
Psychische Gefährdungsbeurteilungen in deutschen Unternehmen – Anforderungen, aktueller Stand und Vorgehensweisen

Benjamin Klenke

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund	18
2	Psychische Gefährdungsbeurteilungen als Maßnahme zur Vorbeugung von psychischen Belastungen	19
2.1	Quantitative Verfahren zur psychischen Gefährdungsbeurteilung	19
2.2	Qualitative Verfahren zur psychischen Gefährdungsbeurteilung	22
3	Abgeleitete Maßnahmen aus einer psychischen Gefährdungsbeurteilung	22
4	Fazit und Ausblick	24
	Literatur	25

- Spätestens seit dem Jahr 2013 sind Unternehmen nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in der Pflicht, psychische Belastungen ihrer Mitarbeiter zu analysieren. Sowohl in der Analyse als auch in der Ableitung von Maßnahmen stehen Unternehmen dabei vor zahlreichen Herausforderungen. Dieser Artikel stellt vor diesem Hintergrund eine Übersicht über die konkreten Anforderungen, den Status quo der Umsetzung und bereits Lösungsansätze aus Unternehmen vor.

B. Klenke (✉)
brainlight GmbH, Hauptstraße 52, 63773 Goldbach, Deutschland
E-Mail: benjamin.klenke@brainlight.de

1 Hintergrund

Psychische Überbelastungen ziehen jährlich steigende Kosten für die deutsche Wirtschaft nach sich. Während psychische Erkrankungen vor 20 Jahren noch einen geringen Anteil der gesamten Krankheitstage ausmachten, sind sie heute die am zweithäufigsten vorkommende Diagnosegruppe (Knieps und Paff 2014). Für die deutsche Wirtschaft bedeutete dies allein im Jahr 2012 eine Gesamtzahl von 60 Mio. Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund psychischer Erkrankungen (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2014).

Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2013 der § 5 des Arbeitsschutzgesetzes dahingehend geändert, dass der Arbeitgeber bei der verpflichtenden Beurteilung der Arbeitsbedingungen seiner Mitarbeiter auch explizit auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz eingehen muss (Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz 2015).

Diese Belastungen werden nach der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durch fünf verschiedene Bereiche bedingt. Neben den unmittelbaren Einflüssen der Arbeitsmittel bzw. Arbeitsumgebung, z. B. durch Lärm, mangelhafte technische Ausstattung, Licht, auf die Psyche werden hier auch die Gestaltung der Arbeitsprozesse, die sogenannte Arbeitsorganisation, die Arbeitsaufgabe an sich und die sozialen Faktoren, also das Betriebsklima und die Arbeitsatmosphäre, als mögliche Belastungsquellen im Unternehmen identifiziert (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2010).

Ob diese Belastungsquellen letztendlich zu einer negativen Beanspruchung führen, ist jedoch von den individuellen Voraussetzungen des Betroffenen abhängig. Je nach Merkmalen wie z. B. Persönlichkeit, Fähigkeiten und körperlicher Verfassung gehen Menschen mit äußeren Einflussfaktoren unterschiedlich um (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2010). Will ein Unternehmen daher nachhaltig psychische Erkrankungen vermeiden, muss es sowohl auf die psychischen Belastungsquellen als auch auf die individuellen Beanspruchungen der Mitarbeiter eingehen.

Ferner scheint der Umsetzungsgrad von psychischen Gefährdungsbeurteilungen in der Praxis von besonderem Interesse. In einer aktuellen Studie unter 323 betrieblichen Gesundheitsmanagern wurde untersucht, wie viele Unternehmen bereits psychische Belastungen und Beanspruchungen erfassen. Von den befragten Unternehmen gaben 41,2 % an, psychische Belastungen zu erfassen. Insgesamt 41,1 % gaben an, ebenfalls psychische Beanspruchungen zu erfassen (EuPD Research 2014). Der Großteil der Unternehmen, in denen bereits systematische Analysen durchgeführt werden, stammt dabei aus Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern.

Es lässt sich also konstatieren, dass die Notwendigkeit zur Erfassung und Verhinderung psychischer Gefährdungen am Arbeitsplatz sowohl aus betriebswirtschaftlicher als auch aus rechtlicher Sicht für Unternehmen in den letzten Jahren stark an Bedeutung zugenommen hat. Im Hinblick auf die Umsetzung weisen jedoch noch zahlreiche Unternehmen Optimierungsbedarf auf. Vor dem Hintergrund dieser Ausgangssituation wird im Folgenden auf die Frage eingegangen, welche Arten von Analysen von Unternehmen am häufigsten durchgeführt werden und welches Verfahren für welches Unternehmen geeignet sein kann.

Bezeichnung	Themenfeld	Kategorien	Umfang/Ausfülldauer	Besonderheiten
COPSOQ (dt.) (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)	<ul style="list-style-type: none"> – Führungsqualität – Belastung am Arbeitsplatz 	<ul style="list-style-type: none"> – Anforderungen (Arbeit) – Einflussmöglichkeiten – Soziales Umfeld/ Führung – Unsicherheit/Angst – Beschwerden/ Outcomes 	<ul style="list-style-type: none"> – 25 Skalen – 87 Items – Ca. 20 Min. 	<ul style="list-style-type: none"> – Universalfragebogen für alle Branchen – Deckt viele Themen ab – Sehr komplex
WAI (Work Ability Index)	Individuelle Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitsfähigkeit – Arbeitsplatzanforderung – Physische Krankheiten – Psychische Krankheiten – Rollenfunktionen – Krankenstand – Leistungsreserven 	<ul style="list-style-type: none"> – 1 Skala – 7 Items – Ca. 5 Min. 	<ul style="list-style-type: none"> – Kurze Erhebungs- und Auswertungszeit – Nicht gestaltungsorientiert
SALSA (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse)	<ul style="list-style-type: none"> – Belastung am Arbeitsplatz – Subjektive Einschätzung 	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeit und Betrieb – Privatbereich und Freizeit – Persönliche Einstellungen – Gesundheit und Krankheit 	<ul style="list-style-type: none"> – 60 Items – Ca. 15 Min. 	<ul style="list-style-type: none"> – Hohe Anforderungen an Mitarbeiter – Umfangreiche Arbeitsplatzbelastungsanalyse
BISI (Bielefelder Sozialkapitalindex)	Soziale Produktivitätsressourcen im Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> – Netzwerkkapital – Führungskapital – Wertekapital 	<ul style="list-style-type: none"> – 4 Skalen – 30 Items – Ca. 5 Min. 	<ul style="list-style-type: none"> – Gut geeignet zur Messung von Führungsqualität und Unternehmenskultur – Hohe Anforderungen an Mitarbeiter

Abb. 1 Fragebogeninstrumente zu psychischen Belastungen. (Quelle: EuPD Research 2011)

2 Psychische Gefährdungsbeurteilungen als Maßnahme zur Vorbeugung von psychischen Belastungen

2.1 Quantitative Verfahren zur psychischen Gefährdungsbeurteilung

Bei quantitativen Verfahren werden Mitarbeiterbefragungen anhand spezieller standardisierter Fragebögen durchgeführt, welche die psychische Belastungssituation im Unternehmen erfassen. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat hierzu eine Übersicht in Form einer sog. Toolbox erstellt (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2015). Abbildung 1 zeigt eine Übersicht der nach Erkenntnissen des Forschungsunternehmens EuPD Research aktuell am häufigsten in Unternehmen verwendeten Instrumente (EuPD Research 2012).

Grundsätzlich haben all diese Verfahren gemein, dass sie den Mitarbeiter im Hinblick auf seine individuelle Zufriedenheit befragen. Dabei setzen die Instrumente jedoch unterschiedliche Schwerpunkte (vgl. Abb. 1).

Der „Copenhagen Psychological Questionnaire“ (COPSOQ) bildet detailliert alle sozialen und psychischen Einflüsse auf den Mitarbeiter anhand von 87 Items ab und lässt Rückschlüsse auf das Führungsverhalten des direkten Vorgesetzten zu. Der Fragebogen


gliedert sich in verschiedene Rubriken. Im ersten Teil werden zunächst mitarbeiterspezifische Angaben abgefragt. Danach werden unterschiedliche arbeitsbezogene Fragen gestellt. Neben klassischen Faktoren wie der Arbeitszeit, den Arbeitsinhalten oder den Entwicklungsperspektiven werden auch sozialkapitalbezogene Aspekte wie Führungsverhalten, Kollegialität und Wertevorstellungen untersucht. Anschließend werden die konkrete psychische und physische Gesundheitssituation des Befragten sowohl gesondert als auch im Kontext zur wahrgenommenen Beanspruchung abgefragt. Mithilfe dieses umfangreichen Verfahrens lassen sich unterschiedliche psychische Belastungsfaktoren im Unternehmen in einen direkten Bezug zu der Belastbarkeit des Mitarbeiters sowie zu dem Gesundheitszustand und der Leistungsfähigkeit stellen, was die Genauigkeit der Daten für viele Unternehmen erleichtert (Lincke und Nübling 2014). So war der COPSOQ unter den 20 besten Unternehmen des Corporate Health Awards 2014 das am häufigsten verwendete standardisierte Instrument (EuPD Research 2014).

Ähnlich komplex verfährt auch die Salutogenetische Subjektive Arbeitsplatzanalyse (SALSA). Diese untersucht neben arbeitsplatzbedingten Faktoren auch die privaten Hintergründe des Erwerbstätigen und setzt diese mit den Anforderungen im Betrieb in Verbindung. Diese umfangreichen Instrumente eignen sich sehr gut zur Identifikation von Ursachen psychischer Belastungen wie auch zur Messung der daraus resultierenden Folgen und werden daher oft im Vorfeld eines Interventionsplans zur Verbesserung der psychischen Belastungssituation im Unternehmen verwendet. Allerdings setzen diese Instrumente auch ein hohes Maß an Vertrauen unter Mitarbeitern sowie gute Fähigkeiten in der Eigen- und Fremdeinschätzung voraus (Rimann und Udris 1997).


Neben dieser Form der ganzheitlichen Indizes existieren auch noch Indizes, die einzelne Bereiche untersuchen. Ein Beispiel dafür stellt der Bielefelder Sozialkapitalindex (BISI) dar. Dieser analysiert den Bereich der Unternehmenskultur und im Speziellen die sozialen Produktivitätsressourcen im Unternehmen (Badura et al. 2009).

Ein erprobtes Verfahren zur Messung der psychischen und physischen Leistungsfähigkeit ist schließlich der Work Ability Index (WAI). Bei diesem Verfahren wird anhand weniger Fragen die Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters sowohl absentismus- als auch präsentismusorientiert erfasst. Jedoch sollte beachtet werden, dass das Instrument eine große Sensibilisierung für Gesundheitsthemen sowie großes Vertrauen in den Befragungsprozess von Seiten der Mitarbeiter voraussetzt. In der Praxis setzen Unternehmen das Instrument meist in Kombination mit anderen Befragungsinstrumenten ein, da es allein wenig gestaltungsorientiert ist (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2013).

Die jeweiligen Instrumente unterscheiden sich deutlich in Komplexität, Umfang und Intimität der Fragen. Für Personalverantwortliche und Gesundheitsmanager ist die Auswahl des geeigneten Instruments deshalb zentral. Wichtig ist, dass die Fragen zum Unternehmen und dessen Kultur passen. Die Wahl des falschen Instruments verringert die Reliabilität der Daten. Oft werden deshalb von Unternehmen unter Rückgriff auf die beschriebenen Verfahren eigene, ganz individuelle Befragungstools erstellt. Der Nachteil dieses Vorgehens liegt dann allerdings in der fehlenden Möglichkeit, Ergebnisse mit denen anderer Unternehmen zu vergleichen.



RADAR
gesundheitliche
Rahmenbedingungen der Arbeit



Abmelden

Prüflisten

Prüfungen


Maßnahmen

Auswertungen

Statusänderung

Historie

Anwender: M. Muster ()

**Gefährdungsanalyse durchführen**

Gefährdungsanalyse-Nr.78

Organisationseinheit40200

GebäudeD01

MitarbeiterinMuster, M.

Datum der Analyse---

Auftrag vom15.12.2010

RaumA0426

FührungskraftDurchschnitt, D.

BearbeiterinMuster, M.

Datum Maßnahmenplanung---

AuftraggeberMuster, M.

Durchführungsinformationen

Prüfliste Gesamtfragebogen

Thema: Arbeitsumgebungsbedingungen


Nr.	Bild	Fragefrage	Erläuterungen	Prüfergebnis					E-Mail an FASI
				ja	k.A.	nein	* relevant nur bei nein-Antworten		
						Belastung ist	* Beschreibungen	* ggf. Vorschläge zur Behebung	
01		Ermöglicht der Geräuschpegel eine störungsarme Sprachverständlichkeit am Arbeitsplatz?		<input checked="" type="radio"/> ja	<input type="radio"/> keine Angabe	<input type="radio"/> akzeptabel stark	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
02		Ist das Raumklima an Ihrem Arbeitsplatz angenehm?	Betrifft: Temperatur, Klima, Zugluft	<input checked="" type="radio"/> ja	<input type="radio"/> keine Angabe	<input type="radio"/> akzeptabel stark	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
03		Ist der Bildschirm frei von störenden Reflexionen und Blendungen?		<input checked="" type="radio"/> ja	<input type="radio"/> keine Angabe	<input type="radio"/> akzeptabel stark	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
04		Ist der Bildschirm so angeordnet, dass die waagerechte Blicklinie über der obersten Bildschirmzeile liegt?	s. Skizze: Alle Bildschirme können durch Sie selbst in der Höhe verstellt werden	<input checked="" type="radio"/> ja	<input type="radio"/> keine Angabe	<input type="radio"/> akzeptabel stark	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

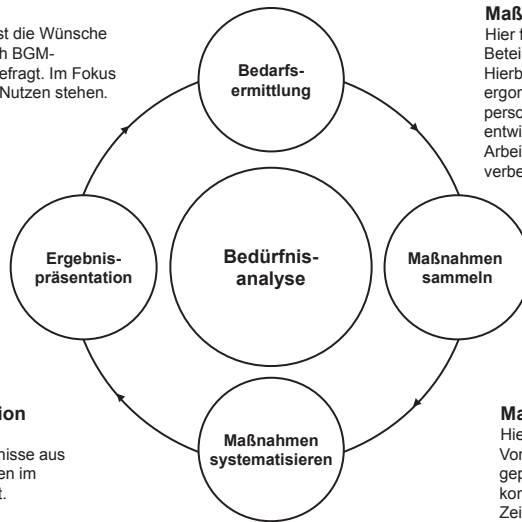
Abb. 2 Darstellungsbeispiel RADAR. (Quelle: EuPD Research 2011)

Ein Beispiel für so ein individuelles Instrument ist dabei das Erhebungsverfahren „Gesundheitliche Rahmenbedingungen in der Arbeit (RADAR)“ (EuPD Research 2011), wie in Abb. 2 dargestellt ist. Hierbei handelt es sich um eine auf einem Fragebogen aufbauende, onlinebasierte Checkliste, bei welcher in jährlichem Abstand die einzelnen Belastungsquellen innerhalb des Unternehmens vom Mitarbeiter erfasst und bewertet werden. Letzteres geschieht durch eine Bewertung, bei der der Mitarbeiter die Möglichkeit hat, die Belastungsquelle hinsichtlich der durch ihn wahrgenommenen Beanspruchung zu bewerten. Die gesamten Daten laufen dann an zentraler Stelle auf und werden zusammen mit der für den Arbeitsbereich zuständigen Führungskraft analysiert, entsprechende Maßnahmen sowie Umsetzungszeiträume und Verantwortlichkeiten werden zugewiesen, und anschließend werden die Daten zentral evaluiert.

Aktuell setzen 62,8 % der führenden Gesundheitsmanager auf eine quantitative Erhebungsmethode in Bezug auf psychische Gefährdungen (EuPD Research 2014). Vor allem bei Großunternehmen ist diese Methode aufgrund des standardisierten Ansatzes und der dadurch generierten flächendeckenden Datengrundlage sehr beliebt. Unter den teilnehmenden Unternehmen des Corporate Health Awards 2014 mit weniger als 500 Mitarbeitern ließ sich eher die Tendenz zu qualitativen Daten feststellen, da in diesen Betrieben oftmals aufgrund der geringen Mitarbeiterzahl eine quantitative Erhebung nicht als notwendig angesehen wird.

Bedarfsermittlung

Hierbei werden zunächst die Wünsche der Mitarbeiter bezüglich BGM-Leistungen konkret abgefragt. Im Fokus sollte hier der konkrete Nutzen stehen.

**Maßnahmen sammeln**

Hier fokussiert sich die Arbeit der Beteiligten auf die Lösungssuche. Hierbei können technische, ergonomische, organisatorische und personenbezogene Veränderungsideen entwickelt werden, die die Arbeitssituation der Beschäftigten verbessern.

Ergebnispräsentation

Hier erfolgt eine finale Präsentation der Ergebnisse aus den vorherigen Sitzungen im Arbeitskreis Gesundheit.

Maßnahmensystematisierung

Hierbei werden die vorher erarbeiteten Vorschläge auf ihre Tauglichkeit geprüft und anschließend mit konkreten Verantwortungen und Zeitplänen hinterlegt.

Abb. 3 Ablauf eines Gesundheitszirkels. (Quelle: EuPD Research 2014)

2.2 Qualitative Verfahren zur psychischen Gefährdungsbeurteilung

Im Rahmen der Auditierung des Corporate Health Awards 2014 konnte festgestellt werden, dass der Gesundheitszirkel das am häufigsten verwendete qualitative Verfahren im Hinblick auf die Messung und Behandlung psychischer Belastungen bei der Arbeit ist. Dabei handelt es sich um eine Workshopmethode, bei der die betroffenen Mitarbeiter zusammen mit einem Moderator die Ursachen für psychische Belastungen systematisch erfassen, bewerten und Lösungsansätze erarbeiten.

Abbildung 3 verdeutlicht dabei den exemplarischen Ablauf eines Gesundheitszirkels, der sich in vier Phasen aufteilen lässt.

Grundsätzlich werden bei Gesundheitszirkeln zwei unterschiedliche Modelle angewendet, das sogenannte Düsseldorfer Modell und das Berliner Modell (Pressel 2007). Beide unterscheiden sich in der Zusammensetzung der Mitarbeitergruppen, die an den Treffen beteiligt sind. Während bei dem Düsseldorfer Modell die Zusammensetzung der Mitarbeiter hierarchieübergreifend stattfindet, ist die Teilnehmergruppe bei dem Berliner Modell homogen. In der Praxis hat sich das Düsseldorfer Modell in den meisten Fällen als effizienter erwiesen. Lediglich bei starken Spannungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern setzen Unternehmen bevorzugt das Berliner Modell ein.

3 Abgeleitete Maßnahmen aus einer psychischen Gefährdungsbeurteilung

Unabhängig von der Wahl des Verfahrens steht am Ende eines Beurteilungsprozesses die finale Verabschiedung geeigneter Maßnahmen zur Verhinderung bzw. Eindämmung der psychischen Belastungsfaktoren.

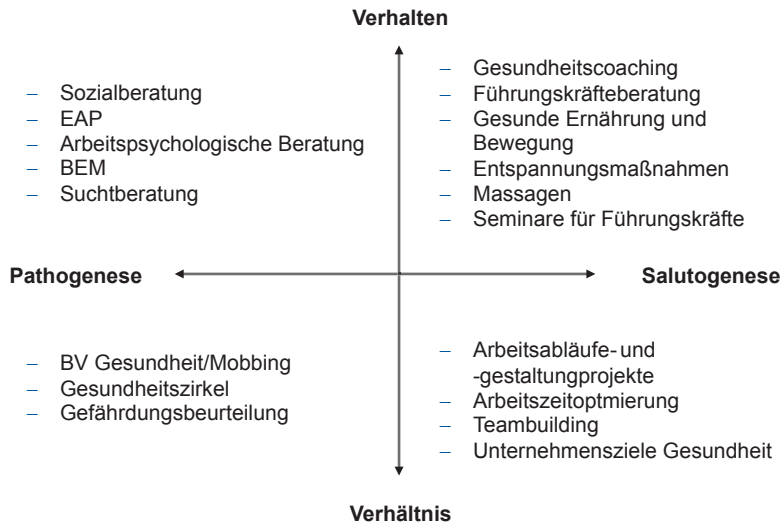


Abb. 4 Exemplarische Darstellung eines Maßnahmenpakets. (Quelle: EuPD Research 2014)

Grundsätzlich lassen sich Maßnahmen zur Reduzierung von psychischen Gefährdungen für die Mitarbeiter in vier Dimensionen aufteilen. Zum einen unterscheidet man zwischen der Salutogenese und der Pathogenese. So ist nach dem Salutogenese-Modell Gesundheit nicht als Zustand, sondern als Prozess zu verstehen (Petzold 2010). Damit grenzt sich die Salutogenese von der Pathogenese insofern ab, als sie die Entstehung von Gesundheit thematisiert und nicht, wie die Pathogenese, die Entstehung von Krankheit.

Zum anderen grenzt sich die verhaltensorientierte von der verhältnisorientierten Perspektive ab. Erstere bezieht sich darauf, gesundheitsfördernde Faktoren im persönlichen Verhalten des Menschen aufzuzeigen und zu begünstigen. Die verhältnisorientierte Perspektive hingegen untersucht die Umwelt des Menschen und will entsprechend gesundheitsförderliche Arbeits- und Lebensbedingungen schaffen (Abbildung 4).

Dimension 1: Verhaltensorientierte salutogenetische Maßnahmen In diese Kategorie fallen Maßnahmen, mit denen die individuelle Gesundheits- und Stresskompetenz der Mitarbeiter gestärkt werden soll. Ziel ist es, die Mitarbeiter besser auf Stressphasen vorzubereiten und Strategien bzw. Techniken zur Prävention von Belastungen zu vermitteln. Dazu gehören Sport- und Ausgleichsangebote, so z. B. Seminare zum Stressmanagement, die von rund drei Viertel der Unternehmen angeboten werden. Das beste Kosten-Nutzen-Verhältnis haben aber nach Einschätzung der befragten Personal- und Gesundheitsmanager freiwillige Check-ups für Mitarbeiter und Angebote der Führungskräfteberatung. In den vergangenen Jahren haben im Bereich der verhaltensorientierten Salutogenese insbesondere die Beratungs- und Coaching-Angebote zur Sensibilisierung für die eigene Gesundheit stark an Bedeutung gewonnen (EuPD Research 2014).

Dimension 2: Verhältnisorientierte salutogenetische Maßnahmen Unter verhältnisorientierten salutogenetischen Maßnahmen versteht man Prozesse, die ein gesundes Arbeitsumfeld fördern und so eine übermäßige Stressbelastung von Beginn an verhindern. Eine gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeitsabläufen sowie eine gute Unternehmens- und Führungskultur sind entscheidend. Schulungen für „Gesundes Führen“, Teambuilding-Kurse und flexible Arbeitszeitgestaltung unterstützen hier. Die höchste Nachfrage verzeichnet in den vergangenen Jahren das Thema „Gesunde Führung“ (EuPD Research 2014). Gesundheit wird dabei immer stärker als strategischer Baustein der Führungskräfteentwicklung begriffen. Zwei Drittel der Unternehmen bieten mittlerweile Schulungen zur gesunden Mitarbeiterführung an. Die beste Kosten-Nutzen-Relation erreichen aus Sicht der Personal- und Gesundheitsmanager jedoch Maßnahmen zur familiengerechten Arbeitsorganisation sowie schriftlich fixierte Ethik- oder Unternehmenswerte im Bereich Gesundheit.

Dimension 3: Verhältnisorientierte pathogenetische Maßnahmen Hierunter fallen Maßnahmen, die ein bereits stressverursachendes Arbeitsumfeld optimieren und so die psychischen Belastungen für die Mitarbeiter reduzieren. Im Idealfall finden sich in dieser Dimension Betriebsvereinbarungen zum Sozialverhalten, Gesundheitszirkel, in denen Mitarbeiter gemeinsam Lösungen finden, oder Mediatoren, die bei Konflikten vermitteln. Erfahrungsgemäß gibt es hier Überschneidungen mit den Maßnahmenpaketen der verhältnisorientierten Salutogenese, die in der Praxis oft auch erst als Reaktion auf bereits bestehende Probleme Anwendung findet.

Dimension 4: Verhaltensorientierte pathogenetische Maßnahmen Verhaltensorientierte pathogenetische Maßnahmen erlauben einem bereits stark belasteten Mitarbeiter, seine individuellen Probleme zu lösen und zu einem gesundheitsbewussten Verhalten zurückzukehren. Beratungs- und Unterstützungsangebote wie das bereits erwähnte Employee Assistance Program oder die Sozial- oder Suchtberatung helfen dabei (Schulte-Matthorff und Wehr 2010). Hinsichtlich der Kosten-Nutzen-Effizienz werden diese Angebote durchgehend gut beurteilt, das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) erhält im Schnitt jedoch die beste Bewertung.

Eine nachhaltige Absicherung gegenüber psychischen Gefährdungen muss alle vier Dimensionen einschließen. Welchen einzelnen Maßnahmen ein Unternehmen Priorität einräumt, hängt aber letztlich von den Bedürfnissen der Mitarbeiter ab.

4 Fazit und Ausblick

Abschließend lassen sich somit folgende Aussagen zum Stand und der Entwicklung psychischer Gefährdungsbeurteilungen in Deutschland festhalten.

- Vor dem Hintergrund der geänderten gesetzlichen sowie wirtschaftlichen Rahmenbedingungen werden Unternehmen zukünftig verstärkt die psychische Belastungssituation systematisch erfassen und behandeln müssen. Die vorgestellten Ergebnisse zeigen jedoch, dass hier viele Unternehmen noch Nachholbedarf haben.
- Auf der anderen Seite existieren bereits zahlreiche in Unternehmen erprobte Lösungsverfahren, die unterschiedliche Vor- und Nachteile haben. Unternehmen sollten für sich das geeignete Instrument je nach Zielsetzung wählen. Dabei empfehlen sich quantitative Verfahren vor allem für Unternehmen, die statistische Übersichten über eine Vielzahl der Mitarbeiter wünschen, während Gesundheitszirkel eher geeignet sind für Unternehmen, die noch verstärkt explorativen Bedarf an Maßnahmen haben.

Unabhängig vom gewählten Verfahren sollten ganzheitliche Maßnahmenpakete am Ende einer jeden psychischen Gefährdungsbeurteilung zusammengesetzt werden. Dabei sollten die entsprechenden Dimensionen berücksichtigt werden, um auch nachhaltig und ganzheitlich die psychische Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Literatur

- Badura, B., Schröder, H., Klose, J., & Macco, K. (2009). *Fehlzeiten-Report 2009: Arbeit und Psyche*. Berlin: Springer.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2010). *Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten*. Dortmund: Bonifatius GmbH.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2013). *Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention Erfahrungsberichte aus der Praxis*. Dortmund: Bonifatius GmbH.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2014). *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012 – Unfallverhütungsbericht Arbeit*. Dortmund: Bonifatius GmbH.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2015). Toolbox – Instrumente zur Erfassung psychischer Belastungen. <http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html>. Zugegriffen: 13. Juni 2015.
- Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz (2015). Gesetze im Internet. http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_5.html. Berlin. Zugegriffen: 13. Juni 2015.
- EuPD Research. (2011). *Corporate Health Jahrbuch 2011*. Bonn: EuPD Research.
- EuPD Research. (2012). *Corporate Health Jahrbuch 2012. Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland*. Bonn: EuPD Research.
- EuPD Research. (2014). *Corporate Health Jahrbuch 2014. Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland*. Bonn: EuPD Research.
- Knieps, F., & Paff, H. (2014). *Gesundheit in Regionen – Zahlen, Daten mit Gastbeiträgen aus Wissenschaft, Politik und Praxis*. Berlin: BKK Dachverband.
- Lincke, H., & Nübling, M. (2014). Beurteilung der psychischen Gefährdung Mitarbeitender. *KKVD aktuell*, (4), 9–10.
- Petzold, T. (2010). *Praxisbuch Salutogenese – Warum Gesundheit ansteckend ist*. München: Südwest.
- Pressel, G. (2007). Gesundheitszirkel. In K. Landau (Hrsg.), *Lexikon Arbeitsgestaltung: Best Practice im Arbeitsprozess*. Stuttgart: Genter.

- Rimann, M., & Udris, I. (1997). Subjektive Arbeitsanalyse: Der Fragebogen SALSA. In O. Strohm & E. Ulich (Hrsg.), *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation* (S. 281–298). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Schulte-Maßtorff, C., & Wehr, P. (2010). *Employee Assistance Programs – Externe Mitarbeiterberatung im betrieblichen Gesundheitsmanagement*. Berlin: Springer.



Benjamin Klenke studierte Social Science and Media Studies an der Universität Siegen. Als späterer Projektmanager bei EuPD Research entwickelte er 2008 das führende Qualitätsmodell für Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland mit. Er hat seitdem mehr als 120 Unternehmen anhand dieses Modells im Rahmen des Corporate Health Awards analysiert und auditiert. Benjamin Klenke war von 2012 bis 2014 Mitglied der Geschäftsführung der EuPD Research Sustainable Management GmbH und ist Autor des Corporate Health Jahrbuchs. Seit Juli 2015 ist Benjamin Klenke Leiter Geschäftsfeldentwicklung Betriebliches Gesundheitsmanagement der brainLight GmbH.

Trends im Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Ansätze aus Forschung und Praxis

Ghadiri, A.; Ternès von Hattburg, A.; Peters, T. (Hrsg.)

2016, VIII, 276 S. 59 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-07977-2