



Basi

Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit
und Gesundheit bei der Arbeit



Materialien zur A+A Kongressveranstaltung Psychische Gesundheit in KMU

19. Oktober 2017 14:00 – 17:00 Uhr

Düsseldorf Congresscenter

Federführung: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes NRW (LIA)

Psychische Belastungen spielen für Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen eine bedeutsame Rolle. Das zeigen die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragungen des LIA. Insbesondere hoher Zeitdruck, Multitasking und hohe Verantwortung werden von nordrhein-westfälischen Beschäftigten besonders häufig als belastend wahrgenommen. So ergab die Beschäftigtenbefragung im Jahr 2016, dass 2/3 aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer psychisch belastet sind, ca. 10% gaben an, „ziemlich“ und „stark“ belastet zu sein. Die Folgen sind vielfältig und zum Teil tiefgreifend. Die bekanntesten sind: Erschöpfung, Wut und Verärgerung, nicht abschalten können und arbeitsbedingte Depressionen („Burnout“). Psychische Belastungen können auch körperliche Auswirkungen wie z. B. Rückenleiden, Kopfschmerzen und Magen-Darm-Beschwerden zur Folge haben. Diese gesundheitlichen Auswirkungen sind für viele Beschäftigte ein Problem, die Zahl der Betroffenen nimmt zu. Auch mit Blick auf die zunehmende Digitalisierung sowie das mobilere Arbeiten ist zu erwarten, dass psychische Belastungen weiter größere Bedeutung gewinnen.

Was bedeutet das für KMU?

In KMU ist jede und jeder Einzelne von großer Bedeutung für die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens. Deshalb ist es besonders wichtig, dass sinkende Leistungsfähigkeit, längere Arbeitsausfälle und gesundheitliche Risiken durch vorbeugende Maßnahmen vermieden werden. Das Thema psychische Gesundheit muss daher schon allein aus wirtschaftlichen Gründen Teil der Agenda aller KMU sein.

Chancen

Gerade kleineren Unternehmen kommt hierbei zugute, dass überschaubare Hierarchien und kurze Kommunikationswege eine ideale Grundlage für die unkomplizierte Anwendung von Gefährdungsbeurteilung, Verhältnispräventionen, und Kommunikationsroutinen sind. Getroffene Entscheidungen können außerdem schnell umgesetzt werden.

Trotzdem sind es gerade kleine und mittlere Unternehmen, die häufig die psychischen Belastungen nicht systematisch beurteilen und intervenieren.

Dr. Kai Seiler

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)

Stress&Co. : (k)ein Thema für KMU? – Zahlen und Hintergründe

Die Ursachen psychischer Belastungen sind vielfältig: Personalmangel, schlechte Arbeitsorganisation, ungünstige Arbeitszeiten, ein schlechtes Betriebsklima, Umstrukturierungen, Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes. Viele Aspekte der Arbeit können zur psychischen Belastung werden. So ergab die Beschäftigtenbefragung des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) im Jahr 2016, dass 2/3 aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen psychisch belastet sind, ca. 10% gaben an, „ziemlich“ und „stark“ belastet zu sein. In seinem Vortrag wird Herr Dr. Seiler weitere Zahlen und Hintergründe zu psychischen Belastung in kleinen und mittleren Unternehmen vorstellen und erläutern.

Der Fokus auf kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist besonders wichtig, da diese einen bedeutsamen wirtschaftlichen Faktor in Nordrhein-Westfalen

(NRW) darstellen und fast 40 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW beschäftigen. Betrachtet man jedoch die Umsetzung von gesetzlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes und von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung im Vergleich zu Großunternehmen, so fallen beträchtliche Unterschiede auf. Hier besteht noch immer Handlungsbedarf, der zum einen aus dem Fehlen zielgruppenspezifischer Handlungshilfen und Ansprachekonzepte, die sich auf die Potentiale der KMU konzentrieren, und zum anderen aus unzureichender Kenntnis und Kompetenz der Akteure in diesem Bereich resultiert. Daher bedarf es weiterhin verstärkter Aktivitäten im Bereich der KMU-spezifischen Handlungshilfen und bei KMU-spezifischem Vorgehen.

Dr. Elke Ahlers

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Steigende Arbeitsintensivierung als Herausforderung im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im betrieblichen Alltag ist zu beobachten, dass die Arbeitsanforderungen immer flexibler und komplexer werden (vgl. Siegrist 2012, Jürgens 2015). Zudem haben die Beschäftigten oft den Eindruck, dass Ihre Arbeitsmenge von Jahr zu Jahr zunimmt und sie sich überfordert fühlen (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2015). Diese Veränderungen der Arbeitswelt haben einen starken Einfluss auf die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler Stiftung (WSI) befragt jährlich repräsentativ Betriebsräte zu den Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben. Die Ergebnisse aus dem Jahr 2015 zeigen, dass die Mehrzahl der befragten Betriebsräte eine Belegschaft vertritt, dessen Arbeit durch ein ho-

hes Ausmaß an Termin- und Zeitdruck sowie hohe Arbeitsintensität geprägt ist. Zudem benennen die Betriebsräte den Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderung als besonders wichtiges Thema ihrer Interessenvertretung. Besonders kleine und mittlere Betriebe sind hier benachteiligt, zumal hier die Instrumente des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes seltener genutzt werden als in Großbetrieben.

Im Mittelpunkt des Vortrags stehen Fragen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Arbeitsintensität und der Arbeitsverdichtung in den Betrieben, speziell vor dem Hintergrund der Betriebsgröße. Insbesondere werden Herausforderungen für kleine und mittlere Betriebe diskutiert sowie Handlungsempfehlungen dargestellt.

Dr. Gregor Breucker

BKK Dachverband

Betriebliche Gesundheitsförderung bei psychischen Belastungen – Stand und aktuelle Praxis

Der Wandel des Belastungsspektrums in der Arbeitswelt stellt neue Herausforderungen an eine gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeit in den Betrieben, aber auch an die Unterstützungsleistungen durch die Akteure der Sozialen Sicherheit, einschließlich der Sozialversicherungsträger. Mit dem wachsenden Stellenwert psychischer und sozialer Belastungen für die Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit nimmt auch die Bedeutung der Prävention und Gesundheitsförderung, sowohl inner- wie überbetrieblich zu.

Vor dem Hintergrund neuerer wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Zusammenhang von psychischen Belastungen und gesundheitlichen Folgen sind daher sowohl die Vorgehensweisen im Arbeitsschutz, aber auch die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung durch Krankenkassen auf ihre Bedarfsgenauigkeit zu überprüfen. Das Präventionsgesetz verpflichtet die Krankenkassen, ihre Maßnahmen auf die spezifi-

schen Gesundheitsrisiken auszurichten.

Auch bisher haben Unterstützungsleistungen der Krankenkassen immer schon wichtige psychische Belastungen und deren Beanspruchungsfolgen berücksichtigt, wenn sie entsprechend den gültigen Qualitätsanforderungen in Betrieben umgesetzt werden konnten. Mit den nun vorliegenden neueren wissenschaftlichen Befunden ist daher zu prüfen, ob Anpassungen der bisherigen Unterstützungspraxis erforderlich sind und wie die Schnittstelle zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zukünftig zu gestalten ist. Welche gesicherten Risikofaktoren lassen sich derzeit bestimmen? Welche Konsequenzen ergeben sich aus diesem Wissen für die Gestaltung der Schnittstelle zwischen Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung? Der Beitrag wird sich mit diesen Leitfragen auseinandersetzen und ließe sich in verschiedenen thematische Kontexte des Kongresses einbinden.

Gudrun Wagner

Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM)

Konkrete betriebliche Maßnahmen zur Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung

Diskutiert werden sollten mit betrieblichen Praktikern über umgesetzte Maßnahmen, Stolpersteine, Hindernisse und „funktionierendes“.

Es wird die Methode des „Ideentreffens“ dargestellt. Mit ihrer Hilfe sollen die Stärken eines Betriebes oder einer Arbeitsgruppe gestärkt und Schwächen geschwächt werden. Zu den anzusprechenden Themen gehören zum Beispiel: Arbeitsabläufe, Produktqualität, Stress, Arbeitsschutz u.a.m. Kernstück der Methode sind regelmäßige, nach einem festgelegten Muster ablaufende Besprechungen, so genannte „Ideentreffen“.

Im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung arbeitsbedingter psychischer Belastung sind die Ideen-Treffen eine „orientierende“ Methode – das bedeutet, Sie ermöglicht einen Überblick über die Belastungssituation einer Einheit oder flächendeckend im Betrieb. Häufige Frage in der Praxis: „Woran erkennen wir, ob wir im Ideen-Treffen alle wichtigen Aspekte psychischer Belastung berücksichtigt haben?“

Elisa Feldmann

Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung (GPB) – Anpassung des Verfahrens für kleine und mittelständische Unternehmen

Das Arbeitsschutzgesetz (§ 5) verpflichtet Arbeitgeber, psychische Belastungen bei allen Tätigkeiten ihres Betriebes zu erfassen. Zudem sollen Maßnahmen zu deren Reduktion abgeleitet werden, um die Arbeit gesunderhaltend zu gestalten und individuelle negative Beanspruchungsfolgen wie Stress, reduziertes Wohlbefinden oder verminderte Leistungsfähigkeit zu verhindern. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stellt diese Aufgabe häufig eine Herausforderung dar.

Das Verfahren GPB (Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung) stellt ein objektives, konsensorientiertes Analyseverfahren für eine solche Gefährdungsbeurteilung dar. Bislang wurde das Verfahren in mehreren großen Unternehmen verschiedener Branchen eingesetzt und bewährte sich in diesem Kontext als adäquates Verfahren zur Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Die GPB basiert auf dem Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek (1979): Negativ auffallende Belastungen liegen vor, wenn je zwei kritisch ausgeprägte Belastungen in Kom-

bination auftreten. Als potentielle Belastungen umfasst die GPB neben verschiedenen Anforderungen (z.B. Verantwortungsumfang,) auch Ressourcen (z.B. Handlungsspielraum). Die konsensorientierte objektive Beurteilung der Belastungsfaktoren erfolgt durch ein Analyseteam – zusammengesetzt aus Vertretern von Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Mitarbeitervertretung.

Ziel der Studie ist eine Anpassung der GPB für KMU, um die GPB möglichst zeit- und aufwandsökonomisch in solchen Unternehmen anwenden zu können. In einer ersten Anpassungsphase wurde dazu das Verfahren auf der Grundlage von Reliabilitäts- und Itemanalysen gekürzt. In einer zweiten Phase wurde die gekürzte GPB in 12 KMU unterschiedlicher Branchen eingesetzt (N = 37 Tätigkeiten). Es werden statistische Kennzahlen sowie die häufigsten kritischen Kombinationen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz berichtet. Darüber hinaus werden Empfehlungen für die Umsetzung der GPB in KMU dargestellt.

Nazan Ulusoy

Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)

Psychische Belastungen in der (Alten-)Pflege: Job-Rotation, Strategie zur Reduzierung der Belastungen und Erhöhung der Verweilzeit im Beruf

Es werden die Ergebnisse einer qualitativen Befragung in der (Alten-)Pflege vorgestellt, die im Rahmen des Projektes „Neue Wege bis 67 – Untersuchungen in der Dienstleistungswirtschaft“ durchgeführt wurde. Ziel der Befragung war die Identifizierung psychischer Belastungen und Gründen für den Berufsverbleib/-wechsel. Diese dienten als Grundlage zur Erschließung von Handlungsempfehlungen, damit Beschäftigte bis zum gesetzlichen Rentenalter gesund in ihrem Beruf verbleiben können.

Methode: Im Rahmen der Studie wurden von Juni bis Oktober 2015 in drei Hamburger Pflege- und Betreuungseinrichtungen Interviews durchgeführt. Anhand der Interviews wurde ermittelt welchen psychischen Belastungen Beschäftigte in der (Alten-)Pflege ausgesetzt sind und was die Gründe für einen Tätigkeits-/Berufswechsel waren. Ferner wurde erfragt unter welchen Voraussetzungen ein längerer Verbleib im Pflegeberuf gelingen könnte. Die qualitative Datenanalyse erfolgte mit dem Programm MAXQDA. Ergebnisse: An

den Interviews nahmen insgesamt 28 Personen teil. Elf, die ihre Tätigkeit/ihren Beruf gewechselt haben, elf, die im Beruf verblieben sind, fünf Führungskräfte und eine Betriebsärztin. Allgemein wurden ernsthafte Zweifel daran geäußert, dass ein Arbeiten bis zur Rente im Pflegeberuf möglich sei.

Es zeigte sich jedoch, dass ein Tätigkeits-/Berufswechsel ein gutes Mittel ist, um die Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente zu erhalten. Der Wechsel des Arbeitsplatzes/-bereiches führte zu einer Reduzierung der Belas-

tungen. Schlussfolgerungen: Angesichts der großen Personalprobleme in der Pflege müssen psychische Belastungen noch stärker in den Fokus gerückt werden. Job-Rotation, bei der verschiedene Mitarbeiter in einem festgelegten Rotationsverfahren ihre Arbeitsplätze wechseln, könnte eine sinnvolle Strategie bei der Belastungsreduzierung darstellen. Ein systematischer Belastungswechsel als Organisationsprinzip kann präventive Beiträge leisten und die Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente sichern.

Philipp Langer

ehem. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)

Handlungshilfen für Handwerksbetriebe – Erfahrungen im Umgang mit Instrumenten

Psychischen Belastungen in der Arbeit kommt eine zunehmende Bedeutung zu. Doch gerade in Kleinbetrieben ist die Verbreitung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie von Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung psychischer Belastungen gering. Diesem Umstand hat sich das Projekt „psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA“ angenommen und branchenspezifische Unterstützungsangebote zur Durchführung von Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben erstellt. Allerdings gibt es noch erheblichen Forschungsbedarf, ob und wie solche Unterstützungsformen in kleinen Betrieben angenommen und in der Praxis umgesetzt werden. Der Vortrag basiert auf einer qualitativen Untersuchung, bei der die Anwendbarkeit des „psyGA-Praxisordner“ für Handwerksbetriebe als exemplarisches Unterstützungsangebot für Kleinbetriebe zur Umsetzung gesundheitsförderlicher Maßnahmen im Fokus stand.

In dem Vortrag wird dargestellt, wie Unternehmer_innen von kleinen Handwerksbetrieben mit einem auf sie abgestimmten Unterstützungsangebot in der Praxis arbeiten und was die verlaufsbestimmenden Treiber und Barrieren der Anwendung sind. Zur Beantwortung

dieser Fragen wurden qualitative leitfadengestützte Interviews mit Unternehmer_innen von kleinen Handwerksbetrieben geführt, die das Unterstützungsangebot in Anspruch genommen haben.

Die geführten Interviews zeigen, dass die Umsetzung des psyGA-Praxisordners von verschiedenen Faktoren in den Betrieben abhängig ist und dass Handlungsvoraussetzungen sowie Handlungshürden auf unterschiedlichen Ebenen existieren. In Bezug auf die Anwendung des Ordners können drei Gruppen ausgemacht werden: „Anwender“, „Nicht-Anwender“ und „Ablehner“. Mit den „Anwender“ können die vielfältigen Voraussetzungen für die Anwendung des Praxisordners dargestellt werden. Dazu zählen vor allem ein gemeinschaftsorientierter Sozialcharakter der Unternehmer_innen, persönliche und betriebliche Ressourcen, erfahrene Unterstützung durch überbetriebliche Akteure sowie ein bestehender Problemdruck. Die „Nicht-Anwender“ und „Ablehner“ zeigen dagegen unterschiedliche Formen des Scheiterns bei der Anwendung des psyGA-Praxisordners auf, die vor allem auf Ressourcendefizite und Motivationsdefizite der Unternehmer_innen zurückgeführt werden können.

Poster an den Themeninseln

An den Themeninseln geben die Moderatoren einen Input aus ihrer Forschung und/oder der praktischen Arbeit. Anschließend werden mit den Teilnehmenden folgende Fragen diskutiert:

- ▶ Lassen sich typische Defizite und Schwierigkeiten bei der Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastung beschreiben?
- ▶ Lassen sich besonders relevante psychische Faktoren identifizieren?
- ▶ Wie sehen erfolgversprechende Ansatzpunkte in KMU aus?

Themeninsel 1

Betriebliche Gesundheitsförderung bei psychischen Belastungen – Stand und aktuelle Praxis
Dr. Gregor Breucker, BKK Dachverband

▶ These / Thema 1

Weder der Arbeitsschutz bei psychischen Belastungen, noch die Förderung der psychischen Gesundheit gehören zum „Mainstream“ in der betrieblichen Praxis - das gilt vor allem für kleinere Unternehmen.
Warum dringen wir nicht weiter durch?

▶ These / Thema 2

Aktuelle wissenschaftliche Befunde haben die Schlüsselfaktoren ermittelt: Tätigkeitsspielraum, Arbeitsintensität, Führung, atypische Arbeitszeiten und Emotionsarbeit.
Was bedeutet das für die Beratungs- und Aufsichtspraxis im Arbeitsschutz und bei den Sozialversicherungsträgern?

▶ These / Thema 3

Viele Betriebe erleben die individuelle Betroffenheit durch psychische Gesundheitsprobleme als einen wachsenden Problemdruck. Dabei ist die Beziehung zwischen Gesundheitsproblemen und Arbeitsbedingungen sehr oft nicht wahrnehmbar.
Wie können betriebliche Akteure für den Zusammenhang zwischen „Burn-out“ und Arbeit sensibilisiert werden?

Themeninsel 2

Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung (GPB) – Anpassung des Verfahrens für kleine und mittelständische Unternehmen

Elisa Feldmann, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg

► These 1:

Das Verfahren GPB (Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung) stellt ein objektives, konsensorientiertes Analyseverfahren dar.

Die Beurteilung psychischer Belastungen mittels der GPB ist möglichst objektiv, da auf der Tätigkeitsebene unterschiedliche Informationsquellen (Beobachtung, Informationen von Mitarbeitern und Führungskräften) und verschiedene Beurteilerperspektiven (Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Mitarbeitervertretung) berücksichtigt werden. Jedes Mitglied des sogenannten Analyseteams füllt zunächst einen eigenen Beobachtungsbogen aus, bevor die Aufgaben und Anforderungen einer Tätigkeit gemeinsam im Konsens bewertet werden.

► These 2:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden hinreichend in die Gefährdungsbeurteilung eingebunden.

In der Beobachtungsphase werden mehrere „Stelleninhaber/innen“ beobachtet und interviewt, sodass das Analyseteam ein umfassendes Bild der Aufgaben und Anforderungen einer Tätigkeit erhält. Nach der konsensorientierten Beurteilung der psychischen Belastungen durch das Analyseteam finden moderierte Workshops mit den Mitarbeiter/innen statt, um gemeinsam die Ergebnisse zu besprechen und adäquate Maßnahmen zur Reduktion bzw. Vermeidung der kritischen Kombinationen psychischer Belastungen abzuleiten.

► These 3:

Das Verfahren kann zeit- und aufwandsökonomisch an KMU angepasst werden.

Mit der GPB-KMU liegt eine Version der GPB vor, die speziell auf die Bedarfe und Spezifika von KMU angepasst ist, insbesondere hinsichtlich der oftmals reduzierten personellen und zeitlichen Ressourcen. Das Analyseteam ist in diesem Falle aus mindestens zwei Vertretern aus zwei verschiedenen Bereichen (Mitarbeiter/ Mitarbeitervertretung, Arbeitsmedizin/ Arbeitssicherheit, Geschäftsführung/ Personal) zusammengesetzt. Zudem kommt eine gekürzte und vereinfachte Version des Beobachtungsbogens zum Einsatz. Die GPB-KMU wurde bis dato in circa 25 KMU pilotiert.

Themeninsel 3

Psychische Belastungen in der (Alten-)Pfleger:

Job-Rotation, Strategie zur Reduzierung der Belastungen und Erhöhung der Verweildauer im Beruf

Nazan Ulusoy, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE)

► These 1:

Job-Rotation ist eine geeignete Maßnahme zur Reduktion von physischer und psychischer Belastung in der (Alten-)Pfleger

In der Studie „Neue Wege bis 67 – In der Dienstleistung bis zur Rente“ gaben die Interviewten an, dass sie sich einen längeren Verbleib im Beruf gut vorstellen könnten, wenn die Belastung niedriger und die Tätigkeit abwechslungsreicher wäre. Sie würden gerne einen Teil ihrer Arbeit nicht in pflegerischer Tätigkeit ausführen, sondern z. B. auch Aufgaben in der sozialen Betreuung oder im Büro übernehmen. Eine Möglichkeit, die Belastungen zu reduzieren und die Arbeit abwechslungsreicher zu gestalten, ist Job-Rotation (Arbeitsplatzwechsel). Der geplante/systematische Wechsel von Arbeitsplatz und Arbeitsaufgabe trägt zum Belastungsausgleich (physischer und psychischer), zur Reduzierung von Monotonie und der Erlangung von neuen Kompetenzen bei.

► These 2:

Die psychischen Belastungen der Beschäftigten in der (Alten-)Pfleger sind die häufigsten Gründe für einen Tätigkeits-/Berufswechsel

Hohe physische und psychische Belastungen führen bei Beschäftigten in der Pflege häufig zu einer geringen Verweildauer im Beruf. Psychische Belastungen tragen signifikant dazu bei, dass das Pflegepersonal vorzeitig den Beruf verlässt. Unter den psychischen Belastungen sind folgende zu nennen: hoher Zeitdruck, hohes Arbeitsaufkommen, ständig wiederkehrende Arbeits-

vorgänge und Interaktion mit Bewohnern/Klienten (Konfrontation mit Aggressivität, Depressivität, Tod und Sterben etc.). Insbesondere Zeitdruck, die geringe Zeit, die für den einzelnen Pflegebedürftigen aufgewendet werden kann, wird von Pflegekräften überproportional häufig als Grund für den Berufswechsel genannt.

► These 3:

Ein Tätigkeits-/Berufswechsel ist ein gutes Mittel, um die Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente zu erhalten

In physisch und/oder psychisch belastenden Berufen stellt die Arbeit bis zum regulären Renteneintrittsalter eine Herausforderung sowohl für Beschäftigte als auch für die Organisation dar. Eine Möglichkeit, vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu vermeiden, sind Tätigkeits- bzw. Berufswechsel. Das Erlernen neuer Kompetenzen über den gesamten Erwerbsverlauf (z. B. durch Job-Rotation) stellt einen zentralen Faktor für einen erfolgreichen Tätigkeits-/Berufswechsel dar. Job-Rotation trägt somit auch zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bei.

Insbesondere innerbetriebliche Tätigkeitswechsel, bei denen die Beschäftigten andere Aufgaben übernehmen, stellen für Unternehmen eine bedeutsame Maßnahme zur Fachkräftesicherung dar. Unternehmen können einen Wechsel zu weniger belastenden Tätigkeiten anbieten, beispielsweise von psychisch fordernden Arbeiten zu leichteren Schreibtisch- oder Aufsichtstätigkeiten. Die Durchführung der anders belastenden Tätigkeit kann zur Erholung von der vorangegangenen beitragen.

Themeninsel 4

Ideentreffen: Ein Workshop-Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung
Gudrun Wagner, Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM)

Der Erklärfilm „Ideentreffen: Ein Workshop-Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung“ erklärt, was psychische Belastungen sind und mit welchen Maßnahmen man sie reduzieren kann. Insbesondere für kleine Betriebe sind die Ideen-Treffen ein effizientes Verfahren, um die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchzuführen und gemeinsam mit den Mitarbeitern Maßnahmen zu entwickeln. So kann einerseits die gesetzliche Verpflichtung erfüllt werden, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchzuführen und zu dokumentieren. Andererseits können die Ideentreffen genutzt werden, um Arbeitsorganisation, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung und das soziale Miteinander im Betrieb aktiv zu verbessern.

Das Geheimnis des Erfolges ist die Beteiligung der Mitarbeiter, denn sie sind die Fachleute für ihre Arbeit und haben häufig gute und praxisnahe Einfälle zur Verbesserung. Die Motivation für die Umsetzung gibt es bei den Ideentreffen mitgeliefert, da die Mitarbeiter ihre eigenen Ideen verwirklichen.

www.dguv.de/de/mediencenter/filmcenter/filme/neues_handeln/index.jsp

Themeninsel 5

Handlungshilfen für Handwerksbetriebe – Erfahrungen im Umgang mit Instrumenten

Philipp Langer, ehem. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)

► These 1:

Die Anwendung des psyGA-Praxisordners in kleinen Handwerksbetrieben ist abhängig vom „Wollen“ und „Können“ der Unternehmer_innen sowie dem „Möglichsein“ im Betrieb und dem „Sollen“ durch die Rahmenbedingungen.

- Anwender-Betriebe: „Man möchte, dass die Jungs und Mädels sich wohlfühlen“
- Nicht-Anwender-Betriebe: „Warum und wann soll ich da reingucken?“
- Ablehner-Betriebe: „Keine schlafenden Hunde wecken“
 - Zentrale Frage: Wie können die „Nicht-Anwender“ und „Ablehner“ erreicht werden?

► These 2:

Überbetriebliche Unterstützung ist essentiell für die Umsetzung von Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben

- Anwender-Betriebe – Inhaberin Elektrobetrieb: „Aber wenn jemand von außen, der fragt ganz anders, der fragt ganz kritisch, viel kritischer [...]. Und dann kriegt man ja eher mal so ein paar Schwachstellen raus, und dann kann man ja was machen. [...].“
- Ablehner-Betriebe – Inhaber Sanitärbetrieb: „Ja gut, [...] wir sehen im Moment nicht den großen Mehrwert. Und das im Handwerk darzustellen, [...] die Mitarbeiter die draußen sind, die hier früher reinzukommen oder so, das ist nicht drin. Wir kriegen es terminlich einfach nicht gestemmt. Und die Leistungen sind dann auch nicht so interessant [...].“

► These 3:

Geforderte Form der (psychischen) Gefährdungsbeurteilung wird kleinbetrieblichen Strukturen häufig nicht gerecht

Unterschiede zwischen dem formalen Erfüllen gesetzlicher Vorgaben und dem tatsächlichen Durchführen von Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung

- Inhaberin Elektrobetrieb: „Haben dann festgestellt, dass wir eigentlich, ohne das zu wissen, schon eine ganze Menge so machen, in Sachen BGM. So mit Patenschaften für unsere Azubis. [...]. Wir haben immer Obstkörbe hier stehen. So Kleinigkeiten eben, wo wir nie drüber nachgedacht haben, was aber irgendwie auch in den Bereich reinfällt.“
- Inhaber Sanitärbetrieb: „Ja, das sind ja zwei Klavaturen die man spielen muss. Einmal den rechtlichen Rahmen und einmal was wirklich passiert.“

Wie können informelle Anstrengungen kleiner Betriebe zur Gefährdungsvermeidung und Gesundheitsförderung stärker berücksichtigt und unterstützt werden?

Tipps und Hinweise auf weiterführende Literatur und websites

Arbeitsprogramm „Psyche“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) –
www.gda-psyche.de

Das INQA geförderte Projekt „psyGA“ Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt -
www.psyga.info

Kein Stress mit dem Stress - In kleinen und mittleren Betrieben -
<http://psyga.info/kleinbetriebe/>

Online Beratungstool „KomNet“
www.komnet.nrw

Internetportal „Psychische Belastung“ in der Gefährdungsbeurteilung
www.bghw.de/arbeitsschuetzer/gefaehrdungsbeurteilung-online/psychische-belastung-in-der-gefaehrdungsbeurteilung-2

Forschungsprojekt BalanceGuard
www.balanceguard.de

„Ideen-Treffen“ Handlungshilfen der DGUV für kleine und mittlere Unternehmen
<http://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/kmu/ideen-treffen/index.jsp>

Psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung – Handlungshilfe der Unfallkasse Baden-Württemberg
<http://www.psychische-gefbu.de/>

Literaturhinweise zum Thema „Psychische Belastungen in der (Alten-)Pflege“

- Bruder, R.; Rademacher, H.; Schaub, K.; Geiss, C. (2009): Modular Concepts for Integrating Ergonomics into Production Processes. In: Schlick, C. M. (ed.): Industrial Engineering and Ergonomics. Springer. Berlin, Heidelberg: 383-392.
- Gregersen, S. (2005): Psychische Belastung in der Altenpflege. Zusammenfassung verschiedener Studien. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Hamburg.
- Hackmann, T.; Müller, D. (2012): Berufsausstieg in der Pflege – Herausforderungen an die betriebliche Praxis. Eine empirisch-analytische Untersuchung am Beispiel der Pflegeeinrichtungen im Landkreis Reutlingen. Sozialer Fortschritt 61 (9): 227-236.
- Jahn, F. (2016): Mein nächster Beruf? Neue Wege zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer. In: Frerichs, F. (Hrsg): Altern in der Erwerbsarbeit – Perspektiven der Laufbahngestaltung. Vehtaer Beiträge zur Gerontologie. Springer. Wiesbaden: 255-268.
- Jahn, F.; Ulbricht, S. (2010): "Mein nächster Beruf" – Personalentwicklung für Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer. iga.Report 17. Initiative Gesundheit und Arbeit (iga). Dresden.
- Lohmann-Haisla, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, Berlin, Dresden.
- Nolting, H.-D.; Berger, J; Fütterer, B.; Schiffhorst, G. (2000): Die DAK-BGW-Studie zu den Arbeitsbedingungen in der Krankenpflege. In: DAK-BGW-Gesundheitsreport 2000: Krankenpflege. Eigendruck. Hamburg.
- Schaper, N. (2014): Arbeitsgestaltung in Produktion und Verwaltung. In: Nerdinger, F. W.; Blickle, G.; Schaper, N. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Springer. Berlin, Heidelberg: 371-391.
- Schlick, C.; Bruder, R.; Luczak, H. (2010): Arbeitswissenschaft. Springer. Heidelberg, Dordrecht, London, New York.
- Teetz, T. (2015): Beschäftigungsfähigkeit durch Job Rotation. Springer. Wiesbaden.
- Ulusoy, N; Wirth, T. et al. (2016): Praxistipps „Neue Wege bis 67 - In der Dienstleistung bis zur Rente“. Online: https://www.hk24.de/produktmarken/interessenvertretung/wirtschaft-politik/bildungspolitik/regionalebildungspolitik/neue-wege-bis_67/1467130 [Zugang: 12.09.2017].
- Zimber, A.; Barthelme, G.; Ihsen, M.; Polak, U. (2000): Die Situation der Pflegeberufe in Deutschland. Gutachten zur Arbeits- und Gesundheitssituation der Pflegekräfte in ambulanten Pflegediensten und Einrichtungen der stationären Altenhilfe. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW). Hamburg.