



PSYGA-ERGEBNISBERICHT ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
gem. § 5 ArbSchG

sehlbach & teilhaber gmbh

Senioreneinrichtung sehlbach & teilhaber

November 2016

entwickelt in Kooperation mit **B&S**

Einleitung

Seit 2013 ist es gem. § 5 (6) Arbeitsschutzgesetz eine Verpflichtung, die Gefährdung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu beurteilen. Psychische Belastungen sind außerdem eine der Hauptursachen für Arbeitsausfälle.

Der vorliegende Bericht ist ein Baustein zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Als Zusatzmodul zum Branchen-Prüfsystem ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE (AAP) handelt es sich dabei um eine spezifische Befragung der Mitarbeiter.

Neben dem Standard-Fragenset zum AAP wurden die Mitarbeiter mittels eines gesonderten Fragebogens gebeten, auch spezielle Items zur psychischen Belastung zu beantworten. Dabei wurde die gleiche Systematik angewendet wie beim AAP.

Die Ergebnisdarstellung sowie der Sonderfragebogen gliedern sich in die vier Merkmalsbereiche der psychischen Belastung laut der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie GDA (siehe gda-portal.de):

1. Arbeitsinhalte bzw. Arbeitsaufgabe
2. Arbeitsorganisation
3. Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz
4. Arbeitsumgebung

Die Ergebnisdarstellung ist bewusst anders als beim AAP!

Die Ergebnisse werden in einzelnen Unterkategorien dargestellt, wobei jeweils Fragestellungen (Items) aus dem Standard AAP-Fragebogen und aus dem Sonderfragebogen zur Anwendung kommen.

Die Ergebnisse werden in Form des PSYGA-Index dargestellt, der Ausprägungen von +100 bis -100 annehmen kann. Diese Kennzahl wird sowohl für jedes Item als auch für die jeweilige Unterkategorie konsolidiert angewandt.

Im Anhang werden die Einzelergebnisse in Tabellenform dargestellt. Diese Form wurde auch genutzt, da der Auswertungsbericht nur ein Teil der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG ist. Erforderlich ist ebenfalls eine entsprechende Maßnahmenplanung, die aus den Index-Werten einfacher abgeleitet werden kann, als aus der vom AAP gewohnten Mittelwertdarstellung.

INHALTSÜBERSICHT

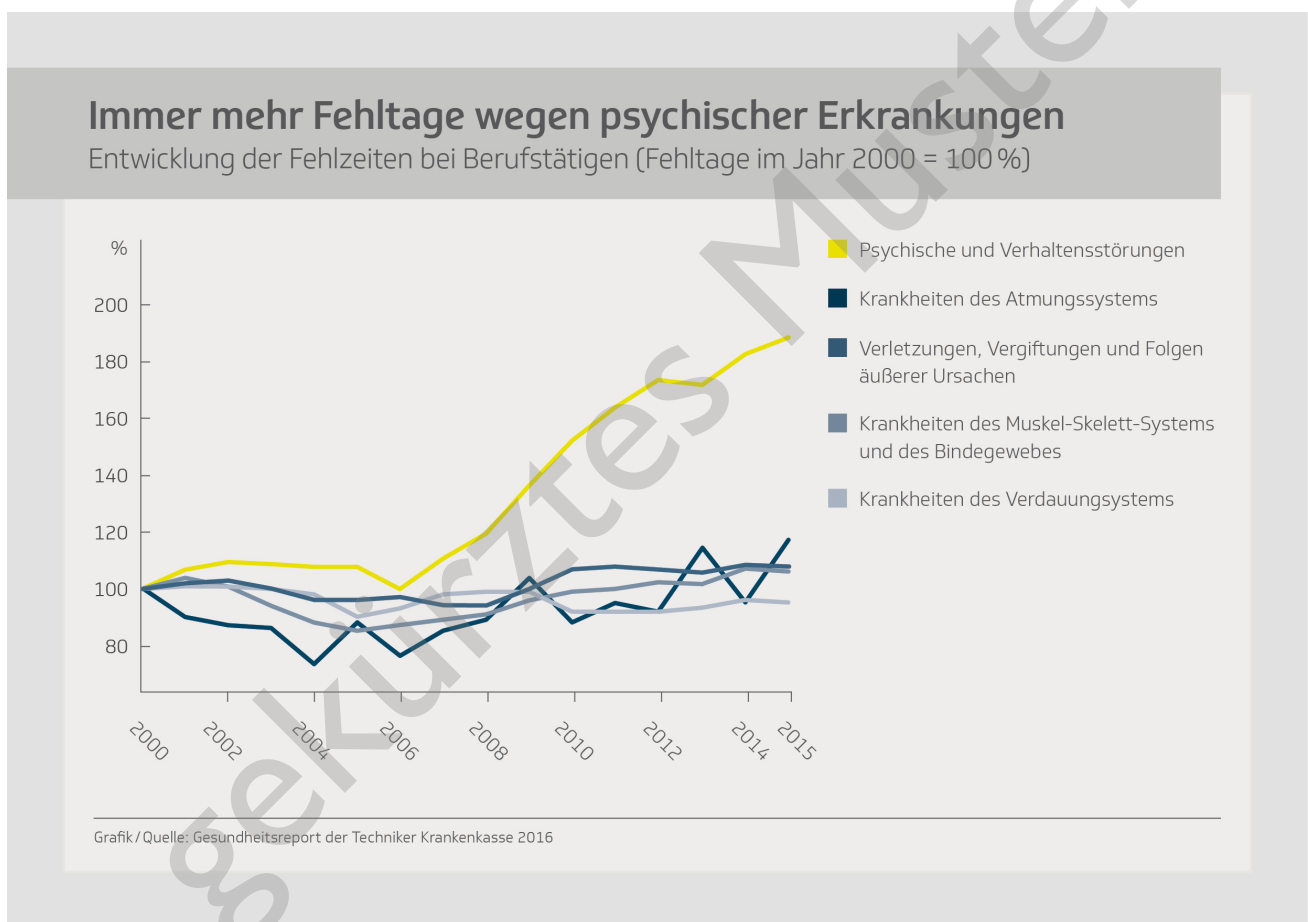
	Seite
Einleitung	2
Inhaltsübersicht	3
Psychische Belastung	4
Gefährdungsbeurteilung	8
Ergebnisdarstellung	16
Anhang	
PSYGA Items	31
AAP Items	35
Literatur, Gesetze, Links	36
Glossar	37
Verfasser	39

Psychische Belastung

Psychische Erkrankungen sind mittlerweile die Hauptursache für Frühverrentungen. Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen haben sich seit dem Jahr 2000 bis 2016 fast verdoppelt.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz sind eine Ursache dieses Trends – daher hat das Arbeitsschutzgesetz nicht nur die körperlichen sondern auch die psychischen Gefährdungen in den Blick genommen.

Abbildung 1: Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen nehmen zu



Quelle: TK-Stressreport 2016

Beschäftigte in Deutschland fehlen immer häufiger aufgrund psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz, der Trend ist steigend, die Ursachen sind jedoch vielfältig.

Allein im letzten Jahrzehnt hat sich die Anzahl der Arbeitstage, die aufgrund psychischer Erkrankungen ausgefallen sind, nahezu verdoppelt: 2001 lag sie bei 33,6 Millionen, 2012 bereits bei 59,5 Millionen. Auch der Anteil der Menschen, die aufgrund seelischer Leiden

frühzeitig in Rente gehen, ist von 15,4 % im Jahr 1993 auf 42 % im Jahr 2012 angestiegen. Psychische Erkrankungen sind inzwischen die Hauptursache für Frühverrentungen. Die Betroffenen sind im Durchschnitt erst 48 Jahre alt.¹

Vorbeugen ist besser als Heilen

Die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung ist seit 2013 eine arbeitsschutzgesetzliche Pflicht, die im Rahmen der vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist.² Danach müssen alle Unternehmen zur Ermittlung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes eine Beurteilung der Gefährdungen vornehmen. Wenn es erforderlich ist, müssen sie anschließend geeignete Maßnahmen entwickeln, umsetzen und auf ihre Wirksamkeit überprüfen. Die Gefährdungsbeurteilung hat somit das Ziel, arbeitsbedingten psychischen Gesundheitsgefahren vorzubeugen: dies ist ein Vorteil für die Arbeitnehmer wie für den Arbeitgeber.

Relevanz: psychische Belastung durch die Arbeit steigt

Fast jeder zweite Beschäftigte (39 %) fühlt sich durch seine Arbeitssituation belastet, so die TK-Job- und Gesundheitsstudie 2016 für den Befragungszeitraum 2010 bis 2015. In den Vorjahren (2002 bis 2009) waren es durchschnittlich etwa vier von zehn (40 Prozent). Im DAK-Gesundheitsreport ist das Gesundheitswesen sogar trauriger Spitzenreiter beim Krankheitsstand: 2016 lag die Quote bei 4,7 %. Besonders bei Frauen nehmen psychische Erkrankungen eine Spitzenposition ein: statistisch betrachtet hatten jeweils 100 weibliche Beschäftigte 310 Fehltage. Frauen haben einen höheren Anteil an Erkrankungen, die eine Rolle für Arbeitsunfähigkeiten spielen, wie beispielsweise Depressionen.³ Experten zufolge nehmen Depressionen und andere seelische Leiden jedoch nicht zu, sondern werden lediglich besser erkannt und weniger stigmatisiert – hinzukommt, dass Frauen häufiger bzw. früher zum Arzt gehen und sich behandeln lassen. Diese Werte sind vor allem für die Pflegebranche, in der ein hoher Frauenanteil besteht, alarmierend. Doch warum ist gerade die Pflegebranche betroffen, auch in anderen Branchen wie zum Beispiel dem Einzelhandel oder Friseurhandwerk ist der Frauenanteil hoch?

Sinnhaftigkeit erschwert Abgrenzung

Pflegekräfte geben der „Sinnhaftigkeit der Arbeit“ in ihrem Beruf überdurchschnittlich gute Noten. Laut einer Studie der Fachklinik für Psychosomatik Bliedkastel unterscheiden sich „Pflegekräfte ... durch eine höhere Verausgabungsbereitschaft, stärkeres Perfektionsstreben sowie eine ausgeprägte Resignationstendenz und niedrigere Werte für Distanzierungsfähigkeit von der Arbeit ... (als) andere Berufe. Diese Punkte gelten als Risikofaktoren für die Entwicklung eines Burnouts und entsprechender Folgeerkrankungen.“⁴

1. <http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2014/studie-psychische-gesundheit.html>

2. arbSchG §5 Abs. 3 Nr. 6

3. DAK-Gesundheitsreport 2016, https://www.dak.de/dak/download/Praesentation_Gesundheitsreport_2016-1782662.pdf

4. Quelle: Studie Fachklinik für Psychosomatische Medizin, Bliedkastel, Prof. Dr. Volker Köllner

Ergebnisdarstellung

Die Ergebnisse werden in folgenden Kategorien dargestellt:

Kategorie	Unterkategorie
Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgaben	Handlungsspielraum
	Verantwortung
	Qualifikation
	Emotionale Inanspruchnahme
Arbeitsorganisation	Arbeitszeit
	Arbeitsablauf / Arbeitsintensität
	Information/ Informationsangebot
Soziale Beziehungen	Soziale Beziehungen zu Kollegen
	Soziale Beziehungen zu Vorgesetzten
Arbeitsumgebung	Arbeitsmittel
	Physische Faktoren
	Arbeitsplatzgestaltung

Auf jeder Seite werden jeweils Fragestellungen (Items) aus dem Standard AAP-Fragebogen (mit A gekennzeichnet) und aus dem PSYGA-Sonderfragebogen (mit P gekennzeichnet) dargestellt.

Die Ergebnisse werden in Form des PSYGA-Index dargestellt, der Ausprägungen von +100 bis -100 annehmen kann.

Zusätzlich wird zwecks erleichterter Einordnung der aus dem Standard-AAP gewohnte Mittelwert (MV) ausgewiesen. Des Weiteren findet sich im Anhang eine Tabelle mit den Einzelergebnissen in der Sortierung des PSYGA Zusatzfragebogens.

Für die Berechnung des PSYGA-Index wird von dem Anteil der zustimmenden Antworten (1 und 2), der Anteil der indifferenten bzw. ablehnenden Antworten (3, 4, 5 und 6) abgezogen.

Rechenbeispiel:

An einer Befragung haben 92 Mitarbeiter teilgenommen, 39 haben eine Aussage mit 1-*trifft voll zu* bzw. 2-*trifft weitgehend zu* beantwortet, die restlichen 53 haben mit 3-*trifft eher zu* oder negativer beantwortet. Der PSYGA-Index lautet -15.

Anteil (1, 2) abzüglich Anteil (3, 4, 5, 6) =

$$(39/92 \cdot 100) - (53/92 \cdot 100) = \\ 42,39 - 57,61 = -15,22$$

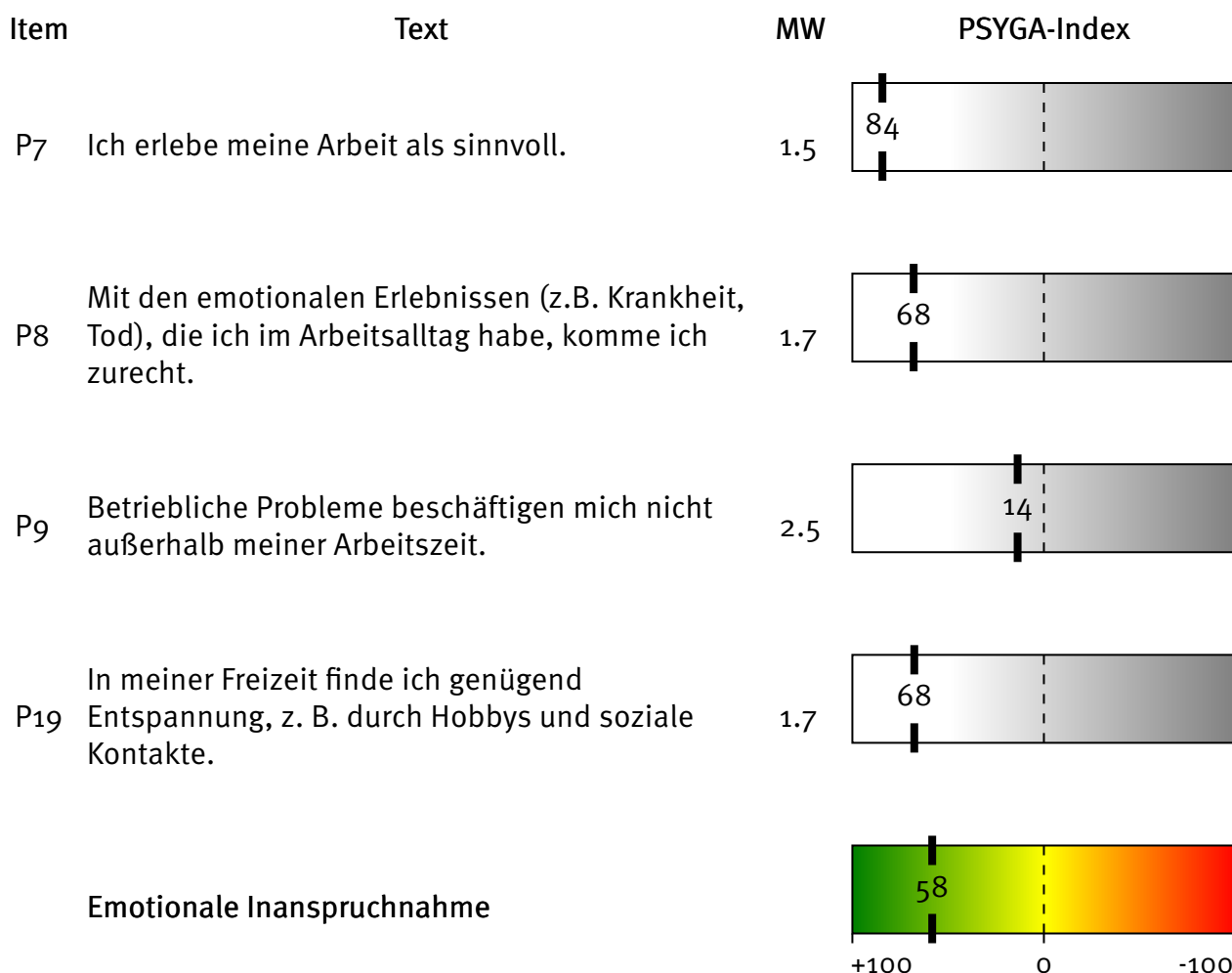
gerundet -15

Mittels der Ampelfarbgebung können Sie erkennen, ob und wie dringlich ein Handlungsbedarf besteht. In der PSYGA Bewertungssystematik bedeutet der Beispielswert -15, dass dieser Bereich als Ursache für eine psychische Belastung wahrgenommen wird. In den Ampelfarben zeigt sich dieses Ergebnis im Übergang von gelb zu rot. Es besteht ein erhöhter Handlungsbedarf.

Ergebnisdarstellung

Emotionale Inanspruchnahme

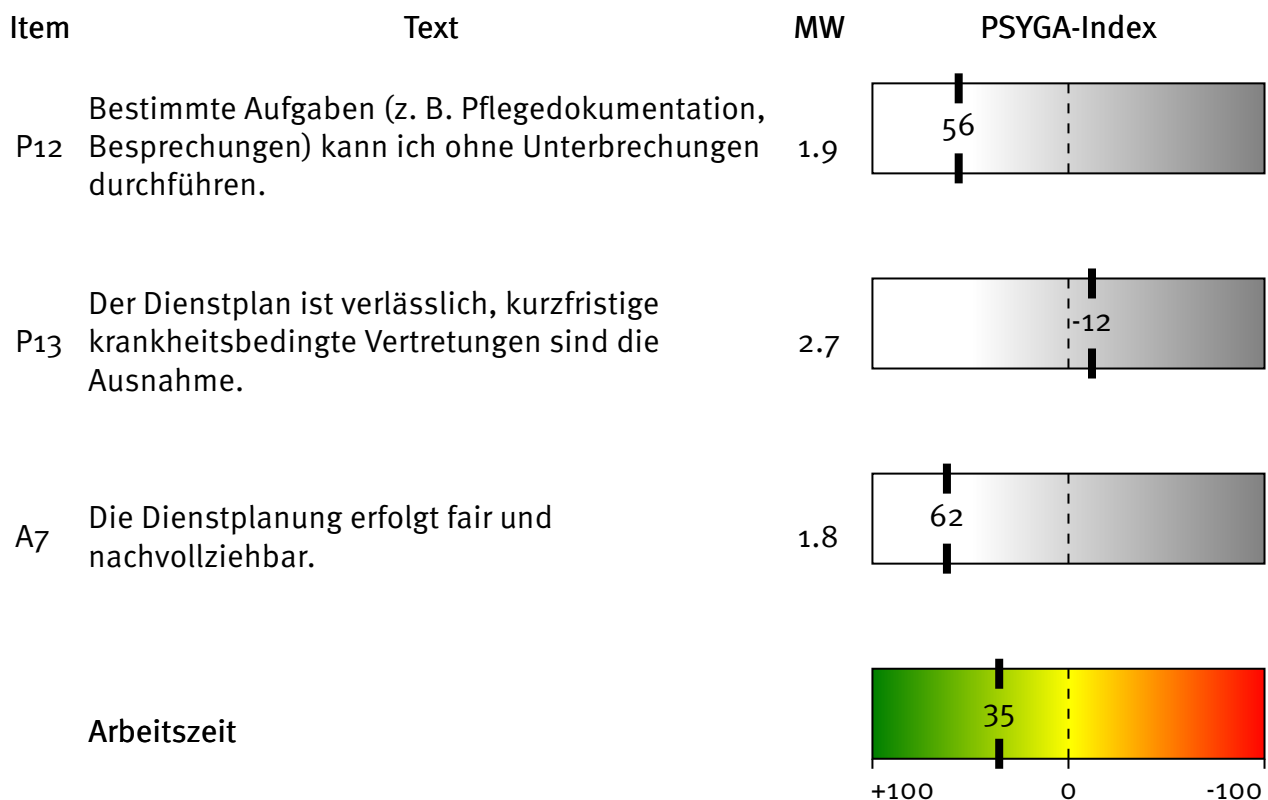
Im Pflegebereich kommt es sehr häufig zu einer emotionalen Inanspruchnahme. Damit sind sowohl Bedürfnisse und Wünsche von Patienten, Bewohnern oder Angehörigen gemeint als auch die Aufgabe, Empathie und emotionale Zuwendung zu zeigen, auch wenn diese im Widerspruch zu eigenen Gefühlen stehen.



Ergebnisdarstellung

Arbeitszeit

Arbeitszeit in Hinblick auf die psychische Belastung bezieht sich sowohl auf die Dauer als auch die Verteilung der Arbeitszeit. Eine wichtige Rolle spielen dabei auch Erholungs- und Pausenzeiten.



PSYGA Antworten

PSYGA: Arbeitsorganisation

Nr	Item	MW	Anzahl					
			1	2	3	4	5	6
P10	Ich erhalte alle Informationen, um meine Arbeit gut zu erledigen.	1,90	35	48	14	4	1	0
P11	Ich werde rechtzeitig vorab über Veränderungen an meinem Arbeitsplatz (wichtige Entscheidungen, neue Konzepte etc.) informiert.	2,07	27	44	27	2	1	0
P12	Bestimmte Aufgaben (z. B. Pflegedokumentation, Besprechungen) kann ich ohne Unterbrechungen durchführen.	1,92	38	40	16	4	2	0
P13	Der Dienstplan ist verlässlich, kurzfristige krankheitsbedingte Vertretungen sind die Ausnahme.	2,66	21	23	35	12	8	1
P14	In der Regel habe ich genügend Zeit, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.	1,60	56	33	8	4	0	0
P15	Ungeplante Überstunden muss ich nur in Ausnahmefällen leisten.	2,61	26	22	20	18	5	3

Relevante AAP Items

Nr	Item	MW	Anzahl					
			1	2	3	4	5	6
A2	Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter erfolgt strukturiert und zielgerichtet.	1,89	38	38	19	4	0	0
A5	Ich erhalte die notwendigen Arbeitsmittel zur Ausübung meiner Tätigkeit.	1,59	65	22	9	1	3	1
A6	Ich bin mit der Arbeitsumgebung und Ausstattung zufrieden.	1,73	50	35	13	3	1	0
A7	Die Dienstplanung erfolgt fair und nachvollziehbar.	1,78	49	32	12	6	1	0
A9	Ich werde individuell bei Fort- und Weiterbildungen unterstützt.	1,85	46	34	14	2	3	1
A10	Mein Arbeitgeber unterstützt Maßnahmen, die meine Gesundheit fördern.	2,05	33	35	16	8	2	0
A11	Ich werde über betriebliche Belange (Fortbildungen, neue Mitarbeiter, Feste etc.) gut und zeitnah informiert.	1,58	63	25	11	1	1	1
A12	Mitarbeiter stehen füreinander ein und helfen sich gegenseitig.	1,75	36	55	8	0	1	0
A13	Mitarbeiter werden gleichberechtigt und fair behandelt, unabhängig von Geschlecht, Nationalität oder Behinderung.	1,52	57	28	5	2	1	0
A16	Vorgesetzte vertrauen auf meine Arbeit, ohne mich ständig zu kontrollieren.	1,39	72	23	4	3	0	0
A18	Vorgesetzte wertschätzen meine Leistung.	1,69	53	29	11	3	2	0
A20	Besondere Ereignisse werden in unserer Einrichtung gefeiert.	1,40	68	28	3	2	0	0

Wichtige Gesetze und Verordnungen/ Leitlinien

- ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz
- ArbStättV – Arbeitsstättenverordnung
- BGV A1 – Grundsätze der Prävention (bgw-online)
- Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation (GDA)
- Die Norm EN ISO 10075 ist ein internationaler Standard, der Richtlinien der Arbeitsgestaltung bezüglich psychischer Arbeitsbelastung beschreibt
Informationen unter: <http://www.iso.org> mit Veröffentlichungen zur ISO 10075
- Beck, D. et al: Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. Verbreitende, fördernde und hemmende Faktoren. Springer Verlag, 2012
- Leitung des GDA-Arbeitsprogramm Psyche der GDA-Träger, c/o Bundesministerium für Arbeit und Soziales Referat IIIb: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, Berlin, Juni 2014
- Deutsche Unfallversicherung e.V. (DGUV): IAG Report 1/2013. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Tipps zum Einstieg. Berlin, überarbeitete Version 2015

VERFASSEN

Das Branchen-Prüfsystem ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE wurde von der **sehlbach & teilhaber gmbh** in Kooperation mit Vincentz Network entwickelt. An der Konzeption und Durchführung waren Marktforschungsexperten, Psychologen und eine Vielzahl von Experten aus der Altenhilfebranche beteiligt.

Das vorliegende Projekt ist unter Beachtung allgemeiner branchenspezifischer Grundsätze für Marktforschungsinstitute und Unternehmensberatungen entwickelt und durchgeführt worden.

Das Modul PSYGA-P wurde von den Demografie-Experten und Gesundheitswissenschaftlern &S in Kooperation mit **sehlbach & teilhaber gmbh** inhaltlich entwickelt. Es ist angelehnt an die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) des Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

B&S ist ein Schulungs- und Beratungsunternehmen für die Sozial- und Gesundheitsbranche. Expertise besteht in den Bereichen Demografie- und Gesundheitsmanagement sowie Kunden- und Personalmarketing.



sehlbach & teilhaber gmbh aus Berlin unterstützt Träger und Einrichtungen professioneller Altenhilfe. Mit einer zwanzigjährigen Erfahrung in der Beratung liegt der Schwerpunkt in den Bereichen Belegungsmanagement, sowie Konzeption und Analysen.

sehlbach & teilhaber gmbh ist Mitglied im BVM und verpflichtet sich somit zur Einhaltung und Durchsetzung der aktuellen Richtlinien und Standards für Deutsche Marktforschungsinstitute.

B&S Beratung und Seminare

Ilse Buchgraber
Hofgartenstr.11
63755 Alzenau
T 06023-918789

Mona Schöffler
Leonhardyweg 50
12101 Berlin
T 030- 45802576
www.belegungsichern.de

sehlbach & teilhaber
gmbh

schleiermacherstraße 14
10961 berlin-kreuzberg
telefon 030-810 152 70
fax 030-810 152 72
mail@sehlbach.de
www.sehlbach.de