

Beurteilung der psychischen Gefährdung an den Arbeitsplätzen bei der Stadt Lüdenscheid – Zwischenbericht zum Pilotprojekt

I. Ausgangslage

Die Stadt Lüdenscheid ist gesetzlich verpflichtet, für ihre Beschäftigten Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich der psychischen Belastungen bei der Arbeit zu erstellen (§ 5 Abs. 3 Ziffer 6 Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) und hieraus geeignete Maßnahmen zur Verhinderung gesundheitsschädlicher Wirkungen abzuleiten und umzusetzen. In diesem Zusammenhang ist beabsichtigt, neben der Erfüllung der rein gesetzlichen Anforderungen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen so aufzusetzen, dass

- sie sich nachhaltig implementieren lässt,
- ihre Handhabung und Datennutzung einfach sind und
- sie zu einem festen Bestandteil der Personalarbeit der Stadt Lüdenscheid wird.

Nach Auswahl eines geeigneten Instrumentariums (Screening psychischer Arbeitsbelastungen – SPA) wird zurzeit die praktische Anwendung in einem Pilotprojekt erprobt; für nähere Einzelheiten sei auf die Sitzungsdrucksache 037/2021 verwiesen.

Mit dieser Vorlage soll ein erster Zwischenbericht zur Anwendung des Screenings psychischer Arbeitsbelastungen bei der Stadt Lüdenscheid vorgelegt werden.

II. Gute Beteiligung in den Pilotbereichen

Der Fragebogen wurde gut angenommen und von 45 der insgesamt 60 Befragten ausgefüllt. Hinsichtlich der Beteiligung waren signifikante Unterschiede zwischen den Pilotbereichen nicht festzustellen.

Von einer ähnlichen Akzeptanz und somit auch einer repräsentativen Bewertung der Belastung und Beanspruchung darf daher bei der Anwendung für alle Beschäftigten der Stadt Lüdenscheid ausgegangen werden.

III. Erste Erkenntnisse

Die Fragebögen SPA-P(erson) und SPA-W(irkung) wurden durch Prof. em. Dr. Anna-Marie Metz und Prof. em. Dr. Heinz-Jürgen Rothe ausgewertet und die Ergebnisse dem das Pilotprojekt begleitenden Projektteam vorgestellt. In der anschließenden Diskussion und Interpretation der Ergebnisse mit den Professoren konnte nachvollziehbar dargelegt werden, dass die Arbeitssituation in den verschiedenen Pilotbereichen realistisch und (nach unterschiedlichen Jobfamilien – näheres dazu siehe unten) differenziert durch das Screening psychischer Arbeitsbelastungen abgebildet wird. Das Screening psychischer Arbeitsbelastungen bietet somit eine verlässliche Datenquelle, die nicht nur Bedarfe für eine tiefere Analyse, sondern bereits auf Screening-Niveau detaillierte Ansatzpunkte für Interventionen im Rahmen einer psychischen Gefährdungsbeurteilung anzeigt.

Die aktuelle Projektphase dient dazu, die Möglichkeiten der weiteren Verwendung der durch das SPA gewonnenen Erkenntnisse weiter zu konkretisieren. Zu diesem Zweck wird zurzeit eine tiefere Analyse der Ergebnisse in Kombination mit separaten Ergebnispräsentationen in allen Pilotbereichen vorbereitet. Eine tiefere Analyse der Arbeitsbedingungen soll z. B. aus einem Vergleich der Ergebnisse des SPA-P1 (Erfassung

der Belastungen) mit bestehenden „klassischen“ Gefährdungsbeurteilungen erfolgen. Verschiedene Methoden, wie z. B. Interviews oder Workshops, sollen genutzt werden, um sowohl ein besseres Verständnis der vorliegenden Arbeitsbedingungen als auch für die Angaben über Beanspruchungen im SPA-P2 zu erlangen.

Vom ursprünglich angedachten Projektplan wird hierbei aus verschiedenen Gründen abgewichen: Die Auswertungen des SPA weisen für alle Pilotbereiche stark unterschiedliche Ergebnisse und Ergebniskonstellationen auf, die individuell hinterfragt und tiefergehend analysiert werden müssen. In Kombination mit den erschwerten Bedingungen durch aktuelle Corona-Beschränkungen wird daher auf eine größere Ergebnispräsentation vor allen Teilnehmer/innen des Pilotprojekts verzichtet.

Ein Bericht über die Ergebnisse der psychischen Gefährdungsbeurteilung über den Kreis der Pilotbereiche hinaus soll erst erfolgen, wenn diese tiefergehende Analyse und somit die Validierung der Ergebnisse des Screenings psychischer Arbeitsbelastungen abgeschlossen ist. Zu diesem Zeitpunkt werden dann auch erste Maßnahmen zur Begegnung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz vorgestellt.

IV. Eignung des Screenings psychischer Arbeitsbelastungen mit Ausblick auf die Anwendung auf alle Beschäftigten der Stadt Lüdenscheid

Die bisherigen Ergebnisse des Pilotprojektes veranlassen zu zwei gewichtigen Feststellungen, die für den weiteren Verlauf der Untersuchungen zur psychischen Arbeitsbelastung bei der Stadt Lüdenscheid von erheblicher Bedeutung sind:

1. Die Befragungsergebnisse variieren stark zwischen den in der Pilotuntersuchung befragten Bereichen. Wie bereits im Vorfeld zu erwarten, wurden von den Befragten recht unterschiedliche Belastungssituationen vermerkt, die Ausprägung der Unterschiede ist allerdings bemerkenswert. Durchaus unerwartet war allerdings das höchst unterschiedliche Verhältnis zwischen Belastung und daraus folgender Beanspruchung im Vergleich zwischen den Pilotbereichen. Obwohl die nähere Analyse der dabei zugrundeliegenden Sachverhalte noch erfolgt, ist bereits jetzt die zwingende Schlussfolgerung zu ziehen, dass eine alle Bereiche zusammenfassende Ergebnisberichterstattung nicht in Betracht kommt.
2. Im Pilotprojekt ist bereits erkennbar geworden, dass sowohl die tiefergehenden Analysen als auch die Maßnahmengestaltung auf Basis der Ergebnisse des Screenings psychischer Arbeitsbelastungen mit erheblichem Aufwand verbunden sein werden. Eine „Hochrechnung“ auf die Gesamtorganisation zeigt insbesondere, dass eine spezifische und individualisierte Maßnahmengestaltung für einzelne Fachdienste oder Einrichtungen nicht geleistet werden kann.

Diesen beiden in der Tendenz antagonistischen Feststellungen (Auswertung „über alle“ nicht aussagekräftig; Maßnahmengestaltung je Fachdienst/Einrichtung nicht leistbar) sollte nach Einschätzung der Projektleitung dadurch Rechnung getragen werden, dass bei der späteren Ausweitung der Untersuchungen auf die Gesamtorganisation eine Maßnahmenplanung differenziert nach Beschäftigtengruppen, die unter ähnlichen Arbeitsbedingungen arbeiten, erfolgt. Eine Einteilung aller Beschäftigten in verschiedene Tätigkeitsgruppen nach dem Jobfamilienkonzept wird dafür als zwingende Voraussetzung gesehen. Jobfamilien fassen gleiche oder ähnliche Stellen in Bezug auf Kerntätigkeiten und zentrale fachliche und überfachliche Kompetenzanforderungen zu Gruppen zusammen. Die Beschreibung von Tätigkeiten in der Verwaltung erfolgt dann nicht mehr detailliert auf der Ebene konkreter Stellen, sondern verallgemeinert auf der Ebene von Jobfamilien. Dies bietet einen besseren

Überblick über die zentralen Strukturen innerhalb der Gesamtorganisation, was zahlreiche Vorteile mit sich zieht, z. B.:

- Jobfamilien benötigen im Vergleich zu klassischen Stellenbeschreibungen einen reduzierten „Pflegeaufwand“
- über Jobfamilien können stellenübergreifende Karrieremöglichkeiten in der Verwaltung identifiziert und umgesetzt werden
- Jobfamilien schaffen mehr Transparenz über die aktuell notwendige Kompetenzausstattung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Anwendung des Jobfamilien-Konzeptes empfiehlt sich über die hier in Rede stehende Themenstellung hinausgehend auch deshalb, als diesem Ansatz auch im Bereich der strategischen Personalentwicklung eine zentrale Rolle zukommt. Die übereinstimmende Anwendung desselben Konzeptes in verschiedenen Bereichen lässt erhebliche Vorteile im Gesamtpersonalmanagement erwarten.

V. Maßnahmengestaltung, weitere Vorgehensweise

Die Befragungsergebnisse werden aktuell den Beschäftigten der Pilotbereiche vorgestellt und mit diesen erörtert. Dies dient zunächst dazu, die Informationsbasis für die Interpretation der Ergebnisse sowie zum Befragungsinstrument zu verbreitern. Zudem sollen hier mit den Betroffenen erste Ansatzpunkte für die Maßnahmengestaltung erarbeitet werden.

Bei der Maßnahmengestaltung sind zwei Gruppen von Maßnahmen zu unterscheiden:

- Verhältnisbezogene Maßnahmen sind auf Veränderungen der Arbeitsbedingungen gerichtet. Hierbei besteht insbesondere die Herausforderung, dass für alle Tätigkeiten geprüft werden muss, welche kritisch bewerteten Arbeitsmerkmale ggfs. tätigkeitsimmanent sind, also untrennbar mit der Tätigkeit verbunden (z. B. Schichtdienst für Beschäftigte im Feuerwehr- und Rettungsdienst). Beschäftigte, die zwar in unterschiedlichen Fachdiensten arbeiten, aber der gleichen Jobfamilie angehören, werden nahezu gleiche tätigkeitsimmanente Merkmale bzw. Arbeitsbelastungen aufweisen, die durch das Screening psychischer Arbeitsbelastungen erfasst werden.
- Verhaltensbezogene Maßnahmen zielen auf die Modifikation des Verhaltens und Erlebens der Beschäftigten sowie die Entwicklung persönlicher Ressourcen. Auch hier unterstützt das Jobfamilienkonzept, indem es ermöglicht, gruppenspezifische Bedarfe zu erheben und dahingehend zielführende und nachhaltige Maßnahmen zu entwickeln. Begleitend dazu werden schon jetzt Konzepte der allgemeinen Gesundheitsförderung erarbeitet, um allen Beschäftigten der Stadt Lüdenscheid unter anderem ein niederschwelliges Angebot zur Stärkung der persönlichen Ressourcen zu machen, die den Umgang mit Belastungen durch die Arbeit stärken sollen.

Die aktuellen Verfahrensschritte werden durch die von der Corona-Pandemie vorgegebenen Rahmenbedingungen (Vermeidung persönlicher Treffen, „Home-Office“, teilweise abweichende Dienst- und Arbeitszeiten, persönliche Verunsicherungen, aufwendigere Vorbereitungen) erheblich beeinträchtigt. Da die Mitglieder des Projektteams zudem – im Rahmen der verwaltungsinternen Prioritätensetzungen bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie – teilweise auch für andere Tätigkeiten eingesetzt werden müssen bzw. auf ansonsten verfügbare Ressourcen nicht zugreifen können, kommt es immer wieder zu Verzögerungen im Projektverlauf.

Die – mutmaßlich – abschließende Vorlage zum Pilotprojekt „Psychische Gefährdungsbeurteilung bei der Stadt Lüdenscheid“ wird dem Ausschuss für Beteiligungen, Finanzen und Verwaltungsmodernisierung zur Sitzung am 16.09.2021 vorgelegt. Inhalt werden die Ergebnisse des Verfahrens SPA, die Methoden und Ergebnisse der tiefergehenden Analyse, sowie die erarbeiteten Maßnahmen zur Reduzierung psychischer Belastungen sein. Ebenso sollen Erkenntnisse über erfolgskritische Faktoren, die für eine erfolgreiche Implementierung und Nutzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung in der Gesamtorganisation unabdingbar sind, aufgezeigt werden.