

Psychische Belastungen

Psychische Fehlbelastungen

Rollenwandel von der SIFA zum Manager für Sicherheit und Gesundheit

*Aktuelles Interview: „Sicherheitsfachkraft in einer neuen Rolle“. 08.10.2008 Praxis

Herr Martin Goder (VDSI-Vorstand und Mitglied des VDSI-Arbeitskreises Fachkräfte für Arbeitssicherheit)

<http://www.haufe.de/SID81.191NREKLNHQ/arbeitschutz/newsDetail?newsID=122330...>

Was erwartet Sie heute ...

Vortrag

- Rollen- und Aufgabenänderungen für die SIFA
- Wandel im Arbeitsleben

Praktisches Beispiel: Anwendung eines orientierenden Verfahrens
Durchführung von Kurzinterviews

Diskussion

Bisherige Rolle und Tätigkeit der SIFA ...

- Organisation –

Tätig werden nach Einsatzzeit und Gehaltstarif
Stabstellenfunktion: Vollzeit, Teil-Zeit, Externe

- Person –

Beratung und Unterstützung des Unternehmers
gemäß Vorschriften- und Regelwerken

Fachexperte ...

Die zukünftige Rolle des Managers für Sicherheit und Gesundheit ...

... mehr Beratungs- und Unterstützungsbedarf des
Unternehmers

aufgrund allgemeinerer Bestimmungen und Schutzvorgaben

... mehr Raum für das Treffen betriebsbezogener
Entscheidungen und Lösungen

größerer Entscheidungsspielraum, das beinhaltet auch die Möglichkeit
Fehlentscheidungen zu treffen

andere Funktion ...

Als Manager ...

... entscheiden sie mit ...

... sind sie Teil des Wertschöpfungsprozesses ...

... gestalten sie das betriebliche
Sicherheitsniveau mit ...

Als Führungskraft ...

- ... erkennen sie ihren Handlungsbedarf – erkundigen sich, befragen die Beteiligten und Betroffenen
- analysieren sie die Probleme – legen den Rahmen für ihre Aktivitäten fest
- erarbeiten sie lösungsorientierte Konzepte – denken dabei an Ressourcen, beschreiben Ziele, Teilziele und Handlungen
- setzen sie ihre Ziele um, begleiten den Prozess der Veränderung – dokumentieren alles, beschreiben den Ablauf und den Fortgang der Verbesserung

Als Manager eines lösungsorientierten Vorgehens ...

- ... gestalten sie Zeit
- ... optimieren sie Arbeitsabläufe und -formen
- ... ermöglichen sie Anpassung an neue Bedingungen
- ... schaffen sie Vertrauen
- ... arbeiten sie mitarbeiterorientiert

Die Kompetenzen des Managers am Beispiel Psychischer Fehlbelastung beziehen sich auf:

ihre Fachkompetenz (= Strategie)

- ... sie spüren neue Erkenntnisse auf, indem sie Informationen sammeln, strukturieren, bewerten und in ihr Konzept verarbeiten
- ... sie denken (fach-) übergreifend, indem sie Theorie und Praxis verknüpfen

ihre Methodenkompetenz (= Operation)

- ... sie gehen analytisch vor, indem sie sachorientiert Verfahren auswählen und einsetzen (BAuA-Tool, BG)
- ... sie sind lösungsorientiert ausgerichtet und führen zur Erfahrungsbildung ein Projekt zu psychischen Belastungen/psychischen Fehlbelastungen durch

ihre Sozialkompetenz (= Steuerung)

- ... sie können argumentieren, indem sie aufklären, erklären, begründen und überzeugen
- ... sie helfen und sind engagiert, indem sie Vorgesetzte, Mitarbeiter, Fachexperten und Kollegen möglichst früh in ihr Projekt mit einbeziehen

Der Manager stellt fest ... und verändert ...

Müdigkeit

Reizmangel

wiederholende
Tätigkeiten

verminderte
Wachsamkeit

Stressoren

Was sind ...

negative Fehlbeanspruchungsfolgen?		Mögliche Maßnahmen ¹
Psychische Ermüdung	verursacht eine vorübergehende Beeinträchtigung der psychischen und körperlichen Leistungsfähigkeit	Training, Lernen, Kompetenzentwicklung
ermüdungs-ähnliche Zustände	Monotonie	durch Reizmangel entsteht ein herabgesetztes Aktivierungsniveau
	Vigilanz	die abwechselungsarme Beobachtungstätigkeit führt zu verminderten Signalentdeckungsleistungen
	psychische Sättigung	sich wiederholende Tätigkeiten werden von nervös-unruhiger Ablehnung begleitet
Stress	eine Situation erscheint bedrohlich, weil man sie nicht bewältigen kann. Dies wird als unangenehmer Spannungszustand erlebt	Training und Lernen, Kompetenzentwicklung, Hilfe und Unterstützung, Beseitigung hoher Zeitbindung

¹ Schriftenreihe „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Teil 3: Vermeiden von Fehlbeanspruchung durch Arbeitsgestaltung, 2008, S. 77

Die Hilfsmittel für den Manager sind ...

Experten-Verfahren	Screening-Verfahren	Orientierende Verfahren
BAuA-Tool: Anzahl 22	BAuA-Tool: Anzahl 31	BAuA-Tool: Anzahl 19
Analyse- und Bewertungsverfahren für ausgebildete Fachkräfte	Befragung und Beobachtung, evtl. Verfahren für geschulte Nutzer	Checklisten für ungeschulte Nutzer
genauer, liefern zuverlässigere und gültigere Aussagen	übersichtsartig, bietet eine Gesamteinsicht	orientierend, liefern allgemeine Informationen
Ziel: Bewertung und Gestaltung	Ziel: Gestaltungsvarianten	Ziel: Gestaltungsbedarf
- Arbeits- u. Organisationsgestaltung	- Systemgestaltung	- Systemausschnitt
Auswahl nach Anwendungsfelder, Messmethode, Datengewinnung, Skalenzahl, Verfahrensökonomie, Gütekriterien	Zusammenhänge betrachtend	Grobeinschätzung
es stehen allgemeine oder ganz spezielle arbeitspsychologische Untersuchungsverfahren für psychische Belastungen/psychische Fehlbelastungen zur Verfügung	Entwurf eines zweistufigen Screening-Verfahrens für Arbeitssituationen: PsyCheck(= Arbeitsbedingungen) und PsyFolge(= Beeinträchtigung) BGM Prävention, Herr Prüsse, 2008	Checklisten zur Erfassung der Fehlbeanspruchungsfolgen – ChEF, G. Richter, 2000

Der Manager nutzt Verfahren, wie ...

Checklisten

„Checkliste zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen (ChEF)“ – Aufdeckung psychischer Belastungen (G. Richter, 2000)

oder

Gesamtkonzepte

„PsyCheck und „PsyFolge“ – getrennte Erfassung von Arbeitsbedingungen und Fehlbeanspruchungen (Prüße, 2008)

oder ...

CheF – PsyCheck-PsyFolge ...

CheF – Checkliste zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen

Ziel: psychische Beanspruchungen aufdecken

Grobeinschätzung:

Psychische Ermüdung, Monotonie, Psychische Sättigung, Stress

- **Selbsteinschätzung** durch Befragung
ankreuzen von Merkmalen durch die Beschäftigten
- **Fremdeinschätzung** durch Beobachter
ankreuzen von Merkmalen durch Beobachter

Ergebniseinschätzung:

Auszählen der angekreuzten Merkmale und Gegenüberstellung der Selbst- und Fremdbeurteilung

PsyCheck - PsyFolge

Ziel: Arbeitssituationen erfassen

a) Feststellung des Handlungsbedarfs

unter Einsatz eines Fragebogens

b) Arbeitssituation analysieren mit PsyCheck/ Tätigkeit, Organisation, besondere Bedingungen

Erhebung: Selbstbeurteilungs- u. Fremdbeurteilungsbogen

Prioritätszuordnung: Ampelmodell - rot, gelb, grün

Auswertung PsyCheck: Handlungsbedarf/ Erhaltungsbedarf bei psychischer Belastung (= Zusammenhangsdiagramm)

c) Gesundheit feststellen mit PsyFolge

Stress, psych. Sättigung., Monotonie, Psych. Ermüdung.

Erhebung: Selbstbeurteilungs- u. Fremdbeurteilungsbogen

Prioritätszuordnung: Ampelmodell - rot, gelb, grün

Auswertung PsyFolge: Gesundheitsschäden, Handlungsbedarf, gesund erhaltende Faktoren (Fragenkatalog)

d) Ergebnisinterpretation:

Abgleich von PsyCheck und PsyFolge

Gefährdungsbeurteilung ...

Betrachtungseinheit festlegen

Gefährdungen ermitteln

Schutzziele ermitteln und festlegen

Maßnahmen ableiten und durchführen

Wirksamkeit überprüfen

Dokumentation

Quelle: Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung, 2008

Risikobeurteilung ...

Erfassung des Arbeitssystems

Stufe 1: Einsatz orientierender Verfahren ja/nein – Dokumentation – Ende

Fehlbeanspruchungsfolgen
Gestaltungserfordernisse, Schutzziele
Ableitung erforderlicher Maßnahmen

Dokumentation

Durchführung, Kontrolle und
Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen

weiterer Handlungsbedarf ja/nein

**Stufe 2: Einsatz spezieller arbeitspsychologischer
Analyse- und Bewertungsverfahren**

Handlungsbedarf ja/nein

Stufe 3: Arbeits- und Organisationsgestaltung

Quelle: Schriftenreihe Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Teil 2: Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen, 2004

Die Schritte vom Projekt zum Prozess* ...

Vorbereitende Organisation, je nach Mitarbeiteranzahl:

Analyseteam zusammenstellen

- Feststellung des betrieblichen Bedarfs
- Informationsauswahl, -beurteilung und –umsetzung

Vereinbarung abschließen

- Unternehmer, SIFA, Betriebsrat

Workshop durchführen

- Begrifflichkeiten im Zusammenhang des Themas Psychische Fehlbeanspruchung klären (s. a. DIN EN ISO 10075)
- Beschreibung des Vorgehens

Steuerungsgruppe bilden

- | | |
|----------------------|--|
| - Tool-Box: BAuA | Mögliche Verfahren auswählen und problemorientiert eingrenzen |
| - Qualifizierung | Führungskräfte, betriebliche Interessenvertretung, Sicherheitsbeauftragte: Vermittlung von Kriterien, ... |
| - Konzeptentwicklung | Gefährdungsfaktoren, Verfahren, Einbindung und Rückmeldung an die Beschäftigten, Dokumentation, Maßnahmenumsetzung, Wirksamkeitskontrolle, Prozessstabilisierung |
| - Pilotbereich | auswählen, wo es am dringlichsten ist |
| - Ressourcen | Einsatz von Beteiligten, Material, Zeit, ... |

*Quelle: INQA - Integration der psychischen Belastung in die Gefährdungsbeurteilung, 2008

Die Schritte vom Projekt zum Prozess ...

Durchführung:

Analyse

- erstellen eines arbeitsplatzbezogenen Fragenkatalogs
- durchführen von Gruppenaktivitäten
- separate Erfassung psychischer Fehlbelastung (Interview, Beobachtung, Befragung)
- präsentieren der Analyseergebnisse

Umsetzung von Maßnahmen:

Arbeitsorganisation, Arbeitszeit,
Arbeitsumgebung, Arbeits- und Betriebsmittel,
Führungsverhalten, ...

Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen: erneute Beobachtung/Befragung

Dokumentation:

Konzepte, Instrumente, Ergebnisse

Die Schritte vom Projekt zum Prozess ...

Nachbereitung:

Kritisches überprüfen des Vorgehens: Wie habe ich es gemacht?
 Wie habe ich es umgesetzt?
 Was hat der Mitarbeiter, der Unternehmer, das
 Unternehmen davon?

evtl. Erstellen einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung unter Einbeziehung des Betriebsrates

Fortsetzung:

- Arbeitsbereiche, Arbeitsplätze, Tätigkeiten
- Konzept, Konzeption
- Gefährdungsbeurteilung, Verfahren
- Organisation

Ich bedanke mich für ihre Mitarbeit ...

vtrotzky@t-online.de
Telefon: 0531/288 58 43

Quellen ...

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (1998). Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungsfolgen (ChEF).
http://www.baua.de/nn_27770/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und...
- EN ISO 10075 (2000). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1 bis Teil 3.
- Haufe-Verlag (2008). Aktuelles Interview: „Die Sicherheitsfachkraft in einer neuen Rolle“. Haufe Arbeitsschutz. News. Praxis 08.10.2008
<http://www.haufe.de/SID81.191NREkLNHQ/arbeitsschutz/newsDetails?newsID=122330...>

- Gruber, H., Mierdel, B; Kittelmann, M. (2008). **Leitfaden für die Gefährdungsbeurteilung**. 9. vollst. überarbeitete Auflage. Bochum: Verlag Technik & Information

Schriftenreihe „**Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz**“. Sie umfasst folgende vier Teile:

Wenchel

- **Teil 1, Orientierungshilfe, 5. Auflage, 2008**

Debitz, Gruber, Richter

- **Teil 2, Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen, 4. Auflage, 2007**

Pohlandt, Heymer, Gruber

- **Teil 3, Verhüten von Fehlbeanspruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung, 3. Auflage, 2008**

Richter, Friesenbichler, Vanis

- **Teil 4, Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg, 2. Auflage, 2006**