

Management psychosozialer Risiken in europäischen Kleinst- und Kleinunternehmen:

Qualitative Befunde aus der dritten Europäischen
Unternehmenserhebung über neue und aufkommende
Risiken (ESENER 2019)

Zusammenfassung

Verfasser: Andrea Broughton, Marianna Georgallis, Jagoda Gregulska, Alicja Owdziej, Menno Wester (Ecorys) und Andrew Howard (Oxford Research).

Projektmanagement: Malgorzata Milczarek, Xabier Irastorza, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA).

Dieser Beitrag wurde von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in Auftrag gegeben. Die Inhalte, einschließlich aller geäußerten Meinungen und/oder Schlussfolgerungen, sind ausschließlich diejenigen der Verfasser und spiegeln nicht zwingend die Ansichten der EU-OSHA wider.

Weder der Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) noch Personen, die in EU-OSHA Namen handeln, sind für die Verwendung der nachstehenden Informationen verantwortlich.

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2023

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem (den) Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

Weitere Informationen zur Europäischen Union sind im Internet (<http://europa.eu>) verfügbar.

Zusammenfassung

In diesem Bericht werden die wichtigsten Ergebnisse der Studie über das Management psychosozialer Risiken in europäischen Kleinst- und Kleinunternehmen dargestellt, die auf qualitativen Erkenntnissen aus Umfragen in Unternehmen in sechs Ländern (Dänemark, Deutschland, Kroatien, den Niederlanden, Polen und Spanien) beruhen. Diese sechs Länder haben sich an der dritten Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (Survey of Enterprises on New and Emerging Risks; ESENER 2019) beteiligt.

Im Rahmen dieser Studie sollte vor allem festgestellt werden, wie Unternehmen, insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen, mit psychosozialen Risiken umgehen, um besser zu verstehen, wie sich diese Risiken am besten bewältigen lassen. Die konkreten Ziele dieser Studie waren folgende:

- Ergänzung der Ergebnisse von ESENER 2019 durch die Erhebung zusätzlicher Informationen, die dazu beitragen, die Art und Weise, wie das Management psychosozialer Risiken in Kleinst- und Kleinunternehmen organisiert ist, sowie die Gründe und Absichten dafür zu erforschen, einschließlich der Maßnahmen, die sich bewährt haben;
- Bereitstellung von Informationen – soweit möglich – darüber, wie das Management psychosozialer Risiken durch den Kontext, in dem das Unternehmen tätig ist, beeinflusst wird. Darunter fallen Aspekte wie der nationale Kontext, wirtschaftliche Faktoren und arbeitsplatzbezogene Fragen;
- Hilfestellung bei der Bestimmung von Unternehmenstypologien je nach der Art und Weise, wie mit psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz umgegangen wird.

Die Ergebnisse dieser Studie beruhen auf Interviews, die mit Führungskräften und Beschäftigten auf Betriebsebene in Kleinst- und Kleinunternehmen in den sechs beteiligten Ländern durchgeführt wurden. Die Interviews wurden anhand eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Es wurden auch ergänzende Recherchen auf Länderebene vorgenommen, um die Erkenntnisse aus den Interviews zu untermauern. Diese Recherchen auf Länderebene bildeten die Grundlage für die sechs nationalen Berichte, die diesem zusammenfassenden Bericht beigefügt sind.

Zentrale Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Studie

- Die am häufigsten genannten psychosozialen Risiken in allen Ländern und Sektoren der Kleinst- und Kleinunternehmen in dieser Studie waren **eine hohe Arbeitsbelastung, Zeitdruck und die Arbeit mit anspruchsvollen Kund:innen**. In Ländern mit einer schwächeren Wirtschaftslage, wie Kroatien und Polen, gaben die Beschäftigten in den Unternehmen, die sich an dieser Studie beteiligt haben, häufiger an, dass die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes das größte psychosoziale Risiko darstellt. In Ländern mit einer starken Wirtschaftskraft und einem stärkeren Bewusstsein für psychosoziale Risiken, z. B. Dänemark, berichteten die Befragten dagegen eher von einem differenzierteren Spektrum an psychosozialen Risiken, wie einem Mangel an sinnstiftender Arbeit oder schlechten sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, und weniger von dem durch mangelnde Arbeitsplatzsicherheit verursachten Risiko.
- Aus dieser Studie ergibt sich, dass die befragten Kleinst- und Kleinunternehmen in Ländern mit vergleichsweise hohen Standards für das Management psychosozialer Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz relativ gut abschneiden. Dem gegenüber sehen sich Kleinstunternehmen in Ländern mit niedrigeren Standards den größten Risiken ausgesetzt. Das deutet darauf hin, dass die Entwicklung der nationalen Gesetzgebung einer der Faktoren ist, die das Management psychosozialer Risiken in den Unternehmen beeinflussen, und einen Beitrag dazu leisten kann, das Management psychosozialer Risiken zu verbessern. Vor allem, wenn Kleinst- und Kleinunternehmen nicht gesetzlich verpflichtet sind, Arbeitsschutzbeauftragte zu benennen, schränkt dies sowohl das Problembewusstsein als auch die Möglichkeiten der Beschäftigten ein, ihre Anliegen gegenüber den Führungskräften zu äußern.
- Die Unternehmensgröße spielt in allen Bereichen, die mit dem Management psychosozialer Risiken im Zusammenhang stehen, eine wichtige Rolle, wobei Kleinstunternehmen aufgrund von Faktoren wie der Menge der Ressourcen, der Verfügbarkeit des Personals und dem Fehlen

formeller Verfahren oft im Nachteil sind. Sie benötigen daher zusätzliche Hilfe und Unterstützung von politischen Entscheidungsträgern und Arbeitsschutzorganisationen. Folglich müssen die politischen Entscheidungsträger enger mit Kleinst- und Kleinunternehmen zusammenarbeiten, um Lösungen für das Management psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz zu entwickeln. Diesbezüglich geht aus der Studie hervor, dass Kleinst- und Kleinunternehmen seltener mit formalisierten Verfahren arbeiten als größere Unternehmen. Daher wäre es für die Beteiligten sinnvoll, mit den Kleinst- und Kleinunternehmen zusammenzuarbeiten, um einen Ansatz für das Management psychosozialer Risiken zu entwickeln, der für sie funktioniert und ihnen eine Hilfestellung bietet.

- Beim Management psychosozialer Risiken setzen die an dieser Studie beteiligten Unternehmen vor allem darauf, den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich an ihre individuellen Umstände anzupassen, um psychosoziale Risiken zu vermeiden. Dies entspricht den Ergebnissen von ESENER, wonach **mehr Flexibilität bei der Organisation der eigenen Aufgaben und Arbeitszeiten als wichtigstes Instrument zur Vermeidung psychosozialer Risiken genannt wird**. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit und den Inhalt der Aufgaben selbst zu gestalten, ist ein anerkanntes Mittel zur Reduzierung von Stress am Arbeitsplatz.
- Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass selbst in den Fällen, in denen sich ein Unternehmen für Maßnahmen in Bezug auf physische Risiken im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz „einsetzt“ und sich der klassischen physischen Risiken bei der Arbeit bewusst ist, dies nicht direkt mit einem „Engagement“ für das Management psychosozialer Risiken einhergeht.
- Die Studie zeigt aber auch, dass gesetzlich verankerte Arbeitsschutzbestimmungen allein nicht ausreichen: **Die Unternehmenskultur spielt eine wichtige Rolle dabei, ob psychosoziale Risiken überhaupt angesprochen werden können**. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass psychosoziale Risiken immer noch mit einem erheblichen **Maß an Stigmatisierung und Scham** einhergehen, die selbst in sehr offenen und informellen Kulturen nur schwer zu beseitigen sind. Unternehmen und politische Entscheidungsträger sollten sich daher weiterhin um die Entwicklung einer Unternehmenskultur bemühen, in der die Beschäftigten das Gefühl haben, offen über ihre psychischen Belange sprechen zu können, und in der ihnen angemessene Unterstützung angeboten wird. Ein wichtiger Faktor für die Entwicklung einer solchen offenen Kultur könnte insbesondere ein **gestärktes Vertrauen** in Unternehmen sein. Maßnahmen wie Seminare zum Thema psychische Gesundheit, Schulungen für Vorgesetzte zum Umgang mit psychischen Problemen und die Einrichtung einer vertraulichen Beratungsstelle könnten dazu beitragen, eine offenere Kultur zu schaffen. Tatsächlich hat COVID-19 dazu beigetragen, das Bewusstsein für Fragen der psychischen Gesundheit zu schärfen, und die Debatte darüber hat in den letzten zwei Jahren an Bedeutung gewonnen. Dies könnte eine gute Grundlage sein, um das Thema der psychischen Gesundheit langfristig im Bewusstsein der Menschen zu verankern.
- Darüber hinaus zeigt die Studie, dass die **Persönlichkeiten der Führungskräfte und ihre Art der Führung** oftmals entscheidend dafür sind, wie ein Unternehmen mit psychosozialen Risiken umgeht, einschließlich der Identifizierung und des Bewusstseins für diese Risiken. Führungskräfte neigen dazu, zu berichten, dass sie auf Probleme reagieren, indem sie versuchen, mit den Beschäftigten in Kontakt zu bleiben, regelmäßige Gespräche zu führen, Teamsitzungen abzuhalten und zu versuchen, die Beschäftigten zu ermutigen, sich zu öffnen. Die Wirksamkeit dieser „menschlichen Dimension“ hängt von der verantwortlichen Person und nicht so sehr von den vorhandenen Systemen ab. Ist eine Person in einem Unternehmen beschäftigt, das von einer einfühlsamen und engagierten Führungskraft geleitet wird, kann sie von einem wirksameren Ansatz für das Management psychosozialer Risiken profitieren. Ist dies aber nicht der Fall, ist das Management psychosozialer Risiken wahrscheinlich unzureichend. Es ist zwar positiv, dass eine wohlwollende Persönlichkeit von Führungskräften das Management psychosozialer Risiken begünstigt, **doch sollten Unternehmen auch dazu angehalten werden**, Schulungen für Führungskräfte durchzuführen, um dafür zu sorgen, dass alle Führungskräfte sich der psychosozialen Risiken bewusst sind und wirksame Strategien zu deren Bewältigung einführen können. Das würde bedeuten, dass sie sich nicht nur auf ihre Gefühle verlassen, die von Person zu Person unterschiedlich sind. Darüber hinaus kann der **Zusammenhang zwischen psychosozialem Wohlbefinden und hoher Produktivität** –

wenn er anerkannt wird – als Grundlage für alle Maßnahmen zum Management psychosozialer Risiken dienen und sollte als solcher herausgestellt werden. Dies würde dazu beitragen, Führungskräfte in Kleinst- und Kleinunternehmen dazu anzuregen, Zeit für das Management psychosozialer Risiken aufzuwenden.

- Die **Kommunikation** spielt eine entscheidende Rolle bei der Vorbeugung psychosozialer Risiken und hängt mit dem Führungsstil zusammen. Hier könnten kleinere Unternehmen einen Vorteil haben, da sie eher auf allgemeine, informelle Maßnahmen setzen, durch die eine offene Kommunikation mit den Beschäftigten sichergestellt werden soll. Umgekehrt ist es wahrscheinlicher, dass größere Unternehmen einen formalisierten und strukturierten Ansatz wählen. Beide Ansätze haben ihre Vorteile: Der informellere Ansatz, der auf dem Führungsstil beruht, kann eine gute und offene Kommunikation innerhalb des Unternehmens fördern, und der strukturiertere Ansatz, der häufiger in größeren Unternehmen anzutreffen ist, kann zur Entwicklung formeller Verfahren und zur Umsetzung besser strukturierter Initiativen wie Aktionspläne führen. Darüber hinaus sollte der politische Schwerpunkt darauf liegen, **die Arbeitgeber anzuregen, eine offene Unternehmenskultur zu entwickeln, und zwar im Rahmen des einschlägigen Rechtsrahmens**. Dies könnte durch Maßnahmen wie gezielte und auf die lokale Ebene zugeschnittene Kommunikations-, Sensibilisierungs- und Informationskampagnen erreicht werden.
- Die Typologieanalyse zeigt, dass das Management psychosozialer Risiken in den Unternehmen im Allgemeinen **stark von einer Kombination aus externen Faktoren**, wie dem länderspezifischen institutionellen Kontext und der Kultur, sowie **internen Faktoren** wie den Perspektiven und Persönlichkeiten der Führungskräfte beeinflusst wird. Besonders die länderspezifischen Gegebenheiten spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung des allgemeinen Ansatzes und der Flexibilität der Unternehmen beim Management psychosozialer Risiken. Ferner ist die Aufgeschlossenheit gegenüber dem Management psychosozialer Risiken mit der jeweiligen nationalen Unternehmenskultur verflochten, insbesondere in Bezug auf die Frage, ob das psychosoziale Wohlergehen der Belegschaft instinktiv im Denken und Handeln der Führungskräfte verankert ist. Es ist klar, dass die Unternehmen in den sechs Ländern, die in dieser Studie analysiert wurden, sich in Bezug auf das Management psychosozialer Risiken an unterschiedlichen Entwicklungspunkten befinden. Es kann daher sinnvoll sein, den **Austausch bewährter Verfahren** zu fördern, damit Kleinst- und Kleinunternehmen und politische Entscheidungsträger aus den Erfahrungen in anderen Ländern lernen können, auch wenn sich viele Faktoren nicht direkt auf andere Länderkontexte übertragen lassen.
- Die Sentiments- oder Stimmungsanalyse zeigt, dass die gemeinsamen Antworten (d. h. von Führungskräften und Beschäftigten) und die Antworten der Führungskräfte allein bei acht der zehn für diese Studie analysierten Fragen eher positiver sind als die Antworten der Beschäftigten allein. Dies könnte darauf hindeuten, dass die Qualität des Ansatzes des Unternehmens zum Management psychosozialer Risiken unterschiedlich eingeschätzt wird. **Offenbar sind die Führungskräfte gegenüber dem psychosozialen Arbeitsumfeld positiver eingestellt als die Beschäftigten**, wodurch die Arbeitshypothese der Studie bestätigt wird.
- **Präsentismus und Abwesenheitsquoten** werden von den befragten Unternehmen in der Regel nicht als ein Problem wahrgenommen, das direkt mit dem Management psychosozialer Risiken zusammenhängt. Hohe Abwesenheitsquoten können jedoch ein Indikator für Stress sein, und Präsentismus wurde mit Überarbeitung und Burnout in Verbindung gebracht. Diese Studie ergab jedoch, dass der wissenschaftlich anerkannte **Zusammenhang zwischen psychosozialem Wohlergehen und Produktivität am Arbeitsplatz** in der Praxis oft nicht berücksichtigt wird.
- Die für diese Studie in den teilnehmenden Ländern befragten Personen berichteten, dass ihre allgemeinen Erfahrungen mit den **Arbeitsaufsichtsbehörden eher formell waren** und dass sich die Arbeitsaufsichtsbehörden in den meisten Fällen eher auf Sanktionen als auf Aufklärung und Unterstützung fokussierten. Die Befragten berichteten auch, dass **psychosoziale Risiken tendenziell nicht im Fokus** der Arbeitsaufsicht stehen. Außerdem gab es große Unterschiede in der Häufigkeit der Arbeitsaufsichtsmaßnahmen in den befragten Unternehmen. Während

einige Unternehmen jährlich besucht werden, sind andere seit mindestens zehn Jahren nicht mehr besucht worden. Generell hätten viele Unternehmen in dieser Studie eine eher unterstützende und beratende Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörde anstelle von reinen Strafmaßnahmen begrüßt. Im Hinblick auf die **Optimierung der Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörden** wiesen die Kleinst- und Kleinunternehmen daher darauf hin, dass mehr Unterstützung und praktische Beratung hilfreich wären.

- Es gibt in den verschiedenen Sektoren und in allen Ländern zahlreiche Schulungen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, doch diese Studie zeigt, dass diese Schulungen nicht speziell auf psychosoziale Risiken ausgerichtet sind oder dass sie, wenn sie auf psychosoziale Risiken ausgerichtet sind, in den Unternehmen nicht ankommen. Eine Ausnahme scheint der Gesundheits- und Pflegesektor zu sein, da die Unternehmen in diesem Sektor im Allgemeinen anerkennen, dass es im Gesundheits- und Pflegebereich Berufe mit einem hohen Maß an psychosozialen Risiken gibt, insbesondere in der damaligen COVID-19-Situation. Aus diesem Grund sollten politische Entscheidungsträger und Unternehmen darüber nachdenken, wie psychosoziale Risiken umfassender abgedeckt werden können. Parallel dazu sollten Schulungen zu psychosozialen Risiken auf den jeweiligen Sektor zugeschnitten werden, damit sie für die Beschäftigten wirklich nützlich sind.
- Die Beschäftigten in den befragten Unternehmen waren meist nicht auf strukturierte oder formalisierte Weise in das Management psychosozialer Risiken eingebunden. Dies scheint in hohem Maße von der Art und Weise abzuhängen, wie die Beteiligung der Beschäftigten im Allgemeinen und in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in dem jeweiligen Land und Unternehmen organisiert ist. In den befragten Unternehmen zeigt sich jedoch, dass die Beteiligung in unterschiedlichem Maße und auf verschiedene, oft informelle Weise erfolgt. Obwohl es sehr wirksam ist, die Beschäftigten in die Identifizierung und das Management psychosozialer Risiken einzubeziehen, scheint es, dass die Wirksamkeit aufgrund des informellen Charakters eines Großteils dieser Art der Beteiligung beeinträchtigt ist. Werden Unternehmen dazu ermutigt, **die Beteiligung der Beschäftigten in irgendeiner Form zu formalisieren**, z. B. in Form von regelmäßigen Zusammenkünften oder zur Verfügung stehenden Kommunikationskanälen, kann dies dazu beitragen, die Wirksamkeit der Beteiligung der Beschäftigten beim Management psychosozialer Risiken zu erhöhen.
- Die Studie ergab, dass die wichtigste Triebfeder für das Management psychosozialer Risiken in den befragten Unternehmen die **Sicherstellung des Wohlbefindens der Belegschaft** ist. In den meisten der an dieser Studie beteiligten Ländern nannten die Befragten auch **gesetzliche** Verpflichtungen als einen wichtigen Faktor, sofern sie den Arbeitgebern bekannt waren.
- Umgekehrt gab es eine Reihe von Hindernissen für das wirksame Management psychosozialer Risiken und deren Entwicklung. Diese reichten von der Sensibilität dieser Themen und den sich daraus ergebenden Schwierigkeiten, darüber zu sprechen, bis hin zu einem geringen Bewusstsein für psychosoziale Risiken und Wissenslücken im Umgang mit ihnen. Die befragten Führungskräfte vertraten außerdem häufig die Ansicht, dass psychosoziale Risiken aufgrund ihrer Beschaffenheit viel schwieriger zu erkennen und zu bewältigen sind und dass sie einen individuellen Ansatz erfordern, da verschiedene Menschen in derselben Situation unterschiedlich betroffen sein können. Mangelndes Vertrauen innerhalb des Unternehmens wurde außerdem als ein Hindernis genannt, das die Beschäftigten davon abhält, über Probleme im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit zu sprechen. Die Führungskräfte berichteten, dass es ihnen schwer falle, die Probleme und Schwierigkeiten der Beschäftigten zu erkennen, wodurch sie nur schlecht angemessene Unterstützung leisten könnten.
- Schließlich hat **COVID-19** in vielerlei Hinsicht dazu beigetragen, die psychosozialen Risiken zu erhöhen. Aufgrund zunehmender Arbeitsintensität und/oder längerer Arbeitszeiten zur Vertretung von erkrankten oder älterer und schwächerer Kollegen hat der Stress zugenommen. Wegen der unsicheren Gesundheits- und Wirtschaftslage und möglicherweise wegen der Auswirkungen von Schließungen (lockdowns) stieg das Stressniveau. Insgesamt haben die Unterbrechungen auf dem Markt, die Unvorhersehbarkeit der Regierungsentscheidungen bezüglich der Schließung und die Einschränkungen des Geschäftsbetriebs dazu geführt, dass die Kleinst- und Kleinunternehmen eher geneigt waren, Kosten zu senken und Mitarbeitende zu

entlassen, was zu einem erhöhten Stresslevel, unsicheren Arbeitsplätzen und einem schlechteren Wohlbefinden der Beschäftigten beigetragen hat. Die Beschäftigten berichteten auch von erhöhtem Stress aufgrund des Mangels an persönlicher Kommunikation mit Kollegen und Führungskräften oder aufgrund des Umstandes, dass sie mit ausfälligen Kunden konfrontiert wurden, die aufgrund der eingeführten Einschränkungen frustriert waren. Es ist zwar sehr schwierig, die Auswirkungen einer plötzlichen und schweren Krise wie der durch COVID-19 verursachten auf die psychosozialen Risiken zu bewältigen, aber viele Unternehmen berichteten, dass sie als direkte Folge der Pandemie Schritte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf psychosoziale Risiken unternommen haben. Zu den Maßnahmen gehörte z. B. die Einstellung eines externen vertraulichen Beraters. Dies könnte dazu beigetragen haben, das allgemeine Bewusstsein für psychosoziale Risiken zu schärfen und der Stigmatisierung entgegenzuwirken. In Zukunft könnte es für einige Unternehmen einfacher sein, eine **Bestandsaufnahme zu machen und ihr Management psychosozialer Risiken zu verbessern.**

Ergebnisse der Typologie- und Stimmungsanalysen, die für diese Studie durchgeführt wurden¹

Die für diese Studie durchgeführte Typologiestudie zeigt, dass die Maßnahmen in Bezug auf das Management psychosozialer Risiken in Unternehmen **stark von einer Kombination aus externen Faktoren**, wie dem institutionellen Kontext und der Kultur des Landes, und **internen Faktoren**, wie den Perspektiven und Persönlichkeiten der Führungskräfte, beeinflusst werden. Besonders die länderspezifischen Gegebenheiten spielen eine entscheidende Rolle für die generelle Art und Weise, wie Unternehmen psychosoziale Risiken managen und wie flexibel sie dabei waren. Ferner ist die Bereitschaft zum Management psychosozialer Risiken mit der jeweiligen Unternehmenskultur verflochten, die von dem nationalen Kontext geprägt ist, insbesondere in Bezug auf die Frage, ob das psychosoziale Wohlergehen der Belegschaft im Denken und Handeln der Führungskräfte verankert ist. Bei der durchgeführten Typologiestudie wurden die Kleinst- und Kleinunternehmen in zwei Gruppen unterteilt: „Laien“ und „Lernanfänger“. Als Laien gelten Unternehmen, in denen nur in geringem Umfang Anstrengungen zur Verbesserung des Umgangs mit psychosozialen Risiken unternommen werden. Bei den Lernanfängern handelt es sich um Fälle, in denen Faktoren auf der Ebene des Unternehmens und des Landes zusammengewirkt haben, die ein erst im Entstehen begriffenes, aber relativ wirksames Management psychosozialer Risiken gefördert haben.

Die Stimmungsanalyse im Rahmen dieser Studie zeigt, dass die gemeinsamen Antworten (d. h. von Führungskräften und Beschäftigten) und die Antworten der Führungskräfte allein bei acht der zehn für diese Studie analysierten Fragen eher positiver sind als die Antworten der Beschäftigten allein. Dies könnte darauf hindeuten, dass es unterschiedliche Auffassungen über die Qualität des Ansatzes des Unternehmens beim Management psychosozialer Risiken gibt, wobei die Führungskräfte anscheinend positiver eingestellt sind als die Beschäftigten.

¹ Im Rahmen der Typologiestudie wurden die Unternehmen anhand eines allgemeinen Typologierahmens klassifiziert, wobei ihre Maßnahmen in Bezug auf das Management psychosozialer Risiken berücksichtigt wurden und die Unternehmen anschließend in zwei Gruppen eingeteilt wurden, und zwar „Laien“ und „Lernanfänger“. Die Stimmungsanalyse ist eine Methode zur Verarbeitung natürlicher Sprache, die verwendet wird, um festzustellen, ob qualitative Informationen emotional positiv, negativ oder neutral sind.

Überblick über die Methodik

Die Analyse stützt sich auf die Befragung von Führungskräften und Beschäftigten von Kleinst- und Kleinunternehmen in sechs Mitgliedstaaten der EU: Dänemark, Deutschland, Kroatien, den Niederlanden, Polen und Spanien.

Für diese sechs Länder wurde jeweils ein nationales Kontextpapier erstellt. Dieses zeigte den jeweiligen nationalen rechtlichen Rahmen für das Management psychosozialer Risiken auf und stellte die wichtigsten nationalen politischen Ansätze dar, die von Bedeutung dafür sind, wie auf Unternehmensebene psychosoziale Risiken gemanagt werden.

Das wichtigste methodische Instrument für diese Studie war die qualitative Feldforschung: In jedem Land wurden 40 Befragungen durchgeführt, d. h. in 20 Unternehmen wurde jeweils eine Führungskraft und ein Beschäftigter befragt. Die Umfragen wurden auf der Grundlage eines vereinbarten Leitfadens durchgeführt, der auf den relevanten Fragen von ESENER beruhte. Folgende Themen wurden hauptsächlich behandelt:

- der Zusammenhang zwischen dem Management psychosozialer Risiken und dem allgemeinen Engagement der Unternehmensleitung für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- der Bekanntheitsgrad der psychosozialen Risikofaktoren und die Verpflichtung, diese zu managen;
- das Ausmaß der vorhandenen Maßnahmen und Verfahren zum Management psychosozialer Risiken;
- der Umfang der eingesetzten Ressourcen und der Grad der Beteiligung der Beschäftigten;
- Hindernisse und treibende Kräfte für das Management psychosozialer Risiken in Kleinst- und Kleinunternehmen und die erforderliche Unterstützung, einschließlich der Verfügbarkeit und Qualität (falls genutzt) von externem Fachwissen und Beratung;
- die Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzkultur, Produktivität, Ausfallzeiten und Präsentismus sowie Ansätze für das Management psychosozialer Fragen.

Die gewonnenen Daten wurden analysiert, um die Unternehmen nach einer Typologie zu klassifizieren, bei der der Entwicklungsstand des Umgangs mit psychosozialen Risiken berücksichtigt wurde.

Darüber hinaus wurde eine Stimmungsanalyse durchgeführt, um den sprachlichen Inhalt der Rückmeldungen aus den 153 befragten Unternehmen zu untersuchen. Die Stimmungsanalyse ist eine Methode zur Verarbeitung natürlicher Sprache, die verwendet wird, um festzustellen, ob qualitative Informationen emotional positiv, negativ oder neutral sind.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) trägt zur Schaffung sichererer, gesünderer und produktiverer Arbeitsplätze in Europa bei. Die Agentur untersucht, entwickelt und verbreitet verlässliche, ausgewogene und unparteiische Informationen über Sicherheit und Gesundheit und organisiert europaweite

Sensibilisierungskampagnen. Die 1994 von der Europäischen Union gegründete Agentur mit Sitz in Bilbao (Spanien) bringt Vertreter der Europäischen Kommission, der Regierungen der Mitgliedstaaten, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie führende Sachverständige aus den EU-Mitgliedstaaten und anderen Ländern zusammen.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Santiago de Compostela 12, 5. Etage
48003 Bilbao, Spanien
E-Mail: information@osha.europa.eu
<http://osha.europa.eu>