

**Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Landesverband Südwest, Heidelberg**

**Arbeitsmedizinische
Fortbildungsveranstaltung**

**"Gefährdungsbeurteilung ‚Psychische Belastung‘
- wie packt man es an?"**

**am 29.06.2017 in Saarbrücken
am 05.07.2017 in Tübingen und
am 12.07.2017 in Karlsruhe**

Titel: " Gefährdungsbeurteilung ‚Psychische Belastung‘ - wie packt man es an?"

Heft 63 der Schriftenreihe PRÄVENTION

Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Landesverband Südwest

Anschrift: Kurfürsten-Anlage 62, 69115 Heidelberg
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
Telefon (06221) 5108-0, Fax (06221) 5108-15099
E-Mail: lv-suedwest@dguv.de
Internet: www.dguv.de/landesverbaende

Arbeitsmedizinische Fortbildungsveranstaltung

"Gefährdungsbeurteilung ‚Psychische Belastung‘ - wie packt man es an?"

am 29.06.2017 in Saarbrücken

am 05.07.2017 in Tübingen und

am 12.07.2017 in Karlsruhe

Leitung

Dr. med. Matthias Kluckert
Leiter Kompetenz-Center Arbeitsmedizin
Berufsgenossenschaft Rohstoffe
und chemische Industrie (BG RCI)
Kurfürsten-Anlage 62
69115 Heidelberg

"Gefährdungsbeurteilung ‚Psychische Belastung‘ - wie packt man es an?"

Die Verpflichtung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ist nicht nur eine arbeitsschutzrechtliche Vorgabe, sondern seit vielen Jahren das zentrale Instrument zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes in den Betrieben. Die Gefährdungsbeurteilung umfasst viele verschiedene Gefährdungen und Facetten des betrieblichen Alltages, für die es in den meisten Fällen gute, etablierte und von den Akteuren beherrschte Instrumente zur Unterstützung der praktischen Umsetzung gibt. Auch für die Betrachtung der psychischen Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gibt es seit langem verschiedenste Instrumente. Seit der Gesetzgeber im Jahre 2013 das Arbeitsschutzgesetz dahingehend ergänzt hat, dass psychische Belastungen in der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung explizit zu berücksichtigen sind, fokussieren viele Betriebe bei der Durchführung ihrer Gefährdungsbeurteilung auf die genannte Belastung. Daraus resultieren viele Beratungsanfragen von Unternehmern, Beschäftigten und Arbeitnehmervertretungen an die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte.

Die diesjährige arbeitsmedizinische Fortbildungsreihe des Landesverbandes bereitete das Thema der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung aus verschiedenen Perspektiven auf. Sie bat Daten und Fakten zum Thema, wies auf Unterstützungshilfen sowie Instrumente hin, gab Tipps für die konkrete Umsetzung in den Betrieben und bezog aktuelle Erfahrungsberichte ein.

Themen

Psychische Fehlbelastungen bei der Arbeit und ihre Folgen

- Ergebnisse wissenschaftlicher Studien

- *Rieger/Burgess/Kluckert* -

S. 7

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz - Ein großes und

spannendes Beratungsfeld für den Betriebsarzt

- *Portuné* -

S. 25

Praktischer Ansatz zur Gefährdungsbeurteilung psychischer

Belastungen als Einstieg in das BGM

- *Günther* -

S. 39

**Psychische Fehlbelastungen bei der Arbeit
und ihre Folgen - Ergebnisse wissenschaftlicher
Studien**

Referentinnen/Referent:
Prof. Dr. med. Monika A. Rieger/Stephanie Burgess/
Dr. med. Matthias Kluckert



Psychische Fehlbelastungen bei der Arbeit und ihre Folgen Ergebnisse wissenschaftlicher Studien



"Gefährdungsbeurteilung ‚Psychische Belastung‘
– wie packt man es an?"

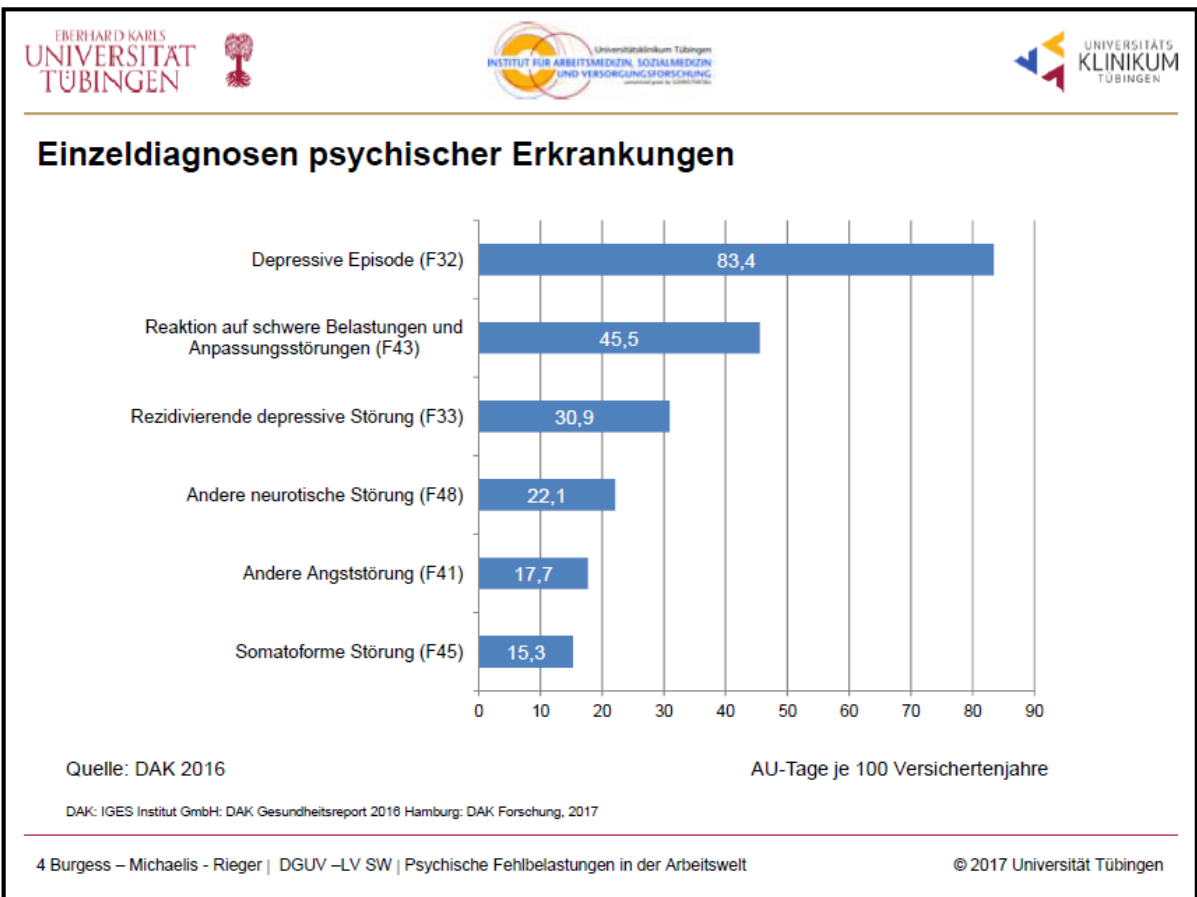
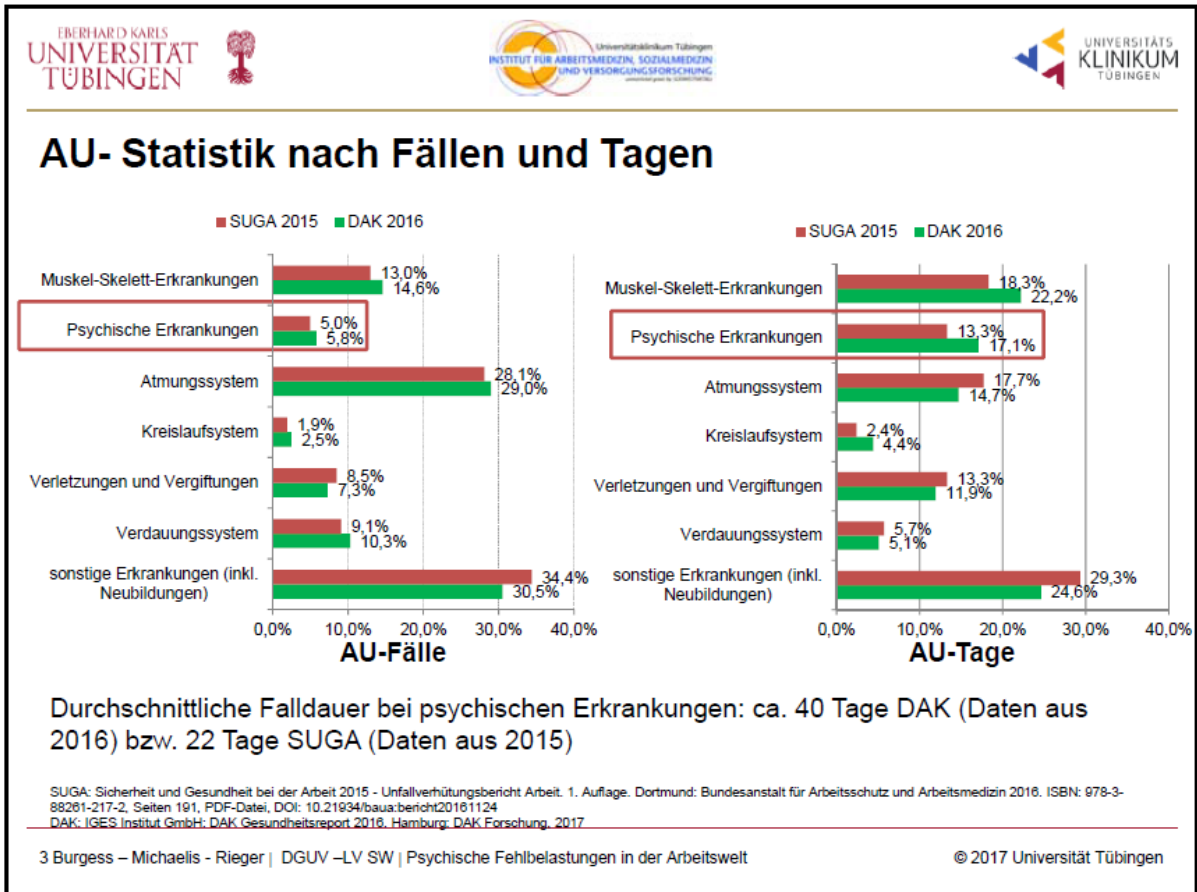
Fortbildungsreihe des Landesverband Südwest der DGUV, Juni/Juli 2017

Stephanie Burgess M.A.
Dr. Martina Michaelis
Prof. Monika A. Rieger

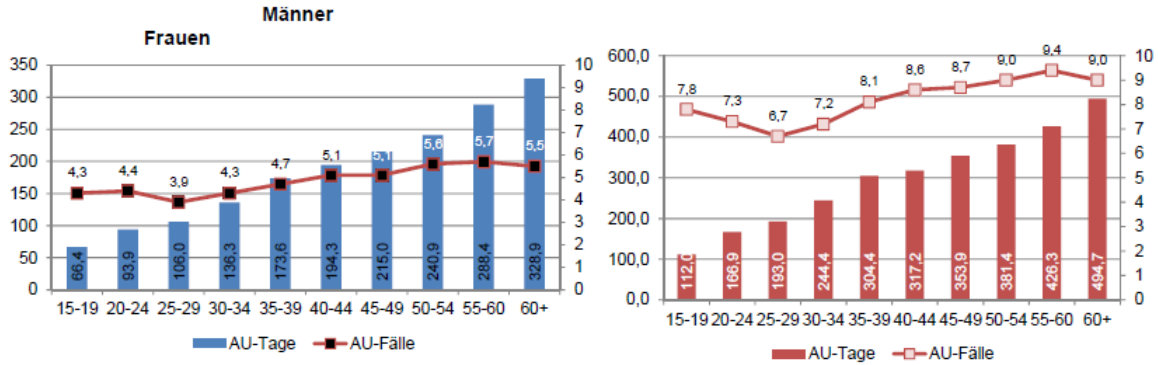


Gliederung

- Arbeitsunfähigkeit durch psychische Erkrankungen
- Erwerbsminderung durch psychische Erkrankungen
- Belastungsfaktoren und Stressmodelle
- Risikoerhöhung für verschiedene Erkrankungen durch psychische Fehlbelastungen - Studienergebnisse
- PHOEBE-Studie



AU - psychische Erkrankungen: Geschlecht und Alter



Direkte Kosten psychischer Erkrankungen in D bei ca. 30 Milliarden €/ Jahr

EU: direkte & indirekte Kosten mehr als 450 Milliarden €/ Jahr

DAK: IGES Institut GmbH: DAK Gesundheitsreport 2016. Hamburg: DAK Forschung, 2017

AU- Tage nach Wirtschaftsgruppen (je 1.000 Mitglieder)

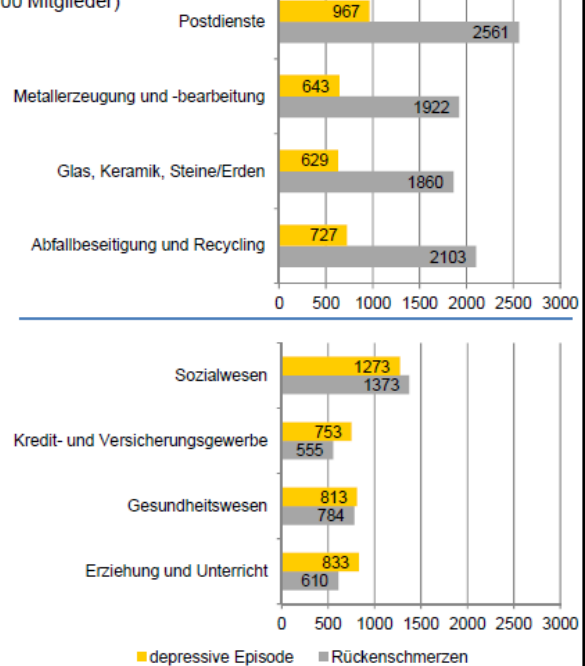
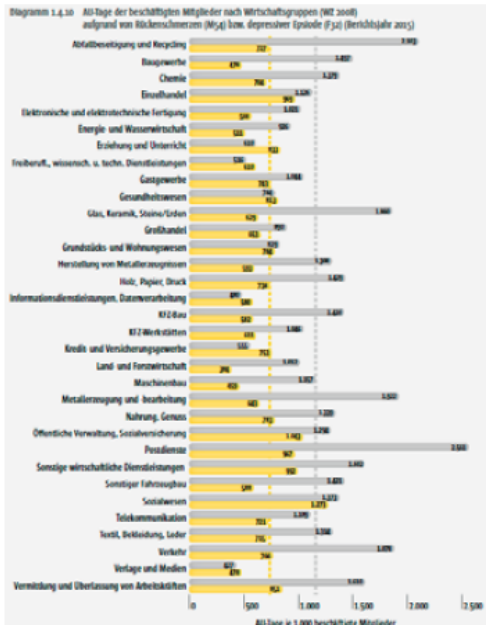





Abbildung aus: Knieps, F., Pfaff, H. (Hrsg.) BKK Gesundheitsreport 2016. MWV Medizinisch-Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft, Berlin, 2016



EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN

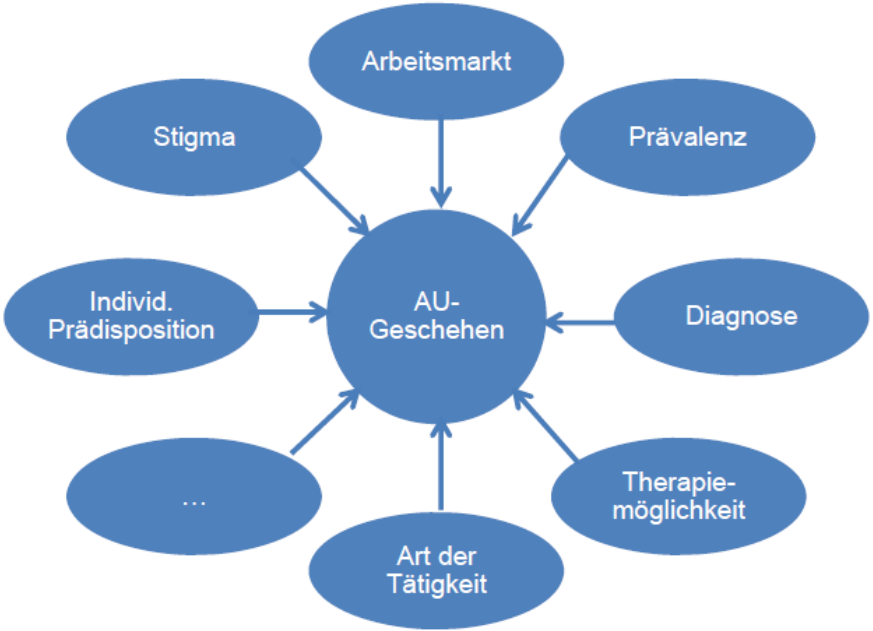


Universität Tübingen
INSTITUT FÜR ARBEITSMEDIZIN, SOZIALMEDIZIN
UND VERSORGUNGSFORSCHUNG



UNIVERSITÄTS
KLINIKUM
TÜBINGEN

AU – Psychische Diagnosen - Einflussfaktoren




```


    graph TD
      AM[Arbeitsmarkt] --> AG((AU-Geschehen))
      P[Prävalenz] --> AG
      D[Diagnose] --> AG
      TM[Therapie-möglichkeit] --> AG
      AT[Art der Tätigkeit] --> AG
      IP[Individ. Prädisposition] --> AG
      S[Stigma] --> AG
      Ellipsis[...] --> AG
    
```

7 Burgess – Michaelis - Rieger | DGUV –LV SW | Psychische Fehlbelastungen in der Arbeitswelt


© 2017 Universität Tübingen



EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



Universität Tübingen
INSTITUT FÜR ARBEITSMEDIZIN, SOZIALMEDIZIN
UND VERSORGUNGSFORSCHUNG

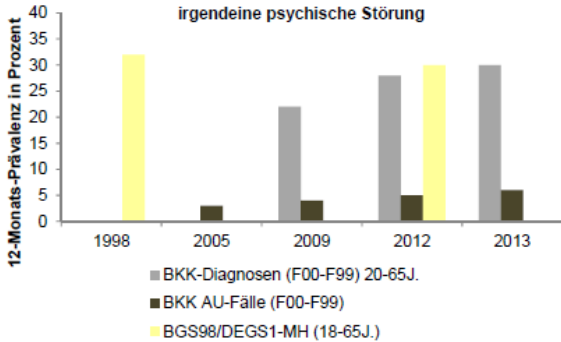


UNIVERSITÄTS
KLINIKUM
TÜBINGEN

Anstieg Prävalenz psychischer Erkrankungen: Nein

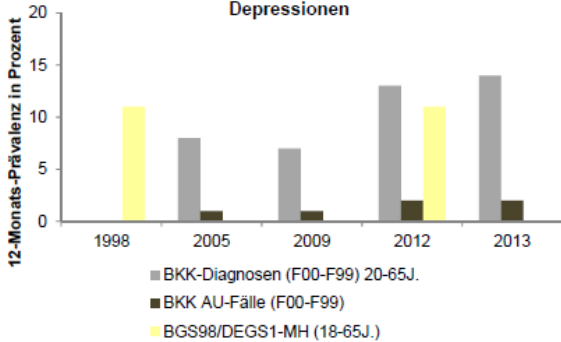
12-Monats-Prävalenz: Vergleich Krankenkassendaten (BKK, Diagnose + AU-Fälle) und Befragungsdaten (BGS98 / DEGS1-MH)

irgendeine psychische Störung



Jahr	BKK-Diagnosen (F00-F99) 20-65J.	BKK AU-Fälle (F00-F99)	BGS98/DEGS1-MH (18-65J.)
1998	~32	~2	~32
2005	~22	~3	~2
2009	~28	~4	~30
2012	~30	~5	~30
2013	~30	~5	~30

Depressionen



Jahr	BKK-Diagnosen (F00-F99) 20-65J.	BKK AU-Fälle (F00-F99)	BGS98/DEGS1-MH (18-65J.)
1998	~11	~1	~11
2005	~8	~1	~1
2009	~13	~2	~11
2012	~14	~2	~11
2013	~14	~2	~11

Lebenszeitprävalenz: ca. 42%

12-Monats- Prävalenz: ca. 27%

Jacobi F, Höfler M, Strehle J et al. (2014) Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul Psychische Gesundheit (DEGS1-MH). Der Nervenarzt 85 (1): 77–87.

Abb. Nach: Klöner K | Rennert D | Richter M (Hrsg.) „Gesundheit in Regionen – Blickpunkt Psyche“. BKK Gesundheitsatlas 2015. ISBN 978-3-95466-218-0, urheberrechtlich geschützt © 2015 MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft und BKK Dachverband e.V.

8 Burgess – Michaelis - Rieger | DGUV –LV SW | Psychische Fehlbelastungen in der Arbeitswelt

© 2017 Universität Tübingen

Anstieg AU-Daten (Fälle, v.a. Dauer) vs. gleichbleibende Prävalenz

Mögliche Gründe:

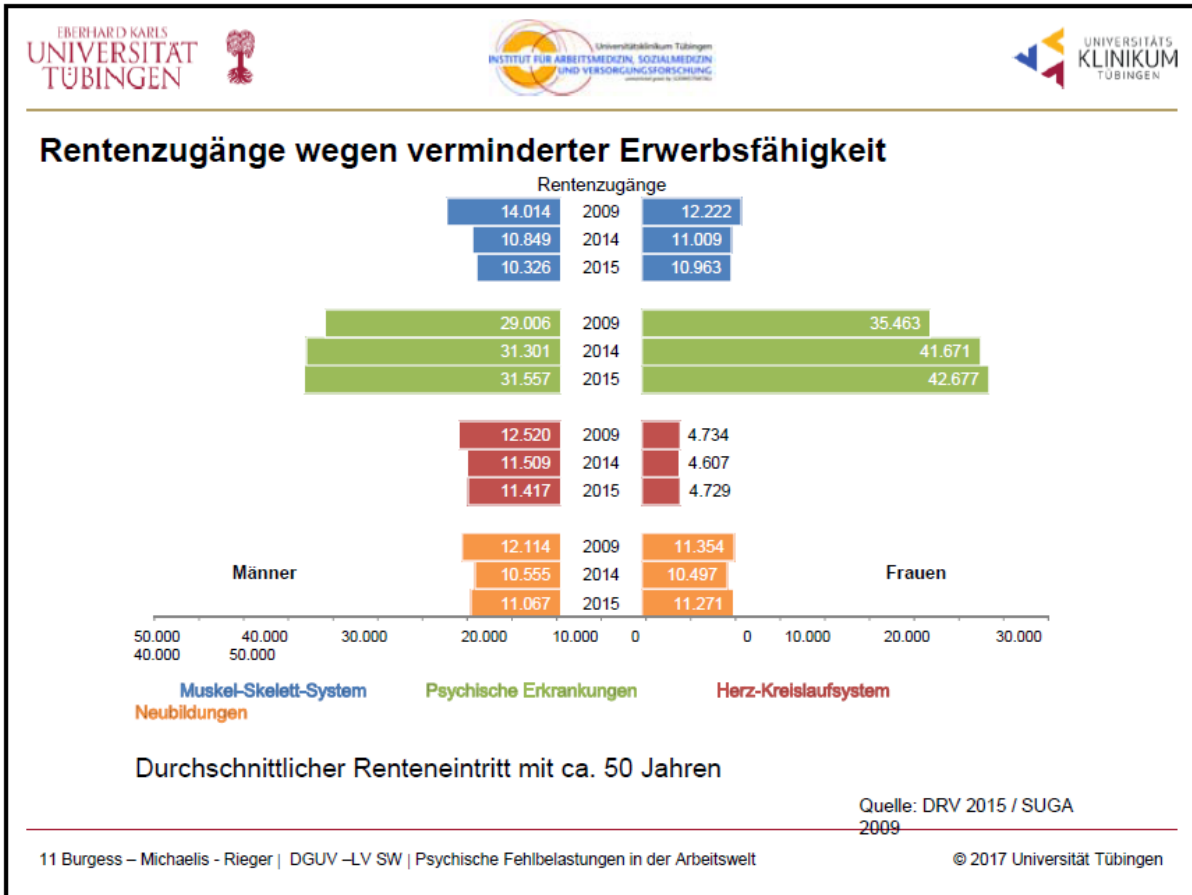
- höhere Sensibilität und Bewusstsein bei Ärzten und Patienten
- sinkende Hemmschwelle/ Stigmatisierung
- anderes Diagnoseverhalten (psychosomatische Beschwerden jetzt eher „Psyche“ zugeordnet)
- Zunahme von Tätigkeiten mit vorwiegend kognitiven und psychomentalen Anforderungen → Interaktion zwischen Arbeit und Gesundheit
- ...


Gliederung

- Arbeitsunfähigkeit durch psychische Erkrankungen

- Erwerbsminderung durch psychische Erkrankungen

- Belastungsfaktoren und Stressmodelle
- Risikoerhöhung für verschiedene Erkrankungen durch psychische Fehlbelastungen - Studienergebnisse
- PHOEBE-Studie





Gliederung

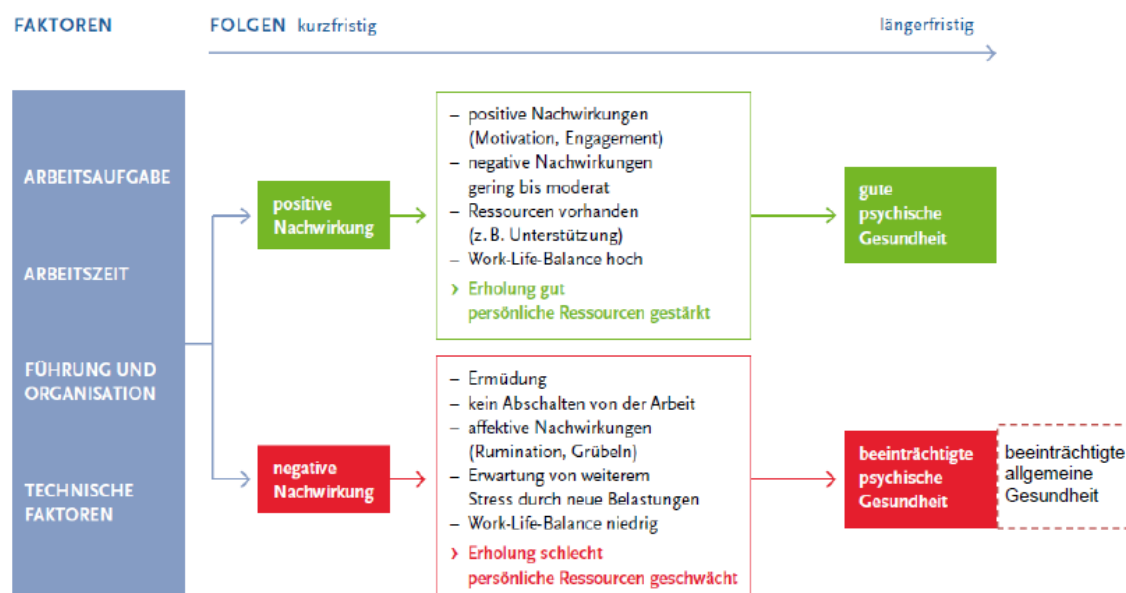
- Arbeitsunfähigkeit durch psychische Erkrankungen
- Erwerbsminderung durch psychische Erkrankungen
- Belastungsfaktoren und Stressmodelle
- Risikoerhöhung für verschiedene Erkrankungen durch psychische Fehlbelastungen - Studienergebnisse
- PHOEBE-Studie

12 Burgess – Michaelis - Rieger | DGUV –LV SW | Psychische Fehlbelastungen in der Arbeitswelt © 2017 Universität Tübingen

Definition nach DIN EN ISO 10075-1

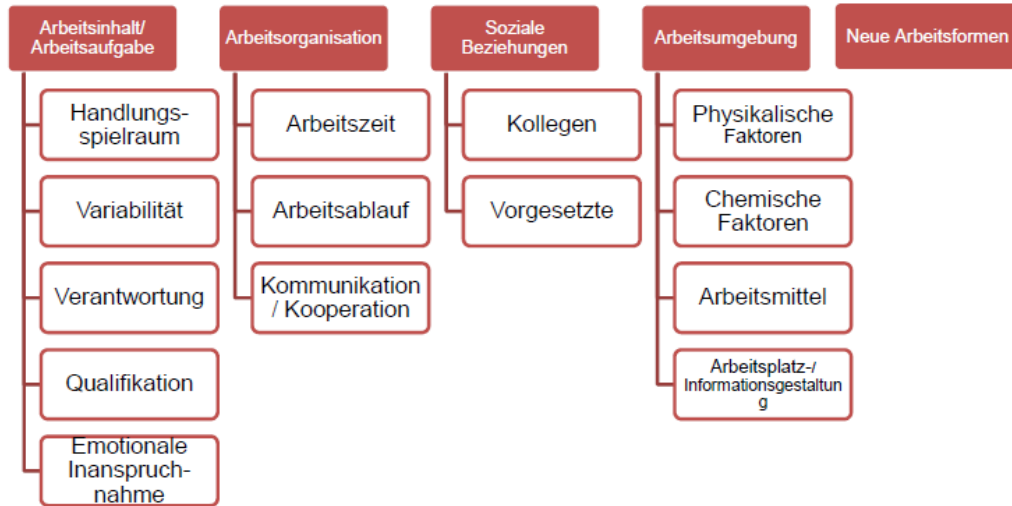
Psychische **Belastung** ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

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



Verändert nach: Rothe I et al. 2017. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. S.23

Psycho-mentale Belastungen in der Arbeitswelt



Aus: GDA, Arbeitsschutz in der Praxis: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Berlin: GDA, 2016.

15 Burgess – Michaelis - Rieger | DGUV –LV SW | Psychische Fehlbelastungen in der Arbeitswelt

© 2017 Universität Tübingen

Stressmodelle

Verschiedene allgemeine Stressmodelle

(z.B. allgemeines Anpassungssyndrom von Seyle (1936) Transaktionales Stressmodell nach Lazarus (1974), Theorie der Ressourcenerhaltung nach Hobfoll (1988))

Arbeitsbezogene Stressmodelle

- Anforderungs-Kontroll-Modell (Weiterentwicklung: Job-Demands-Resources-Modell) [Job Strain]
- Effort-Reward-Imbalance [Gratifikationskrise]
- Organisationale Gerechtigkeit

16 Burgess – Michaelis - Rieger | DGUV –LV SW | Psychische Fehlbelastungen in der Arbeitswelt

© 2017 Universität Tübingen

Gliederung

- Arbeitsunfähigkeit durch psychische Erkrankungen
- Erwerbsminderung durch psychische Erkrankungen
- Belastungsfaktoren und Stressmodelle
- Risikoerhöhung für verschiedene Erkrankungen durch psychische Fehlbelastungen - Studienergebnisse
- PHOEBE-Studie

Risikoerhöhung für muskuloskelettale (MS) Beschwerden/ Erkrankungen

- Meist in Zusammenhang mit biomechanischen Arbeitsbelastungen untersucht
- Unabhängiger Einfluss psycho-sozialer Arbeitsbelastung (van Rijn et al. 2010, da Costa & Vieira 2010, Matsudeira et al. 2012, Bernal et al. 2015)
- Zusammenhang ERI und MS-Beschwerden (Rugulies et al. 2008, Krause et al. 2010)
- Risikofaktor geringe soziale Unterstützung (Côté et al. 2008)
- Risikofaktor Monotonie (Lang et al. 2012)



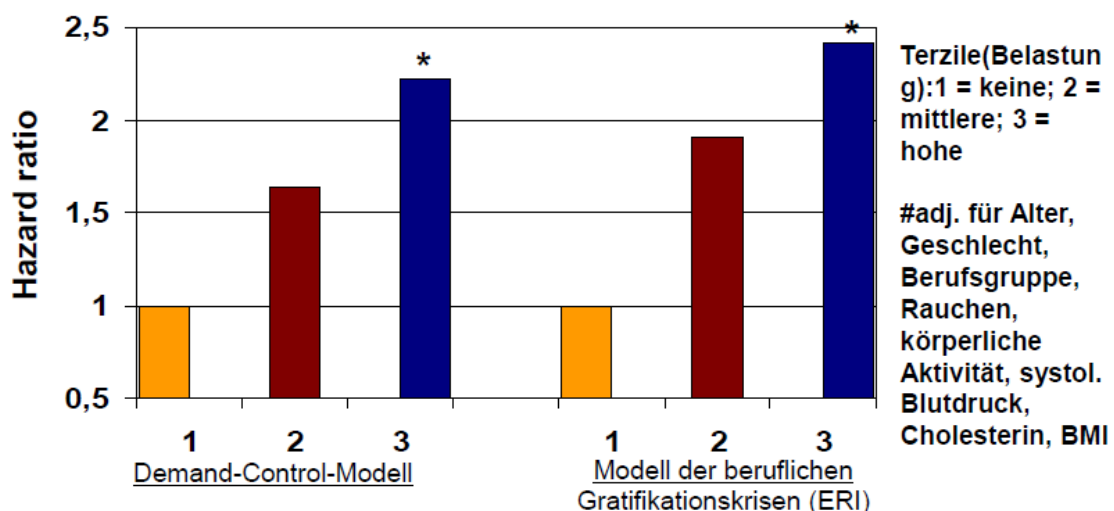
Risikoerhöhung für kardiovaskuläre/metabolische Erkrankungen

- Bluthochdruck: Arbeitsstress führt zu $RR \uparrow$ (Landsbergis et al. 2013), einige Studien mit Dosis-Wirkungsbeziehung, Job Strain, ERI, Überengagement (z.B. Gilbert-Ouimet et al. 2012)
- Diabetes mellitus Typ II: keine konsistente Studienlage (Cosgrove et al. 2012) aber beobachtete Risikoerhöhung bei Job Strain (Nyberg et al. 2014) oder Gratifikationskrisen (Heraclides et al. 2012, Li et al. 2012) und Job-Unsicherheit (Ferrie et al. 2016)
- Verhaltensbezogene Risiken: 40% erhöhtes Risiko 3 oder mehr riskante Verhaltensweisen aufzuweisen (Kouvonen et al. 2006), Bewegungsmangel um 20% erhöht bei Job Strain (Fransson et al. 2012)
- Schlaganfall: Dosis-Wirkungs-Beziehung bei langen Arbeitszeiten (Kivimäki et al. 2015) 1,3fach erhöhtes Risiko bei 55h und mehr pro Woche



Studie: psych. Fehlbelastungen → Kardiovaskuläre Mortalität

Nmax= 812, n=72 Todesfälle, Zeitraum 25,6 Jahre



Quelle: M. Kivimäki et al. (2002), BMJ, 325: 857, nach: Siegrist 2009

Risikoerhöhung für psychische Erkrankungen (PE)

- Stress im Sinne von Job Strain oder Gratifikationskrise führt zu PE (Reviews: Stansfeld & Candy 2006, Nieuwenhuijsen et al. 2010; Längsschnittstudien: Smith et al. 2012, Rau et al. 2012)
- Beschäftigte mit niedrigerem sozialem Status eher gefährdet als Beschäftigte mit hohem Status (Rugulies 2013, Melchior et al. 2013 (GAZEL¹))
- Job Strain führt zu Risikoerhöhung für Depression von bis zu 1,7 (Madsen et al. 2017²)
- Risikoerhöhung in Studien im Durchschnitt ca. 50% (Odds Ratio zwischen 1.3 – 1.8)

- 1) GAZEL: Kohortenstudie seit 1989 mit über 20.000 TN aus der Elektrizitäts-Branche in Frankreich
- 2) Whitehall -II Studie: Längsschnitt-/Kohortenstudie bei britischen Zivilbeamten seit 1985, über 10.000 TN

PE = psychische Erkrankungen

Generelle Limitation:

Studien zur Bedeutung arbeitsbedingter psychomentaler Belastungen als Risikofaktoren für psychische Erkrankungen

- Hauptsächlich Querschnittsstudien
- zu wenig Längsschnittstudien (Ausnahme: Whitehall-II, GAZEL)

BAuA –Scoping Reviews zu z.B.

- Beleuchtung
 - Einfluss auf:
 - Schlaf-Wach-Rhythmus
 - Schlafqualität
 - Befinden
 - Psychische Störungen
- Lärm
 - Sprachähnliche Geräusche mindern Gedächtnisleistung
 - Vermutlich schädigende Wirkung auf Herz-Kreislauf-System

Lesetipp: „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“ (BAuA, 2017)

Rothe, L. Adolph, B. Beermann, M. Schütte, A. Windel, A. Grewer, U. Lenhardt, J. Michel, B. Thomson, M. Formazin: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2017.

Gliederung

- Arbeitsunfähigkeit durch psychische Erkrankungen
- Erwerbsminderung durch psychische Erkrankungen
- Belastungsfaktoren und Stressmodelle
- Risikoerhöhung für verschiedene Erkrankungen durch psychische Fehlbelastungen

- PHOEBE-Studie

PHOEBE –Studie

Prävention Psychischer und PsychOSomatischer Erkrankungen von BEschäftigten - innerhalb und außerhalb des Betriebes

Selbst-entwickelter Fragebogen zu Erfahrungen, Bewertungen, Einstellungen
Fünf Akteursgruppen an „Schnittstellen“

- Betriebsärzte (**BÄ**)
- Personalverantwortliche (Personalabteilung) (**PV**)
- Psychotherapeuten (**PT**)
- Hausärzte (**HÄ**)
- Beschäftigte

Ziele

Ableitung von Optimierungsmöglichkeiten im Setting Betrieb und an den Schnittstellen zur Gesundheitsversorgung

Stichprobenzugang und Rücklauf

	Betriebsärzte (BÄ)	Personalverantworfliche (PV)	Hausärzte (HÄ)	Psychotherapeuten (PT)	Beschäftigte
Rekrutierung	VDBW Ba-Wü	SÜDWESTMETALL Ba-Wü	KV Ba-Wü	KV Ba-Wü	Online- Access - Panel
Ansprache	über Verband	über Verband	über IASV	über PSM-U	Marktforschungsinstitut
Auswahl	Vollerhebung	Vollerhebung	Zufallsstichprobe	Zufallsstichprobe	Quotenstichprobe
Stichprobe (N)	450	1426	1000	700	1104
Rücklauf	30%	12%	14%	27%	75%
n (verwertbar)	133	172	136	186	610

VDBW Ba-Wü: Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte – Mitglieder in Baden-Württemberg
 KV-Ba-Wü: Internetdatenbank der Kassenärztlichen Vereinigung (www.arztuche-bw.de)
 Südwestmetall (Arbeitgeberverband)
 IASV: Institut für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und Versorgungsforschung, Universitätsklinikum Tübingen
 PSM-U: Universitätsklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Universitätsklinikum Ulm

Bedeutung der Arbeitswelt für die Entstehung von PPE

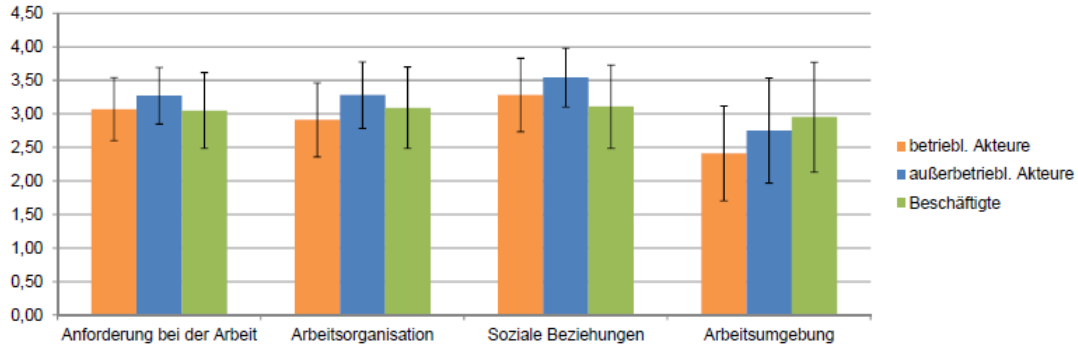


Abb: Mittelwerte und Standardabweichung der Scores + Einzelitem (Bedeutsam: 1= nein, gar nicht ; 4= ja, sehr)

Anforderungen bei der Arbeit: Qualitative Arbeitsanforderungen, quantitative Arbeitsanforderungen, emotionale Arbeitsanforderungen, Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten

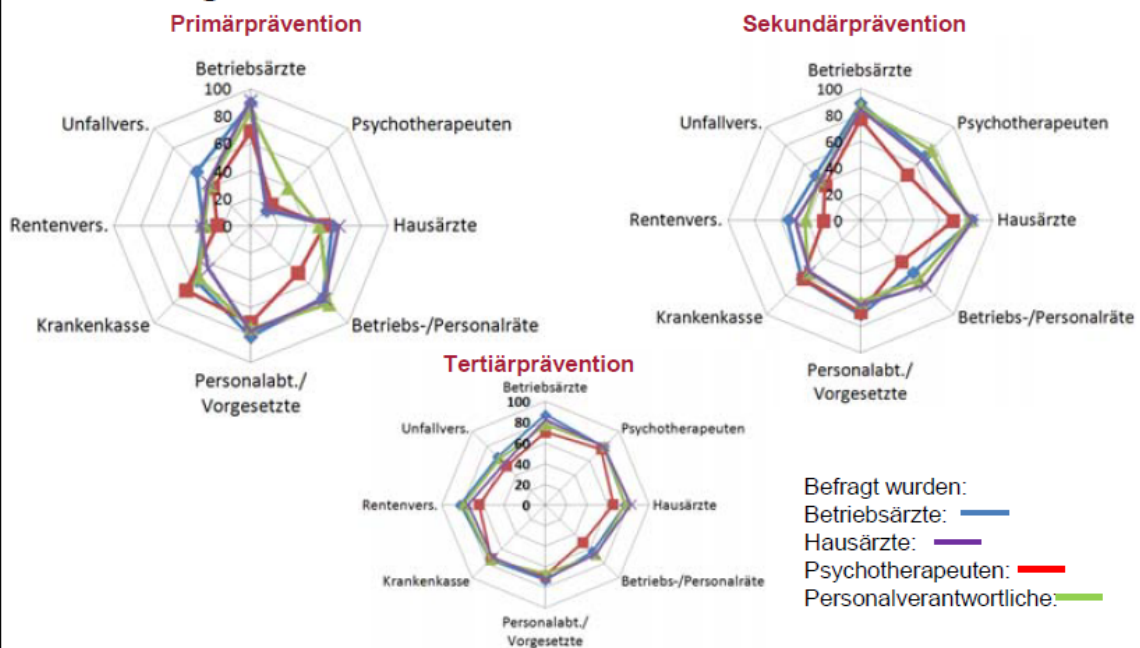
Arbeitsorganisation: Arbeitsabläufe, Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit Arbeit und Privatleben

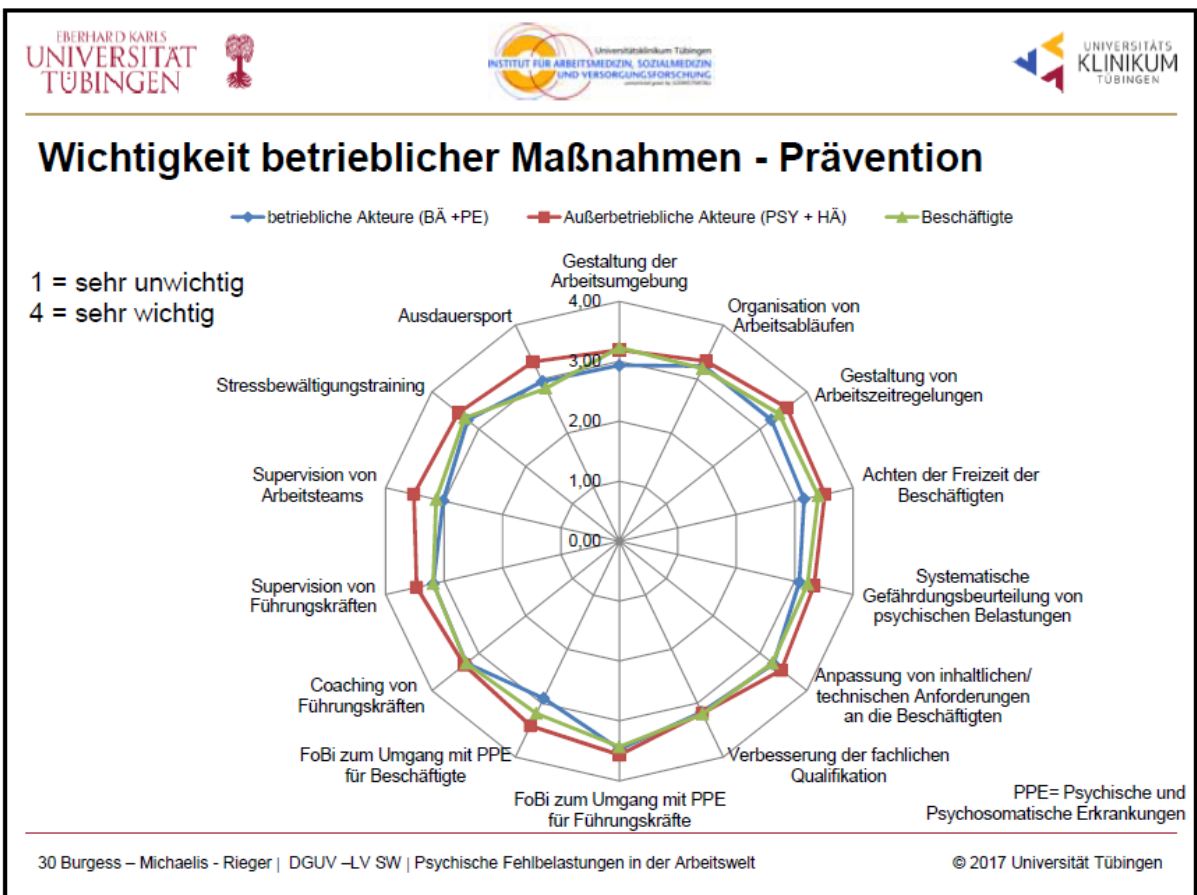
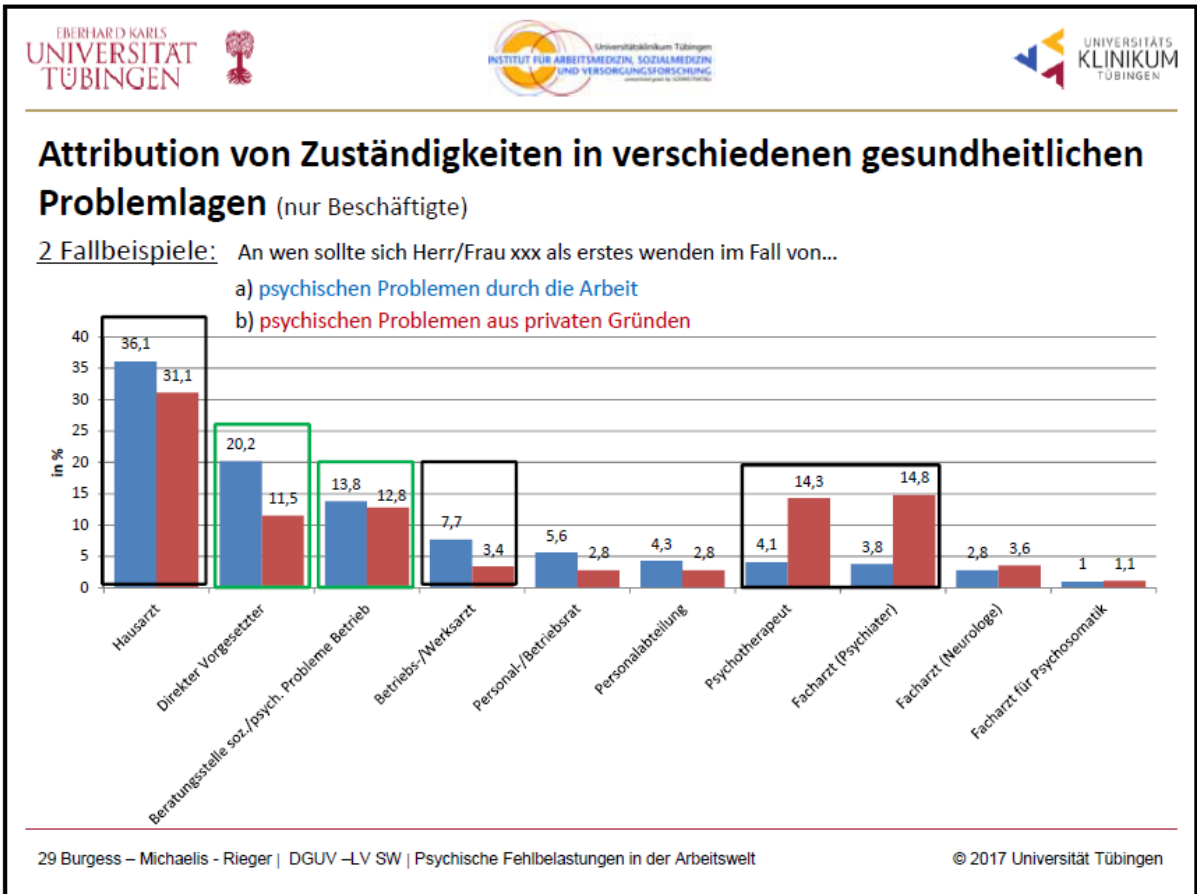
Soziale Beziehungen: Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz, Kommunikationskultur in Team/ am Arbeitsplatz, betriebliche Führungsstruktur, Führungsstil von Vorgesetzten

Arbeitsumgebung: Einzelitem

PPE = Psychische und Psychosomatische Erkrankungen

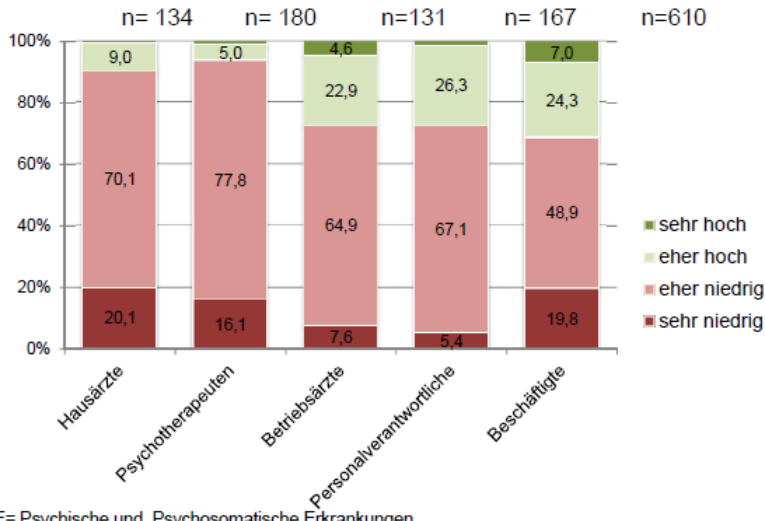
Zuständigkeit für Prävention?





Bereitschaft in Betrieben zu Engagement für die Prävention von PPE bei Beschäftigten

Fallzahlen:



„Wenn Sie an die Arbeitswelt im Allgemeinen denken ist die Bereitschaft in Betrieben allgemein, sich für Prävention von psychischen Störungen bei ihren Beschäftigten zu engagieren, insgesamt...“

sehr niedrig – sehr hoch (4 Antwortkategorien)

PPE= Psychische und Psychosomatische Erkrankungen

Zusammenfassung

- In den letzten Jahren steigende AU-Zahlen (v.a. AU-Dauer!), aber keine Zunahme der Prävalenz
- Wandel in der Arbeitswelt scheint keinen Effekt zu haben im Hinblick auf die Erhöhung der Prävalenz
- Psychische Fehlbelastungen haben negative gesundheitliche Auswirkungen auf Psyche, Herz-Kreislauf-System und Muskel-Skelett-System
- verschiedene Belastungsfaktoren, die komplex interagieren → Herausforderung für Prävention
- Hohe Bedeutung sowohl von Primär- als auch von Sekundär- und Tertiärprävention innerhalb und außerhalb des Betriebs zur Senkung der AU-Zahlen

Zum Weiterlesen

BAuA – Angebote auf der Homepage zu „psychische Belastungen“

BKK Gesundheitsatlas 2015 – Blickpunkt Psyche

GDA (2016). *Arbeitsschutz in der Praxis: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. Berlin: GDA

IGA Report 31 – Risikobereiche für psychische Belastungen

IGA Report 32 – Psychische Belastungen in der Arbeitswelt

Rau, R et al. (2010). *Untersuchung Arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen*; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden.


Rothe, I et al. (2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung*. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. S.23

Danke!

Institut für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und
Versorgungsforschung
Wilhelmstraße 27, 72074 Tübingen
Telefon: +49 7071 29-82083
Telefax: +49 7071 29-4362

**Psychische Belastungen am Arbeitsplatz
- Ein großes und spannendes Beratungsfeld
für den Betriebsarzt**

Referent
Dipl. Psych. Roland Portuné

 BG RCI

**Psychische Belastungen am Arbeitsplatz –
Ein großes und spannendes Beratungsfeld
für den Betriebsarzt**

DGUV Landesverband Südwest, Heidelberg
Arbeitsmedizinische Fortbildungsveranstaltung
„Gefährdungsbeurteilung ‚Psychische Belastung‘ - wie packt man es an ?“
Karlsruhe, 12. Juli 2017

Dipl.-Psych. Roland Portuné
BG RCI, Prävention, Leiter Referat Arbeitspsychologie
Leiter DGUV-Sachgebiet „Psyche und Gesundheit in der Arbeitswelt“
roland.portune@bgrci.de


Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 1

 BG RCI

Psychische Belastung erkennen und beurteilen –

**..... eigentlich wie
ein Skat-Spiel ?!**

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 2

 BG RCI

Karten aufnehmen und anfangen zu reizen...

1 8 ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 3

 BG RCI

Karten aufnehmen und anfangen zu reizen...

1989

EU-Rahmenrichtlinie

Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz - Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit


Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 4

 BG RCI

Weiter reizen...

20

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 5

 BG RCI

Weiter reizen...

2013

Konkretisierung des ArbSchG:

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)

„GB Psychische Belastung“ in § 5 Ziffer 6

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen / Ziffer 6 psychische Belastungen bei der Arbeit.

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 6

BG RCI

Weiter reizen...

22

.....

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 7

BG RCI

Weiter reizen...

§ 22 ArbSchG...

§ 22 Befugnisse der zuständigen Behörden
 § 22 (2) Die mit der Überwachung beauftragten Personen sind befugt, zu den Betriebs- und Arbeitszeiten Betriebsstätten, Geschäfts- und Betriebsräume zu betreten, zu besichtigen und zu prüfen sowie in die geschäftlichen Unterlagen der auskunftspflichtigen Person Einsicht zu nehmen, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

=> GDA Psyche ...Qualifizierung... Kernprozesse

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 8

BG RCI


**Vorher – nachher-
Einschätzungen:**

„WOLKE“:
 „Wie wirksam würden Sie sich aktuell beim Thema GB psy. Bel. einschätzen?“

Vertikal (Y):
 Wie wichtig finden Sie das Thema GB Psy?

Horizontal (X):
 Wie „fit“ fühlen Sie sich beim Thema GB Psy?

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 9


 BG RCI

Weiter reizen...

23

„23“?
Will da jemand „Null,, spielen?!?

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 10

 BG RCI


Weiter reizen...

23. Juni 2016

Veranstaltungsort: Düsseldorf, WSI
20 Jahre Arbeitsschutzgesetz

Dies nimmt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zum Anlass, im Rahmen einer eintägigen Fachtagung Umsetzungsdefizite und mögliche Reformbedarfe zu diskutieren. Drei interdisziplinär besetzte Podien werden zukünftige Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz diskutieren.


Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 11

 BG RCI

Weiter reizen... jetzt zeigen wir, was wir können!

24

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 12

 BG RCI

Weiter reizen... jetzt zeigen wir, was wir können!

2014.....

- + Betriebssicherheitsverordnung
- + Technische Regel Betriebssicherheit 1151
- + DIN SPEC 33418

Dipl.-Psych. Roland Portuné201713


 BG RCI




**Das Spiel beginnt
„MIT EINEM“**

= der Arbeit- geber

Dipl.-Psych. Roland Portuné201714

 BG RCI

**Problem der Prävention in der betrieblichen Praxis:
Der Fokus liegt meist auf Personen und Folgen!**

Personen	Folgen
 <p style="font-size: small; text-align: center;">Quelle: Microsoft PowerPoint</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erschöpfung ▪ Motivationsverlust, Fehler ▪ Unfallgefährdung ▪ körperliche Erkrankungen ▪ Depression, Burnout, PTBS <p>Probleme dabei:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ der Einzelne wird separiert ▪ präventives Potential nicht genutzt

Dipl.-Psych. Roland Portuné201715

BG RCI

GB psychische Belastung = Arbeitgeberverantwortung

Belastung – Beanspruchung – Folgen
 = Belastungsfaktoren von außen = Auswirkungen der Belastung kurz-, mittel-, langfristig

Dipl.-Psych. Roland Portuné201716

BG RCI

Das Spiel wird Ihr Spiel ... „MIT ZWEI“

= Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt

Dipl.-Psych. Roland Portuné201717

Das „magische Quadrat“ im Arbeits- und Gesundheitsschutz **BG RCI**

Was können Personen korrektiv tun?
Was können Betriebe korrektiv tun?

Quelle: Wiedemuth, E./Jung, D./Petersmann, D. (Hrsg.): Psychische Erkrankungen im Betrieb - eine Orientierungshilfe für die Praxis, Universum Verlag, Wiesbaden 2014

Dipl.-Psych. Roland Portuné201718

Das „magische Quadrat“ im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Was können **Personen korrektiv** unternehmen?
Z.B. Beratung, Coaching, Psychotherapie

Was können **Betriebe korrektiv** unternehmen?
Z.B. BEM (= Betriebliches Eingliederungsmanagement)
EAP (= Employee Assistance Program)

Quelle: Windemuth, D./Jung, D./Fitzmann, O. (Hrsg.): Psychische Erkrankungen im Betrieb - eine Orientierungshilfe für die Praxis. UVVverlag, Weinheim 2014

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 19

Methodische Beratungskompetenz

..... geeignete Methoden (nach GDA Psyche):

- Standardisierte schriftliche Mitarbeiterbefragungen
- Beobachtung / Beobachtungsinterviews
- moderierte Analyseworkshops

..... Qualitätsgrundsätze

für Instrumente/Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (Anlage 3 „Empfehlungen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (GDA)“)

- Einsatzbereiche / Anwendungsvoraussetzungen beschrieben
- methodische Qualität geprüft / ausgewiesen (für GB geeignet).
- Beurteilt werden Tätigkeiten / Ausführungsbedingungen / relevante Belastungsfaktoren (GDA Merkmalsbereiche)
- Hilfestellungen zur Beurteilung, ob Maßnahmen erforderlich
- Einbeziehung der Beschäftigten

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 20

Beispiele für frei erhältliche Methoden

- ✓ Prüfliste psychische Belastung (UK Bund und Bahn)
- ✓ KFZA (Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse)
- ✓ COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire)
- ✓ DGUV Ideen-Treffen

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 21

 **BG RCI**

Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz = Beurteilung der Arbeitsbedingungen = gelebtes Qualitätsmanagement ¹

Weiterführende Entscheidungen, ggf. Neubeginn mit der Analyse

seit 1996 gesetzlich gefordert

seit 2013 konkretisiert: „psychische Belastung“ ist nun auch explizit genannt



Verantwortung:
Arbeitgeber (ArbSchG)

Beratung:
Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit (ASIG, DGUV 2)

Mitbestimmung:
Betriebsrat

¹ Weiterführende Literatur: „Stress lass nach! Verhältnis- und Verhaltensprävention im Betrieb“ (BG RCI)

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 22

 **BG RCI**

Konsens „MIT DREI“



= Konsens mit dem Betriebsrat

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 23

 **BG RCI**

Mitbestimmung Betriebsrat

Gefährdungsbeurteilung	Allgemeine Mitarbeiterbefragung
Rechtliche Vorschrift	Keine rechtliche Vorschrift
Betriebsrat besitzt Mitbestimmungsrecht	Betriebsrat besitzt Informationsrecht
Dokumentationspflicht	Keine Dokumentationspflicht
Maßnahmen zwingend erforderlich	Maßnahmen nicht zwingend erforderlich

Rechtlich relevante Unterschiede zwischen „Gefährdungsbeurteilung“ und „allgemeiner Mitarbeiterbefragung“ (nach Richter, Nebel-Töpfer & Wolf 2014).

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 24



BG RCI

**Das Spiel gewinnen...
.....
„MIT VIER“**

**= Beteiligung
Führungs-
kräfte und
Belegschaft**

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 25



BG RCI

**Ein Beispiel für ein moderiertes Verfahren: Ideen-Treffen
(als Beispiel guter Praxis genannt in TRBS 1151)**

DGUV
Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung
Südwestverband

206-007
DGUV Information 206-007

Gesund und fit im Kleinbetrieb
So geht's mit Ideen-Treffen
Tipps für Wirtschaft, Verwaltung und
Dienstleistung

„DGUV Ideentreffens“
(Berger, Portuné, Rohn, Wagner, und
Willingstorfer 2014).

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 26

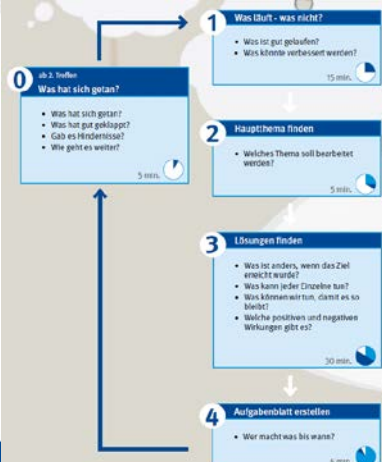
BG RCI

**Ideen-Treffen:
Bewährter Ablauf**

und neue Inhalte:

neue Kapitel sind.....

- Tipps für die Moderation
- GB arbeitsbedingte psychische Belastung
- strukturiertes Vorgehen im ASA
- dialogorientiert unterweisen



- 0** **0-3. Stunde**
Was hat sich getan?
 - Was hat sich getan?
 - Was hat gut geklappt?
 - Gab es Hindernisse?
 - Wie geht es weiter?5 min.
- 1** **Was läuft - was nicht?**
 - Was ist gut gelaufen?
 - Was könnte verbessert werden?15 min.
- 2** **Hauptthema finden**
 - Welches Thema soll bearbeitet werden?5 min.
- 3** **Lösungen finden**
 - Was ist anders, wenn das Ziel erreicht wurde?
 - Was kann jeder Einzelne tun?
 - Was können wir tun, damit es so bleibt?
 - Welche positiven und negativen Wirkungen gibt es?30 min.
- 4** **Aufgabenblatt erstellen**
 - Wer macht was bis wann?5 min.

Dipl.-Psych. Roland Portuné

„Spielregeln“ sind z.B.:

Allgemein: **Pünktlichkeit / „Zeitwächter“**

- + **Nur einer spricht** zu einer Zeit. Lassen Sie andere **ausreden!**
- + **Jede Aussage wird ernst genommen!**
- + Gehen Sie **wohlwollend und wertschätzend** miteinander um! Bewerten und verurteilen Sie sich nicht gegenseitig!
- + Falls Sie über Abwesende sprechen müssen, tun Sie das sachlich.
- + Nutzen Sie die Zeit im Ideen-Treffen für **Lösungen und Zielbeschreibungen**.
- + Sprechen Sie über sich und was Sie bewegt! Nicht über die Welt und die anderen.
- + Alles, was in den Ideen-Treffen besprochen wird, bleibt im Raum.
- + **Gemeinsam wird entschieden, was veröffentlicht wird.**
- + Bestimmen Sie bei Bedarf am Ende jeden Treffens, wer das nächste Treffen leitet.

Tipps für die Moderation – gemeinsam(e) Lösungen finden

Bausteine:

- + Offenheit und Wertschätzung
- + Neutralität („Allparteilichkeit“)
- + Entschleunigen und Zuhören
- + Redezeiten („Zeitwächter“)

- + Moderator/in stellt Fragen
- + offene lösungsorientierte Fragen (weniger „warum“, mehr „wie“!)
- + Experten sind die Teilnehmenden – für Problem und Lösung
- + Nach Einverständnis fragen
- + evtl. Einwände ernst nehmen
- + den Weg zur Lösung festhalten auf Flipchart, Pinnwand o.ä.

- Mögliche „Fallstricke“:


- „eigene“ Lösung im Kopf / - werten und urteilen / - schnell aufgeben

Anwendung der DGUV Ideen-Treffen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Als orientierende Methode nach DIN EN ISO 10075 Teil 3

Empfohlenes Vorgehen:

1. Konzeptpapier erstellen (Planung)
2. Ideen-Treffen zunächst „frei“ durchführen – Themen die von den Beschäftigten genannt werden, ernst nehmen und bearbeiten / umsetzen
3. Nach Etablierung der Methode: Mit GDA-Merkmalsbereichen vergleichen (diese als „Checkliste“ verwenden)
4. Dokumentationsblatt zur Gefährdungsbeurteilung kontinuierlich verwenden


 **BG RCI**

Dokumentation muss enthalten:
(nach GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“)

- Beurteilung der Gefährdungen,
- Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen einschließlich Terminen und Verantwortlichen,
- Durchführung der Maßnahmen,
- Überprüfung der Wirksamkeit,
- Datum der Erstellung.

Die Dokumentation nach § 6 ArbSchG erfordert keine bestimmte Art von Unterlagen. Es kann sich um Unterlagen in Papierform oder aber auch in Form elektronisch gespeicherter Dateien handeln. Da im Laufe des Gesamtprozesses der Gefährdungsbeurteilung eine Vielzahl von Unterlagen entstanden sein können und ggf. auch auf Dokumente Bezug genommen werden kann, die in anderen Zusammenhängen erstellt wurden, können Form und Umfang der Dokumentation sehr verschieden sein. Für die Dokumentation sollten Unterlagen oder entsprechende Verweise so gesammelt und zusammengestellt werden, dass sie für die Planung und Umsetzung der Arbeitsschutzaktivitäten im Betrieb **nützlich sind und genutzt werden** (können).

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 31

 **BG RCI**

TRBS 1151

Ausgabe: März 2015
GMBI 2015 S. 340 [Nr. 17/18]


Technische Regeln für Betriebssicherheit	Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch - Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem –	TRBS 1151
---------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

.....

Anlage 1

Beispiele für Verfahren zur Beurteilung der physischen und psychischen Belastung

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 32

 **BG RCI**


A1.4 Methode „DGUV-Ideentreffen“ zur Ermittlung psychischer Belastungen

Die Methode „DGUV-Ideentreffen“ zielt darauf ab, die Kommunikation über sicherheits- und gesundheitsrelevante Themen zu verbessern. Von besonderer Bedeutung ist es in diesem Zusammenhang, die Beschäftigten systematisch mit einzubeziehen, weil sie die Verhältnisse „vor Ort“ genau kennen. Sie sehen die Probleme in ihrem Tätigkeitsfeld und entwickeln Ideen zu deren Lösung. Die im Folgenden beschriebene standardisierte Vorgehensweise hilft, diese Ideen zu sammeln, zu konkretisieren und in die Tat umzusetzen.

- Ausschuss für Betriebssicherheit - ABS-Geschäftsführung - BAuA - www.baua.de -


Führungskräfte können, müssen aber nicht an den Ideentreffen teilnehmen. Der Arbeitsgeber hat dafür zu sorgen, dass sie den Prozess dauerhaft sichtbar unterstützen. Es geht darum, alle betroffenen Beschäftigten zu Beteiligten zu machen und ihr Erfahrungswissen zu nutzen.

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 33

Fazit: Die DGUV Ideen-Treffen sind 


- +++ ein vergleichsweise „niederschwelliges“ Verfahren (orientierendes Verfahren nach DIN EN ISO 10075-Teil 3)
- +++ im Betrieb umsetzbar ohne Externe - insbesondere für KMU geeignet (aber nicht nur)
- +++ geeignet, die Beschäftigten einzubeziehen, zu aktivieren, das „Insiderwissen“ zu nutzen („Schatzkiste“) und in der Folge auch hohe Akzeptanz für die Maßnahmenumsetzung zu erreichen
- +++ geeignet, kontinuierliche Verbesserungsprozesse bezüglich der Arbeitsbedingungen zu erreichen
- +++ prinzipiell geeignet zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung - falls „KVP“ und Berücksichtigung der GDA-„Merkmalsbereiche“ (dann „Rechtssicherheit“ DGUV / TRBS 1151)
- - - nicht geeignet als „Expertenverfahren“ (nach DIN EN ISO 10075 Teil 3)
- - - nicht geeignet, Vorgaben durchzusetzen
- - - nicht geeignet, bei mangelnder Überzeugung der „Führung“

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 34




Entscheidend wichtig: Prozessqualität

- Nimmt die Leitungsebene ihre Verantwortung wahr?
- Wurde ein Konsens mit dem Betriebsrat hergestellt?
- Unterstützt die Führungsebene den Prozess der GB Psy?
- Wird die Durchführung systematisch geplant?
- Werden Beschäftigte ausreichend beteiligt?
- Werden alle Arbeitsbereiche / Tätigkeiten berücksichtigt?
- Werden Maßnahmen bedarfsorientiert abgeleitet und umgesetzt?
- Wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft?
- Wie wird dokumentiert?
- Wie wird fortgeführt?



Dipl.-Psych. Roland Portuné



Gute Prozessqualität => gute Ergebnisqualität

- + Rechtssicherheit**
- + Sicherheit und Gesundheit**
- + Sicherung Arbeitsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit**
- + Leistungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit**
- + Förderung Kommunikation und Betriebsklima**
- + Verbesserungsideen, Kreativität, Innovationen**

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 36

=> gut für alle!



BG RCI

Fragen?
Diskussion?

Dipl.-Psych. Roland Portuné 2017 37

**Praktischer Ansatz zur Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastungen als Einstieg in das BGM**

Referent
Dr. med. Tilman Günther



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

...als Einstieg in das BGM

Erfordernis begründet in § 5 Abs. 3 ArbSchG



● Gefährdung durch

• ...

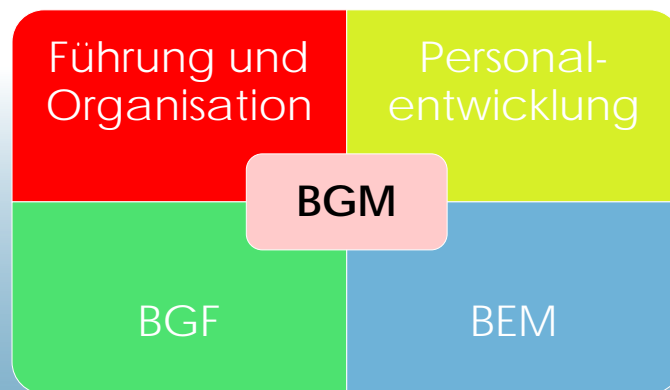
- psychische Belastungen bei der Arbeit.

Eckpunkte zur „GB Psych.“



- Größere Unternehmen wählen den „direkten“ Weg.
- Zielgruppe: KMU
- Motivation
 - ↳ attraktiver Arbeitgeber sein
 - ↳ Mitarbeiter finden und halten
 - ↳ Legal Compliance

Ganzheitliches BGM



In den meisten Unternehmen, die ein BGM begonnen haben, findet „nur BGF“ statt und kein ganzheitliches BGM.



„Dauerbrenner“



- Führung
- Organisation
- Kommunikation

Auch ohne
Analyse...

Werkzeuge der Grobanalyse psychischer Belastungen



- Anonyme Fragebogen
- nicht anonyme Eigen- und Fremdbeurteilung
- Gesprächsgruppen, innerbetriebliche Workshops
- Einzelinterviews

1. Fragebogen



Plus

- Standardisiert
- Validiert
- Einfache Durchführung und Auswertung
- Benchmarking
- Große Teilnehmerzahlen möglich

Minus

- In KMU u.U. keine Detailauswertung möglich (kleine Zahlen)
- Sprachebene
- Verständnis
- Anonymität

2. Workshop



Plus

- Kommunikation
- Spezifisch (Abteilungen, Mitarbeitergruppen)
- Direkte Lösungsansätze

Minus

- Polarisierung gefährdet Qualität der Ergebnisse
- Keine Anonymität, daher Vertrauen erforderlich

3. Nicht anonyme Eigen- und Fremdbeurteilung



Plus

- Nur wenige Personen müssen geschult werden
- Eigenregie des Unternehmens

Minus

- Beeinflussung der Ergebnisse möglich (Mitarbeiter sind befangen, fühlen sich eingeschüchtert, Befragung ist nicht in Augenhöhe)

4. Einzelinterviews



Plus

- Spezifisch und persönlich
- Vertrauensbonus der ärztlichen Schweigepflicht
- Alle (!) Inhalte können gefiltert genutzt werden

Minus

- Viel personeller Aufwand (Mitarbeiter und Interviewer)
- Vertrauen erforderlich

Typische Handlungsfelder



- Arbeitsorganisation (Unterbrechungen vermeiden)
- Arbeitszeitgestaltung
- Kommunikation
- Qualifizierung
- Führungskultur
- Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel

Handlungsfelder und Prozesseigner



Handlungsfeld	Prozesseigner
Arbeitsorganisation (Unterbrechungen vermeiden)	
Arbeitszeitgestaltung	
Kommunikation	
Qualifizierung	
Führungskultur	
Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel	

Handlungsfelder und Prozesseigner



Handlungsfeld	Prozesseigner
Arbeitsorganisation (Unterbrechungen vermeiden)	Management
Arbeitszeitgestaltung	Management
Kommunikation	Management
Qualifizierung	Management
Führungskultur	Management
Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel	Management

Beispiel 1

- Mittelständisches kommunales Unternehmen mit 80 Mitarbeitern
- Ausgangspunkt: schlechte Stimmung wegen schwieriger, anspruchsvoller Kunden und überforderter Führung
- Workshops (Einzelinterviews für Führungskräfte)

Beispiel 2

- Mittelständisches Unternehmen der Branche Feinmechanik mit 60 Mitarbeitern
- Ausgangspunkt: problematische Abteilung (schlechte Stimmung mit Qualitätseinbußen)
- Einzelinterviews (Workshops haben sich verboten)

Beispiel 3

- Mittelständisches Unternehmen der Branche Dienstleistung mit 50 Mitarbeitern
- Ausgangspunkt: schlechte Stimmung wegen schwieriger, anspruchsvoller Kunden und überforderter Führung
- Einzelinterviews (Workshops haben sich verboten)

Referentinnen/Referenten:

Frau Stephanie **Burgess**, MA
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Forschungsschwerpunkt „Gesundheitsversorgung
für Menschen im Erwerbsalter“
Institut für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin
und Versorgungsforschung
Universitätsklinikum Tübingen
Wilhelmstr. 27
72074 Tübingen

Herr Dr. med. Tilman **Günther**
Arzt für Arbeitsmedizin
Mannheimer Str. 3
76337 Waldbronn

Herr Dipl. Psych. Roland **Portuné**
Leiter Referat Arbeitspsychologie
im Kompetenz-Center Gesundheit im Betrieb
Berufsgenossenschaft Rohstoffe
und chemische Industrie (BG RCI)
Kurfürsten-Anlage 62
69115 Heidelberg

Frau Prof. Dr. med. Monika A. **Rieger**
Ärztliche Direktorin
Institut für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin
und Versorgungsforschung
Universitätsklinikum Tübingen
Wilhelmstr. 27
72074 Tübingen

Moderation/Referent:

Dr. med. Matthias **Kluckert**
Leiter Kompetenz-Center Arbeitsmedizin
Berufsgenossenschaft Rohstoffe
und chemische Industrie (BG RCI)
Kurfürsten-Anlage 62
69115 Heidelberg