



„Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“

Mainz, 10.11.2014

**Instrumente zur Bewertung
psychischer Belastung**

Dr. Stephan Sandrock

ifaa Institut für
angewandte Arbeitswissenschaft

Agenda

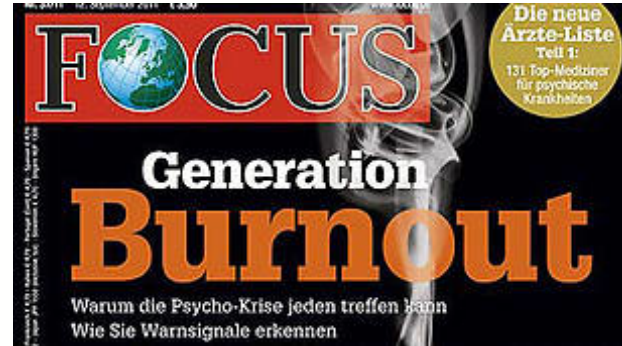
- Begriffsklärungen
- Vorgehen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung
- Mögliche Herangehensweisen
 - Beobachtungsverfahren
 - (anonyme) Beschäftigtenbefragungen
 - Workshopkonzepte
- Ausblick

Zugangswege zur „Psyche“

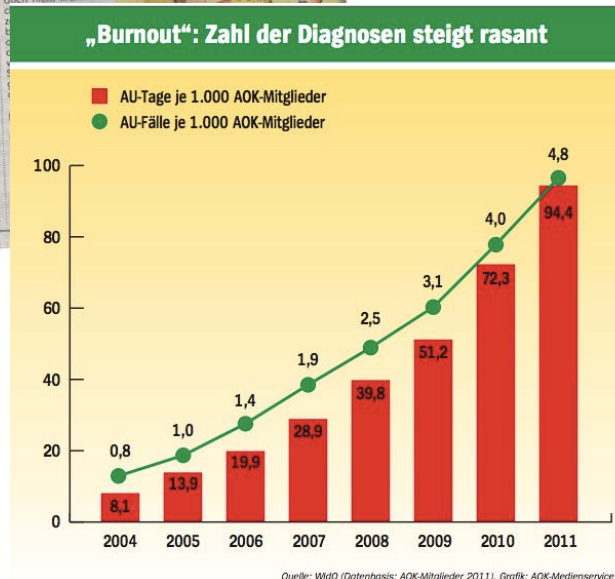
Hiobsbotschaft in der Öffentlichkeit:
Psychische Störungen stark steigend – neue Arbeitswelt scheinbar Auslöser



Quelle: Bild, 29.01.13



Quelle: Focus, 11.09.10



Quelle: AOK-Medienservice, 16.08.12



Quelle: taz, 29.01.13



Alle reden über die psychische Belastung ...

... und jeder versteht darunter etwas anderes!

Fazit

Eine Behandlung des Themas psychische Belastung im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes setzt eine gemeinsame Sichtweise der beteiligten Akteure voraus!

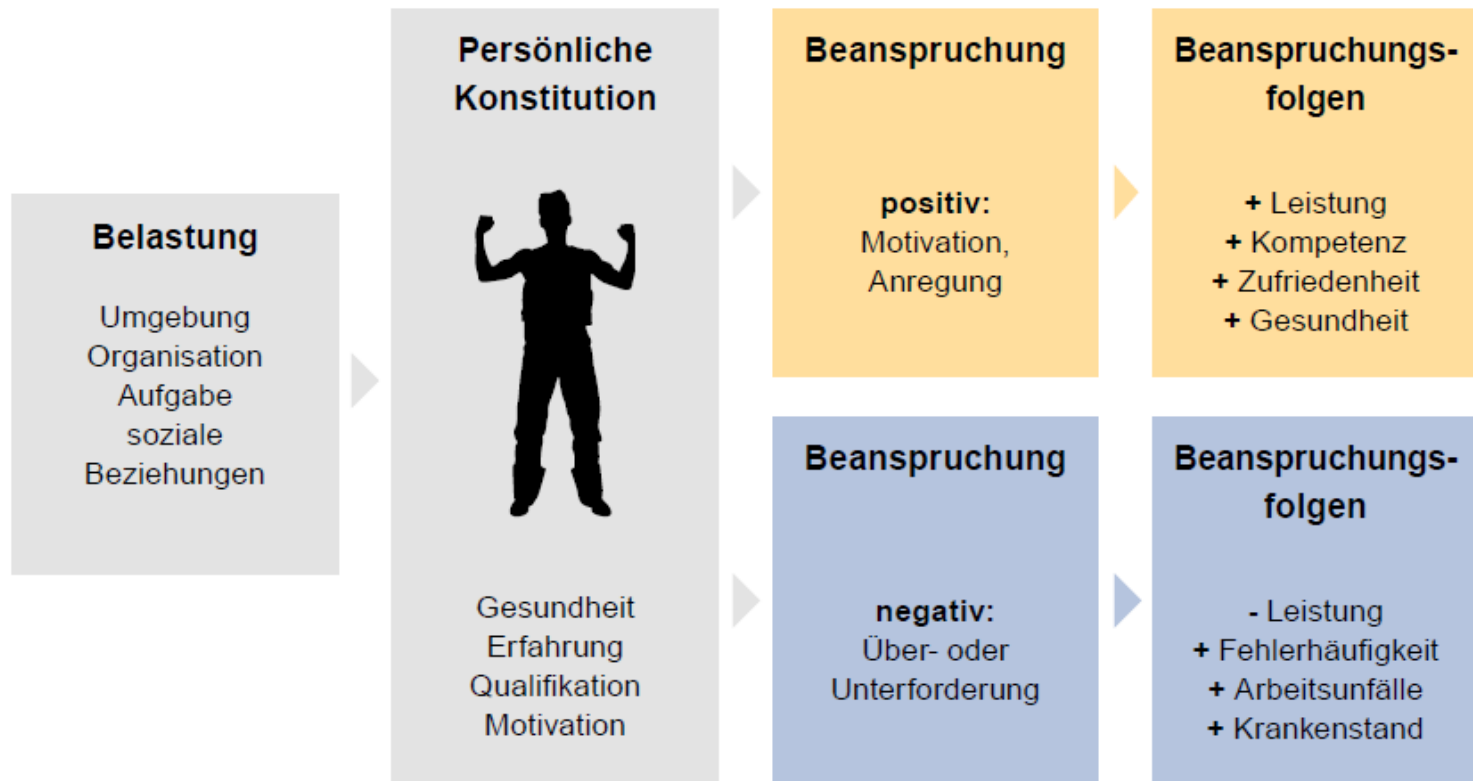
Basis

- ↪ Stand der Technik
- ↪ Arbeitsmedizin und Hygiene
- ↪ Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Quelle

Nationale und internationale Normen

- ↪ ISO 6385 Ergonomic principles in the design of work systems
- ↪ ISO 10075 Ergonomische Grundlagen im Bezug auf psychische Belastung
- ↪ DIN-SPEC 33418 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Ergänzende Begriffe und Erläuterungen zu DIN EN ISO 10075-1:2000-11
- ↪ ISO 26800 Ergonomics – General approach, principles and concepts



Gesetzliche Anforderung = Erfassung und Bewertung der objektiven psychischen Belastung einer Tätigkeit und nicht der subjektiven Beanspruchung einzelner Mitarbeiter.

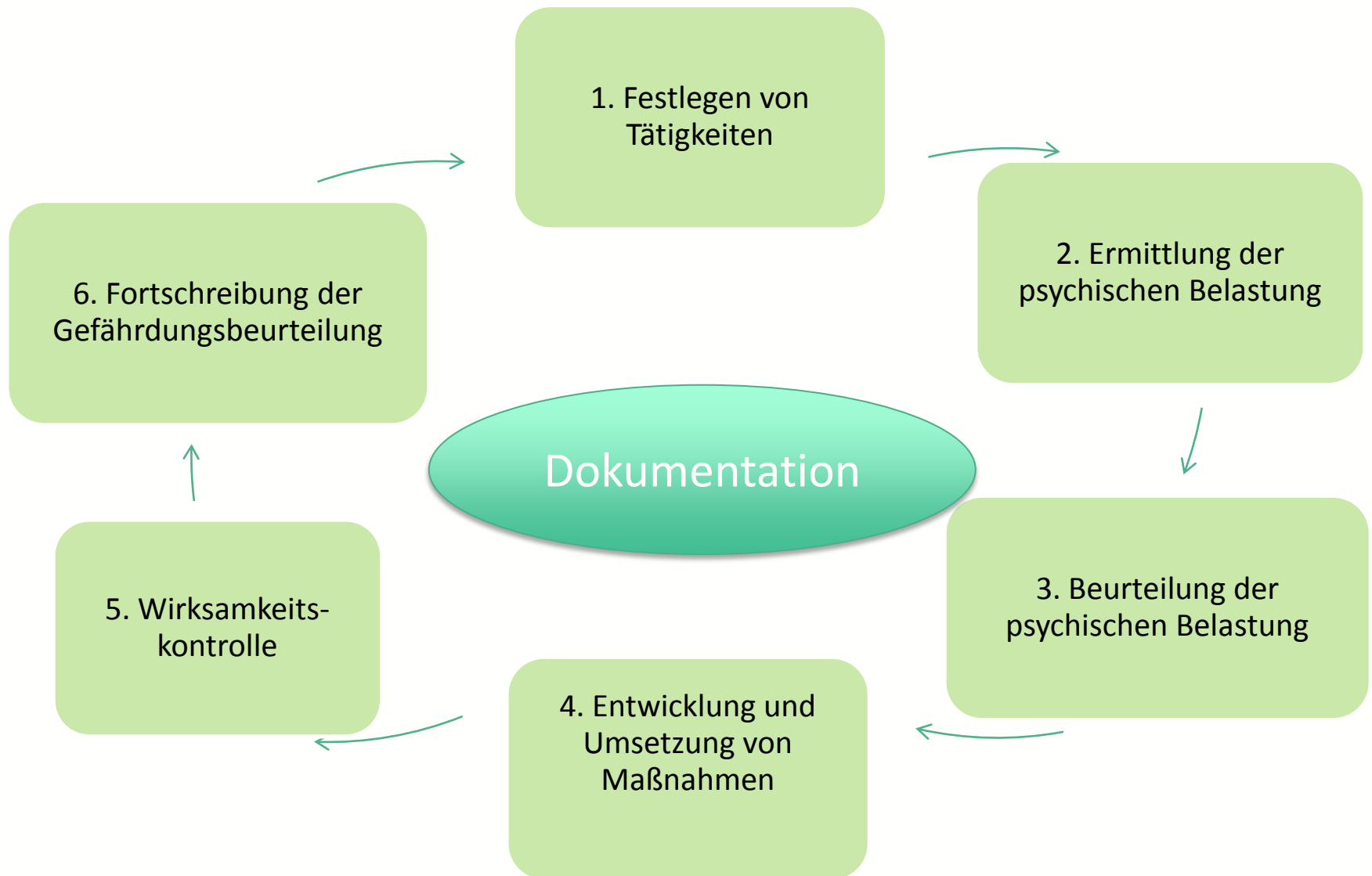


DIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG NACH DEM ARBEITSSCHUTZGESETZ

Besonderer Schwerpunkt: psychische Belastung

Ein Praxisleitfaden für Arbeitgeber





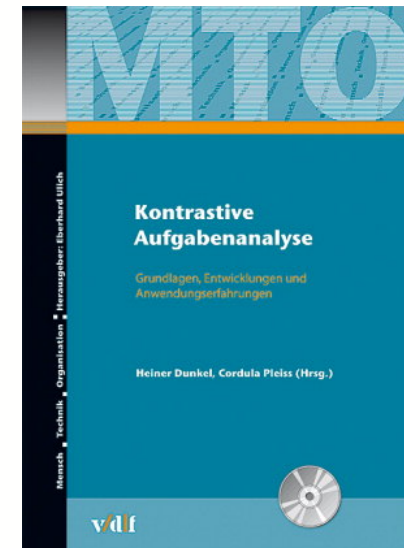
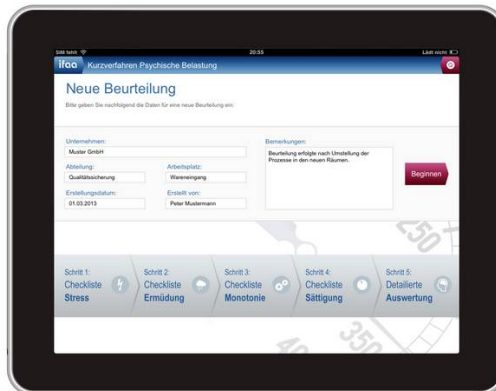
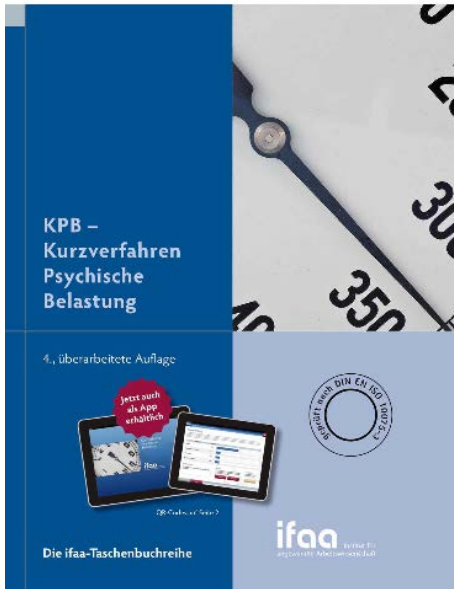
- Konventionelle/physische Gefährdungsbeurteilung in Form einer Verknüpfung von Schwere des Schadens und Eintrittswahrscheinlichkeit ist i.d.R. nicht möglich
- Orientierung an Grenzwerten und Maßeinheiten ist nicht möglich.
- Beurteilung kann erfolgen durch:
 - quantitative Beurteilung die von Häufigkeiten ausgeht, d.h. je größer die Zahl der festgestellten Belastungsfaktoren, desto dringender ggf. der Handlungsbedarf
 - die qualitative Beurteilung, d.h. wie stark ist die Beanspruchung ?

Arten der Belastungsermittlung

- Beobachtung / Beobachtungsinterviews
- Mitarbeiterbefragung
- Moderierte Analyseworkshops

Beobachtungsverfahren

Ralf Neuhaus



Vorteile (Bsp.)	Nachteile (Bsp.)
Nahezu jeder Arbeitsplatz ist einer Beobachtung zugänglich	Vermeintlich hoher Aufwand in Schulung und Durchführung
Objektive Kriterien werden erfasst	(betriebliche) Experten nötig
Daraus relativ leicht Ableiten von Gestaltungsvorschlägen möglich	
Kompatibel zu bewährten Verfahren der „technischen Gefährdungsbeurteilung“	
Nachvollziehbar von Beteiligten	
Besonderheiten eines Arbeitssystems sind erkennbar	

Mitarbeiterbefragungen

F) Passende inhaltliche Arbeitsanforderungen	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Bei dieser Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

Summe : 2 = IMPULS-Zahl WUNSCH-Zahl ☐

G) Passende mengenmäßige Arbeit	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Ich habe zuviel Arbeit.	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

Summe : 2 = IMPULS-Zahl WUNSCH-Zahl ☐

H) Passende Arbeitsabläufe	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft mittelmäßig zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel (z.B. Computer, Werkzeug, ...) nicht zur Verfügung.	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1
Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen (z.B. durch das Telefon).	☐ 5	☐ 4	☐ 3	☐ 2	☐ 1

Summe : 2 = IMPULS-Zahl WUNSCH-Zahl ☐

Meine Arbeitsbedingungen

Gemeint sind die Bedingungen, unter denen Sie arbeiten (z. B. Hilfsmittel, Maschinen, Arbeitsraum, Umgebung, Lärm, Temperatur, usw.).

36. bequem	ja ☐	eher ja ☐	eher nein ☐	nein ☐
37. schlecht	ja ☐	eher ja ☐	eher nein ☐	nein ☐
38. sauber	ja ☐	eher ja ☐	eher nein ☐	nein ☐
39. angenehm	ja ☐	eher ja ☐	eher nein ☐	nein ☐
40. anstrengend	ja ☐	eher ja ☐	eher nein ☐	nein ☐
41. unruhig	ja ☐	eher ja ☐	eher nein ☐	nein ☐
42. viel Lärm	ja ☐	eher ja ☐	eher nein ☐	nein ☐
43. viel Platz	ja ☐	eher ja ☐	eher nein ☐	nein ☐
44. gesundheitsgefährdend	ja ☐	eher ja ☐	eher nein ☐	nein ☐
45. angenehme Temperatur	ja ☐	eher ja ☐	eher nein ☐	nein ☐
46. ermüdend	ja ☐	eher ja ☐	eher nein ☐	nein ☐
47. Alles in allem: Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen?				

Fragebogen zur Beanspruchung

Die folgenden Aussagen beschreiben Gefühle und Eindrücke, die sich auf Ihre Arbeit beziehen. Bitte geben Sie an, inwieweit jede Aussage für Sie zutrifft, indem Sie für jede Aussage die entsprechende Antwort ankreuzen.

	trifft gar nicht zu	überwiegend nicht	eher nicht	teils, teils	eher ja	überwiegend ja	trifft völlig zu
1 Ich fühle mich optimistisch und schwungvoll.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2 Meine Arbeit frustriert mich.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3 Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4 Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Bei meiner jetzigen Tätigkeit gilt:		nein, gar nicht	eher nein	teils, teils	eher ja	ja, genau
1	Es gibt zwischen den Pflegekräften und der Stationsleitung Konflikte und Spannungen.	☐	☐	☐	☐	☐
2	Ich kann gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen über Aufgaben für die Station entscheiden.	☐	☐	☐	☐	☐
3	Ich kann selbst festlegen, was ich wann erledige.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Die Arbeit ist häufig wegen unbequemer (z. B. misstrauischer, kritischer) Patienten zu schwierig.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Ich werde von den Patienten wegen jeder Kleinigkeit gerufen.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Es bestehen unter den Kolleginnen und Kollegen Spannungen und Konflikte.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Der starke körperliche Verfall mancher Patienten macht die Arbeit zu belastend.	☐	☐	☐	☐	☐
9	Ich kann Pausen selbst einteilen.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Unter den Kolleginnen und Kollegen ist der Umgang fair.	☐	☐	☐	☐	☐

Vorteile (Bsp.)	Nachteile (Bsp.)
Vermeintlich schnell „mal eben“ durchgeführt	Aufwand für Auswertung, Rückmeldung und Kommunikation wird unterschätzt
Evtl. werden viele Mitarbeiter erreicht	Bewertungsmaßstab fehlt
Erfassung eines globalen Stimmungsbildes	Unklarheit über das, was gemessen wird
	Bezug zur Belastung / Gefährdung fraglich
	Unrealistische Erwartungen an die Power

- Arbeitsschutzaspekte, die im Rahmen von KVP verbessert werden können.
- Regelmäßige Besprechungen, so genannte „Ideen-Treffen“.
- Workshops zur Belastungserhebung und Maßnahmenfestlegung

Die Arbeitssituationsanalyse - BGW asita Mitarbeiterbeteiligung von Anfang an



Die Arbeitssituationsanalyse - BGW asita ist ein Gruppendiskussionsverfahren, das einen schnellen Überblick über die wichtigsten Probleme bei der Arbeit sowie auf gesundheitliche Belastungen und ungenutzte Ressourcen der Mitarbeiter ermöglicht.

Wissen, was los ist

Die Gesundheit Ihrer Beschäftigten ist Ihnen wichtig? Sie möchten Verbesserungspotenziale in Ihrem Unternehmen identifizieren? Sie suchen ein Instrument, das Ihnen verlässlich die gesundheitlichen Gefährdungen im Betrieb zeigt? Es gibt keine bessere Informationsquelle als Ihre eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So wichtig es ist, sie stets umfassend über die Vorgänge im Unternehmen zu informieren, so notwendig ist es, sie nach ihrer Meinung zu fragen und bei betrieblichen Entwicklungsprozessen frühzeitig einzubeziehen.



Vorteile (Bsp.)	Nachteile (Bsp.)
Gelebte Mitarbeiterbeteiligung -> Organisationsentwicklung	Ergebniskonsolidierung bei größeren Betriebsgrößen problematisch
Positive Erfahrungen in Kleinstbetrieben (z.B. BGI 7010)	Bezug zur Belastung / Gefährdung nicht immer geklärt
	Wissenschaftliche Kriterien können hier i.d.R. nicht eingefordert werden

Generell zu empfehlen

Bestandsaufnahme:

Welche Daten, Fakten liegen im Betrieb denn bereits vor?

- z.B. aus der „normalen“ Gefährdungsbeurteilung
- Hinweise der Beschäftigten, des BR
- Fehlzeitenstatistiken, Fluktuation
- Unfälle, Termineinhaltung
- Mitarbeiterbeschwerden, Mitarbeiterbefragungen
- Konflikte, etc.

➔ Dies kann bei der Priorisierung und Festlegung von Arbeitsbereichen helfen

Ein Vorgehen für alle Betriebe gibt es nicht

Ein gewisser Aufwand ist dabei

Binden Sie Ihren Betriebsrat / Ihre Beschäftigten frühzeitig mit ein

Vermeiden Sie eine Emotionalisierung des Themas in Ihrem Betrieb

Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

www.arbeitswissenschaft.net

Hier finden Sie uns



Dr. Stephan Sandrock

Fachgruppe Arbeits- und Leistungsfähigkeit

Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.

Uerdinger Straße 56

40474 Düsseldorf

Telefon: +49 211 542263-33

Telefax: +49 211 542263-37

E-Mail: s.sandrock@ifaa-mail.de

www.arbeitswissenschaft.net

