

„Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“

BLC BUSINESS & LAW CONSULTING GMBH

„Talk am Fleet“

Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen

15.11.17

Andrea Danker
Beratung und Coaching
Hamburg

Arbeitsbedingungen und psychischen Belastungserkrankungen

Psychische Fehlbelastungen entstehen durch Ereignisse, die

- als lähmend, ermüdend oder beängstigend erfahren werden
- sich höchstwahrscheinlich negativ auf die Gesundheit auswirken
- das Wohlbefinden der Beschäftigten im Arbeitsprozess stören
- zu Unzufriedenheit und Demotivation führen
- eine emotional positive Bindung zur Arbeit verhindern
- das Leistungsvermögen und Engagement herabsetzen

Zusammenhang zwischen den vorliegenden Arbeitsbedingungen und psychischen Belastungserkrankungen

Arbeitsbelastungen Anforderungen

beanspruchen die
körperlichen, geistigen und
psychischen Fähigkeiten



Betriebliche und soziale Ressourcen

stärken die körperlichen,
geistigen und psychischen
Fähigkeiten

Warum sollte die psychische Belastung im Betrieb ermittelt werden?

- Gesetzgebung
- Psychische Belastung können Ursache sein für:
 - Erhöhte Fehlzeiten und Fluktuation
 - Lange Krankschreibungen
 - Gehäufte Qualitäts-/Quantitätsmängel
 - Mangelnde Kundenzufriedenheit
 - Beschwerden über Zeitdruck
 - Gehäufte Konflikte und Streitigkeiten mit den Vorgesetzten oder Kollegen

Warum sollte die psychische Belastung im Betrieb ermittelt werden?

- Maßnahmen zur Gesunderhaltung können gezielt eingesetzt werden (kein „Gießkannenprinzip“)
- Präsentismus verursacht hohe Kosten, die durch Maßnahmen gesenkt werden können
- Gesündere Mitarbeiter machen einen Betrieb wettbewerbsfähig
- Maßnahmen zum Gesundheitsschutz können qualifizierte Mitarbeiter anziehen und halten (Fachkräftemangel)
- Und nicht zuletzt... €€€€€

Warum sollte die psychische Belastung im Betrieb ermittelt werden?

Der Return of Invest

Studien zum Zusammenhang Gesundheitsfürsorge und wirtschaftliches Ergebnis:

Booz & Company / Burda Stiftung 2010:

1 Euro investiert – 16 Euro Return

Towers Perrin 2007:

Einfluss auf Umsatzrendite in internationalen Konzernen (3-Jahres-Zeitraum):

Mit Gesundheitsfürsorge zufriedene Mitarbeiter: 3,7% Steigerung

Damit unzufriedene Mitarbeiter: 2% Verringerung

Definitionen

Psychische Belastung **neutral**

„Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“

Psychische Fehlbelastung

wenn man Merkmale meint, die sich negativ auswirken, z.B.

- Unterbrechungen
- Verantwortung ohne Handlungsspielraum
- monotone Arbeit

Psychische Beanspruchung

die **unmittelbare** individuelle Auswirkung der psychischen Belastung, z.B. als Reaktion wie z.B.

- Freude
- Ärger
- Gleichgültigkeit

Definitionen

Psychische Gefährdungen

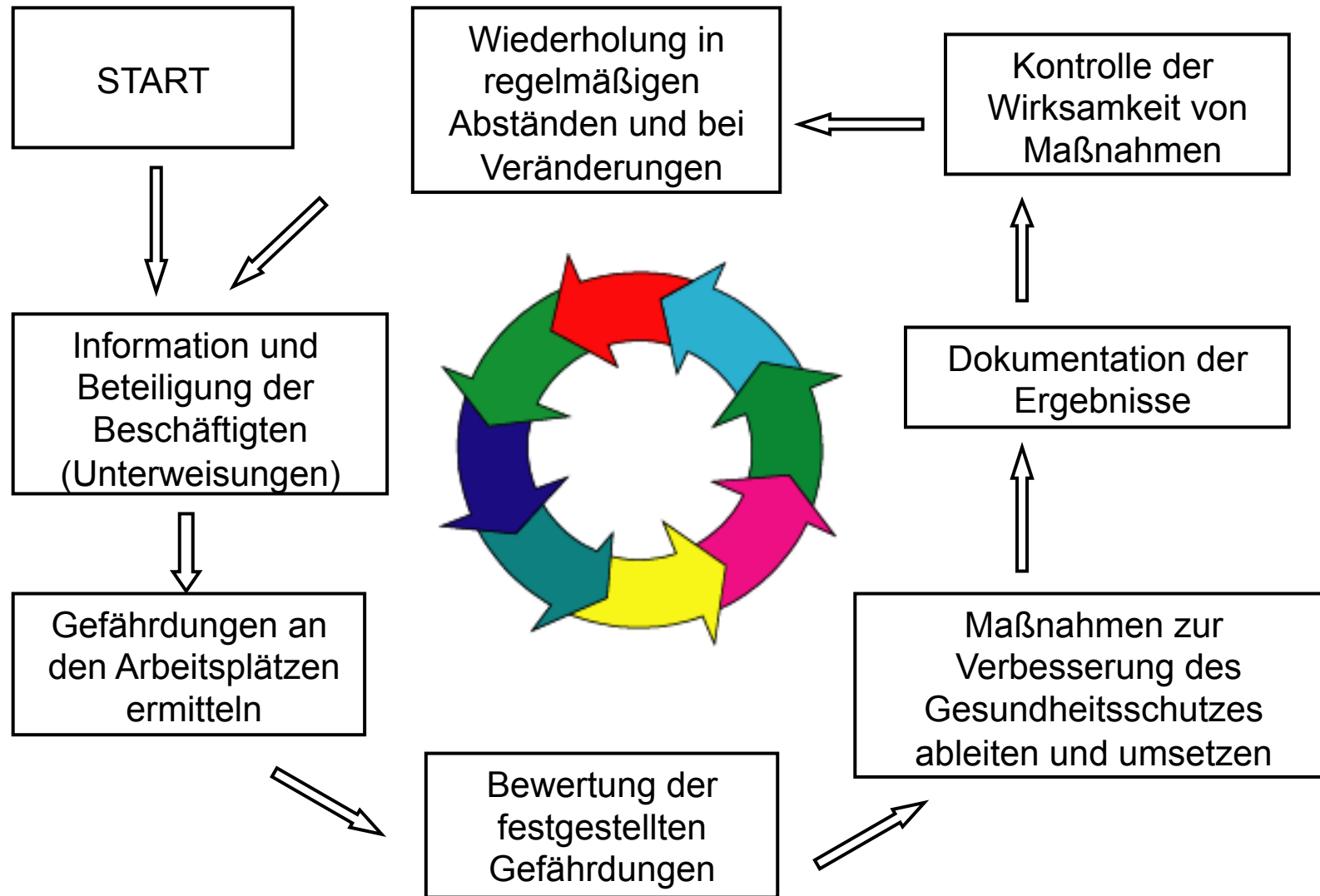
Psychische Fehlbelastungen, die auf Dauer mit großer Wahrscheinlichkeit bei den meisten Menschen zu negativen Auswirkungen führen.

Gefährdungsfaktoren

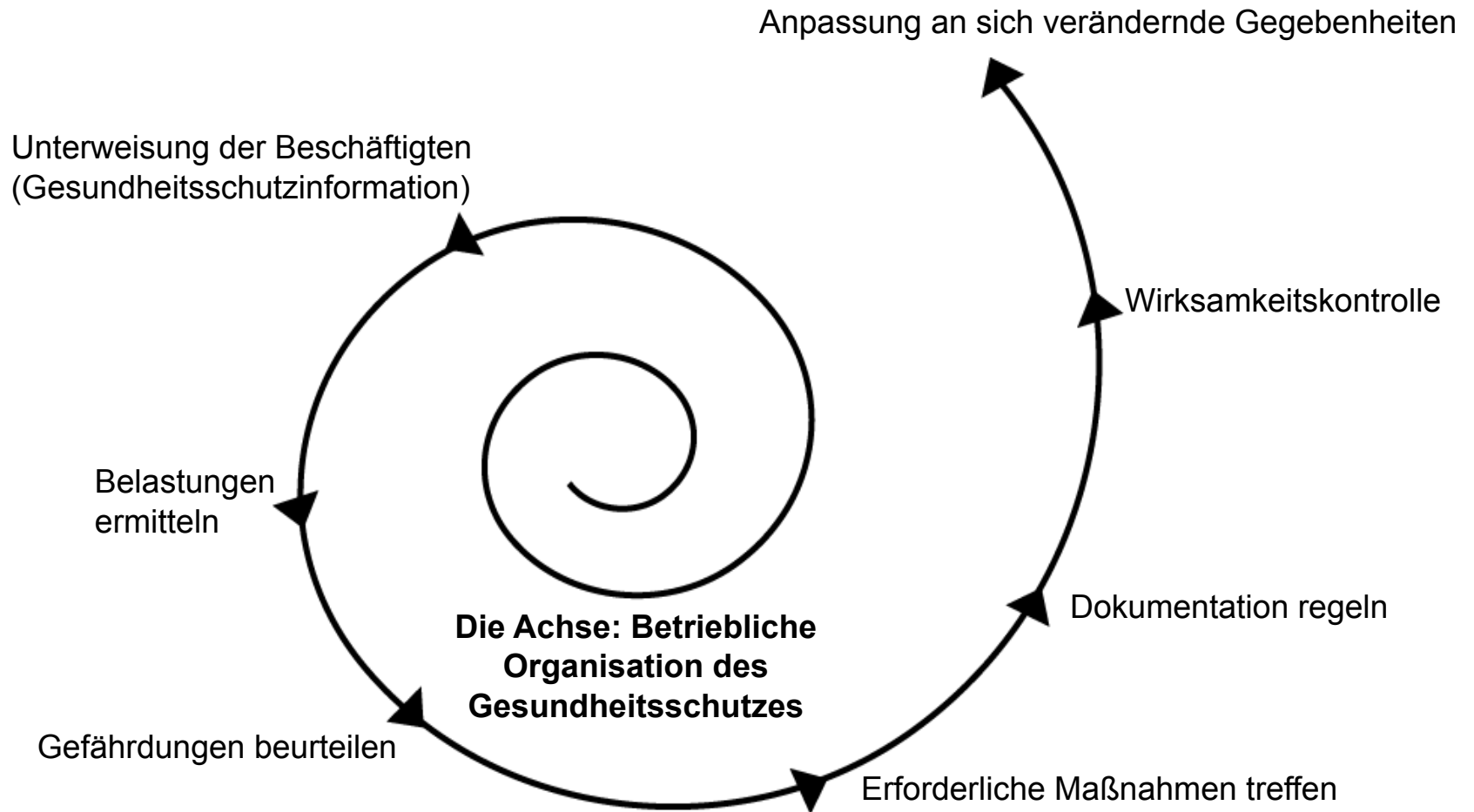
Diese Faktoren ergeben sich aus den Arbeitsbedingungen, z.B.

- der Arbeitsaufgabe (Art und Umfang der Tätigkeit)
- der Arbeitsumgebung (z. B. Lärm)
- der Arbeitsorganisation (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsabläufe)
- den sozialen Komponenten (z. B. Führungsstil, Betriebsklima)
- den Arbeitsmitteln (z. B. Software)

„Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“



Die Präventionsspirale im betrieblichen Gesundheitsschutz



1. Planung und Vorbereitung

- Diskussion der inhaltlichen Fragen (Methodenwahl etc.)
- Förderung der Akzeptanz durch
 - Einbeziehung aller Verantwortlichen
 - Regelmäßige Information der Beschäftigten über z.B.
 - den Hintergrund und das Ziel der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
 - den Stand der Vorbereitung
 - den geplanten Ablauf
 - die Ergebnisse
 - die Maßnahmenableitung
 - die Maßnahmenumsetzung
 - Neutrale Fragen nach den Merkmalen und der Belastung und NICHT nach der Beanspruchung (keine Messung der Leistungsfähigkeit!)

2. Erfassung der psychischen Belastungen

Gefragt wird nach der **Belastung**:

„Die Arbeit muss unter Zeitdruck ausgeführt werden – ja oder nein?“

Gefragt wird nicht nach der **Beanspruchung**:

„Es ist so viel Zeitdruck bei der Arbeit, dass ich oft das Gefühl habe, nicht alles zu schaffen – ja oder nein?“

Bei der Belastung betrachten Sie die **Tätigkeitsmerkmale**

Bei der Beanspruchung betrachten Sie die **Wirkung** dieses Merkmals.

2. Erfassung der psychischen Belastungen

Beispiel Lärmmessung:

„Und wie wirkt der Lärm so auf Dich?“

„Ach, das macht mir nichts. Ich habe mich daran gewöhnt.“

„Hier sind zwar 85 db(A), aber wenn das für dich in Ordnung ist, benötigen wir ja keine Maßnahmen.“

- Häufiges Verfahren bei psychischen Belastungen
- Können wir immer genau angeben, ob uns etwas beeinträchtigt oder nicht?
- Manchmal merken wir erst im Nachhinein, dass sich eine bestimmte Anforderung negativ ausgewirkt hat.

Verschiedene Verfahren der Erfassung

- Orientierende Verfahren
Wenige Fragen (20), nur zwei Antwortmöglichkeiten (z.B. „eher ja“ – „eher nein“), kein Expertenwissen nötig, Hinweise auf Belastungsschwerpunkte

- Screening-Verfahren
Doppelt so viele Fragen (40), mehr Antwortmöglichkeiten (z.B. „ja“ – „eher ja“ – „eher nein“ – „nein“). Auch Beobachtung möglich.

- Experten-Verfahren
Genaue Messung, Basis oft Beobachtungsinterviews. Durchführung von ausgebildeten Experten (z.B. Psychologen)

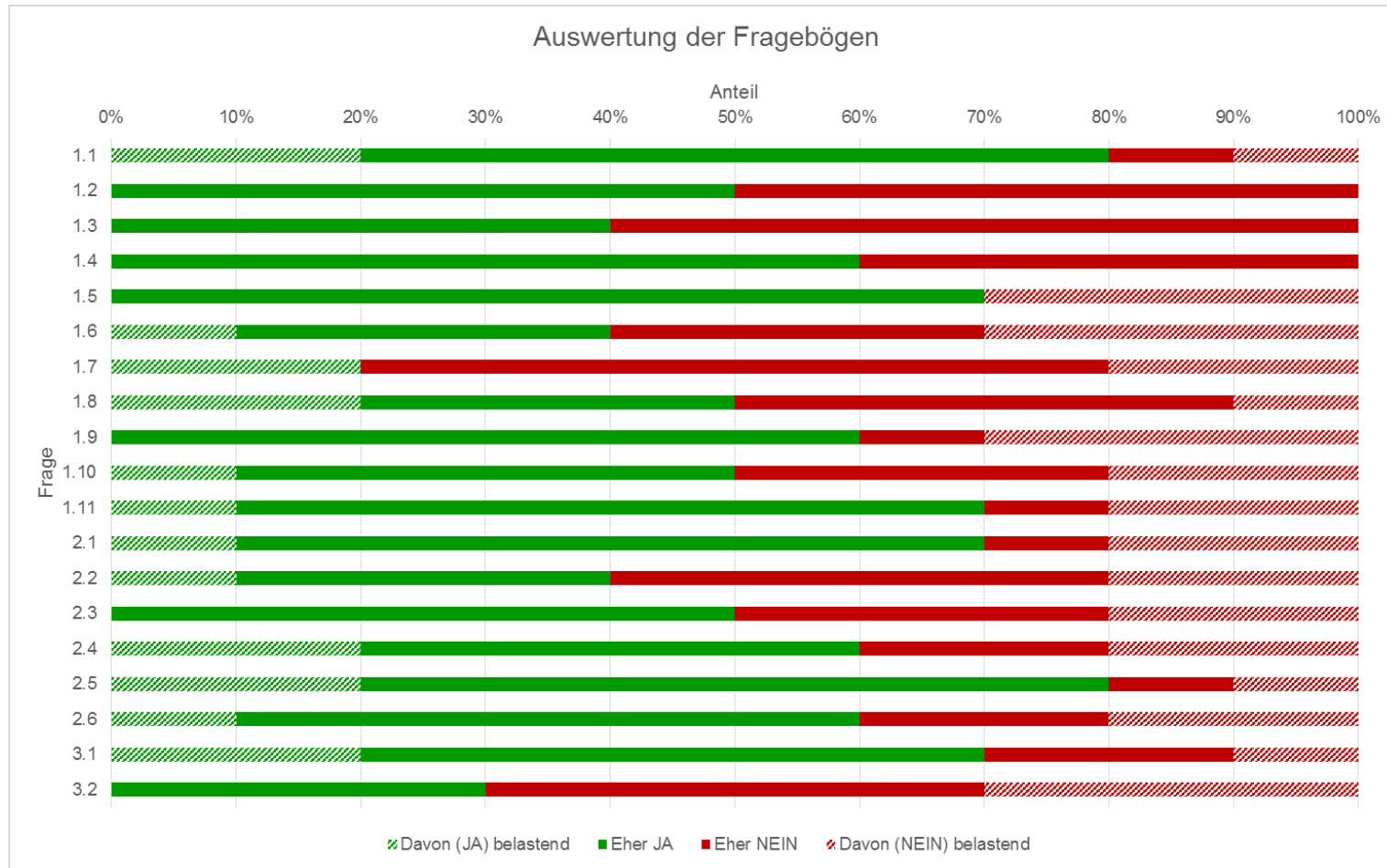
3. Datenauswertung und -rückmeldung

- Wichtig: Sicherstellen der Anonymität!
 - Evtl. durch externes Beratungsunternehmen
 - Auswertung bereichs-/tätigkeitsspezifisch ab 5 Bögen

- Auswertungsergebnisse:
 - Per Mail oder auf Versammlung bekanntgeben?
 - Wer ist zuständig?

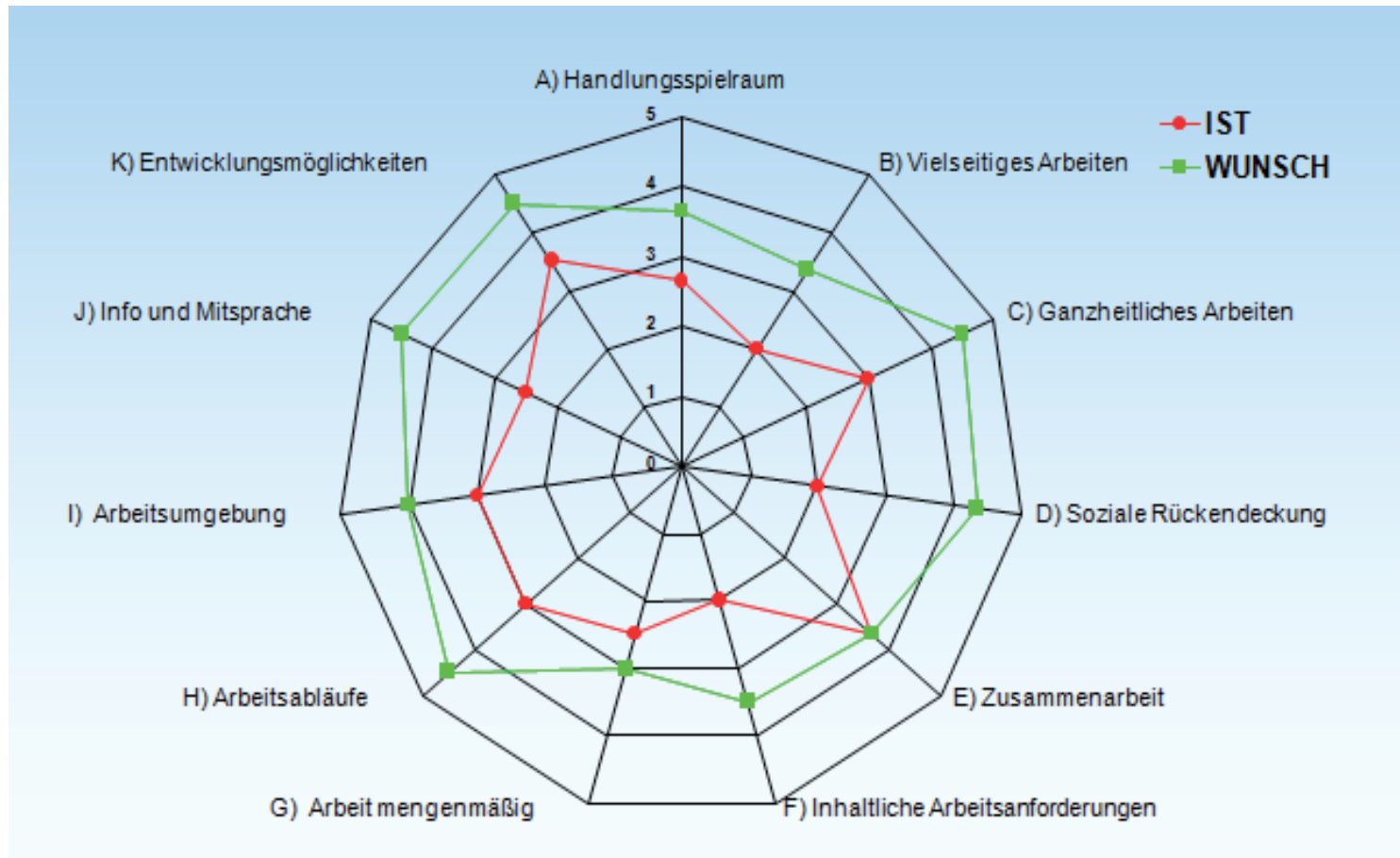
3. Datenauswertung und -rückmeldung

Beispiel 1



3. Datenauswertung und -rückmeldung

Beispiel 2 „Impuls-Test“



4. Maßnahmenableitung

Es gibt keine Grenzwerte bei psychischen Belastungen!

- Festlegung eines unternehmensinternen kritischen Wertes
- Empfehlungen z.B. nach dem Ampelprinzip:

	Anzahl	Maßnahmen
GRÜN	<33%	keine Reaktion nötig
GELB	33%-66%	Nachhaken: Bestimmter Arbeitsbereich ? Bestimmte Tätigkeitsart oder Ähnliches ?
ROT	> 66%	es müssen Maßnahmen ergriffen werden)

- Der Betrieb ist dabei an keine Vorschrift gebunden, aber:

Wichtig: Einigung VOR Ergebnisauswertung!

Gefahr der Auseinandersetzung!

4. Maßnahmenableitung

- Moderierte Kleingruppen (10-12 Personen)
- Grundlage und Ausgangspunkt: die Ergebnisse des eigenen Bereichs oder der eigenen Tätigkeit
- Wichtig: geschützter Rahmen
- ModeratorIn mit Erfahrung
- Einbeziehung der Führungskräfte sinnvoll

5. Maßnahmenumsetzung

- Verhältnis- und verhaltensorientierte Maßnahmen
- Ideen sammeln und auf Umsetzung achten
- Verbindlichkeit: Wer ist bis wann wofür zuständig

6. Wirkungskontrolle

- Vom Gesetzgeber vorgeschrieben
- Einfachste Möglichkeit: den Erhebungsbogen erneut einsetzen
- Aufwendige Evaluierungen sind oft nicht nötig. Besser: Mitarbeiterbefragungen

HERZLICHEN DANK !