

Wenn die Psyche Schnupfen hat

Psychische Belastung und
Erkrankungen im Arbeitsumfeld
erkennen und analysieren

Dipl.-Psych. Bernd Wittmann
EAP-Assist – eine Marke der
ife Gesundheits-GmbH



» Aktueller Krankenstand in deutschen Unternehmen

- » Höchststand der Krankmeldungen 2016 seit 20 Jahren
- » Anstieg vor allem durch psychische Erkrankungen verursacht!
- » Anstieg dieser Fehltage in den letzten 10 Jahren um fast 100 Prozent
- » Psychische Erkrankungen als häufigster Grund für Frühverrentungen
- » Belastung durch Überstunden und ständige Erreichbarkeit
- » Jährlich 1,8 Milliarden Überstunden, über die Hälfte unbezahlt
- » Erreichbarkeit und Rufbereitschaft auch nach Feierabend
- » Nur 40 % der Angestellten machen Mittags- oder Erholungspause

» Folgen für die seelische Gesundheit

- » Arbeitsverdichtung und Stellenabbau durch Digitalisierung erzeugen Angst und Druck, dem viele nicht gewachsen sind.
- » Deutlicher Anstieg der Fehltage durch Angststörungen, Burnout, Depressionen oder Panikattacken.
- » Depressive Episoden auf Platz zwei der häufigsten Einzeldiagnosen.
- » Häufige Überstunden und fehlende Pausen erzeugen Dauerbelastung mit chronischem Stress und Immunschwäche gegen Krankheiten.
- » Keine Regeneration zur Förderung von Energie und Resilienz.
- » Mangelnde Erholung führt zur chronischer Erschöpfung – Burnout!

» Auffälligkeiten am Arbeitsplatz

Probleme des Erkennens

- » Fehlende Krankheitseinsicht
- » Angstbesetzt, beunruhigend
- » Scham, Schuldgefühle
- » Defizitäres Selbsterleben
- » Fehlinterpretation: Charaktermangel
- » Verharmlosung; skurril, komisch
- » Professionelle Beurteilung einholen!

» Handungsleitlinie im Betrieb

Gestufter Inverventionsplan

- » H-I-L-F-E (BKK, 2006)
- » Hinsehen
- » Initiative ergreifen
- » Leitungsfunktion wahrnehmen
- » Führungsverantwortung
- » Experten hinzuziehen

Verhaltensauffälligkeiten bei psychischer Belastung

Leistungsverhalten

- » Nachlassen von Konzentration und Merkfähigkeit (Kurzzeitgedächtnis)
- » Langsames Arbeiten
- » Häufiges Kontrollieren
- » Unsicherheit über eigene Leistungen
- » Zunehmend Zeit- und Termindruck
- » Vermeidung von Anforderungen
- » Zunahme von Fehlzeiten

» Verhaltensauffälligkeiten bei psychischer Belastung

Sozialverhalten

- » Durch Symptome selbst verunsichert
- » Sozialer Rückzug von Kollegen
- » Unsicher im Sozialkontakt
- » Gereiztes, ungeduldiges Verhalten
- » Spannungen und Konflikte im Team
- » Als „Querulant“ erlebt
- » Auffällig unauffällig, „überangepasst“
- » Keine Stressresistenz

» Verhaltensauffälligkeiten bei psychischer Belastung

Persönlichkeit

- » Mangelnde Kritikfähigkeit
- » „dünnhäutig“, fühlt sich abgewertet
- » Leicht gekränkt, verletzt
- » Mangelndes Selbstvertrauen
- » Selbstabwertung
- » Antriebsmangel
- » Emotionale Schwankungen

Psychische Warnsignale für Burnout

- » Grübeleien, Schlafstörungen
- » Gefühl von Zeitnot und Gehezttheit
- » Vernachlässigung sozialer Kontakte und Aktivitäten
- » Verringerte Emotionskontrolle und Reizbarkeit
- » Niedergeschlagenheit, Tränenausbrüche
- » Teilnahmslosigkeit, Gleichgültigkeit
- » Abwertende, auch zynische Haltung gegen die Arbeit
- » Sinkende Effektivität, z. B. sinnlose Überstunden



Selbsttest: Quick-Check

- » Ich kann schlecht von der Arbeit abschalten.
- » Ich habe weder Zeit noch Kraft für meine Hobbys.
- » Ich arbeite deutlich mehr als mir lieb ist.
- » Mein Freundeskreis hat sich schon länger verkleinert.
- » Ich bin deutlich reizbarer als früher geworden.
- » Ich habe oft das Gefühl, mir wächst alles über den Kopf.
- » Ich schlafe schlechter ein oder durch als früher.
- » Ich fühle mich ohne körperliche Arbeit oft erschöpft.



» Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

- » Dient zur Prävention durch eine Gefahren vorbeugende, menschengerechte Gestaltung der Arbeit
- » Analyse- und Gestaltungsprozess zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes
- » Beurteilung und Gestaltung der Arbeit, nicht die Beurteilung von Beschäftigten oder deren Gesundheit
- » Kein Einmalprodukt, sondern kontinuierlicher Verbesserungsprozess



» Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung

- » 1. Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
- » 2. Ermitteln der Gefährdungen
- » 3. Beurteilen der Gefährdungen
- » 4. Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen
- » 5. Durchführung der Maßnahmen
- » 6. Überprüfen der Wirksamkeit der Maßnahmen
- » 7. Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (insbesondere Anpassung im Falle geänderter betrieblicher Gegebenheiten)



Beschreibung psychischer Belastungsfaktoren

- » 1. **Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe**
 - » Vollständigkeit der Aufgabe
 - » Handlungsspielraum
 - » Variabilität / Abwechslungsreichtum
 - » Information / Informationsangebot
 - » Verantwortung
 - » Qualifikation
 - » Emotionale Inanspruchnahme
- » 2. **Arbeitsorganisation**
 - » Arbeitszeit
 - » Arbeitsablauf / Arbeitsintensität
 - » Arbeitsablauf / Störungen, Unterbrechungen
 - » Kommunikation / Kooperation

Beschreibung psychischer Belastungsfaktoren

» 3. Soziale Beziehungen

- » Zu den Kollegen
- » Zu den Vorgesetzten

» 4. Arbeitsumgebung

- » Physikalische und chemische Faktoren
- » Physische Faktoren
- » Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung
- » Arbeitsmittel



Ermittlung: Beobachtung/Beobachterinterviews

- » Analysebogen, in dem festgelegt ist, welche Merkmale der Tätigkeit betrachtet werden sollen und wie sie einzuschätzen sind.
- » Je vielfältiger die Arbeitsanforderungen sind und je mehr sie geistig beanspruchen, desto mehr muss die Beobachtung durch Interviews mit den Beschäftigten ergänzt werden.
- » Die Ergänzung der Beobachtung durch Interviews ist notwendig, weil die psychische Belastung bei der Arbeit nicht ganzheitlich durch Beobachtung ermittelbar ist, da bestimmte psychisch belastende Bedingungen schlecht oder gar nicht „sichtbar“ sind.



Ermittlung: Mitarbeiterbefragung

- » Befragungen reichen nicht aus, um die Ursachen zu finden.
- » Mögliche Ursachen für die ermittelten Belastungsschwerpunkte können in anschließenden Workshops definiert werden.
- » Nach der Befragung entsteht ein erheblicher Aufwand zur Problemspezifikation und Ursachenanalyse.
- » Die Ergebnisse müssen so verarbeitet und vertieft werden, dass Gestaltungserfordernisse eingeschätzt und Gestaltungsmaßnahmen entwickelt werden können.
- » Dazu können Workshops mit den Beschäftigten, Führungskräften und Fachleuten dienen.



Ermittlung: Moderierte Analyseworkshops

- » Die psychische Belastung wird in einem moderierten Diskussions- und Verständigungsprozess ermittelt.
- » Teilnehmer sind Beschäftigte und Führungskräfte im jeweiligen Arbeitsbereich sowie Verantwortliche aus dem betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bzw. Personen mit Fachkenntnis im Themenbereich (Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft o. a.).
- » Empfohlen für Kleinbetriebe oder für kleine Organisationseinheiten, gerade für solche Bereiche, wo Kommunikation und Kooperation eine wichtige Rolle spielen.
- » „Zusammendenken“ von Problembeschreibung und Problemlösung zur kurzfristigen Umsetzung einzelner Maßnahmen.



» Merkmale gut gestalteter Aufgaben nach DIN EN ISO 9241–2

- » Vollständige / ganzheitliche sinnvolle Arbeitseinheiten
- » Für die Arbeitenden erkennbarer bedeutsamer Beitrag
- » Angemessene Vielfalt von Fertigkeiten und Fähigkeiten
- » Vermeidung repetitiver, einseitiger Aufgaben
- » Handlungsspielraum hinsichtlich Arbeitstempo, Abfolge und Vorgehen
- » Ausreichend sinnvolle Rückmeldungen über die Arbeitsdurchführung
- » Berücksichtigung der Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten des Arbeitenden, keine Über-/Unterforderung
- » Möglichkeit zu Einsatz und Weiterentwicklung vorhandener bzw. Aneignung neuer Kenntnisse, Erfahrungen, Fertigkeiten und Fähigkeiten
- » Vermeidung von sozial isolierter Arbeit



Prozessmerkmale einer gesunden Organisation

- » Antonovsky: Salutogenese = Entstehung von Gesundheit!
- » Verstehbarkeit: Was passiert im Unternehmen?
Interne Kommunikation, Transparenz der Prozesse und Veränderungen.
- » Machbarkeit: Wie kann ich meine Ziele erreichen?
Instrumente zur Erreichung der vereinbarten Arbeitsziele sind vorhanden, Kohärenz von Zielen und Mitteln.
- » Sinnhaftigkeit: Welchen Sinn macht meine Arbeit?
Die eigene Tätigkeit sowie das unternehmerische Handeln ergeben einen Sinn für die Beschäftigten.

Wenn die Psyche Schnupfen hat

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

