

Psychische Belastungen

Ursachen, Auswirkungen & Handlungsmöglichkeiten

Dipl. Psych. Carolin Wolf





Der Impulsvortrag heute

- I. Psychische Gesundheit
- II. Psychische Belastungen
- III. Umgang mit psychischen Belastungen
- IV. Arbeitssituationsanalyse (ASitA)

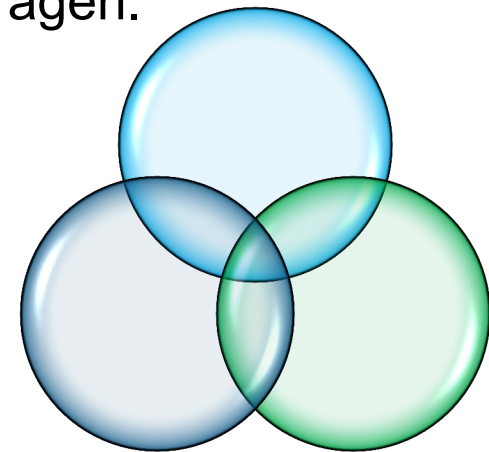


I. Psychische Gesundheit

Was ist überhaupt psychische Gesundheit?

Die Weltgesundheitsorganisation definiert „psychische Gesundheit“ als einen ...

„Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen.“



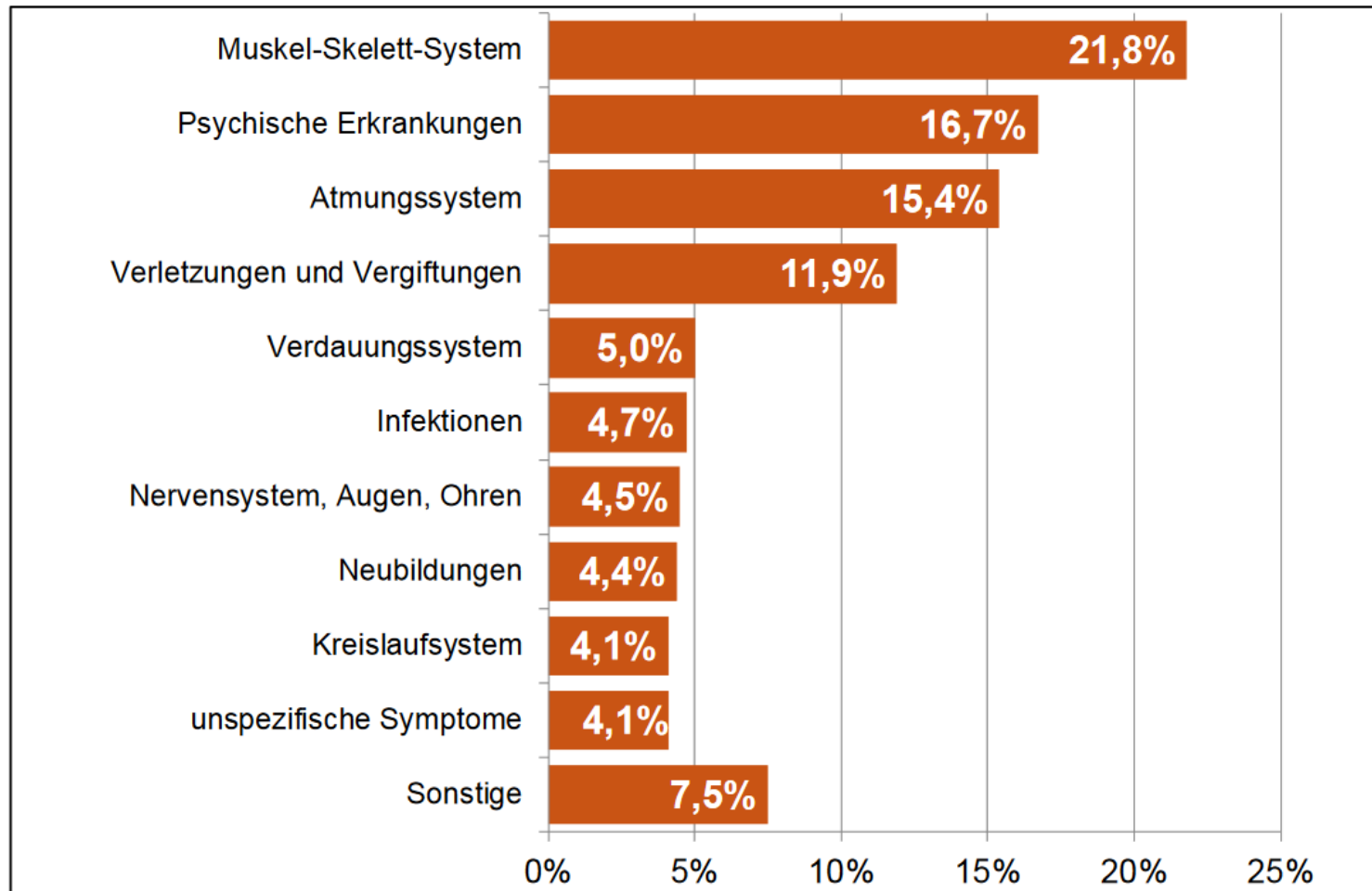
Zitiert nach: Public Health Forum 22, Heft 82 (2014)



Psychische Gesundheit – einige Eckdaten

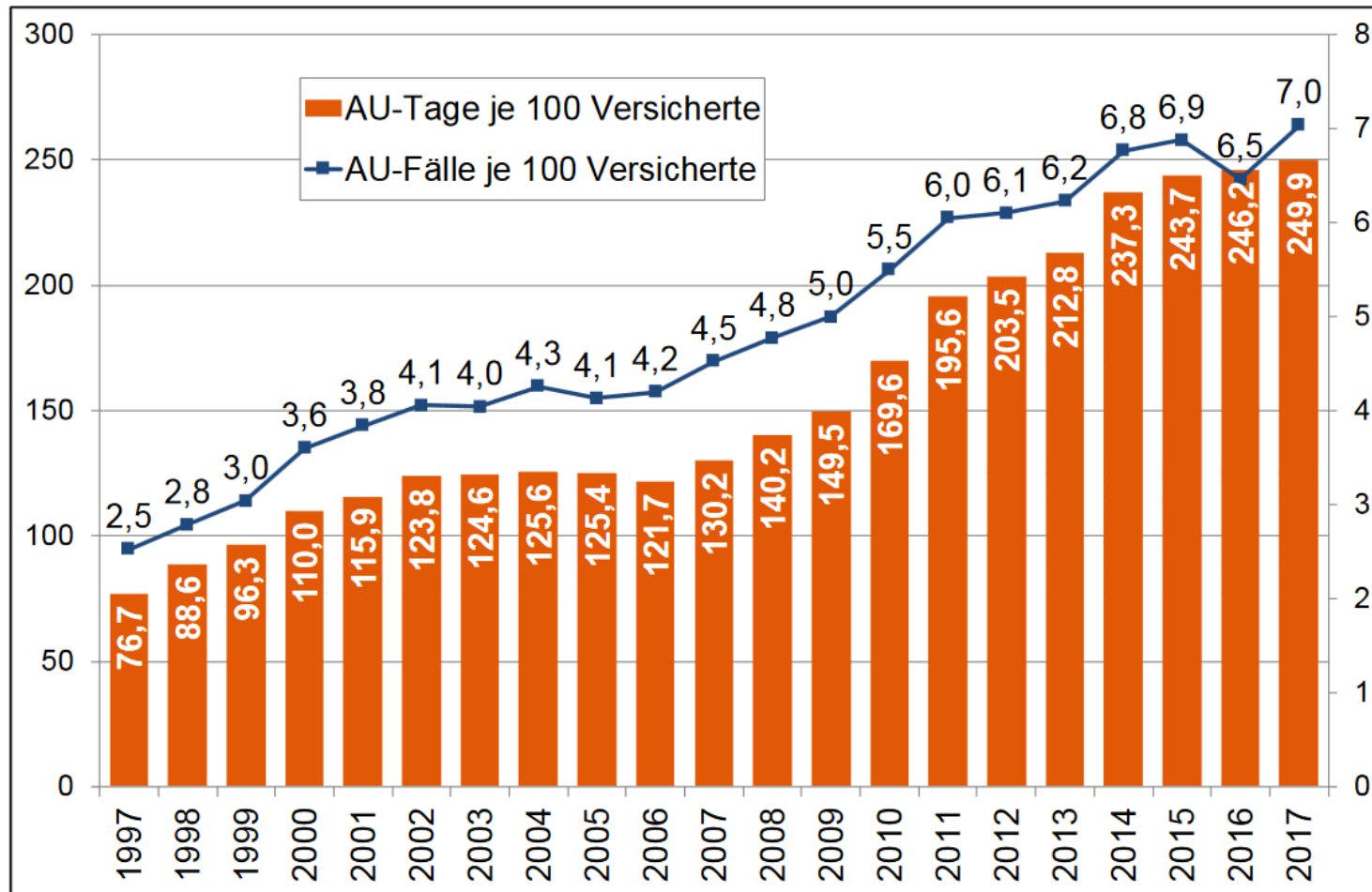
- Die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen hat sich in den vergangenen 20 Jahren mehr als verdreifacht.
(Quelle: DAK-Gesundheitsreport 2018)
- 2016 ≈71 Mio. Arbeitsunfähigkeitstage von gesetzlich Krankenversicherten sind auf psychische Erkrankungen zurückzuführen.
Das entspricht 12,6% aller Arbeitsunfähigkeitstage.
(Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016)
- 2017 Die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund dieser Diagnose steigt weiter um etwa 1,5%
(Quelle: DAK-Gesundheitsreport 2018)
- Rund 43% der neu bewilligten Renten auf Erwerbsminderung hatten 2016 psychische Störungen als Ursache.
(Quelle: Dt. Rentenversicherung 2017)
- Berufe im Bereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ sind mit 30% am stärksten von psychischen Belastungen betroffen.
(Quelle: Statistisches Bundesamt 2014)

Anteile der zehn wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Tagen (2017)



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2017

AU-Tage und AU Fälle pro 100 Versichertenjahre aufgrund psychischer Erkrankungen (1997 – 2017)



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 1997–2017



II. Psychische Gesundheit



Was genau sind psychische Belastungen?

Jede Tätigkeit geht mit psychischen Belastungen einher.
Das ist normal und notwendiger Bestandteil der Arbeit.

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

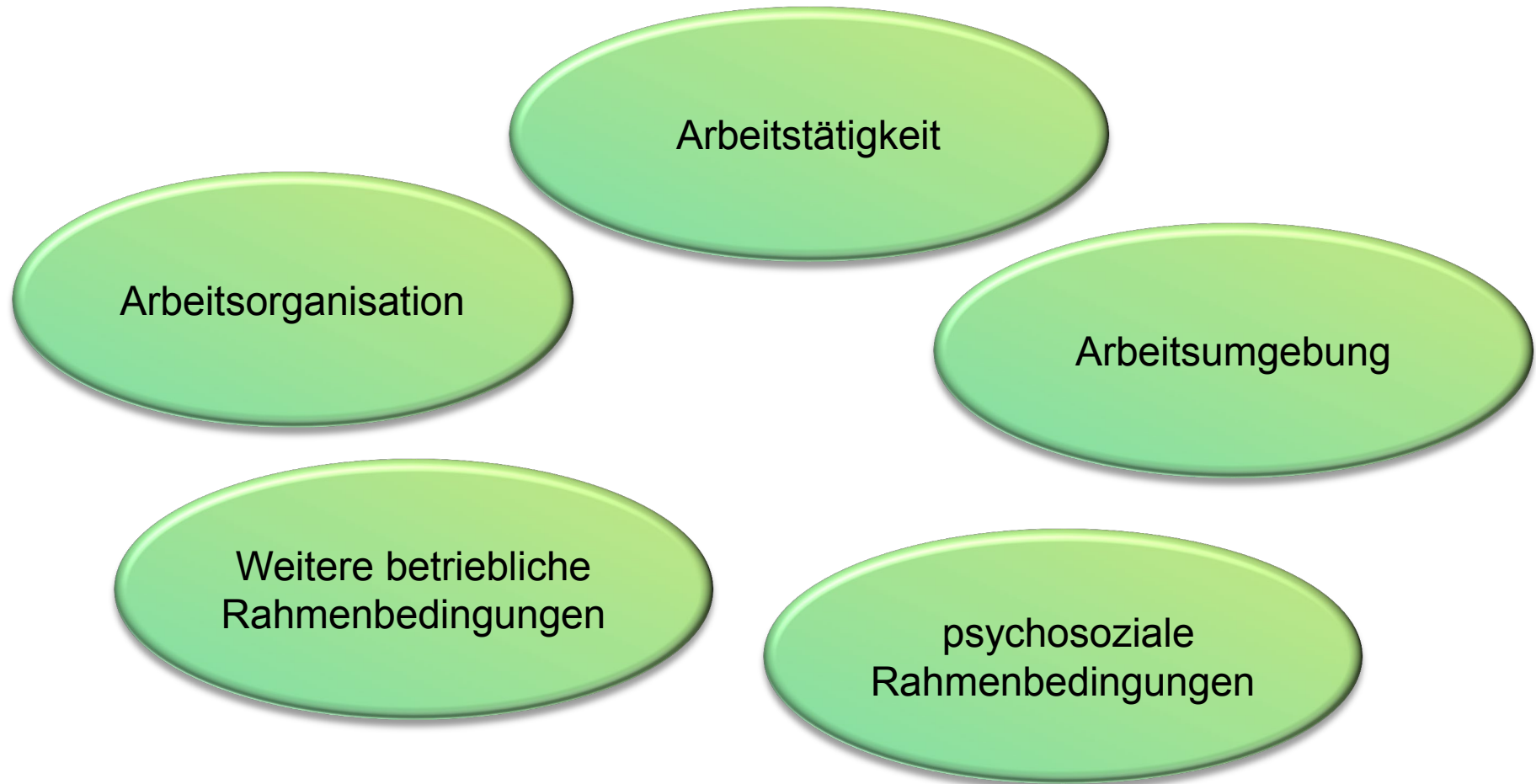
(nach DIN EN ISO 10075-1 [1a])



*Die Wissenschaft nutzt den Begriff Belastung als **neutrales** Wort, anders als wir es im Alltag nutzen.*



Psych. Belastungen können sich ergeben aus:



„Psychische Bilanz“ der beruflichen Situation

Stressoren

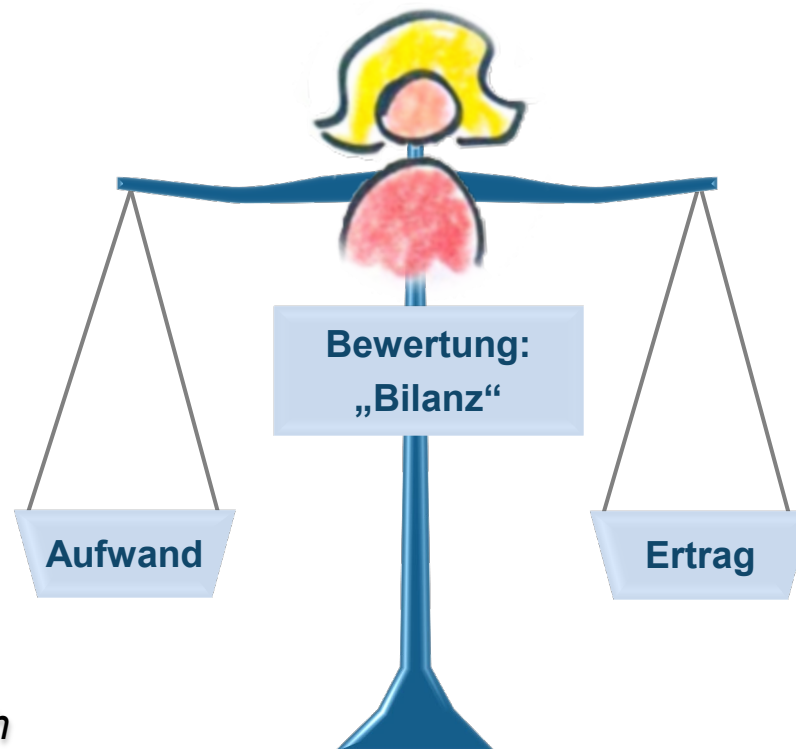
bedingungsbezogen

- Zeitdruck, Hektik
- Unterbrechungen
- Spannungen
- ...

Stressoren

personenbezogen

- *persönlicher Leistungsanspruch*
- *Umgang mit belastenden Situationen*
- ...



Ressourcen

bedingungsbezogen

- Planbarkeit
- Tätigkeitsspielraum
- soziale Unterstützung
- ...

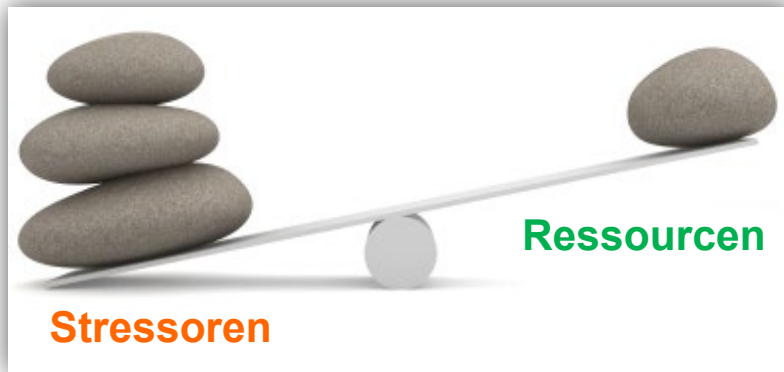
Ressourcen

personenbezogen

- Unsicherheitstoleranz
- Kontrollerleben
- Selbstpflege
- ...

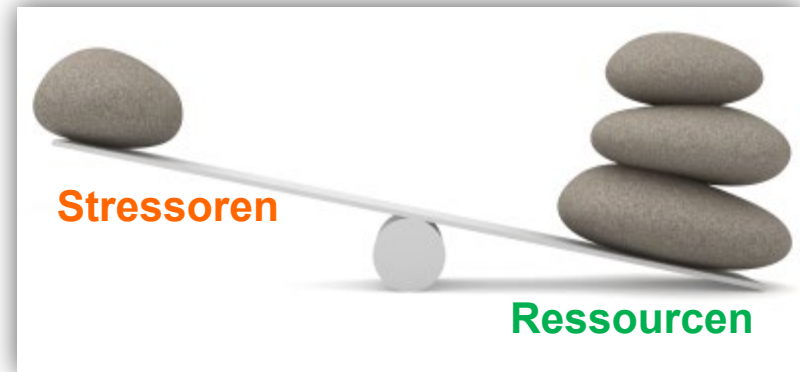
Ressourcen versus Stressoren

Stressoren und Ressourcen sollten im Gleichgewicht bleiben.
Ein Ungleichgewicht macht auf Dauer krank.



Überbeanspruchung:

Es gibt keine/nicht genug Ressourcen, um mit den vorhandenen Stressoren zurecht zu kommen.



Unterbeanspruchung:

Die vorhandenen Fähigkeiten und Ressourcen werden nicht abgefragt (Monotonie, Langeweile).



Mögliche Folgen psychischer Fehlbelastungen

kurzfristige Folgen

- Anspannung
- Nervosität
- Innere Unruhe
- Leistungsschwankung
- Frustration
- Ärger
- Adrenalinausschüttung („Stresshormon“)
- Blutdrucksteigerung
- Konzentrationsstörungen
- Aggressionen
- Konflikte und Streit
- Schlafstörungen

mittel- bis langfristige Folgen

- Erhöhter Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum
- Allgemeine psychosomatische Störungen und Erkrankungen
- Erhöhtes Infarktrisiko
- Muskel- und Skeletterkrankungen
- Erschöpfung und Ausgebranntsein (Burnout)
- Depression

Folgen für den Betrieb

- Qualitätsverluste bei der Arbeit
- Fehler
- Unzufriedenheit, Resignation
- Schlechtes Betriebsklima / Konflikte im Team
- innere Kündigung
- Leistungsminderung
- Fehlzeiten
- Fluktuation
- Frühverrentung



III. Umgang mit psychischen Belastungen



Wie kann man psychische Belastungen messen?

**Psychische Belastungen lassen sich „messen“
durch ...**

- Auswertung von betrieblichen Daten
- Checklisten (z.B. Stress, psychische Ermüdung ...)
- Fragebögen (z.B. BGW miab, COPSQ)
- Moderierte Befragungen (z.B. BGW ASitA)
- Beobachtungsinterviews

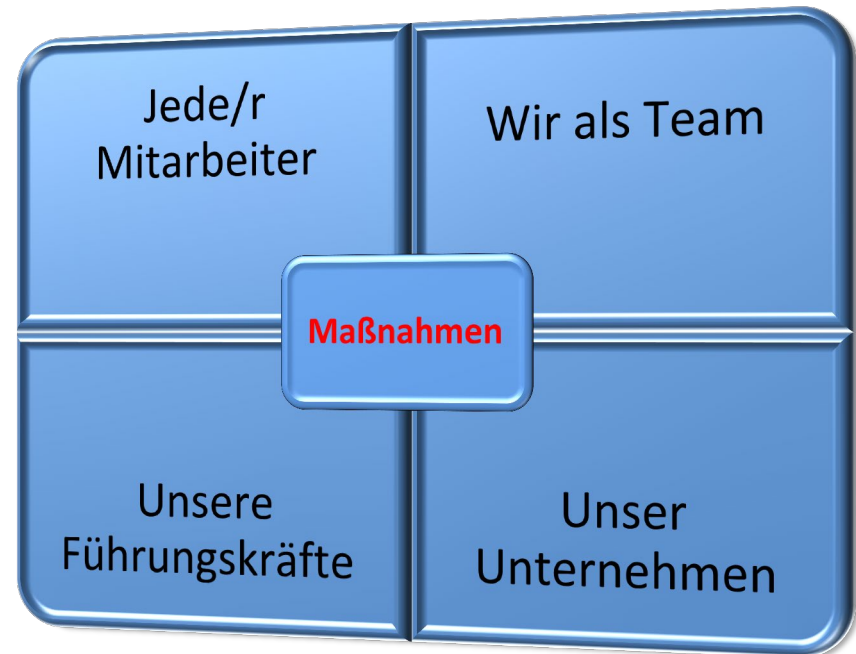
Mögliches Vorgehen

Darauf ist zu achten ...



- Keine Befragung ohne Ergebnisumsetzung!!
- Fortlaufende Information über Ziele, Ablauf, vereinbarte Maßnahmen, Stand der Umsetzung
- Einbinden in eine langfristig ausgelegte Gesamtstrategie zum Thema „Gesundheit“

Ableitung von Maßnahmen



Kombination aus:

- betrieblichen Vorschlägen z.B. von Mitarbeitenden
- Vorschlägen / Erkenntnissen aus Fachgremien / Wissenschaft
- passend zum Ergebnis und zum Unternehmen



Maßnahmenbeispiele

Personenbezogen

- Führungskräftetrainings
- Persönliche Arbeitsorganisation umstellen
- Qualifizierung
- Trainings (z.B. Stress, Kommunikation, Konfliktlösung ...)
- Bewegungspause
- Angebote zur individuellen Gesundheitsförderung (z.B. Autogenes Training, Yoga ...)

Organisationsbezogen

- Optimierung der Arbeitsorganisation
- Tourenplanung verbessern
- Dienstplanung verbessern
- Lärmschutz optimieren
- Bereitstellen von geeigneten Hilfsmitteln
- Jährliches Mitarbeiter-Gespräch
- Supervision
- ...



IV. Arbeitssituationsanalyse (ASitA)



Die Arbeitssituationsanalyse (ASitA) als

Gruppenbefragung

- standardisierte Fragen in einer moderierten Gruppensituation (ca. 90 min.)
 - Mitarbeitende einer Hierarchieebene und eines abgegrenzten Arbeitsbereichs
 - innerhalb der Arbeitszeit
 - Ergebnisse werden extern verschriftlicht
 - anschließend einem „Entscheidergremium“ (Führungskräfte und MAV) vorgelegt
- ⇒ Ergebnisse bieten eine Übersicht der konkreten Belastungen in einem abgegrenzten Arbeitsbereich aus Sicht der Mitarbeitenden



Die Arbeitssituationsanalyse (ASitA) als

Gruppenbefragung

- Unbedingte Voraussetzung ist eine entsprechende **Organisationsreife**, d.h.
 - ein professioneller Umgang, auch mit unangenehmen Befragungsergebnissen statt Rückzug in Kränkung
 - ausreichend vorhandene Ressourcen für ein zeitnahes Überführen der Ergebnisse in konkrete Maßnahmen und ein verbindliches Abarbeiten der vereinbarten Maßnahmen

Gefahr:

Noch stärkere Demotivation der Mitarbeitenden „*Wie immer, wir werden befragt und es ändert sich eh nix.*“

Noch stärkerer Imageverlust seitens der Führung, sofern nicht zeitnah Maßnahmen umgesetzt werden.



Die Arbeitssituationsanalyse (ASitA) als

Selbstaudit seitens der Führungskräfte

- Mit standardisierten Fragen (entsprechend des Ablaufs der ASitA für Mitarbeitende) die Möglichkeit zur Selbstreflektion.
- Ermöglicht eine Übersicht der konkreten Belastungen in einem abgegrenzten Arbeitsbereich.
- Bietet die Grundlage für systematische Maßnahmen, die Belastungen reduzieren und Ressourcen stärken.
- Im Idealfall werden die Mitarbeitenden bei der anschließenden Überführung der Ergebnisse des Selbstaudits in Maßnahmen einbezogen.





Fünf Schritte des Selbst-Audits der ASitA

Ablauf **Selbstaudit der Führungskräfte**

0 Konkreten Bereich auswählen

1 Was glauben Sie: Halten Ihre Mitarbeitenden in dem ausgewählten Bereich eine Veränderung Ihrer Arbeitssituation für...

- sehr wichtig
- teilweise wichtig
- nicht wichtig

2 Was glauben Sie: Welche Bereiche der Arbeitssituation geben Ihre Mitarbeitenden an, in denen eine Verbesserung stattfinden sollte? (Mehrfachauswahl ist möglich)

- Arbeitsumgebung
- die Tätigkeit selbst
- Arbeitsorganisation
- soziales Klima/ Kollegialität
- Führung



Fünf Schritte des Selbst-Audits der ASitA

Ablauf **Selbstaudit der Führungskräfte**

3

Was glauben Sie: Welche konkreten Änderungswünsche haben Ihre Mitarbeitenden?

4

Was glauben Sie: Welches sind aus Sicht Ihrer Mitarbeitenden die 3 wichtigsten Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation?

5

Was glauben Sie: Was gefällt Ihren Mitarbeitenden in dem konkret gewählten Bereich besonders gut?



Die Arbeitssituationsanalyse (ASitA) als

Selbstaudit seitens der Führungskräfte

- Bietet für Führungskräfte die Möglichkeit der Reflektion / Standortbestimmung ohne der Risiken der moderierten Gruppenbefragung
- Bietet erste Anhaltspunkte für die Verbesserung der Arbeitssituation
- Kann der moderierten Gruppenbefragung vorgeschaltet werden
- Schult die Wahrnehmung / Selbstreflektion der Führungskräfte
- Kann auch im Führungskräfte-Team durchgeführt werden (Jede Führungskraft beurteilt ihren Bereich, aber die Ergebnisse werden gemeinsam besprochen / ausgewertet)





Wolf&Oberkötter

Personal- und Organisationsentwicklung

Stubertal 28

45149 Essen

www.wolf-oberkoetter.de

Carolin Wolf

Mobil: 01 73 - 260 32 01

Tel: 02 01 - 76 24 04

Fax: 02 01 - 87 89 85 64

c.wolf@wolf-oberkoetter.de



Tomás Saraceno, In Orbit, 2013

Solo exhibition at Kunstsammlung Nordrhein-Westfalen, K21 Ständehaus, Düsseldorf, Germany. Curated by Marion Ackermann and Susanne Meyer-Büser.

Courtesy the artist; Tanya Bonakdar Gallery, New York; Andersen's Contemporary, Copenhagen; Pinksummer contemporary art, Genoa; Esther Schipper, Berlin.

© Photography by Studio Tomás Saraceno, 2013