



GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

ALS CHANCE NUTZEN

Seit Ende 2013 fordert das Arbeitsschutzgesetz explizit die Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. Bei dem Thema schrecken Arbeitgeber wie auch Beschäftigte gleichermaßen zurück: Viel zu persönlich und zu vage, denken viele. Akzente hat Cateringchef Christian Rzczewsky gefragt, warum er das Thema trotzdem angepackt hat.



Christian Rzczewsky übernahm 2013 das Catering-Unternehmen der DGUV Hochschule in Bad Hersfeld und bewirbt seitdem mit seinem 14-köpfigen Team mit 120.000 Verpflegungseinheiten jährlich die Gäste auf dem Campus.

AKZENTE: Wie haben Sie reagiert, als die Sicherheitsfachkraft Ihres BGN-Kompetenzzentrums Ihnen für die Erfassung der psychischen Belastungen die BGN-Beurteilungshilfe in die Hand gedrückt hat?

Christian Rzczewsky: Offen gestanden dachte ich zuerst: Oh je, was ist das schon wieder – das braucht doch kein Mensch! Ich war also mehr als skeptisch. Aber weil ich bisher immer gut von der BGN beraten wurde, entschloss ich mich, das jetzt mal anzugehen.

 **Interview: Martina Scharmentke, Susan Kutschbach**

AKZENTE: Wie sind Sie vorgegangen?

Ich wollte zuerst mal abklopfen, wo es hakt. Dazu habe ich mich gemeinsam mit den Beschäftigten aus jedem Bereich hingesezt und anhand der BGN-Beurteilungshilfe verschiedene Aspekte unserer Arbeit besprochen. Schon hier war es spannend zu sehen, wie locker und gleichzeitig ernsthaft wir über Themen wie Teamarbeit, Arbeitsabläufe oder Informationsfluss reden und Ideen zur Verbesserung erarbeiten konnten. Als Chef habe ich neue Sichtweisen bekommen und mein Team hat sich ernst genommen gefühlt. Bei den Themen, bei denen wir mit der Beurteilungshilfe Handlungsbedarf feststellten, gingen wir in die jeweiligen Bereiche und überlegten, wo die Probleme liegen und was verändert werden soll.



1

Bei welchen Themen hat es denn gehakt?

Obwohl wir ein gut strukturierter Betrieb sind, wurde deutlich, dass Aufgaben und Verantwortlichkeiten klarer definiert werden müssen, damit sich die Mitarbeitenden nicht selbst überfordern. Außerdem wurde mir klar, dass ich Informationen zügiger an mein Team weitergeben muss. Letztendlich ging es im Großen und Ganzen um die Punkte Kommunikation, Wertschätzung und Arbeitsorganisation.

Und wie gehen Sie jetzt bei der Umsetzung der Maßnahmen vor?

Einige Punkte konnten wir direkt klären und umsetzen. Für andere Maßnahmen, die mehr Planung und Zeit brauchen, zum Beispiel die Veränderung verschiedener Arbeitsabläufe, werden wir die etwas ruhigere Saison nutzen.

Warum lohnt es sich, das Thema Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen anzupacken?

Neben den konkreten Maßnahmen, die wir ableiten konnten, hatte das Vorgehen den Effekt, dass wir uns im Team nun viel mehr austauschen und Fehler offener ansprechen. Mir als Chef hat der Prozess die Möglichkeit gegeben, die Hintergründe von Dingen, mit denen die Mitarbeitenden unzufrieden sind, die ich aber nicht beeinflussen kann, zu erklären. Aus meiner Sicht eine absolute Win-win-Situation. Die investierte Besprechungszeit holt man durch reibungslosere Abläufe wieder rein, und ein gutes, motiviertes Team ist sowieso unbezahlbar!

Gab es bei Ihnen einen echten Aha-Effekt?

Ja, eine große Sache, die ich aus der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen und konkret dem Einsatz der BGN-Beurteilungshilfe gelernt habe, ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit, die aber im hektischen Arbeitsalltag zu oft hinten runterfällt: und zwar wie wichtig es ist, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einfach mal zuzuhören.



2

” ES IST SO WICHTIG, DEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN EINFACH MAL ZUZUHÖREN.

“

Haben Sie einen Tipp für andere Unternehmen? Worauf sollten diese achten, damit die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ein Erfolg wird?

Ich glaube, es ist schwierig, wenn man von „Psyche“ spricht. Der Begriff kann abschrecken und dann wollen sich die Mitarbeitenden nicht beteiligen. Hier muss ich als Chef deutlich machen, dass es mir darum geht, die Arbeitsbedingungen gemeinsam so zu gestalten, dass alle mit Freude dabei sind. Natürlich bleibt Arbeit auch Arbeit, aber keiner soll mit einem unguuten Gefühl in den Betrieb kommen. Außerdem muss ich als Chef auch bereit sein, etwas anzunehmen und mein eigenes Verhalten zu hinterfragen. Wenn ich eine ehrliche Frage stelle, muss ich damit rechnen, eine ehrliche Antwort zu bekommen. Die kann unter Umständen auch mal wehtun. Aber wenn ich für mein Geschäft das Beste will, dann muss ich eben auch beim Negativen genau hinhören und bereit sein, etwas zu verändern. ■

1 | Cateringchef Christian Rzczewsky: „Letztendlich geht es um Kommunikation, Wertschätzung und Arbeitsorganisation.“

2 | Rzczewsky hat als Chef neue Sichtweisen kennengelernt und sein Team fühlte sich durch die gemeinsame Analyse auf Basis der BGN-Beurteilungshilfe ernst genommen.

Auf der BGN-Website finden Sie neben den branchenspezifischen Beurteilungshilfen auch alle weiteren Angebote der BGN, die Sie bei der Durchführung Ihrer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen unterstützen:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1520

Möchten Sie sich weitere Gefährdungen ansehen oder das Thema Gefährdungsbeurteilung insgesamt angehen, finden Sie Materialien und Angebote unter:

→ www.bgn.de, Shortlink: 1474