
Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Wolfgang Anlauff , Benjamin Iber

11. Oktober 2017

Agenda

1. Psychische Gesundheit - Begriffsdefinition und Ausmaß

Benjamin Iber (ffw GmbH)

2. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

- a. Arbeitswissenschaftliches Modell
- b. Bedeutung der Arbeitsbedingungen
- c. Aktuelle BAuA-Studie

Wolfgang Anlauff (ffw GmbH)

„Burnout“ – ein aktuelles Thema in den Medien

BURNOUT

Deutschland – völlig ausgebrannt?

von: Peter Thelen
Datum: 10.07.2015 06:36 Uhr

29.09.2017

Digitalisierung kann zu Burnout führen

Digitalisierung nimmt Vorgesetzte in eine größere Verantwortung, die Belastungen für ihre Mitarbeiter auszugleichen, die der Wandel zu Industrie 4.0 mit sich bringt. Diesen Schluss ziehen die Barmer-Krankenkasse und die Universität Sankt Gallen in einer gemeinsamen Studie.

08.09.2017, 20:44 | 02:46 Min. | FOCUS Online

Bald zweithäufigste Krankheit der Welt

Sind Sie betroffen? Das sind die frühen Anzeichen für einen Burnout

NEUE AOK-ZAHLEN

Psychische Erkrankungen sorgen für mehr Krankheitstage

AKTUALISIERT AM 14.09.2017 - 11:19

Mit klaren Absprachen Burnout vorbeugen

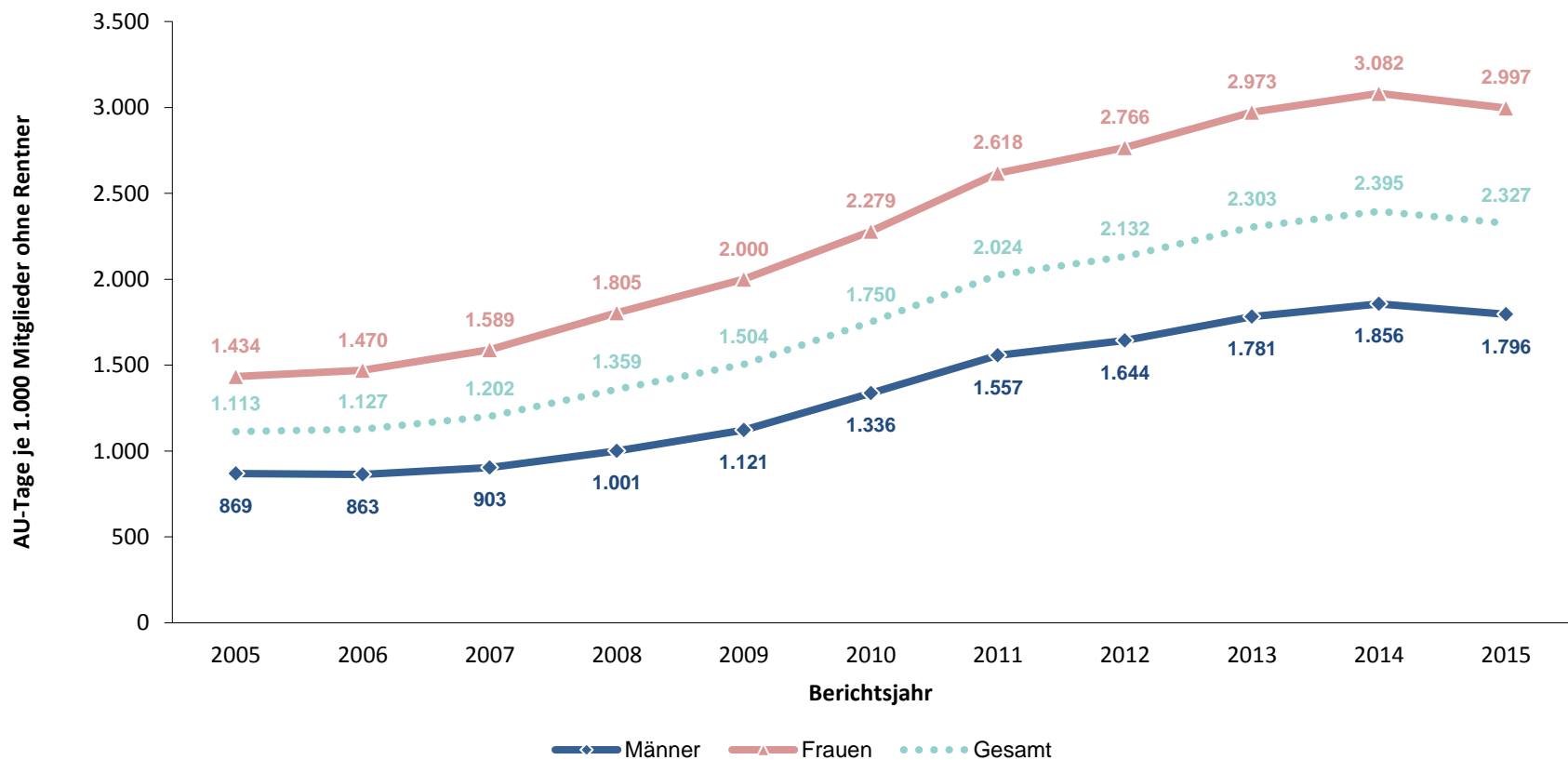
Der Fluch der ständigen Erreichbarkeit

24.08.2017

Von [Ingrid Weidner \(Autor\)](#)

Psychische Erkrankungen nehmen zu

AU-Tage der Mitglieder ohne Rentner - Psychische und Verhaltensstörungen nach Geschlecht im Zeitverlauf (2005-2015)

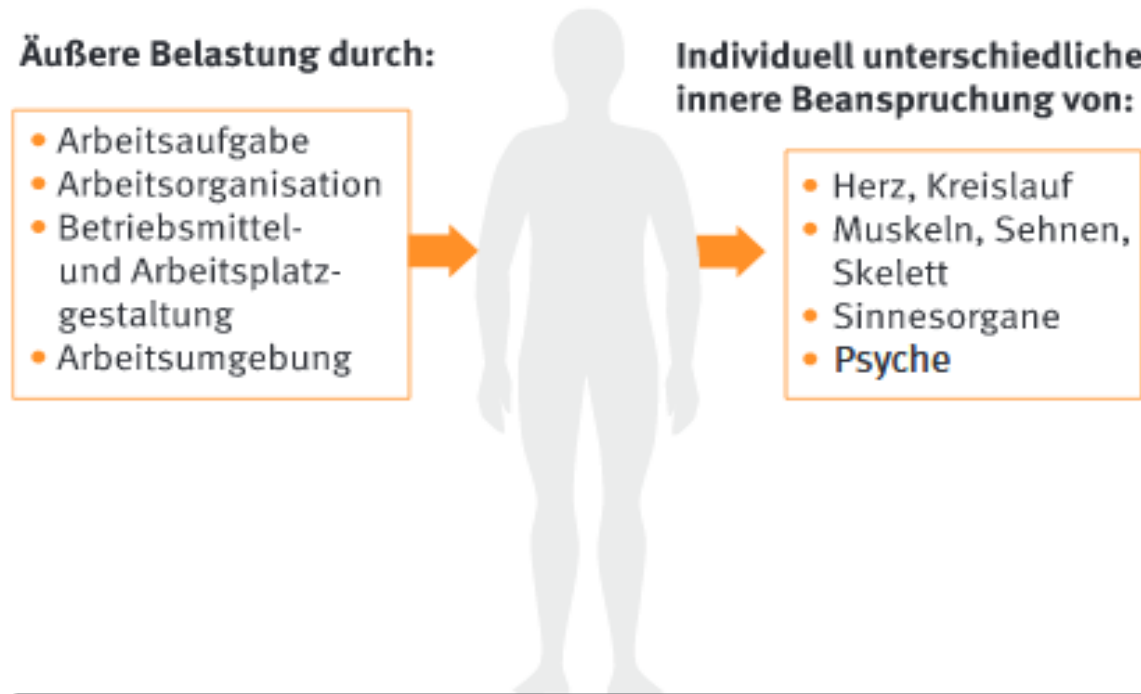


Quelle: BKK Gesundheitsreport 2016: 60, eigene Modifikation.

Wechselwirkungen zwischen Körper und Psyche

Zur kurz gedachte Annahme, dass...

- Körperliche Beanspruchungen ausschließlich zu körperlichen Erkrankungen führen
- Psychische Beanspruchungen ausschließlich zu psychischen Erkrankungen führen



(Psychische) Gesundheit – Begriffsdefinition

- Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen (WHO 1946)
- Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken (EN ISO 10075).
- Einflüssen, die vom außen auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken, ergeben sich aus den Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitsmenge, Arbeitsumgebung, Führung etc.)



Agenda

1. Psychische Gesundheit - Begriffsdefinition und Ausmaß

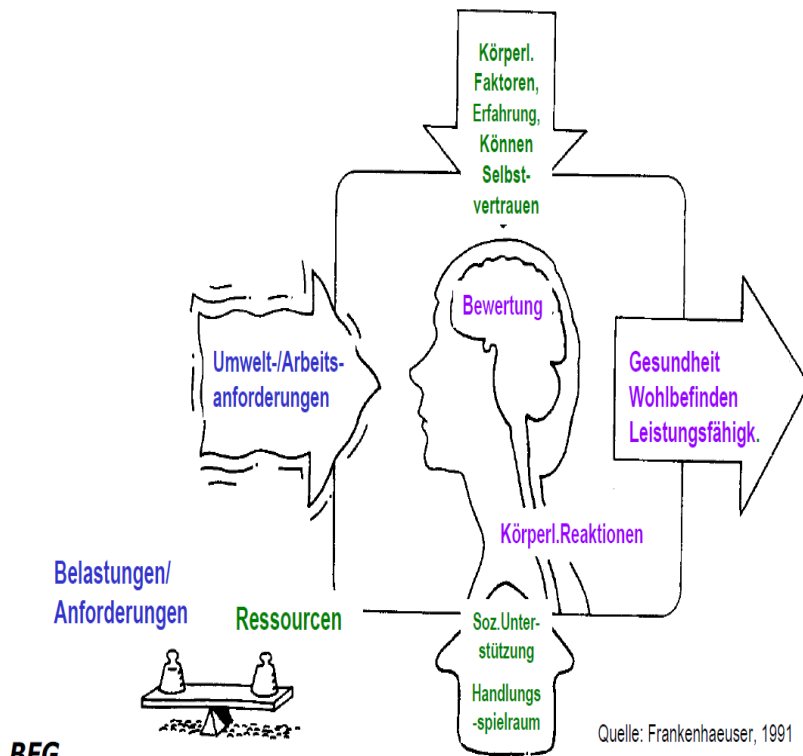
Benjamin Iber (ffw GmbH)

2. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

- a. Arbeitswissenschaftliches Modell
- b. Bedeutung der Arbeitsbedingungen
- c. Aktuelle BAuA-Studie

Wolfgang Anlauff (ffw GmbH)

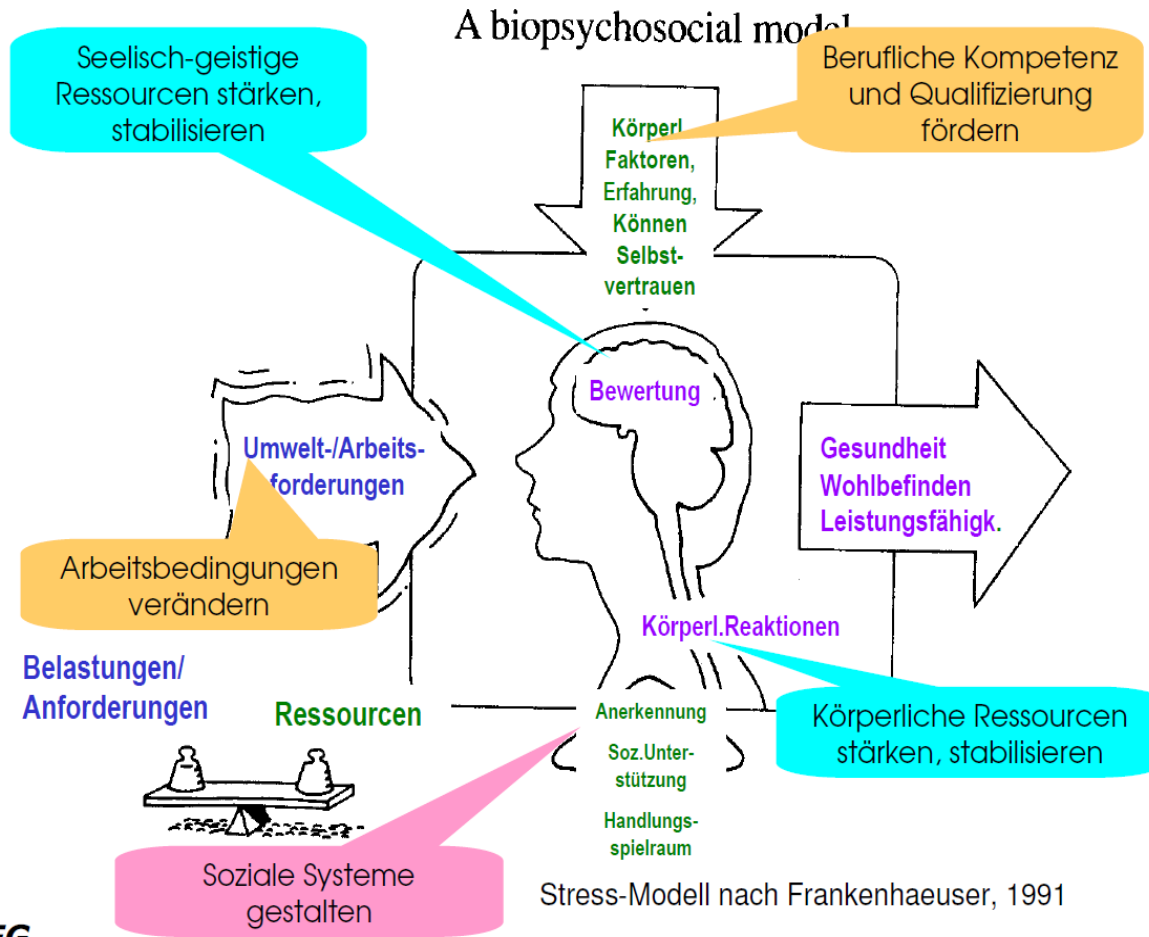
Psych. Belastungen mit weitreichenden Folgen



BFG

Folgen für AN	Betriebliche Wirkung
Überforderung Unterforderung Monotonie Psychische Sättigung Psychische Ermüdung Stress	Leistungsbereitschaft
Aufwärmeeffekt Aktivierung	Leistungsfähigkeit
Krankheit Einschränkung Erwerbsunfähigkeit	Kompetenz
Kompetenz Gesundheit Motivation	Identifikation
	Gesundheitsquote
	Betriebsbindung
	Einsatzflexibilität
	Produktivität
	Fehlerquote
	Kundenzufriedenheit

Ressourcen stärken – Fehlbeanspruchung reduzieren



BFG

Ressourcen u. psych. Fehlbeanspruchung in der Arbeit

Merkmalsbereiche	Merkmale
Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe	Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe Handlungsspielraum Variabilität (Abwechslungsreichtum) Information/Informationsangebot Verantwortung Emotionale Inanspruchnahme Qualifikation
Arbeitsorganisation	Arbeitszeit Arbeitsabläufe Kommunikation und Kooperation
Soziale Beziehungen	Kollegen & Kolleginnen Führungskräfte
Arbeitsumgebung	Physikalische und chemische Faktoren - Physische Faktoren Arbeitsplatz und Informationsgestaltung – Arbeitsmittel
Neue Arbeitsformen	räumliche Mobilität atypische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe zeitliche Flexibilisierung, reduzierte Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben

Quelle: GDA. Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz 2015: 21 ff.

Agenda

1. Psychische Gesundheit - Begriffsdefinition und Ausmaß

Benjamin Iber (ffw GmbH)

2. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

- a. Arbeitswissenschaftliches Modell
- b. Bedeutung der Arbeitsbedingungen**
- c. Aktuelle BAuA-Studie

Wolfgang Anlauff (ffw GmbH)

Arbeitsbedingung und schlechter Gesundheitszustand

Arbeitsbedingung	Faktor
Arbeits- und Umgebungsbedingungen Heben, Tragen schwerer Lasten, Arbeiten unter Zwangshaltungen, Grelles Licht, schlechte Beleuchtung, Arbeiten unter Lärm, Hitze, Kälte, Zugluft, Nässe	1,7 bis 2,1
Arbeitsintensität Starker Termin- und Leistungsdruck (1,4), sehr schnell arbeiten (1,4), Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit (2,6)	1,4 bis 2,6
Über-und Unterforderung fachlich überfordert (2,4), fachlich eher unterfordert (1,5), zeitlich eher überfordert (2,3), zeitlich eher unterfordert (1,6)	1,5 bis 2,4
weitere psychische Anforderungen Situation mit gefühlsmäßiger Belastung (2,9), Tätigkeit ist nicht wichtig (2,4), nicht Erlerntes wird verlangt (1,6), Arbeitstätigkeit detailliert vorgeschrieben (1,5), ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge (2,0)	1,5 bis 2,9

Lesehilfe: **Faktor 2,0** bedeutet, dass **doppelt so viele Arbeitnehmer** ihren Gesundheitszustand als schlecht einschätzen, wenn eine bestimmte Arbeitsbedingung zutrifft.

Quelle: BiBB/BAuA 2012 und eigene Berechnungen

Arbeitsbedingung und guter Gesundheitszustand

Arbeitsbedingung	Faktor
Handlungsspielraum eigene Arbeit selbst planen und einteilen (0,4), Einfluss auf Arbeitsmenge (0,6), rechtzeitig über Zukunftspläne informiert werden (0,5), alle notwendigen Informationen für eigene Tätigkeit (0,5).	0,4 bis 0,6
soziale Unterstützung am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft sein (0,5), gute Zusammenarbeit mit Kollegen (0,3), Hilfe/Unterstützung von Kollegen (0,5), Hilfe/Unterstützung von Vorgesetzten (0,3)	0,3 bis 0,5

Lesehilfe: **Faktor 0,5** bedeutet, dass nur **die Hälfte der Arbeitnehmer** ihren Gesundheitszustand als schlecht einschätzen, wenn eine bestimmte Arbeitsbedingung zutrifft.

Quelle: BiBB/BAuA 2012 und eigene Berechnungen

Agenda

1. Psychische Gesundheit - Begriffsdefinition und Ausmaß

Benjamin Iber (ffw GmbH)

2. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

- a. Arbeitswissenschaftliches Modell
- b. Bedeutung der Arbeitsbedingungen
- c. **Aktuelle BAuA-Studie**

Wolfgang Anlauff (ffw GmbH)



- Arbeitsbedingungs-faktoren
- Führung und Organisation
- Arbeitszeit
- Technische Faktoren
- Gestaltungsansätze

Arbeitsbedingungsfaktoren

- Arbeitsaufgabe bleibt zentral, weil organisatorische, technische und soziale Faktoren im Sinne einer positiven Aufgabenerfüllung darauf abzustellen sind
- Die Klassifizierung als Stressoren (Arbeitsintensität, Störungen und Unterbrechungen, Emotionsarbeit) und Tätigkeitsspielraum (Ressource) ist hilfreich
- Schlüsselfaktoren sind vor allem: Tätigkeitsspielraum (Inhalte, Umfang und Einflussnahme) sowie Emotionsarbeit (Dienstleistungsarbeit)
- Ziel ist eine Optimierung der Gesamtkonstellation: Fehlbeanspruchung reduzieren und Ressourcen ausbauen
- Bei der Entwicklung von Gestaltungsmaßnahmen sind Beschäftigte zu beteiligen

Forschungsbedarf

- Wechselwirkung zwischen den verschiedenen Arbeitsbedingungsfaktoren

Führung und Organisation

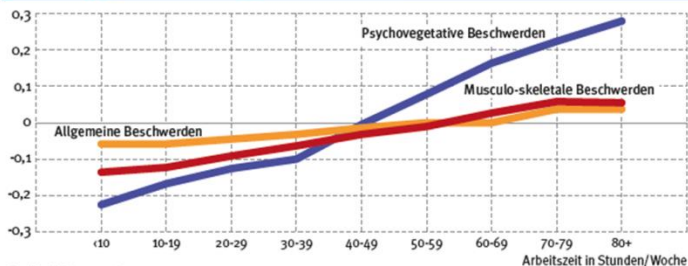
- Führung ist Schlüsselfaktor, weil er in Beziehung zu einer Vielzahl anderer Arbeitsbedingungsfaktoren steht
- Führungshandeln findet auf allen Ebenen einer Organisation statt und erfolgt daher in einem organisationalen Rahmen
- Gestaltung setzt an beim unmittelbaren Führungshandeln, muss aber durch geeignete Strukturen und Regelwerke auf der Ebene der Organisation ergänzt werden
- Inakzeptable Verhaltensweise wie Mobbing oder destruktive Führung sind zu vermeiden und zu sanktionieren.
- Führung und Organisation wird an Bedeutung gewinnen (neue Formen der Arbeit, wie z.B. Click-Working, Mensch-Roboter Kollaboration)

Arbeitszeit

Facetten der Arbeitszeitgestaltung



Abb. 12: Gesundheitliche Beschwerden in Abhängigkeit von der Länge der Arbeitszeit



Quelle: Wirtz 2010, S.24

Arbeitszeitregime

- Dynamik von Arbeits- und Ruhezeit, Belastung und Erholung
- Dauer, Lage, Verteilung, Flexibilisierung und Planbarkeit

Befunde

Deutliche höhere gesundheitliche Beeinträchtigungen bei

- Schichtarbeit, insbesondere bei Nachtschicht
- Dauerhaft Arbeiten über 40 Stunden/Woche

Empfehlungen

- Vorhandene Schutzgesetze decken sich mit Gestaltungswissen zur Arbeitszeit
- Partizipative Aushandlung
- Fehlanreize vermeiden (z.B. Freizeit statt Geld)
- Ständige Erreichbarkeit begrenzen

Technische Faktoren

Befunde

- Tätigkeitsadäquate Gestaltung technischer Faktoren reduziert Unzufriedenheit, führt aber nicht automatisch zur Zufriedenheit
- Risiko: Transparenzverlust bei komplexer werdenden Systemen
- Chancen: individuell angepasste Arbeitssysteme und Arbeitsmittel (Software, Assistenzsysteme usw.), verbesserte Ergonomie am Arbeitsplatz (z.B. Roboter für Zwangshaltungen)

Empfehlungen

- Gestaltungsziele auch positiv festlegen: Lernförderlichkeit ausbauen versus Monotonie vermeiden
- Mensch-Technik Interaktion gewinnt an Bedeutung

Gestaltungsansätze

Gute Gestaltung

- ... vollzieht sich auf Ebene der Organisation und des Arbeitsplatzes
- ... beinhaltet die Verbesserung von Verhalten und Verhältnissen
- ... setzt Gestaltungskompetenz für eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung voraus
- ... beinhaltet einen Mix aus Expertenwissen und partizipativen Vorgehensweisen

- Führung sollte Arbeitnehmer unterstützen ihre eigene Arbeit gut zu gestalten.
Erforderlich: Zeit und Gestaltungskompetenz bei Führungskräften
- Zielvorgaben für eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit formulieren und arbeitsplatz- und bereichsspezifisch konkretisieren
- Verknüpfung von Maßnahmen der Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention
- Forschungsbedarf: Empirisch abgesichertes Gestaltungswissen erforderlich (Wirksamkeitsuntersuchung zu Gestaltungsmaßnahmen)

Literatur

- **Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (Hrsg.)** o.J. : Ergonomie In: http://etf.bgetem.de/htdocs/r30/vc_shop/bilder/firma53/mb_008_a12-2014.pdf
- **BKK (Hrsg.)** 2016: BKK Gesundheitsreport 2016 In: <http://www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsreport/>
- **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.)** 2012: Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden. In: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Gd73.pdf?blob=publicationFile>
- **Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.)** 2017: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung. In: <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?blob=publicationFile&v=10>
- **Frankenhaeuser, Marianne** 1991: The Psychophysiology of Sex Differences as Related to Occupational Status. In: Frankenhaeuser, Marianne/Lundberg, Ulf/Chesney, Margaret 1991: Women, Work, and Health. New York: Springer US, 39-61.
- **Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (Hrsg.)** 2015: Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. In: <http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?blob=publicationFile>.
- **Grönemeyer, Dietrich** 2017: Bald zweithäufigste Krankheit der Welt. Sind Sie betroffen? Das sind die frühen Anzeichen für einen Burnout. In: http://www.focus.de/gesundheit/videos/bald-zweithaeufigste-krankheit-der-welt-sind-sie-betroffen-das-sind-die-fruehen-anzeichen-fuer-ein-burnout_id_7316549.html
- **o. V.** 2017: Digitalisierung kann zu Burnout führen. In: <https://www.gz-online.de/news/uebersicht/nachrichten/digitalisierung-kann-zu-burnout-fuehren-4415666.html>
- **o.V.** 2017: Neue AOK-Zahlen : Psychische Erkrankungen sorgen für mehr Krankheitstage In: <http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf/psychische-erkrankungen-sorgen-fuer-mehr-krankheitstage-15198112.html>
- **Thelen, Peter** 2015: Burnout. Deutschland – völlig ausgebrannt? In: <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/burnout-deutschland-voellig-ausgebrannt/12034400.html>,
- **Weidner, Ingrid** 2017: Mit klaren Absprachen Burnout vorbeugen. Der Fluch der ständigen Erreichbarkeit In: <https://www.computerwoche.de/a/der-fluch-der-staendigen-erreichbarkeit,3331416>



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

**ffw GmbH - Gesellschaft für Personal-
und Organisationsentwicklung**

Allersberger Straße 185/F, D-90461 Nürnberg

www.ffw-nuernberg.de, E-Mail: info@ffw-nuernberg.de

Tel.: 0911/462679-0

