

# NACHGELESEN

Informationen für Mitglieder und Partner der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen

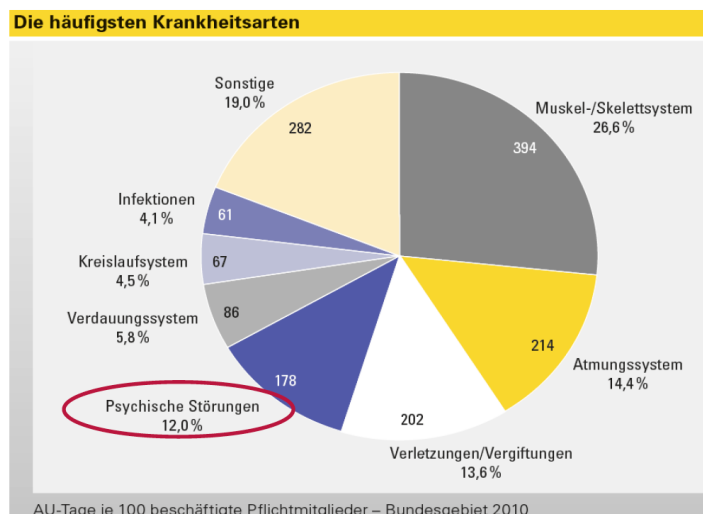
November 2012

## Psychische Gesundheit

Effizient, qualitativ hochwertig, produktiv und zuverlässig. Diese Attribute zeichnen das erfolgreiche Unternehmen aus. Um dies zu gewährleisten, ist es auf erstklassige Mitarbeiter angewiesen. Gesunde Mitarbeiter. Nicht negativ beanspruchte Mitarbeiter. Immer stärker ins Bewusstsein rückt dabei die „psychische Gesundheit“. Diplom-Psychologe Axel Hofmann (METALL NRW) und Dr. Stephan Sandrock (Institut für angewandte Arbeitswissenschaft) gaben im Haus der Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen Tipps, wie psychische Belastungen am Arbeitsplatz erkannt, bekämpft und gemindert werden können.

Verteilung der Krankheitsarten

**METALL NRW**  
 Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen e.V.



BKK Gesundheitsreport, 2011

►►► Axel Hofmann stieg gleich zu Beginn des Seminars „Psychische Gesundheit“ ins Thema ein. „Alle reden über psychische Belastungen, und jeder versteht etwas anderes darunter.“ Stichwort Burnout: In den Medien ist dieses „Phänomen“ angekommen, ist längst gesellschaftsfähig geworden und kein Tabuthema mehr, obwohl es keine eigentliche Krankheit dieses Namens gibt. Immer mehr Fach- und Führungskräfte gestehen sich diese vermeintliche „Schwäche“ ein. Psychische Störungen belegen beim Ranking der häufigsten Krankheitsarten bereits den vierten Platz. Die Deutsche Ren-

tenversicherung verzeichnete bei Männern zwischen 1993 (ca. 10%) und 2010 (34%) einen Anstieg der Rentenanzugänge aufgrund psychischer Störungen. Bei Frauen lag dieser Anteil sogar noch höher. „Auch wenn die Zahlen in der Metall- und Elektroindustrie unter dem Durchschnitt liegen: Der Krug wird nicht an uns vorüber gehen“, so Axel Hofmann. Die Gründe für diesen Anstieg sind vielfältig, viele Faktoren beeinflussen die statistischen Zahlen. Kassenpatienten können mit Einführung des neuen Psychotherapeutengesetzes seit 1999 direkt zu einem psycho-

logischen Psychotherapeuten gehen, ohne vorher einen Arzt zu konsultieren oder eine Genehmigung ihrer Krankenkasse vorzulegen. Zudem äußerten Betroffene heute eher als früher Symptome, die auf eine psychische Erkrankung hindeuten. „Das Thema ist enttabuisiert worden“, so Axel Hofmann. Dabei, so betonte er, haben psychische Belastung und Beanspruchung durchaus auch fördernde Effekte. Aktivierungs-, Übungs- und Lerneffekte sind gewollt, beeinträchtigende Faktoren hingegen gilt es zu vermeiden. „Darunter fallen in erster Linie Ermüdung, Monotonie, psychische Sättigung, und herabgesetzte Wachsamkeit“, erklärte Axel Hofmann. Die wichtigste Frage im Betrieb selbst aber ist: Wie kann ich Gefährdungen durch psychische Belastungen erkennen? Gibt es Richt- bzw. Grenzwerte? „Die gibt es eben nicht. Und das ist auch ein Problem“, sagte Dr. Stephan Sandrock vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaften. Zwar ist im § 5 des Arbeitsschutzgesetzes festgehalten, dass der Arbeitgeber die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundene Gefährdung ermitteln muss. Er muss weiter festlegen, welche Maßnahmen im Sinne des Arbeitsschutzes und der Arbeitsgesundheit erforderlich sind. „Aber es ist nirgendwo vermerkt, ab wann beispielsweise ein Bildschirm-Arbeitsplatz als derart psychisch belastend eingestuft werden muss, dass es zu einer Gefahr kommt“, so Dr. Stephan Sandrock. Zudem, fügte er hinzu, können etwaige Beanspruchungser-

►►► Fortsetzung auf Seite 2



Die Verbandsingenieure Martin Fityka und Dirk Zündorff sowie der Diplom-Psychologe Axel Hoffmann und Dr. Stephan Sandrock führten durch die Veranstaltung. (v.l.n.r.)

scheinungen auch aus dem privaten Bereich „in die Arbeit“ getragen werden. Die Frage, wie weit die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geht bzw. gehen soll und muss, ist höchst differenziert zu betrachten.

Bleibt die Frage: Wie beurteile ich psychische Belastung korrekt? „Hier gibt es unterschiedliche Konzepte. Subjektive Wahrnehmungen, im Betrieb erhoben durch Fragebögen beispielsweise, eignen sich nur wenig zur Messung von Belastungen, da die Rückläufe erfahrungsgemäß oft voreingenommen, untereinander abgesprochen oder unvollständig sind“, so Dr. Stephan Sandrock. Zu verlässlicheren Ergebnissen verhilft ein gestuftes Verfahren mit vorgeschalteter Bestandsaufnahme. Hinweise oder Beschwerden von Führungskräften und Mitarbeitern, die Zunahme von Fehlzeiten, vermehrte Unfälle oder Suchtfälle können Indikatoren für eine zu hohe Belastung am Arbeitsplatz sein. Der zweite Schritt beinhaltet schließlich eine Risikoeinschätzung und Bewertung der gesammelten Eindrücke, ehe im dritten Schritt Maßnahmen wie Optimierung der Arbeitsabläufe, Führungskräfte-Schulungen oder effizientere Arbeitszeitmodelle ergriffen werden können, um die Ursachen etwaiger Fehlbelastungen zu beheben.

Als eine effektive Methode, die speziell auch für kleinere Unternehmen geeignet ist, bezeichneten Axel Hofmann und Dr. Stephan Sandrock das „KPB“ – das Kurzverfahren psychische Belastung. Auch hier steht an erster Stelle der Zugriff auf vorhandene betriebliche Daten wie Fehlzeitenstatisti-

ken, Unfälle und Mitarbeiterbeschwerden. Im zweiten Schritt führen betriebliche oder externe Experten sogenannten Beobachtungsinterviews mit den Beschäftigten, die dadurch persönliche Erfahrungen und individuelle Empfindungen der Befragten besser mit einbeziehen, ergänzende Fragen stellen und so gegebenenfalls verzerrende Aussagen eher identifizieren können. „Dieses Verfahren ist evaluiert und sogar vor dem Hintergrund einschlägiger Normen erfolgreich überprüft worden und hat sich mittlerweile bewährt“, so Dr. Stephan Sandrock. Die gesammelten Daten werden ausgewertet, ehe präventive Maßnahmen ergriffen werden. Bei der Festlegung dieser Maßnahmen können

bedingungsbezogene – also Arbeiterweiterung, Arbeitsplatzwechsel und weitere Formen – und personenbezogene Instrumente – fachliche Aus- und Weiterbildung, Erweiterung sozialer Kompetenzen etc. – genutzt werden.

Einer Zwischenfrage aus dem Kreis der Seminarteilnehmer, wie plötzliche und unerwartet auftretende psychische Störungen durch den Arbeitgeber zu verhindern seien, konnten Axel Hofmann und Dr. Stephan Sandrock keine abschließende Antwort geben. Aus einem einfachen Grund: Es gibt keine. „Wo ist der konkrete Arbeitsbezug? Wann ist das Maß voll? Das können wir nicht sagen, weil das eine sehr individuelle Angelegenheit ist. Und noch einmal: Der Auslöser muss nicht zwingend Arbeitsbezug haben, sondern kann privater Natur sein und somit außerhalb der Fürsorgepflicht liegen“, so Axel Hofmann. Um die Mitarbeiter auf diesem Gebiet aber zu sensibilisieren, bieten sich Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter des Personalwesens an, um auf Probleme in der Mitarbeiterschaft im Rahmen der Möglichkeiten zu reagieren und diese überhaupt erst identifizieren zu können. Zusätzlich können Unternehmen Netzwerke aufbauen, um betroffenen Mitarbeitern Ansprechpartner zu vermitteln. „Arbeiten Sie mit Ihrem Betriebsrat zusammen. Ermutigen Sie ihn, den Weg gemeinsam zu gehen. Und gehen Sie mit einer anderen Brille durch den Betrieb“, appellierte Axel Hofmann.



Unsere Verbandsingenieure Martin Fityka und Dirk Zündorff unterstützen und begleiten Sie bei der Implementierung eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements in Ihrem Unternehmen und vermitteln Kontakte zum Institut für angewandte Arbeitswissenschaften, den Krankenkassen und anderen Einrichtungen, die Ihnen bei der Umsetzung des KPB-Verfahrens helfen können.

Sprechen Sie uns an.



**Dipl.-Inf. (FH) Martin Fityka**

Verbandsingenieur  
Arbeitswirtschaft  
Fon: 0234/5 88 77-99  
Mail: fityka@agv-bochum.de



**Dipl.-Ing. Dirk Zündorff**

Verbandsingenieur  
Arbeitswirtschaft  
Fon: 0234/5 88 77-66  
Mail: zuendorff@agv-bochum.de