

Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Strategisch angewandter Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine der Kernaufgaben von Betriebs- und Personalräten und eröffnet zahlreiche Möglichkeiten der aktiven Mitbestimmung und -gestaltung bei Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufen.

*Warum ist
Mitbestimmung im
Arbeits- und
Gesundheitsschutz
unerlässlich?*



Gefahren erkennen – Maßnahmen mitbestimmen

Mit dem Instrument der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG müssen neben physischen auch **psychische Belastungen** identifiziert werden. Aus der Analyse lassen sich **bedarfsorientierte & passgenaue Maßnahmen** ableiten, die von allen Akteurinnen und Akteuren getragen werden müssen, wenn sie **nachhaltig in die betrieblichen Strukturen** eingebunden werden sollen. Eine letztlich gemeinsame **sozialpartnerschaftliche Vorgehensweise** ist der essentielle Erfolgsfaktor für die Installation **präventiver & ganzheitlicher Maßnahmen** im Gesundheitsmanagement.

Damit Mitbestimmungsgremien bereits in den frühen Entwicklungs- und Planungsschritten auch die ausfüllungsbedürftigen Gesetze im Gesundheits- und Arbeitsschutz im Sinne der Beschäftigten nutzen können, sind wesentliche Kenntnisse und Kompetenzen aufzubauen bzw. weiterzuentwickeln.



Dabei sind aus unserer Sicht drei wesentliche Kernaspekte entscheidend:

- **Sensibilisierung & Beteiligung**

Wie kann psychische Belastung verstanden werden und wann sprechen wir konkret von Beanspruchung? Wie werden die Beschäftigten „abgeholt“ und eingebunden?

- **Individuelles Vorgehen & Umsetzungsbegleitung**

Welche unternehmensindividuellen Aspekte & Vorgehensweisen sind zu berücksichtigen z.B. bei einer Vollbefragung? Wie kann eine individuell zugeschnittene Betriebsvereinbarung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung aussehen? Wie kann die Wirksamkeit von Maßnahmen gemessen werden?

- **Datenschutz & Objektivität**

Wo landen die Daten und wie werden sie ausgewertet? Wie werden die Ergebnisse kommuniziert und weiterverwendet?

*Wie kann CAIDAO
bei der Identifikation
psychischer
Belastungen & bei der
Umsetzung von
Maßnahmen helfen?*

Der CAIDAO-Ansatz

Einstieg

- Wissensaufbau, Regelungsabrede & individuelle Prozessplanung

Analyse

- Qualitative & quantitative Ist-Analyse sowie Ableitung von Maßnahmen

Umsetzungsbegleitung

- Schnittstellenbestimmung, Umsetzungsmonitoring & Evaluation

Ansprechpartnerin



Annett Kirchner | Psychologin, CAIDAO Institut für Betriebsratsberatung, Berlin / Wiesbaden

Studium der Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena

Studium der Psychologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena & Freie Universität Berlin

annett.kirchner@caidao.de