

Herbstveranstaltung des LAK Bremen

„Gesunde Arbeitsplätze – gemeinsam gegen psychische Belastungen“

15. November 2012

Forum 2

Die Förderkulisse der Projekte:

- Ziel: Präventiver und mitarbeiterorientierter Arbeits- und Gesundheitsschutz in Kindertageseinrichtungen und ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen im Land Bremen
- durchgeführt im Rahmen der Bremer Landesinitiative Arbeits- und Gesundheitsschutz
- gefördert aus Mitteln des EU-Programms EFRE
- unterstützt durch Universität Bremen, Arbeitnehmerkammer Bremen, BGW und Unfallkasse Bremen
- Laufzeiten: Bis Ende 2014

Ausgangslage...

WIRTSCHAFT / Studie untersucht gesundheitliche Belastungen im Beruf

Krank durch Arbeitsdruck

Befristet Beschäftigte und Leiharbeiter sind besonders betroffen

Die Belastungen durch Lärm oder gefährliche Stoffe sind zwar in vielen Berufen gesunken, doch dafür sind es die weit verbreiteten flexiblen Arbeitszeiten und -formen, die viele Arbeitnehmer krank machen – körperlich und psychisch. Das

JOSEF WFG...

29.01.2004

Seite 1 von 1

PRESSESCHAU HVBG

Frankfurter Rundschau
24.01.2004

„Die Depression ist der Arbeitsunfall der Postmoderne“

„Morgen geht gestern nicht weiter. Aber wir wissen nicht: Wie soll's weitergehen? Die permanente Unsicherheit wird zum Normalzustand.“ Karheinz A. Geißler, Professor für Wirtschafts- und Sozialpädagogik an der Universität der Bundeswehr in München spricht illusionslos aus, was zunehmend auch zu einem gesundheitlichen und damit für die Betriebe

Die Sorge um den Arbeitsplatz einerseits und die Erfahrung der Ablehnung andererseits lässt einen rationalen Ausweg oft unmöglich erscheinen und kann zu einem depressivsten Rückzug in Form einer depressiven Erkrankung führen. Mit anderen Worten: Der berufstätige Mensch ist heute gezwungen, gegen seine zu leben. Die wenigstens ungefähre der Lebensumstände ist so

Bielefelder Gesundheitsforschers Professor Bernhard Badura gesehen werden. Es erinnert zum einen an wichtige Bausteine indirekter betrieblicher Leistungssicherung. Und es stellt zum anderen das Handwerkszeug vor, um diese Bausteine in das geistig-organisatorische „Betriebsgebäude“ einzufügen. Das Buch gliedert sich in vier Kapitel. Im ersten Kapitel wird

05.04.2006

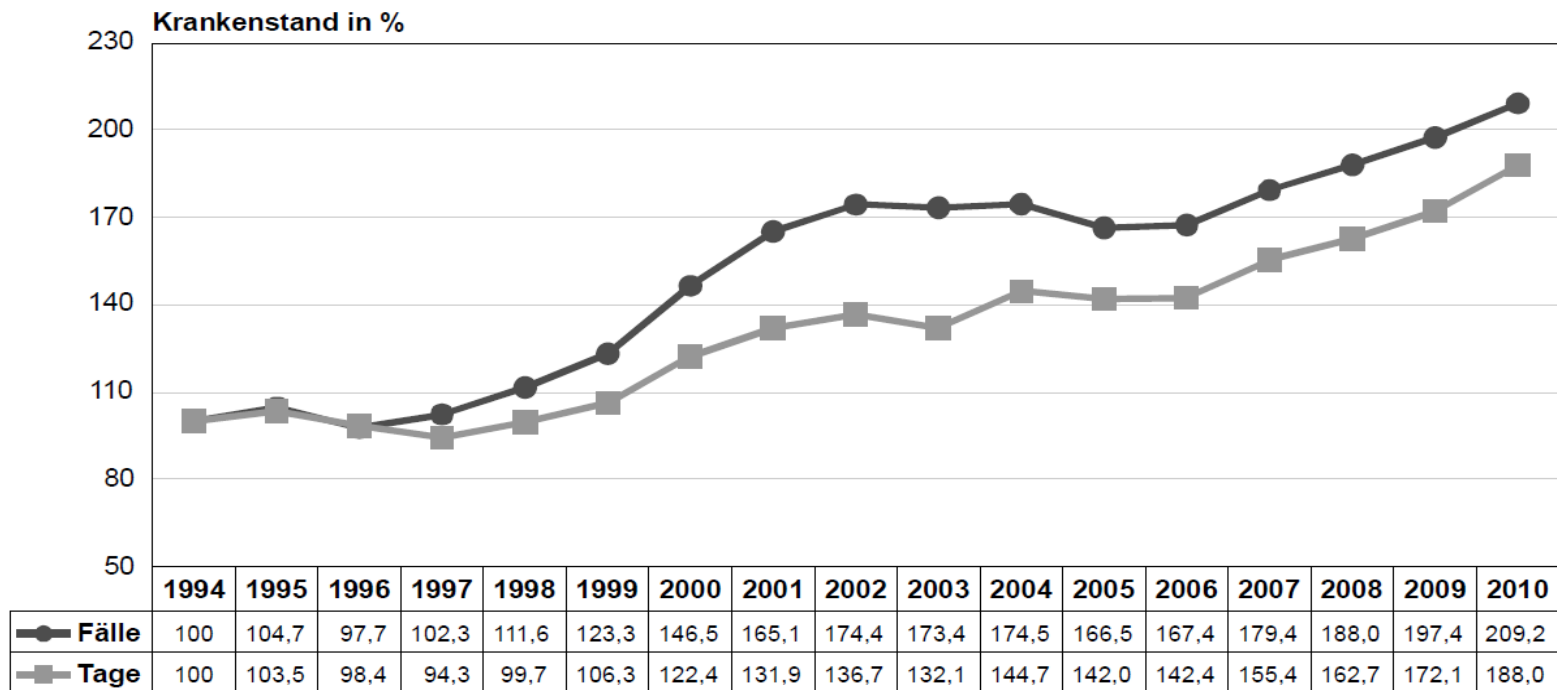
Immer mehr Arbeitnehmer sind psychisch Krankenstand dennoch so niedrig wie 1997/Berliner sind häufiger

Von Maren Peters
Berlin - In Deutschland

„burnout“
Aktivität leidet
geborenen psychischen
Wohlbefinden im Unternehmen
von Erkrankung
steigt

Deutliche Zunahme psychischer Erkrankungen seit 1994

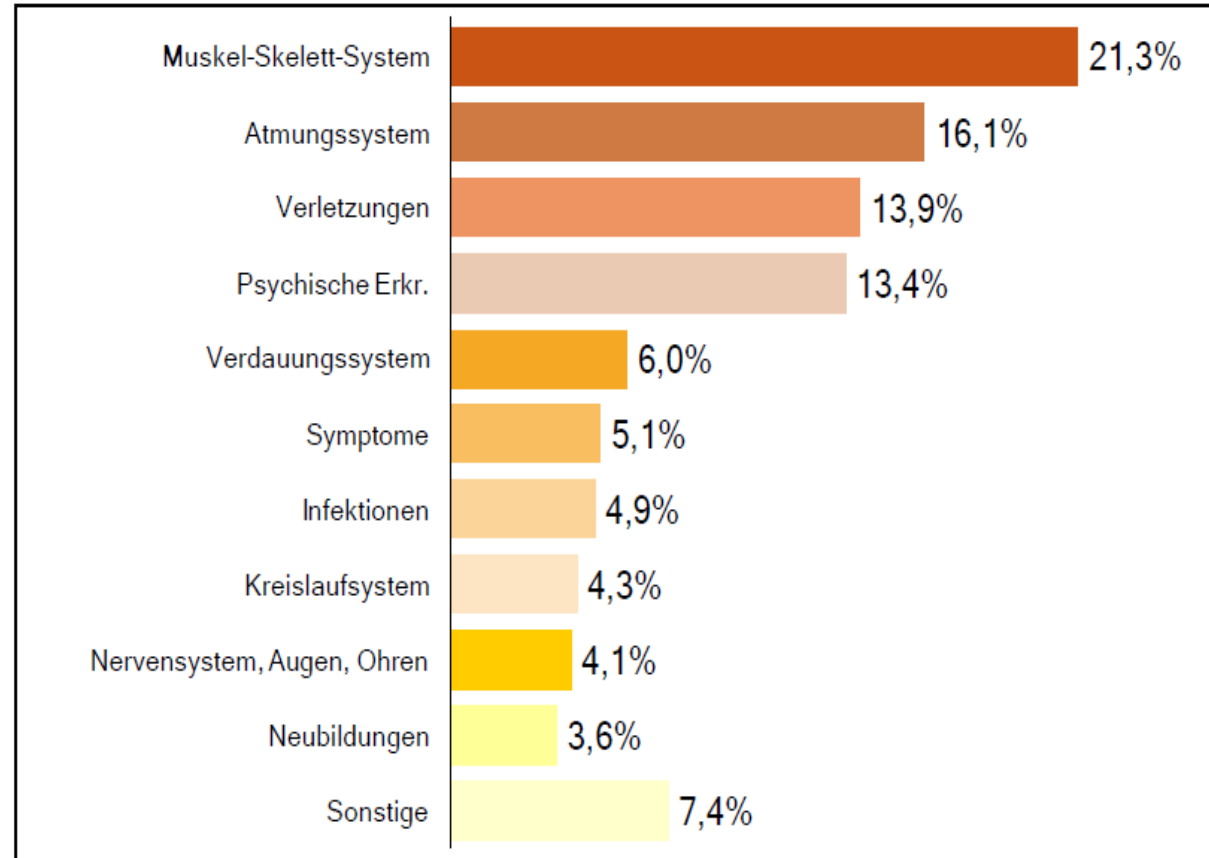
Abbildung 7: Arbeitsunfähigkeitsfälle durch psychische Erkrankungen 1994–2010 (Indexdarstellung), AOK-Mitglieder



Quelle: Fehlzeiten-Report 2011

© WIdO 2011

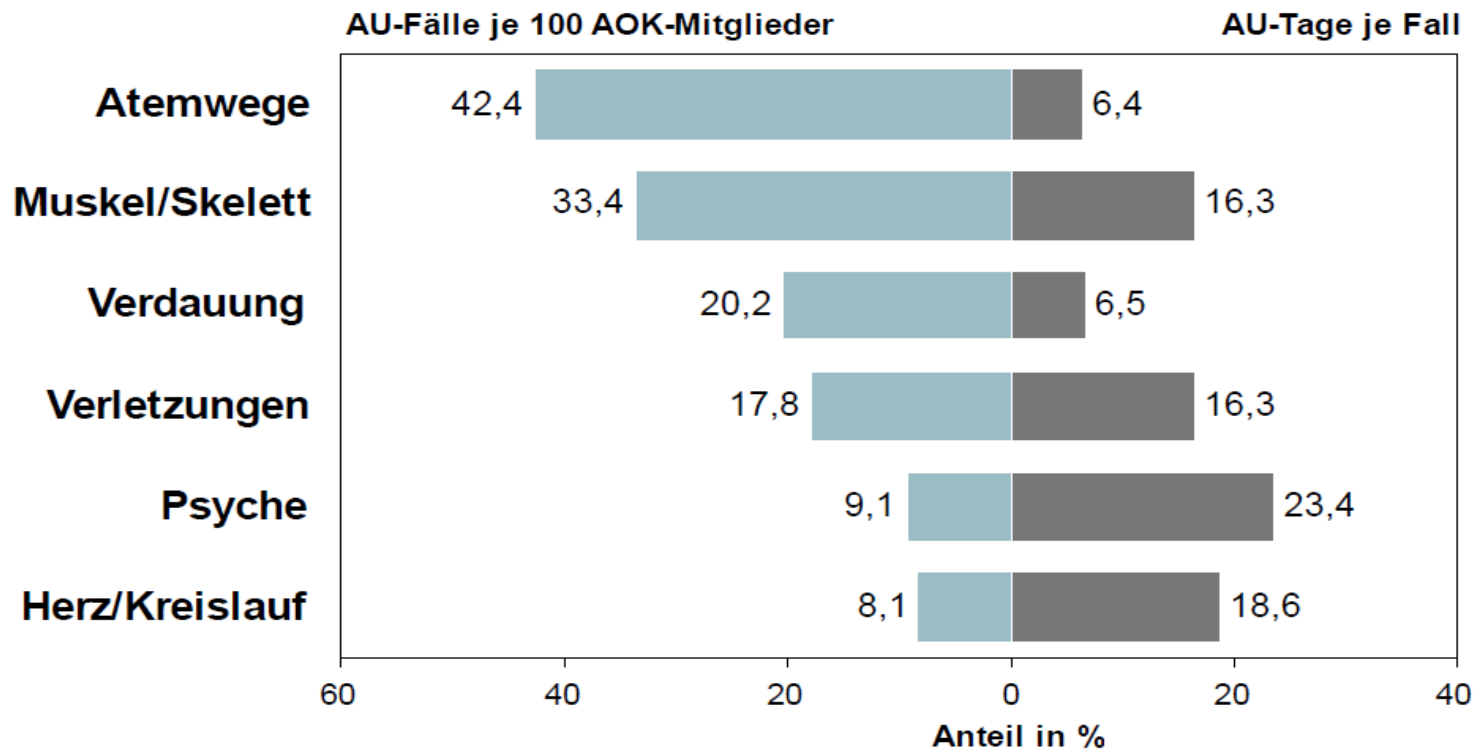
Abbildung 13:
Anteile der zehn wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Tagen



Quelle: DAK AU-Daten 2011

Psychische Erkrankungen verursachen längste Ausfallzeiten

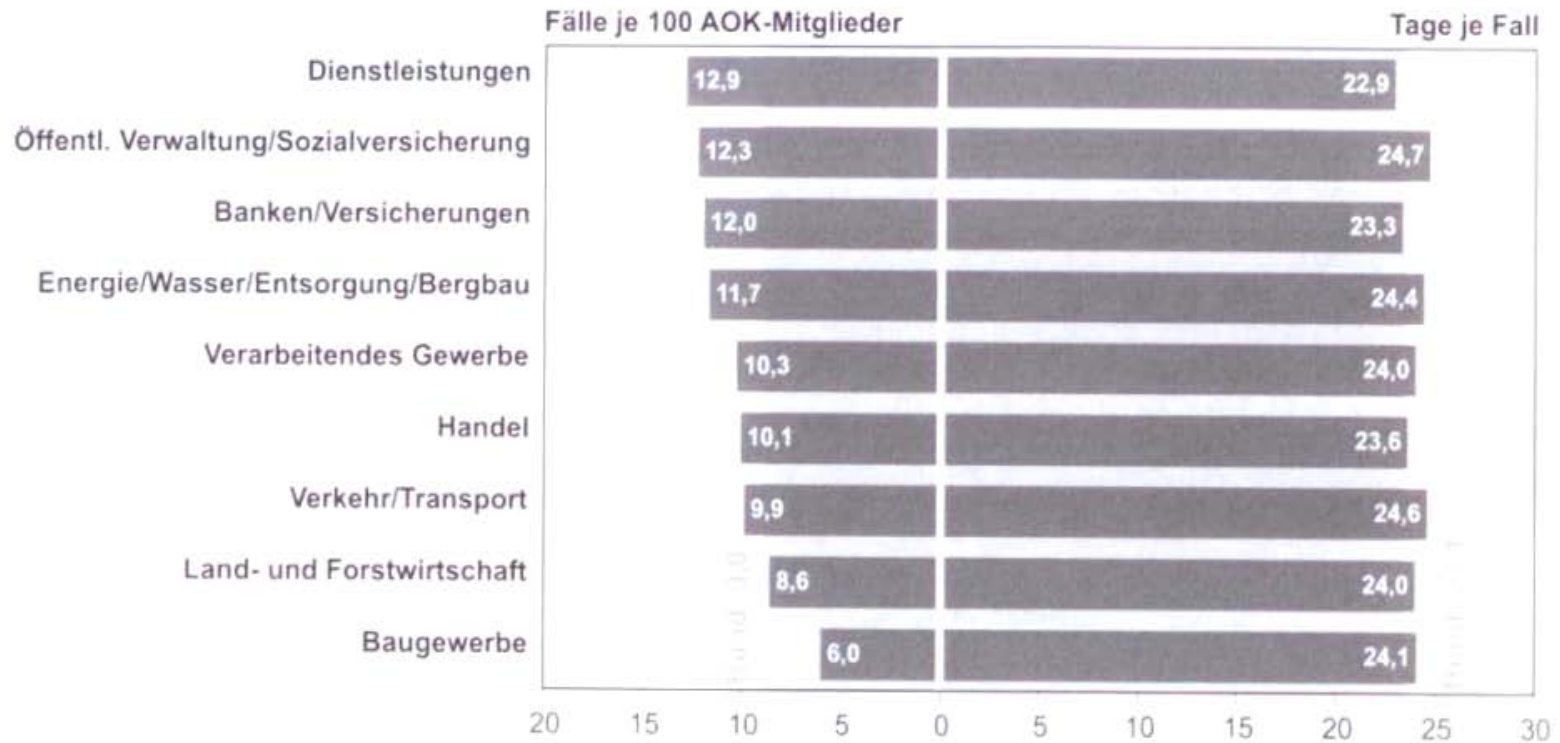
Abbildung 8: Arbeitsunfähigkeitsfälle und Dauer nach Krankheitsarten 2010, AOK-Mitglieder



Quelle: Fehlzeiten-Report 2011

© WIdO 2011

Psychische und Verhaltensstörungen nach Branchen

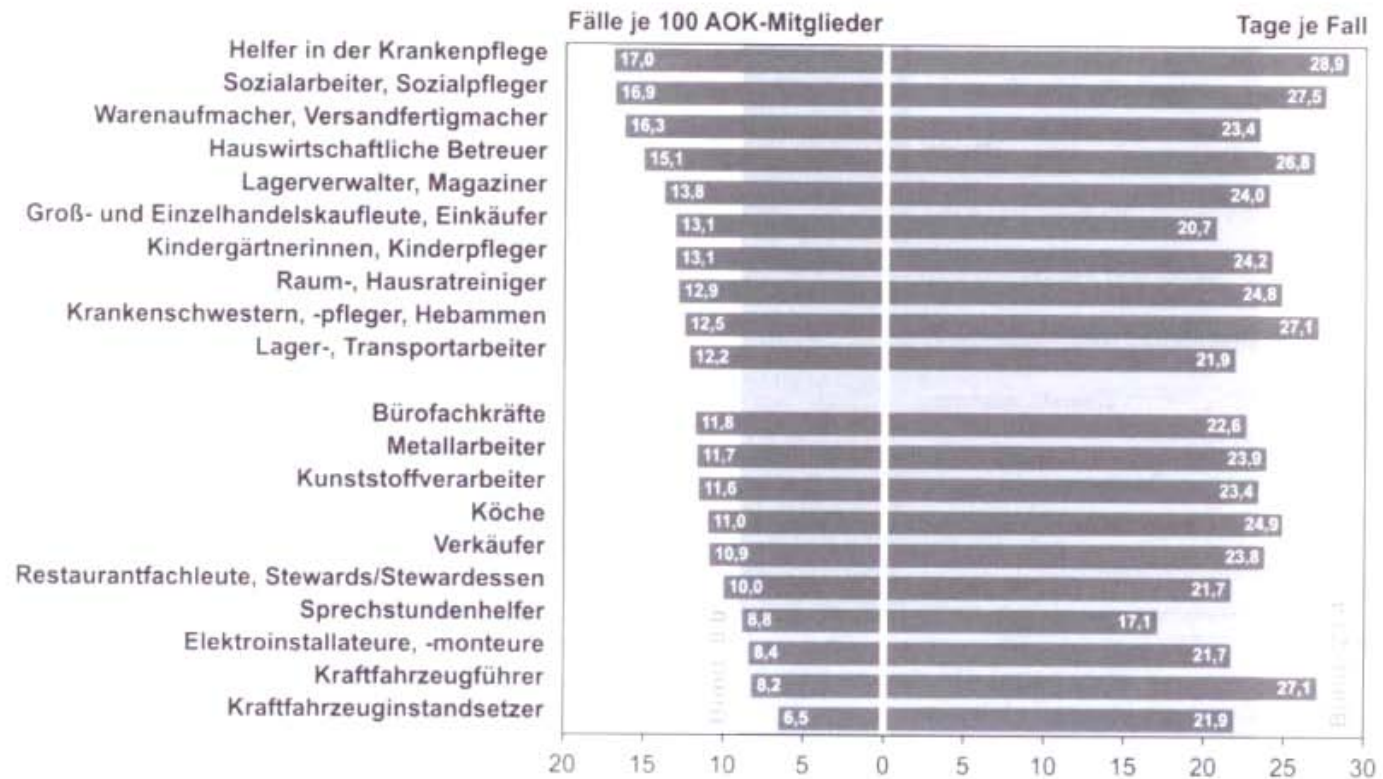


Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK (WidO)

Fehlzeiten-Report 2011

■ Abb. 22.1.45 Psychische und Verhaltensstörungen nach Branchen im Jahr 2010, AOK-Mitglieder

Psychische und Verhaltensstörungen nach Berufen



Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK (WiO)

Fehlzeiten-Report 2011

Abb. 22.1.46 Psychische und Verhaltensstörungen nach Berufen im Jahr 2010. AOK-Mitglieder

Diskrepanz zwischen Handlungsbedarf und Umsetzung

Nur 52% der Betriebe haben eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt

Kleinstbetriebe 41% / Mittlere Betriebe 70 % / Großbetriebe 98 %

(Quelle: GDA-Papier vom 17.04.2012)



Nur 20 % der durchgeführten Gefährdungsbeurteilungen nehmen dabei auch oder besonders psychische Belastungen ins Visier

(Quelle: Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage von Bündnis 90 / Die Grünen August 2012)

Nur bei jeder 90. Besichtigung der Aufsichtsbehörden wird das Sachgebiet „psychische Belastungen“ überhaupt thematisiert.

(Quelle: Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage von Bündnis 90 / Die Grünen August 2012)



Überall Ignoranten?

Brainstorming:

Gründe für

diese

Diskrepanz

Stolpersteine – Hemmnisse – Bedenken

nicht
messbar

Soll / Ist
nicht
definiert

Privat / beruflich
schwer zu
unterscheiden

Datenschutz

Fragebogen
sehr
aufwendig

Sind keine
Psychologen

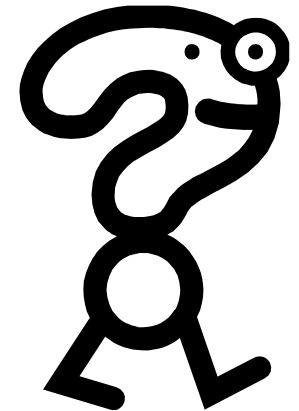
MA zeigen
den Vogel

Reden über
persönliche
Befindlichkeit

Angebote zur
Gesundheits-
Förderung
werden nicht
genutzt

Was muss ich wissen für eine Gefährdungsbeurteilung im Schwerpunkt psychische Belastungen?

- ? WER (welche Abteilung) ?
- ? WIE (körperliche Auswirkungen) ?
- ? WIE OFT tritt das auf ?
- ? durch WAS ?



Fragebögen ermitteln:

- ? WER (welche Abteilung) ?
- ? WIE (körperliche Auswirkungen) ?
- ? WIE OFT tritt das auf ?

? durch WAS ?

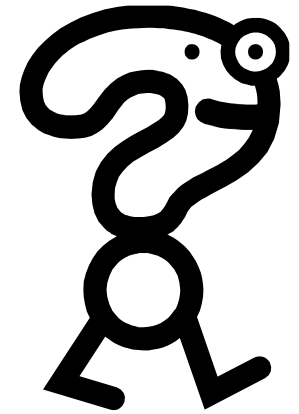
Daten nutzbar für:

- ✓ Überzeugungshilfe für GF
- ✓ Input für MA-Gespräche
- ✓ Input für Sozialberatung
- ✓ Erleichtert Prioritätensetzung in Großbetrieben
- ✓ Input für Planung von Angeboten zur Verhaltensprävention

- ✓ Gefährdungen beurteilen
- ✓ Maßnahmen entwickeln
- ✓ Input für Verhältnisprävention

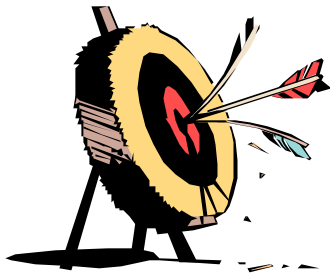
In KMU konzentrieren wir uns bei der Gefährdungsbeurteilung im Schwerpunkt psychische Belastungen auf die Frage:

- ~~? WER (welche Abteilung) ?~~
- ~~? WIE (körperliche Auswirkungen) ?~~
- ~~? WIE OFT tritt das auf ?~~
- ? WAS stresst Euch in der Abteilung bei eurer Arbeit besonders ?



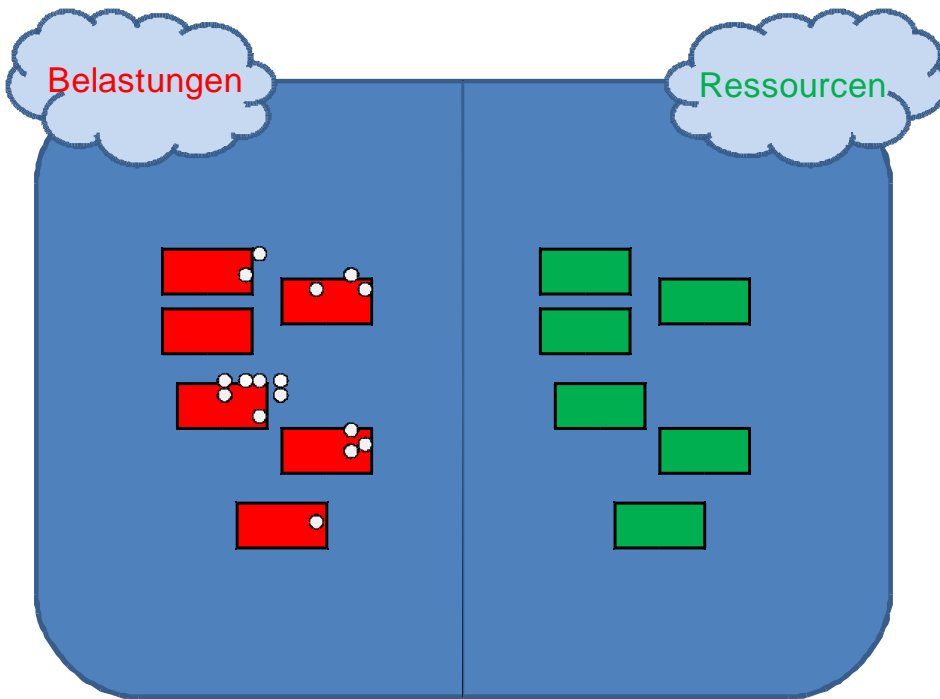
Bei psychischen (Fehl) Belastungen im Focus:

Förderung von Gesundheitsverhalten –
(Verhaltensprävention) – ja sicher!



Aber bitte auch
Gestaltung gesunder Arbeit
(Verhältnisprävention)

In abteilungsspezifischen Workshops mit Mitarbeiter/innen Themen festlegen und Gefährdungen ermitteln



Belastungen

Was stresst uns bei unserer Arbeit?

Bewertung

Was stresst uns besonders?

Ressourcen

Was tun wir bereits für uns dagegen (Selbstpflege)

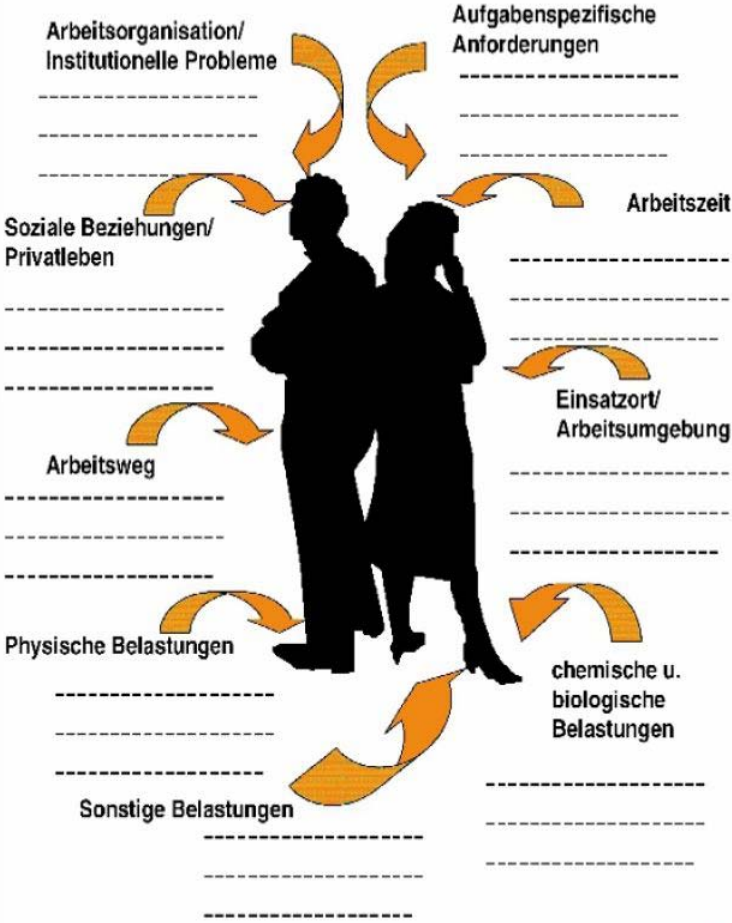


**Was stresst Sie
bei Ihrer Arbeit
besonders?**

| Arbeitsinhalt/ -aufgabe | Arbeits- organisation | Soziale Beziehungen | Arbeits- umgebung | Arbeitszeit |
|--------------------------------|------------------------------------|--|--------------------------------------|------------------------|
| Vollständigkeit der Aufgabe | Zeitmanagement | Leitungsstil | Beleuchtung | Schichtarbeit |
| Handlungs- spielraum | Kontinuität | Zielvereinbarung und Rückmeldung | Lärm | Schichtzeiten |
| Variabilität | Arbeitsmittel | Teamarbeit | Hitze | Überstunden |
| Informations- angebot | Arbeitsplatz | | Vibration / unbekannte Gerüche | Wochenend- arbeiten |
| Verantwortung Qualifikation | Kommunikation Informationsfluss | | Gefahrstoffe Infektionsrisiko | Arbeit auf Abruf |

Was belastet bei der Arbeit?

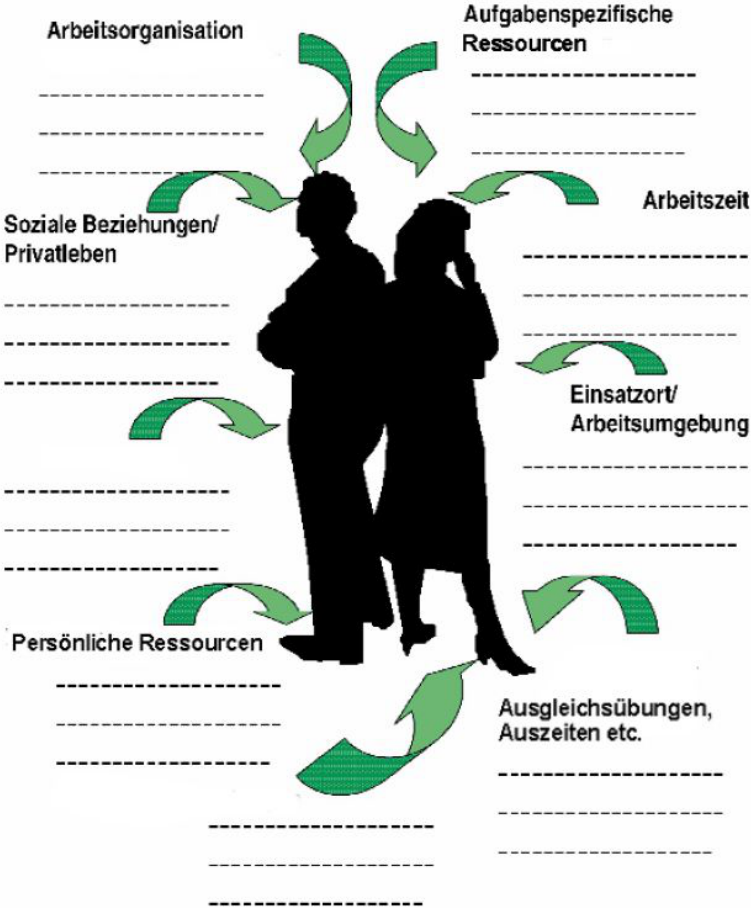
Welchen Gefährdungen sind wir ausgesetzt?



Quelle: BGW






Was tun wir bereits für unsere Gesundheit?

Welche Ressourcen nutzen wir?



Quelle: BGW

Gefährdungen beurteilen und Maßnahmen entwickeln / auswählen

| <p>1. Thema</p>  | <p>2. Einstieg</p>  | <p>3. Aussagen und Urteile</p>  | <p>4. Vorschläge - Bedenken</p>  | <p>5. Maßnahmen - Umsetzung</p>  |
|---|--|---|---|---|
| <p>Thema Workshop Beurteilung</p> | <p>Beschreibung der Belastung</p> | <p>Häufigkeit, Folgen, Gründe</p> | <p>Was kann man verbessern? Wo gibt es Schranken?</p> | <p>Was können wir tun?</p> |
| <p><i>Titel für den Workshop</i></p> | <p>„Was ist das Problem?“ „Kann jemand es genau erklären?“</p> | <p>H: „Wie oft kommt diese Situation vor?“ F: „Was ist das Gefährdende / Belastende daran?“ F: „Welche Folgen kann das für die Gesundheit haben?“ G: „Wieso wird trotzdem so gearbeitet?“ G: „Welche Faktoren kommen hinzu?“ (z.B. Stress, Zeitdruck)</p> | <p>„Habt ihr Vorschläge und Ideen, wie man es besser machen könnte?“ „Was sind Eure Bedenken / Warum könnte das nicht klappen?“</p> | <p>„Was wäre eine sinnvolle Maßnahmen, die funktioniert und von allen mitgetragen wird?“ „Wie kann man mit möglichen Hindernissen umgehen?“</p> |

Jahreszielplanung

AGS-Jahresziel- und Maßnahmenplanung

Jahr:

Weiterentwicklung unseres systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch Beteiligungsorientierung

| Nr. | Gliederung der Unterziele | Erfolgsüberprüfung | Nachhaltigkeit | Verantwortungsträger | Zeitfenster | Ziel erreicht? |
|--|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Grundlegende Präventionskompetenz ausbauen | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Prävention von psychischen Belastungen | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Prävention von Haut- und Infektionserkrankungen | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Integration von AGS in Führungsinstrumente und Instrumente der Qualitätssicherung | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

AGS-Jahresziel- und Maßnahmenplanung

Jahr: Weiterentwicklung unseres systematischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch Beteiligung

| Nr. | Gliederung der Unterziele | Erfolgsüberprüfung | Nachhaltigkeit | Verantwortungsträger |
|---|---|--|---|----------------------|
| Grundlegende Präventionskompetenz ausbauen | | | | |
| 1 | Einführung in die Bedienung der Telefon- und Brandmeldeanlage | Terminplanung/TN-Liste | Präventionskompetenz auf Belegschaftsebene ausbauen | |
| 2 | Erste Hilfe Grundkurs | | | |
| 3 | Brandschutztechnische Unterweisung | | | |
| Prävention von psychischen Belastungen | | | | |
| 4 | Weiterbildung: Basisinformation zum Umgang mit Menschen mit Demenz | Terminplanung/TN-Liste | Präventionskompetenz auf Belegschaftsebene ausbauen | |
| 5 | Wie kommuniziere ich mit Angehörigen? | | | |
| 6 | Massagen | | | |
| Prävention von MSE | | | | |
| 7 | Weiterbildung: Kinästhetik in der Pflege | Terminplanung/TN-Liste | Präventionshandeln fördern | |
| Optimierung der Ablauforganisation zum Abbau psychischer Belastungen | | | | |
| 8 | Neuregelung der „großen Übergabe“ | Verfahrensanweisung | Integration von AGS in die Ablauforganisation | |
| 9 | Schnittstelle Pflege / Sozialbetreuung | Verfahrensanweisung | | |
| Integration von AGS in die Instrumente der Qualitätssicherung | | | | |
| 10 | Integration von AGS in <ul style="list-style-type: none"> ● Pflegeablaufplanung ● Pflegevisite ● Fallbesprechung | Formblätter Verfahrensanweisungen Arbeitsanweisungen | Integration von AGS in die Ablauforganisation | |

Warum Mitarbeiterbeteiligung?

