

Psychosoziales Risikomanagement – Europäisches Rahmenwerk: zentrale Aspekte

Stichwörter: Psychosoziales Risikomanagement, arbeitsbedingter Stress, Gewalt, Belästigung, Mobbing am Arbeitsplatz

Einleitung

Das europäische Rahmenwerk für psychosoziales Risikomanagement am Arbeitsplatz (PRIMA-EF) zielt darauf ab, Politik und Praxis in diesem Handlungsfeld auf europäischer, nationaler und Unternehmensebene voranzubringen. Die Notwendigkeit für einen solchen Handlungsrahmen wird durch die Ergebnisse von EU-weiten Studien unterstrichen, die hohe psychosoziale Risiken für Beschäftigte aufzeigen, insbesondere die Zunahme von arbeitsbedingtem Stress, Gewalt, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Unter psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz werden diejenigen Merkmale der Gestaltung von Arbeit und Arbeitsprozessen (einschließlich der jeweiligen sozialen Kontexte) verstanden, die psychischen oder physischen Schaden verursachen können. Sie gehören heute zu den großen Herausforderungen für den Arbeitsschutz und stehen in Verbindung mit Problemen wie Stress, Gewalt, Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz.

Arbeitsbedingter Stress zählt zu den am häufigsten von Arbeitnehmern genannten Ursachen für Erkrankungen im Zusammenhang mit der Arbeit. EU-weit sind mehr als 40 Millionen Individuen betroffen (Befragung der Europäischen Stiftung, 2007). Dieselbe Studie zeigte, dass innerhalb eines Jahres 6% der Beschäftigten physisch bedroht wurden, 4% der Gewaltausübung durch Dritte ausgesetzt waren und 5% am Arbeitsplatz von Mobbing betroffen waren und/oder dort belästigt wurden.

Zielsetzung

PRIMA-EF zeigt die Grundsätze, die Arbeitsschritte, sowie die Prinzipien und Beispiele "Guter Praxis" für psychosoziales Risikomanagement am Arbeitsplatz auf. Dieser Handlungsrahmen ist weit gefasst und soll somit Unterschieden in den einzelnen Ländern in der EU im Hinblick auf deren Kultur und deren institutionelle Bedingungen Rechnung tragen.

Er kann in den jeweiligen Ländern bzw. von Unternehmen als Grundlage für die Entwicklung von Vereinbarungen, Indikatoren und Aktionsplänen genutzt werden, um Stress am Arbeitsplatz sowie Gewalt am Arbeitsplatz und Mobbing vorzubeugen bzw. um diese Probleme zu bekämpfen.

Dieses Faktenblatt präsentiert zentrale Aspekte der Vorgehensweise beim psychosozialen Risikomanagement und soll die weiteren Faktenblätter zu PRIMA-EF ergänzen. Es kann von Unternehmen, betrieblichen Experten, Sozialpartnern und Politikexperten als übergreifende Leitlinie genutzt werden.

Rechtlicher Rahmen

Psychosoziales Risikomanagement gehört nach der Europäischen Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz (89/391/EEC) zu den Pflichten des Arbeitgebers, alle Risiken am Arbeitsplatz zu beurteilen.

Ferner sind in diesem Zusammenhang zwei Vereinbarungen von Bedeutung, die im Rahmen des Sozialen Dialoges von den Europäischen Sozialpartnern abgeschlossen wurden: die Rahmenvereinbarung zu arbeitsbedingtem Stress (2004) und die Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007). Gutes psychosoziales Risikomanagement ist darüber hinaus auch Bestandteil guter Unternehmensführung.



Wesentliche Aspekte des psychosozialen Risikomanagements (PRIMA)

PRIMA als Bestandteil guter Unternehmensführung

Gute Praxis beim psychosozialen Risikomanagement ist Bestandteil guter Unternehmensführung und Unternehmensentwicklung und trägt zur Förderung der Qualität der Arbeit bei.

Damit leistet sie einen Beitrag zur Entwicklung der Produktivität, fördert die Qualität von Produkten und Dienstleistungen und die Attraktivität von Arbeitsplätzen und ist ein Motor für Innovationen.

PRIMA sollte als kontinuierlicher Prozess Bestandteil der Unternehmensführung sein

In der tagtäglichen Praxis haben psychosoziale Risiken viele Ursachen. Daher wird es keine schnellen Lösungen geben können; die Problemlösung muss als kontinuierlicher Prozess verstanden werden. Für ein effektives Vorgehen ist es wichtig, die wesentlichen, möglicherweise auf den ersten Blick nicht erkennbaren, Ursachen eines Problems zu ermitteln, bevor Lösungen entwickelt werden.

Beteiligung aller Akteure

Es ist wichtig, dass die wichtigsten Akteure, die für psychosoziales Risikomanagement verantwortlich sind, sich auch für das konkrete Vorgehen engagieren. Dabei können sie durch interne oder externe Experten unterstützt werden; ein "Outsourcing" dieser Aufgabe an externe Dienstleister kann allerdings den Erfolg des Prozesses gefährden.

Zuschnitt auf die jeweiligen Bedingungen

Die Vorgehensweise muss an die jeweiligen Bedingungen angepasst sein, so dass getroffene Maßnahmen mehr Wirkung entfalten können. So sind Unternehmensgröße, Branchenzugehörigkeit, Merkmale der Belegschaft (Alter, Geschlecht, stabile bzw. ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse) zu berücksichtigen wie auch die sozio-ökonomischen Verhältnisse des jeweiligen Landes.

Wissenschaftlich fundierte und erfahrungsgestützte Vorgehensweise

PRIMA ist eine systematische und praktische Strategie der Problemlösung, die sich auf wissenschaftliche Erkenntnisse und bewährte Erfahrungen stützt. Sie sollte eine durchdachte und wissenschaftlich fundierte Erfassung der wichtigsten psychosozialen Faktoren anstreben, die das Wohlbefinden und die Gesundheit der jeweiligen Beschäftigtengruppen gefährden. Der wichtigste Gesichtspunkt ist, dass die entwickelten Lösungen problemgerecht sind.

Teilhabe und Sozialer Dialog

Die Beteiligung aller Akteure an den Aktivitäten zur gesundheitlichen Prävention ist bereits im Sinne wirksamer Partizipation ein erster Schritt zur Problemlösung. Beteiligung in diesem Sinne heißt, dass die Akteure ihre Perspektiven und Interessen in diesen Prozess einbringen können. Zugleich ist im Sinne des sozialen Dialoges die Beteiligung der Interessenvertretung der Beschäftigten (Betriebs- bzw. Personalräte) sowie der Dialog auch mit externen Akteuren wichtig.

Unterschiedliche Ebenen der Intervention mit dem Schwerpunkt auf zielgerichteten Maßnahmen

Der Schwerpunkt der europäischen Gesetzgebung zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit liegt bei der primären Prävention (Verhältnisprävention), d. h. bei den Arbeitsbedingungen. In Ergänzung hierzu können auch spezielle Maßnahmen, die sich auf das Individuum beziehen (Verhaltensprävention) eine wichtige Rolle spielen, je nachdem, welche Probleme es im Unternehmen gibt und wie sich diese auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

Ethik und soziale Verantwortung von Unternehmen

Bei PRIMA geht es um die Beschäftigten, deren psychische und physische Gesundheit sowie um geschäftliche und gesellschaftliche Interessen. Der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten ist aber – über gesetzliche Verpflichtungen hinaus – auch ein ethisches Anliegen und fällt in das Handlungsfeld der sozialen Verantwortung von Unternehmen.

Ressourcen im Unternehmen und darüber hinaus

Die Umsetzung von PRIMA erfordert entsprechende Ressourcen, insbesondere im Unternehmen, auf Branchenebene und gesellschaftlich:

- angemessene Kenntnisse der Hauptakteure (Management und Beschäftigte, Sozialpartner),
- relevante und verlässliche Informationen, um Entscheidungen zu unterstützen,
- Verfügbarkeit einer effektiven Unterstützungsstruktur (Experten, Berater, Dienste und Institutionen, Forschung und Entwicklung).

Innerhalb der EU gibt es große Unterschiede hinsichtlich der verfügbaren Ressourcen und Strukturen. In den Ländern, in denen es diesbezüglich Defizite gibt, bestehen damit auch ungünstige Voraussetzungen für ein erfolgreiches psychosoziales Risikomanagement. Dies schlägt sich vor allem in einem mangelnden Problembewusstsein nieder und in fehlenden Kenntnissen darüber, wie sich psychosoziale Risiken auf die Gesundheit der Beschäftigten und auf das Unternehmen insgesamt auswirken. Ferner ist damit zu rechnen, dass entsprechende Aktivitäten von Unternehmen nur unzureichend dokumentiert und überwacht werden.

Logik und Modell

Die fünf Kernelemente des psychosozialen Risikomanagements sind:

- (I) ein klarer Bezug auf eine definierte Gruppe von Beschäftigten, bestimmte Arbeitsplätze bzw. Tätigkeitsbereiche,
- (II) eine Beurteilung der Risiken, um die Art des vorliegenden Problems und seiner Ursachen zu verstehen,
- (III) die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen (Problemlösungen), um Probleme zu beseitigen oder abzumildern,
- (IV) die Evaluierung dieser Maßnahmen und
- (V) das aktive und umsichtige Management des gesamten Prozesses.

Diese Prinzipien lassen sich auch auf der Makroebene (Branche, Gesellschaft) anwenden. Weitere Informationen zur Anwendung von PRIMA-EF auf der Unternehmensebene und auf der Makroebene sind in den Faktenblättern 02 und 03 dokumentiert (siehe auch www.prima-ef.org).

Weitere Informationen:

www.prima-ef.org

LEKA, S., COX, T. (Eds.). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO Publications, Nottingham, 2008. ISBN 978-0-9554365-2-9.

LEKA, S., COX, T. (Eds.). PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. WHO, Geneva, 2008. Available at: www.prima-ef.org

CHAPPELL, D., DI MARTINO, V. Violence at work. International Labour Office, 2006.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY & HEALTH AT WORK. Experts forecast on emerging psychosocial risks related to Occupational Safety and Health. European Risk Observatory report, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.

Verfügbar unter: http://osha.europa.eu/en/riskobservatory/risks/forecasts/psychosocial_risks/index_html

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS. Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007. Verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

FRAMEWORK AGREEMENT ON HARASSMENT AND VIOLENCE AT WORK:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

FRAMEWORK AGREEMENT ON WORK-RELATED STRESS:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf

LEKA, S., GRIFFITHS, A., COX, T. Work Organization & Stress. WHO, Geneva, 2003. Verfügbar unter: www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html

Kontakt:

Dr. Stavroula Leka

Tel.: +44 (0)115 8466662

Fax: +44 (0)115 8466625

E-Mail: stavroula.leka@nottingham.ac.uk

Prof. Tom Cox

+44 (0)115 8467560

+44 (0)115 8466625

tom.cox@nottingham.ac.uk

Institute of Work, Health & Organisations, Universität Nottingham, Level B International House, Jubilee Campus, Wollaton Road, Nottingham NG8 1BB, UK

Prof. Dr. Gerard Zwetsloot

TNO Work & Employment [und Special Professor am I-WHO, Universität Nottingham]

P.O. Box 718, NL 2130 – AS, Hoofddorp, Netherlands

Tel.: + 31 23 554 9449

Fax: + 31 23 554 9303

E-Mail: gerard.zwetsloot@tno.nl