



Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – wirklich ein Gewinn? Eine interdisziplinäre Perspektive aus der Praxis.

Dipl.-Psych. Mandy Ziermann | Dr. med. Stefan Kilz
Mitteldeutsches Institut für Arbeitsmedizin

Leipzig, 27. Januar 2023



AGENDA

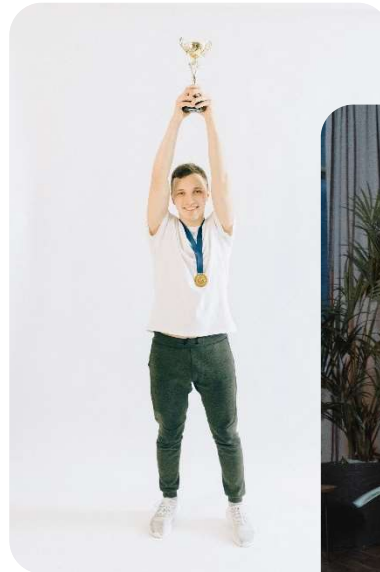
Begriff „Gewinn“

Gefährdungsbeurteilung psychischer
Belastung im Unternehmen

Unsere Erfahrungen aus der Praxis

Fazit und Diskussion

Was heißt eigentlich „Gewinn“?!



Was gibt es durch eine **Gefährdungsbeurteilung** zu gewinnen?!

Quelle: pexels



Ziel des Unternehmens

- Produktivität sichern, steigern (...wie auch immer)

Probleme des Unternehmens

- soll am besten nichts/wenig kosten
- soll Ressourcen (finanziell und personell) schonen



Bild: <http://yourassignmentx.com/>



Voraussetzung zur Zielerreichung:



Gesundheit

erhalten und fördern

- Störungen frühzeitig erkennen und Handeln ermöglichen
- labile Systeme unterstützen und stabilisieren, um Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten

Quelle: pexels



Voraussetzung zur Zielerreichung:

Psychische Gesundheit

- Fähigkeiten ausschöpfen
- Lebensbelastungen bewältigen
- produktiv arbeiten
- Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten



Quelle: <https://nursinglicensemap.com/>



(Psychische) Krankheit kostet...



- **13,3 MRD €**
- Wertschöpfungsverlust entstehen jährlich aufgrund psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeitstage.



- **43,4 Tage**
- beträgt die durchschnittliche Krankheitsdauer bei psychischen Erkrankungen.



- **Mit 17,5%**
- sind psychische Erkrankungen die dritthäufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit.

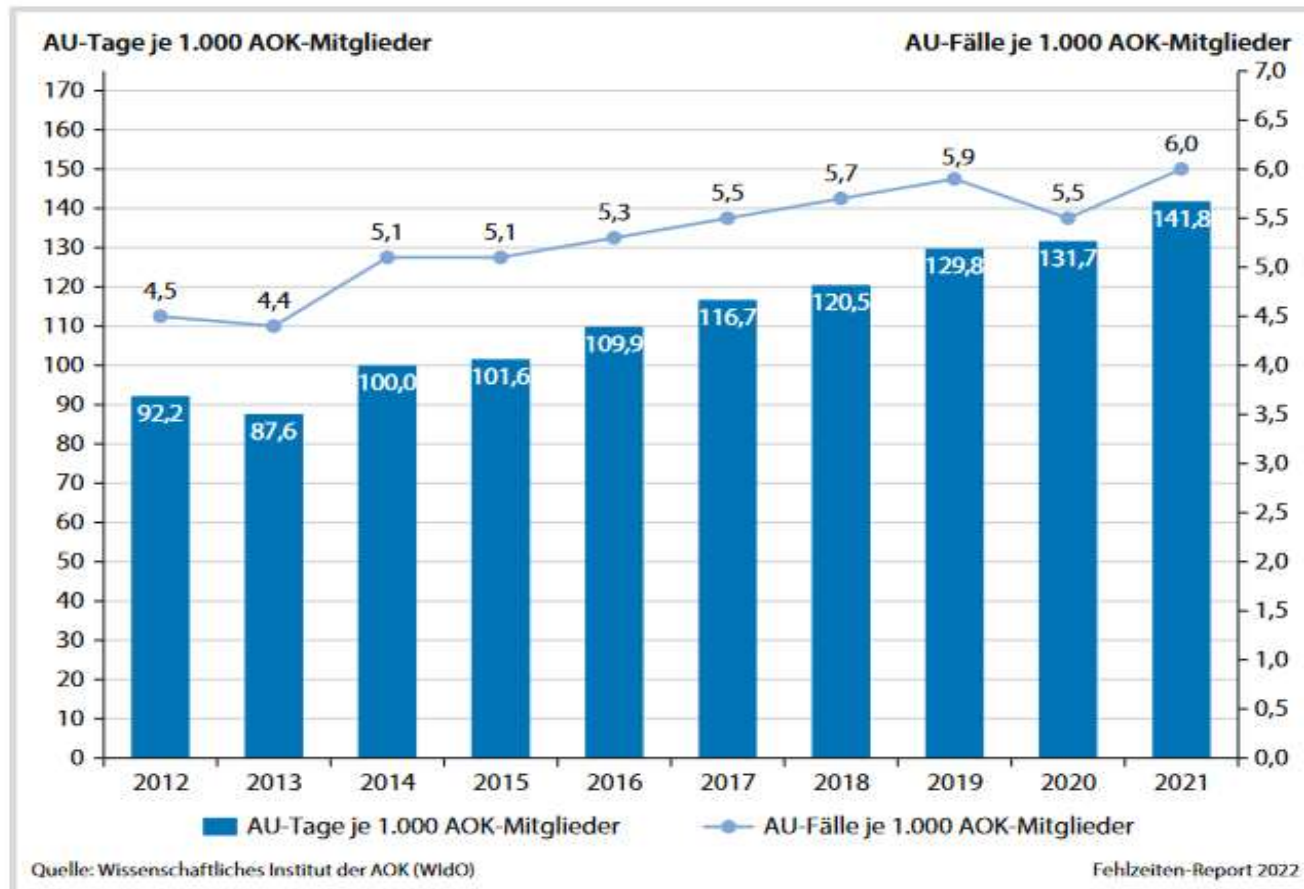
Die **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung**

ist das zentrale Instrument, um

- ✓ psychische Risiken am Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen
- ✓ gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen
- ✓ die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten



Krankheit kostet ... Bsp.: Burnout



Quelle:
Fehlzeitenreport
2022, s.u.
https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen_Produkte/Buchereien/Fehlzeitenreport/wido_fzr2022_verantwortung_u_gesundheit_krankheitsbed_fehlzeiten_2021.pdf



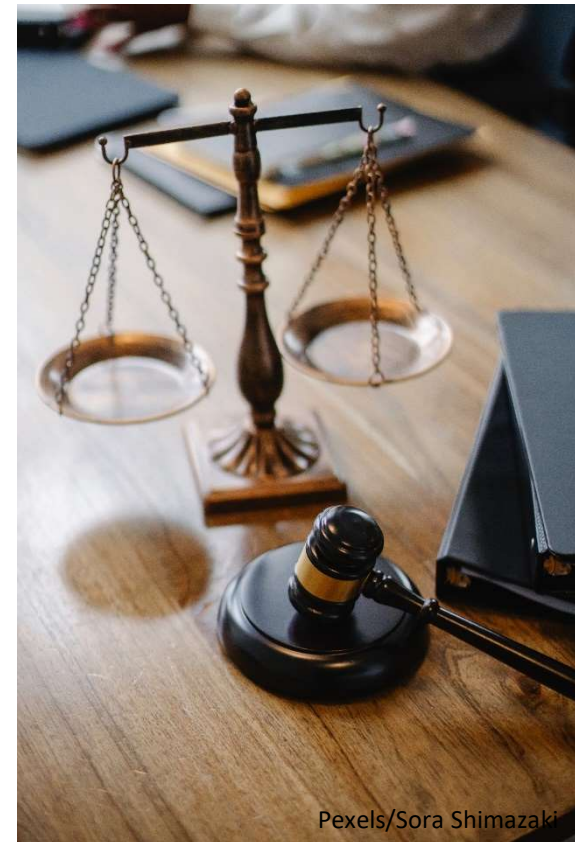
Krankheit kostet ...

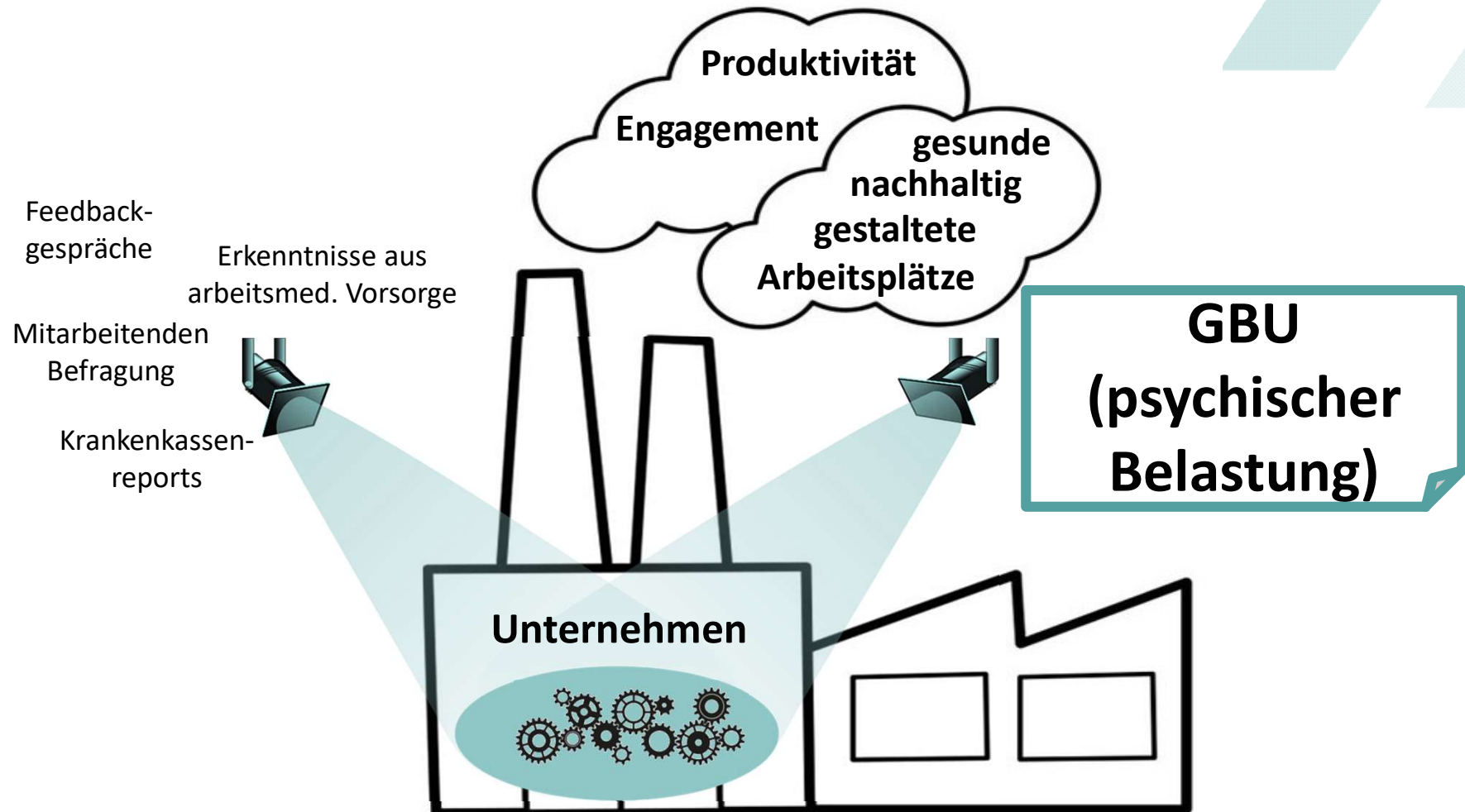
... eine Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastung
kostet auch!



Rechtliche Aspekte - ArbSchG

- § 2 (1) : „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit [...] einschließlich **Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit**“
- § 4 (1): „Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine **Gefährdung** für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit **möglichst vermieden** und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.“
- § 5 (3) [...] **Gefährdung** kann sich insbesondere ergeben durch [...]
6. psychische Belastung







... wie kann's gehen?

Bild: <https://www.jugendhilfeportal.de/>



So kann's gehen!





Verhältnis- vor Verhaltensprävention

Sie haben immer zwei Möglichkeiten:

- Belastungsreduktion
- Ressourcenstärkung

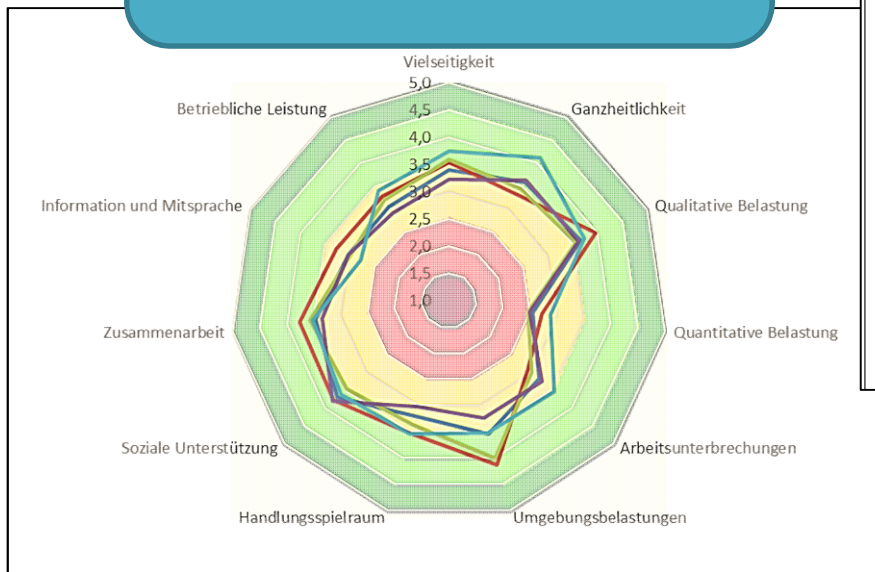


Bild: <http://www.sourcecertain.com>

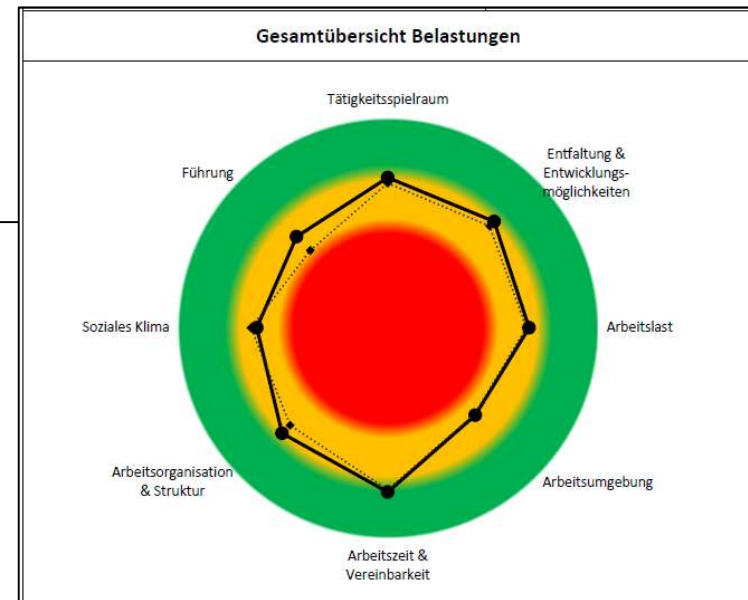


Erfahrungen aus der Praxis

unterschiedliche Branchen u.
Tätigkeitsbereiche



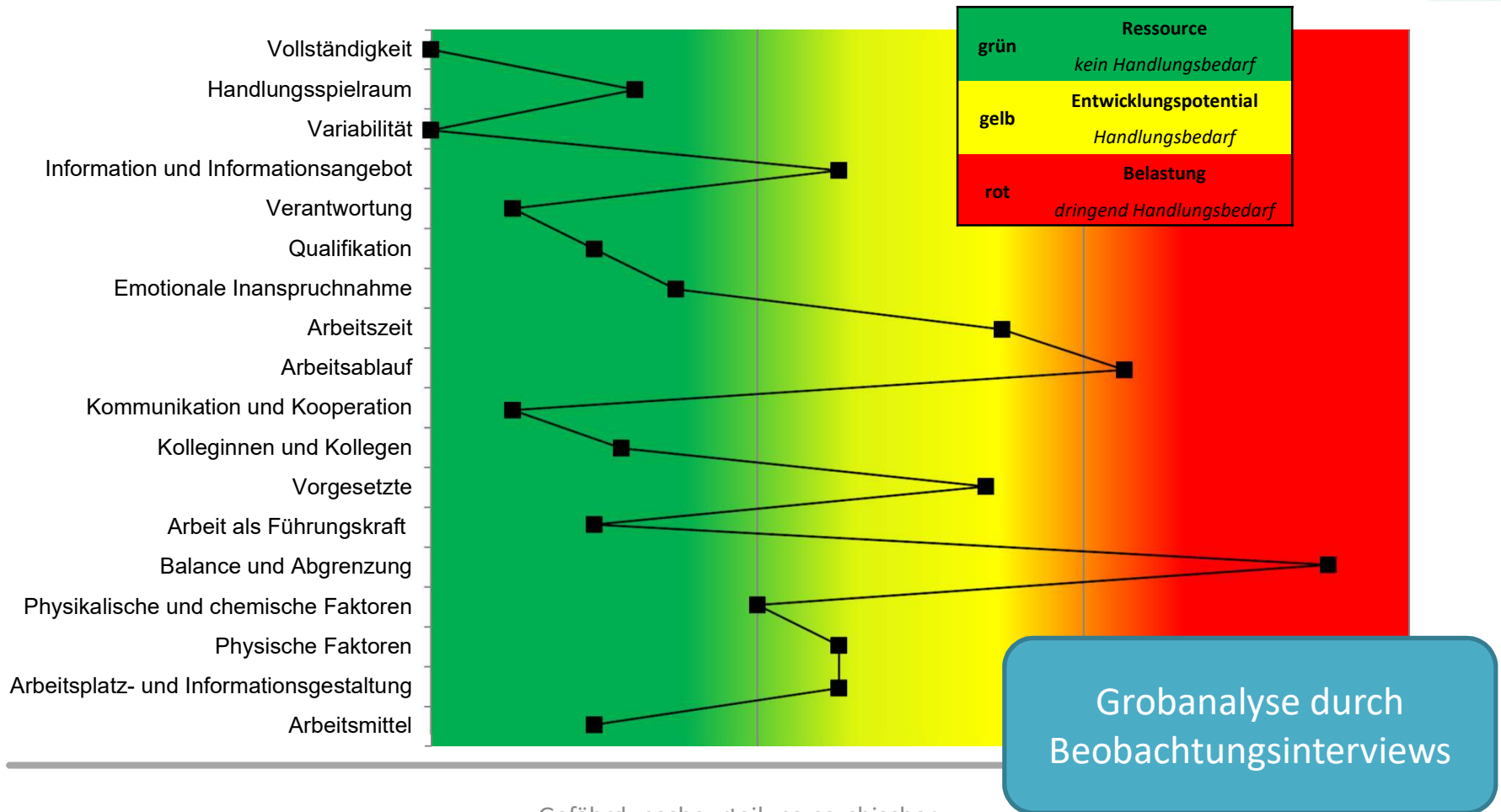
Gesamtübersicht Belastungen



Grobanalyse durch
Befragung



Erfahrungen aus der Praxis



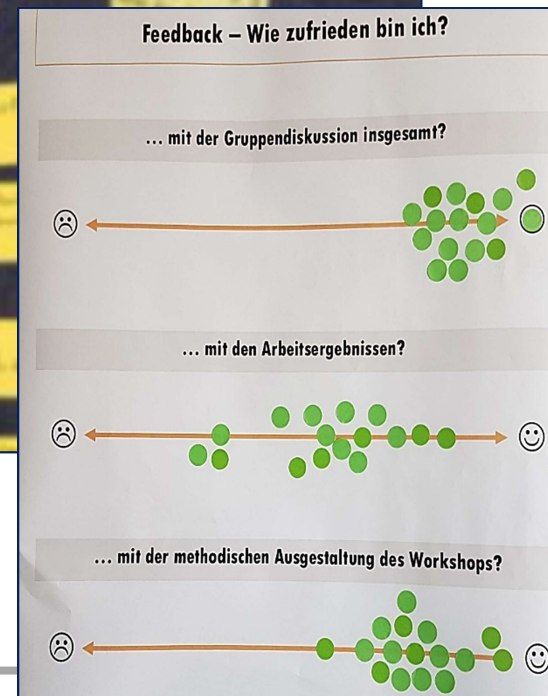


Ressourcen!



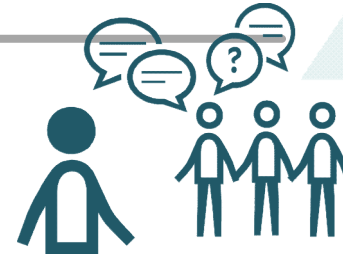


Erfahrungen aus der Praxis



„Gewinn“-Beispiele





Gewinn aus unserer Sicht:

- **Sensibilisierung** der Führungs- und Leitungskräfte in Bezug auf (psychische) Gesundheit → wichtiges Erfolgskriterium für Unternehmenserfolg!
- **Wissen/Expertise der Belegschaft** wird aktiviert und einbezogen!
 - Wertschätzung,
 - Chance für Identifikation mit dem Unternehmen,
 - Verbesserung d. Feedback- und Fehlerkultur im Unternehmen
- Dinge/Themen, die meist sowieso schon im Raum stehen, bekommen Raum und Zeit, **strukturiert und konstruktiv** bearbeitet zu werden!

Voraussetzungen für Gewinn-bringenden Prozess:

1. Steuergruppe zur Koordination / interdisziplinäres Arbeiten; „Kümmerer“ vor Ort (z.B. BGM-Beauftragte); Ernstnehmen des Themas
2. rechtzeitiger Einbezug aller Beschäftigten u. Hierarchieebenen
3. kontinuierliche adressatengerechte Information aller Beschäftigten, Wissensaufbau, Erwartungsmanagement
4. Entscheidung für passendes u. praktikables Vorgehens
5. Blick auf Ressourcen!
6. nachhaltige *Prozesse* starten
7. Maßnahmen wirklich umsetzen, nicht bei Datenerhebung stehen bleiben – auch sog. quick wins erzielen schon beachtliche Effekte!

Einfach Anfangen – es ist keine „Raketenwissenschaft“!



Quelle: pexels



Fazit



Beschäftigte

Unternehmen

Gesellschaft

Bild: <https://images.squarespace-cdn.com/content/v1/5556213ce4b0f7284bf47243/1605855971963-VFUP1242JSUPV9K5NT2E/zoom-event-web.png?format=1500w>



Vielen Dank!



Mitteldeutsches
Institut für
Arbeitsmedizin



Mandy Ziermann

Dipl. -Psychologin

mandy.ziermann@mia-doc.de



Dr. med. Stefan Kilz

Facharzt für Arbeitsmedizin

stefan.kilz@mia-doc.de