

DAL ad.hoc.

Gefährdungsbeurteilung

[Gekürzter Sonderdruck]

Arbeits- und Gesundheitsschutz nur durch gemeinsames Handeln möglich

Interview mit Dr. Norbert Gulmo zur DAL Gefährdungsbeurteilung

Das Institut GULMO bietet bundesweit Beratungen und weitere Dienstleistungen für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz an. Das Forschungs- und Beratungsunternehmen aus Weinheim war bereits für die Deutsche Leasing tätig und wird auch die Analyse im Hause der DAL durchführen. Wir sprachen mit dem Gründer und Institutsleiter Norbert Gulmo.

Herr Dr. Gulmo, Sie beschäftigen sich seit vielen Jahren mit dem Thema „Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz“. Mit welchen Vorurteilen oder Klischees haben Sie üblicherweise in Unternehmen zu kämpfen?

Man muss sagen, da hat sich in der letzten Zeit viel getan. Die Klischees früher waren schon: ‚Der Psychiater kommt, jetzt werden wir erst mal alle durchleuchtet, wer steht kurz vor dem Burnout etc.‘ Unsere Arbeit hat natürlich nichts damit zu tun. Wir untersuchen Arbeitsplätze oder Arbeits-

situationen unter Zuhilfenahme geeigneter Instrumente. In der Konsequenz wollen wir Menschen helfen, wir setzen jedoch nicht beim Mitarbeiter direkt an, sondern bei seiner Arbeitssituation. Aber nochmal zurück: Vor rund zehn Jahren stand die Frage im Vordergrund: ‚Was bringt das alles?‘ Der offenere Umgang mit dem Thema Psyche hat dazu geführt, dass heute viel häufiger gefragt wird: ‚Wie funktioniert das konkret und welche Belastungen, denen ein Mensch unterliegt, kann ich verlässlich dem Arbeitsumfeld zuordnen?‘



GULMO

Wie haben Sie das bei der DAL erlebt?

Sehr offen. Sowohl auf Seiten der Verantwortlichen bei Ihnen im Haus wie auch bei den Vertretern des Betriebsrates. Es gab eine echte Bereitschaft und ein qualifiziertes Interesse, sich mit den Themen auseinanderzu-

setzen. Das ist leider nicht immer so.

Was sind die typischen Gesundheits-

Im Wortlaut ['im] [vɔrtlaot]

Die Gefährdungsbeurteilung beschreibt den Prozess der systematischen Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen, denen die Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind. Hinzu kommt die Ableitung und Umsetzung aller zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit erforderlichen Maßnahmen, die anschließend hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft werden müssen. Das Ziel besteht darin, Gefährdungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und diesen präventiv, das heißt noch bevor gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Unfälle auftreten, entgegenzuwirken.

Die Gefährdungsbeurteilung zu Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen, Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeiten basiert u. a. auf §§ 5, 6 Arbeitsschutzgesetz infolge der Umsetzung europäischer Rahmenrichtlinien zum Arbeitsschutz (1992), § 3 Betriebssicherheitsverordnung, § 6 Gefahrstoffverordnung, §§ 89, 90 Betriebsverfassungsgesetz.

Quelle: Wikipedia

gefährdungen am Arbeitsplatz und woraus resultieren diese?

Hierzu hat bereits die Bundesregierung einmal eine Studie veröffentlicht, welche die typischen „Problemfelder“ aufzeigt (Anmerkung: Siehe Kasten auf Seite 3). Jeder von uns ist den Belastungen, die dort aufgeführt sind, in unterschiedlicher Weise ausgesetzt. Im Prinzip geht es jedoch um die Intensität, mit der man solchen Stressfaktoren ausgesetzt ist. Wenn wir diese vielfältigen Inputs und Anforderungen nicht mehr kontrollieren können, wenn also eine gewisse Intensitätsschwelle überschritten wird, droht Gefahr. Typische Symptome sind dann Gereiztheit, Müdigkeit, oder aber psychosomatische Beschwerden wie Kreuz- oder Nackenschmerzen, Tinnitus, bis hin zum völligen Ausgebranntsein, was bisher in meiner Praxis allerdings eher selten vorkam.

Wie läuft eine solche Gefährdungsanalyse denn konkret ab?

Wir machen das über eine schriftliche Online-Befragung. Alle Mitarbeiter, also auch Führungskräfte und Geschäftsführung, erhalten einen Link mit ihren Zugangsdaten. Es handelt sich um rund 60 Fragen, die das für DAL relevante Gefährdungspotenzial, von der Arbeitsorganisation bis hin zu emotionalen Belastungen, abfragen. Alle Fragen sind übrigens validiert, also über Jahre in



Diplom-Psychologe mit Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie:
Dr. Norbert Gulmo

unterschiedlichen Situationen getestet, ob durch sie eine wirklich rein arbeitsplatzbezogene Belastung auch ermittelt werden kann. Die Beantwortung der Fragen nimmt rund 30 Minuten in Anspruch.

Wir werten die Ergebnisse dann aus und erstellen unterschiedliche Risikoanalysen, die im Rahmen eines Ampelsystems klassifiziert werden.

...wie gehen Sie denn mit möglichen kritischen Ergebnissen um?

Zunächst: wir untersuchen bei der DAL eine überschaubare Anzahl von Organisationseinheiten und ich gehe davon aus, dass die Anzahl solcher solcher kritischer Ergebnisse ebenso überschaubar sein wird. Wenn sich signifikante Auffälligkeiten ergeben sollten, wäre der nächste Schritt ein standardisiertes und strukturiertes Interview mit einer Gruppe von Mitarbeitern aus der betroffenen Einheit, die sich hierfür zur Verfügung stellen. Im Rahmen dieser Strukturinterviews werden die Handlungsempfehlungen in den jeweiligen Bereichen festgelegt, in denen wir natürlich auch unterstützen. Dies kann zum Beispiel die Anpassung von Arbeitsabläufen oder organisatorische Themen betreffen.

„Die Arbeit im Unternehmen wird durch die Gefährdungsbeurteilung sicherer und gesundheitsförderlicher“

Dr. Norbert Gulmo

Warum soll ein Mitarbeiter, der sich rundum wohl und „unbelastet“ fühlt, auch an der Befragung teilnehmen?

Weil es nicht um die so empfundene individuelle psychische Beanspruchung, sondern um eine arbeitsplatzbezogene Betrachtung geht. Wir machen ausdrücklich keine Zufriedenheitsabfrage sondern möchten durch jeden, der sich beteiligt, eine subjektive Beschreibung seiner Arbeitssituation für eine objektive Analyse aufnehmen. Es wäre wirklich wünschenswert, wenn möglichst viele Mitarbeiter mitmachen, einfach auch um eine breite Auswertungsbasis zu erhalten.

Wie steht es mit der Anonymität, es ist

ja schließlich eine Online-Befragung?

Wir garantieren Anonymität. Hier gibt es sowohl umfangreiche vertragliche Regelungen mit der DAL und dem Betriebsrat, als auch die technische Sicherstellung über Zugangscodes. Ganz davon abgesehen, dass bei dieser Frage unser Ruf auf dem Spiel steht. Insofern nochmals: Die Auswertung der Fragen erfolgt absolut anonym.

Mal unabhängig von den Erkenntnissen, die Sie und der Arbeitgeber aus der Auswertung gewinnen. Könnte es sein, dass ein einzelner Mitarbeiter bei der Beantwortung der Fragen merkt: hoppla, ich bin hier ziemlich oft im roten Bereich?

Ich glaube, das wird relativ selten vorkommen, da die Fragen, wie bereits gesagt, sich nicht individuell auf den Mitarbeiter beziehen.

.... dann anders gefragt: Was raten Sie einem Mitarbeiter, der unabhängig von

dieser konkreten Analyse glaubt, an seinem Arbeitsplatz sehr beansprucht zu sein?

Auf jeden Fall alle Fragen ausfüllen, denn nur so kann geholfen werden. Den individuell möglicherweise betroffenen Kollegen rate ich in diesem Fall, ihren Vorgesetzten oder den Betriebsrat ins Vertrauen zu ziehen. Wenn sich jemand öffnen möchte, bin auch ich jederzeit ansprechbar. Meine Kontaktdaten sind hinterlegt.

Was sind denn in Bezug auf die DAL-Analyse konkret die nächsten Schritte?

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz entstehen vor allem durch:

- Zeit- und Termindruck
- Hohes Arbeitspensum
- Ständige Informationsüberflutung
- Permanente Notwendigkeit, z.B. per Handy erreichbar zu sein
- Arbeitsunterbrechungen und „Multitasking“
- Ungünstiges Führungsverhalten

Quelle: Institut Gulmo/Studie Bundesregierung

Die Führungskräfte wurden bereits über die technischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen informiert, damit auch sie mögliche Fragen ihrer Mitarbeiter beantworten können. Die Befragung selbst läuft über einen Zeitraum von zwei Arbeitswochen. Wenn jemand in dieser Zeit komplett im Urlaub sein sollte, können wir „Nachzügler“ für eine kurze Phase danach noch gerne aufnehmen, wollen dann allerdings zügig in die Analyse gehen.

Und wie werden die Mitarbeiter informiert?

Wir werden unsere Analyseergebnisse zunächst dem Bereich Personal und der Geschäftsführung vorstellen, ich denke

»Wir machen ausdrücklich keine Zufriedenheitsabfrage«

auch unter Einbindung des Betriebsrates. Hier entscheidet sich dann auch, ob wir in möglicherweise „roten“ Bereichen weitere Interviews führen werden. Wie das dann kommuniziert wird, muss das Un-

ternehmen entscheiden. Allerdings habe ich ja nicht zuletzt durch dieses Interview festgestellt, dass Ihrer Geschäftsführung auf gute Information hohen Wert legt.

Letzte Frage an den vielbeschäftigten Wissenschaftler und Unternehmer: Welchem Gefährdungspotenzial unterliegen Sie den ganz persönlich?

Als Selbständiger unterliege ich nicht dem Arbeitsschutzgesetz und könnte mich somit quasi totarbeiten (lacht). Ich habe natürlich auch sehr stressige Phasen, als Unternehmer mit einem tollen Team jedoch auch die Freiheit, Aufträge nur dann anzunehmen, wenn ich auch sicherstellen kann, dass sie qualitativ hochwertig und nicht unter Druck abgearbeitet werden. Denn gerade bei unserem Thema muss die Qualität stimmen. Und das Entscheidende ist: Selbst wenn sie einer hohen Belastung ausgesetzt ist, diese jedoch organisierbar und kontrollierbar ist, ist das eine ganz andere Sache als wenn sie da irgendwann hilflos sind. Insofern sind bei uns die Ampeln Gott sei Dank noch alle „grün“.

Herr Dr. Gulmo, wir danken Ihnen für das Gespräch.

Die DAL ad.hoc. ist ein Service der DAL Geschäftsführung zur Mitarbeiterinformation. Sie ist keine offizielle Stellungnahme der DAL Gruppe oder einzelner Organe.

Bildnachweis: DAL-Betriebsrat, Institut Gulmo
Redaktion: Birgid Reinel, Axel Werning