

9 Gesundheitsförderung und Gefahrenprävention

9.1 Die Einleitung

Das Thema

Zu lange Arbeitszeiten, eine dauerhaft schlechte Haltung am Arbeitsplatz, unzureichende Schutzkleidung oder auch Stress und Überarbeitung sind nur einige der Faktoren, die das allgemeine Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinträchtigen. Die negativen Folgen für die körperliche und psychische Gesundheit sind nicht zu unterschätzen. Um Mitarbeitende zu schützen, ist es eine zentrale Aufgabe eines jeden Unternehmens für Sicherheit und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Als Regel Nummer 1 gilt dabei gefährliche oder gesundheitsschädigende Faktoren bereits im Vorhinein zu vermeiden, sodass es gar nicht erst zu psychischen und körperlichen Belastungen kommt. Gelingt dies nicht, so stehen Ihnen als Führungskräfte unterschiedliche Methoden und Maßnahmen bereit, die Ihnen helfen mit diesen Situationen umzugehen. Nach Ende der Lerneinheit sollen Sie dazu über folgendes Wissen verfügen:

- Sie können die Grundprinzipien der Ergonomie beschreiben.
- Sie kennen gesundheitsförderliche Verhaltensweisen.
- Sie verstehen, was psychische Belastungen sind.
- Sie kennen die wichtigsten Merkmale verschiedener psychischer Belastungen wie Burn-out oder Depressionen.
- Sie kennen die Möglichkeiten und Grenzen im Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden.
- Sie können die EU-Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beschreiben.
- Sie kennen Methoden, um Gefährdungen im Unternehmen aufzudecken.
- Sie können Maßnahmen, die sich daraus ergeben beschreiben.

Sie lernen also nicht nur theoretische Konzepte der Gesundheitsförderung und Sicherheit am Arbeitsplatz kennen, sondern erfahren auch wie diese direkt in der Unternehmenspraxis umgesetzt werden können.

9.2 Der gesunde Arbeitsplatz

Gesundheit ist unser höchstes Gut" – dieses Sprichwort begleitet uns in allen Bereichen des Alltags, sowie im Arbeitsalltag. Die meisten von uns verbringen etwa 8 Stunden am Tag bei der Arbeit (für einen Vollzeitjob). Der Arbeitsplatz ist unser zweites Zuhause. Es ist besonders wichtig dass unsere Arbeit gesund und sicher ist. Deshalb nehmen wir alle Faktoren, die einen gesunden Arbeitsplatz ausmachen, unter die Lupe. Und vor allem können Sie – als Meister – dazu beitragen, dass Ihre Mitarbeiter einen gesunden Arbeitsplatz haben. Haben Sie sich jemals gefragt, was die Definition von "Arbeit" ist?

Definition

Arbeit ist eine zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit. Ursprünglich war Arbeit der Prozess der Auseinandersetzung des Menschen mit der Natur zur unmittelbaren Existenzsicherung.



https://www.freepik.com/free-vector/people-exchanging-car-tire_3226080.htm#query=employees%20car%20industry&position=9&from_view=search&track=robertav1_2_sidr

Folgende Faktoren beeinflussen unsere Arbeit:

- Arbeitsmittel
- Arbeitsmaterialien/Werkstoffe
- Arbeitsumgebung
- Arbeitszeit
- Arbeitsprozesse
- Arbeitsklima

All diese Faktoren wirken sich auf unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden aus. Auch hier gibt es also einiges zu beachten. Daher werden wir uns nun im Folgenden jeden der oben genannten Faktoren ansehen:

Arbeitsmittel

Der Begriff "Arbeitsmittel" bezieht sich auf alle Maschinen, Geräte und Werkzeuge, die Sie für Ihre Arbeit benötigen. Dazu gehören auch Transportmittel (z.B. Aufzüge, Flurförderzeuge) sowie Gerüste, Leitern oder Container.

Beachte

Eine sehr wichtige Anforderung an Arbeitsmittel ist, dass nur Arbeitsmittel verwendet werden dürfen, von denen nach dem aktuellen Stand der Technik ein möglichst geringes Risiko für die Gesundheit und Sicherheit ausgeht. Das bedeutet, dass keine veralteten Geräte verwendet werden dürfen, wenn sie nicht mehr den Sicherheitsstandards entsprechen.

Arbeitsmittel müssen regelmäßig gewartet und auf ihre Sicherheit überprüft werden. Sie können sich dies als die "jährliche Inspektion" Ihres Autos vorstellen. Auch hier ist eine regelmäßige Überprüfung der Sicherheit und Verkehrssicherheit Pflicht!

Wichtig ist auch, dass keine defekten Arbeitsmittel verwendet werden. Arbeitsmittel dürfen nicht zu anderen Zwecken verwendet werden als denen, für die sie bestimmt und für die sie nicht zugelassen sind.

Hinweis

Eine detaillierte Beschreibung der Arbeitsschutzvorschriften für Arbeitsmittel finden Sie in den nationalen Arbeitsgesetzen. Dort können Sie nachlesen, welche Bestimmungen für Ihr Land aktuell gültig sind. Im Zweifelsfall wenden sie sich an den Arbeitsschutzverantwortlichen in ihrem Unternehmen.

Arbeitsmaterialien/Werkstoffe

Werkstoffe sind chemische Stoffe und Gemische, die bei der Arbeit verwendet werden. Unter Verwendung versteht man unter anderem die Herstellung, Verarbeitung, Lagerung und Entsorgung dieser Stoffe. Arbeitsstoffe können fest, flüssig oder gasförmig sein.

Werkstoffe sind ein sehr wichtiges Thema im Gesundheitsschutz, da in vielen Berufsfeldern mit giftigen, explosiven oder leicht entzündlichen Werkstoffen gearbeitet wird. In diesen Bereichen besteht ein höheres Unfallrisiko. Entsprechend sind die Sicherheitsvorschriften strikt einzuhalten.

Zu diesen Sicherheitsvorschriften gehören:

- Melde- und Dokumentationspflicht (der Arbeitnehmer muss Aufzeichnungen darüber führen, wer im Unternehmen wie lange mit Gefahrstoffen gearbeitet hat).
- Kennzeichnungspflicht (Anbringen von Warnschildern)
- Sicherheitsschulungen
- Schutzmaßnahmen (auch während der Lagerung!) und persönliche Schutzausrüstung

Arbeitsumgebung

Die Arbeitsumgebung umfasst die physische Umgebung bei der Arbeit. Es kann alles sein, von einem Schreibtisch in einem Büro bis hin zur Arbeitsumgebung in einer Fabrik oder draußen auf einer Baustelle. Im Arbeitsumfeld spielen viele verschiedene Faktoren eine Rolle. All dies wirkt sich auf unser Wohlbefinden und unsere Gesundheit aus. Hier ein kurzer Überblick über einige der wichtigsten Faktoren:



Bei all diesen Einflussfaktoren sollten Sie als Vorgesetzte*r darauf achten, dass die beschäftigten Personen keinen extremen Bedingungen ausgesetzt sind und somit negative gesundheitliche Auswirkungen weitestgehend vermieden werden. Dies kann durch technische Mittel und Konstruktionen (z.B. Einbau einer Lüftungsanlage, mechanischer Lichtschutz, Zusatzbeleuchtung, Klimatisierung) oder durch persönliche Schutzausrüstung (z.B. Gehörschutz, wasserdichte Arbeitskleidung, Kälteschutzkleidung) erreicht werden. Können die negativen Einflussfaktoren auf diese Weise nicht ausreichend abgemildert werden, muss der Arbeitgeber zumindest ausreichende Ruhepausen anordnen.

Arbeitszeit

Arbeitszeiten wirken sich auch auf unsere Gesundheit aus. Zu langes Arbeiten führt zu körperlicher Erschöpfung und einer Verschlechterung der Konzentrationsfähigkeit. Dies führt zu verminderter Leistungsfähigkeit, Unachtsamkeit und einem höheren Unfallrisiko.



https://www.freepik.com/free-vector/busy-business-people-with-laptops-hurry-up-complete-tasks-huge-clock-hourglass-deadline-project-time-limit-task-due-dates-concept-illustration_11668513.htm#query=working%20hour&position=6&from_view=search&track=robertav1_2_sidr

Es gibt in jedem Land gesetzliche Begrenzungen der Arbeitszeit. Es liegt sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch der Arbeitnehmer, dass Überanstrengung und Ermüdung bei der Arbeit vermieden werden. Das gehört zum Thema Arbeitssicherheit.

Beispiel

Wie man mit seiner Arbeitszeit optimal umgeht:

- Erstellen Sie einen genauen Zeitplan
- "Automatisieren" Sie, soweit es geht
- Erfassen Sie die Zeit, um Ablenkungen zu vermeiden
- Hören Sie auf Ihre innere Uhr
- Tricksen Sie Ihren Verstand mit produktiven Belohnungen aus
- Machen Sie Pausen
- Lassen Sie sich helfen
- Lassen Sie sich von anderen inspirieren
- Lernen Sie Pausen zu machen

Arbeitsprozesse

Arbeitsprozesse sind die Handlungen und Abläufe, die bei der Arbeit ausgeführt werden. Dabei hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsabläufe die Sicherheit und Gesundheit der beschäftigten Personen nicht gefährden oder negative Auswirkungen abgemildert werden. Ungünstige Körperhaltungen (z.B. schief oder gequetscht) und einseitige Belastungen von Muskulatur und Skelett sind zu vermeiden. Diese können zu akuten Muskelverspannungen und Durchblutungsstörungen führen. Aber auch Langzeitschäden durch Fehlhaltung, einseitigen Verschleiß und Schäden am Bewegungsapparat (z.B. Bandscheibenvorfälle) können die Folge sein. Auch psychologische Faktoren müssen bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen berücksichtigt werden.

Praxisbeispiel

Wussten Sie, dass monotone Arbeit die Psyche belastet? Wenn du jeden Tag das Gleiche machst, leiden deine Konzentrationsfähigkeit und dein Gedächtnis. Man wird schneller müde, langweilt sich und die Freude an der Arbeit nimmt ab. Dem kann in Unternehmen entgegengewirkt werden, indem sich Mitarbeiter bei bestimmten Arbeitsabläufen regelmäßig abwechseln.

Ein weiterer psychologischer Faktor ist regelmäßiger Zeitdruck. Hier ist darauf zu achten, dass die Menschen keinem unnötigen Zeitstress ausgesetzt sind oder regelmäßig Pausen einlegen können. Akkordarbeit (bei der Menschen nicht nach Arbeitszeit, sondern zum Beispiel nach Stückzahl bezahlt werden) gilt als besonders psychisch belastend. Auch Fließbandarbeit ist nicht immer ideal. Es muss darauf geachtet werden, dass die Zeitintervalle nicht zu kurz sind, damit die arbeitenden Personen nicht in einen negativen Strudel geraten.

Arbeitsklima

Beim Arbeitsklima geht es um die zwischenmenschliche Atmosphäre unter den Kollegen. Es geht aber auch um das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und seinen Mitarbeitern. In der Arbeitspsychologie ist mittlerweile bekannt, dass ein schlechtes Betriebsklima auf Dauer krank macht. Wenn Mitarbeiter gedemütigt, absichtlich über- oder unterfordert oder sozial isoliert werden, oder wenn es zu Belästigung, Machtmissbrauch oder körperlicher Gewalt kommt, kann dies zu schwerwiegenden psychischen und physischen Problemen führen. Beispiele sind der Verlust der Freude an der Arbeit, Depressionen, Burnout, Sucht, Angstzustände oder sogar Suizidgedanken.

Wenn es um das Betriebsklima geht, spielen auch die Einstellung zur Arbeit und zur gelebten Freizeit im Unternehmen eine Rolle. Verlangt die Chefin zum Beispiel, dass ihre Mitarbeiter rund um die Uhr für sie erreichbar sind? Oder wird respektiert, dass Menschen auch Zeit brauchen, um abzuschalten?

Beispiel

So schaffen Sie ein positives Arbeitsklima im Unternehmen:

- Geben Sie Ihren Mitarbeitern eine Stimme
- Zeigen Sie jeden Tag Wertschätzung
- Konzentrieren Sie sich auf den Arbeitsplatz selbst
- Verwandeln Sie Ihre Werte in mehr als nur Worte
- Schaffen Sie ein Umfeld der psychologischen Sicherheit und des Vertrauens
- Geben Sie Ihrem Team die Möglichkeit, erfolgreich zu sein

So lösen Sie Probleme, bevor sie auftreten:

- Gewährleisten Sie offene & effektive Kommunikation
- Sind Sie offen für Feedback
- Schaffen Sie neue Lösungsansätze
- Fördern Sie die Zusammenarbeit
- Ziehen Sie Hypothesen in Betracht
- Verfolgen Sie den täglichen Arbeitsfortschritt

9.3 Ergonomie am Arbeitsplatz

Das steigende Durchschnittsalter von Arbeitnehmenden, das vermehrte Auftreten von Muskel- und Skeletterkrankungen aber auch aktuelle gesetzliche Vorgaben sind neue Herausforderungen, die ein Unternehmen bewältigen muss. Eine zentrale Maßnahme ist es dabei ergonomische Arbeitsbedingungen zu schaffen, das heißt die Arbeitsbedingungen an den Menschen anzupassen und nicht umgekehrt. Ergonomie ist das Bindeglied zwischen Mensch und Technik. Sie ist überall dort von Bedeutung, wo es eine Interaktion des Menschen mit Maschinen und Werkzeugen gibt (Mensch-Maschine-Interaktion MMI).

Definition

Ergonomie ist die Wissenschaft, die sich mit der Gestaltung des Arbeitsumfeldes in einem Mensch-Maschine-System auseinandersetzt. Ihr Ziel ist es die Effizienz, die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit von Arbeitskräften zu optimieren.

Beispiel

Beobachten Sie Arbeitsunfälle im Unternehmen, diese stehen oft in Zusammenhang mit der Ergonomie am Arbeitsplatz, um spezifische Präventionsmaßnahmen in allen Bereichen umzusetzen:

Rückenschmerzen bei Fließbandarbeit können durch den Einbau von techn.Hilfen reduziert werden, die weniger Anstrengung erfordern.

Vorheriges Aufwärmen bzw. regelmäßiges Lockern der Muskeln, bei sich wiederholenden einseitigen Arbeitsabläufen.

Die Optimierung des Arbeitsplatzes hat dabei gleich einen doppelten Vorteil: Die Gesundheit Ihrer Arbeitskräfte wird geschützt und Sie können Krankenstände und Berufsunfähigkeit vorbeugen.



https://www.freepik.com/free-vector/hand-drawn-posture-correction-infographics_15051349.htm

Sehen wir uns die Ziele der Ergonomie im Detail an:

- Die Leistungsfähigkeit der Arbeitskräfte erhöhen
- Das Unfallrisiko minimieren
- Das Risiko für langfristige gesundheitliche Einschränkungen wie Muskel-Skelett-Erkrankungen minimieren
- Arbeitsprozesse erleichtern
- Die physische und psychische Gesundheit fördern

Wie können Sie die Gesundheit der Arbeitskräfte nun bestmöglich erhalten beziehungsweise fördern und negative gesundheitliche Folgen vorbeugen? Dazu gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, welche sich sowohl auf technische und organisatorische als auch auf personenbezogene Maßnahmen beziehen.

Technische Maßnahmen	Organisatorische Maßnahmen	Personenbezogene Maßnahmen
Hebehilfen	Erhöhung des Personals für eine Tätigkeit	Schulungen und Fortbildung (z.B.: zum korrekten Heben und Tragen von Lasten)
Höhenverstellbare Arbeitsplätze	Aufteilung von schweren Lasten auf mehrere Mitarbeitende	Verwendung von Exoskeletts, um den Körper zu unterstützen
Verwendung schwingungsdämpfender Elemente in Maschinen, um Vibrationen zu verhindern	Abwechslung der Tätigkeiten, sodass es nicht zu einseitigen Belastungen kommt	Risikobewusstsein der Arbeitskräfte erhöhen
Individuell verstellbare Beleuchtungssysteme, um optimale Lichtverhältnisse (ohne Reflexion oder Schatten) zu garantieren	Vor allem bei gefährlichen Tätigkeiten auf regelmäßige Pausen achten	Geeignete Arbeitskleidung

9.4 Mentale Gesundheit

Sie kennen es bestimmt auch: An manchen Tagen weiß man kaum mit welcher Sache man zuerst beginnen soll, versucht dann alle Aufgaben gleichzeitig zu erledigen und geht schließlich am Ende eines Arbeitstages völlig erschöpft nachhause. Passiert das ab und zu, so schafft es unser Körper und unsere Psyche sich wieder zu erholen. Ist dies aber der Dauerzustand, dann sollen alle Warnlichter bereits rot leuchten! Denn dann besteht die Gefahr, dass die psychischen Belastungen unsere mentale Gesundheit beeinträchtigen.

Aber was genau versteht man unter psychischen Belastungen? Was können wir alles dazuzählen und wie entstehen sie?

Definition

Psychische Belastungen meinen alle äußeren Einflüsse, die auf eine Person psychisch einwirken. Psychische Belastungen kommen also nicht von Innen, sondern von der Umgebung. Konkret für den Arbeitsplatz bedeutet dies: Alle Einwirkungen der Arbeitsbedingungen, welche emotionale oder kognitive Prozesse beeinflussen, stellen psychische Belastungen dar. (Z.B.: Arbeitsbedingungen, Kommunikation; Information).

Beispiel

- Definieren Sie die Aufgaben, Rollen und Arbeitsbelastungen für jede Person, um psychischen Stress zu vermeiden
- Richten Sie Mechanismen ein, damit Arbeitnehmer Vorschläge machen und Kommentare abgeben können, um die Arbeit am Arbeitsplatz zu verbessern und diese Art von Situation zu vermeiden.
- Erstellen Sie einen Schulungsplan, der technische Aspekte und Soft Skills (Teamarbeit, Umgang mit Emotionen ...) umfasst.
- Erleichtern Sie Stressbewältigungsmechanismen als Training.
- Implementieren Sie ethische Kodizes in Unternehmen, die ein gesundes Zusammenleben ermöglichen.
- Erstellen Sie Protokolle, um Mobbing und Gewalt zu vermeiden, insbesondere für Arbeitnehmer, die mit schwierigen Kunden in Kontakt stehen.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz können unter anderem sein:

- Regelmäßige unkontrollierbare Arbeitsunterbrechungen (z.B: Auftreten von Störungen, Blockieren der Maschine)
- Emotionaler Druck (z.B: Beschwerden von Kunden und Kundinnen)
- Unklare Arbeitsaufträge
- Monotone Arbeitsaufgaben
- Ungünstige Umgebungsbedingungen (Lärm, schlechte Lichtverhältnisse, Hitze)



https://www.freepik.com/free-vector/mental-health-women-vector_3438035.htm#query=mental%20health&position=37&from_view=search&track=sph

Eine der wohl bekanntesten Folgen von zu hohen psychischen Belastungen ist das Burnout-Syndrom. Anders als oft angenommen ist Burnout kein vorübergehender Zustand, der durch Urlaub wieder geheilt werden kann. Burnout ist aber auch nicht gleichzusetzen mit Depression. Was versteht man also jetzt eigentlich unter dem Begriff?

Definition

Burnout ist eine permanente emotionale, mentale und körperliche Erschöpfung. Oft geht es mit Schlafstörungen, Antriebslosigkeit, andauernder Müdigkeit, Depressionen und geringer Leistungsfähigkeit einher.

Wie kommt es nun aber soweit? Was sind die Ursachen für ein Burnout?

Oft entsteht Burnout aufgrund einer anhaltenden Fehlbelastung am Arbeitsplatz oder auch zuhause, die nicht mehr bewältigt werden kann. Risikofaktoren am Arbeitsplatz sind dabei vor allem:

- Defizite hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsinhalten
- Defizite in der Gestaltung der Arbeitsorganisation (z.B.: zu hohes Arbeitspensum oder lange Arbeitszeiten)
- Defizite bei der Gestaltung sozialer Prozesse (z.B. unzureichende Anerkennung)

All diese Faktoren erhöhen das Risiko, sich ausgebrannt zu fühlen.

Beispiel

Fördern Sie emotionale Grenzziehungen und Kommunikation:

- Kommunikation ist immer der Schlüssel, vor allem, wenn es darum geht, emotionale Grenzen zu setzen. Die Themen, die einige Mitarbeiter antreiben, können andere stressen, daher ist es wichtig, Grenzen zu setzen und über Probleme zu sprechen, sobald sie auftreten.
- Schaffen Sie einen sicheren Raum für Mitarbeiter, um komplexe Themen zu diskutieren und Grenzen zu setzen. Bestimmte Themen können für manche Mitarbeiter unglaublich emotional sein. Wenn Sie diese Probleme vermeiden, beugen Sie Burnout vor und stärken die Teambeziehungen.

Fördern Sie die soziale Interaktion:

- Die Gemeinschaft ist eine Säule der Kundenbindung. Es stärkt die Kultur, indem es Mitarbeiter mit ihren Kollegen und ihrer Arbeit verbindet und Burnout und andere kulturelle Probleme auf natürliche Weise reduziert. Die soziale Interaktion zwischen den Mitarbeitern kann Stress minimieren und die Arbeitsplatzkultur verbessern, aber Manager müssen sicherstellen, dass jeder Mitarbeiter einbezogen wird.

Oft nur schwer von einem Burnout abzugrenzen ist die Depression, die eine weitere Form psychischer Belastung darstellt.

Definition

Unter Depression versteht man eine schwere seelische Erkrankung. Betroffen fühlen sich dabei niedergeschlagen, erschöpft und antriebslos. Dabei handelt es sich nicht um eine einmalige Niedergeschlagenheit, sondern die Symptome treten in einer Zeitspanne von mindestens zwei Wochen auf.

Die häufigsten Symptome einer Depression sind folgende:

- niedergeschlagene, depressive und/oder gedrückte Stimmung
- Interessensverlust an Aktivitäten, die zuvor Freude gemacht haben
- Antriebsmangel
- Ermüdbarkeit

Hinzu kommen häufig weitere Beschwerden wie:

- Konzentrations- und Aufmerksamkeitsstörungen
- Der Verlust des Selbstbewusstseins
- Schuldgefühle
- Hoffnungslosigkeit
- Appetitlosigkeit
- Schlaflosigkeit

Auch körperliche Symptome wie Kopf- und Magenschmerzen, Verdauungsprobleme, Gewichtsverlust oder Schwindelgefühl sind nicht selten.

Zuletzt wollen wir noch eine dritte körperliche Belastungsstörung näher in den Blick nehmen. Nämlich schlicht und einfach: der Stress.

Stress haben wir doch alle ab und zu denken Sie vielleicht. Und es stimmt: Bis zu einem gewissen Grad können unser Körper und unsere Psyche auch damit umgehen. Wird der Stress allerdings zu hoch, so kann dies schwere körperliche und mentale Folgen haben. Sehen wir uns zuerst einmal den Begriff Stress, den wir alle aus unserem täglichen Leben kennen, aus einer wissenschaftlichen Perspektiven an:

Definition

Stress meint einen als unangenehm wahrgenommenen Zustand, der von Betroffenen als bedrohlich, unausweichlich und kritisch empfunden wird. Zu einem Stressgefühl kommt es vor allem, wenn eine Person das Gefühl hat, einer Aufgabe nicht mehr gewachsen zu sein.

Beispiel

Es wurde festgestellt, dass die Verfügbarkeit von Möglichkeiten zur Stressbewältigung und mentalen Aufladung, wie z. B. ruhige Räume vor Ort, in denen man sich ausruhen kann, sowie Pausen von der Arbeit, einschließlich Urlaubstagen, arbeitsfreien Wochenenden und echten Mittagspausen, mit positiver Stimmung, weniger Müdigkeit und einer Verringerung des Burnouts der Mitarbeiter verbunden ist.

Auch hier sind die Folgen vielfältig:

- Einschränkung des körperlichen und seelischen Wohlbefindens (z.B.: Gereiztheit, Müdigkeit, Nervosität)
- Angstzustände
- Magenschmerzen

- Bluthochdruck
- Erhöhtes Herzinfarkttrisiko
- Geringere Leistungsfähigkeit

Was können Sie als Produktionsleitende nun aktiv tun, wenn Sie feststellen, dass eine oder einer Ihrer Mitarbeitenden unter den genannten Symptomen leidet? Welche Möglichkeiten haben Sie selbst und wann brauchen Sie Hilfe von außen?

Das Beste wäre natürlich, wenn psychische Überbelastungen von vornherein vermieden werden. Hier gilt: „Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention.“

Das heißt, die Regel Nummer 1 zur erfolgreichen Vorbeugung psychischer Belastungen lautet, möglichst gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Dazu gehören:



Aufgabe eines jeden Betriebes ist es seit 2013 nicht nur physisch, sondern auch psychisch belastende Arbeitsbedingungen zu erkennen und entsprechende Maßnahmen einzusetzen, um diese zu minimieren.

Um belastende Arbeitsbedingungen identifizieren zu können, braucht es eine regelmäßige Evaluierung. Das heißt regelmäßig zu prüfen, ob in einem Betrieb psychische oder physische Belastungen herrschen, die negative Folgen für die Mitarbeitenden haben können.

Mithilfe der Evaluierung sollen vor allem Bedingungen erhoben werden, unter denen Beschäftigte arbeiten. Dabei werden folgenden Faktoren berücksichtigt:

- Arbeitsorganisation: Arbeitspensum, Arbeitstempo, Aufgabenverteilung etc.
- Arbeitsumfeld: Raumklima, Beleuchtung, Lärm etc.
- Arbeitsaufgaben: hohe Verantwortung, emotionale Belastung etc.
- Arbeitsklima: Kommunikation, Zusammenhalt, Führungsverhalten etc.

Achten Sie also als Führungsperson vor allem auf folgende Verhaltensweisen:

- Geben Sie Ihren Angestellten die Möglichkeit zur Selbstbestimmung (z.B.: Arbeitsabläufe und Zeiteinteilung mitbestimmen zu dürfen)
- Zeigen Sie Ihren Angestellten Anerkennung für ihre Arbeit (z.B.: Lob, angemessene Entlohnung)
- Bieten Sie Ihren Angestellten auch soziale Unterstützung (z.B.: sich gegenseitig helfen, voneinander lernen)

All diese Maßnahmen sind zentral, um psychische Belastungen zu minimieren oder im besten Fall vorzubeugen. Helfen diese Maßnahmen jedoch nicht, so gibt es für jede Führungskraft den Punkt, an dem Sie erkennen müssen: Ich weiß nicht mehr weiter. Ich kann der betroffenen Person nicht mehr die Unterstützung bieten, die sie braucht. In diesem Fall müssen Sie den nächsten Schritt machen. Wenden Sie sich an externe Beratungs- und Unterstützungsstellen. Eine Möglichkeit sind zum Beispiel "Employee Assistance" Programme, an die sich Betroffene mit psychischen oder auch sozialen Problemen wenden können und, finanziert durch das Unternehmen, professionelle Hilfe bekommen.

Praxisbeispiel

Woher weiß ich, ob jemand ein psychisches Problem hat?

Sie kennen die Menschen in Ihrem Team und bemerken vielleicht Veränderungen bei ihnen. Sie sollten niemals Vermutungen über die psychische Gesundheit von Menschen anstellen, aber Hinweise könnten sein:

- Veränderungen im Verhalten, in der Stimmung oder im Umgang mit Kollegen
- Veränderungen der Arbeitsleistung, der Motivation und des Fokus
- Schwierigkeiten haben, Entscheidungen zu treffen, sich zu organisieren und Lösungen für Probleme zu finden
- Sie wirken müde, ängstlich oder zurückgezogen und verlieren das Interesse an Aktivitäten und Aufgaben, die ihnen zuvor Spaß gemacht haben
- Veränderungen der Essgewohnheiten, des Appetits und vermehrtes Rauchen und Trinken

Beispiel

Anpassungen für die psychische Gesundheit:

- Flexible Arbeitszeiten oder Änderung der Start-/Endzeit.
- Änderungen der Pausenzeiten
- Bereitstellung von Ruheräumen
- Leuchtkasten oder Sitz mit mehr natürlichem Licht für Personen mit saisonaler Depression
- Lockerung der Abwesenheitsregeln und -grenzen für Menschen mit behinderungsbedingten krankheitsbedingten Fehlzeiten
- Vereinbarung, einem Mitarbeiter kurzfristigen Urlaub und Freistellung für Termine im Zusammenhang mit seiner psychischen Gesundheit, wie z. B. Therapie und Beratung, zu gewähren.
- Nachbesprechungen nach schwierigen Anrufen, Kunden oder Aufgaben
- Mediation kann helfen, wenn es Schwierigkeiten zwischen Kollegen gibt
- Selbsthilfegruppe für psychische Gesundheit oder Netzwerkgruppe für Menschen mit Behinderungen
- Identifizierung eines "sicheren Raums" am Arbeitsplatz, in dem Mitarbeiter eine Auszeit nehmen, ihren Buddy oder andere Unterstützungsquellen kontaktieren und auf Selbsthilfe zugreifen können
- Bereitstellung von Selbsthilfeinformationen und Austausch von Ansätzen und Anpassungen, die sich bei der Unterstützung anderer als wirksam erwiesen haben
Ermöglichen Sie den Menschen, daran zu arbeiten, ihre Resilienz aufzubauen und Dinge zu tun, die eine gute psychische Gesundheit unterstützen, wie z. B. Bewegung, Meditation oder gesunde Ernährung

9.5 Arbeitssicherheit

Eine zentrale Aufgabe eines jeden Unternehmens ist es auch, seine Mitarbeitenden vor möglichen Gefahren zu schützen. Als rechtlicher Rahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz dienen Ihnen die EU-Rechtsvorschriften. Demnach haben alle Beschäftigten das Recht auf einen hohen Gesundheitsschutz und sicheren Arbeitsplatz. Auch das Recht auf eine bedürfnisgerechte Arbeitsumgebung ist darin enthalten.

Sehen wir uns die EU-Rechtsvorschriften nun etwas genauer an:

- Arbeitgebende sind verpflichtet, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Arbeitskräfte sicherzustellen
- Arbeitgebende müssen Maßnahmen für Gesundheitsschutz und Sicherheit stets weiterentwickeln und an aktuelle Umstände anpassen
- Arbeitgebende müssen stets eine Verbesserung der aktuellen Arbeitsbedingungen zum Ziel haben
- Arbeitgebende sind verpflichtet, Gefahren am Arbeitsplatz laufend zu evaluieren und diese kontinuierlich zu verbessern
- Arbeitgebende müssen Modalitäten festlegen, mit denen Angestellte in diesen Prozess miteingebunden werden können

Dabei müssen nach EU-Recht alle Unternehmen folgende Maßnahmen treffen:



Praxisbeispiel

- Maßnahmen zur Gewährleistung eines gesunden und sicheren Arbeitsplatzes:
- Veröffentlichen Sie an jedem Arbeitsplatz die betriebliche Sicherheit und Gesundheitsschutzordnung
- Führen Sie regelmäßig Schulungen mit allen Mitarbeitern durch, zum Thema Gesundheit und Sicherheit . Nennen Sie die Ziele Ihrer Organisation zu diesem Thema.
- Wenn Sie in der Geschäftsführung oder im Besitz sind, beteiligen Sie sich persönlich an Inspektionen, um Ihr Anliegen deutlich zu machen.
- Befolgen Sie das entsprechende Sicherheitsprotokoll in Bereichen Ihres Arbeitsplatzes, unabhängig davon, wie lange Sie sich in diesem Bereich aufhalten.
- Nehmen die Mitarbeiter in die Verantwortung. Legen Sie die Verantwortlichkeiten für Gesundheit und Sicherheit genauso fest wie für die Produktion.
- Vergewissern Sie sich, dass alle Zuständigkeiten auch eingehalten werden.
- Installieren Sie ein Rechenschaftssystem, um sicherzustellen, dass alle Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften auch eingehalten werden.
- Überprüfen Sie Ihr Programm jährlich und ziehen Sie Anpassungen in Betracht.
- Wecken Sie das Interesse Ihrer Mitarbeiter an der Sicherheit und investieren Sie in sie, indem Sie sie bei der Untersuchung von Unfällen, der Durchführung von Schulungen und der Durchführung von Inspektionen aktiv beteiligen.

Nun wo wir so oft von Evaluierung möglicher Gefahren gesprochen haben, taucht bestimmt bei Ihnen die Frage auf: Wie lassen sich Gefahren überhaupt evaluieren? Das heißt, wie können wir diese erkennen und entdecken? Dazu gibt es zum Glück einige Methoden, die Ihnen dabei helfen können.

Grundsätzlich können Sie dabei 5 Schritten folgen:



Wertvolle Informationen, um Gefahren zu ermitteln, bieten Ihnen folgende Quellen:

- Analysen von Unfällen, die in der Vergangenheit passiert sind
- Analysen von Gesundheitsstatistiken
- Beratungen durch Einrichtungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz
- Analysen von „Beinahe-Unfällen“, das heißt von Unfällen, die zum Glück vermieden werden konnten, jedoch beinahe zu einem Schaden geführt hätten. Ignorieren Sie diese nicht, sondern betrachten Sie sie als wertvolle Lektion, um Unfälle vorzubeugen, indem sie aktuelle Maßnahmen anpassen.

Für die Risikobewertung können Sie sich an folgender Liste entlanghanteln, die Sie für Ihre Risikoeinschätzung berücksichtigen sollten:



Beispiel

Sie können die Sicherheit Ihrer Mitarbeiter gewährleisten, indem Sie den Arbeitsplatz sorgfältig bewerten und analysieren:

- Sie können Ihr Sicherheits- und Gesundheitsprogramm verbessern, indem Sie nach Mustern suchen. Überprüfen Sie regelmäßig die Aufzeichnungen einiger Monate, um zu sehen, ob Sie welche identifizieren können. Um Ihren Ansatz im Vorfeld zu optimieren und hilfreiche Verbesserungen vorzunehmen, sollten Sie sich die Krankheits- und Verletzungsaufzeichnungen der letzten Jahre ansehen, um Trends aufzudecken.
- Überlegen Sie, wie Sie einen Betriebsunfall am besten untersuchen können.
- Versuchen Sie, Gefahren bei Arbeitsprozessen und Werkzeugen durch regelmäßige Job-Reviews aufzudecken.
- Stellen Sie sicher, dass jeder, der für Sie arbeitet, weiß, dass er jemanden in der Geschäftsleitung informieren sollte, wenn er etwas Problematisches und potenziell Gefährliches am Arbeitsplatz beobachtet.
- Bleiben Sie auf dem Laufenden über die neuesten Gefahren in Ihrer Branche. Wann immer Sie Änderungen an der Ausrüstung oder am Prozess vornehmen, lassen Sie sich professionell einschätzen, damit Sie keine neue Gefahrsituationen schaffen.

Merke

Für all diese Gefahren steht Ihnen ein ausführlicher Leitfaden (entweder von der EU-Kommission oder ihrer nationalen Behörde) zur Verfügung, der Ihnen hilft Risiken zu erkennen und erfolgreich mit diesen umzugehen.

Wichtig

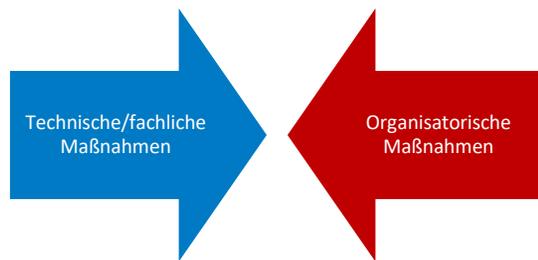
Laut Rechtsvorschriften müssen Sie die Schritte und Ergebnisse der Risikobewertung stets schriftlich dokumentieren.

Welche Maßnahmen ergeben sich nun daraus für ein Unternehmen?

Prinzipiell gilt: handeln, **bevor** etwas passiert.

Das heißt Gefahren bereits im Vorhinein zu minimieren. Das Schlüsselwort lautet also: Prävention.

Dabei können wir zwei Arten von Präventionsmaßnahmen unterscheiden:



1. Technische und/oder fachliche Maßnahmen: Damit wird versucht direkt auf die Gefahrenquelle einzuwirken, um sie zu beseitigen oder zu reduzieren. Zum Beispiel: Geeignete Sicherheitsausrüstung bereitzustellen, um das Verletzungsrisiko zu minimieren
2. Organisatorische Maßnahmen: Hier werden Verhaltensweisen oder Einstellungen verändert, um die Sicherheit zu erhöhen. So sind die Ursache für Gefahren oder gesundheitsgefährdende Faktoren oft die wenig effizient gestalteten Prozesse und Arbeitsorganisation

Zudem sollten Sie mögliche Risikominderungsmaßnahmen analysieren, um potentielle Schäden zu minimieren. Dazu gehört zum Beispiel:

- Notfallpläne
- Evakuierungsplanung
- Warnsysteme wie Alarmer oder Blinkleuchten
- Überprüfung von Notfallplänen sowie Umsetzung von Notfallschulungen

Wichtig

Sorgen Sie dafür, dass Ihre Angestellten über Sicherheit und Gesundheitsschutz ausreichend informiert sind. Bieten Sie zum Beispiel regelmäßige Schulungen an, um erforderliche Kenntnisse zu erhalten und diese regelmäßig aufzufrischen.

Beispiel

Veröffentlichen Sie grundlegende Sicherheitsinformationen, an einem Ort den alle Mitarbeiter jederzeit einsehen können.

Schulung von Managern, Vorgesetzten und Mitarbeitern. Stellen Sie sicher, dass jeder am Arbeitsplatz seine Arbeit korrekt ausführt, um Unfälle zu vermeiden. Diejenigen, die für Ihr Unternehmen arbeiten, sollten über Gefahren Bescheid wissen und wissen, wie man sie beherrscht. Sie sollten die Werkzeuge und Materialien, die bei ihrer Arbeit eine Rolle spielen, genau kennen. Mitarbeiter, die eine neue Stelle annehmen oder völlig neu im Unternehmen sind, erleiden öfter Verletzungen, da sie mit ihrer Umgebung noch nicht vertraut sind. Kümmern Sie sich um diese Mitarbeiter !

9.6 Die Zusammenfassung

Wissen sichern

Sicherheit und Gesundheitsschutz ist ein zentraler Bestandteil eines jeden Unternehmens. Die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeitenden soll schließlich ganz oben auf der Prioritätenliste stehen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist dabei die Ergonomie am Arbeitsplatz, die mithilfe technischer, organisatorischer und personenbezogener Maßnahmen für eine gesunde Arbeitsplatzgestaltung sorgt.

Wie wir feststellen konnten, sind Mitarbeitende auch zahlreichen psychischen Belastungen ausgesetzt. Zu den häufigsten psychischen Belastungen zählen das Burnout-Syndrom, die Depression und negativer Stress. Zu bedenken ist, dass die Symptome nicht nur einmalig oder tageweise auftreten, sondern eine Person über einen längeren Zeitraum an den Symptomen leidet. Aufgabe eines jeden Unternehmens ist es also, auch psychisch belastende Arbeitsbedingungen zu erkennen und Maßnahmen einzusetzen, um Betroffenen zu helfen.

Um gesundheitsgefährdende Bedingungen zu identifizieren, braucht es die Evaluierung. Das heißt regelmäßig zu prüfen, ob in einem Betrieb psychische oder physische Belastungen vorliegen, die negative Folgen für die Mitarbeitenden haben können und diese zu beseitigen. Natürlich kann es aber auch sein, dass Sie an einem bestimmten Punkt selbst nicht mehr weiterwissen. Gestehen Sie sich dies ein und erkennen Sie Ihre Grenzen. Wende Sie sich an externe Beratungs- und Unterstützungsstellen, wo betroffene Mitarbeitende professionell betreut und beraten werden.

Zuletzt haben Sie die wichtigsten Aspekte der Arbeitssicherheit in der Produktion kennengelernt. Die Gesetzgebungen der EU-Kommission bieten dabei einen wichtigen rechtlichen Rahmen. Um Gefahren zu erkennen und frühzeitig vorzubeugen, können wir auf ein 5 Schritte Verfahren zurückgreifen, sodass ein Unternehmen handeln kann, bevor etwas passiert.

Prävention ist in Sachen Sicherheit und Gefahrenschutz das A und O !

9.7 Quellen

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2013): Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe. Eine gruppenbezogene Methode zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Besonders geeignet für Klein- und Mittelbetriebe,

<https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544671&version=1590135737>

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2021): Ergonomie Grundlagen der Arbeitsplatzgestaltung. Sicherheitsinformation für Führungskräfte,

<https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.747278&version=1641980316>

Europäische Kommission. Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (2016): Arbeitsschutz geht jeden etwas an Praktischer Leitfaden für Arbeitgeber, file:///Users/hannahthaller/Downloads/Europaeische_Kommission_-_Leitfaden_zum_Arbeitsschutz.pdf

EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391&qid=1615985898418>

Sirrenberg, Manuela (2018): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder der Prävention. Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit,

https://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/psychische_belastung/index.htm#:~:text=Unter%20%E2%80%9Epsychischer%20Belastung%E2%80%9C%20versteht%20man,die%20Arbeits%C3%A4tigkeit%20und%20die%20Arbeitsumgebung

Tlach, Lisa; Liebherz, Sarah; Dirmaier, Jörg & Härter, Martin (2011): Infomaterial. Depressionen, <https://www.psychenet.de/de/psychische-gesundheit/informationen/depressionen.html>

Welwei, Dieter (2017): Ergonomie in der Automobilindustrie. Innenministerium Stuttgart, https://www.lubw.baden-wuerttemberg.de/documents/10184/425048/4_Welwei%28Automobilindustrie%29.pdf/b1da4acc-3f56-492b-8e4a-245dc52cdbae

Wild, Annette (2018): Technik. Von gesünderen Mitarbeitern profitieren, <https://www.produktion.de/technik/so-wird-ergonomie-zur-win-win-situation-328.html>

WKO (2022): Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Evaluierung-von-psychischen-Belastungen-am-Arbeitsplatz.html>