

„Beteiligung ist der Erfolgsfaktor schlechthin.“

Interview mit Dipl.-Psych. Roland Portuné,
Leiter Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“ der
DGUV (Sankt Augustin)
Leiter Referat Arbeitspsychologie der BG RCI (Heidelberg)



„Der Betrieb wird nur durch eine Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen zu einer lernenden Organisation.“

Dipl.-Psych. Roland Portuné,
Arbeitspsychologie

- **Herr Portuné, zum Thema psychische Belastungen bei der Arbeit haben Sie zwei Aufgaben: Zum einen leiten Sie bei der BG RCI das Referat Arbeitspsychologie, zum anderen für die DGUV das Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“. Können Sie beides umreißen?**

Im Sachgebiet der DGUV arbeiten Arbeitspsychologinnen und -psychologen, ergänzt durch engagierte Mitglieder mit medizinischem oder sicherheitstechnischem Hintergrund, aus allen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen zusammen. Dort erarbeiten wir z. B. für alle Unfallversicherungsträger abgestimmte Fachmeinungen oder DGUV-Medien, zum Beispiel Publikationen oder Erklärfilme. Beispiele sind Veröffentlichungen aus dem Themenfeld Psyche und Trauma oder Methoden und Informationen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung wie zum Beispiel das DGUV Ideen-Treffen. Im Sachgebiet erzielen wir einen branchenübergreifenden Konsens und haben über den Spitzenverband gute Chancen, flächendeckend Aufmerksamkeit für diese Themen zu generieren. So erreichen unsere Produkte und Medien viele Betriebe und Verwaltungen. Außerdem schätze ich sehr den Erfahrungsaustausch mit den Kolleginnen und Kollegen aus den anderen Unfallversicherungsträgern.

- **Und Ihre Aufgabe bei der Berufsgenossenschaft?**

Mein Referat Arbeitspsychologie bei der BG RCI gehört zu dem Kompetenzcenter „Gesundheit im Betrieb“ und behandelt prinzipiell sämtliche arbeitspsychologischen Themenstellungen. In letzter Zeit ist natürlich die Prävention von arbeitsbedingter psychischer Belastung besonders im Fokus. Auf der Ebene der Kompetenzcenter behandeln wir die jeweiligen Fachthemen, während in unserer Spartenprävention die Aufsichtspersonen zuständig sind für Beratung und Überwachung der Betriebe.

- **Das sind Aufsichtspersonen mit meist sicherheitstechnischem Hintergrund ...**

Richtig, das sind zumeist Ingenieure und Naturwissenschaftler, die in ihren Aufsichtsbezirken die Betriebe betreuen. Zum Thema psychische Belastung und Gesundheit wurden sie aktuell qualifiziert. Damit können sie das Thema vor Ort angemessen ansprechen und Betriebe, die aktiv werden wollen, bei den ersten Schritten begleiten. Wir nennen das eine Anschubberatung. Ideal ist natürlich die durch die Unfallversicherungsträger leistbare Zusammenarbeit der Aufsichtspersonen mit der psychologischen Fachebene. Dabei ergänzen wir uns sehr gut – zum Wohle der Betriebe, die hier alles aus einer Hand bekommen.

- **Die Qualifizierung der Aufsichtspersonen lief bei der BG RCI intern?**

Ja, analog zu den Anforderungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie und der DGUV haben wir ein Konzept maßgeschneidert. Für diese Schulung kamen unsere Aufsichtspersonen eine Woche lang zusammen – abseits vom Alltagsgeschäft. Diese Zeit haben wir intensiv genutzt, um das Thema „psychische Belastungen“ zu vermitteln. Dabei spielte der Abgleich mit den Berichten aus der Praxis eine wichtige Rolle. Die Zielgruppe hat nach eigenen Angaben sehr stark profitiert und insbesondere die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung als Kompetenzfeld für sich entdeckt.

- **Herr Portuné, Sie waren dabei und haben viel darüber gehört, was in den Betrieben zu dem Thema gesagt und getan wird ...**

Ja, die Unfallversicherungsträger erhalten immer mehr Anfragen von Betrieben direkt – oder auch von den Aufsichtspersonen, die mit entsprechenden Fragestellungen konfrontiert sind. Und diese Anfragen an die Unfallversicherungsträger kommen aus prinzipiell allen gewerblichen Branchen – aber genauso auch aus dem öffentlichen Dienst.

■ **Wie lautet so eine Anfrage?**

Das Thema ist wichtig, wir müssen etwas tun – und wir wollen das auch! Aber was?

■ **Spielt da die Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes eine Rolle, mit der Betriebe explizit zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen verpflichtet wurden?**

Auf jeden Fall. Gesundheit hat immer physische und psychische Aspekte. Folgerichtig geht es bei jeder Gefährdungsbeurteilung auch um psychische Belastungsfaktoren. Das hat die die Novellierung auf den Punkt gebracht. Tatsächlich war diese Botschaft weder mit der EU-Rahmenrichtlinie von 1989 noch mit dem Arbeitsschutzgesetz in der betrieblichen Öffentlichkeit angekommen. Von der Novellierung im Jahr 2013 hingegen ist ein deutlicher Nachhall in der Praxis zu vernehmen. Die bereits ansteigende Kurve der Anfragen hat seitdem weiter zugelegt, wobei oft der eigentlich falsche Nebensatz zu hören ist: „Es ist ja seit neustem erforderlich, die psychischen Belastungen zu berücksichtigen.“ Die Ergebnisse verschiedener Studien zeigen ebenfalls, dass die Hauptmotivation für viele Unternehmen im Befolgen von Gesetzen besteht.

■ **Die Amerikaner nennen diese Zielvorstellung „Legal Compliance“...**

Ja, das ist sehr wichtig in der Kommunikation mit amerikanisch geführten Betrieben, aber das ist nicht der einzige Treiber. Die Gesetzeslage spielt ebenso eine Rolle wie eine grundsätzliche Sensibilisierung. Im Ergebnis suchen immer mehr Betriebe ein praktikables Instrument, um auf einer systemischen Ebene psychische Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren. Aber es ist nicht zu vergessen, dass ein – wahrscheinlich größerer Anteil – deutscher Betriebe noch in einem Dornröschenschlaf liegt, den oftmals nur Schadensereignisse unsanft beenden. Das kann ein Burnoutfall oder auch ein schwerer Unfall sein ...



Wer eine signifikante Reduzierung von Unfällen wirklich will, muss psychische Belastungsfaktoren mit berücksichtigen.

■ **Inwiefern hängen schwere Unfälle und psychische Belastungen zusammen?**

Zum Beispiel bei Traumatisierungen. Bei schweren oder tödlichen Unfällen gibt es häufig Kolleginnen und Kollegen, die so etwas miterleben. Diese Menschen haben dann selbst keinen Tropfen Blut verloren, keinen Knochen gebrochen, können aber hochgradig traumatisiert sein. Solche Ereignisse sind für betriebliche Praktiker oft ein Anlass, mit uns in Kontakt zu treten und zu fragen, was sie tun können, um mit diesen Ereignissen umzugehen. Sowohl bei der BG RCI als auch der DGUV haben wir dazu entsprechende Konzepte und Leitfäden erarbeitet.

■ **Dann ist der Schadensfall ein Türöffner, sich mit Psyche und Gesundheit zu befassen?**

Ja, neben Traumata auch psychische Störungen wie Burnout oder Depression. Psychische Faktoren sind aber auch ein handfestes Unfallrisiko – die DGUV hat das gerade in einer Publikation thematisiert. Auch der „klassische Arbeitsschutz“ tut gut daran, psychische Belastungen ins Visier zu nehmen, beispielsweise als Ursache für die häufige Unfallart Stolpern, Rutschen, Stürzen oder für Wegeunfälle. Wer eine signifikante Reduzierung von Unfällen wirklich will, muss psychische Belastungsfaktoren mit berücksichtigen. Und damit steht auch fest: Wer bei der „Vision Zero“ erfolgreich sein will, kommt nicht umhin, die psychischen Belastungsfaktoren dabei gut zu integrieren. Und dabei denke ich vor allem an die Arbeitsorganisation und die Arbeitsabläufe – also eine systematische und systemische Betrachtung. Ansonsten bleibt es bei vereinfachenden Schuldzuweisungen ...

■ **Nach der Devise: zu schnell gelaufen, das Gelände nicht benutzt – also Fehlverhalten des Mitarbeiters.**

Genau, schön einfach, nicht? Bei einer solchen „Analyse“ wollen wir es natürlich nicht belassen, sondern den Blick auf das Gesamtsystem lenken, in dem dieses offensichtlich gefährliche Verhalten entstanden ist. Das hat oft mit Arbeitsorganisation zu tun, mit Führung und mit Kultur. Deshalb starten die DGUV und ihre Mitglieder gerade eine langfristige Kampagne zur „Kultur der Prävention“.



Ganz konkret führt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, wenn sie tatsächlich im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes angelegt ist, zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

■ **Ist die betriebliche Kultur ein Faktor, der durch die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen erfasst, bewertet und beeinflusst werden kann?**

Vielleicht nicht in seiner Tiefe erfasst und bewertet – aber ganz konkret führt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, wenn sie tatsächlich im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes angelegt ist, zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der letzten Endes auch die betriebliche Kultur sehr positiv beeinflussen kann.

■ **Wie überzeugen Sie Betriebe davon?**

Wir versuchen, solche Nutzenaspekte bewusst zu machen. Wie gesagt, oft sind Schadensereignisse Anlass für eine Anschubberatung: Der Kollege, der depressionsbedingt ausfällt oder komplett verändert wirkt. Oder – etwas abstrakter – zunehmende Krankenzustände. Daraus können Betroffenheit und Ratlosigkeit bei den betrieblichen Praktikern entstehen – sie sind angekommen im Themenfeld Psyche und Gesundheit im weitesten Sinn. Maßnahmen wie professionelle Psychotherapie und eine betriebliche Eingliederung stehen an, um den Menschen wieder in die Arbeits- und Lebensfähigkeit zurückfinden zu lassen. Wir versuchen dann, die Perspektive zu erweitern, damit der Betrieb nicht nur auf Einzelfallebene reagiert, sondern primärpräventiv tätig werden kann. Und im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes eben auf der Ebene der Arbeitsbedingungen agiert und nicht nur am einzelnen betroffenen Menschen „herumdoktert“.

■ **Psyche und Gesundheit ist natürlich auch wirklich ein sehr weites Feld...**

Genau. Psychische Belastung ist das Resultat von Belastungsfaktoren, die von außen auf uns Menschen einwirken. Ein weites Feld, ja. Aber insofern beinhaltet die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung damit ja auch die Chance, dieses weite Feld zu konkretisieren und aufzuzeigen, was die Verantwortung des Arbeitgebers ist, nämlich die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen. Die betriebliche Verantwortung des Arbeitgebers liegt eben auf der betrieblichen Ebene. Genau hier muss die Gefährdungsbeurteilung stattfinden. Das sind wichtige Aha-Effekte! Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist nicht das „Durchleuchten“ der Personen – sondern eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen, also von Arbeitsaufgabe, -tätigkeiten, -organisation sowie natürlich der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Außerdem ist wichtig, dass man versteht, dass die Gefährdungsbeurteilung präventiv ist – in der bekannten Redewendung gesprochen heißt das, den Brunnen abzusichern, bevor das Kind hineinfällt.

■ **Also möglichst tätig werden, bevor psychische Erkrankungen entstehen?**

Ja, genau, und wichtig dabei ist dann eben auch die Unterscheidung zwischen Belastung, Beanspruchung und Folgen, wie einer Erkrankung. Das ist sehr hilfreich für das Verständnis und die Orientierung in diesem schwierigen Themenfeld. Arbeitsbedingungen positiv zu gestalten, ist Verhältnisprävention im besten Sinne. Wenn am Anfang dieses Weges ordentlich gearbeitet wird, wächst die Wahrscheinlichkeit, dass am Ende keine Herzinfarkte, keine psychischen Erkrankungen, keine Arbeitsunfälle stehen, sondern stattdessen positive Resultate erzielt werden.



■ **Die da wären?**

Natürlich zunächst mal Sicherheit und Gesundheit im weitesten Sinn. Und wenn die Prozesse gut laufen, die Menschen ernstgenommen und beteiligt werden, ist mit einer deutlichen Verbesserung der Arbeitszufriedenheit, der Motivation und des Betriebsklimas insgesamt zu rechnen. Und damit gestärkt wird dann eben auch die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten – und damit die Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes insgesamt.

■ **Bei welchen Belastungsfaktoren besteht in der betrieblichen Praxis besonderer Handlungsbedarf und wie gehen die Betriebe vor?**

Da findet sich bei den versicherten Betrieben der BG RCI die ganze Bandbreite analog den Erkenntnissen des Stressreports der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: vor allem Arbeitsverdichtung – das gilt auch explizit für den öffentlichen Dienst, wo in den letzten Jahren sehr viele Stellen abgebaut wurden.

■ **Wie begegnen Sie dem in der Praxis?**

Mit Anschubberatungen im Sinne der GDA – hier wurde ja einiges an Konsens erzielt, auch im Hinblick auf geeignete Maßnahmen. Dabei kommt es dann darauf an, dass der betreffende Betrieb sich für eine passende Vorgehensweise entscheidet. Im Prinzip gibt es ja drei geeignete Vorgehensweisen: Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen, Beobachtungsverfahren bzw. -interviews und moderierte Teambesprechungen. Es gilt dabei, sozusagen den „Charme der Gefährdungsbeurteilung“ zu vermitteln, da jeder Betrieb frei ist in der Wahl der Methodik und seine eigenen Prozesse so angehen kann, dass es für ihn ideal ist. Die Unfallversicherungsträger bieten dazu ein sehr breites Spektrum an Angeboten und Dienstleistungen an, die Unterstützung auf verschiedenen Ebenen bieten. Dazu gehört neben der Beratung eine sehr große Zahl an Seminarangeboten und einschlägigen Veranstaltungen. Auch in den Anreizsystemen der Unfallversicherungsträger ist das Themenfeld psychische Belastung mittlerweile häufig berücksichtigt.

■ **Welche Rolle spielt bei den Belastungsfaktoren die jeweilige Branche?**

In Verwaltungsbetrieben gibt es natürlich andere Belastungen als im Bergbau und in Steinbruchbetrieben, wo physische Einwirkungen wie Lärm, Hitze, Kälte und Stäube noch eine gewichtige Rolle spielen. Um die Besonderheiten der jeweiligen Branchen noch genauer herauszufinden, werden Modellprojekte durch die Unfallversicherungsträger angestoßen. Andererseits ist aber hochinteressant: Nahezu überall geht es immer wieder um zentrale Themen wie Kooperation, Führung, Kommunikation und Wertschätzung. Zum ersten Mal so richtig bewusst geworden ist mir das in meiner vorherigen Tätigkeit bei der Unfallkasse in Nordrhein-Westfalen, wo auch Justizvollzugsanstalten versichert sind. Als Belastungsfaktoren hatte ich dort die Besonderheiten des JVA-Lebens erwartet. Das spielte aber nicht die Hauptrolle. Den Beschäftigten ging es stattdessen in erster Linie um das kollegiale Mit- und Gegeneinander oder um (fehlende) Aufstiegsmöglichkeiten – wie fast überall anders auch. Es gibt in Deutschland wohl keinen Betrieb und keine Verwaltung, an deren Arbeitsabläufen und Kommunikation nicht noch etwas zu verbessern wäre.

■ **Welche Hindernisse gibt es dabei?**

Das fängt mit den Begrifflichkeiten an. Das Thema psychische Belastung erzeugt das Bild eines Menschen, der belastet und bedrückt durchs Leben geht.

■ **Es werden also Ursache und Wirkung verdreht ...**

Ja, deshalb erklären wir im Betrieb zunächst, was im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes unter psychischer Belastung zu verstehen ist und wo man primär ansetzt, nämlich bei den Belastungsfaktoren. Und was wir verhüten wollen, nämlich die möglichen negativen Folgen. Für die meisten Betriebe ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eine Blackbox, angefüllt mit Unsicherheit. Wenn die Grundbegriffe mit den Verantwortlichen geklärt sind, muss das Wort „Psyche“ in der betrieblichen Kommunikation nicht mehr vorkommen. Es ist z. B. in einem Kleinbetrieb völlig legitim zu sagen: „Wir reden über die Arbeitsbedingungen, wir wollen euch mit ins Boot nehmen und wir wissen, dass ihr gute Ideen habt, was man verbessern könnte.“

■ Das klingt gleich ganz anders. Wie geht es dann weiter?

Auf einem oder mehreren von der GDA vorgeschlagenen Wegen: Mitarbeiterbefragung, moderierte Besprechung oder Beobachtungsverfahren. Maßnahmen können dann bei Ideentreffen oder moderierten Workshops abgeleitet werden. Jedes Verfahren hat seine eigenen Vor- und Nachteile. Den einen Königsweg gibt es nicht. Vorteil der Mitarbeiterbefragung: Man bekommt in kürzester Zeit sehr effizient einen Überblick und wahrt zugleich die Anonymität. Nachteil: Die eigentliche Arbeit, nämlich die Ableitung von bedarfsorientierten Maßnahmen, fängt erst nach der Befragung wirklich an. Insbesondere im Kleinbetrieb empfiehlt es sich daher, auch direkt mit Besprechungsverfahren wie dem DGUV Ideen-Treffen zu beginnen.



Wir erklären aber auch, dass jeder Betrieb eigene Schlüsse ziehen kann, darf und muss.

■ Was passiert mit den Erkenntnissen z. B. von Mitarbeiterbefragungen? Was können „Fallstricke“ dabei sein?

Wenn die Ergebnisse lediglich ins Intranet gestellt werden und der Prozess dann versendet, werden beim nächsten Mal nicht mehr 60 Prozent der Beschäftigten mitmachen, sondern nur noch zehn. Die Belegschaft hat „gelernt“, dass seitens der Führung kein echtes Interesse besteht. Am besten werden die bei der Erhebung aufgebrachten Themen in moderierten Workshops bearbeitet, um zu passenden Maßnahmen zu kommen. Das ist ein schwieriger Schritt, für den es – leider oder vielleicht auch zum Glück – keinen Automatismus gibt. Was es sehr wohl gibt, sind aber Instrumente und Erfahrungswerte. Der Betrieb wird nur durch eine Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen zu einer lernenden Organisation. Die moderierten Workshops sorgen für wirklich bedarfsorientierte Maßnahmen.

■ Wird dann nicht vom Moderator die Lösung erwartet?

Natürlich fragen uns, wenn wir so etwas moderieren, immer wieder Workshopteilnehmende, welche Maßnahmen aus den Ergebnissen folgen könnten. Als Antwort können wir natürlich aufzeigen, was gute Arbeitsgestaltung ist. Wir erklären aber auch, dass jeder Betrieb eigene Schlüsse ziehen kann, darf und muss. Auch dieser Gestaltungsspielraum gehört zum Charme der Gefährdungsbeurteilung.

■ Vermeiden Sie auch in den Workshops das Wort „Psyche“?

Nicht zwangsläufig. Tatsächlich arbeiten wir in Workshops oft mit relativ offenen Leitfragen, im Ideen-Treffen z. B. mit der Doppelfrage: „Was läuft momentan gut bei der Arbeit? Und wo gibt es Verbesserungsbedarf?“. Im BG RCI-Problemlöse-Workshop fragen wir zu Beginn: „Was war in den letzten drei bis sechs Monaten auffällig oder bedeutsam (im Themenfeld Sicherheit und Gesundheit)? Welche Arbeits-Situationen fallen Ihnen dazu ein?“ Das sind sehr offene Fragestellungen, bei denen die relevanten Themen kommen – auch ohne zu fragen: „Welche psychischen Belastungen haben Sie?“ Wenn Wortmeldungen bzw. Kärtchen an der Pinnwand dann ganz konkret zum Beispiel das Thema Höflichkeit und Grüßen ansprechen, ist man schon gut unterwegs in Richtung Führung, Kommunikation und Wertschätzung. Wenn dann jemand im Workshop sagt: „Es wäre schön, wenn wir uns gegenseitig grüßen würden.“ Und dann mit leiserer Stimme hinzufügt: „Und der Chef auch.“ - dann ist man schon sehr nahe dran an den ganz wichtigen Themen.

■ **Wie binden Sie Führungskräfte ein, wenn sich abzeichnet, dass sie Teil des Problems sind?**

In Abstimmung mit der Führungskraft bekommen die Beschäftigten einen Vorlauf, in dem sie allein zu drei Fragestellungen arbeiten: „Wo sind wir bezüglich des von den Teilnehmenden ausgewählten Themas bereits gut? Wo können wir optimieren? Und: Wenn ich selbst Chef wäre, was genau würde ich tun?“ Die letzte Frage führt zu einem wichtigen Perspektivwechsel. Zugleich bekommt die Führungskraft konkrete Vorschläge an die Hand, über die sie sich mit dem Team verständigen kann. Damit werden die Themen konstruktiv rübergebracht und aus Sicht des Vorgesetzten verbessert sich die Wahrscheinlichkeit, das Thema annehmen zu können, immens.

■ **Wer sind die betrieblichen Hauptakteure in diesem Prozess?**

Die Sicherheitsfachkräfte sind wichtige Akteure. Sie denken in Arbeitssystemen und bringen diese Kompetenz gewinnbringend ein, wenn sie verstanden haben, dass sie beim Thema Psyche nicht als Hilfstherapeuten gefragt sind. Wir wissen aus der SI-FA-Langzeitstudie, dass die Sicherheitsfachkräfte – ebenso wie Betriebsärztinnen und -ärzte – das Thema psychisch Belastung wichtig finden, aber zunächst nicht als ihr Kompetenzfeld ansehen.



Führungskräfte können aus dem Prozess der Gefährdungsbeurteilung auch viel Honig für ihre sonstigen Aufgaben saugen.

■ **Welche treibenden Kräfte gibt es in den Betrieben noch?**

Wo es einen Betriebsrat gibt, sind dessen Mitglieder häufig engagiert dabei – und der Betriebsrat hat ja auch höchsttrichterlich bestätigte, weitreichende Mitbestimmungsmöglichkeiten. Die Betriebsärzte und -ärztinnen sind oft auch mit eingebunden – falls welche verfügbar sind. Und natürlich die Arbeitgeberseite, wenn man sich seiner Verantwortung bewusst ist. Im weiteren Prozess der Gefährdungsbeurteilung kommen Führungskräfte und die Beschäftigten selbst zum Zug. Beteiligung ist der Erfolgsfaktor schlechthin. Ein gutes Instrument dafür ist das DGUV Ideen-Treffen, das inzwischen sogar auch Einzug ins staatliche Arbeitsschutzrecht gefunden hat – genauer gesagt, in der technischen Regel zur Betriebssicherheit, konkret in der TRBS 1151. An gleicher Stelle ist festgeschrieben, wie sich Vorgesetzte in dem Prozess engagieren müssen. Der Zwang allein ist jedoch nicht zielführend. Wir müssen Führungskräften auch den Nutzen aufzeigen: Sie erhalten viele steuerungsrelevante Informationen, werden selbst zu Promotoren einer positiven Veränderung. Führungskräfte können aus dem Prozess der Gefährdungsbeurteilung auch viel Honig für ihre sonstigen Aufgaben saugen.

■ **Von wem können sich Betriebe auf diesem Weg unterstützen lassen?**

Zunächst können sie bei ihrem Unfallversicherungsträger anfragen. Mittlerweile haben so gut wie alle Unfallversicherungsträger arbeitspsychologische Kompetenz im Haus. Betriebe, die sich einen externen Dienstleister einkaufen möchte, sollten abklopfen, ob das vorgeschlagene Konzept den Qualitätskriterien der GDA entspricht. Auch hierbei können die Unfallversicherungsträger dem Betrieb beratend zur Seite stehen.

■ **Woran fehlt es noch?**

Inzwischen gibt es viele sehr praxisnahe Unterlagen, zu denen wir gute Rückmeldungen haben – sowohl auf DGUV-Ebene als auch die einzelnen Unfallversicherungsträger. Von der BG RCI gibt es z. B. die Reihe A016, A017 zur Gefährdungsbeurteilung sowie die Publikationen aus dem Feld Gesundheit im Betrieb, die ständig erweitert werden und den Stand der GDA-Methoden praxistauglich einbeziehen. Aus fachpolitischer Sicht denke ich: Es ist wichtig, dass die GDA das Thema Psyche und Gesundheit im weitesten Sinn in ihrer nächsten Schwerpunktperiode aktiv weiter betreibt, um es zu verstetigen. Schließlich stellt sich noch die Frage der betrieblichen Betreuung nach der DGUV-Vorschrift 2. Nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund des Betriebsärztemangels wird diskutiert, arbeitspsychologische Kompetenz verstärkt ins Boot zu holen. Dafür gibt es gute Beispiele aus anderen Ländern. Hier haben wir in Deutschland noch Nachholbedarf.

■ **Welchen Nutzen haben Unternehmen, wenn sie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung angehen?**

In erster Linie natürlich Sicherheit und Gesundheit. Das sind auch die zentralen Werte der bevorstehenden neuen Kampagne zur Kultur der Prävention. Aber der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler. Akteuren, die Verantwortung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Betriebes haben, kommt es auf Wettbewerbsfähigkeit durch qualifiziertes und leistungsfähiges Personal an. Die Zielvorstellungen sind von Gruppierung zu Gruppierung unterschiedlich. Aus unserer Sicht sind das Nebenprodukte. Das Schöne an unserem Querschnittsthema sind die vielfältigen Benefits eben auch in die Richtung Arbeitszufriedenheit und -motivation, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit, Kreativität und Innovationsfreudigkeit oder auch der Imagefaktor, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Dieses Gespräch entstand im Rahmen der Interviewreihe „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ des GDA Arbeitsprogramms Psyche.

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) ist eine Initiative von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern zur Stärkung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Im Rahmen des aktuell laufenden Arbeitsprogramms „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen“ (www.gda-psyche.de) werden kreative Ideen gefördert, mit denen psychische Belastungen am Arbeitsplatz erfolgreich gemeistert werden können.

Im Rahmen einer Interviewreihe schildern Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Institutionen und Unternehmen ihre Sichtweise auf das Thema arbeitsbedingte psychische Belastungen.

Interview: Miriam Becker, Becker Kommunikation, Wiesbaden

Fotos: Petra Singer, Heidelberg

Gestaltung: Vanessa Seeger, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dresden