

Psyche leidet am Schreibtisch

Hochschule Fresenius entwickelt neues Diagnoseverfahren

Seit einem Jahr sind alle deutschen Unternehmen per Gesetz dazu verpflichtet, psychische Belastungen bei der Arbeit ihrer Mitarbeiter zu beurteilen, zu dokumentieren und präventive Maßnahmen einzuleiten.

Sollten Mitarbeiter psychische Erkrankungen wie beispielsweise einen Burnout erleiden, könnten die Sozialversicherungsträger möglicherweise von den Unternehmen Regress einfordern.

Psychische Belastungen und Krankheiten sind sehr komplex. Daher ist eine professionelle Unterstützung von Experten ratsam. Aufgrund

der Vielzahl von Belastungsfaktoren gibt es in Deutschland kein Standardverfahren zur Durchführung einer Gesundheitsbeurteilung (GBU). Es handelt sich vielmehr um einen langfristig angelegten Prozess, der an die individuellen Ansprüche des Unternehmens angepasst sein sollte.

Hierzu hat Professor Simon Hahnzog, Wirtschaftspsychologe an der Hochschule Fresenius in München, das neue Diagnoseverfahren MAVA entwickelt. Mithilfe eines Fragebogens können psychische Belastungsfaktoren aus einer ganzheitlichen Perspektive und unter Beteiligung der Mitarbeiter ermittelt werden. So lässt sich beispielsweise feststellen, wie hoch Ange-

stellte den Zeit- und Leistungsdruck an ihrem Arbeitsplatz empfinden oder inwiefern häufig auftretende Konfliktsituationen die Arbeitsat-

Gewerbeaufsicht oder der Berufsgenossenschaft standhält und andererseits, dass konkrete Erkenntnisse für eine nachhaltige Förderung der psychischen Gesundheit im Unternehmen gewonnen werden können.

Studierende des Masterstudiengangs Wirtschaftspsychologie der Hochschule Fresenius in München haben diesen Fragebogen in einer Projektarbeit getestet und ihre Ergebnisse im Januar präsentiert. »Letztendlich ist ein gesunder und tatkräftiger Mitarbeiter auch für das Unternehmen von enormem Vorteil. Eine präventive Gesundheitspolitik ist daher sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber lukrativ«, sagt Hahnzog.

Burnout

Burnout ist die Bezeichnung für einen Zustand tiefer emotionaler, körperlicher und geistiger Erschöpfung. Er ist meist mit Überforderung und Stress im Beruf in Zusammenhang gebracht. Die Ursachen sind aber vielfältig. So kann die Krankheit auch außerhalb der Arbeit entstehen, beispielsweise wenn jemand seine Angehörigen pflegt

oder emotional stark unter Druck steht. Zu den Symptomen gehören anhaltende Müdigkeit, Erschöpfung, nachlassende Leistungsfähigkeit, und körperliche Anzeichen wie Kopf- und Rückenschmerzen oder Schlafstörungen.

Erster Ansprechpartner ist der Hausarzt, er kann an einen entsprechenden Spezialisten überweisen.

Wie burnoutgefährdet ist ein Arbeitsplatz?

ARBEITSSCHUTZ: FORSCHER DER FRESENIUS HOCHSCHULE IN MÜNCHEN HABEN NEUES DIAGNOSEVERFAHREN ZUR PSYCHISCHEN GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ ENTWICKELT.

Seit einem Jahr sind alle deutschen Unternehmen per Gesetz dazu verpflichtet, psychische Belastungen bei der Arbeit ihrer Mitarbeiter zu beurteilen, zu dokumentieren und präventive Maßnahmen einzuleiten. Sollten Mitarbeiter psychische Erkrankungen wie etwa einen Burnout erleiden, könnten die Sozialversicherungsträger möglicherweise von den Unternehmen Regress fordern.

Psychische Belastungen und Krankheiten sind sehr komplex. Daher ist eine professionelle Unterstützung von Experten ratsam. Aufgrund der Vielzahl von Belastungsfaktoren gibt es in Deutschland kein Standardverfahren zur Durchführung einer Gesundheitsbeurteilung (GBU). Es handelt sich vielmehr um einen langfristig angelegten Prozess, der an die individuellen Ansprüche des Unternehmens angepasst sein sollte.

Hierzu hat Prof. Hahnzog, Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius in München, das neue Diagnoseverfahren MAVA entwickelt. Mithilfe eines Fragebogens können psychische Belastungsfaktoren aus einer ganzheitlichen Perspektive und unter Beteiligung der Mitarbeiter ermittelt werden. So lässt

sich etwa feststellen, wie hoch Angestellte den Zeit- und Leistungsdruck an ihrem Arbeitsplatz empfinden oder inwiefern häufig auftretende Konfliktsituationen die Arbeitsatmosphäre und damit die Psyche der Mitarbeiter beeinflussen. MAVA ermöglicht einerseits, dass die Dokumentation den Überprüfungen durch die Gewerbeaufsicht oder der Berufsgenossenschaft standhält und andererseits, dass konkrete Erkenntnisse für eine nachhaltige Förderung der psychischen Gesundheit

im Unternehmen gewonnen werden können. Studierende des Masterstudiengangs Wirtschaftspsychologie der Hochschule Fresenius in München haben diesen Fragebogen bereits getestet. „Letztendlich ist ein gesunder und tatkräftiger Mitarbeiter auch für das Unternehmen von enormem Vorteil. Eine präventive Gesundheitspolitik ist daher sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber lukrativ“, so Experte Hahnzog.

heimsoeth@handwerksblatt.de



Foto: Jenner/Photo

Auf der Spur psychischer Belastungen

NEUES ANALYSEVERFAHREN FÜR UNTERNEHMEN

■ Könnte die Arbeit unsere Mitarbeiter krank machen? Seit einem Jahr sind Unternehmen laut Paragraph fünf des Arbeitsschutzgesetzes nicht nur dazu verpflichtet, potenzielle Quellen für übermäßige körperliche, sondern für auch für psychische Belastungen im Arbeitsalltag zu dokumentieren – und gegebenenfalls Präventionsmaßnahmen einzuleiten. Ein Anspruch, dem die Praxis bisher allerdings kaum folgt. Dabei liegt es auch im Interesse der Unternehmen, präventiv tätig zu werden, um psychisch bedingte Krankheiten ihrer Mitarbeiter zu vermeiden, meint Professor Dr. Simon Hahnzog. Der systemische Coach und Professor für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius in München hat ein Audit-Verfahren entwickelt, das Betrieben helfen will, den gesetzlichen Vorgaben gerecht zu werden und Risikofaktoren systematisch zu ermitteln. Die Verhältnisanalyse der allgemeinen Arbeitsbedingungen und der Gesamtsituation im Betrieb – kurz: MAVA – beruht auf 36 standardisierten Fragen, die den Mitarbeitern vorgelegt werden: Wie steht es um Arbeitsaufgaben und

-inhalte? Wie ist die Arbeit organisiert? Wie ist die Arbeitsumgebung gestaltet? Wie stellen sich die sozialen Beziehungen dar? Welche Partizipationsmöglichkeiten haben die Mitarbeiter? „Das Verfahren kann individualisiert werden“, erläutert Hahnzog. Es kann zum Beispiel um Fragen ergänzt werden, mit denen sich Besonderheiten im jeweiligen Unternehmen erfassen lassen – etwa, dass es viele Vertriebler mit intensiven Reisetätigkeiten in der Firma gibt.

Hahnzog bietet MAVA im Paket mit zwei weiteren (bereits länger bewährten) Analyseverfahren an: einer Verhaltensanalyse (AVEM), mit der sich gesundheitsförderliche oder gesundheitsgefährdende Verhaltens- und Erlebensweisen der Beschäftigten ermitteln lassen. Und einer zirkulären Analyse (SQI), bei der in Tiefeninterviews unter anderem nach Möglichkeiten für Verbesserungen geforscht wird. Die Kunden erhalten die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung inklusive Empfehlungen für Maßnahmen in Form einer schriftlichen Dokumentation, wie sie im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben ist, erklärt Hahnzog. Bei den MAVA-

Ergebnissen beschränkt sich diese Dokumentation auf die Bereiche, in denen sich Gefährdungen für die psychische Gesundheit der Mitarbeiter abzeichnen. Anhand einer sogenannten Box-Plot-Darstellung können laut Hahnzog auch Laien die Verteilung der Antworten über das obere, mittlere und untere Quartil gut erkennen. Zusätzlich zeigen Ampelgrafiken von grün bis rot an, wie akut die psychischen Belastungen bei der Arbeit sind. Ein Vergleichswert zur Normstichprobe hilft bei der Selbsteinschätzung.

Zwar müssen Unternehmen bislang mit so gut wie keinen Sanktionen rechnen, wenn sie lax mit den neuen gesetzlichen Bestimmungen umgehen. Selbst die Gewerbeaufsichten und Berufsgenossenschaften tapen bei dem Thema psychische Belastung noch im Dunkeln. Doch das könnte sich ändern, betont Hahnzog: „In Zukunft könnten Krankenkassen oder Berufsgenossenschaften Regressansprüche an Unternehmen stellen, wenn sich herausstellen sollte, dass diese ihren Präventionspflichten nicht sorgsam nachgekommen sind.“ ► **Infos unter www.hahnzog.de.**

jum ■