



Foto: © Klattisak - stock.adobe.com

Psychische Belastungen ermitteln

Die richtigen Fragen stellen

Emissionen sind messbar, Stolperfallen erkennbar. Nicht so einfach ist dies bei den psychischen Belastungsfaktoren, die der Arbeitgeber ebenfalls ermitteln muss, um seine Beschäftigten umfassend zu schützen. Wohl auch deswegen kommt die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen bei vielen Unternehmen immer noch zu kurz. Ein neues Online-Tool soll die Sache erleichtern.

Ob jemand gestresst ist, weil zum Beispiel die interne Kommunikation nicht funktioniert, oder ob ein Kollege von seiner Arbeit unterfordert ist, kann nur die jeweilige Person selbst feststellen und mitteilen. Für Außenstehende mag es vielleicht an einem frustrierten Gesichtsausdruck oder anderen Verhaltensweisen zu erraten sein, doch dahinter könnten sich auch andere Probleme verbergen. Daher gilt die „gezielte Mitarbeiterbefragung“ schon seit jeher als das wohl effektivste Instrument, um psychische Belastungen bei Beschäftigten herauszufinden.

Weg vom „Gießkannenprinzip“

Wie jedoch oftmals dabei vorgegangen wird – sofern Arbeitgeber diese Belastungen überhaupt ermitteln –, hält Florian Kramer für unzureichend. Er war selbst viele Jahre im Betrieblichen Gesundheitsmanagement verschiedener Firmen tätig und hat entsprechende Erfahrungen gemacht. „Natürlich haben wir beim Arbeitsschutz auch das Thema mentale Gesundheit immer mal wieder angesprochen. Doch es wird dabei eher nach dem Gießkannenprinzip gearbeitet und es kommt nicht wirklich zu einem Matching.“ Bedeutet: Die Ermittlung

psychischer Gefährdungen hat zum einen zu wenig Raum. Zum anderen gehen die Sicherheitsverantwortlichen und



Lesen Sie die Beiträge aus **Sicherheitsbeauftragter** jederzeit auch online und nutzen Sie unser Artikelarchiv. Jetzt gratis testen: www.sifa-sibe.de/sibe-plus

-beauftragten dabei nicht genau genug vor. So bringt eine Frage wie „Fühlen Sie sich oft gestresst am Arbeitsplatz?“, schlicht mit Ja oder Nein beantwortet, keine Erkenntnis bezüglich der Ursachen, die letztlich auch im Privatleben liegen können. Auch bei konkreteren Fragen bleibt meist ungeklärt, ob sich die psychischen Belastungen noch in einem normalen Rahmen bewegen oder die Grenze des Zumutbaren schon überschritten ist. Und noch etwas hat Kramer festgestellt: „Verfügbare Angebote zu diesem Thema werden nicht ausreichend genutzt.“

Dies alles war ausschlaggebend für die Entscheidung des Jungunternehmers, Lene Health zu konzipieren und auf den Markt zu bringen. Mit ins Boot holte er sich Kirsten Hollstein, Psychologin und Fachberaterin für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Gemeinsam erarbeiteten sie die Ideen und Inhalte für einen Online-Fragebogen, der auch die Details sowie betriebspezifische Besonderheiten erfasst und sich systematisch auswerten lässt. Um die Mental Health Plattform so nutzerfreundlich wie möglich zu gestalten, setzten sie sich mit einem IT-Dienstleister zusammen und beauftragten ihn mit der Entwicklung der Software.

Wissenschaftlich begleitet

Nun fehlte nur noch eins, damit die Sache auch wirklich Hand und Fuß hatte. „Um feststellen zu können, ob die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung auffällig sind – auch in Relation zu anderen



Florian Kramer

Foto: © Lene Health

Unternehmen der jeweiligen Branche –, war uns von Anfang an wichtig, einen validen Fragebogen zu entwickeln, der auf vergleichbaren Normwerten basiert. Sonst wären die Ergebnisse nur ‚Pi mal Daumen‘ ausgefallen.“ Die Expertise und Daten hierzu lieferten Wissenschaftler aus dem Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie von der Universität Kassel, die als weiterer Kooperationspartner hinzukam. „Bei dieser Methode haben wir Zugriff auf einen rund 6.000 Personen umfassenden Datensatz und können so die gewünschten Vergleichswerte nutzen.“ In der Wissenschaft kam das Projekt Lene Health gut an. Es wurde mit Fördermitteln vom Startup-Zentrum „Osnabrück Healthcare Accelerator“ (OHA), vom Hightech-Inkubator (HTI) BioIntelligence und vom Südniedersachsen InnovationsCampus (SNIC) unterstützt, der zwischen Hochschulen und Unternehmen eine Brücke schlägt und sie mit Kommunen und Kammern vernetzt.

Das Funktionsprinzip

Die Erhebung ist relativ schnell und intuitiv durchführbar. Für das Ausfüllen der rund 70 Fragen benötigen die Mitarbeitenden circa 15 Minuten. Eine Frage der Kategorie „Handlungsspielraum“ etwa lautet: „Bei meiner Arbeitstätigkeit habe ich die Möglichkeit, eigene Entscheidungen zu treffen.“ Oder aus der Kategorie „Rollenklarheit und Rollenkonflikte“: „Das Zusammenspiel zwischen den Abteilungen ist manchmal

chaotisch.“ Gesundheitsexperten von Lene Health werten die Ergebnisse aus und ermitteln den individuellen Unterstützungsbedarf des Unternehmens. Mit diesem anonymisierten Bericht erfüllt der Arbeitgeber zugleich seine Dokumentationspflicht gemäß §6 ArbSchG. Abschließend evaluiert das Team um Florian Kramer die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen und steht weiterhin beratend rund um das Thema mentale Gesundheit zur Verfügung.

Die Investitionskosten

Das Angebot von Lene Health richtet sich an mittlere bis große Unternehmen in Deutschland. „Bei jedem Kunden passen wir die Plattform etwas an, um dessen individuelle Situation zu berücksichtigen“, erklärt Florian Kramer. Die bisherige Resonanz der Arbeitgeber sei positiv. „Viele sagen: ‚Wenn ich vorher gewusst hätte, welchen Einfluss die Ermittlung psychischer Belastungen auch auf meine Organisationsentwicklung hat, hätte ich es schon viel früher gemacht.‘“ Die Investitionskosten für die Plattform richten sich nach der Betriebsgröße. Als Richtwert: Bei einem mittelständischen Unternehmen mit 100 Beschäftigten fallen derzeit einmalig 40 Euro pro Mitarbeiter oder Mitarbeiterin an. Das kann sich auf vielerlei Art lohnen: So wurde etwa der Lene Health-Kunde Gehrke Econ vom Steuerberater-

i

Digitale Plattform

Seit Frühjahr 2022 gibt es die Plattform Lene Health, die unter www.lene-health.com erhältlich ist. Sie erfasst die psychische Belastung von Beschäftigten am Arbeitsplatz digital und bietet zudem gezielte Hilfestellung und Lerninhalte zum Erhalt der psychischen Gesundheit. Das Online-Tool arbeitet DSGVO-konform und orientiert sich an §5 und §6 des Arbeitsschutzgesetzes.



Foto: © Lene Health

Ergebnisbericht

verband Niedersachsen Sachsen-Anhalt für seine Bemühungen auf dem Gebiet der Psychischen Gefährdungsbeurteilung mit einem Arbeitgebersiegel und einem Sonderpreis ausgezeichnet.

Hauptsache gesund!

Florian Kramer möchte das Tool in Zukunft noch ausbauen – und damit den Wert der psychischen Gefährdungsbeurteilung noch stärker verdeutlichen. „Unser langfristiges Ziel ist, damit auch prä-

diktiv arbeiten zu können. Also quasi vorhersagen zu können: Wenn dieser oder jener Mangel nicht behoben wird, der zu psychischen Belastungen führt, dann werden die Ausfälle in dem Bereich um den Wert X größer werden.“ Und warum heißt das Tool „Lene“? „Das war der Vorname meiner Großmutter. Hauptsache gesund, das war ihr als Kind der Nachkriegsgeneration ganz besonders wichtig.“

Christine Lendt



Foto: © Berit Kessler - stock.adobe.com

In guten Händen

Erfahrungsbericht eines Anwenders

Hohe Teilnehmerquote erreicht

Die Vantage Towers AG zählt zu den Anwendern von Lene Health. Das Unternehmen betreibt über 84.000 Funkmasten in zehn Ländern Europas. Simon Sojda, Health and Safety Manager am Hauptstandort Düsseldorf, spricht über die Erfahrungen mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in seinem Unternehmen.

„Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind überwiegend im Büro tätig oder beratend im Außendienst unterwegs. Die physischen Risiken oder Unfallgefahren im Arbeitsumfeld sind also überschaubar. Wenn es darum geht, Gefährdungen im Arbeitsumfeld zu ermitteln, liegt unser Fokus daher umso mehr auf den psychischen Faktoren. Jedoch fehlte uns dazu noch eine effektive und systematische Vorgehensweise. Bevor ich vor drei Jahren ins Unternehmen kam, hatte ich als Sicherheitsfachkraft beim Arbeitsmedizinischen Dienst des TÜV Rheinland bereits mit Dienstleistungen im Bereich psychische Gesundheit zu tun. Daher wusste ich, dass eine Handlungshilfe definitiv nötig ist, und zwar mit in vielen Sprachen verfügbaren Inhalten. Unser Ziel war, konzernweit einheitlich bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen vorzugehen – also zum Beispiel auch an unseren Standorten in Rumänien, Ungarn, Spanien oder Portugal.“

Anfang 2023 hatte eine Kollegin, die bei uns das Thema Wellbeing managt, Lene Health entdeckt. Zusammen mit unserem Betriebsarzt und dem Betriebsrat haben wir uns die Plattform dann näher angesehen und gemeinsam beschlossen, sie an allen Standorten



Simon Sojda

weltweit zu implementieren. Dazu war viel Vorarbeit nötig, wir mussten ja die Health & Safety-Kollegen, die Geschäftsleitung in den jeweiligen Märkten und unsere Cyber Security miteinbeziehen. Teils geht es auch um sehr prekäre Fragen, daher war es uns wichtig, die Mitarbeitenden ausreichend zu informieren und ihnen mitzuteilen, dass selbstverständlich alles datenschutzkonform ist. Die Inhalte der Plattform

konnten wir dabei weitgehend übernehmen. Um sicherzugehen, dass wirklich alles eins zu eins übersetzt worden war, haben unsere Health & Safety-Experten vor Ort die Fragebögen noch einmal bezüglich Grammatik, Satzbau, sprachlicher Besonderheiten in ihrem Land durchleuchtet.

Dann ging alles relativ schnell. Im Sommer 2023 haben wir Lene Health unseren Beschäftigten vorgestellt und Mitte Oktober die Online-Befragung gestartet. Derzeit befinden wir uns noch in der Auswertung. Auf jeden Fall ist diese Form der Befragung sehr gut angekommen: Mit 73 Prozent haben wir eine gute Teilnehmerquote erreicht.

Im nächsten Schritt wird Lene Health die Ergebnisse der Befragung interpretieren und die Reports erstellen. Diese Ergebnisse werden zuerst der Geschäftsführung, den Managing Direktoren und dann den Abteilungsleitern und Beschäftigten vorgestellt. Anschließend müssen sich die Abteilungsleiter, sofern es To-dos gibt, Maßnahmen zur Verbesserung der Situation überlegen. Um die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen in den Abteilungen und Märkten zu überprüfen, wird aller Voraussicht nach im kommenden Jahr zur gleichen Zeit eine erneute Befragung durchgeführt.“

Foto: © Vantage Tower