



Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Psychische Gesundheit – Anforderungen an betriebliche Gestaltungsprozesse

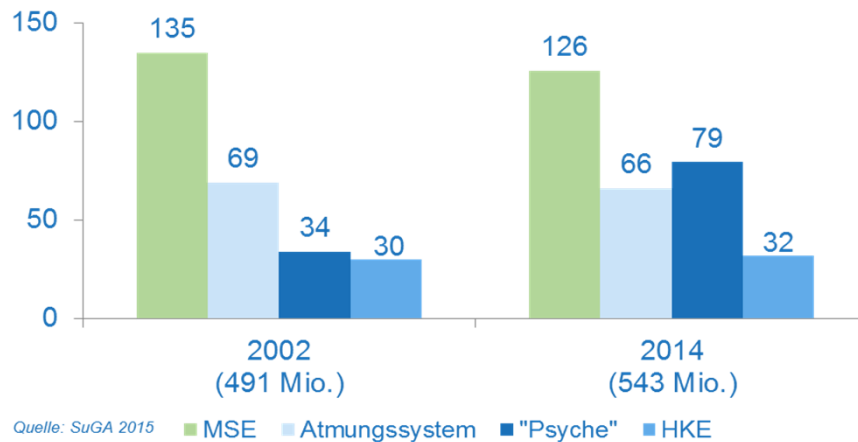
DGPPN Kongress 2016
Symposium der Leopoldina
23.11.2016

Psychische Gesundheit - Anforderungen an betriebliche Gestaltungsprozesse

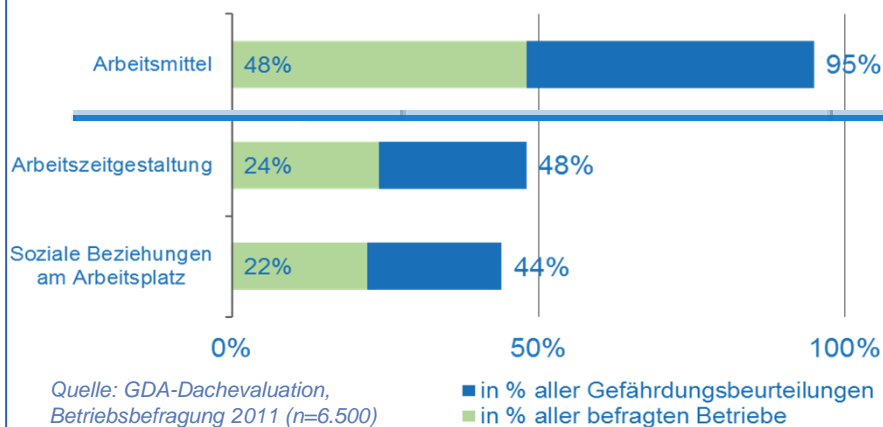
1. Projekt Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt:
Wissenschaftliche Standortbestimmung
2. Ergebnisüberblick und Bewertung
3. Zentrale Handlungsfelder

Ausgangssituation: Wissens-, Umsetzungs- oder Regelungslücke?

Beispiel AU-Tage



Beispiel Gefährdungsbeurteilung



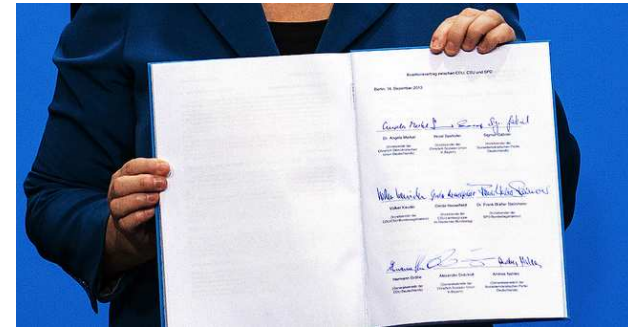
- Wandel der Arbeit: veränderte Anforderungen an Beschäftigte
 - Zunahme an AU-Tagen und Erwerbsminderungsrenten durch Psychische und Verhaltensstörungen
 - Unzureichende Integration Psychischer Belastungsfaktoren in die Systeme und Vorgehensweisen des Arbeitsschutzes
- ▼
- Verordnungsvorhaben der IG Metall und des Bundesrats
 - GDA Arbeitsprogramm, Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner, Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz
 - Koalitionsvertrag 18. Legislaturperiode: Ganzheitlicher Arbeitsschutz

Koalitionsvertrag 18. Legislaturperiode: Auftrag

Ganzheitlicher Arbeitsschutz

Wir werden die Entwicklung neuer Präventionskonzepte und betrieblicher Gestaltungslösungen bei psychischer Belastung in enger Zusammenarbeit mit den Trägern der Gemeinsamen

Deutschen Arbeitsschutzstrategie vorantreiben, den Instrumenteneinsatz besser ausrichten, auf eine verbesserte Kontrolle des Arbeitsschutzes hinwirken und in bestehenden Arbeitsschutzverordnungen, die noch keine Klarstellung zum Schutz der psychischen Gesundheit enthalten, dieses Ziel aufnehmen.



Es erfolgt eine **wissenschaftliche Standortbestimmung**, die gleichzeitig eine fundierte **Übersicht über psychische Belastungsfaktoren** in der Arbeitswelt gibt und **Handlungsoptionen für notwendige Regelungen** aufzeigt. Im Lichte weiterer wissenschaftlicher Erkenntnisse schließen wir insoweit auch verbindliche Regelungen in der Form einer Verordnung gegen psychische Erkrankungen nicht aus.

Projekt Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Phase I Wissensaufbereitung (2014/ 2015)	Phase II Wissensvertiefung (12/2015 – 4/2016)	Phase III Wissensanwendung (Start: 7/2016)	Umsetzung
<p>Scoping Reviews zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen- faktoren und psychischer Gesundheit</p>	<p>Vertiefung des Wissens (Evidenz, Relevanz, Wandel der Arbeit, offene Forschungsfragen)</p> <p>Übergreifende Ableitung von Handlungsschwerpunkten und Forschungsbedarf</p>	<p>Abgleich wissenschaftlicher Ergebnisse mit Aktivitäten der Arbeitsschutzpolitik und Sozialpartner</p> <p>Entwicklung ergänzender, konkretisierender oder zusätzlicher Handlungsoptionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Maßnahmen- umsetzung ▪ Forschungs- agenda ▪ Fachpolitische und öffentliche Kommunikation
<p>BAuA Wissenschaftlicher Beirat</p>	<p>Diskurs mit Wissenschaft</p>	<p>Diskurs mit Arbeitsschutz und Politik</p>	

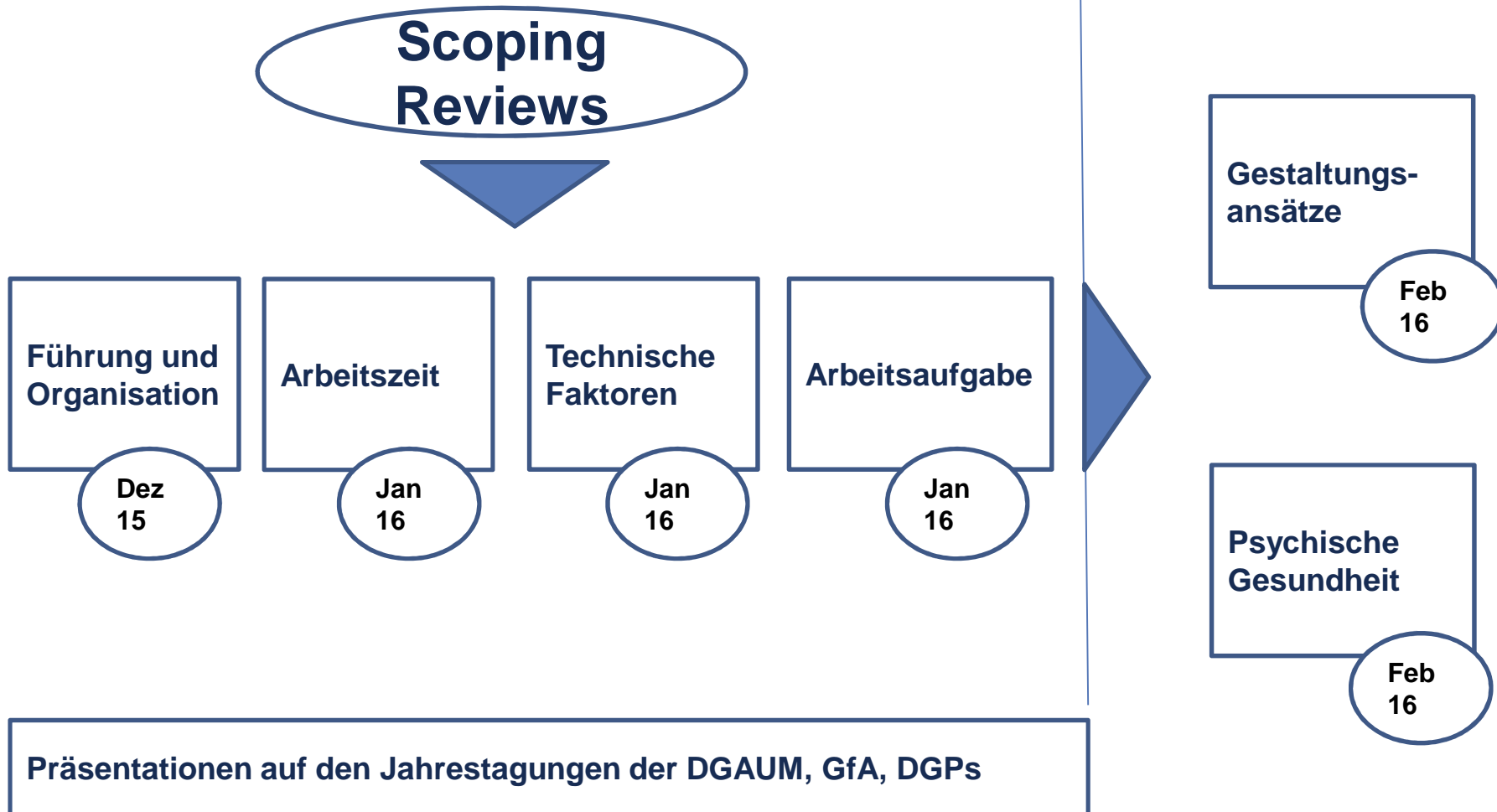
Projektphase I: Übersicht über die Scoping Reviews

Themenfeld „Arbeitsaufgabe“ <ul style="list-style-type: none">▪ Handlungs- und Entscheidungsspielraum▪ Aufgabenvariabilität▪ Vollständigkeit▪ Rückmeldung▪ Arbeitsintensität▪ Störungen und Unterbrechungen▪ Emotionsarbeit	Themenfeld „Führung und Organisation“ <ul style="list-style-type: none">▪ Führung▪ Soziale Beziehungen▪ Organisationale Gerechtigkeit▪ Atypische Beschäftigung▪ Job Insecurity	Outcome Variablen <ul style="list-style-type: none">▪ Gesundheit▪ Befinden▪ Leistung▪ Herz-Kreislauf-System▪ Muskel-Skelett-System▪ Psychische Störungen▪ Motivation▪ Arbeitszufriedenheit
Themenfeld „Arbeitszeit“ <ul style="list-style-type: none">▪ Lange Arbeitszeiten▪ Flexible Arbeitszeiten▪ Schichtarbeit▪ Pausen▪ Detachment▪ Mobilität▪ Work-Life Balance▪ Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	Themenfeld „Technische Faktoren“ <ul style="list-style-type: none">▪ Lärm▪ Beleuchtung▪ Klima▪ Mensch-Maschine-Interaktion▪ Mensch-Rechner-Interaktion	

Themenauswahl auf Basis des Stands der Wissenschaft sowie des öffentlichen und politischen Diskurses

Projektphase II: Wissenschaftliche Expertengespräche

Scoping Reviews



Ergebnisüberblick: Stressoren und Ressourcen (1)

Stressoren

Ressourcen

Arbeitsaufgabe

- Hohe quantitative Anforderungen
- Emotionsarbeit
- Störungen und Unterbrechungen

- Handlungs- und Entscheidungsspielraum
- Vollständigkeit

Technische Faktoren

- Störungen bei der Aufgabenbewältigung

- Kontrolle und Einfluss auf Gestaltung
- Beleuchtung zur Unterstützung der circadianen Rhythmik

Ergebnisüberblick: Stressoren und Ressourcen (2)

Stressoren

Ressourcen

Arbeitszeit

- Atypische Arbeitszeiten
- Rufbereitschaft
- Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit

- Zeitsouveränität
- Vorhersagbarkeit/ Planbarkeit
- Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben
- (Kurz-)Pausen
- Abschalten-Können

Führung und Organisation

- Destruktive Führung
- Mobbing
- Arbeitsplatzunsicherheit

- Organisationale Gerechtigkeit
- Soziale Unterstützung
- Sozial vermittelte Rückmeldung

Zusammenfassende Bewertung: Arbeitsbedingungsfaktoren

- Für einige **wesentliche Faktoren** lassen sich **Grenzwerte** empirisch ableiten z.B. überlange Arbeitszeiten
- Viele andere Faktoren lassen sich zwar **relativ gut definieren**, müssen aber spezifisch **im betrieblichen Setting analysiert werden** (z.B. Handlungs- und Entscheidungsspielraum)
- Es fehlt an gut operationalisierten und praktikablen **Messinstrumenten** für viele relevante Faktoren
- Der **Wandel der Arbeit** erfordert zusätzliche Forschungsanstrengungen bei relativ **neuen Faktoren**: zum Beispiel Emotionsarbeit, Mobile Arbeit

Zusammenfassende Bewertung: Wirkung

- Faktoren lassen sich entsprechend ihrer Wirkung in potentiell **schädigende Stressoren** und **förderliche Ressourcen** unterscheiden. Hier finden sich in den Studien bei den meisten Faktoren **konsistente Zusammenhänge zur Gesundheit**.
- Es lassen sich **Schlüsselfaktoren** identifizieren. Diese erlauben als zentrale Ressourcen Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeit (z.B. Handlungs- und Entscheidungsspielraum) oder sind zentrale Stressoren mit besonders großer Wirkung (z.B. hohe Arbeitsintensität).
- Relevant für die Bewertung der Arbeitsbedingungen ist in der Regel die **Belastungskonstellation**, das heißt das jeweils spezifische Zusammenspiel von Stressoren und Ressourcen
- Wesentliche vermittelnde Wirkmechanismen zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit sind die **Möglichkeiten zur Erholung und zum Abschalten**, die **Planbarkeit und Vorhersehbarkeit** von Arbeitszeiten, sowie die **soziale Unterstützung**

Zusammenfassende Bewertung: Gestaltungswissen

- Studien ergeben vielfältige Gestaltungshinweise, aber nur **wenige Studien** machen Aussagen zu konkretem, in der betrieblichen Anwendung erprobtem **Handlungswissen**
- **Hohe interaktionale Bestimmtheit und Tätigkeitsspezifität** vieler Belastungsfaktoren macht eine **systematische Beteiligung der Beschäftigten und Führungskräfte** an der Arbeitsgestaltung – zusätzlich zum Expertenansatz des Arbeitsschutzes – oft unabdingbar
- Es finden sich **vielfältige Ansatzpunkte an das Arbeitsschutzsystem**. Schutzziele, Vorgehensweisen, Prozesse sowie Einsatz der Akteure und ihrer Kompetenzen müssen weiter entwickelt werden
- Es ist notwendig **weitere Protagonisten mit Gestaltungskompetenz** aus dem System der (überbetrieblichen und betrieblichen) **Sozialpartnerschaft** und die **Präventionssysteme** mit einzubeziehen.

Diskussion Phase III: Schwerpunkte (1)

1. Fachliche Perspektive erweitern

- Rolle arbeitsbezogener Ressourcen
- Zentrale Rolle der Erholung
- Gestaltungsoptimierung statt Risikominimierung
- Tätigkeitsbezug und Belastungskonstellationen
- Verhältnis- und Verhaltensprävention komplementär

2. Institutionellen Arbeitsschutz weiter entwickeln

- Konkretisierung von Schutzziele und Gestaltungskriterien
- Beteiligungs- und Prozessstandards entwickeln
- Qualifizierung der Arbeitsschutz-Akteure
- Kompetenzorientierte Erweiterung des Professionsspektrums
- Integration in das Unternehmermodell für KMUs

Diskussion Phase III: Schwerpunkte (2)

3. Präventions- und gestaltungspolitische Rolle der Sozialpartner stärken

- Zeitgemäße „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ zur Verfügung stellen
- Standards guter Vereinbarungen auf betrieblicher und tariflicher Ebene

4. Führungskräfte als Gestaltungsakteure fördern

- Organisationale Bedingungen für gutes Führungshandeln
- Standards guter Führungspraxis, Qualifizierung

5. Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention verknüpfen und ausbauen

- Erweiterung der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Professionalisierung der betrieblichen Wiedereingliederung
- Institutionsübergreifende Kooperation incl. Gesundheitsversorgung



Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!

