

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Definition & Umsetzung



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
Marc Irmer (Dipl. (FH) Reha.-Psych., M.A. Wirtsch.-Psych.)

Grundlagen




Gesundheitsrisiken




Belastungs-Bearspruchungs-Modell




Folgen für Mitarbeiter




Nutzen für Unternehmen

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen




Umsetzung




Ablauf




Methodenauswahl




Vorbereitung




Beteiligung

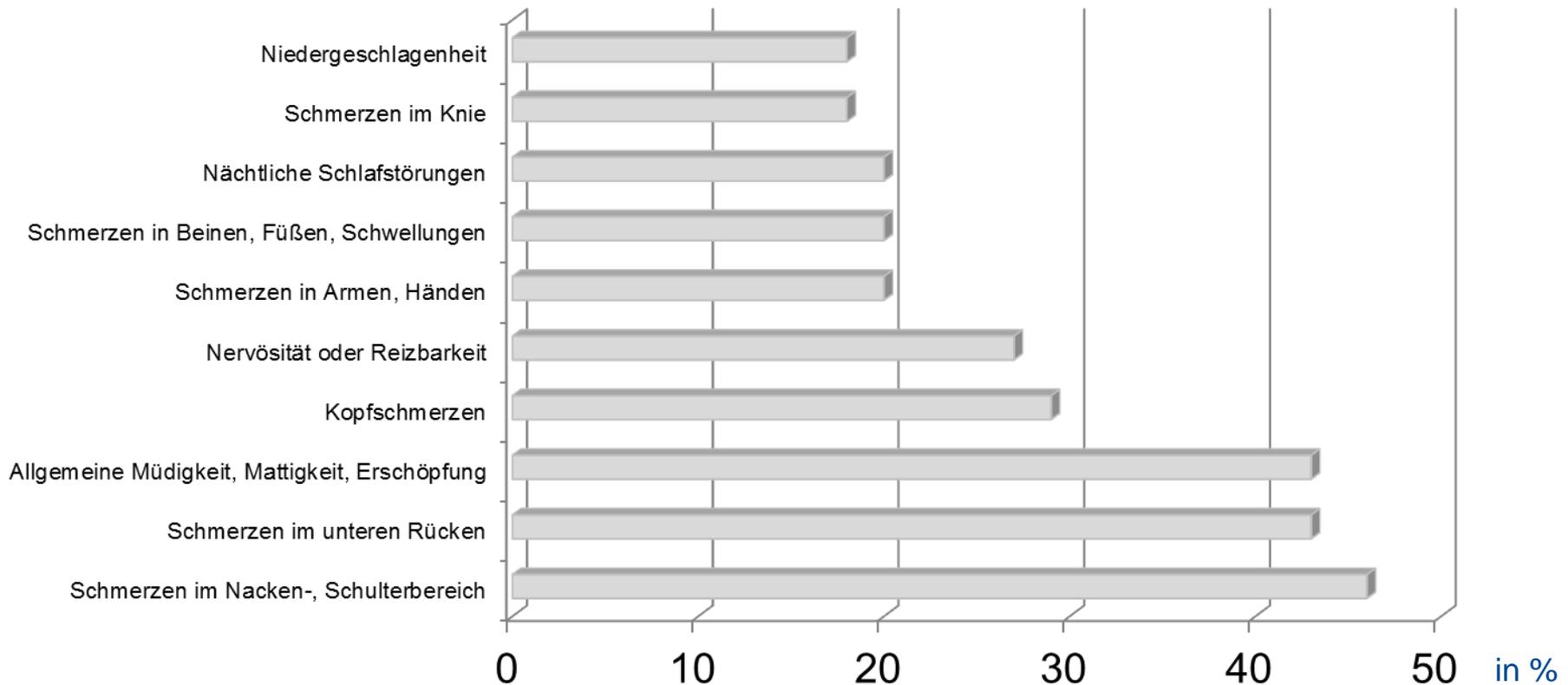



Ziel




Kontakt

Die Folgen psychischer Belastungen „Gesundheitsbeschwerden“



Quelle: BMAS, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, 2006

Die Folgen psychischer Belastungen „Depressionen“

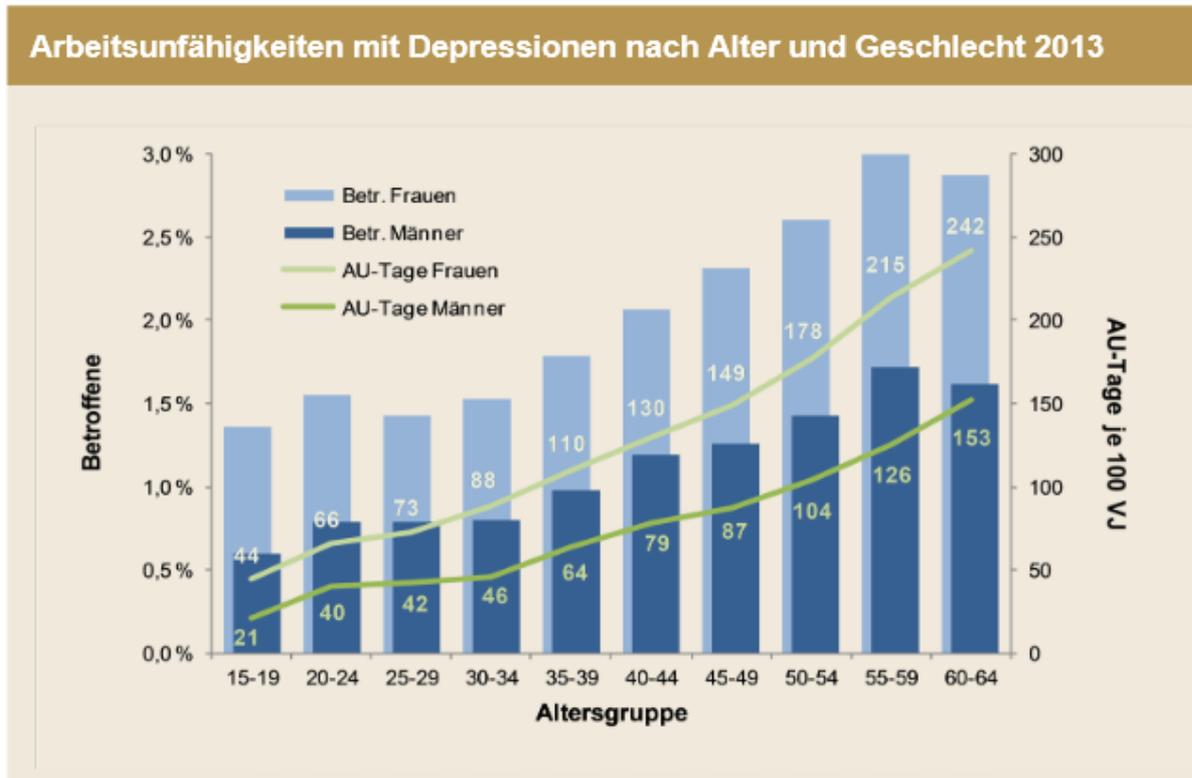


Abbildung 1 (Erwerbspersonen TK 2013; Betroffenenraten bezogen auf Erwerbspersonen mit Versicherung am 1. Januar des Jahres)



Die Folgen psychischer Belastungen „starker Anstieg“

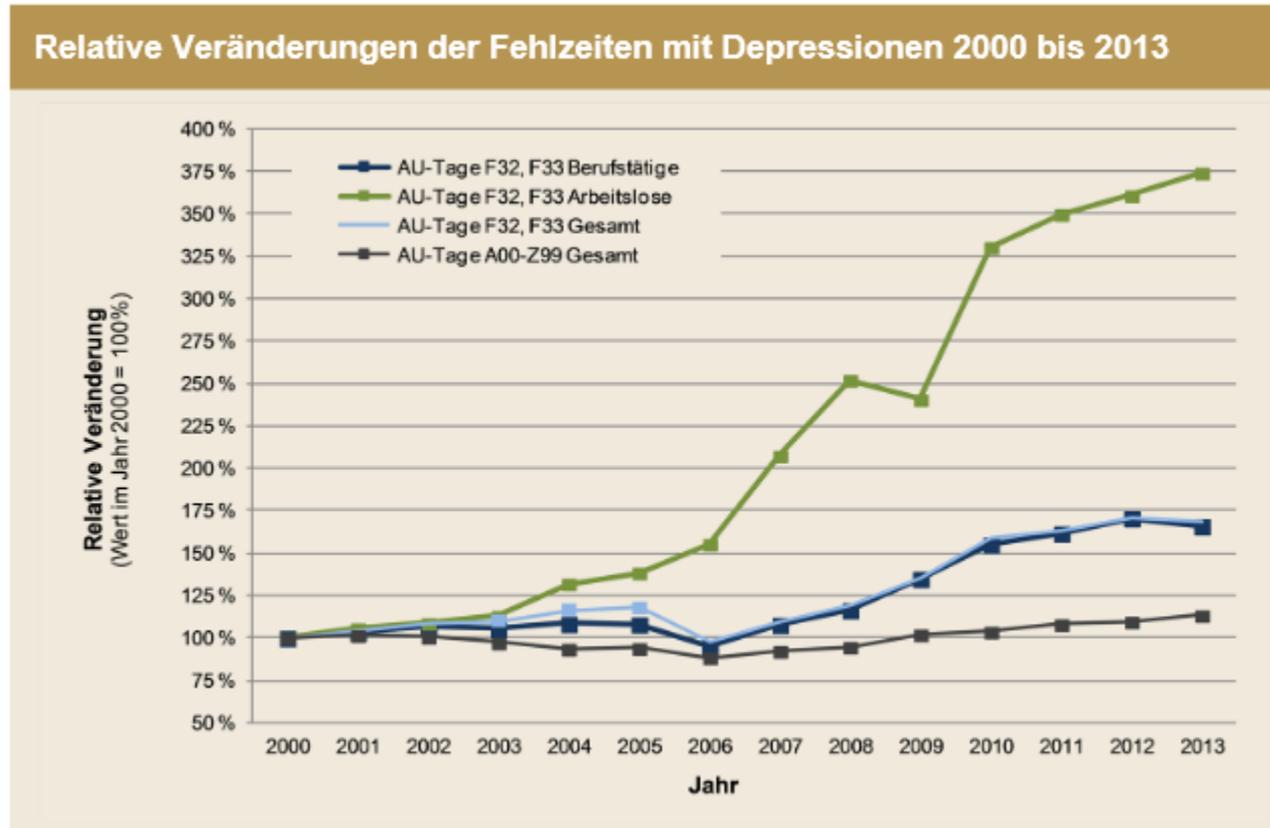
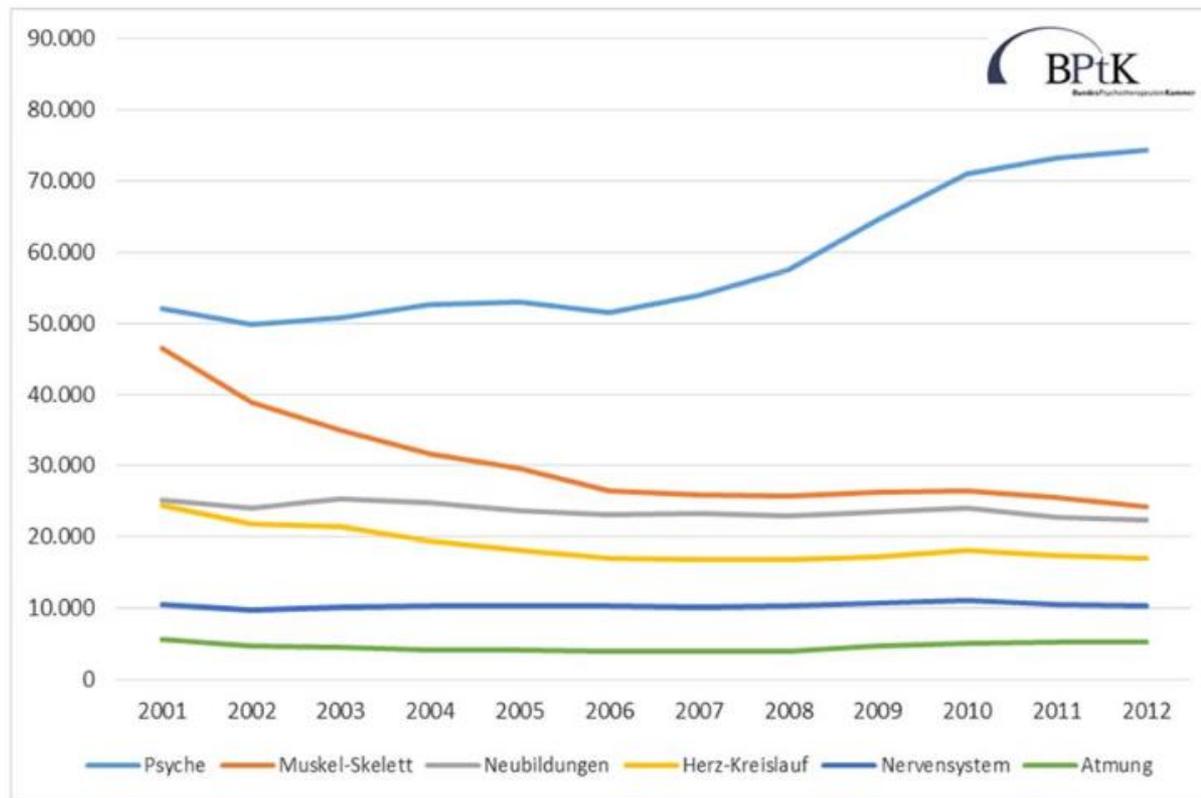


Abbildung 2 (Erwerbspersonen TK 2013, standardisiert)



Ursachen von Frühberentung (2001 – 2012)



Quelle: nach DIN ISO 10075-1

Definition: Psychische Belastung...



ist die Gesamtheit der erfassbaren Einflüsse, die von **außen** auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch **einwirken**.

Psychische Belastung “ist neutral“



Quelle: nach DIN ISO 10075-1

Definition: Psychische Beanspruchung...



ist die **individuelle und unmittelbare Auswirkung** psychischer Belastungen auf den Beschäftigten (z. B. auf seine Aufmerksamkeit und Wahrnehmung, Denk- und Gedächtnisleistungen, Gefühle und Empfindungen) **in Abhängigkeit von seinen individuellen Voraussetzungen** und seinem Zustand.

... negative Auswirkung führt zu Fehlbeanspruchung



Quelle: nach DIN ISO 10075-1

Definition: Beanspruchungsfolgen



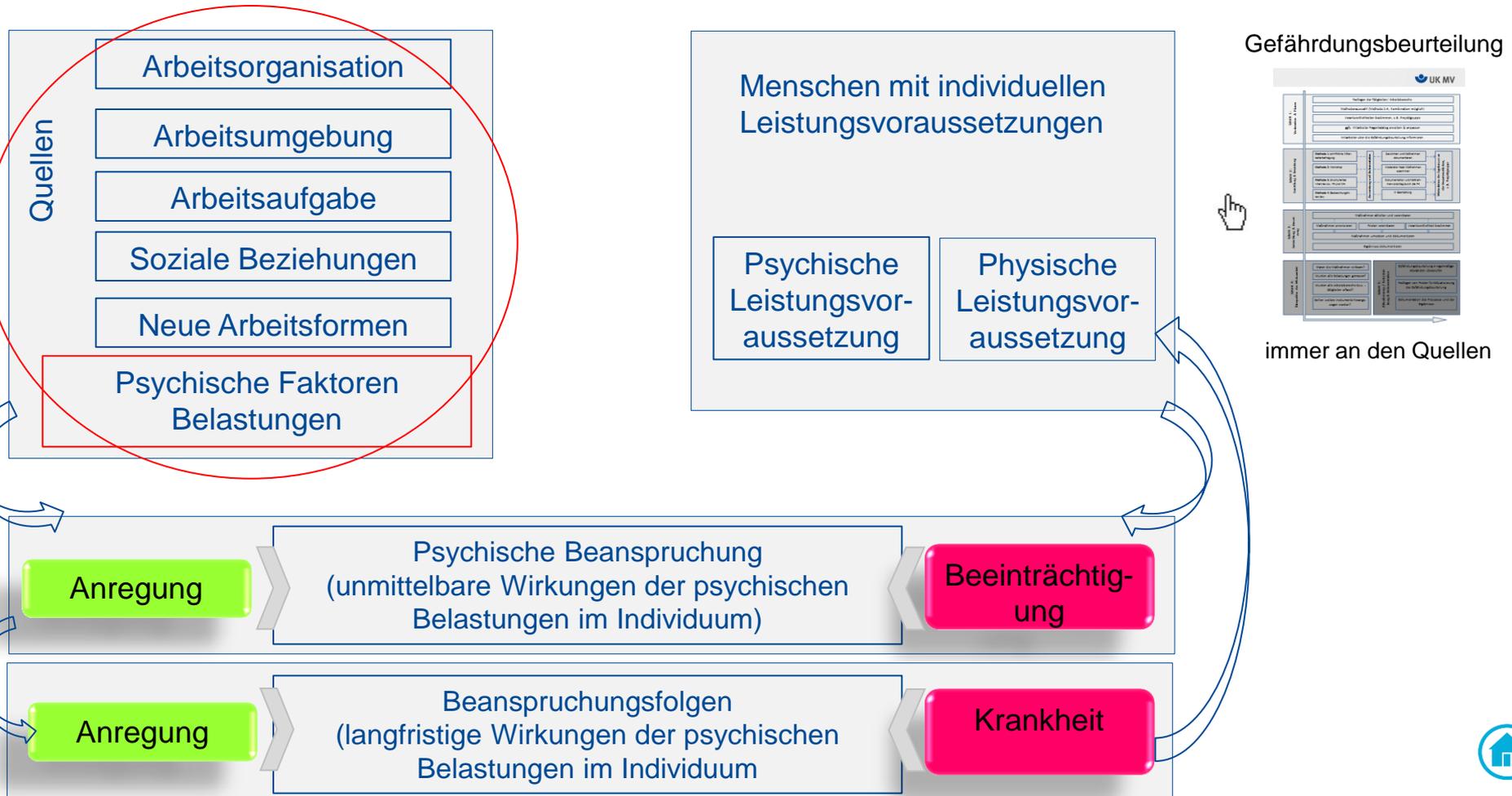
sind langfristige Auswirkungen dauerhafter psychischer Beanspruchung.

... Sie können positiv oder negativ sein.



Quelle: nach DIN ISO 10075-1

Belastungs-Beanspruchungs-Modell für psychische Belastungen bei der Arbeit



Der Erfolgsfaktor Mitarbeiter

Minderung des
Krankenstandes

Psychische
Erkrankungen haben sich
seit 2000 verdoppelt

Längere
Verweildauern

Frühverrentung heute
doppelt so hoch wie in
den neunziger Jahren

Image

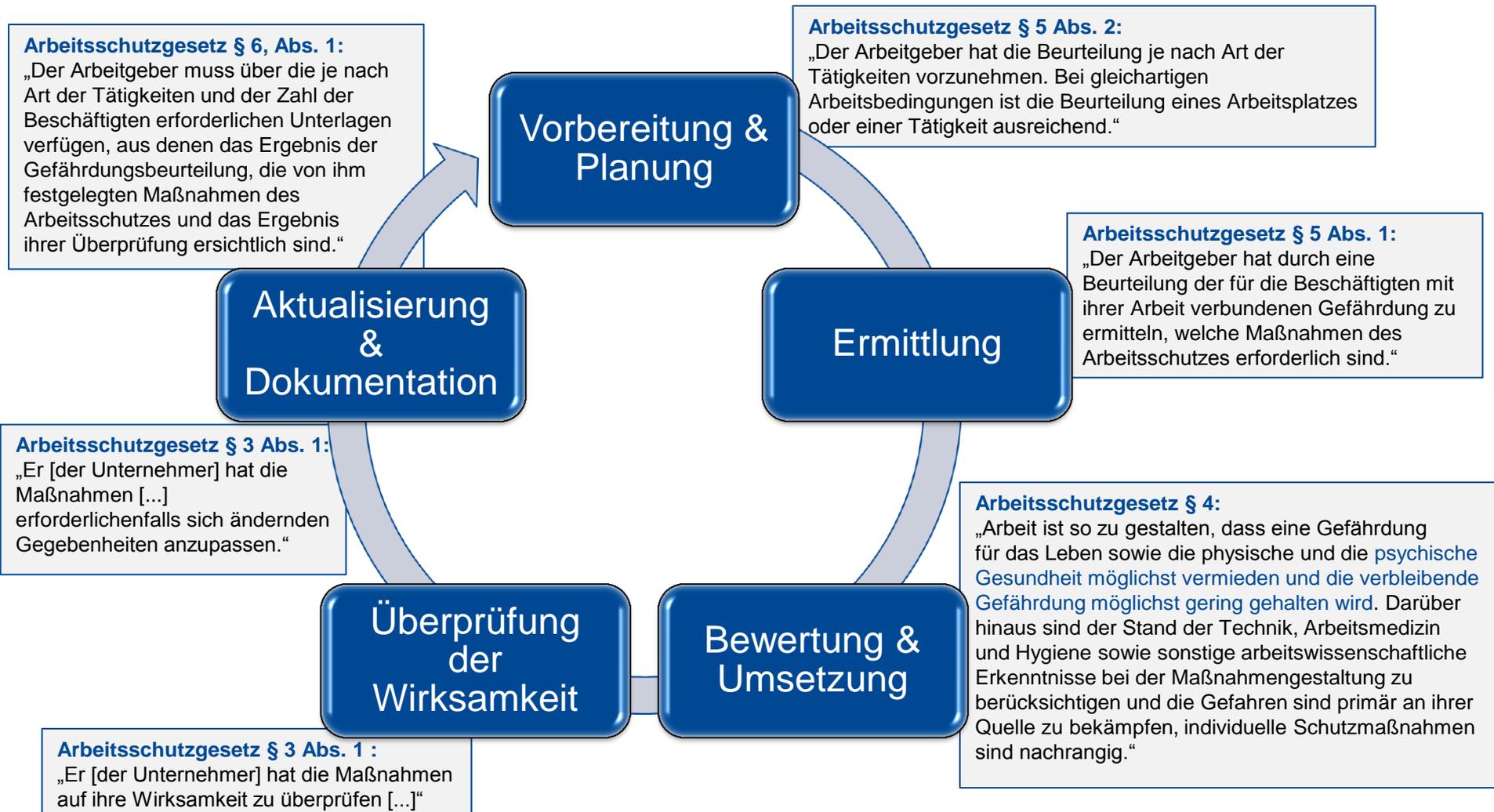
Als attraktiver Arbeitgeber
Mitarbeiter gewinnen

Leistungsfähigkeit

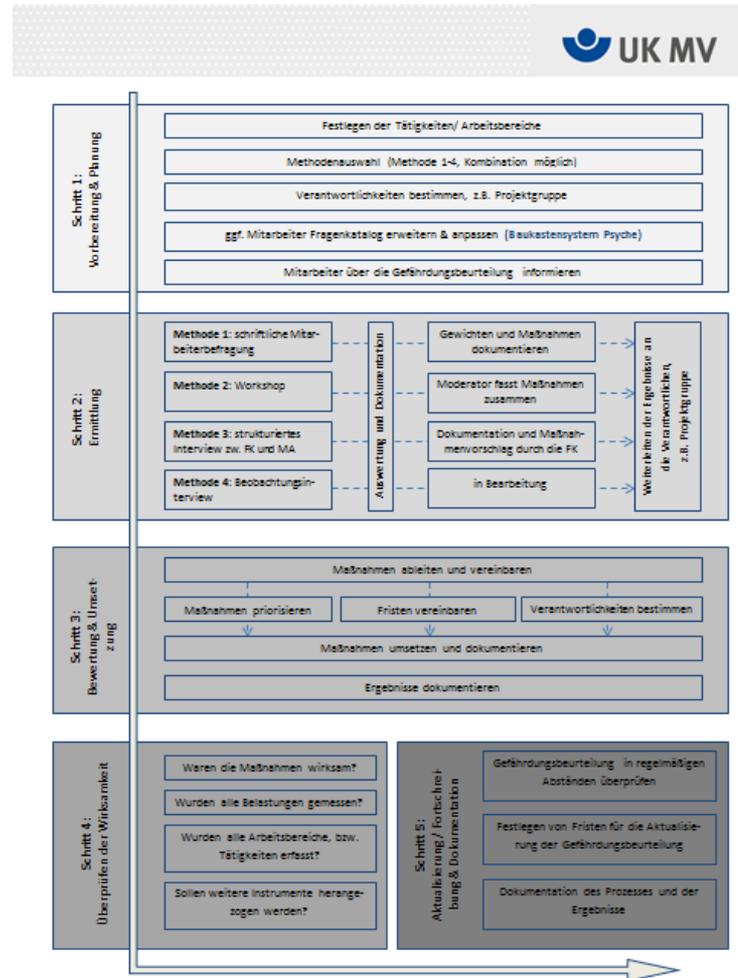
Gesunde Mitarbeiter im
gesunden Unternehmen



Umsetzung Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

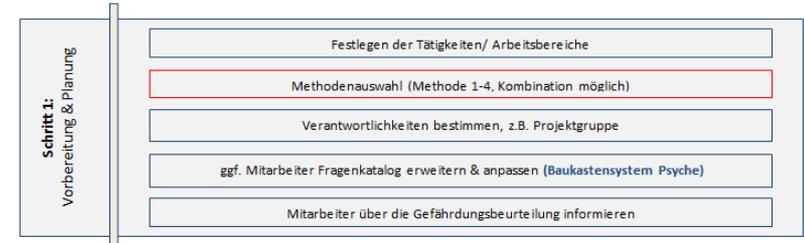


Und so geht es...



wichtige Meilensteine...

Auswahl der Methode



- Wie misst man Stress?
- Wie misst man Soziale - Beziehungen?
- Wie misst man Unterbrechungen?



- Kennen Sie ein Messgerät?
- Welche Einheit hat Soziale Beziehungen?
- Ab wann ist Stress schädlich?

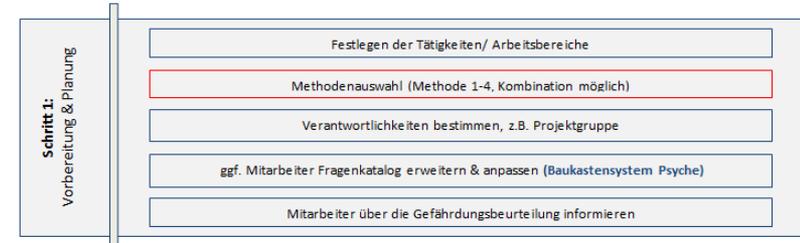
Wir können also:

- die Betroffenen fragen
- die Betroffene beobachten
- andere Fragen (vorausgesetzt die Arbeit ist bekannt), z.B. die Führungskraft



wichtige Meilensteine...

Auswahl der Methode



Konkret können wir also folgende Verfahren einsetzen:

- Schriftliche Mitarbeiterbefragung
- Workshop
- Strukturiertes Interview zwischen FK und MA
- Beobachtungsinterview



wichtige Meilensteine...

Schriftliche Mitarbeiterbefragung



Mitarbeiterfragebogen zur Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz

- Arbeitsorganisation
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsaufgabe
- Soziales

Arbeitsorganisation		eher ja	eher nein
1.1 Tätigkeitspielraum, Aufgabenvielfalt & Beteiligungsmöglichkeiten			
1	Wie ich meine Arbeit gestalte, ist mir genau vorgeschrieben		
2	Meine Aufgaben sind abwechslungsreich		
3	Meine Ideen kann ich am Arbeitsplatz verwirklichen		
1.2 Arbeitszeit			
1	Meine Tätigkeiten sind gekennzeichnet durch wechselnde oder lange Arbeitszeiten		
2	Meine Arbeitszeiten sind gekennzeichnet durch umfangreiche Überstunden		
3	Meine Arbeitszeiten sind gekennzeichnet durch unzureichendes Pausenregime		
4	Meine Arbeitszeiten sind gekennzeichnet durch Arbeit auf Abruf		
1.3 Arbeitsablauf			
1	Häufige Störungen oder Unterbrechungen prägen meinen Arbeitstag		
2	Arbeiten Sie häufig unter Zeitdruck		
1.4 Kommunikation & Kooperation			
1	Ich habe einen isolierten Arbeitsplatz		
2	Ich erhalte keine Unterstützung durch meinen Vorgesetzten oder Kollegen		
1.5 Betriebseigene Vorschläge			
1			
2			
3			
4			
Verbesserungsvorschläge:			

anonym



wichtige Meilensteine...

Workshop



Vorgesetzter oder externer Moderator?

Ist abhängig von:

- Kompetenz der FK
- Ausmaß der Belastungen

Wichtige Grundregeln:

- Systemisch vorgehen
- Regeln vereinbaren
- Teilnehmerzahl beachten

Ideentreff: so geht`s



Vorbereitung ist das A & O



Informieren Sie die Beschäftigten

Alle Verantwortlichen einbeziehen

Legen Sie im Vorfeld fest:

- welches Verfahren?
- wer wertet aus?
- wer bekommt die Ergebnisse?
- wann werden die Maßnahmen umgesetzt?
- wie leiten Sie die Maßnahmen ab?
- wie binden Sie die Vorgesetzten ein?



Wer sind die Beteiligten?



Führungskräfte

Interessenvertretung

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Betriebsarzt

BGM / BEM Mitarbeiter

Psychologen



Sie haben es geschafft, wenn...



- die Belastungen erhoben sind
- Maßnahmen abgeleitet wurden
- Wirksamkeitskontrolle durchgeführt haben
- und alles dokumentiert wurde



Dipl. (FH) Reha.-Psych., M.A. Wirtsch.-Psych. Marc Irmer

Psychische Belastungen, Betriebliches Gesundheitsmanagement,
Organisations- und Personalentwicklung

Telefon: 0385/5181-424

Mail: marc.irmer@uk-mv.de

