
AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG DuPont de Nemours



Psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz erkennen und angehen

- Beate Ecsy (Betriebsärztin DuPont)
- Urs Hinnen (Arbeitsarzt AEH)
- Andreas Martens (Geschäftsleiter AEH)



Ablauf Workshop

- **Kurze Einführung (Urs Hinnen)**
- **Erfassung von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz (Andreas Martens)**
- **„Psychische Gesundheit stärken“ : Beispiel einer Sensibilisierungskampagne im Betrieb (Beate Ecsy)**
- **Diskussion**

Medienmitteilung zur Gesundheitsbefragung 2012:

Psychische Belastungen beeinträchtigen die Lebensqualität fast jeder fünften Person in der Schweiz. Belastungen am Arbeitsplatz spielen dabei eine wichtige Rolle.

17 % der Erwerbstätigen erleben immer oder meistens Stress bei der Arbeit.

Häufigkeit von psychosozialen Risiken

Verletzungen der persönlichen Integrität (Quelle: Strub und Schär Moser (2008))

- 15 % unfaire Behandlung
- 12 % Beleidigungen am Arbeitsplatz
- 10 % der Frauen beklagten eine sexuell belästigende Verhaltensweise
- 8 % Mobbing / Schikanie
- 8 % Drohungen und erniedrigendes Verhalten

Problematische Arbeitsanforderungen (Quelle: Grebner (2011))

- 48 % berichten über häufige oder sehr häufige Arbeitsunterbrechungen
- 40% arbeiten mindestens drei Viertel der Zeit unter hohem Zeit- oder Termindruck.
- 17 % arbeiten täglich 1-2 Mal pro Woche in der Freizeit
- 16 % stehen die benötigten Informationen oder Mittel regelmässig nicht zur Verfügung
- 13 % erhalten bei der Arbeit häufig o. sehr häufig unklare Anweisungen
- 12 % arbeiten mindestens 6 Mal im Monat mehr als 10 Stunden

Gesetzliche Grundlagen

Obligationenrecht, Artikel 328 (Auszug)

- Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, Artikel 2

Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, um den Gesundheitsschutz zu wahren und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere muss er dafür sorgen, dass:

- ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen;
- eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung vermieden wird;
- die Arbeit geeignet organisiert wird.

Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, Artikel 3

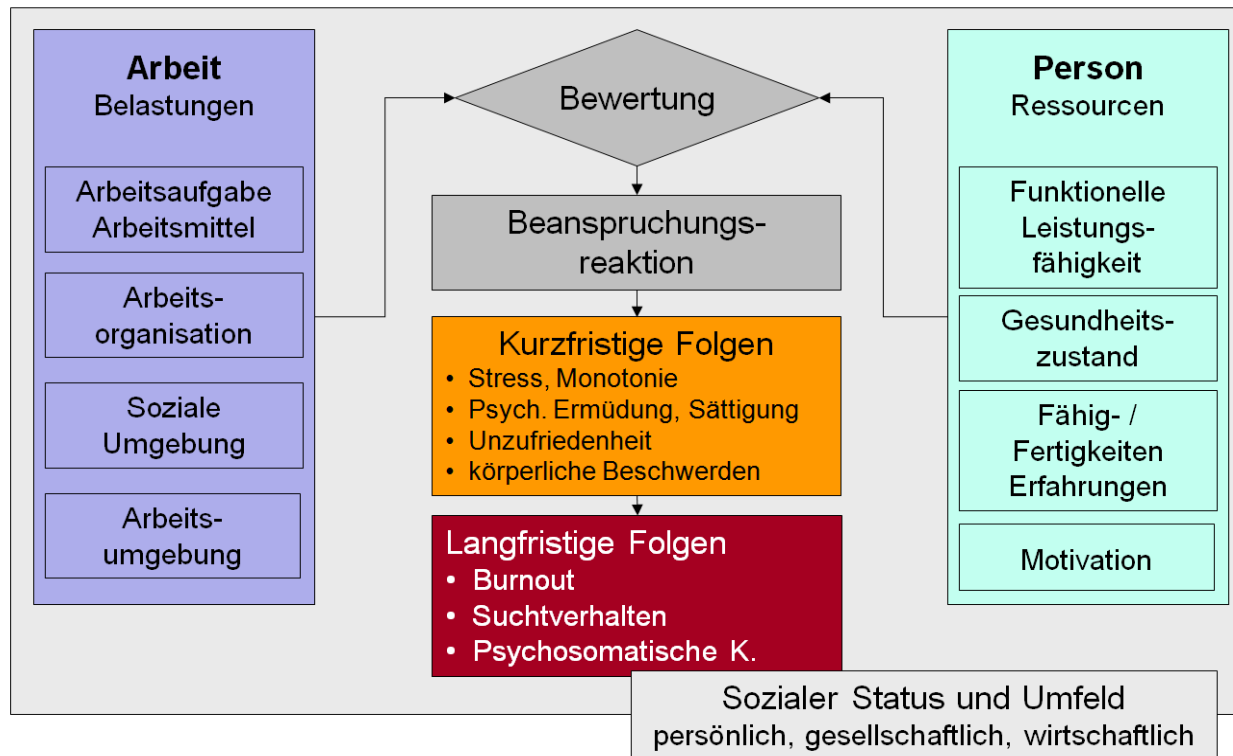
- Liegen Hinweise vor, dass die Gesundheit eines Arbeitnehmers durch die von ihm ausgeübte Tätigkeit geschädigt wird, so ist eine arbeitsmedizinische Abklärung durchzuführen.

Erfassung psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz



Andreas Martens, Ergonom Eur.Erg.

Psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz



Im Vordergrund stehen die Arbeitsbedingungen nicht die Person.



Fehlbeanspruchungsfolgen

Fehlbeanspruchungsfolgen	Symptome
Psychische Ermüdung	Zustand der Erschöpfung und Müdigkeit, tritt nach längerer Tätigkeit bzw. erhöhter Schwierigkeit auf, ungünstiges Verhältnis zwischen Leistung und Aufwand, Fehlerhäufigkeit
Monotonie (ermüdungsähnlicher Zustand)	Zustand der Langeweile und Interessenlosigkeit, Schläfrigkeit, Leistungsschwankungen, verminderte Reaktionsfähigkeit
Psychische Sättigung (ermüdungsähnlicher Zustand)	Zustand unlustbetonter Gereiztheit bei erlebter fehlender Sinnhaftigkeit der Aufgabe, Tendenz, sich von der Arbeit zurückzuziehen, Leistungsabfall, gesteigerte Anspannung mit negativer Erlebensqualität
Stress	Innere Unruhe, Sorge um Erfüllbarkeit der Aufgabe, Steigerung Herzfrequenz, Blutdruck...
Burnout	Emotionale Erschöpfung (überanstrengt, ausgelaugt), gefühllose und abgestumpfte Reaktionen, reduzierte Leistungsfähigkeit, Gereiztheit, Unruhe, Resignation

Erfassung psychosozialer Risiken ist eine Intervention

- **Einbezug der Führungskräfte**
 - müssen Nutzen sehen
 - müssen ins Boot geholt werden
 - dürfen keine Angst haben
- **Information der Mitarbeitenden**
 - müssen Nutzen und Grenzen sehen



Quelle EKAS 6290

3- Stufen- Modell

3

Detailanalyse durch Spezialisten;
Fachpersonen: Arbeitspsychologen, Arbeits-
mediziner, Ergonomen

Umfassendes Vorgehen

Abbruch

2

Analyse allfälliger Fehlbeanspruchungen;
Instruierte Fachkräfte: HR, Vertrauenspersonen
oder Fachpersonen

Vertiefendes Vorgehen

Abbruch

1

Ermittlung psychischer Faktoren
im Rahmen der Gefährdungsermittlung;
betriebliche Fachkräfte: Abteilungsleiter,
Sicherheitskoordinator, Sicherheitsbeauftragter

Orientierendes Vorgehen

Stufe 1: Einbeziehung der psychischen Faktoren in GE

1.	Mechanische Gefährdungen		1.1 ungeschützt bewegte Maschinenteile	1.2 Teile mit gefährlichen Oberflächen	1.3 bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel	1.4 unkontrolliert bewegte Teile	1.5 Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken	1.6 Absturz		
2.	Elektrische Gefährdungen		2.1 elektrischer Schlag	2.2 Lichtbögen	2.3 elektrostatische Aufladungen					
3.	Gefahrstoffe		3.1 Gase	3.2 Dämpfe	3.3 Aerosole (z. B. Stäube, Rauche, Nebel)	3.4 Flüssigkeiten	3.5 Feststoffe			
4.	Biologische Gefährdungen		4.1 Infektionsgefährdung durch pathogene Mikroorganismen, Bakterien, Viren							
5.	Brand- und Explosionsgefährdungen		5.1 brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase	5.2 Explosionsgefährdung durch Atmosphäre						
6.	Thermische Gefährdungen		6.1 heiße Medien/Oberflächen	6.2 kalte Medien/Oberflächen						
7.	Gefährdungen durch spezielle physikalische Einwirkungen		7.1 Lärm	7.2 Ultraschall, Infrarot	7.3 Ganzkörpervibrationen	7.4 Vibrationen	7.5 Magnetische Felder	7.6 elektromagnetische Felder	7.7 elektromagnetische Felder	7.8 Unter- oder Überdruck
8.	Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen		8.1 Klima (z. B. Hitze, Kälte)	8.2 Beleuchtung, Licht	8.3 Ertrinken					
9.	Physische Belastungen		9.1 schwere dynamische Arbeit	9.2 einseitige dynamische Arbeit	9.3 Haltungsarbeit/Haltearbeit	9.4 Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit				
10.	Psychische Faktoren		10.1 ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe	10.2 ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation	10.3 ungenügend gestaltete soziale Bedingungen	10.4 ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen				
	Sonstige Gefährdungen		durch Menschen	durch Tiere	durch Pflanzen und pflanzliche Produkte					

„Klassische“ Gefährdungsermittlung
Umsetzung in Checklisten

Stufe 1: Einbeziehung der psychischen Faktoren in GE

102 Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation

1	Steht genügend Zeit für eine gute Planung der Arbeitsabläufe zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Sind die Verantwortlichkeiten eindeutig festgelegt und jedem Mitarbeitenden bekannt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Besitzen die Mitarbeitenden die notwendigen Kompetenzen, Informationen und Mittel, um ihre Verantwortung wahrzunehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Wird vermieden, dass den Mitarbeitenden (z.B. auf Grund ihrer Fähigkeiten, Fertigkeiten) eine zu hohe Verantwortung übertragen wird (z.B. für andere Personen, das Arbeitsergebnis)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Wird die Verantwortung soweit möglich den einzelnen Mitarbeitenden übertragen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Werden die Arbeitszeiten aufgezeichnet und die	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

- **Vorgehen analog Gefährdungsermittlung**
- **Sollte im Rahmen der regelmässigen Gefährdungsermittlung erfolgen**
- **Massnahmen werden in Fragestellung erwähnt**

Stufe 2: Analyse allfälliger Fehlbeanspruchungen

- Einsatz adaptiertes Verfahren CheF (Checklisten / Online-Tool)

Bei der Arbeit		
1	<input type="checkbox"/>	ist die Verantwortung zu hoch.
2	<input type="checkbox"/>	kommen Termin- oder Zeitdruck häufig vor.
3	<input type="checkbox"/>	gibt es häufig Störungen oder Unterbrechungen.
4	<input type="checkbox"/>	gelten enge Vorgaben für die Ausführung der Arbeit.
5	<input type="checkbox"/>	müssen Entscheidungen ohne ausreichende Informationen und mit unzureichenden Entscheidungshilfen getroffen werden.
6	<input type="checkbox"/>	gibt es widersprüchliche Anforderungen (z.B. Konflikte zwischen Termineinhaltung und Qualität).
7	<input type="checkbox"/>	fehlt die Unterstützung der Kollegen und Vorgesetzten.
Liegen zusätzlich andere Einflüsse vor, z.B.		
8	<input type="checkbox"/>	soziale Spannungen.
9	<input type="checkbox"/>	ist häufig zu wenig Personal vorhanden.
10	<input type="checkbox"/>	ist die Zukunft des Betriebes unsicher.
Merkmale aus den Bereichen Leistung und Verhalten		
Bei der Arbeit		
11	<input type="checkbox"/>	übersehe oder übergehe ich überdurchschnittlich häufig Informationen.
12	<input type="checkbox"/>	habe ich das Gefühl, dass ich die Übersicht verliere.
13	<input type="checkbox"/>	mach ich häufiger Fehler.
14	<input type="checkbox"/>	bin ich mir unsicher, ob ich alles richtig mache.
15	<input type="checkbox"/>	bin ich unruhig und nervös.
16	<input type="checkbox"/>	habe ich Angst, dass ich die Arbeit nicht schaffe.

Merkmale, die zu Stress führen

Tätigkeitsmerkmale

Merkmale aus Arbeitsbedingungen

Merkmale aus Bereichen Leistung und Verhalten




CHeF (Checklisten zur Erfassung von Fehlbeanspruchungen): Validiertes Verfahren des BAUA.

Stufe 2: Analyse der Ursachen für Fehlbeanspruchungsfolgen

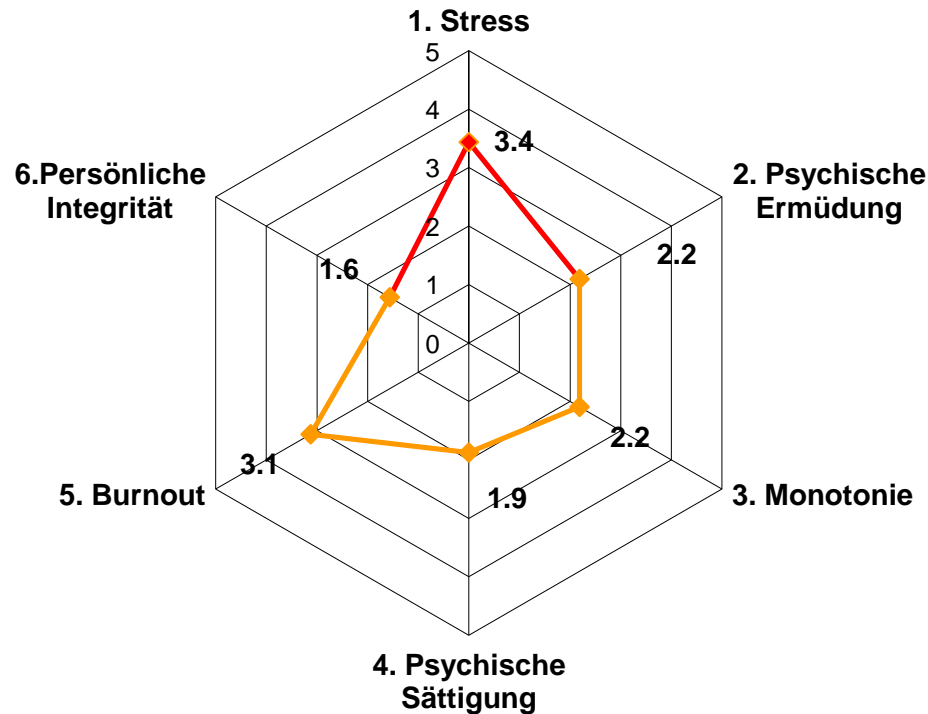
Betriebe < 10 MA

kein Risiko	erhöhtes Risiko	hohes Risiko
Handlungsbedarf bei einzelnen Merkmalen	Gestaltung empfohlen	Gestaltung dringend erforderlich
		
1 bis 3 Merkmale angekreuzt	4 bis 6 Merkmale angekreuzt	7 bis 10 Merkmale angekreuzt

Betriebe ≥ 10 MA

kein Risiko	erhöhtes Risiko	hohes Risiko
Handlungsbedarf bei einzelnen Merkmalen	Gestaltung empfohlen	Gestaltung dringend erforderlich
		
0 bis 33 %	34 bis 66 %	67 bis 100 %

Analyse der Ursachen für Fehlbeanspruchungsfolgen



In Kürze auf:
<http://www.aeh.ch>

Bewertung	kein Risiko	erhöhtes Risiko	hohes Risiko
Bereich	Kriterienwert ≤ 2	$2 < \text{Kriterienwert} < 3$	Kriterienwert ≥ 3
Handlungsbedarf	kein unmittelbarer Handlungsbedarf, ggf. können die Arbeitsbedingungen bei einzelnen Merkmalen optimiert werden	Handlungsbedarf besteht, die Situation sollte genauer untersucht werden und/oder die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist empfohlen	Dringender Handlungsbedarf, es wird empfohlen für die Planung weiterer Schritte eine Fachperson beizuziehen

Stufe 3: Detailanalyse

Verfahren	Titel	Ziel(e)	Methode(n) der Datengewinnung
▶ ABAKABA	Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch	Arbeitsbewertung, Lohnfindung	schriftliche Befragung, mündliche Befragung
▶ ATAA	Verfahren zur Analyse von Tätigkeitsstrukturen und prospektiver Arbeitsgestaltung bei Automatisierung	Analyse von Arbeits- und Qualifikationsanforderungen	Beobachtungsinterview
▶ AVAH	Verfahren zur Analyse von Arbeit im Haushalt	Analyse der Arbeitsanforderungen im Haushalt	mündliche Befragung
▶ BAB	Beurteilung arbeitsbedingter Belastungen	Belastungs- und Gefährdungsbeurteilung	Beobachtung
▶ BALY	Beteiligungsorientierte Arbeitsplatzanalyse	Gefährdungsanalyse und -bewertung	mündliche Befragung, schriftliche Befragung
▶ BEA	Belastungsanalyse	Belastungsanalyse	Beobachtung, mündliche Befragung

Verfahren siehe: www.baua.de (Toolbox)

Arbeitsgestaltung

Merkmale	Überprüfen / Gestalten
Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none">• Vollständigkeit der Aufgabe• Handlungsspielraum (enge Vorgaben)• Information/Arbeitsmittel• Verantwortung• Qualifikation
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitszeit• Arbeitsablauf (Zeitdruck, Planung, Kompetenzen)• Verantwortungsumfang
Soziale Bedingungen	<ul style="list-style-type: none">• Soziale Kontakte (Mitarbeitende, Führungskräfte)• Zusammenarbeit• Führungsstil• Gesprächskultur
Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none">• Physikalische Einwirkungen• Physische Belastungen• Arbeitsumgebung

AEH Angebot

- **Sensibilisierung Führungskräfte**
- **Erfassung Belastungen bei der Arbeit**
- **Erfassung Beanspruchungen**
- **Projekte zur Arbeitsgestaltung**
- **Umfassende Kampagne**



