

IMS Services Vorlagen	Arbeitsschutzorganisation Ordner 1 Register 9	
	Psychische Belastung Auswertung und mögliche Maßnahmen im Unternehmen	

Psychische Belastung bei der Arbeit Auswertung und mögliche Maßnahmen im Unternehmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

Beim Thema „Psychische Arbeitsbelastungen“ existieren zwei unterschiedliche Begrifflichkeiten. Die Europäische Norm EN ISO 10075-1 „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ definiert sie.

Danach sind Psychische Belastungen, die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Psychische Beanspruchung, die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien darstellt.

Im Beruf macht sich diese extreme Belastung meist in der Qualität der Arbeit oder auch in der Person bemerkbar. Die Betroffenen sind dann weniger belastbar, manchmal reizbar oder auch traurig und sie können sich schlechter konzentrieren. Langfristig wirken akute, vor allem aber auch unbewältigte chronische Krisen auf die Gesundheit der Betroffenen. Dies kann zu körperlichen Krankheiten führen.

Die Zahl der psychischen Erkrankungen und die daraus resultierenden Fehltage stiegen seit 2010 kontinuierlich an. Psychische Erkrankungen sind bereits die zweithäufigste Krankmeldungsursache. Psychische Erkrankungen bringen zudem häufig lange Ausfallzeiten mit sich. Im Schnitt dauerten sie mehr als 30 Tage, das ist mehr als doppelt so lang wie die durchschnittliche Zahl der Krankheitstage bei anderen Erkrankungen, mit Durchschnittlich 13 Tagen.

Die Beurteilung der psychischen Belastung in Unternehmen ist daher nicht nur gesetzlich geregelt und mindestens jährlich vorgeschrieben, sondern wichtiger Anteil zur Früherkennung von psychischen Belastungen im Unternehmen und frühzeitigen ergreifen von gegensteuernden Maßnahmen.

Unternehmensauswertung

Die Auswertung erfolgt quantitativ über die Anzahl der bewerteten Merkmale der einzelnen Erhebungsmerkmale (Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und emotionale Erschöpfung). Die Fragen 1 bis 10 sind Fehlbeanspruchungen bei der Tätigkeit und zusätzliche andere Einflüsse. Die Fragen 11 bis 16 sind Belastungen der einzelnen Mitarbeiter.

Erstellungsdatum	Mitwirkende/r	Freigabedatum	Freigabe	Revision
	Schutzaufgabenmanager			0

Als Gesamtergebnis werden alle Auswertungen (Erfasste Fragebögen) und die Anzahl der erhobenen Merkmale der Beschäftigten in Relation gesetzt. Überprüfen Sie, inwieweit die Gesamtzahl der ausgewerteten Merkmale (Anzahl der Fragebögen) auf die Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen in Relation stehen. Ab 70% Beteiligungsquote können Sie, von einem repräsentativen Gesamtergebnis ausgehen.

Dabei können folgende Ergebnisse in den einzelnen Merkmalen erhoben werden:

- 0 bis 33% Es besteht kein, oder nur geringer Handlungsbedarf
- 34 bis 66% Es besteht Handlungsbedarf
- 67 bis 100% Handlungsbedarf dringend empfohlen

Auffällige Einzelauswertungen

Einzelauswertungen betreffen einzelne Personen. Der englische Begriff „Burn-out“ bedeutet „ausbrennen“ und bezeichnet einen chronischen Erschöpfungszustand. Betroffene fühlen sich krank und regelrecht „ausgebrannt“.

Gefährdet sind häufig Menschen, die unter Dauerstress stehen und keine Gelegenheit haben, ihren „Akku“ wieder aufzuladen. Nicht der Stress selbst ist das Problem, sondern der Verlust der Erholungsfähigkeit. Das Burn-out-Syndrom ist nur die letzte Phase einer Entwicklung, die sich über Monate oder sogar Jahre hinziehen kann.

Der Weg dazu kann unterschiedlich verlaufen. Häufige Einflussfaktoren sind jedoch:

- Arbeitsüberlastung
- Mangelnde Wertschätzung
- Fehlende Abgrenzung zum Privatleben
- Perfektionismus
- Selbstüberschätzung
- Reduzierte Stresstoleranz

Wenn das Burn-out-Syndrom noch nicht weit fortgeschritten ist, hilft eventuell ein klärendes Gespräch, um über die eigenen Sorgen offen mit Angehörigen, Freunden oder auch dem Vorgesetzten zu sprechen.

Weitere Maßnahmen können sein:

Schutzfaktoren entwickeln, um mit Belastungen besser umgehen zu können. Sie können im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung entwickelt und gefördert werden, zum Beispiel durch achtsamkeitsbasierte Stressmanagementprogramme.

Entspannungstechniken wie autogenes Training und progressive Muskelentspannung helfen, abzuschalten und neue Kraft zu tanken. Zum Stressabbau besonders gut geeignet sind Ausdauersportarten wie Joggen, Schwimmen oder Radfahren.

Erstellungsdatum	Mitwirkende/r	Freigabedatum	Freigabe	Revision
	Schutzaufgabenmanager			0

Außerdem sollten Gestresste genügend schlafen und sich ausgewogen ernähren. Um die psychischen Belastungen zu minimieren und ihnen so auch zukünftig präventiv entgegenzuwirken, ist es sinnvoll, alle Aspekte einer Tätigkeit systematisch auf potenzielle Belastungsfaktoren zu überprüfen. Hier eignet sich insbesondere die psychische Gefährdungsbeurteilung.

Auffällige Auswertungen müssen nicht immer ihre Ursache im Unternehmen haben, es können selbstverständlich auch Ursachen im privaten Umfeld, oder eine Mischung aus beruflichen und privaten Belastungen bestehen.

Auswertekriterien

Die Auswertung erfolgt quantitativ über die Anzahl der bewerteten Merkmale aus Stress, psychische Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung und emotionale Erschöpfung. Die Fragen 1 bis 10 sind Fehlbeanspruchungen bei der Tätigkeit und zusätzliche andere Einflüsse. Die Fragen 11 bis 16 sind Belastungen der einzelnen Mitarbeiter, die Ihre Ursache auch außerhalb des Unternehmens haben können.

Auffällige Auswertungen mit Handlungsbedarf liegen vor wenn:

- Mehr als 3 Merkmale in den Einzelauswertungen gewertet wurden

Auffällige Auswertungen mit dringendem Handlungsbedarf liegen vor wenn:

- Mehr als 6 Merkmale in den Einzelauswertungen gewertet wurden

Weitere empfohlene / möglichen Maßnahmen

Führungskräfte und Kollegen verhalten sich am besten sensibel und gesundheitsförderlich.

Häufig hilft den Betroffenen ein offenes Gespräch mit dem Vorgesetzten oder vertrauten Kollegen. Dabei kann darüber nachgedacht werden, wie die Krise überwunden wird. Wichtig ist, dass sowohl Vorgesetzte als auch direkte Kollegen verständnis- und rücksichtsvoll mit dem Betroffenen umgehen.

Anders ist das bei Konflikten im Team, hier können professionelle Mediatoren am besten helfen, gerade, wenn Führungskräfte dabei selbst Unterstützung brauchen oder gar in Konflikte involviert sind.

Sprechen Sie hier mit Ihrer Fachkraft für Arbeitssicherheit und / oder Betriebsarzt. Oft haben auch Krankenkassen, Versicherungen und Berufsverbände Betreuungsangebote.

Bitte werten Sie Ihr Gesamtergebnis aus und besprechen Sie es mit Ihren Beschäftigten. Bitte beachten Sie die Datenschutzbestimmungen. Psychische Erkrankungen sind besonders zu schützende Daten.

Erstellungsdatum	Mitwirkende/r	Freigabedatum	Freigabe	Revision
	Schutzaufgabenmanager			0

Mögliche Maßnahmen im Unternehmen Stress

Nummer	Einzelmerkmal	Lösungsvorschlag
1	ist die Verantwortung zu hoch	Verantwortung wenn möglich senken, oder auf mehrere Beschäftigte verteilen.
2	kommen Termin- und Zeitdruck häufig vor	Terminvorgaben reduzieren, oder mehr Arbeitszeitvolumen zur Verfügung stellen.
3	gibt es häufig Störungen oder Unterbrechungen	Organisatorische Maßnahmen treffen die Störungen, oder Unterbrechung vermindern, oder ggf. Arbeitsplatz (Ort) wechseln
4	gelten enge Vorgaben für die Ausführung der Tätigkeiten	Vorgaben wenn möglich senken, oder Beschäftigten wenn möglich innerbetrieblich umsetzen.
5	Entscheidungsfindung ohne ausreichende Informationen oder unzureichende Entscheidungshilfen treffen	Informationspolitik überarbeiten und ggf. Entscheidungshilfen erstellen.
6	widersprüchliche Anforderungen (Beispiel: Terminhaltung und Qualität)	Qualitätsvorgaben erstellen und ggf. organisatorische Maßnahmen umsetzen.
7	fehlende Unterstützung der Kollegen und/oder Vorgesetzte	genaue Regelungen treffen und mit Beschäftigte besprechen, bzw. vorgeben. (Vertreterregelungen, Unterstützung usw.)
8	soziale Spannungen	Vorgesetzte informieren, gemeinsame Besprechungstermine vorgeben und Moderieren. Aussprache herbeiführen.
9	häufig zu wenig Personal da	Organisatorische Maßnahmen treffen, Personalstärke erhöhen, ggf. Aushilfskräfte vorhalten (Zeitarbeit?)
10	Zukunft der Abteilung / Unternehmen unsicher	Wichtige Informationen sofort an Beschäftigte weitergeben. Erreichte Ziele veröffentlichen. Gemeinsame Ziele vorgeben.

Erstellungsdatum	Mitwirkende/r	Freigabedatum	Freigabe	Revision
	Schutzaufgabenmanager			0

Mögliche Maßnahmen im Unternehmen psychische Ermüdung

Nummer	Einzelmerkmal	Lösungsvorschlag
1	werden nur bearbeitende oder ausführende Tätigkeiten ausgeübt	ggf. organisatorische Maßnahmen treffen und für Ausgleichstätigkeiten sorgen.
2	Keine Organisation, oder Vorbereitung für Tätigkeiten, Ablauf oder Ergebnisse sind nicht zu kontrollieren	Beschäftigte in Planung und Vorbereitung ggf., einbeziehen, oder Planung besprechen. Ergebnisse ggf. messbar machen.
3	Kaum, oder keine Rückmeldung über Arbeitsablauf, oder Arbeitsergebnisse	Qualität für Arbeitsablauf erstellen und Ergebnisse an Beschäftigte weitergeben.
4	keine, oder geringe Möglichkeit der Kooperation, oder Kommunikation mit Kollegen	Gemeinsame Besprechungszeiträume schaffen (5-10 Minuten ausreichend). Pausen- oder Besprechungsmöglichkeiten schaffen. Mitarbeiteraushang erarbeiten.
5	einseitige Körperhaltung, oder Zwangshaltung	Auf Gefahren hinweisen. Arbeitsschutz Fachkraft einschalten. Möglichkeiten der Vorsorge aufzeigen.
6	Bewegungsmangel	Auf Gefahren hinweisen. Arbeitsschutz Fachkraft einschalten. Möglichkeiten der Vorsorge aufzeigen.
7	sind kaum Pausen möglich	Organisatorische Maßnahmen treffen. Pausenzeiten prüfen und/oder ggf. schaffen.
8	mangelnde Wahrnehmungsbedingungen (ungenügende Beleuchtung, Staub, Dämpfe)	Fachkraft Arbeitsschutz einschalten, Arbeitsbedingungen prüfen und sicher herstellen. Beschäftigte informieren.
9	schlecht gestaltete Arbeitsmittel	Fachkraft Arbeitsschutz einschalten, Arbeitsbedingungen prüfen und sicher herstellen. Beschäftigte informieren.
10	störende Arbeitsbedingungen (Beispiel Lärm)	Fachkraft Arbeitsschutz einschalten, Arbeitsbedingungen prüfen und sicher herstellen. Beschäftigte informieren.

Erstellungsdatum	Mitwirkende/r	Freigabedatum	Freigabe	Revision
	Schutzaufgabenmanager			0

Mögliche Maßnahmen im Unternehmen Monotonie

Nummer	Einzelmerkmal	Lösungsvorschlag
1	vorwiegend ausführende Tätigkeiten	ggf. organisatorische Maßnahmen treffen und für Ausgleichstätigkeiten sorgen.
2	Tätigkeit anregungsarm	Organisatorische Maßnahmen treffen und Anregung schaffen, wenn möglich, oder Ausgleichstätigkeit aufnehmen.
3	kehren einförmige Verrichtungen immer wieder	Organisatorische Maßnahmen treffen und Anregung schaffen, wenn möglich, oder Ausgleichstätigkeit aufnehmen. Einförmige Tätigkeiten auf mehrere Beschäftigte verteilen. Zeitabstände schaffen.
4	wird die ganze Zeit Aufmerksamkeit gefordert, ohne dass etwas anderes getan werden kann	Organisatorische Maßnahmen treffen. Arbeitsunterbrechungen schaffen.
5	muss mit niemanden zusammengearbeitet werden	Gemeinsame Besprechungszeiträume schaffen (5-10 Minuten ausreichend). Pausen- oder Besprechungsmöglichkeiten schaffen. Mitarbeiteraushang erarbeiten.
6	kann mit niemanden geredet werden	Gemeinsame Besprechungszeiträume schaffen (5-10 Minuten ausreichend). Pausen- oder Besprechungsmöglichkeiten schaffen. Mitarbeiteraushang erarbeiten.
7	werden Fähigkeiten und Kenntnisse der Beschäftigten zu wenig genutzt	Betroffene Beschäftigte im Bereich Ausbildung, Schulung und Vertretung einsetzen.
8	ist der Arbeitsraum überheizt	Fachkraft Arbeitsschutz einschalten, Arbeitsbedingungen prüfen und sicher herstellen. Beschäftigte informieren.
9	Arbeitsraum zu dunkel	Fachkraft Arbeitsschutz einschalten, Arbeitsbedingungen prüfen und sicher herstellen. Beschäftigte informieren.
10	kehren gleichförmige Geräusche immer wieder	Fachkraft Arbeitsschutz einschalten, Arbeitsbedingungen prüfen und sicher herstellen. Beschäftigte informieren.

Erstellungsdatum	Mitwirkende/r	Freigabedatum	Freigabe	Revision
	Schutzaufgabenmanager			0

Mögliche Maßnahmen im Unternehmen physische Sättigung

Nummer	Einzelmerkmal	Lösungsvorschlag
1	sind die Beschäftigten zeitlich streng gebunden	Organisatorische Maßnahmen treffen.
2	liegen strenge inhaltliche Vorgaben vor	Vorgaben besprechen und ggf. erleichtern.
3	gibt es keine Möglichkeit der Aufgabe zu entfliehen	Organisatorische Maßnahmen treffen.
4	werden Beschäftigte nicht ausreichend informiert	Beschäftigte in Planung und Ziele mit einbeziehen. Schwarzes Brett schaffen.
5	gibt es kaum Rückmeldung	Beschäftigte in Rückmeldungen einbeziehen. Schwarzes Brett schaffen.
6	ist die Verantwortung zu gering	Betroffene Beschäftigte im Bereich Ausbildung, Schulung und Vertretung einsetzen. Verantwortung breiter verteilen.
7	werden Beschäftigte Qualifikationsfremd eingesetzt	Fremd- und Hausinterne Schulungen umsetzen und ggf. Fachgerecht einsetzen.
8	Führungsmangel	Klare Ziele vorgeben und Kontrolle ausüben.
9	schlechtes Betriebsklima, Mobbing	Auf rechtliche Situation (Straftat Mobbing) hinweisen. Gemeinsame Aussprachen moderieren und Lösungsvorschläge erarbeiten. Gemeinsame Erlebnisse ermöglichen.
10	materielle Arbeitsvoraussetzungen schlecht (Geräte, Gebäude usw.)	Fachkraft Arbeitsschutz einschalten, Arbeitsbedingungen prüfen und sicher herstellen. Beschäftigte informieren.

Erstellungsdatum	Mitwirkende/r	Freigabedatum	Freigabe	Revision
	Schutzaufgabenmanager			0

Mögliche Maßnahmen im Unternehmen emotionale Erschöpfung

Nummer	Einzelmerkmal	Lösungsvorschlag
1	kommt es häufig vor, das zu wenig Zeit für Patienten, Klienten, oder Kunden ist	Organisatorische Maßnahmen treffen, ggf. mehr Zeitvorgaben geben.
2	reicht die Zeit oft nicht aus um alle Aufgaben qualitätsgerecht zu erledigen	Organisatorische Maßnahmen treffen, ggf. mehr Zeitvorgaben geben.
3	fehlen relevante Informationen für die Betreuung Beratung mit Patienten, Klienten oder Kunden	Qualitätssicherung betreiben und relevante Informationen bereitstellen.
4	gibt es für eigene Entscheidung keine Möglichkeit	Gespräch mit Mitarbeiter suchen und ausreichende Informationen geben, ggf. Mitarbeiter an Entscheidungsprozesse beteiligen. (Form Fragebogen usw.)
5	kommt es häufig zu Konflikten mit Patienten, Klienten, oder Kunden	Gespräch mit Mitarbeiter suchen und Ursache aufklären. Beschäftigte informieren.
6	gibt es häufig Abstimmungsprobleme mit anderen Berufsgruppen oder Abteilungen	Gespräch mit Mitarbeiter suchen und Ursache aufklären. Beschäftigte informieren. Qualitätssicherung betreiben.
7	können Pausen oft nicht eingehalten werden	Arbeitsabläufe und Vorgänge prüfen und ggf. anpassen. Beschäftigte informieren
8	ist die physische Belastung z.B.: Heben, Tragen sehr hoch	Fachkraft Arbeitsschutz einschalten, Arbeitsbedingungen prüfen und sicher herstellen. Beschäftigte informieren.
9	sind bürokratische Auflagen und Hindernisse hoch	Beschäftigte informieren und ständig schulen.
10	kann der Dienst- / Schichtplan wenig beeinflusst werden	Beschäftigte informieren und ggf. Möglichkeiten der Einflussnahme geben.

Erstellungsdatum	Mitwirkende/r	Freigabedatum	Freigabe	Revision
	Schutzaufgabenmanager			0