Fachtagung
DGUV Vorschrift 2 & psychische Belastungen am 02.10.12 in Köln

Psychische Belastungen im Betrieb: Was tun?

Sabine Gregersen
BGW - Abteilung Grundlagen der Prävention und Rehabilitation

Der rote Faden

Zahlen, Daten, Fakten

Psychische Belastung, Ressourcen, Beanspruchung

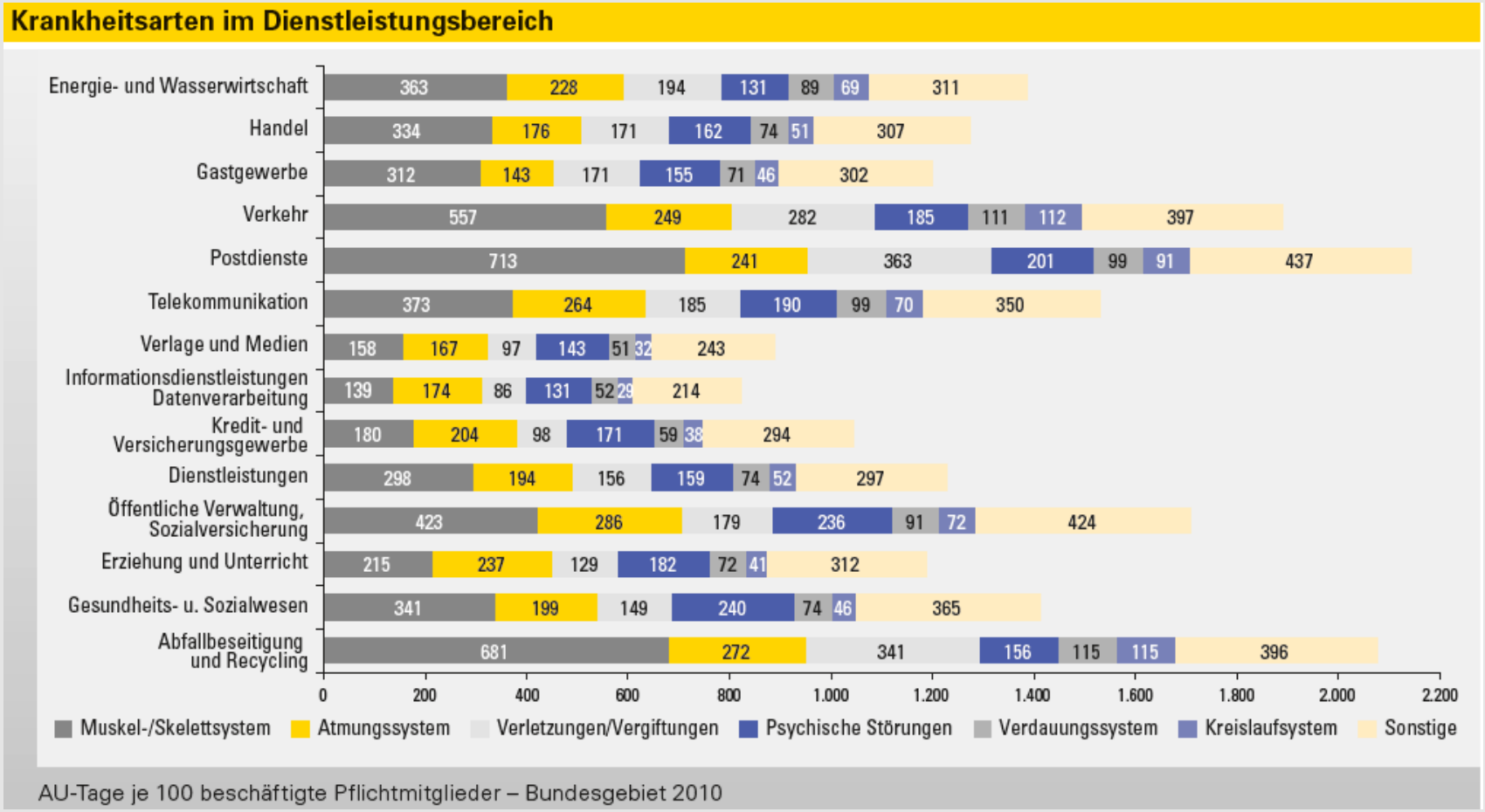
Online Selbstbewertung: Anzeichen von Stress u. psych. Beanspruchung

Online-Selbstbewertung: Ursachen für Stress und psych. Belastung

Online Selbstbewertung: Führung, Zusammenarbeit und Betriebsklima

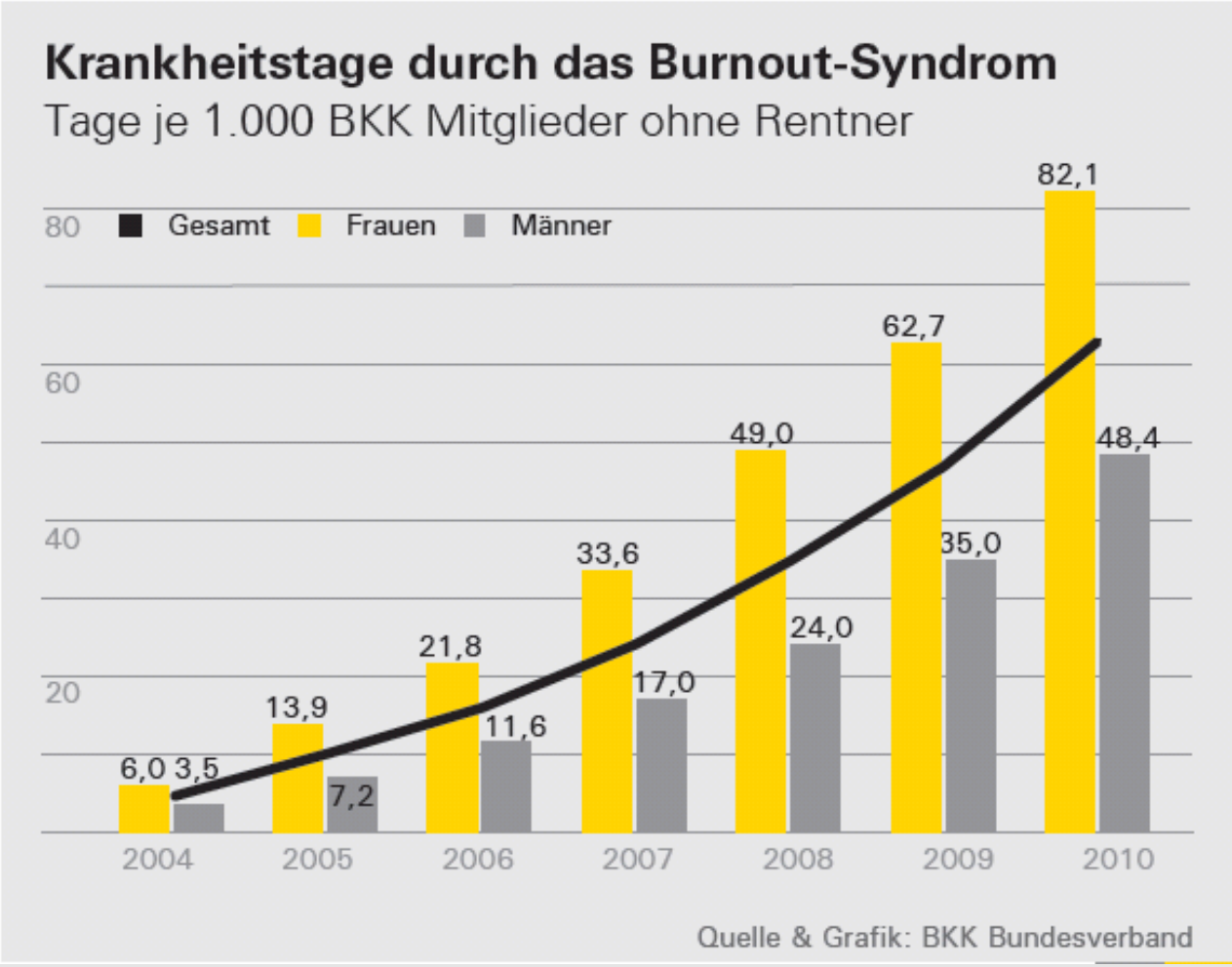
Die gesundheitliche Situation der Pflegekräfte ...

Zahlen / Daten / Fakten



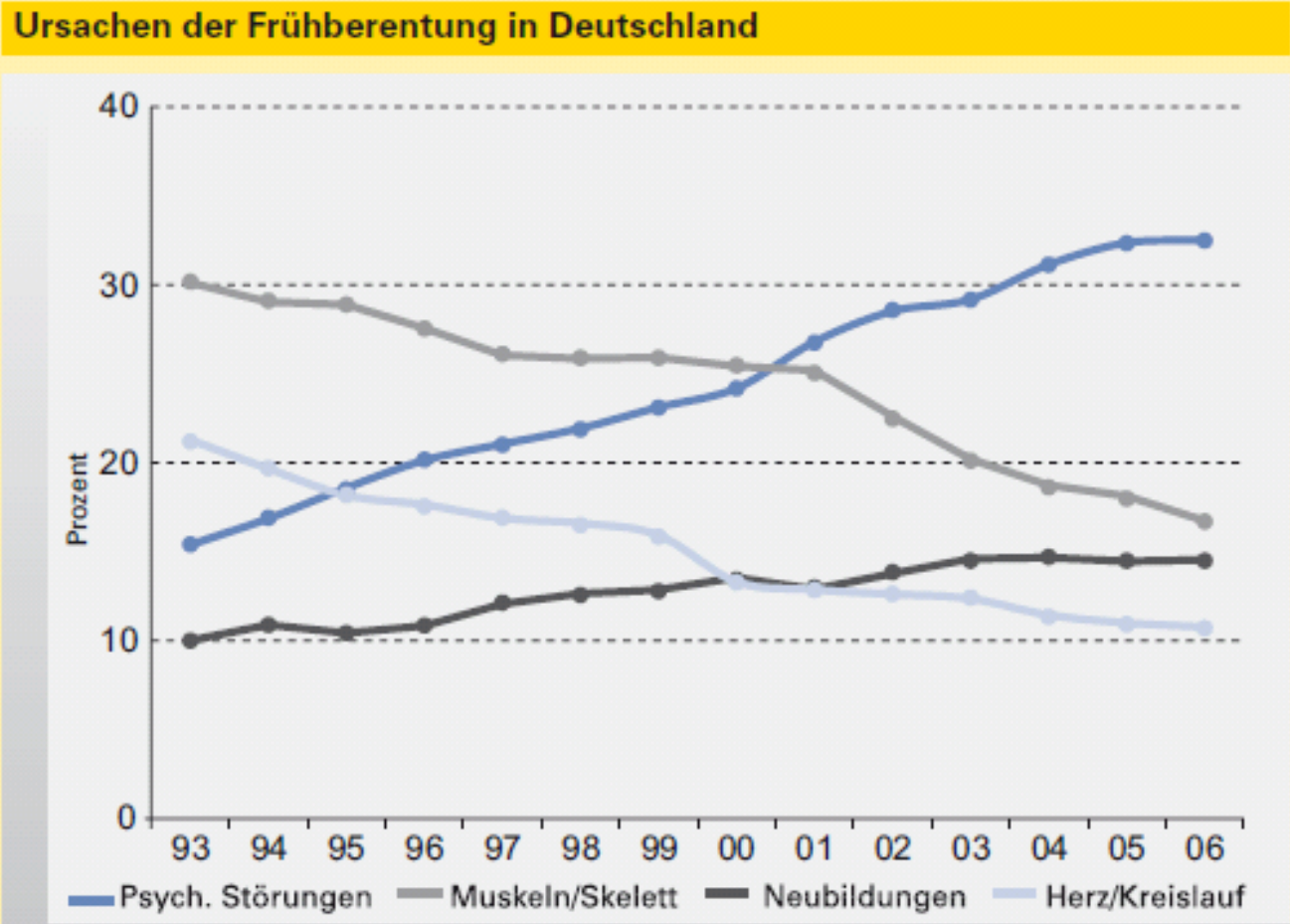
BKK Gesundheitsreport 2011

Zahlen / Daten / Fakten



Zahlen / Daten / Fakten

- Frühberentung aufgrund psych. Störungen



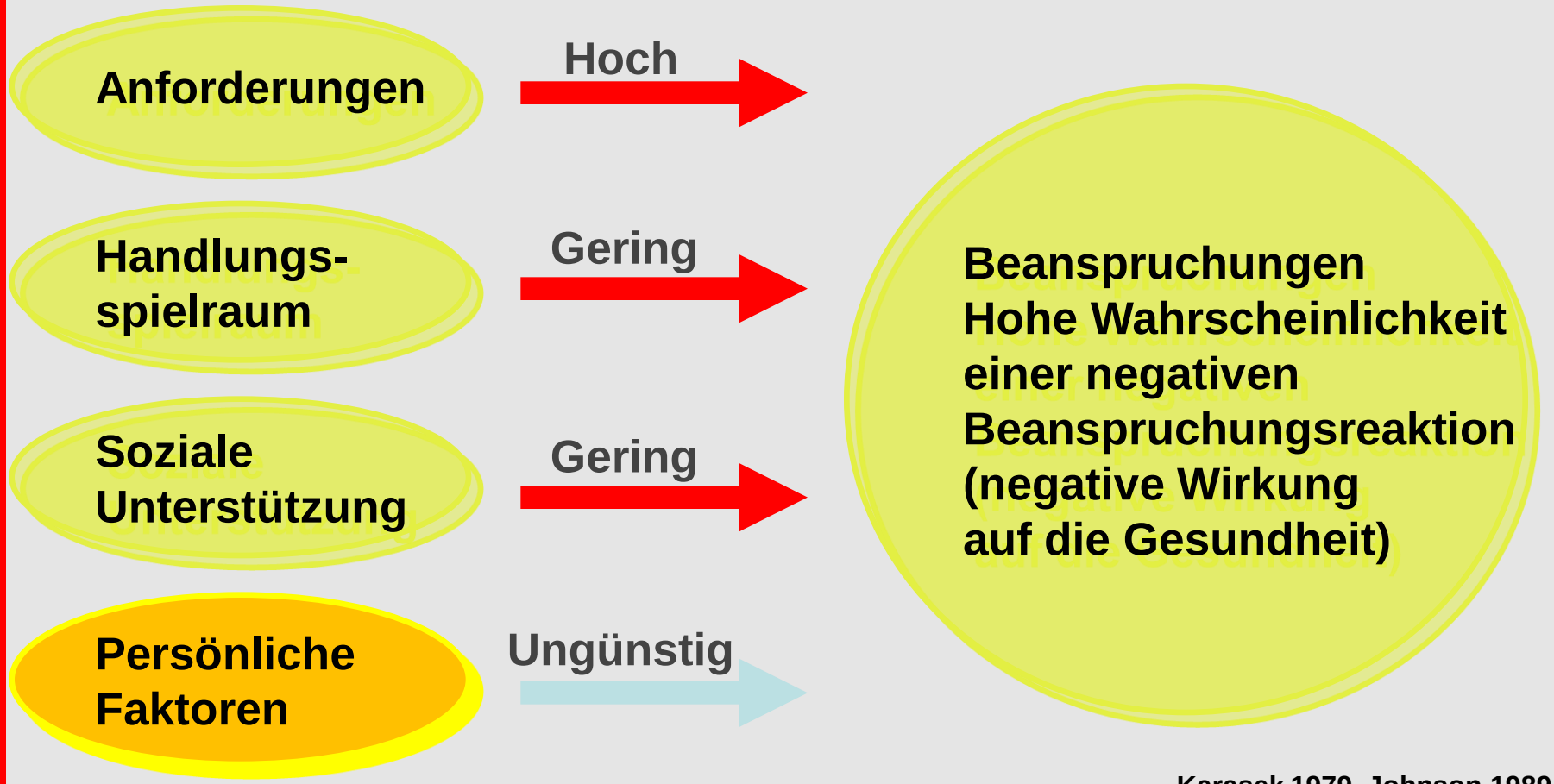
Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund 2008

Definition "Psychische Belastung"
(DIN EN ISO 10075-1)

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

Psychische Beanspruchung
Unmittelbare (nicht die langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

Anforderungs-Kontroll-Unterstützungs-Modell



Karasek 1979, Johnson 1989

Modell der Gratifikationskrisen am Arbeitsplatz

Arbeits-engagement → **Hoch**

Belohnung → **Gering**

Persönliche Faktoren → **Ungünstig**

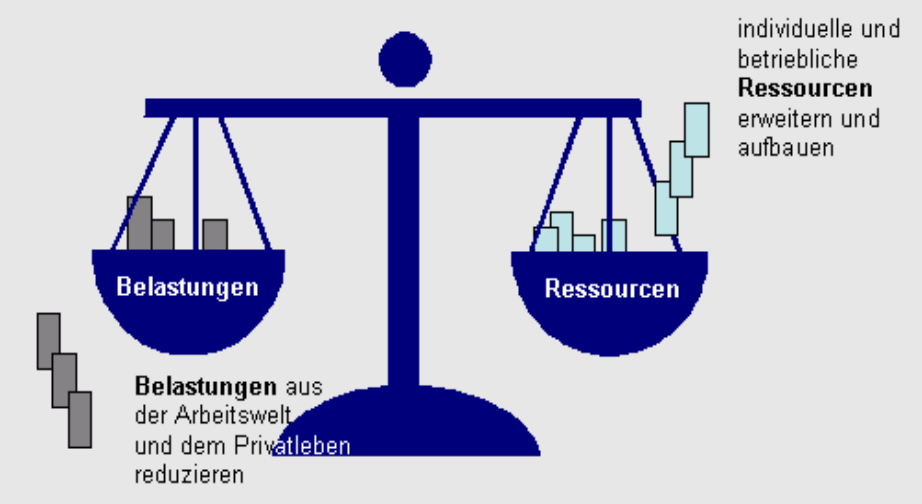
Beanspruchungen
Hohe Wahrscheinlichkeit einer negativen Beanspruchungsreaktion (negative Wirkung auf die Gesundheit)

Siegrist 1996, 2001

Belastungen und Ressourcen in der Pflege

Was macht krank?

- Hoher Zeitdruck, quantitative Überforderung
- Ungünstige Arbeitszeiten
- Störungen, Unterbrechungen
- Konflikte

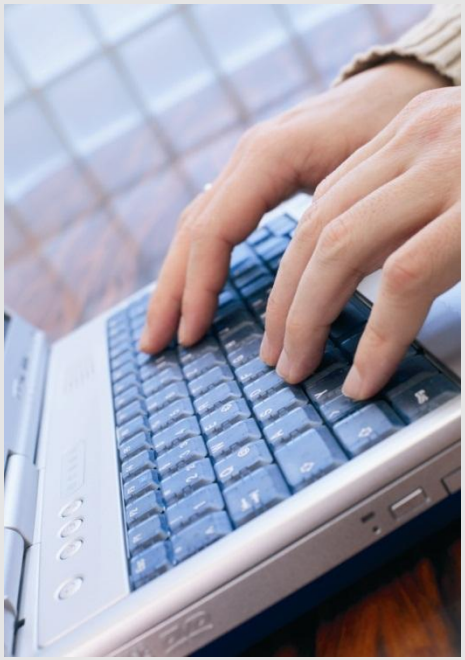


Was hält gesund?

- Arbeitsvielfalt
- Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten
- Handlungs- und Entscheidungsspielraum
- Soziale Unterstützung
- Ausreichende Qualifikation

Selbstbewertungsinstrument von gesund-pflegen-online.de

- **Online Selbstbewertung „Psychische Belastung“**
- **Toolbox mit umfassenden Unterstützungsangeboten**



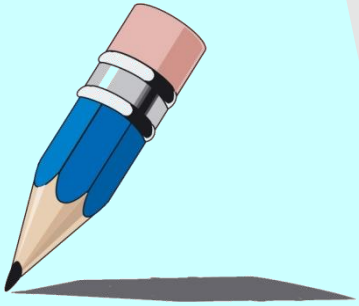
INQA-Projekte psyGA-transfer 2011, BKK Bundesverband

GDA-Toolbox: Das Selbstbewertungsinstrument

- 3. Gefährdungen / 3.2 Psychische Belastung

Anzeichen für Stress und psychische Beanspruchung erkennen

3.2.1 Treten in Ihrem Betrieb Anzeichen für Stress und andere psychische Beanspruchungen auf, wie z. B.: Klagen über Zeit- und Arbeitsdruck, Krankheitsabwesenheiten und Klagen über Schlafstörungen, Magenbeschwerden, Übelkeit, Kopfschmerzen usw., Rückenbeschwerden,



- ☐ nein, gar nicht
- ☐ ja, gelegentlich
- ☐ ja, oft
- ☐ ja, ständig

GDA-Toolbox: Hinweis
- Ziel

<u>Bei folgendem Thema können Sie noch besser werden:</u>

- **Sie erkennen frühzeitig, wenn in Ihrem Betrieb etwas nicht mehr läuft und ergreifen entsprechende Maßnahmen**

GDA-Toolbox: Weitere Handlungshilfen

- Beispiele

Arbeitssituationsanalyse (BGW asita)

- **Moderierte Erhebung von Belastungsfaktoren, Ressourcen und ersten Problemlösungs-vorschlägen für das Arbeitsumfeld**
- **Gruppeninterview nach einem standardisierten Ablauf auch für Kleinbetriebe geeignet Branchen-benchmarking möglich**

BGW asita: Was ist das?

- Leitfaden der BGW

BGW asita ...

- **deckt Schwachstellen im Arbeitsbereich auf**
- **regt die Entwicklung von Ideen und Problemlösungen an**
- **bietet die Möglichkeit zur Reflexion von motivationsfördernden Aspekten und Ressourcen in der Arbeitssituation.**
- **ist ein Gruppendiskussionsverfahren, in dem qualitative „Daten erhoben“ werden**

BGW asita: Wie geht das?

- Leitfaden der BGW

... bezieht sich auf das Thema Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung

... ist ein ca. zwei- dreistündiger Workshop

- **mit einem vorgegebenen Ablauf**
- **für ca. 6 - 15 Teilnehmer eines Bereiches/einer Hierarchieebene**
- **der in mehreren Gruppen eines Bereichs parallel durchgeführt werden kann**

... setzt auf die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Experten für Ihre Arbeit (Partizipationsprinzip)

BGW asita: Fünf Fragen der Arbeitssituationsanalyse

- Ablauf

1 **Halten Sie eine Veränderung Ihrer Arbeitssituation für...**

- sehr wichtig
- teilweise wichtig
- nicht wichtig

2 **In welchen Bereichen Ihrer Arbeitssituation sollten Veränderungen stattfinden?**

- Arbeitsumgebung
- Arbeitstätigkeit
- Arbeitsorganisation
- Zusammenarbeit mit Vorgesetzten
- Zusammenarbeit im Team (Gruppenklima)
-

3 **An welche Veränderungen der Arbeitssituation haben Sie bei Punkt 2 gedacht?**

4 **Welche Lösungsideen haben Sie zur Verbesserung Ihrer Arbeitssituation?**

5 **Was läuft gut bei Ihrer Arbeit? Was macht Ihnen Spaß?**

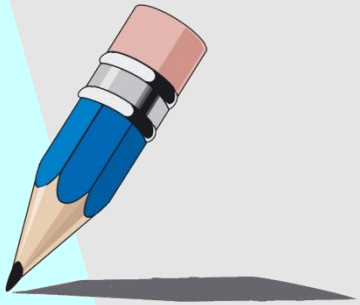
GDA-Toolbox: Das Selbstbewertungsinstrument

- 3. Gefährdungen / 3.2 Psychische Belastung

Ursachen für Stress und psychische Belastungen ermitteln

3.2.2 Setzen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation ein?

3.2.7 Ist die Arbeit in Ihrem Betrieb so organisiert, dass möglichst wenige Unterbrechungen – z. B. durch Klingeln von Bewohnern/Patienten, Telefon oder Anfragen - anfallen?



GDA-Toolbox: Hinweis

- Ziele

<u>Bei folgendem Thema können Sie noch besser werden:</u>

- **Die Mitarbeiter werden entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt, sodass sie sich weder über- noch unterfordert fühlen.**
- **Die Arbeit ist so organisiert, dass Mitarbeiter wichtige Arbeiten störungsfrei zu Ende bringen können, ohne dass die Belange der Bewohner, Patienten oder anderer Personen darunter leiden.**

GDA-Toolbox: Weitere Handlungshilfen

- Beispiele

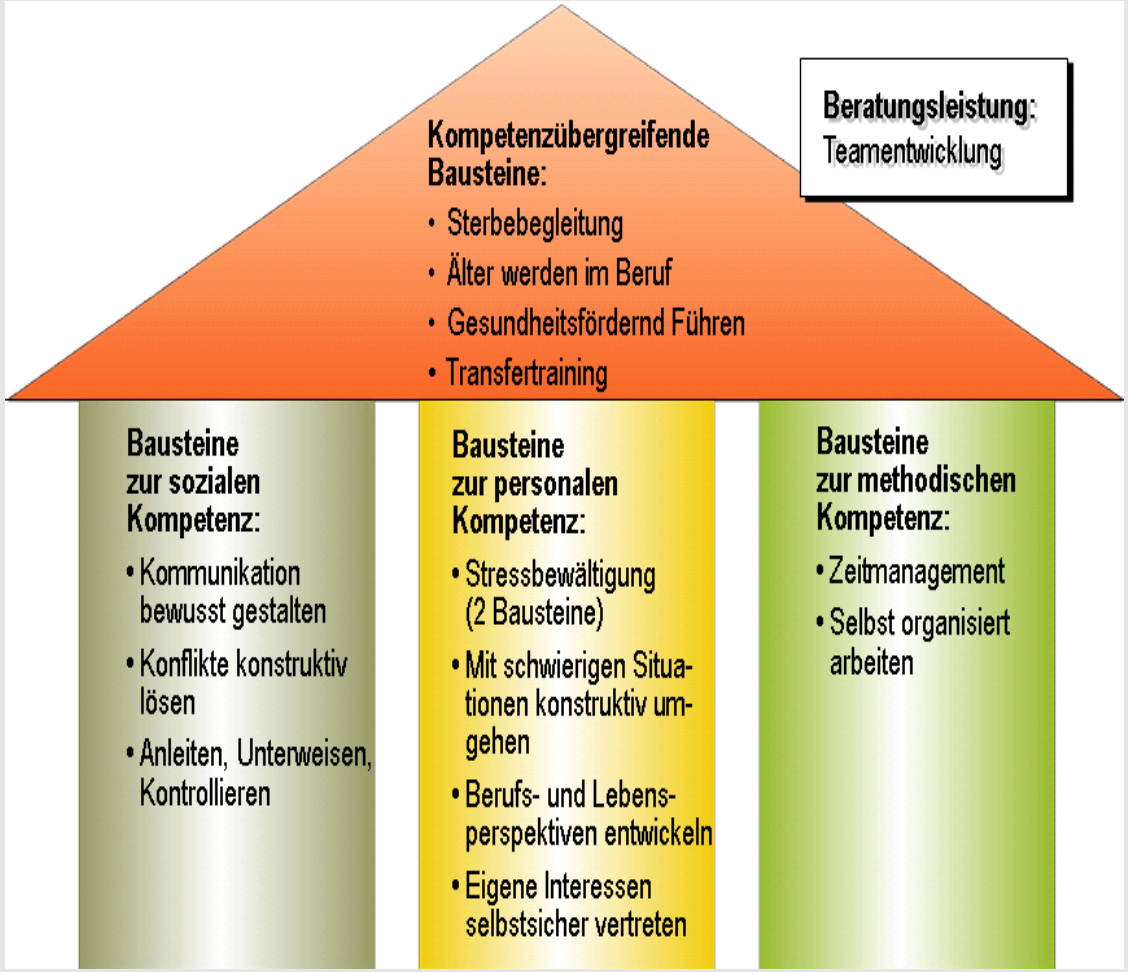
Betriebliche Gesundheitsförderung durch Personalentwicklung (BGW gesu.per)

<u>Für alle Pflege- und Betreuungsberufe aus dem Sozialbereich</u>

Ziel: Psychische Belastung reduzieren

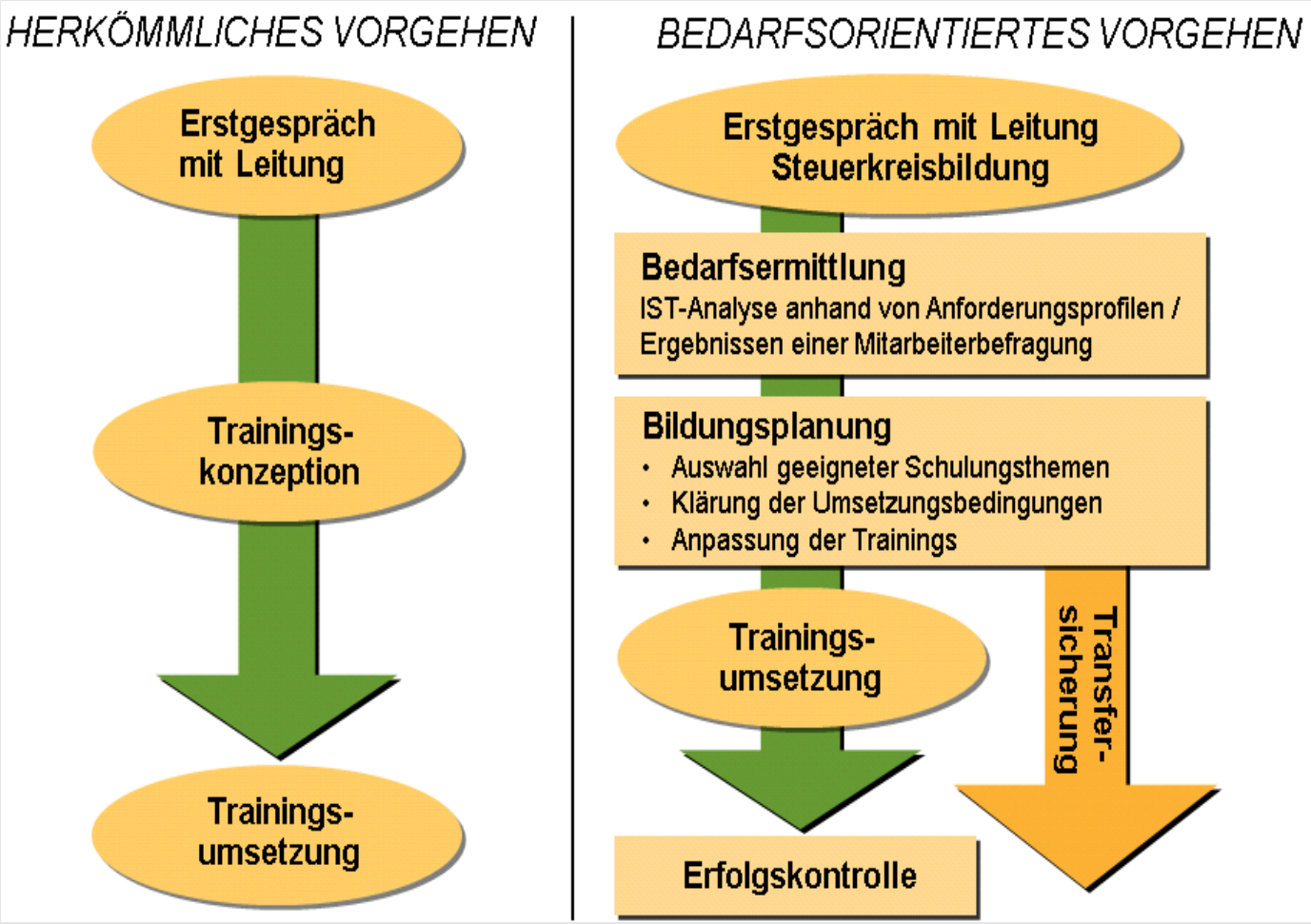
Methode: Wissen & Handlungskompetenzen erweitern

BGW gesu.per: Bausteine des Programms



BGW gesu.per: Projektablauf

- Herkömmliches versus bedarfsorientiertes Vorgehen



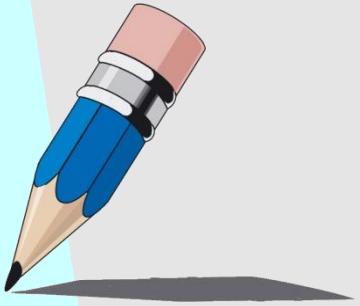
GDA-Toolbox: Das Selbstbewertungsinstrument

- 3. Gefährdungen / 3.2 Psychische Belastung

Führung, Zusammenarbeit und Betriebsklima checken

3.2.10 Werden bei Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Planung und Gestaltung der Arbeit mit einbezogen?

3.2.15 Unterstützen Sie bzw. Ihre Führungskräfte die Beschäftigten bei Konflikten mit Außenstehenden (Hausärzten, Angehörigen, etc.)?



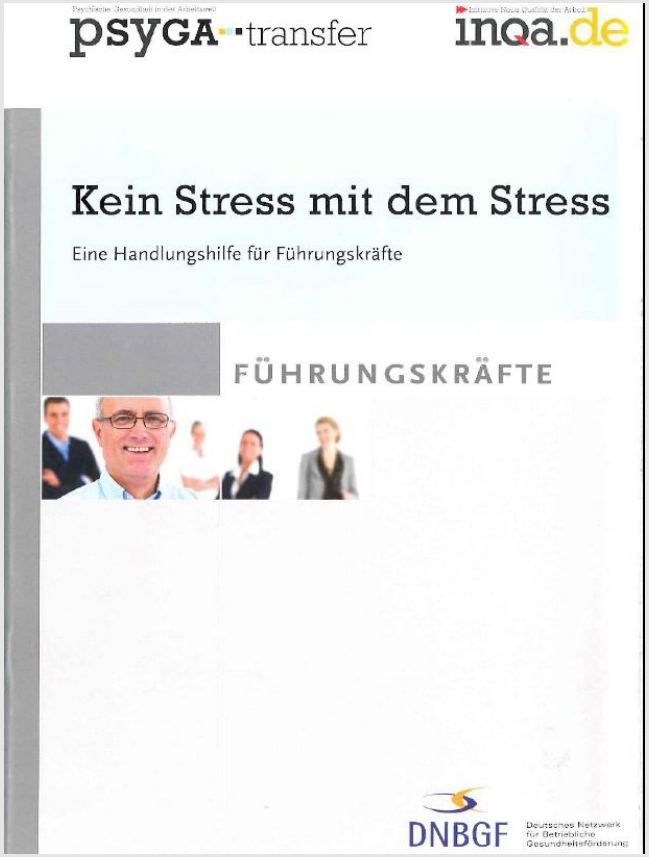
GDA-Toolbox: Hinweis
- Ziele

<u>Bei folgendem Thema können Sie noch besser werden:</u>

- **Mitarbeiter werden als Experten der eigenen Arbeit beteiligt und können ihr Wissen über Arbeitsprozesse in die Arbeitsgestaltung einbringen.**
- **Die Mitarbeiter können sich darauf verlassen, dass sie im Konfliktfall Rückendeckung von ihren Vorgesetzten bekommen.**

GDA-Toolbox: Weitere Handlungshilfen

- Beispiele



Was kann ich als Führungskraft tun?

- **Selbstführung der Führungskraft / Vorbildwirkung**
- **Gestaltung von Arbeits- und Rahmenbedingungen**

Selbstführung der Führungskraft

These:

Führungskräfte die auf ihre Gesundheit achten, achten auch eher auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter!

Wirkung:

Gesunde Selbstführung der Führungskräfte

- ➡ **Gesundheitsförderliches Verhalten der Mitarbeiter**
- ➡ **Gesundheit der Mitarbeiter**

Erklärung:

Wenn Mitarbeiter ihre Führungskraft nicht als Vorbild für Gesundheit sehen = Vierfach erhöhte Irritation, doppelte so viele psychosomatische Beschwerden.

Franke & Felfe 2011

Gestaltung von Arbeits- und Rahmenbedingungen

Hintergrund: Führungskräfte unterschätzen ihren Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter über die Gestaltung der Arbeitstätigkeiten

Direkter Einfluss des Führungsverhaltens auf Anforderungen, Stressoren und Ressourcen

Unterstützungsorientierte Führung
Entwicklungsorientierte Führung
Überfordernde Führung

⇒ **Gesundheits- und entwicklungsförderliches Führungsverhalten (GEFA)**

Vincent 2011

Unterstützungsorientierte Führung - Beispiele

Fürsorge:

- Meine Führungskraft ermutigt mich, eine gute Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.

Anerkennung/Feedback:

- Meine Führungskraft lässt mich wissen, wie gut ich meine Arbeit mache.

Vincent 2011

Entwicklungsorientierte Führung - Beispiel

Partizipation:

- Meine Führungskraft beteiligt mich bei der Gestaltung von Veränderungen.

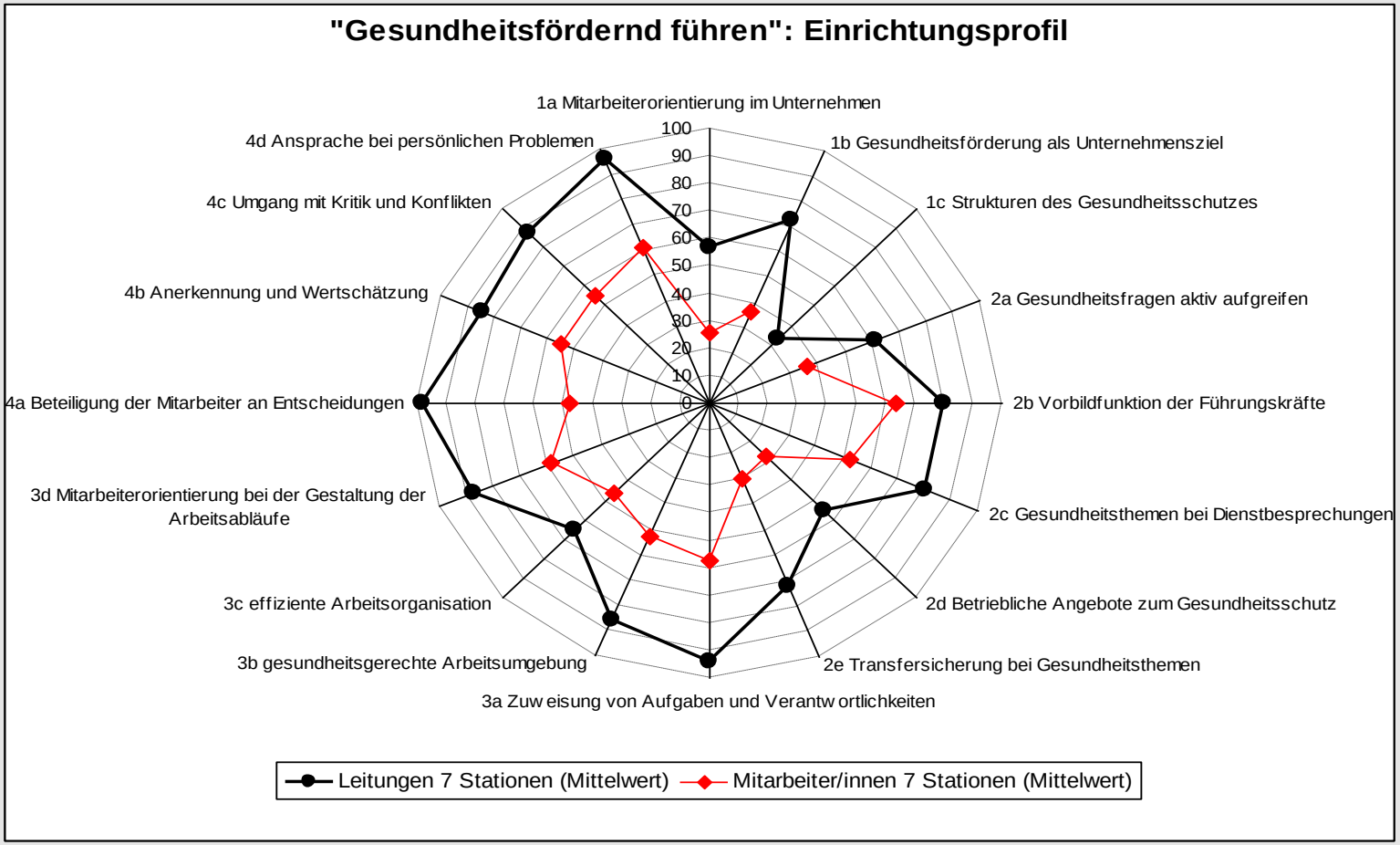
Überfordernde Führung - Beispiel

Quantitative Überforderung:

- Meine Führungskraft setzt mich häufig unter Zeitdruck.

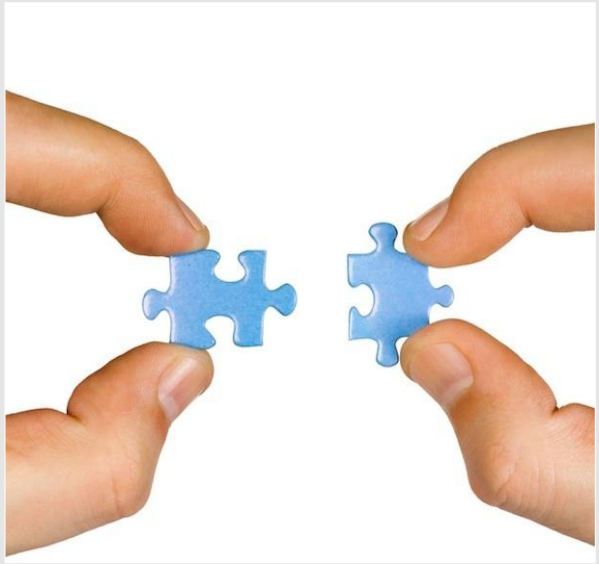
Vincent 2011

Aufschlussreich: Selbst- und Fremdeinschätzung von Führungskräften



Sie haben Fragen?

Sabine Gregersen

BGW / Abt. Grundlagen der Prävention und Rehabilitation
FB Gesundheitsschutz–Psychologie
Pappelallee 33/35/37
22089 Hamburg

Telefon 040-202 07-3230
E-Mail: psychologie@bgw-online.de