

Durch Mitwirkung gesunde Arbeit gestalten

Für viele Hochschulen ist die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen noch Neuland, wohl auch, weil maßgeschneiderte Tools für die Umsetzung fehlen. Die TU Darmstadt hat sich auf den Weg gemacht und ein eigenes Verfahren entwickelt, das die Bedarfe der verschiedenen Statusgruppen, von den Professorinnen und Professoren, den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden, bis hin zu administrativ-technischen-Beschäftigten berücksichtigt. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die partizipative Maßnahmenplanung und Umsetzung gelegt.

Abbildung 1: Universitätsbibliothek der TU Darmstadt

Foto: Thomas Ott/TU Darmstadt

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Wenn die Gesundheit auf dem Spiel steht, sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, ihre Beschäftigten zu schützen. Das Arbeitsschutzgesetz enthält seit 2013 einen Passus, der den Schutz der psychischen Gesundheit betont. Demnach ist die Arbeit „so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden“ wird. Ein Arbeitsplatz soll auch danach beurteilt werden, ob Beschäftigte mit ihren Aufgaben überfordert sind, mit ihren Fähigkeiten und Ideen wertgeschätzt und gefördert werden, hoher Zeitdruck herrscht und auch danach, wie die Zusammenarbeit im Team gestaltet wird.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird im Sinne eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements an der TU Darmstadt zunächst eine gesundheitsbezogene Bedarfsanalyse vorgeschaltet, anhand derer konkrete Handlungsfelder identifiziert werden. Als Verfahren hat sich die TU für einen Mix aus einer Mitarbeitendenbefragung, Workshops und Gesundheitszirkeln entschieden. Ziel ist die fortlaufende Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und somit auch deren physischer und psychischer sowie sozialer Gesundheit.

Expert*in der eigenen Arbeitssituation werden

Um die Beschäftigten zu motivieren und sie zur Mitarbeit aufzufordern, wurden zunächst Informationsworkshops mit Führungskräften und Beschäftigten angeboten. Dort wurde das Verfahren vorgestellt und mögliche Fragen bezüglich Datenschutz beantwortet. Am gleichen Tag startete die Onlinebefragung für Mitarbeitende. Um eine möglichst hohe Beteiligungsquote zu erzielen, wurden die Beschäftigten mit einer Einladungspostkarte persönlich erinnert. Der Personalrat forderte zudem in einem persönlichen Anschreiben alle zur Mitarbeit auf und ermutigte die Beschäftigten, sich am Projekt zu beteiligen.

Abbildung 2: Postkarte zur Teilnahme an der Befragung

Gestaltung: Doris Witowski

Eigene Lösungen erarbeiten

Zur Vervollständigung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung gehört nach einer Befragung der Beschäftigten immer auch die gemeinsame Erarbeitung von Verbesserungsmaßnahmen. Die Präventionskampagne der DGUV „komm**mit**mensch“ mit der Forderung einer nachhaltigen Kultur der Prävention bei der Arbeit, bestärkt hierbei die Relevanz der gemeinsamen Entwicklung von Maßnahmen als Vorgehensweise. Für den Fall, dass die Analysen dringlichen Handlungsbedarf im Bereich der psychosozialen Gesundheit in einzelnen Arbeitsbereichen offenlegen, werden daher Lösungen direkt mit den Beschäftigten und deren Führungskräften erarbeitet und entsprechende Optimierungsmaßnahmen ganz im Sinne des komm**mit**mensch-Handlungs-

felds „Beteiligung“ abgeleitet. Dies fördert die Passgenauigkeit der Maßnahmen zum Arbeitsalltag der Beschäftigten und stärkt deren Akzeptanz und Umsetzbarkeit.

Erste Analysen bestätigen zudem die Relevanz weiterer Handlungsfelder der komm**mit**mensch-Kampagne zur Stärkung gesunder Arbeitsbedingungen: Schon zu Beginn der Projekte zeigten sich die Themen Führung (z. B.: „Wie führe ich Zielvereinbarungsgespräche?“), und das Thema Kommunikation (z. B.: „Wie arbeiten wir an Schnittstellen zusammen?“), als dringliche Aufgaben.

200 Lösungsideen und mehr als 50 Maßnahmen – erste Ergebnisse

Das Verfahren wird zunächst in drei Pilotbereichen – einem Fachbereich, einer zentralen Einrichtung und einem Verwaltungsbereich – erprobt. Begleitet wird das Projekt durch eine externe Evaluation. Bislang wurden rund 200 Lösungsideen in den drei Bereichen entwickelt, davon wurden ca. 50 Maßnahmen umgesetzt oder sind noch in der Planung. Die Besonderheit des Ansatzes ist dabei, dass Führungskräfte und Beschäftigte Verantwortung für den eigenen Prozess übernehmen und sich in Gesundheitszirkeln und Projektgruppen engagieren. Die Maßnahmenplanung wird durch das BGM-Team begleitet, unterstützt und überprüft.

So ist es gelungen, in dem untersuchten Fachbereich das Gemeinschaftsgefühl, die Offenheit untereinander und den Teamzusammenhalt in der Professor*innenschaft zu stärken. Die partizipative Vorgehensweise schafft Engagement, Handlungsspielräume und Identifikation

» Wir haben damit ein maßgeschneidertes Tool für die TU Darmstadt. «

Dr. Manfred Efinger, Kanzler

mit der Arbeitgeberin TU Darmstadt.

Die Toolbox der TU Darmstadt

Die Führungskräfte sind dabei wichtige Multiplikator*innen für die Umsetzung. Sie werden beispielsweise mit Hilfe einer eigens von der Personal- und Organisationsentwicklung der TU Darmstadt entwickelten „Toolbox“ für die strukturierte und systematische Gesprächsführung geschult. Die Toolbox kann von Führungskräften und von Beschäftigten zum Beispiel für Jahres-, Entwicklungs-, Rückkehr- oder Abschiedsgespräche eingesetzt werden. Sie besteht aus einer Anleitung für Führungsgespräche sowie einem Fragen-set für unterschiedliche Gesprächssituationen und basiert auf einem ressourcen- und lösungsorientierten Ansatz.

Schnittstellen innerhalb der zentralen Verwaltung wurden aktiv gestaltet, um Konflikte zwischen Organisationseinheiten zu minimieren, die Kommunikation zu verbessern, eine realistische Terminplanung zu entwickeln, Vertretungsregelungen zu überprüfen und das Zeitmanagement zu verbessern.

Nicht zuletzt wurden bauliche Veränderungen beim Hitzeschutz und der Belüftung umgesetzt und Pausenräume ansprechender gestaltet.

Abbildung 3: BGM-Kernteam
Foto: Claus Völker/TU Darmstadt

Netzwerkarbeit

In alle Abstimmungsprozesse sind Präsidium, Personalabteilung, Personalrat, BGM-Kernteam, BGM-Vollversammlung und die Arbeitsgruppe „Befragung“ ein-

gebunden. Die AG Befragung steuert den Prozess und begleitet die Maßnahmenplanung. Die Unfallkasse Hessen berät den Struktur- und Prozessaufbau und nimmt an Arbeitsgruppensitzungen teil.

„Mit diesem Vorgehen haben wir ein maßgeschneidertes Tool für die TU Darmstadt,“ so Kanzler Dr. Manfred Efinger. Nach der Erprobungsphase und begleitenden Evaluation wird der Fragebogen verschlankt, mit dem Ziel, den Prozess sukzessive auf die gesamte Universität auszurollen. >|

Elke Böhme
Tel Mail

Mehr:

-
- Ⓞ www.kommmitmensch.de
- Ⓞ www.ukh.de, Webcode U271
- Ⓞ www.gemeinsam-aktiv.de
- Ⓞ www.vbg.de
- Ⓞ www.bgw-online.de