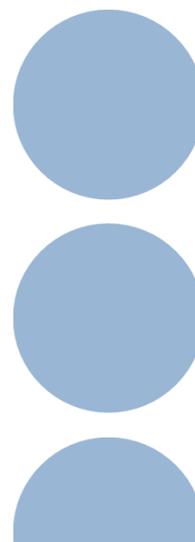


Psychische Belastungen

- Psychische Belastungen ermitteln, beurteilen, gestalten

ID 081239



Basics: Modell Psychische Gesundheit



ID 081240

Jede(r) hat Anspruch auf psychische Gesundheit!

Arbeitsschutzgesetz

§ 4 Allgemeine Grundsätze:

Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie für die **physische und die psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen:

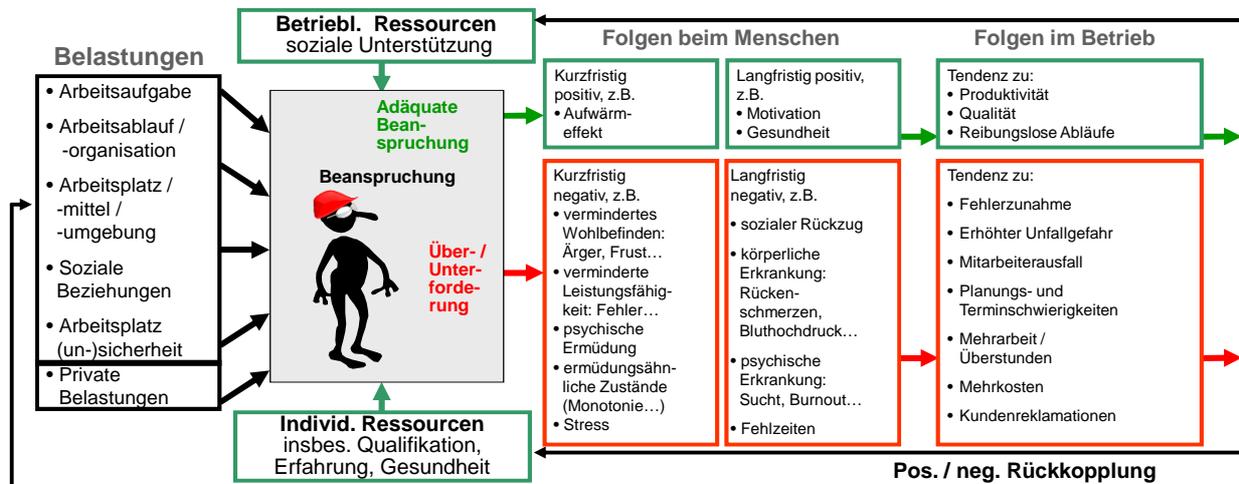
(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch:

6. psychische Belastungen bei der Arbeit

§ 6 Dokumentation

(1)muss über die erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind.

Erweitertes Belastungs-Beanspruchungs-Modell



Erkrankungspyramide



* körperlich / psychisch

ID 081242

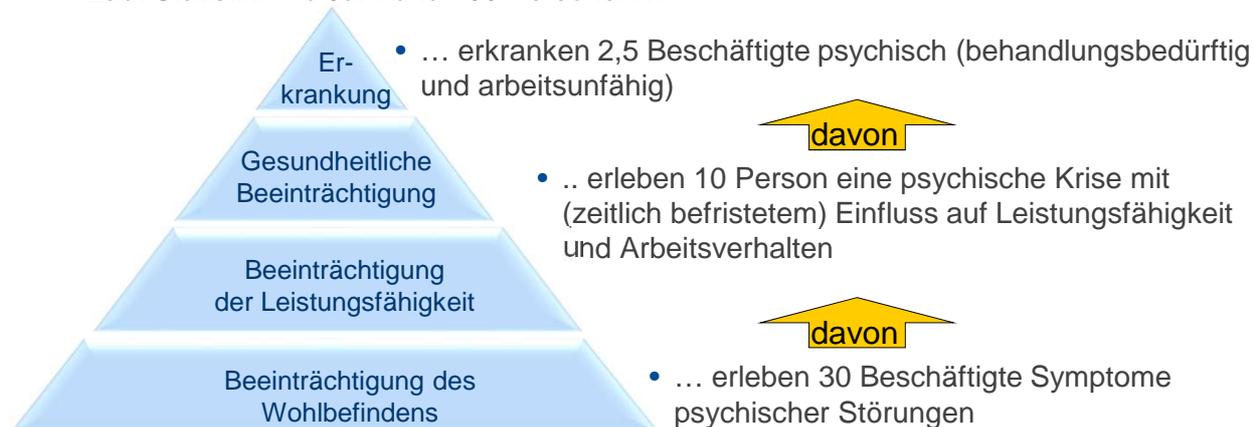
Statistiken zu psychischen Störungen / Erkrankungen

- Psychische Störungen / Erkrankungen
- ca. 32 % der Bevölkerung erleben Symptome (unabhängig von Behandlungen)
- nur ca. 42 % der Erkrankten kommt in Behandlung
- machen 5 - 6% aller Krankheitsfälle aus
- machen ca. 15 % aller AU-Tage aus (Verfünffachung der AU-Tage seit 1976)
- 43,1 % der Rentenzugänge 2014 wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- 43%(♂) bzw. 25%(♀) geben arbeitsbedingte Anteile ihrer Arbeitsunfähigkeit an
- speziell: Depressionen
- 4,9 Mio. Bundesbürger pro Jahr erkranken an einer behandlungsbedürftigen unipolaren Depression
- direkte Kosten pro Jahr: 5,2 Mrd. €
- 10 076 Suizide im Jahr 2013 in Deutschland

ID 081243

Relevanz? - Statistik im Betrieb

Laut Statistik: Pro Jahr und 100 Personen...



ID 081244

Grundverständnis: Strategische Differenzierung zwischen ...

- psychischen Störungen, die eine Arbeitsunfähigkeit bewirken, für deren Überwindung eine berufliche (Re-)Integration (auch als Gesundungsfaktor) zwingend und möglich ist
- psychischen Störungen, die eine (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsprozess behindern bzw. deren Vorhandensein eine Modifikation des bisherigen Arbeitsplatz erforderlich macht
- psychischen Befindlichkeitsbeeinträchtigungen, die bei ausreichender sozialer Unterstützung sowie ggf. niedrighschwelligen Kurzzeitinterventionen nicht zwingend zur Arbeitsunfähigkeit führen müssen
- wiederholten ungeplanten Abwesenheiten, deren Ursachen von den Beschäftigten mit psychischen Problemen begründet werden

ID 081245

Prozess der Gefährdungsbeurteilung

Wahl des Verfahrens

Schritt 1*: Festlegung gleichartiger Tätigkeiten / Arbeitsplätze

Schritt 2*: Erfassung der psychischen Belastungsfaktoren
(kritische Merkmale vorhanden / nicht vorhanden)

Schritt 3*: Bewertung der psychischen Belastungsfaktoren
(Risikoeinschätzung: Akzeptabel / Besorgnis / Gefahr)

Schritt 4*: Ableitung und Durchführung von Maßnahmen
(Stellschrauben 1-3)

Schritt 5*: Prüfung der Wirksamkeit
(durchgeführt / dauerhaft wirksam / Nebenwirkungen)

Dokumentation (§6 ArbSchG)

Fortschreibung

Mitbestimmungsrecht
des Betriebsrates

*) Schritte streng trennen

ID 081247

Methodenauswahl nach Analysetiefe

Grobanalyse (Orientierende Verfahren)

- Zweck: Belastungsschwerpunkte finden, anschließend deren Ursachenanalyse
- z.B. standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen
- z.B. moderierte Analyseworkshops
- für „ungeschulte“ Nutzer

Vertiefende Verfahren (Screening-Verfahren)

- für geschulte Nutzer

Expertenverfahren

- größte Analysetiefe
- für ausgebildete Experten (häufig Arbeitspsychologen)

Grundsätzlich ist
sinnvoll, orientierend
zu beginnen und
Ressourcen eher in
Maßnahmen zu
investieren

ID 081248

Wesentliche Merkmalsbereiche psychischer Belastung
in der Gefährdungsbeurteilung

Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	Arbeits- organisation	Soziale Beziehungen	Arbeits- umgebung	Neue Formen der Arbeit
<ul style="list-style-type: none">• Vollständigkeit• Handlungsspielraum• Variabilität• Information• Verantwortung• Qualifikation• Emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitszeit• Arbeitsintensität• Störungen/Unterbrechungen• Kommunikation/Kooperation	<ul style="list-style-type: none">• zu den Kolleginnen u. Kollegen• zu den Vorgesetzten	<ul style="list-style-type: none">• physikalische u. chemische Faktoren• physische Faktoren• Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung• Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none">• räumliche Mobilität• atypische Arbeitsverhältnisse• zeitliche Flexibilisierung

ID 070421

Die höchsten arbeitsplatzbezogenen Risiken für psychische Gesundheit

- Arbeitsplatzunsicherheit
- „Entgrenzung der Arbeitszeit“ (auch Überstunden und Schichtarbeit)
- Arbeitsintensivierung
- Zunahme psychosozialer Anforderungen
- Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Gratifikationskrisen (Ungleichgewicht zwischen Arbeitsengagement und Anerkennung)

Quelle: European Agency for Safety and Health at Work 2017

ID 081249

Arbeitsbedingungen, die psychosoziale Risiken fördern, sind zum Beispiel:

- übermäßige Arbeitslast;
- widersprüchliche Anforderungen und unklare Abgrenzung der Zuständigkeiten;
- mangelnde Einbeziehung von Arbeitnehmern bei Entscheidungen, die sie betreffen, und mangelnder Einfluss darauf, wie die Arbeit ausgeübt wird;
- schlecht gemanagte organisatorische Veränderungen, Arbeitsplatzunsicherheit;
- ineffiziente Kommunikation, fehlende Unterstützung des Managements oder der Kollegen;
- psychische und sexuelle Belästigung, Gewalt durch Dritte.

Quelle: European Agency for Safety and Health at Work 2017

ID 081250

Gestaltungsziele menschengerechter Arbeitsgestaltung



ausführbar

Grundvoraussetzungen schaffen
(Körpermaße, Sinnesorgane, Biomechanik)



schädigungslos

Gesundheitsschäden vermeiden
(Verschleiß, Unfälle, Berufskrankheiten)



beeinträchtigungsfrei

Befindlichkeitsstörungen vermeiden
(Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, Konflikte)



persönlichkeitsfördernd

Potenziale und Kompetenzen entfalten und fördern
(Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Entscheidungsspielräume, ganzheitliche Arbeit)

ID 081251

Stellschraube 1: Belastungen erkennen / anpassen

Arbeitsinhalt/-aufgabe



- Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe
- Handlungsspielraum
- Abwechslungsreichtum
- Information
- Verantwortung
- Qualifikation
- Emotionale Inanspruchnahme

Arbeitsorganisation



- Arbeitszeit (z.B. Länge, Schicht, Abruf)
- Arbeitsablauf (z.B. Zeitdruck, Störungen, Taktbindung)
- Kooperation (z.B. Einzelarbeitsplatz)

Soziale Beziehungen



- Kollegen / Kolleginnen (z.B. zu geringe/zu hohe Zahl an Kontakten, Streit, Konflikte)
- Führungskräfte (z.B. Fehlen von Feedback/Anerkennung/Unterstützung)

Arbeitsumgebung



- Physikalische und chemische Faktoren
- Physische Faktoren
- Arbeitsplatz und Informationsgestaltung
- Arbeitsmittel/ Ergonomie

ID 034287

Stellschraube 2: Betriebliche Ressourcen

Führungsverhalten

- Wertschätzung, Respekt
- Lob, konstruktive Kritik
- Interesse, Kontakt, Aufmerksamkeit, Gespräche
- Informationsfluss, Durchschaubarkeit
- Ressourcen schaffen
- ...

Betriebsklima / soziale Unterstützung

- emotionale Unterstützung: Vertrauen, Anteilnahme, Zugehörigkeitsgefühl
- Informative Unterstützung: Transparenz, Klarheit
- Motivationale Unterstützung: Anerkennung, Status
- ...

Betriebliche Gesundheitsförderung

- Sozialberatung, Employee Assistance Program (EAP)
- Diversity Management
- Bewegungspausen, Betriebssport
- Vereinbarkeit Familie und Beruf (flexible Arbeitszeiten und -orte, Kinderbetreuung)
- ...

ID 081252

Stellschraube 3: Individuelle Ressourcen

Wissen / Erfahrung / Kenntnisse

- Qualifikation, Ausbildung, Weiterbildung
- Strategien zu Problemlösung
- Zeitmanagement
- Stressbewältigung
- Gesundheitswissen
- ...

Einstellung / Motivation / Persönlichkeit

- Selbstvertrauen
- Optimismus
- Gelassenheit, Ruhe
- Kohärenzgefühl (Verstehbarkeit, Handhabbarkeit, Sinnhaftigkeit)
- ...

Fähigkeiten u.v.m.

- Gesundheit, Arbeitsfähigkeit
- Entspannung, Erholungsfähigkeit
- Genussfähigkeit
- Bewegung, Sport, Fitness
- Familie, Geselligkeit, Freundschaften, Kontakte
- Hobbys, Kultur
- ...

ID 081253

Verhaltensauffälligkeit ansprechen

1. nur Beobachtungen thematisieren: „Was ist los?“	Unterstützung vereinbaren	<ul style="list-style-type: none"> • Timing • Präsenz • Konsequenz • Eskalierbarkeit
2. „Ich erwarte...“	wenige, aber klare Grenzen	
3. „Wenn nicht, dann...“	Konsequenz ankündigen, ohne Drohung	

→ Nachhaltigkeit

Ziel: fortschreitende Eskalation bis zur Verhaltensveränderung bzw. Aufsuchen von Spezialisten (Beratungsstelle, Arzt/Ärztin etc.)

ID 081254

Psychische Belastungen: Interventionen



ID 081255

Ermitteln, beurteilen und gestalten psychischer Belastungen

Gestaltung der Arbeit – Ziele:

- Psychische Belastungen reduzieren!
- Beanspruchung optimal gestalten!
- Leistungsbereitschaft fördern!



Vorgehensweisen:

- Individuelle Leistungsvoraussetzungen und Belastungen objektiv ermitteln,
- Psychische Belastungen als gesundheitsfördernde Komponente erleben und integrieren,
- Individuelle und allgemeine Prävention aktiv unterstützen.



Ergebnis: Menschengerechte Arbeitsgestaltung

ID 081256