

Abstract

Die moderne Arbeitswelt stellt hohe Anforderungen an die Arbeitnehmer. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer müssen lernen, mit zunehmendem Stress, hoher Arbeitsbelastung und erhöhtem Zeitdruck umzugehen (vgl. Lohmann-Haislah und Schütte 2013, S. 9). Physische und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz gewinnen zunehmend an Bedeutung. Wie der BKK- Gesundheitsreport aus dem Jahre 2015 zeigt, sind psychische Störungen nach Muskelskeletterkrankungen auf Platz zwei der Ursachen für Arbeitsunfähigkeit (vgl. Knieps und Pfaff 2015, S.36).

Um den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch Maßnahmen rechtlich zu schützen, wurde Ende 2013 der Paragraph 5 des deutschen Arbeitsschutzgesetzes um den Absatz 6 erweitert, wodurch jeder Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchzuführen (vgl. BUK-Neuorganisationsgesetz, 2013).

Wie kann ein Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen realisieren? Mit Hilfe der vorliegenden wissenschaftlichen Arbeit wird diese Fragestellung beantwortet. Den Kern der Arbeit bildet die Planung, Durchführung und Auswertung einer GBU psych.. Die nachfolgenden theoretischen Ausführungen wurden praktisch in einer Non-Profit Organisation umgesetzt.

Im Rahmen einer quantitativen teilstandardisierten Mitarbeiterbefragung (in Anlehnung an den COPSOQ- Fragebogen von Tage S. Kristensen und Vilhelm Borgm) wird analysiert, ob und wie sich Belastungsfaktoren wie Arbeitsintensität, Handlungsspielraum, soziale Unterstützung und Arbeitszeit psychisch auf die Gesundheit der Mitarbeiter auswirken können (vgl. FFAW 2016).

Anhand der erhobenen Daten können zielgruppenspezifische und bedarfsgerechte Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden, welche zur Minimierung oder Vermeidung der psychischen Belastungen beitragen können.