

Wir machen Arbeit sicher und gesund.

VDSI

Verband für Sicherheit,
Gesundheit und Umweltschutz
bei der Arbeit

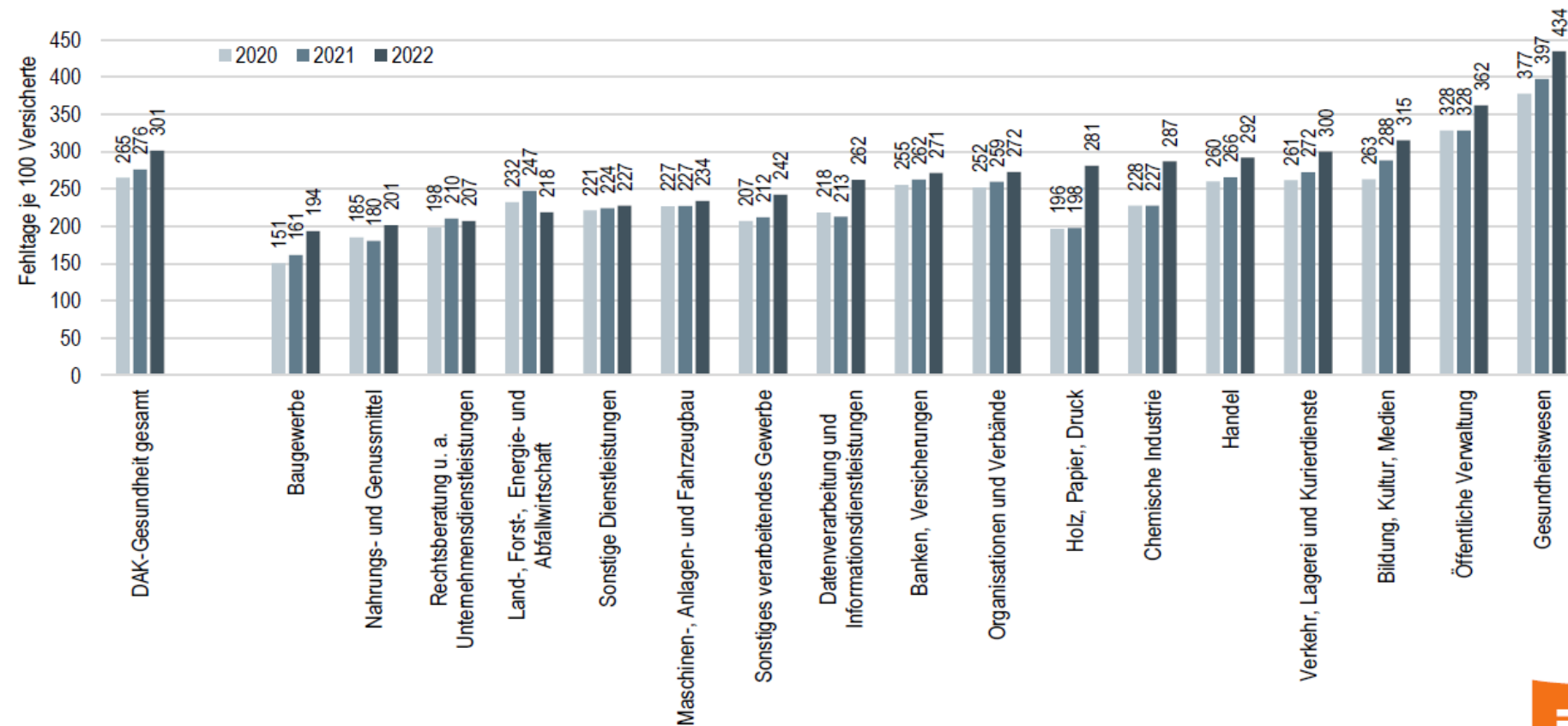
Bilanz aus Sicht des VDSI zu 10 Jahre Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung im Arbeitsschutzgesetz



DAK PSYCHREPORT 2023

ENTWICKLUNGEN DER PSYCHISCHENERKRANKUNGEN Im JOB: 2012 -2022

2020-2022: ANSTIEGE IN FAST ALLEN WIRTSCHAFTSGRUPPEN



Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 2020, 2021, 2022



BERUFSGRUPPEN: FEHLTAGE WEGEN PSYCHISCHER ERKRANKUNGEN 2020 - 2022

Berufsgruppen	AU-Tage je 100 VJ_2020	AU-Tage je 100 VJ_2021	AU-Tage je 100 VJ_2022
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	400	469	494
Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	402	426	480
Berufe in Recht und Verwaltung	324	340	393
Medizinische Gesundheitsberufe	332	356	384
Führer/innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	284	305	376
Verkaufsberufe	286	319	354
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	248	284	308
Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	245	280	280
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	258	275	279
Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	237	253	267
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	231	234	260
Lehrende und ausbildende Berufe	225	214	256
Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	233	245	255
Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	237	233	251
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	239	232	233
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	207	194	215
Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	193	199	212
Reinigungsberufe	195	182	205

Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 2020, 2021, 2022



Digitalisierung – Digitale Transformation

Studie der  Universität St.Gallen von Prof. Dr. Stephan Böhm zu
Digitalisierung und Gesundheit

Ergebnisse sind u. a.:

Qualität der Führungsbeziehung ist entscheidend dafür, wie mit der Digitalisierung umgegangen wird.

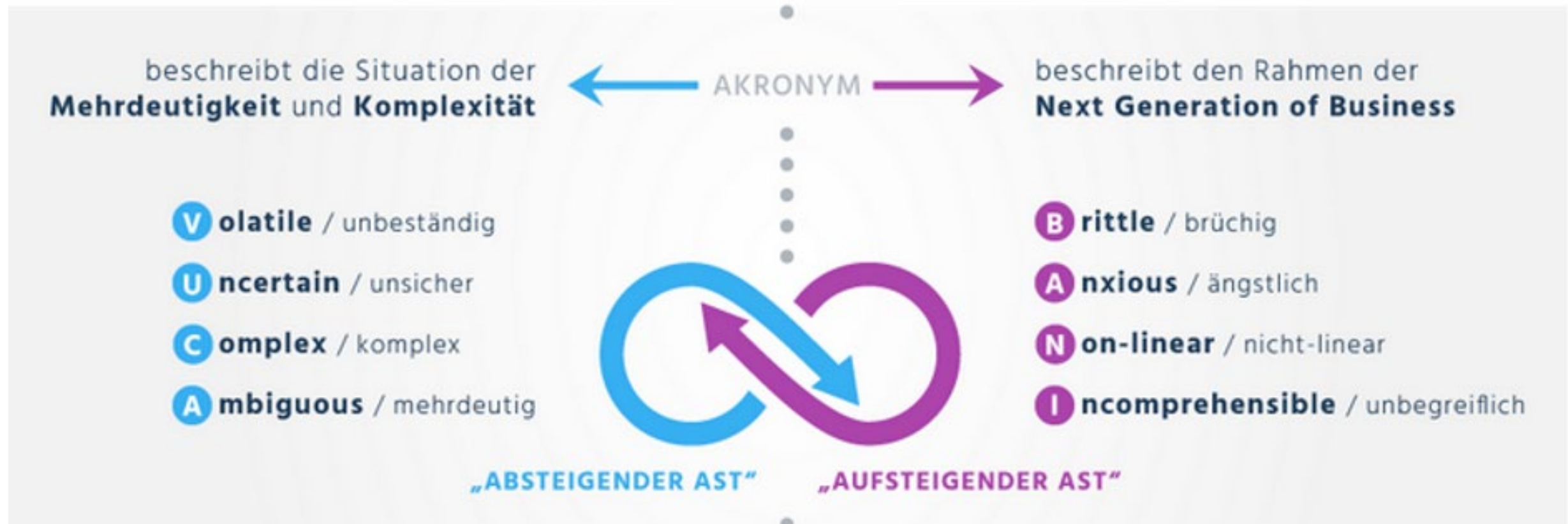
Führungsfehler führen zu Präsentismus und emotionaler Erschöpfung (Burnout).

Selbstmanagement der digitalen Auszeiten sind zu schulen.

Angst den Arbeitsplatz zu verlieren haben die Generation Y/Z und nicht die Älteren.

Veröffentlicht 2016

Von VUCA zu BANI



Quelle: Vuca vs. Bani Infografik (© Stephan Grabmeier)

Kohärenz

Die zentrale Kraft zur Bewältigung von Spannungen und Stressoren ist das eines durchgehenden, überdauernden Gefühls der ZUVERSICHT, dass

- alltägliche Ereignisse vorhersehbar und verstehbar sind (VERSTEHBARKEIT)
- Anforderungen mit den verfügbaren Ressourcen bewältigbar sind (BEWÄLTIGBARKEIT)
- und Anforderungen als Herausforderungen verstanden werden, für die es sich lohnt sich einzusetzen (SINNHAFTIGKEIT)

Das sogenannte **Kohärenzgefühl**, ist ein Gefühl der Stimmigkeit und ergibt sich aus Verstehbarkeit, Bewältigbarkeit und Sinnhaftigkeit.

Hybride/mobile Arbeitswelt & New Work

Laut Statista:

- Waren 2021 24% der Büroarbeitenden im Homeoffice
- Zustimmung zu gesetzlichem Anspruch auf Homeoffice geben 73%
- Anteil Stellenanzeigen mit Homeofficeangebot 10%

Homeoffice ist das neue Normal

97 % von 2 118 Berufstätigen aus 16 Ländern würden gerne für den Rest ihrer beruflichen Laufbahn zumindest zeitweise remote arbeiten.

Quelle: <https://www.zavvy.io/blog/statistiken-homeoffice-hybrid>

Haupttreiber New Work Transformation



Die digitale Transformation ist allseits im Blick,
New Work Transformation jedoch nicht.

New Work Transformation hat wenig mit Prozessen und Strukturen zu tun, sondern wird durch **die Kultur im Unternehmen** und dem **zwischenmenschlichen Wirken** beeinflusst!

Stichprobe: 762 Mitarbeiter; HR- und Kommunikations-Verantwortliche aus 128 Unternehmen

Quelle: Schweizer Studie 2017 „Top Management zwischen Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0“ des Instituts für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen

Erfahrungen

- GBU Psychische Belastung wird trotz Verpflichtung von KMUs weder bearbeitet noch genutzt. Es fehlt meistens an Expertise. Der Unternehmer ist überfordert, die Sifa ist Techniker und der Arzt hatte keine Schulung
- Die Unternehmen klagen aktuell fast alle über Personalausfälle durch Krankheit, Fluktuation etc., aber sobald das Thema in Richtung Gefährdungsbeurteilung und Maßnahmen geht wird in der Regel abgeblockt nach dem Motto „Das hat damit ja nichts zu tun“.
- Aufgrund der diversen anderen Themen, z.B. Energieversorgung, Preisentwicklungen, Lieferketten usw. sind viele Unternehmen jetzt, quasi nach Corona, sehr mit sich selbst beschäftigt und werden leider nur aktiv wenn die Gewerbeaufsicht, die BG oder ein Auditor die Erstellung oder Überarbeitung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung fordert.
- Große Unternehmen führen es durch, aber überlassen es mitunter, nach anfänglichen Mitarbeiterumfragen dazu, nun den Führungskräften das zu beurteilen.
- Manche bieten darüber hinaus zB. „externer anonymer Mitarbeiterberatung; EAM“, Gespräche mit Betriebspsychologen, Teilnahme an weiteren Mitarbeiterbefragungen (QM etc.) an und erfassen so Indikatoren psychische Themen aufzudecken und gezielt zu bearbeiten.

Rolle des Arbeitsschützers

Unterstützer

Begleiter

Netzwerker

Koordinator

Kommunikator

Nutzenstifter

...

Alte

vs.

neue Ausbildung „SiFa 3.0“

Wissensbasierte Ausbildung

„Bulimielernen“

Die Sifa als Normen-Experte

Kompetenzprofil der Sifa

- als Know-How,
- im Umgang mit Anderen,
- im Umgang mit sich selbst,
- in ihrer Haltung.

4 didaktische Leitlinien der neuen SiFa Ausbildung

1. Kompetenzorientierung bei der Gestaltung der Qualifizierung
2. Selbstverantwortliches Lernen durch Orientierung an der Ermöglichungsdidaktik
3. Arbeitsweltbezogene Vorgehensweise als Struktur bestimmendes Merkmal
4. Auswahl von Methoden und Medien, die das aktive, durch den Lerner selbstgesteuerte Lernen unterstützen

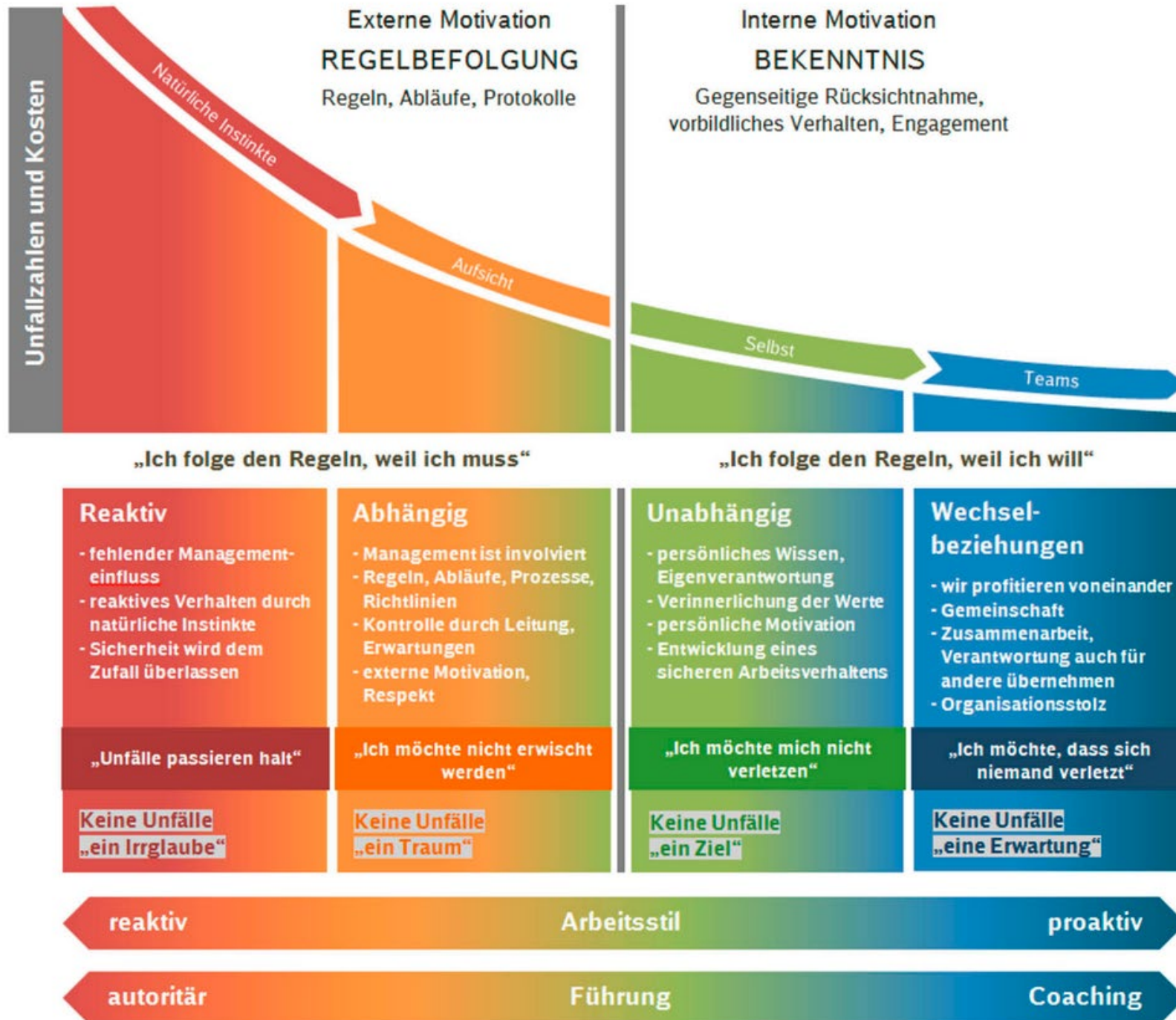
Aufgaben der Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

gerade auch in Hinsicht auf mobiles/hybrides Arbeiten und psychischer Belastung

- Fachgerechte Beratung und Unterstützung der Unternehmer*innen und Führungskräfte
- In Kontakt gehen – wirksam werden
- Kompetenzbasierte Gesprächsführung
- Bewusstsein schaffen, dass mobile/hybride Arbeit ganz unterschiedlich gelebt wird und somit auch ganz unterschiedliche gesundheitliche Belastungen auftreten können.
- Einen vertrauensvollen Umgang sicherstellen

Bradley-Kurve

Die Bradley-Kurve zeigt die einzelnen Phasen auf dem Weg zu einer nachhaltigen Sicherheitskultur in Unternehmen auf



Fazit

Es gibt besteht noch viel Luft nach oben bei der

→ Beurteilung der Arbeitsbedingungen in Hinblick auf die psychische Belastung

Ein systemischer Blick, der den Arbeits- und Gesundheitsschutz als Teil der Mitarbeiter- und Organisationsentwicklung sieht, fehlt häufig.

So wird die Beurteilung der Arbeitsbedingungen in Hinblick auf die psychische Belastung eher als notwendiges Übel betrachtet, denn als Chance, kann es doch auch Ressourcen aufzeigen, die zu fördern sind.

Es bleibt zu hoffen, nicht zuletzt mit der geänderten SiFa-Qualifizierung und dem Fokus auf die Handlungskompetenz, dass die SiFa in Zukunft einen maßgeblichen Beitrag zum Kulturchange beitragen kann und wird, damit das Wohlbefinden, die Kohärenz der Mitarbeitenden steigt.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Kontakt

Petra Zander

Leitung FB-Psyche

FB-Psyche@VDSI.de

www.vdsi.de

Zu mir:

Geschäftsführerin der Beratungsfirma „Wachstum für Mensch und Organisation GmbH“ zu Themen der gesunden Organisations- und Mitarbeiterentwicklung, GBU psychische Belastung und einiges mehr
Ausübung verschiedenster Ehrenämter

Dipl. Volkswirtin, Wirtschaftspsychologin M. A.
Systemischer Business Coach & Master Gesundheits-Coach (ECA)
Heilpraktikerin Psychotherapie
Fachkraft für Arbeitssicherheit
Beratungsfachkraft betriebliches Eingliederungsmanagement-BEM
Demografie-Beraterin

Vernetzen Sie sich gerne mit mir auf [LinkedIn](#)