

## Protokoll:

### Online-Seminar „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Kontext Hochschule“

25. Juni 2020, 14.00 bis 16.00 Uhr, mit edudip

ReferentInnen: Elke Böhme (TU Darmstadt), Christel Krug (externe Beraterin TK), Brigitte Steinke (TK), Jutta Schmid & Sabine Lettau (UKBW)

Technik/Moderation: Anna Eger, Sebastian Stumpf, Jonas Konetschny

Protokollantin: Denise Polster

#### 1. Einführung:

Brigitte Steinke, für die Techniker Krankenkasse, betonte in ihrer Begrüßung, dass gerade in - Zeiten der Corona-Pandemie die psychischen Belastungen steigen und eine Unterstützung durch das Betriebliche Gesundheitsmanagement wichtig wird. Sie wies auf die aktualisierten Corona-Empfehlungen für Hochschulen und Forschungseinrichtungen der DGUV hin, die eine Muster-Gefährdungsbeurteilung für Hochschulen und Forschungseinrichtungen enthält.

#### 2. Basisvortrag der Unfallkasse:

Nach einer kurzen Begrüßung und Einführung durch die Moderatorinnen erfolgte ein aufgezeichneter Video-Beitrag der Unfallkasse zu den Grundlagen der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen (GB-p).

Die entsprechende Präsentation und deren Inhalte haben wir für Sie auf der Homepage des Netzwerks zusammengestellt.

#### Fragen der Teilnehmenden:

- a) Muss die GB-p auch für Heimarbeitsplätze erstellt werden?

*Antwort: Grundsätzlich sollte eine GB-p durchgeführt werden, sobald sich eine Änderung im Arbeitsumfeld eines Beschäftigten ergibt. Die Corona-Pandemie hat für die meisten Beschäftigten an Hochschulen eine Doppelbelastung ausgelöst. Die Arbeitsorganisation hat sich in der aktuellen Situation für den beschäftigten geändert und somit ist der Arbeitgeber in der Pflicht sich nach dem Befinden seiner Arbeitnehmer/innen zu erkundigen.*

*In den geringsten Fällen im Setting Hochschule wurde/wird jedoch eine GB-p während der Pandemie durchgeführt.*

*Allerdings kann die Entscheidung der Hochschulen ihren Beschäftigten Homeoffice anzubieten bereits als Maßnahme betrachten werden, die eine Gefährdung reduziert.*

- b) Was ist der Unterschied zwischen Telearbeit und mobilem Arbeiten?

*Antwort: Unter „alternativer Telearbeit“ versteht man das dauerhafte Arbeiten von zuhause, während das „mobile Arbeiten“ auch der kurzfristige Wechsel des Arbeitsplatzes ins Freie sein kann (z.B. flexibel mit dem tragbaren Tablet).*

- c) Wie oft muss die GB-p erneuert werden?

*Antwort: Grundsätzlich gibt es keinen vorgeschriebenen Zeitraum, wann eine GB-p wiederholt werden muss. Der Arbeitgeber sollte diese in jedem Fall überprüfen, sobald sich für die Beschäftigten Neuerungen ergeben (Bsp. „Wie geht es meinen Mitarbeiter/innen im Homeoffice während Corona-Pandemie?“). In diesem Fall müssen die Gefährdungen ergänzt werden.*

### 3. Praxisbeispiel – Durch Mitwirkung gesunde Arbeit gestalten:

Im zweiten Teil des Webinars lieferten Elke Böhme und Christel Krug einen praxisorientierten Einblick darüber, wie es gelingt Führungskräfte in den Gestaltungsprozess „gesunder Arbeit“ einzubinden. Die TU Darmstadt hat ein Verfahren entwickelt, das die Bedarfe der verschiedenen Statusgruppen - von den Professorinnen und Professoren, den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, bis hin zu administrativ-technischen-Beschäftigten - berücksichtigt.

Die ausführliche Präsentation finden Sie auf der Homepage des Netzwerks.

#### **Weitere Fragen der Teilnehmenden:**

a) *Welche Maßnahmen wurden digital durchgeführt?*

Antwort: Der Gesundheitszirkel wurde erstmals in digitaler Form durchgeführt. Workshops nach dem Review werden im Herbst folgen.

b) *Wie wurden die Führungskräfte zur Teilnahme überzeugt – und welche Bedeutung haben die Professor/-innen?*

Antwort: Zu Beginn wurden gemeinsam mit dem Hochschul-Kanzler die potenziellen Zielgruppen analysiert und definiert. Für das Pilot-Projekt wurde ein Fachbereich, eine zentrale Verwaltung und eine zentrale Einrichtung ausgewählt, damit konnten alle Statusgruppen (Professor/innen, WiMi, ATM) erreicht werden. Zudem sind ein Verständnis und eine Sensibilisierung für das Thema „Gesunde Führung“ bei den Leitungen der Organisationseinheiten und Führungskräften notwendig.

Das Bild der Professor/innen hat sich in den vergangenen Jahren dahingehend entwickelt, dass diese deutlich jünger, motivierter und offener für Fort-/Weiterbildungsmaßnahmen in verschiedenen Bereichen sind. Um das Thema Führung und Gesundheit näher zu durchleuchten ist eine Masterthesis geplant).

c) *Insgesamt wurden rund 200 Maßnahmen abgeleitet. Wie sind diese einzuordnen – wie arbeitsintensiv sind Sie und gab es Überschneidungen in den 3 Bereichen?*

Antwort: Vorab wurde an die Beschäftigten deutlich kommuniziert, dass nicht aus allen ermittelten Bedarfen Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden können. Wichtig sind Quick-Wins, die nach folgenden Kriterien ausgewählt werden können: 1) Schnelle Umsetzbarkeit 2) hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten 3) Wichtigkeit. Hierfür konnten die Teilnehmer/innen in den Gesundheitszirkeln die Maßnahmen nach deren Wichtigkeit clustern.

d) *Wie wurde der Fragebogen ausgewählt?*

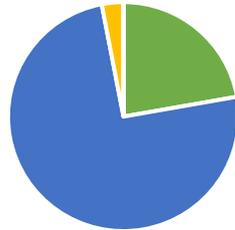
Antwort: Ein eigener hochschulspezifischer Fragebogen wurde entwickelt, der auf dem COPSOQ-Modell und dem Treiber-Modell von Badura beruht und mit dem KFZA kreuzevaluiert wurde.

e) *Wie wurde die Evaluation durchgeführt?*

Die Evaluation beinhaltet drei Bereiche; Struktur, Prozess- und Ergebnis-(Wirksamkeits-) evaluation. Wir stellen Fragen wie: Wie schaffen wir die notwendigen Voraussetzungen. Konnten wir die Aktionen wie geplant umsetzen? Was lief gut? Was haben wir gelernt? Haben wir unsere Ziele erreicht? Dazu haben wir einen externen Evaluator beauftragt der mit uns die Instrumente entwickelt. Begleitend nutzen das Reflektions- und Entwicklungsinstrument (Kooperationsprojekt von HIS, TK, Gesundheitsfördernder Hochschulen) und die Vergabe von Masterthesen

Abschluss/Feedback-Runde:

Wie zufrieden waren Sie mit  
dem Webinar?



■ sehr zufrieden ■ zufrieden  
■ weder noch ■ unzufrieden