

Instrumente der Prävention im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Arbeitsschutztag

Pforzheim am 25.01.2016

Karina Becker

karina.becker@uni-jena.de



Forschung zu:

- **Wandel von Arbeit, Folgen für die Beschäftigtengesundheit**
- **Betriebliche Projekte zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Stahlwerk, Call-Center, Krankenhäuser, Verlage)**

Karina Becker/Ulrich Brinkmann/
Thomas Engel/Rolf Satzer



Handbuch Gesundheit & Beteiligung

Neue Instrumente für den
Gesundheitsschutz in
Betrieben & Behörden
Aktualisierte Ausgabe

VSA

Warum ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz überhaupt ein Feld arbeitspolitischer Auseinandersetzungen?

→ Beschäftigte müssen sich wieder
möglichst selbständig um die
eigene Beschäftigungsfähigkeit
(„employability“) kümmern

Arbeitgeber:

hinreichende
Reproduktion
der Arbeitskraft



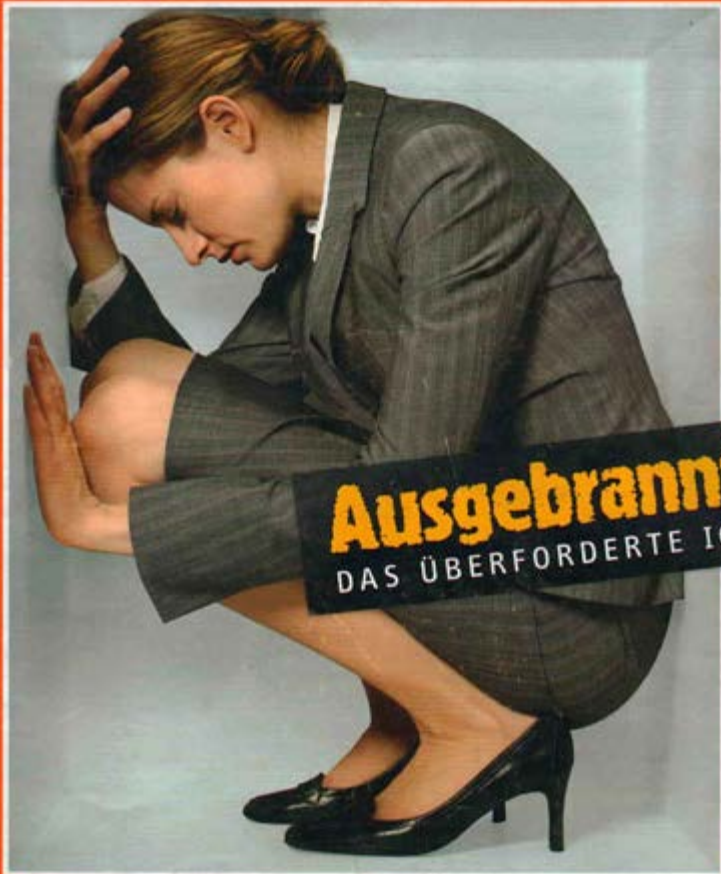
Beschäftigte:

nachhaltiger
Erhalt der
Arbeitskraft

**Und warum wird das Thema
Beschäftigtengesundheit seit einiger
Zeit in den Medien „als Problem“
diskutiert?**

DER SPIEGEL

Nr. 4/24.1.11
Deutschland: 4,- €
www.spiegel.de



Ausgebrannt
DAS ÜBERFORDERTE ICH

www.spiegel.de

DER SPIEGEL



WISSEN

NR. 1 | 2011

Das überforderte Ich

STRESS · BURNOUT · DEPRESSION



PRÄVENTION
So bleibt
die Psyche stabil

TEST
Wie groß ist Ihr
Burnout-Risiko?

HEILUNG
Wege aus der
Seelenkrise

Volkskrankheit Burn-out!

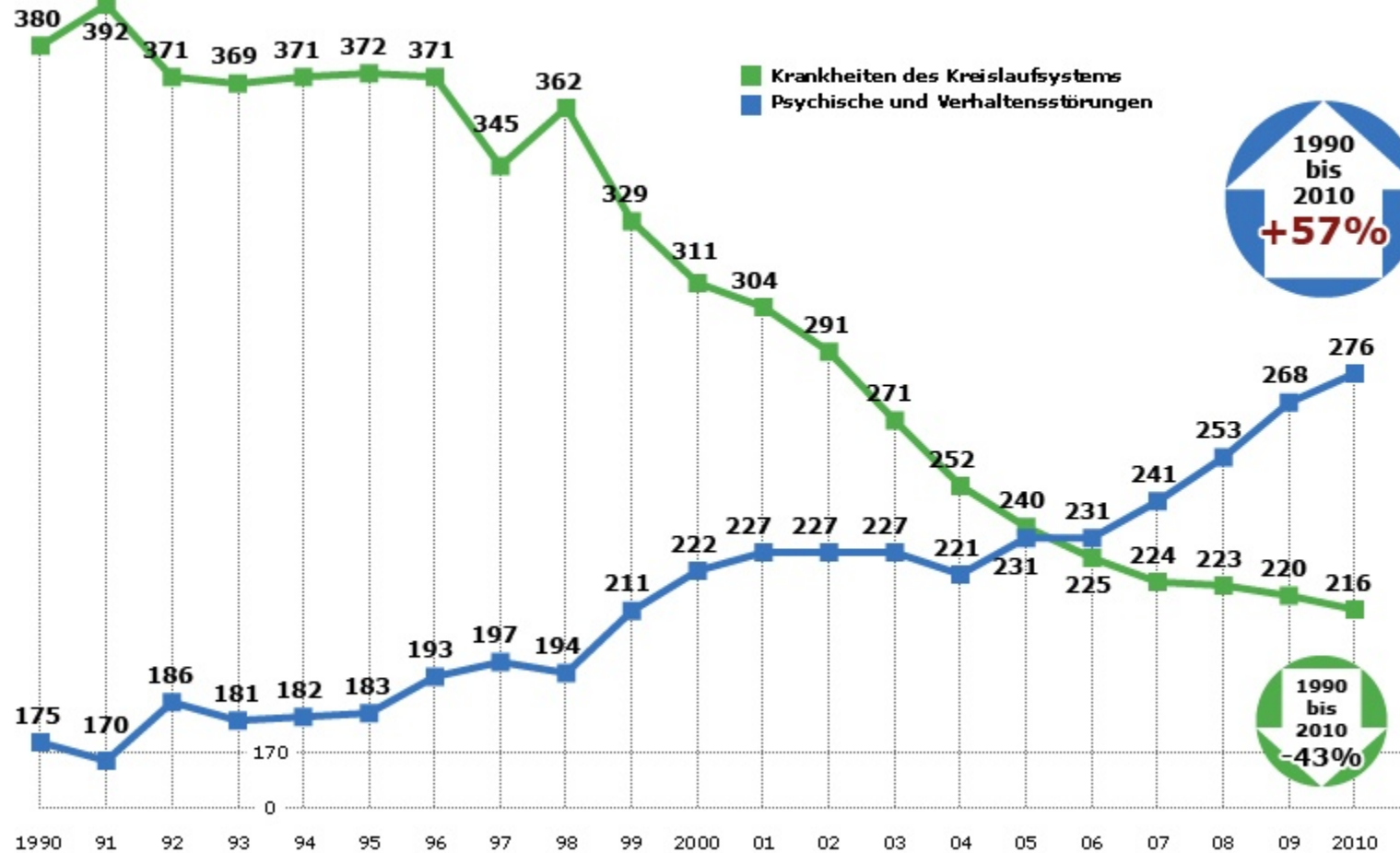
Bin ich nur **erschöpft**
oder schon
ausgebrannt?

Samstag, 22438
Inland
24. September 2011 0,60 €

DHIA

Diagnose „Psyche“: immer mehr Krankenhaustage

Zahl der Krankenhaustage je 1.000 Versicherte mit Diagnose ...



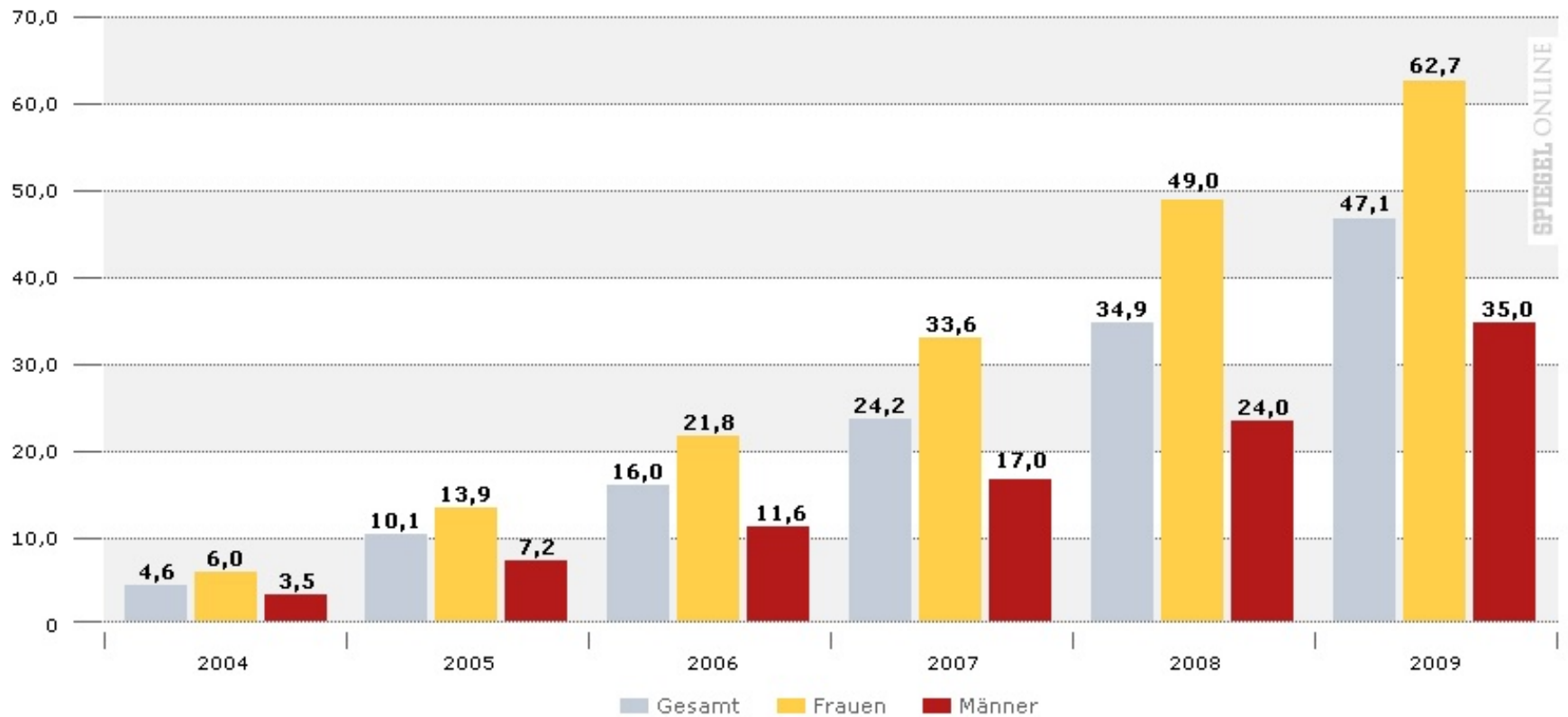
Tab. 13: Krankheitskosten und verlorene Erwerbstätigkeitsjahre 2008

	Krankheitskosten			Verlorene Erwerbstätigkeitsjahre		
	Mrd. EUR	in %	Rang	in 1000	in %	Rang
Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	4,5	1,8	14	99	2,3	10
Neubildungen (Krebs)	18,1	7,1	5	526	12,4	3
Krankheiten des Blutes und der blutbildenden Organe	1,3	0,5	19	10	0,2	20
Endokrine, Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten	13,7	5,4	6	74	1,7	11
Psychische und Verhaltensstörungen	28,7	11,3	3	763	18,0	2
Krankheiten des Nervensystems	12,5	4,9	10	172	4,0	9
Krankheiten des Auges und der Augenanhangsgebilde	6,8	2,7	13	24	0,6	16
Krankheiten des Ohres und des Warzenfortsatzes	2,6	1,0	17	19	0,5	18
Krankheiten des Kreislaufsystems	37,0	14,5	1	382	9,0	5
Krankheiten des Atmungssystems	13,2	5,2	7	271	6,4	6
Krankheiten des Verdauungssystems	34,8	13,7	2	189	4,5	8
Krankheiten der Haut und der Unterhaut	4,0	1,6	15	25	0,6	15
Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems	28,5	11,2	4	506	11,9	4
Krankheiten des Urogenitalsystems	9,0	3,5	11	51	1,2	12
Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett	3,0	1,2	16	12	0,3	19
Zustände, mit Ursprung in der Perinatalperiode	1,1	0,4	20	37	0,9	14
Angeborene Fehlbildungen, Deformitäten	1,7	0,7	18	40	0,9	13
Symptome und klinische abnorme Befunde	13,1	5,2	8	191	4,5	7
Verletzungen und Vergiftungen	12,6	4,9	9	834	19,6	1
Faktoren, die den Gesundheitszustand beeinflussen	8,1	3,2	12	24	0,6	17
Insgesamt	254,3	100	-	4 251	100	-

Krankheiten gemäß Internationaler Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme (ICD-10).

Quelle: Datenreport 2011

Krankheitstage durch das Burnout-Syndrom – 2004 bis 2009



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010

Psychische Erkrankungen:

**Häufigkeit steigt am stärksten von allen
Erkrankungsarten.**

**Gehören zu den am längsten dauernden
Erkrankungen.**

Bundesregierung:

**Ausfall bei der Bruttowertschöpfung liegt jährlich bei
sieben Milliarden Euro (ohne Einbezug der
Behandlungskosten)**

Tendenz:

**→ Externalisierung
von Kosten und
Risiken**

„Eigenverantwortung“

[▶ tagesschau.de ▶ Wirtschaft ▶ Lohnfortzahlung]

Wirtschaft

Selbstbeteiligung der Arbeitnehmer
DIHK fordert Lohnverzicht bei Krankheit

Um mehr "Spielraum für Investitionen" zu erhalten will der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) kranke Arbeitnehmer an den Krankheitskosten beteiligen. "Ich bin dafür, dass Arbeitnehmer im Krankheitsfall in den ersten beiden Tagen keine Lohnfortzahlung erhalten", sagte DIHK-Chef Ludwig Georg Braun der Zeitung "Die Welt".

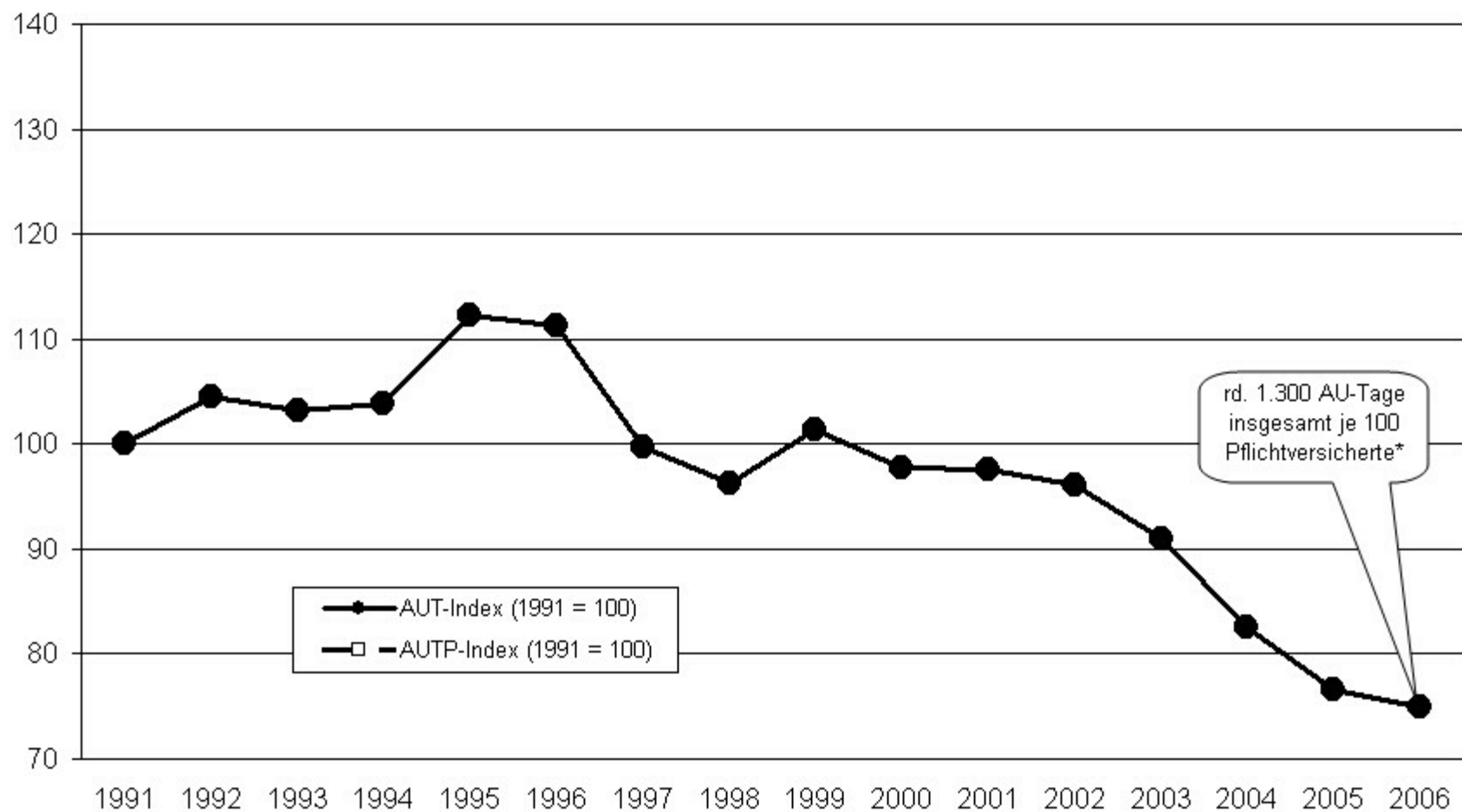


Handelskammerpräsident Ludwig Georg Braun fordert mehr Reformen

"Spielraum für Investitionen"

Eine solche "Selbstbeteiligung der Arbeitnehmer" stärke die Eigenverantwortung. Gleichzeitig schafften zwei Karenztage

**Die Vernutzungsbedingungen von
Arbeitskraft sind eine
zentrale Konfliktlinie im
Kapitalismus**



Quelle: BMAS: Statistisches Taschenbuch 2006, BKK-Gesundheitsreport 2007, eigene Berechnungen

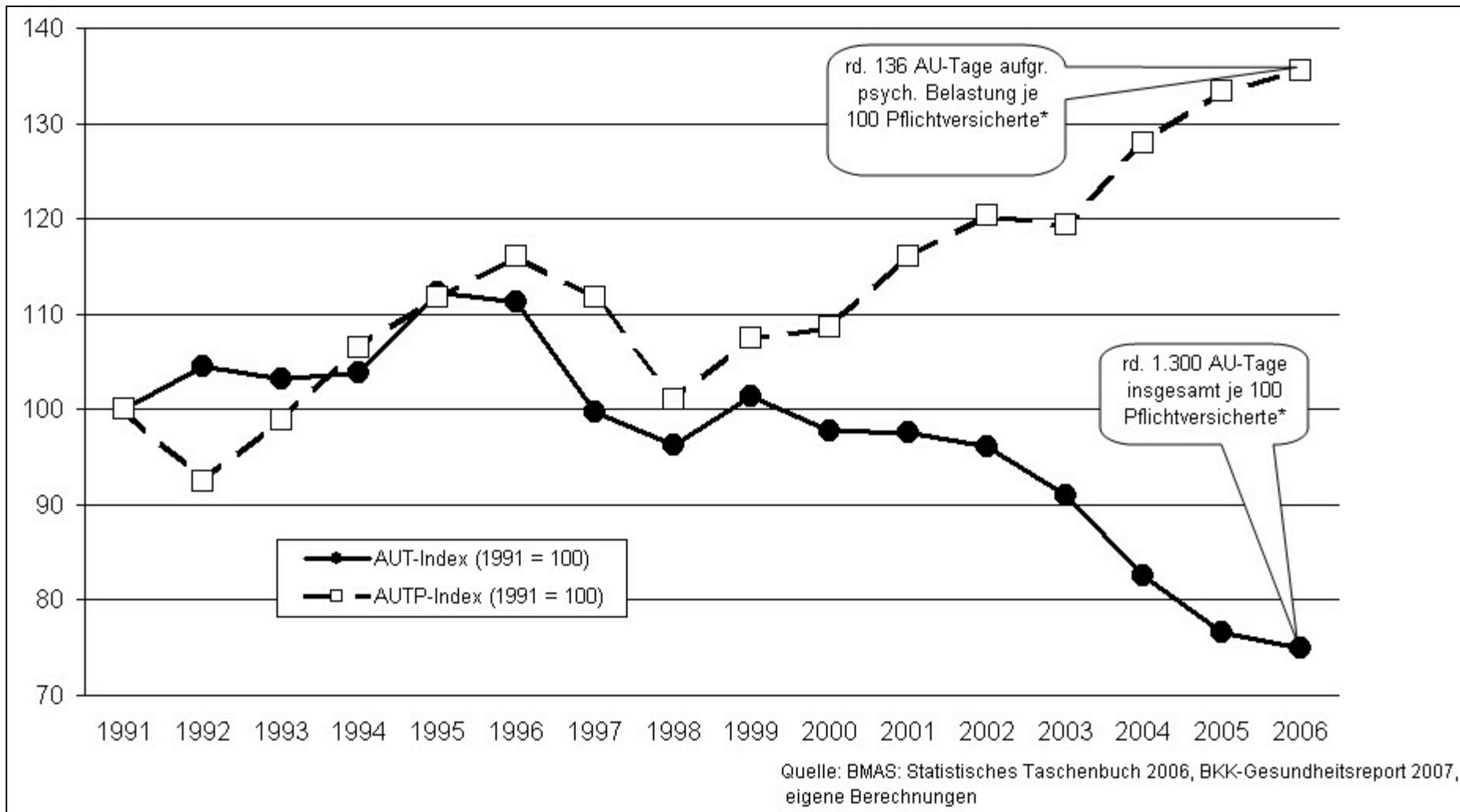
Einen anderen Grund im niedrigen Krankenstand sieht hingegen die Arbeitgeberseite: "Der Krankenstand bewegt sich auch im ersten Halbjahr 2009 auf einem erfreulich niedrigen Niveau", sagte Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt den "Ruhr Nachrichten".

Für die seit Beginn der statistischen Erhebung deutlich rückläufigen krankheitsbedingten Fehlzeiten seien mehrere Faktoren verantwortlich.

"Zum einen haben körperlich belastende Tätigkeiten an Bedeutung verloren. Zum anderen betreiben immer mehr Unternehmen eine aktive und systematische betriebliche Gesundheitsförderung", betonte Hundt. Auch "der erfolgreiche Arbeitsschutz" wirke sich positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus.

anr/ddp/dpa

-> Scheinkorrelation



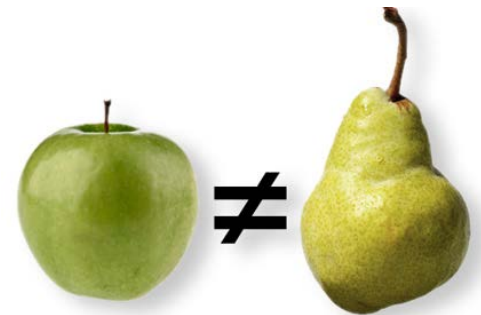
Hohe Standards im AGS setzen Investitionen voraus

Probleme:

- schwer zu quantifizieren (wie misst man Motivation, Loyalität?)
- zeitliche Perspektive („rechnen“ sich eher mittel- und langfristig) → passt nicht zu „Ökonomie der kurzen Fristen“

Daher:

- Kennzahlen als Instrument der Interessenvertreter, z.B. AU-Tage



Aber, was passiert, wenn (mal wieder) Krise ist?

- Unterordnung der Beschäftigtengesundheit
 - betriebswirtschaftliche „Zwänge“ haben Vorrang
 - hohe Standards im AGS werden von einer gesetzlichen Pflicht zur fallweisen Freiwilligkeit umdefiniert
- daher sind gesetzliche „Haltepunkte“ wichtig

EU-Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) -

Präambel:

Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten am Arbeitsplatz gehört zu **„Zielsetzungen, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.“**



Prävention: Betriebspolitische Voraussetzung

- Minimalkonsens zwischen Betriebsparteien über Relevanz des Themas
- **Gesundheit als Wert an sich:**
 - innerbetriebliche Aushandlungen nicht allein anhand betriebswirtschaftlicher Kennzahlen
Thema Beschäftigtengesundheit auf verschiedenen Ebenen führen und stetig (Formalisieren in Betriebsvereinbarung)
 - Verhaltens- und verhältnisbezogene Arbeitspolitik; sonst droht: Feigenblattpolitik

Verhalten oder Verhältnisse ändern?

SPIEGEL ONLINE

22.07.2010

Drücken | Ser

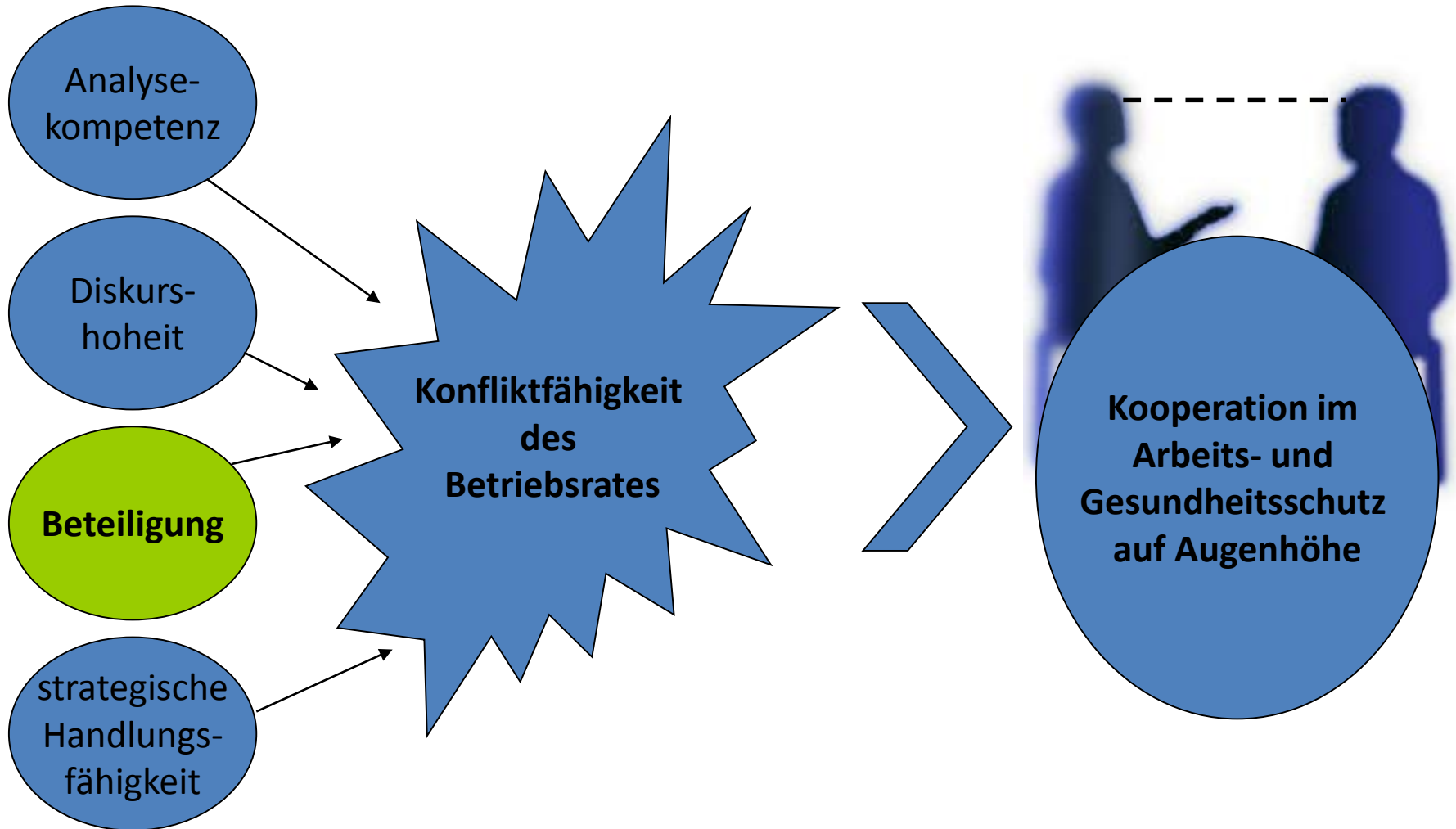
Zweifelhafte Wellness-Pakete

Eins, zwei, drei, der Burnout ist vorbei

Von Bärbel Schwertfeger



Konfliktfähigkeit unter den neuen Rahmenbedingungen des Marktkapitalismus



Präventionsinstrumente

- vorbeugend,
- kontinuierlich,
- möglichst gesetzlich abgesichert
(Arbeitsschutzgesetz, wenigstens formalisiert
Betriebsvereinbarung),
- an den Bedürfnisse der Beschäftigten orientiert,
- pragmatisch, im Sinne von: betrieblich mach- und
umsetzbar,



Beispiele

- Gesundheitszirkel
- Teilautonome Arbeitsgruppen – Gesundheitswerkstätten
- Einrichtung einer »Meldestelle«
- Betriebliches Eingliederungsmanagement nach § 84, Absatz 2, SGB IX

Ziel des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) 1996 -

Menschengerechte Arbeitsgestaltung + Prävention:

ist nicht mit dem traditionellen Arbeitsschutz im Sinn technischer Arbeitssicherheit und Unfallverhütung zu verwechseln

abgesichert durch Vorgaben der EU-Richtlinien und das Arbeitsschutzgesetz geht es um **menschengerechte Arbeitsgestaltung** und die **Prävention** sämtlicher arbeitsbedingter Gesundheitsrisiken

»Maßnahmen der menschengerechten Arbeitsgestaltung vereinen zwei Perspektiven: Zum einen sollen Fehlbelastungen vermieden oder vermindert, zum anderen gesundheitsförderliche Ressourcen aufgebaut oder gefördert werden« (LASI 2002).

→ Zusammenspiel von Belastungen und Ressourcen

Modell der beruflichen Gratifikationskrise

- Anforderungen
- Verpflichtungen



Verletzung der Reziprozität



- Lohn, Gehalt
- Wertschätzung
- Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit

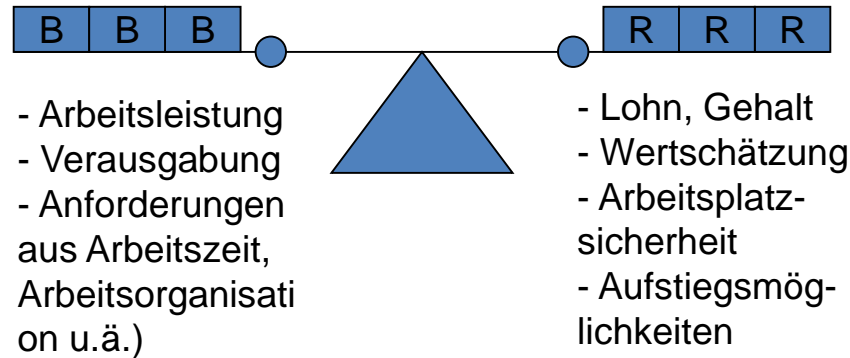


Gratifikationskrise

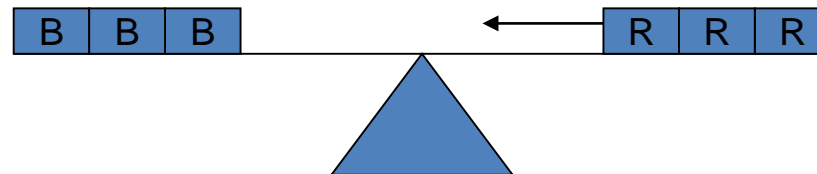
Disstress

Prekäre Arbeit: Ressourcen werden zu Belastungen

Stammbeschäftigte



Leiharbeiter



5 §Arbeitsschutzgesetz schreibt Gefährdungsbeurteilung (auch) psychischer Belastungen vor!

Das Gesetz verlangt in § 5 Abs. 3 erstmals die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen:

Im Rahmen der GB sind auch diejenigen Gefährdungen zu beurteilen, die aus der „*Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken*“ und durch die „*unzureichende Qualifikation und Unterweisung des Beschäftigten*“ resultieren können.

Wie vorgehen?

Gefährdungsbeurteilung umfasst 3 Schritte:

1. Ermittlung psychischer Belastungen
2. Bewertung der Ermittlungsergebnisse
3. Ableitung von Maßnahmen.

Ablauf der Gefährdungsbeurteilung

9. Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung

1. Prüfung bestehender AGS-Routinen

2. Betriebsvereinbarung zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung

8. Kontrolle der Wirksamkeit von Maßnahmen

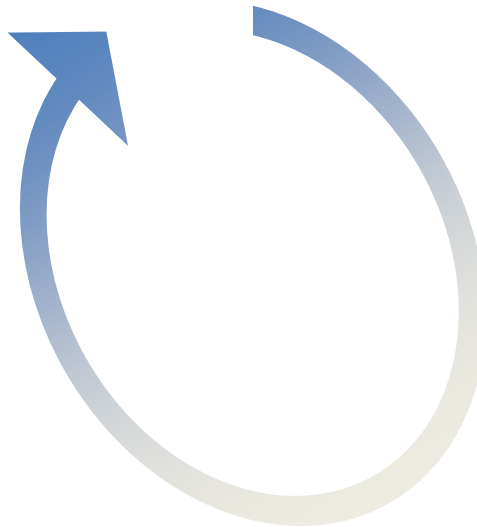
3. Auftrag Geschäftsleitung, Bildung Steuerungsgruppe/Gemeinsamen Kommission

7. Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen

4. Unterweisung, Schulung, Informationen für die Beschäftigten

6. Beurteilung von Gefährdungen

5. Ermittlung von Belastungen durch Befragung der Beschäftigten



Die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes als Prozess



Verschiedene Vorgehensweisen möglich

Maßnahmen können in ausgewählten Schwerpunktbereichen ansetzen bzw. in Pilotbereichen beginnen.

Schwerpunktbereiche, in denen mit der Umsetzung begonnen wird, können vor allem Bereiche mit überdurchschnittlich hoher Gefährdung sein.

Gesamtunternehmen

wichtig: hoher Befragungsrücklauf erfordert gute Vorbereitung

Befragungsschwerpunkte & Beispielfragen

- Arbeitsorganisation
- Informationen
- Arbeitszeit
- Stressfaktoren
- Gesundheit
- Anerkennung/Beziehung zu Vorgesetzten
- Betriebsklima

stimme voll & ganz zu	stimme eher zu	teils/teils	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
1	2	3	4	5

Ich werde/wurde gut in meine Tätigkeit eingewiesen.

Ich kann regelmäßig Pausen- und Ruhezeiten einhalten.

Ich stehe bei meiner Arbeit unter starkem Zeitdruck.

Ich habe Schlafstörungen, die ich auf die Arbeit zurückführe

Ich erfahre von Vorgesetzten eine hohe Wertschätzung für meine Arbeit (z.B. Lob).

Hat sich das Betriebsklima in den Letzten Jahren verändert, wenn ja wie?

Auswertung der Befragung

- Wahrung der Anonymität, Datenschutz versus Treffgenauigkeit
- Rückspielen der Ergebnisse an die Befragten (welche Ergebnisse, wer, in welcher Form?) → „schwarzer Peter-Problem“

Was kann eine Befragung leisten?

- Identifizierung von konkreten Belastungen anhand methodisch abgesicherter Zahlen (nicht mehr nur *punktuell*, sondern *punktgenau*)
- Differenzierung nach verschiedenen Variablen möglich: Abteilung, Geschlecht, Altersgruppen, Hierarchiestufen (FKs)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Ausgewählte Befragungsergebnisse