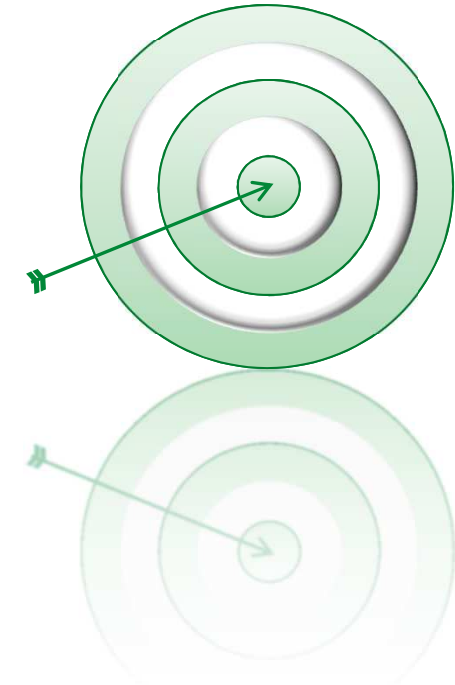


Ziel:

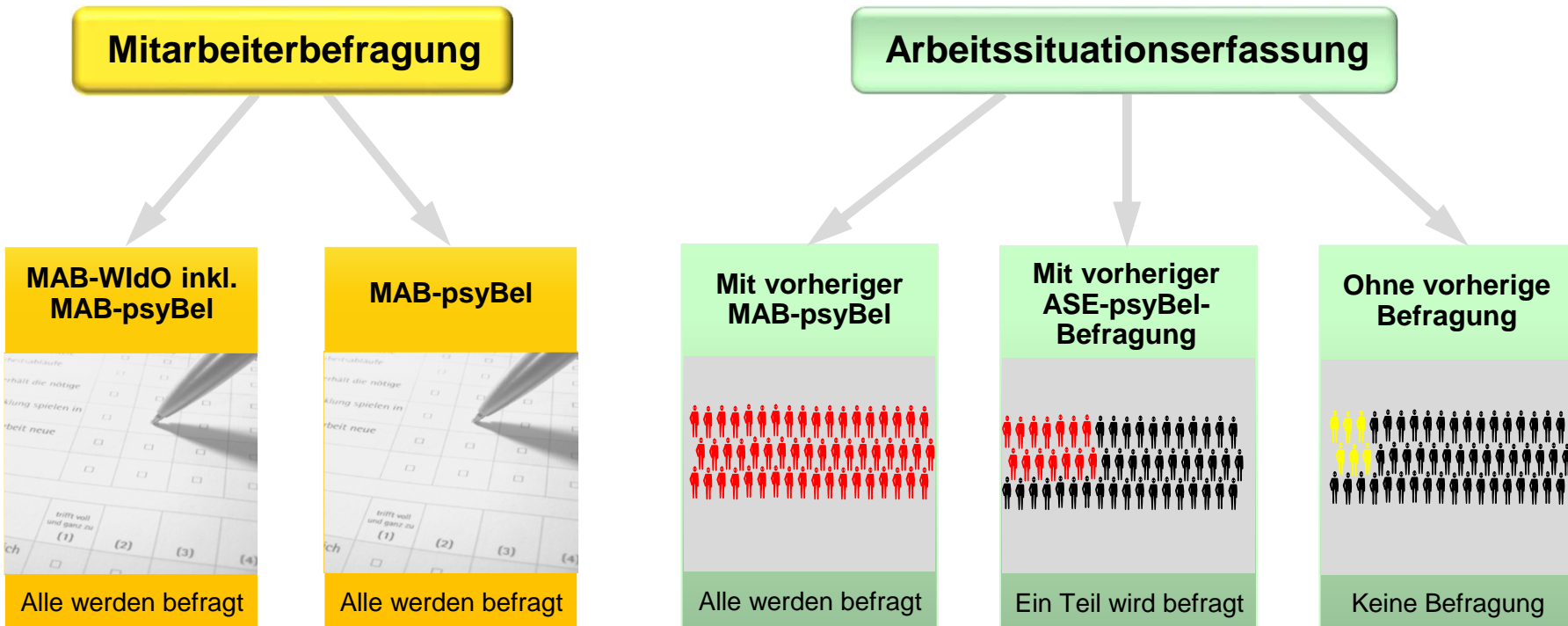
- Ermittlung vorhandener Belastungen, Gefährdungen und Ressourcen, und ggf. Maßnahmen-Vorschläge aus Sicht der Beschäftigten

Instrumente:

- Mitarbeiterbefragung WIdO (inkl. MAB-psyBel)
- Mitarbeiterbefragung (MAB-psyBel)
- Arbeitssituationserfassung psychischer Belastungen (ASE-psyBel)



Instrumente zur Unterstützung der psyGBU

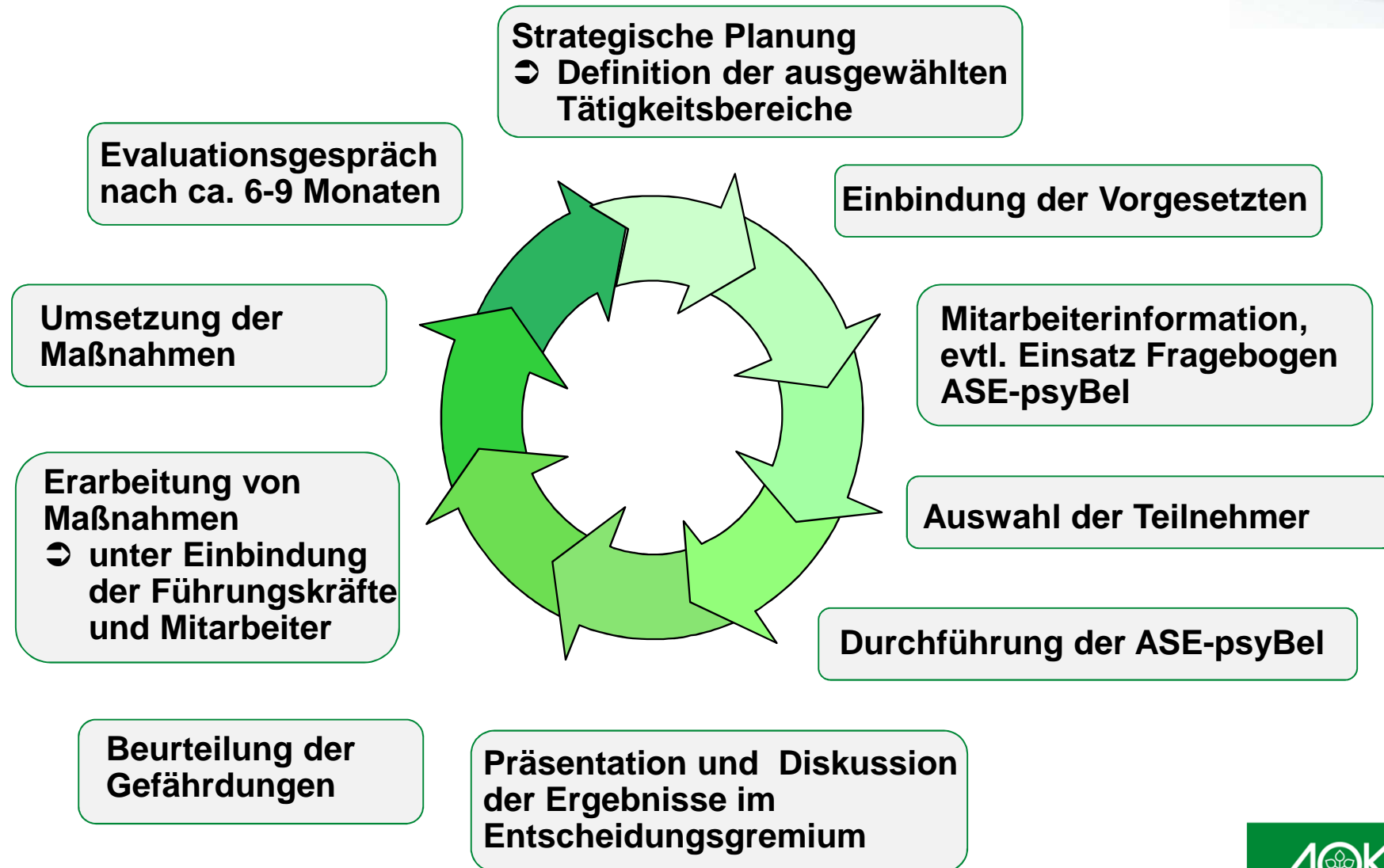


Die Arbeitssituationserfassung (ASE-psyBel) als Instrument zur Unterstützung der psyGBU



- Einmalige Gruppenarbeit zur Analyse der wichtigsten psychischen Gefährdungen
- Erarbeitung praxisnaher Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Beschäftigten
- Für ausgewählte Arbeitsbereiche oder Tätigkeitsgruppen
- Kompakte Bestandsaufnahme der psychischen Belastungen und Ressourcen
- Gezielte Bearbeitung der relevanten Merkmalsbereiche für die psyGBU

Schritte einer erfolgreichen ASE-psyBel



Praxisbeispiel Schreiner Group GmbH & Co. KG

Ein robustes Familienunternehmen

- 1951 Gründung der Spezialfabrik für geprägte Siegelmarken und Etiketten
- Familienunternehmen in der 3. Generation
- Über 1.000 Mitarbeiter
- Ca. 70.000 m² Betriebsfläche
- 3 Produktionsstandorte weltweit



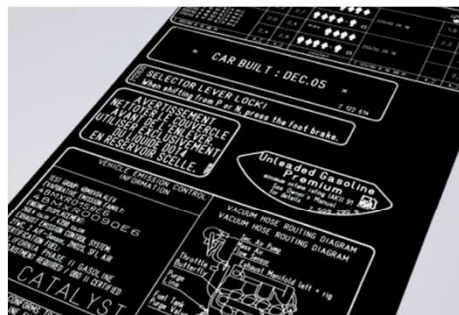
1. Vorstellung der Schreiner Group GmbH & Co. KG

Produkte der Schreiner Group



Die Schreiner Group ist spezialisiert auf die Entwicklung und Produktion innovativer Funktionsetiketten, die

- unser Leben sicherer machen
- Kosten reduzieren
- und unseren Alltag vereinfachen



1. Vorstellung der Schreiner Group GmbH & Co. KG

Gesundheits- und Arbeitsschutz

- Präventives Arbeitssicherheits-Programm
- Betriebseigene Kantine mit einem ausgewogenen Angebot an kalten und warmen Mahlzeiten
- Gesundheitsseminare (u. a. Entspannungstechniken, Umgang mit Stress, rückengerechtes Verhalten)
- Kostenlose Gripeschutzimpfungen und Sehtests durch den Betriebsarzt
- Gesundheitstage
- Betriebseigene Sportgruppen



2. Hintergrundinformation

Ausgangslage



- Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde die psychische Gefährdungsbeurteilung schon länger thematisiert. Die bis dato vorliegenden Methoden wurden aber als nicht optimal beurteilt.
- Trotz hohem Fokus auf die Mitarbeitermotivation und auf Aspekte der Gesundheit haben sich die Kennzahlen, z.B. zum Krankenstand, negativ entwickelt.
- Die Analyse der Krankenstandskennzahlen der AOK Bayern zeigte u.a. eine Zunahme der psychischen Erkrankungen.
- Bei der Analyse der Krankenstandskennzahlen zeigte die AOK Bayern die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten bei der psychischen GBU auf (u.a. die ASE-psyBel).
- Die anschließende Präsentation durch die Experten der AOK Bayern in der Arbeitsschutzausschusssitzung haben zu der Entscheidung geführt, diese Methode der psychischen Gefährdungsbeurteilung in der Schreiner Group zu pilotieren.

3. Durchführung der „ASE-psyBel“

Vorgehensweise



- Auswahl der Pilotbereiche: Ausgewählt wurden drei Bereiche, zwei mit gewerblichen Funktionen in Schicht und ein Bereich mit ausschließlich kaufmännischen Büroarbeitsplätzen.
- Einbindung der Vorgesetzten: Zunächst wurden die verantwortlichen Führungskräfte im Rahmen einer Informationsveranstaltung von Frau Dr. Brenneis über die Maßnahme informiert, was entscheidend für die Zustimmung der Führungskräfte war. Gemeinsam mit den Führungskräften wurde die weitere Vorgehensweise abgestimmt.
- Mitarbeiterinformation: Die Information der Pilotgruppen erfolgte über die Personalleitung bzw. über die jeweiligen Vorgesetzten.
- Auswahl der Teilnehmer: Die Teilnehmer an den Workshops wurden von den Vorgesetzten benannt.
- Durchführung der ASE-psyBel: Bisher wurden zwei Workshops erfolgreich durchgeführt.
- Ergebnispräsentation: Die Ergebnisse werden in der Arbeitsschutzausschusssitzung präsentiert und im Anschluss daran konkrete Maßnahmen abgeleitet.

4. Erfolgsfaktoren

- Ansprechpartnerin Frau Stredak, Leitung Personalmanagement
- Steuerungsgremium = Arbeitsschutzausschusssitzung
- Klare Strategie und Vorgehensweise
 - Transparenz
 - Kommunikation
 - Partizipation
- Pilotierung
- Frühzeitige Information und Einbindung aller Beteiligten, u.a.
 - Geschäftsführung
 - Betriebsrat
 - Betriebsarzt
 - Führungskräfte
 - Mitarbeiter
- Optimale Rahmenbedingungen bei der ASE-psyBel



5. Erste Ergebnisse



„Halten Sie eine Verbesserung IHRER Arbeitssituation für ...“

Verbesserungsbedarf	Punkte	Anzahl Punkte
... sehr wichtig	● ● ● ●	4
... wichtig	● ● ● ●	4
... weniger wichtig	● ●	2
... nicht wichtig		

5. Erste Ergebnisse



„In welchen Bereichen IHRER Arbeitssituation sollte eine Veränderung stattfinden?“

Jeder Mitarbeiter bekam 2 Wertungspunkte

Merkmalsbereiche	Punkte	Anzahl Punkte
Arbeitsinhalte / Arbeitsaufgabe	● ● ● ● ●	5
Arbeitsorganisation	● ● ● ● ● ● ● ● ●	9
Soziale Beziehungen	● ● ● ●	4
Arbeitsumgebung	● ●	2
Neue Arbeitsformen		

5. Erste Ergebnisse



1. Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe

Kreuzen Sie bitte bei <u>jedem</u> Satz die für Sie zutreffende Stufe an:		trifft zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Nr.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.1 Vollständigkeit der Aufgabe						
A01	1.1.1 Die Tätigkeit enthält sowohl vorbereitende, als auch ausführende und kontrollierende Aufgaben	6	2	1	<input type="checkbox"/>	1
1.2 Handlungsspielraum						
A02	1.2.1 Ich habe Einfluss darauf, wie ich meine Arbeit gestalte, wie z.B. Arbeitsinhalt, Arbeitsmenge, Arbeitsabläufe, Arbeitseinteilung	1	2	4	1	2
1.3 Abwechslungsreichtum						
A03	1.3.1 Meine Arbeit ist abwechslungsreich	3	1	2	3	1
1.4 Informationsangebot						
A04	1.4.1 Ich erhalte alle Informationen, die ich für meine Tätigkeit benötige in der passenden Menge	<input type="checkbox"/>	2	1	2	4
1.5 Verantwortung						
A05	1.5.1 Meine Arbeitsaufgaben und meine Verantwortungsbereiche sind klar geregelt	3	3	3	1	<input type="checkbox"/>
A06	1.5.2 Die geforderte hohe Verantwortung bei meiner Tätigkeit kann ich gut handhaben	4	3	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6 Qualifikation						
A07	1.6.1 In meiner Tätigkeit fühle ich mich weder unter- noch überfordert	1	4	4	<input type="checkbox"/>	1
A08	1.6.2 Ich bin ausreichend eingewiesen und eingearbeitet	5	2	1	<input type="checkbox"/>	2
A09	1.6.3 Ich habe die Möglichkeit mich weiter zu entwickeln	2	2	1	3	2
1.7 Emotionale Inanspruchnahme						
A10	1.7.1 Mit den emotionalen Belastungen (wie z.B. Umgang mit schwerer Krankheit, Unfällen, Konflikten mit Kunden, körperliche Bedrohung, ständiges Eingehen auf die Bedürfnisse anderer) kann ich gut umgehen	3	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>

2. Arbeitsorganisation

Kreuzen Sie bitte bei <u>jedem</u> Satz die für Sie zutreffende Stufe an:		trifft zu	trifft eher zu	teils-teils	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Nr.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.1 Arbeitszeit						
B01	2.1.1 Meine Arbeitsaufgaben sind in der vorgesehenen Arbeitszeit gut zu erledigen	4	2	2	<input type="checkbox"/>	2
B02	2.1.2 Die Pausenzeiten sind bei meiner Tätigkeit ausreichend geregelt	3	2	1	2	2
B03	2.1.3 Nur für Schichtarbeiter: Die Dienstplangestaltung ist gut organisiert (frühzeitige Bekanntgabe des Dienstplans, gleichmäßige Verteilung der ungünstigen Arbeitsschichten, berücksichtigt persönliche Bedürfnisse)	3	1	2	<input type="checkbox"/>	1
2.2 Arbeitsablauf						
B04	2.2.1 Die Arbeitsmenge und der Leistungsdruck bei meiner Tätigkeit ist angemessen (kein permanenter Zeitdruck)	1	3	2	2	2
B05	2.2.2 Meine Arbeitsaufgaben kann ich ohne häufige Änderungen und Störungen erledigen	2	1	2	3	2
B06	2.2.3 Die Übergabe der Arbeitsaufträge (z.B. Schichtübergabe, klare Arbeitsaufträge) ist gut organisiert	4	1	3	2	<input type="checkbox"/>
2.3 Kommunikation / Kooperation						
B07	2.3.1 In meinem Bereich finden Mitarbeiterbesprechungen statt, bzw. ich werde regelmäßig über Aktuelles informiert	2	3	2	1	2
B08	2.3.2 Die Einbindung der Mitarbeiter bei der Entscheidungsfindung ist gewährleistet	1	3	3	1	2

5. Erste Ergebnisse



„Was gefällt IHNEN bei IHRER Arbeit?“

Urlaubs- und Weihnachtsgeld	Klimaanlage	Geburtstagsgeschenke	Gautsch-Feier
Lohnrunden – mehr Geld	Sauberkeit im Unternehmen	Weihnachtsfeier	BEM
Arbeitsklima	Unsere neue Kantine	KVP-Essen	Prämie für MA-Gewinnung
Viele nette Leute arbeiten hier bei Schreiner	Super Kaffee!	Jubiläumsgeld	Kollegialer Umgang, z.B. Urlaub im Notfall



**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit**