

## Zusammenfassung „Work together“ Gruppe 1

*Fokus: Start – Was muss zu Beginn beachtet werden?*

Gruppe 1 diskutierte, welcher Personenkreis zu Beginn zwingend eingebunden werden muss. Hierzu zählen insbesondere Entscheidungs-/ Machsträger bzw. Vorgesetzte. So stellte sich heraus, dass unter den Teilnehmern in der Praxis bereits Hürden erfahren wurden, wenn der Chef nicht vom Zweck und Nutzen einer psychischen Gefährdungsbeurteilung überzeugt ist. Gelingt es dem zuständigen Mitarbeiter nicht, die Führungsperson zu gewinnen, so könnten externe Experten hinzugezogen werden, sodass neutrale Dritte fachliche Informationen und Argumente beisteuern, um das Thema im Unternehmen aus „neuer“ Perspektive betrachten zu lassen und neue Impulse zu setzen. Auch wurden erfolgreiche Best-Practice Beispiele, wie sie am 02.06. bei der Veranstaltung vorgestellt wurden, als hilfreich erkannt, um zu einem Umdenken auf Führungsebene beizutragen. Schließlich geht es darum, dass Chancen und einfache, konkrete Umsetzungsmöglichkeiten erkannt werden. Hier kann der betriebsübergreifende Ansatz „voneinander lernen“ ein erster Schritt sein.

→ Die bei der Veranstaltung vorgestellten Best-Practice Beispiele wurden als hilfreich erkannt, um zu einem Umdenken auf Führungsebene beizutragen. Schließlich geht es darum, dass Chancen und einfache, konkrete Umsetzungsmöglichkeiten erkannt werden.

Neben der Führungsebene ist die Zielgruppe der Mitarbeiter zwingend einzubinden. Interne Informationsveranstaltungen, die das geplante Vorhaben ankündigen und insbesondere auf Gründe, Nutzen, Zwecke und Ziele einer psychischen Gefährdungsbeurteilung eingehen, sind zentral, um mögliche Ängste und Widerstände der Belegschaft frühzeitig auszuräumen. Hier ist Gruppe 1 der Meinung, dass nie zu viel kommuniziert werden kann. Information und Kommunikation schaffen Transparenz und so Vertrauen, Beteiligung und Akzeptanz. Diese Aspekte sind unerlässlich für den Erfolg der Maßnahmen. Die ehrliche Beteiligung der Mitarbeiter ist zudem essenziell für die Zielfeststellung der Maßnahmen zur psychischen Gesundheit.

→ Es kann bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung nie zu viel kommuniziert werden kann. Information und Kommunikation schaffen Transparenz und so Vertrauen, Beteiligung und Akzeptanz.

In Gruppe 1 waren einige kleine und Kleinstunternehmen vertreten. Für diese Gruppe ist es wichtig, die eigenen Chancen in der kleinen Betriebsgröße zu erkennen. Zwar sind umfassende Erhebungen und statistische Auswertungen nicht nur aus Anonymitätsgründen schwierig, sondern auch personell, finanziell und zeitlich äußerst schwer zu stemmen, dabei wurde jedoch der Vorteil dieses Umstandes zunächst verkannt. Schließlich wurde am Tisch erörtert, dass Kleinstunternehmen auf umfassende Messungen auch gar nicht angewiesen sind, sondern die Chance gerade im persönlichen Kontakt zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden bestehen. Fragebögen sind hier nicht notwendig z. T. auch nicht das angemessene Erhebungsinstrument. Stattdessen können bspw. in regelmäßigen Gesprächskreisen mit wenig Aufwand gezielte Stimmungsbilder und Bedarfe unmittelbar abgefragt werden. Eine statistische Auswertung wird überflüssig, da sofort Probleme offen dargelegt werden können. Dabei wird es für Geschäftsführer kleiner Unternehmen gerade aufgrund der Nähe zum einzelnen Mitarbeiter wichtig, die klare Trennung von Arbeitsplatz und Person vorzunehmen. Das heißt, als Arbeitgeber ist die Beurteilung der psychischen Gefährdung einer von ihm geforderten Tätigkeiten und von ihm bereitgestellten Arbeitsumgebung etc. wichtig. Für diese ist er im Rahmen des Arbeitsschutzes verantwortlich. Persönliche, personengebundene Bedarfe und Problemen, die womöglich auch fernab der Arbeit im privaten Bereich des Mitarbeitenden ihrer Ursache finden, fallen weder in den Verantwortungs- noch Interessensbereich des Arbeitgebers. Und nicht zuletzt wurde die Gesundheit des Führungspersonals selbst erwähnt, welches in kleinen Unternehmen bei allem Fokus auf die Mitarbeitenden nicht aus dem Blick geraten darf. In weiterem Sinne kann eine gesunde und zufriedene Führung indirekt auch zu positivem Arbeitsklima beitragen.

Vor dem Hintergrund vermeintlichen Ressourcenmangels und der Befürchtung, es würde umfassendes Spezialwissen erforderlich, wurden kleine wenige Ziele und Maßnahmen als erfolgsversprechend betont, die zeitnah umgesetzt und im Sinne eines Ist-Soll-Vergleiches einfach bewertet werden können. Insgesamt lautete die Zusammenfassung „einfach anfangen und machen, in kleinen aber sorgfältig ausgewählten und dokumentierten Schritten“.