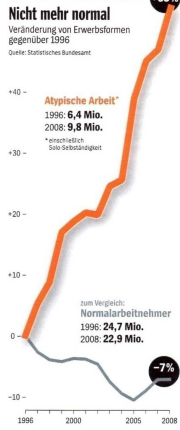

**Psychische Belastungen:
Was steckt dahinter?**
OG STEAG Essen Nov. 2017

Agenda

- ▶ Einführung: Warum sind die psychischen Belastungen so wichtig?
- ▶ Hauptursache psychischer Belastungen: Stress
- ▶ Was kann getan werden? Erste Schritte...

Die neue Arbeitswelt



Zusätzliche
Verantwortung,
mehr Freiheiten und
Selbständigkeit auf
Kosten von Sicherheit
und Berechenbarkeit

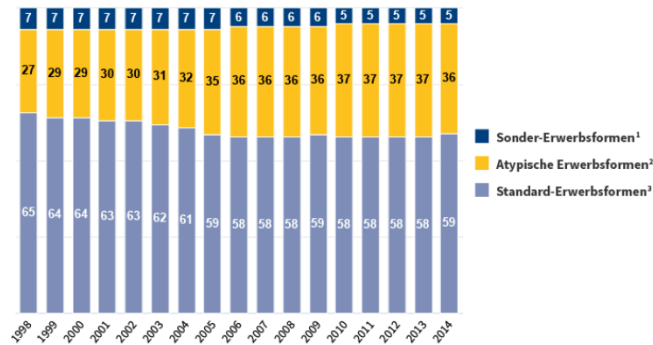
In Anlehnung an: Netzwerkkonferenz DemTV Frankfurt 12. März 2012 | Institut für Arbeitswissenschaft | Prof. Dr. Ralph Bruder

IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik

39

Verbreitung verschiedener Erwerbsformen 1998-2014

Anteile an der Gesamtbeschäftigung in Prozent



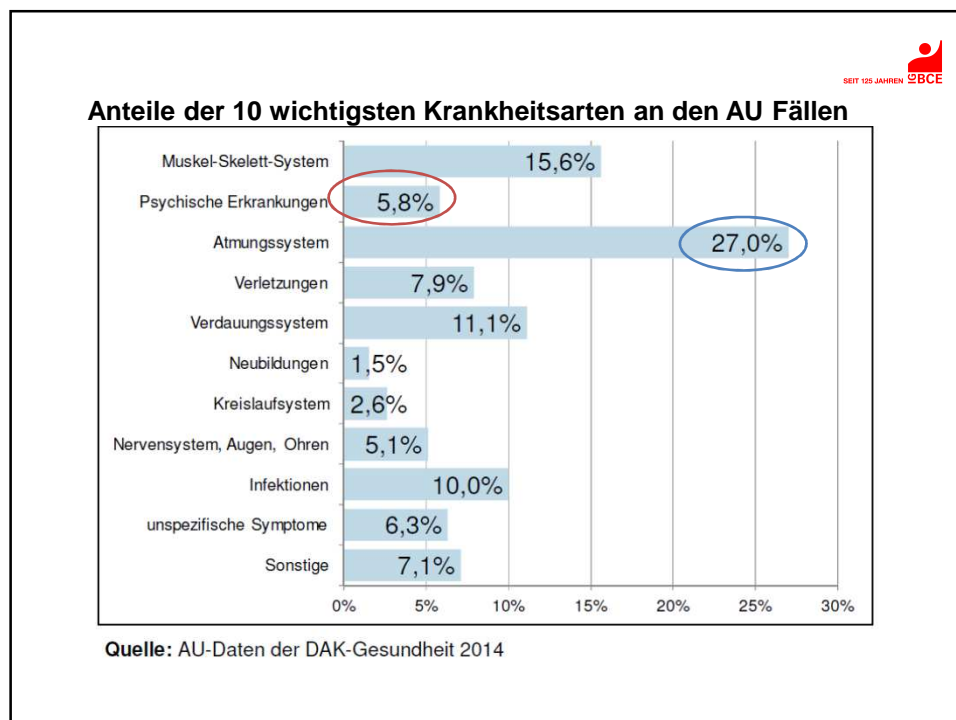
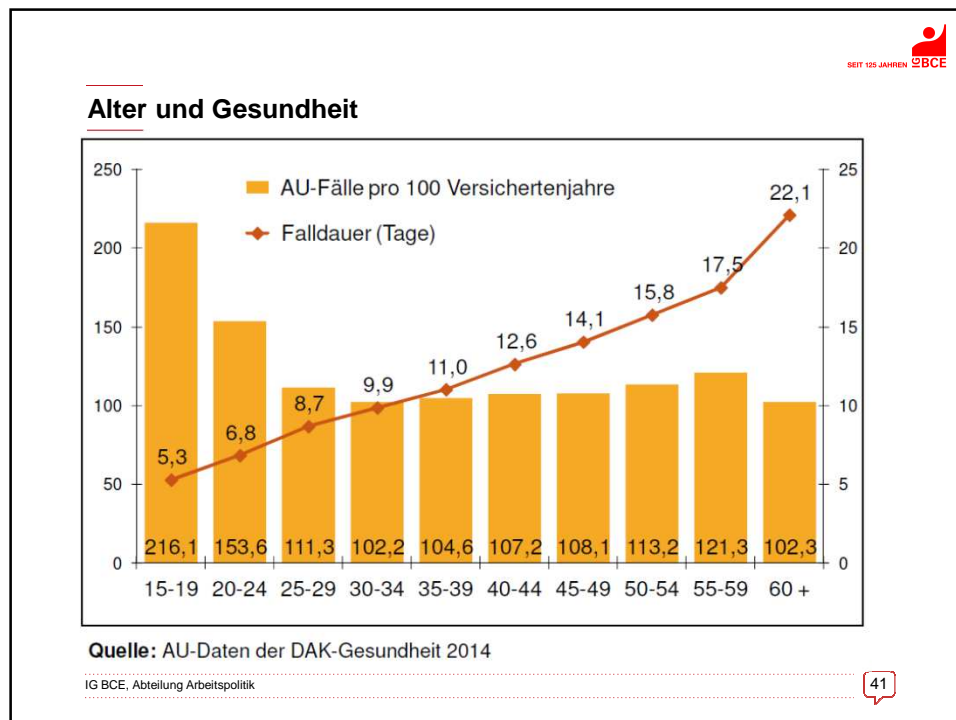
¹ Sondererwerbsformen umfassen Auszubildende, Wehrdienst- und Zivildienstleistende, mithelfende Familienangehörige sowie Personen ohne Angaben zur Fristigkeit ihres Arbeitsverhältnisses.

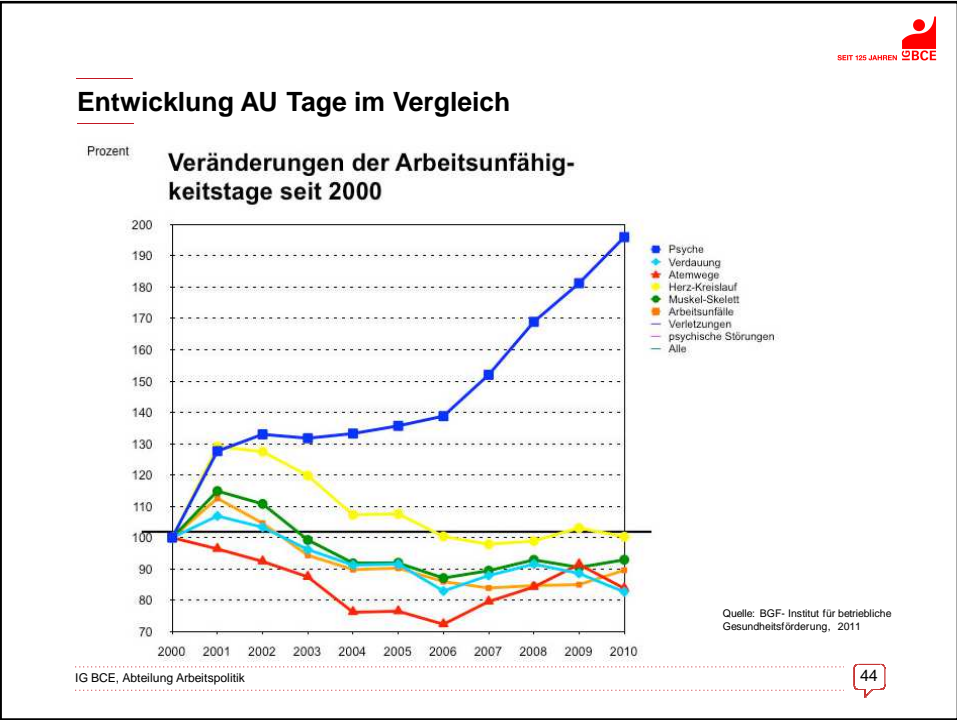
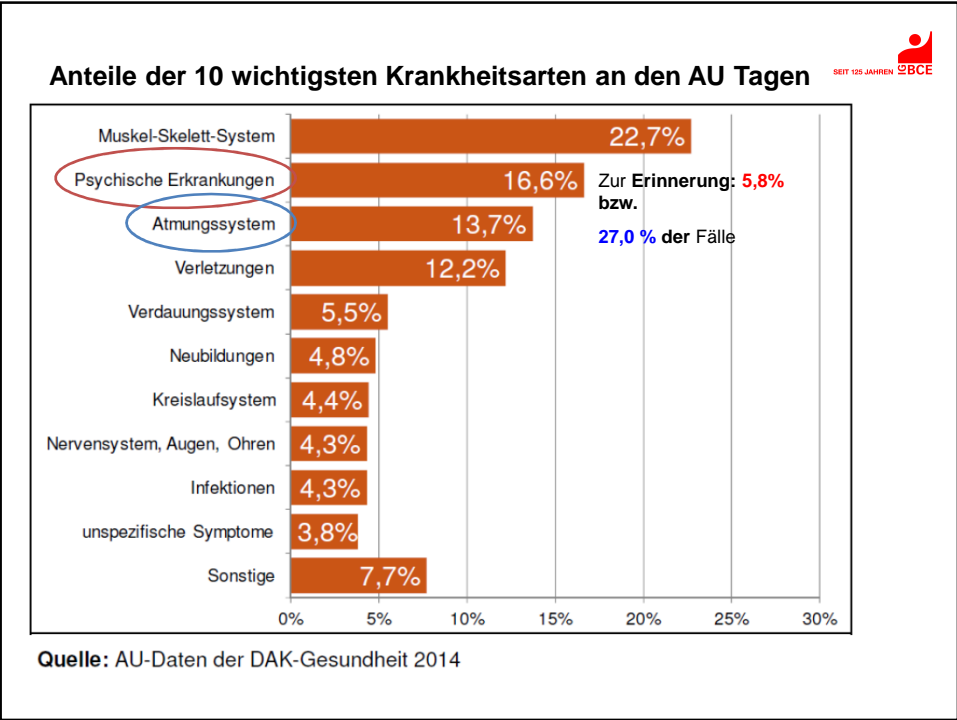
² Atypische Erwerbsformen umfassen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit maximal 31 Wochenstunden, befristete Beschäftigung und Leiharbeit mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 31 Stunden, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sowie Ein-Personen-Selbstständige.

³ Standard-Erwerbsformen umfassen selbstständige Arbeitgeber und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 31 Stunden außerhalb der Zeitarbeitsbranche.

Anmerkung: Die vorliegenden Ergebnisse des Mikrozensus 2013 wurden auf einen neuen Hochrechnungsrahmen umgestellt. Grundlage hierfür sind die aktuellen Eckzahlen der laufenden Bevölkerungsforschreibung, die auf den Daten des Zensus 2011 (Stichtag 09.05.2011) basieren. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden auch die Ergebnisse der Mikrozensus aus den Jahren 2011 und 2012 auf die neue Basis umgestellt.

Quelle: Destatis 2015 (Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus), eigene Berechnungen. © IAB





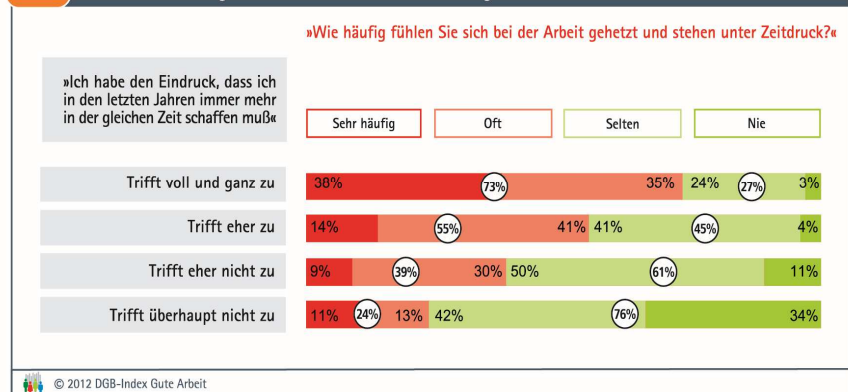
Agenda

- ▶ Einführung: Warum sind die psychischen Belastungen so wichtig?
- ▶ Hauptursache psychischer Belastungen: Stress
- ▶ Den ersten Schritt gehen...

Aus dem DGB Index „Gute Arbeit“

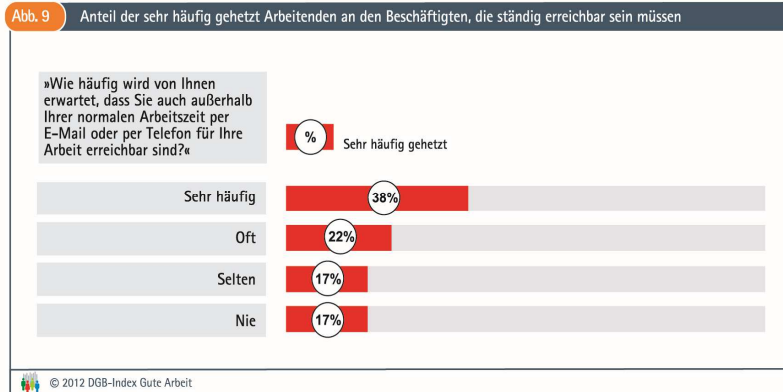
„Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt und stehen unter Zeitdruck?“

Abb. 6 Arbeitsintensivierung und Arbeitshetze – der Zusammenhang

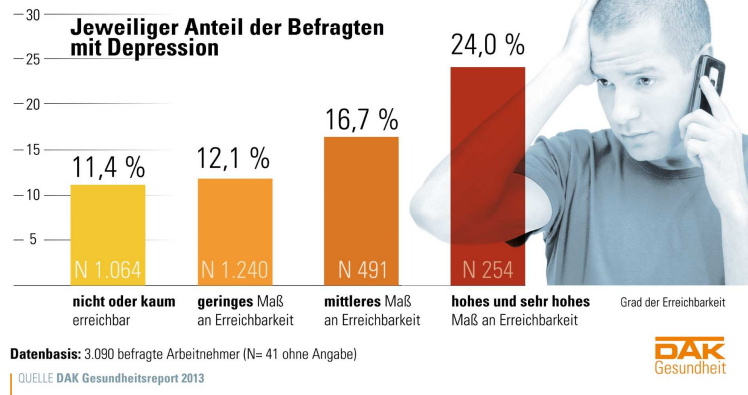


Aus dem DGB Index „Gute Arbeit“

Anteil der sehr häufig gehetzt Arbeitenden an den Beschäftigten, die ständig erreichbar sein müssen...

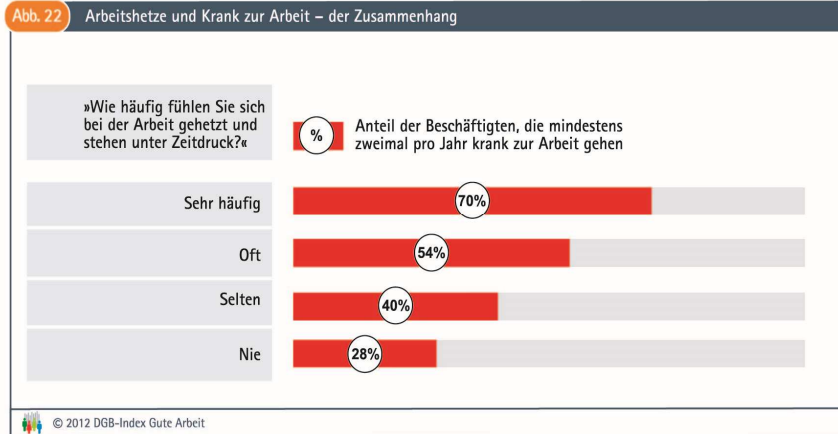


Höhere Erreichbarkeit steigert Risiko für Depression



Aus dem aktuellen DGB Index „Gute Arbeit“

Anteil der Beschäftigten, die mindestens zweimal pro Jahr krank zur Arbeit gehen...



IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik

55

Aus dem aktuellen DGB Index „Gute Arbeit“

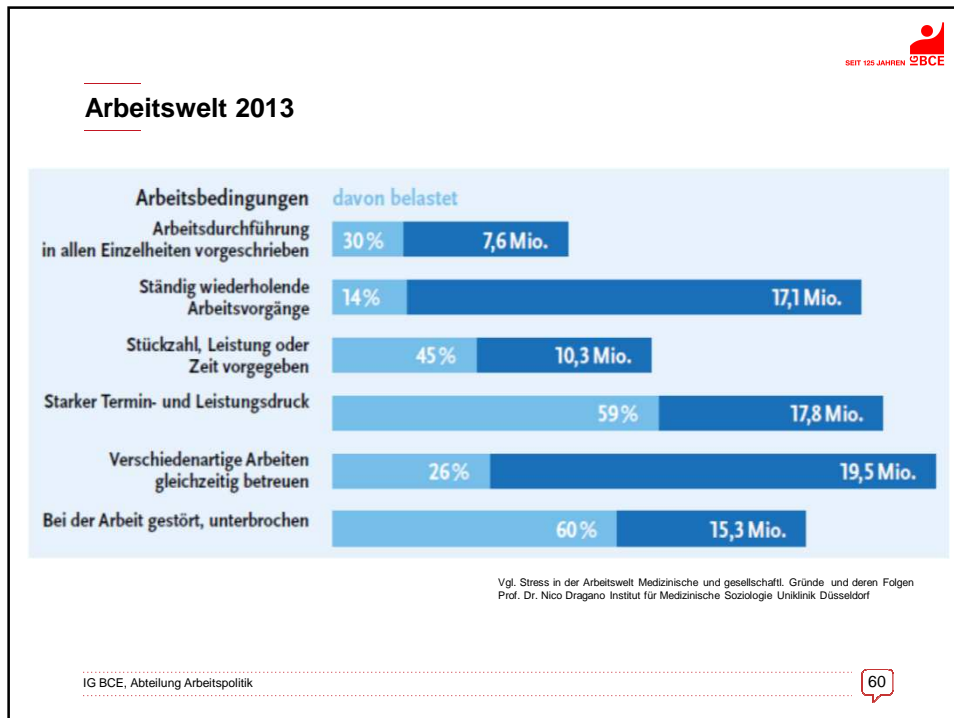
„Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass Sie sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt haben?“



DGB-Index Gute Arbeit 2012

IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik

56



SEIT 125 JAHREN SBCE

Bedeutsamkeit verschiedener psychosozialer Risiken im Betrieb*

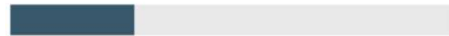
*„Ja“-Antworten in %; Mehrfachantworten möglich Quelle: europäische Unternehmensbefragung ESENER (www.esener.eu); deutsche Stichprobe	Management- vertreter (n = 1.512)	Arbeitnehmer- vertreter (n = 498)
Zeitdruck	67	74
Umgang mit schwierigen Kunden, Patienten, Schülern, etc.	53	51
Lange oder unregelmäßige Arbeitszeiten	27	45
Schlechte Kommunikation zwischen Management und Beschäftigten	26	38
Probleme im Verhältnis zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten	20	32
Arbeitsplatzunsicherheit	22	28
Eine unklare Personalpolitik	11	26

IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik

BAuA – Michael E. 10/2011

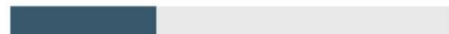
Wie die Betriebe es derzeit mit dem Zentralstück des Arbeitsschutzhandelns halten–So sehen die AN die Lage

„Wurde an Ihrem Arbeitsplatz in den letzten zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?“



Nur **28 Prozent** aller Beschäftigten bundesweit antworten darauf mit »Ja, einmal oder mehrmals«.

»Wurden Sie im Rahmen dieser Gefährdungsbeurteilung nach Stressfaktoren befragt, die Sie psychisch belasten, wie z.B. Zeitdruck, einem Übermaß an Arbeitsmenge, Arbeitsintensität oder problematischem Führungsverhalten?«

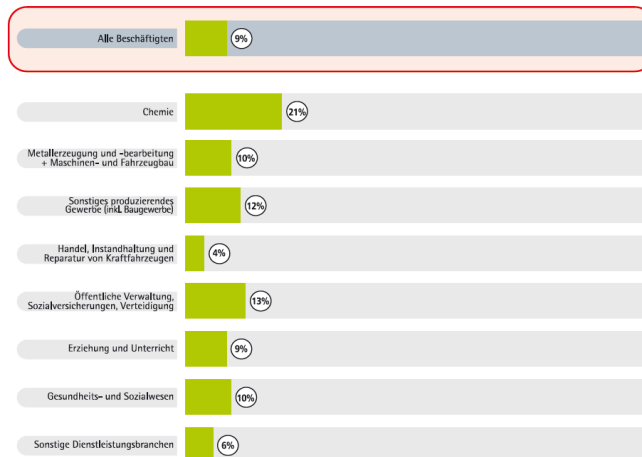


Nur **33 Prozent** der Beschäftigten, deren Arbeit einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen wurde, antworten darauf mit »Ja«. Das heißt:



Nur insgesamt **9 Prozent** aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland wurden im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung gefragt, welchen psychischen Stressfaktoren sie sich im Zusammenhang mit ihren Arbeitsbedingungen, -abläufen und -aufgaben ausgesetzt sehen.

Der Anteil der AN insgesamt, die im Rahmen einer GB nach arbeitsbedingten psych. Stressfaktoren gefragt wurden, nach Branchen



Jede/r hat mal Stress....

...aber was ist (noch) gesund?!

Wer hatte schon mal....

...Ein- und Durchschlafprobleme...

...Dauerkopfschmerzen...

...Ist gereizt oder nervös....

...Ohrensausen...

...Verdauungsprobleme...

...Herzrasen...

...Bluthochdruck...

...Rückenschmerzen...

...Keine Lust mehr zur Arbeit zu gehen...

Wann ist das Maß ist voll?!

Krankmacher Arbeitsplatz?! Die Probleme sind nicht neu...

Quelle: Bundesweite Studie TU Dresden 2002, zitiert nach »Psychische Belastungen am Arbeitsplatz«, BG ETEM, eigene Darstellung

	Jeder Zweite ◆ hat Rückenschmerzen
	Jeder Dritte hat einmal pro Jahr psychische Probleme: ◆ 15 % werden durch Ängste gepeinigt ◆ 11,5 % haben Depressionen
	Jeder Dritte leidet unter ◆ Kopfschmerzen ◆ Erschöpfung ◆ Wutanfällen, emotionalen Abstürzen
	Jeder Vierte ◆ quält sich tagsüber mit Lustlosigkeit, Motivationsverlust ◆ kann nachts nicht schlafen
	Jeder fünfte ◆ trinkt Alkohol , um sich zu betäuben

Ein Experiment (I):

Achten Sie auf Ihren Bauch.....



Eine tolle Erfindung



der Natur!

Notfallreaktion bei Gefahr Sofortige Mobilisierung der körperlichen Leistung auf

150% + X

Vgl.: Dr. Axel Esser

Hormonkaskade

- Noradrenalin
- Corticotropin
- Cortisol
- Adrenalin



Vgl.: Dr. Axel Esser

:

Muskeln versorgen

- Blutzufuhr erhöhen =
KapillargefäÙe in den Muskeln weiten
- Blutdruck erhöhen ↗
- Herzfrequenz erhöhen ↗

Vgl.: Dr. Axel Esser

Energie bereitstellen

- Kohlehydrate mobilisieren ↗
- Körperfett mobilisieren und umwandeln ↗
- Sauerstoffzufuhr erhöhen ↗
(Atmung schnell und flach)

Vgl.: Dr. Axel Esser

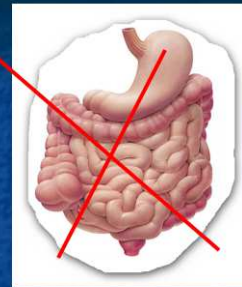
Anpassungsreaktionen

- Hautdurchblutung ↘
- Herz- / Leber- / Lungendurchblutung ↗
- Schweißbildung ↗
- Schmerzempfinden ↘
- Wahrnehmung von Bewegung, Gefahr ↗

Vgl.: Dr. Axel Esser

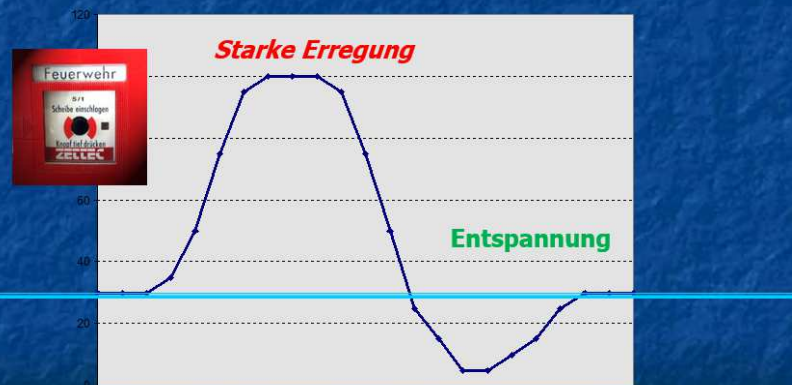
Woher nehmen?

- Hunger, Durst ↘
- Gedrosselte Verdauung (trockener Mund usw.) ↘
- Salzsäureproduktion, Peristaltik ↘
- Immunsystem (mittelfristig) ↘
- Sexualität ↘
- Geistige Beweglichkeit, Kreativität, ↘



Vgl.: Dr. Axel Esser

Stressreaktion im Normalverlauf



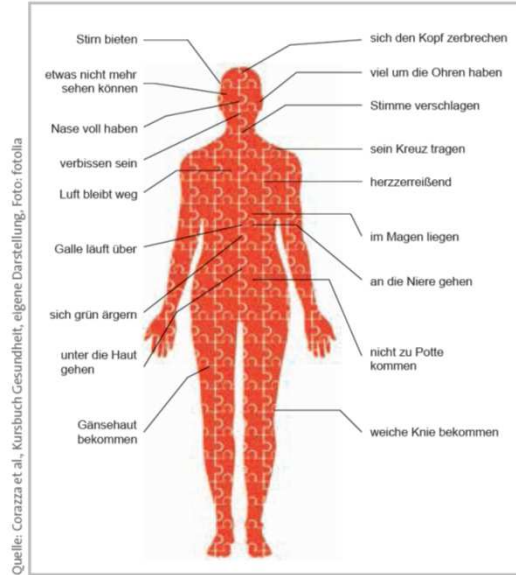
Vgl.: Dr. Axel Esser

Stressreaktion im Dauerbetrieb



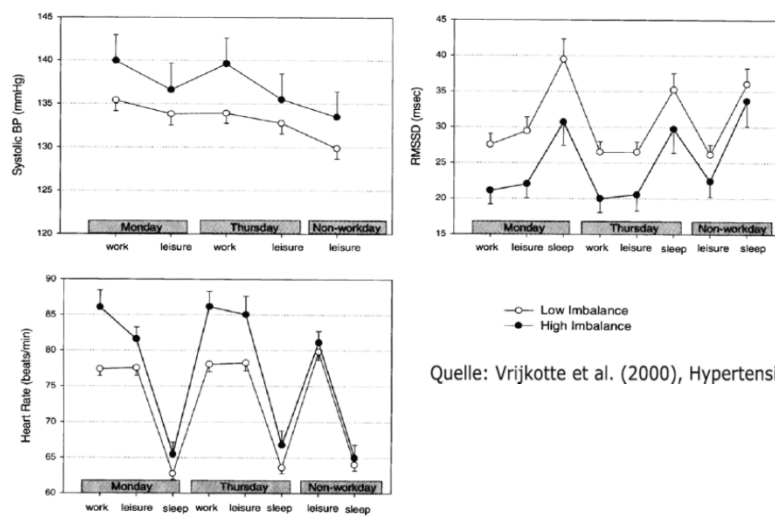
Vgl.: Dr. Axel Esser

Krankmacher Arbeitswelt?! Das sagt der Volksmund...



IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik

Gesundheitliche Folgen: Beispiel Herzkrankheiten



IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik

84

Die Zusammenhänge zw. Gesundheitsproblemen und psy. Belastungen

Arbeitsintensität	Rückenschmerzen	Stress	Schmerzen in Nacken/Schulter	Verletzungen
dauernd hohes Arbeitstempo	46	40	35	11
nie hohes Arbeitstempo	25	21	15	5
dauernd enge Zeitvorgaben	42	40	31	10
nie enge Zeitvorgaben	27	20	17	5

Vgl.: A. Oppolzer in „Psy. Belastungen in der Arbeitswelt“ – BGHW, 2009, S. 26
 IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik

85

Agenda

- ▶ Einführung: Warum sind die psychischen Belastungen so wichtig?
- ▶ Hauptursache psychischer Belastungen: Stress
- ▶ Den ersten Schritt gehen...

IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik

86

Arbeitswissenschaftliche Kriterien „guter Arbeit“



Vgl. Oppolzer

Psychische Belastungen: Welche Faktoren können „fertig machen“?

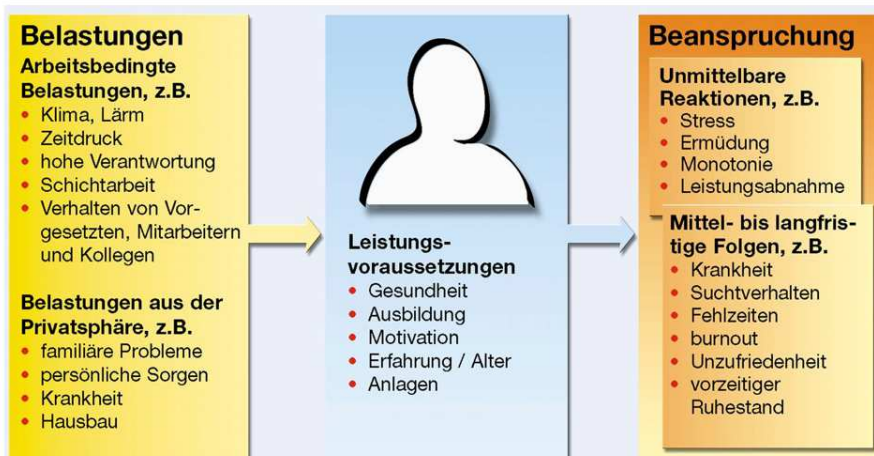


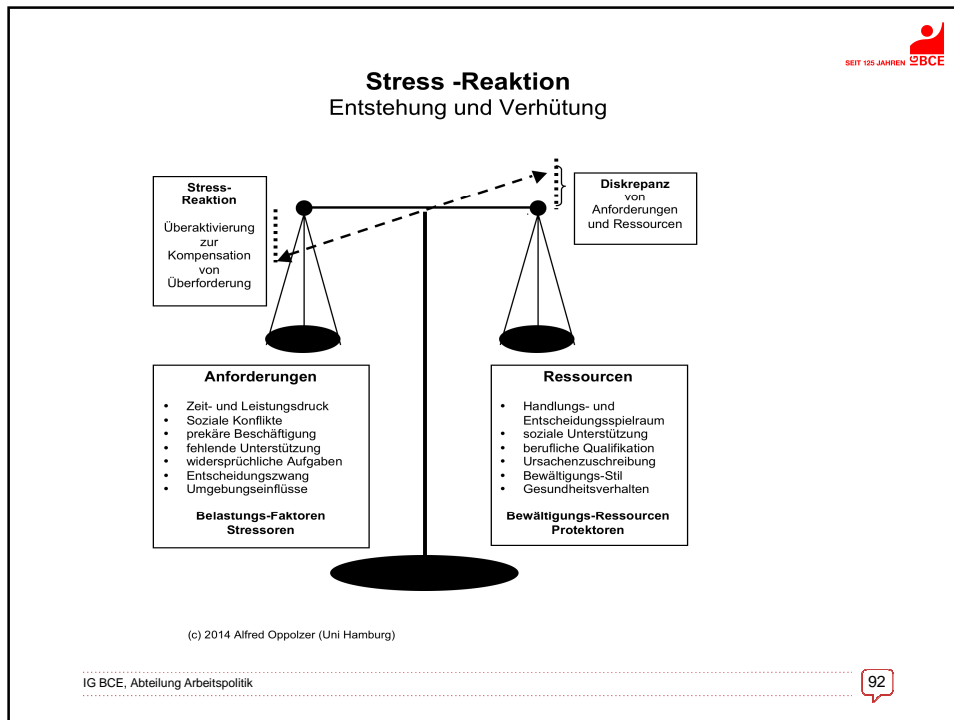
Psychische Belastungen: Welche Faktoren können „fertig machen“?



Quelle: Dr. Axel Esser

Belastungs- Beanspruchungsmodell





SEIT 125 JAHREN SBCE

Stress-Reaktion

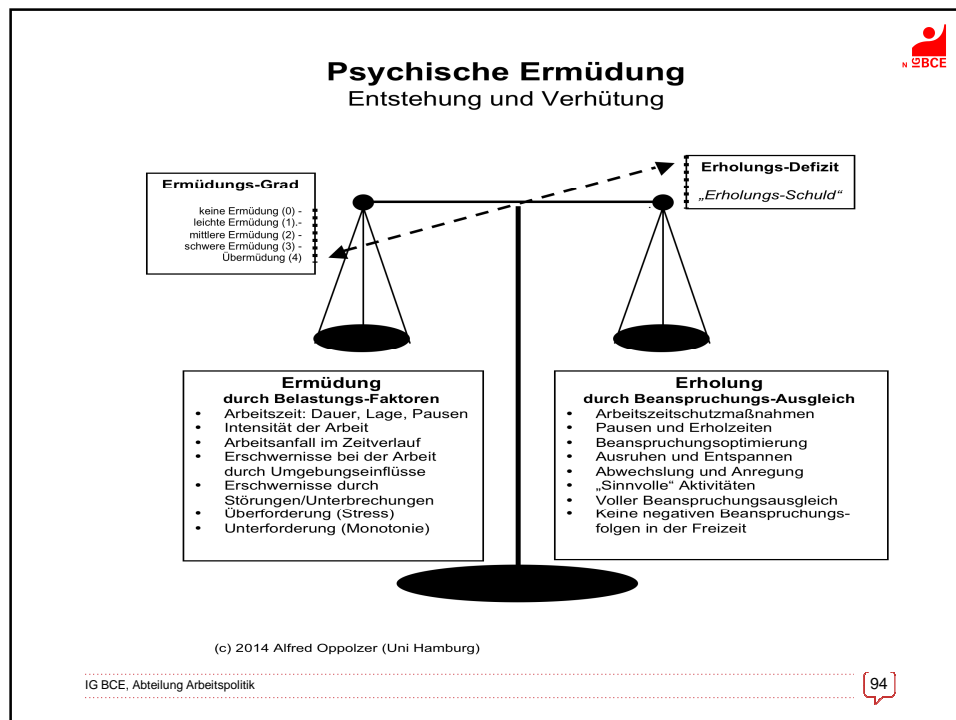
Risikofaktoren in Arbeitsbedingungen und Leitsätze für Gestaltungsmaßnahmen

<u>Risikofaktoren</u>	<u>Maßnahmen</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Zeit- bzw. Termindruck zu hoch • Arbeitstempo zu hoch od. vorgegeben • Arbeitspensum zu hoch • Personalengpässe, zu wenig Personal • Unterstützung durch Kollegen bzw. Vorgesetzte mangelhaft • Wichtige Entscheidungen sind ohne ausreichende Informationen zu treffen • Schulung bzw. Einarbeitung bei neuen Aufgaben bzw. Technik unzureichend • Arbeitsplatz bzw. Arbeitsverhältnis ist unsicher (Befristung, Zeitarbeit) • Erschwerte Arbeitsausführung durch <ul style="list-style-type: none"> - störende Umgebungseinflüsse - störende Unterbrechungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsanfallbezogener Personaleinsatz • Zeitliche Entkoppelung von Arbeitsplätzen durch Puffer • Erweiterung des Zeit-, Handlungs- und Entscheidungsspielraums • Team- bzw. Gruppenarbeit ermöglichen • Vorgesetztschulung Personalführung und Konfliktmanagement • Personalplanung und -entwicklung • Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung • Fehlertolerante Technik und Software • Kernzeiten für Kernaufgaben einplanen • Unbefristete Normalarbeitsverhältnisse

IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik

93

(c) Oppolzer 2014



Psychische Ermüdung und Erschöpfung

Risikofaktoren in Arbeitsbedingungen und Leitsätze für Gestaltungsmaßnahmen

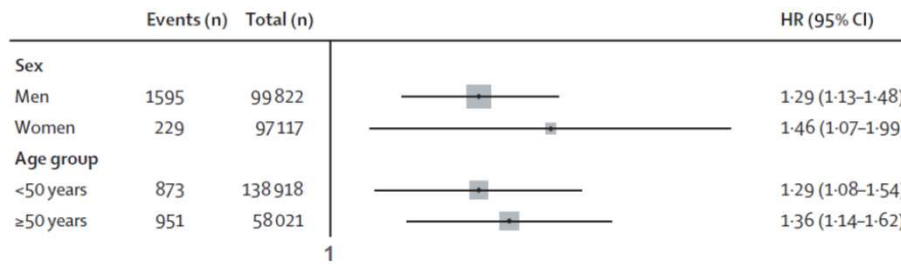
<u>Risikofaktoren</u>	<u>Maßnahmen</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Überlange Arbeitszeit (regelmäßig länger als in Tarifvertrag bzw. ArbZG) • Nacht-, Schicht- bzw. Abendarbeit • Wochenendarbeit (samstags, sonntags) • Pausen werden durchgearbeitet • Örtliche Bindung an Arbeitsplatz • Zeitliche Bindung an Arbeitstempo • Erledigung mehrerer Aufgaben zugleich (Mehrfacharbeit) • Leistungsabfall (Menge bzw. Qualität) im Verlauf der täglichen Arbeitszeit • Anstrengungssteigerung im Verlauf der täglichen Arbeitszeit • Zu kurze Ruhezeiten zwischen den Schichten 	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung von Tarifvertrag u. ArbZG • Einhaltung des Ausgleichszeitraumes für Ruhezeiten bei Überstunden • Freizeitausgleich für Überstunden • Schichtplangestaltung nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen • Einhaltung vorgeschriebener Pausen und Schaffung zusätzlicher Kurzpausen • Zusätzliche Erholzeiten bei orts- oder taktgebundenem Arbeitsablauf • Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung zur Synchronisation von Beruf und Privatleben (Familie) • Mischung von Haupt- und Nebenaufgaben: Entdichtung der Arbeitsabläufe

(c) Oppolzer 2014

IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik 95

Gesundheitliche Folgen: Beispiel Herzkrankheiten

Kardiovaskuläre Ereignisrate
(altersadjustierte HR) bei Beschäftigten
mit im Vergleich zu Beschäftigten ohne
Arbeitsstress (Job Strain)



IPD-Work Consortium (2012) Lancet 380

Vgl. Stress in der Arbeitswelt Medizinische und gesellschaftl. Gründe und deren Folgen
Prof. Dr. Nico Dragano Institut für Medizinische Soziologie Uniklinik Düsseldorf

Arbeitswissenschaftliche Kriterien „guter Arbeit“



Vgl. Oppolzer

SEIT 125 JAHREN **SBCE**

GEFÄHRDUNGS- BEURTEILUNG

Der systematische Ablauf

Psychische Belastung sichtbar machen:
Die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung

Wann ist eine Gefährdungsbeurteilung notwendig?

- Erstbeurteilung zwingend notwendig
- Änderung des Standes der Technik
- Bei wesentlichen Änderungen im betrieb (z. B. Umbau eines Verwaltungsgebäudes)
- Nach Auftreten schwerer Unfälle, Störfälle oder Berufskrankheiten etc.
- Wenn Verordnungen und Vorschriften sich ändern

Wann ist eine Aktualisierung notwendig?

- Bei Neubeschaffung von Anlagen, Maschinen sowie neuen Arbeitsgeräten
- Änderung von Arbeitsverfahren- und Tätigkeitsabläufen sowie der Arbeitsorganisation
- Wenn sich Lücken und Versäumnisse bei der bisherigen Beurteilung herausstellen

The flowchart consists of seven steps:

- SCHRITT 1: Erfassen der Betriebsorganisation
- SCHRITT 2: Erfassen der Tätigkeiten
- SCHRITT 3: Ermitteln der möglichen Gefährdungen und Belastungen
- SCHRITT 4: Arbeitsbedingungen beurteilen
- SCHRITT 5: Festlegen von Schutzziele und Maßnahmen
- SCHRITT 6: Realisierung der Maßnahmen
- SCHRITT 7: Kontrolle der Wirksamkeit

Decision points are shown between steps 4 and 5, and between 6 and 7, with options for 'akzeptabel' (acceptable) or 'nicht akzeptabel' (not acceptable), leading to either 'Maßnahme wirksam' (effective measure) or 'Maßnahme nicht wirksam' (ineffective measure).

IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik 101

SEIT 125 JAHREN **SBCE**

4-Dimensionen-Indikator

inkl. 4D-INDIKATOR

Belastungsfaktor	Intensität / Häufigkeit				
	sehr wenig / nie	wenig / selten	mäßig	oft / viel	sehr oft / sehr stark
Wie häufig ...					
... erleben Sie Zeitdruck?					
... sind Sie unzufrieden mit Ihrem Einfluss auf Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte?					
... empfinden Sie Ihre Arbeit zu eintönig?					
... müssen Sie Überstunden machen?					
... werden Arbeitsabläufe gestört?					
... haben Sie Schwierigkeiten die Arbeit zu schaffen:					
+ bezüglich Arbeitsinhalte?					
+ bezüglich Terminvorgaben?					
+ bezüglich Qualität?					
... ist Ihre freie, regelmäßige Pauseneinstellung eingeschränkt?					
Wie häufig ...					
... verhält sich die/r Vorgesetzte respektlos?					
... sind Sie unzureichend informiert?					
... sind kleine Verantwortlichkeiten nicht geregelt?					
... gibt es widersprüchliche Anweisungen?					
... sind Sie unzufrieden mit der Unterstützung von Vorgesetzten?					
Wie häufig ...					
... leiden Sie unter Ungerechtigkeit, Ignoranz oder unachtsamer Kritik?					
... haben Sie das Gefühl nicht Teil des Teams zu sein?					
... gibt es Aggressionen oder Mobbing?					
... sind Sie unzufrieden mit dem Betriebsklima?					
... herrscht ein unangenehm raues Ton?					
Wie häufig ...					
... gibt es Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben?					
... nehmen Sie Probleme von der Arbeit mit nach Hause?					
... sind Ihre gesundheitl. Probleme auf Ihre Arbeitssituation zurückzuführen?					
... gehen Sie ungern zur Arbeit?					

IG BCE, Abteilung Arbeitspolitik 102

„Artgerechte Haltung am Arbeitsplatz“- Was hält uns gesund?

Faktoren, die ermöglichen,

- ▶ **dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gute Arbeit leisten können**
 - ▶ Klare Strukturen und Kommunikationslinien, Einflussmöglichkeiten und Handlungsspielraum, Zielvorgaben erreichbar, Über- und Unterforderung vermeidend, Qualifikation ausreichend, (...)
- ▶ **dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sozial respektiert fühlen**
 - ▶ Respektvoller Umgang, gleichbehandelt, soziale und berufliche Anerkennung, konstruktive Kritik, soz. Unterstützung in schweren Situation, (...)
- ▶ **dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Perspektiven haben**
 - ▶ Faire Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Engagement, Ideen und kritische Vorschläge machen können, Kein „Management by Angst“, angemessene Balance zw. Familie, Privatleben und Beruf, (...)
- ▶ **dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Gesundheit und Unversehrtheit sicher sein können**
 - ▶ Schutz vor sozialer und psychischer Gewalt (Mobbing), Schutz vor Unfallgefahren und dauerhaften Stress, Schutz gegen Übergriffe durch Kunden und Geschäftspartner, Ressourcenorientiertes Vorgehen bei Erkrankungen, Unfällen sowie Wiedereingliederungen

Das kleine 1x1 für zufriedene Beschäftigte

Glaubwürdigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ wechselseitige Kommunikation ■ Kompetenz ■ Integrität 	„Das Management informiert mich über wichtige Sachverhalte.“
Respekt	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fürsorge ■ Unterstützung ■ Zusammenarbeit 	„Hier herrscht ein psychologisch und emotional gesundes Arbeitsklima.“
Fairness	<ul style="list-style-type: none"> ■ soziale Gerechtigkeit ■ Unparteilichkeit ■ Recht/Gerechtigkeit 	„Ich erhalte einen fairen Anteil an den Gewinnen, die dieses Unternehmen macht.“
Stolz	<ul style="list-style-type: none"> ■ das Unternehmen ■ die eigene Person ■ das Team 	„Es macht mich stolz, anderen zu sagen, dass ich hier arbeite.“
Kollegialität	<ul style="list-style-type: none"> ■ Atmosphäre ■ Nähe ■ Gemeinschaft 	„Es macht Spaß, hier zu arbeiten.“

Materialien und Infos

Fragebögen und Erhebungsinstrumente:

- Work-Ability-Index (WAI):
www.arbeitsfaehigkeit.uni-wuppertal.de

- Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA):
www.fragebogen-arbeitsanalyse.at

- Übersicht vieler Methoden auf:
www.ergo-online.de

- Umfangreiche Informationen auf der BAuA Seite:
www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Psychische-Gesundheit-Stress/Psychische-Gesundheit-Stress.html

- Leider nicht mehr kostenlos:
www.impulstest2.at