



PSYGA-ERGEBNISBERICHT

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE

**Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen
gem. § 5 ArbSchG**

sehlbach & teilhaber GmbH

Berlin

Mai 2022

gekürzter Ergebnisbericht

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Inhaltsübersicht	2
Einleitung	3
Psychische Belastung	4
Gefährdungsbeurteilung	8
Ergebnisdarstellung	17
Anhang	
Glossar	29
Literatur, Gesetze, Links	30
Verfasser	31

EINLEITUNG

Alle Unternehmen sind seit 2013 gemäß § 5 (6) Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, die Gefährdung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu beurteilen. Psychische Belastungen sind eine der Hauptursachen für Arbeitsausfälle.

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

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

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

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

PSYCHISCHE BELASTUNG

Beschäftigte in Deutschland fehlen immer häufiger aufgrund psychischer Leiden am Arbeitsplatz: von 2000 bis 2019 gab es bei den Fehltagen aufgrund von psychischen Erkrankungen einen Anstieg um 137 Prozent. Jedoch gab es im gleichen Zeitraum keinen nennenswerten allgemeinen Anstieg beim Krankenstand, sondern nur eine Verschiebung: weniger Kreislauferkrankungen und Erkrankungen des Verdauungssystems und eine starke Zunahme psychischer Krankheiten.⁽¹⁾

Besondere Bedeutung erhalten psychische Erkrankungen auch durch die Krankheitsdauer: Die durchschnittliche Dauer psychisch bedingter Erkrankungen ist mit knapp 39 Tagen mehr als dreimal so hoch wie bei anderen Erkrankungen mit rund 13 Tagen.⁽²⁾

Auch bei den Frühverrentungen stehen psychische Erkrankungen an oberster Stelle. In den letzten 22 Jahren stieg der Anteil von Personen, die aufgrund seelischer Krankheiten früher in Rente gingen, von 18,6 auf 43 Prozent.⁽³⁾

Experten zufolge nehmen Depressionen und andere seelische Leiden insgesamt jedoch nicht zu, sondern werden mittlerweile nur besser erkannt und weniger stigmatisiert – Menschen gehen häufiger bzw. früher zum Arzt oder Therapeuten und lassen sich behandeln.

Pflegekräfte besonders belastet

Erwerbstätige in Pflegeberufen sind hohen körperlichen und psychischen Anforderungen ausgesetzt. Laut der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 erleben Altenpflegekräfte häufiger psychische Arbeitsanforderungen als belastend als andere Berufsgruppen: so arbeiten Altenpflegekräfte mehr als doppelt so häufig an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit als Erwerbstätige in anderen Berufsgruppen. Auch gelangen sie fast viermal so häufig wie andere Erwerbstätige in gefühlsmäßig belastende Situationen.⁽⁴⁾ Diese Belastungen haben Auswirkungen: Mitarbeiter*innen in Pflegeberufen haben mehr Fehltage aufgrund von Depressionen als Erwerbstätige in anderen Berufen.

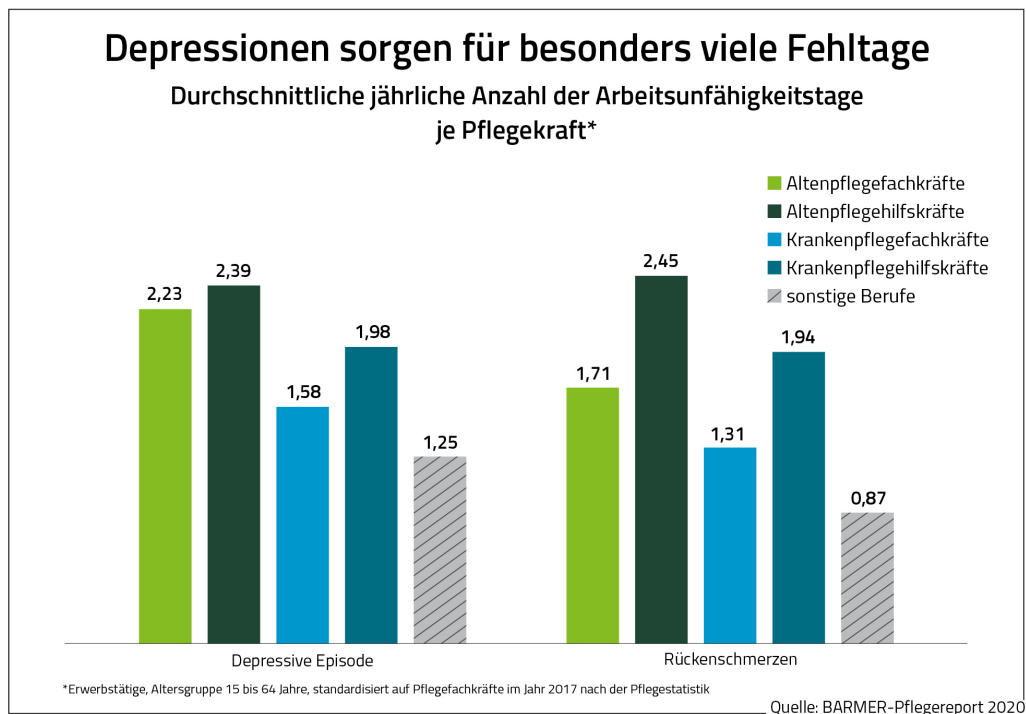
1) DAK-Psychoreport 2019, <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/dak-psychoreport-2020-2335930.html#/>

2) https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/user_upload/BKK_Gesundheitsreport_2018.pdf

3) Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen 2018, S. 111

4) Baua: Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege. In: baua:Fakten2018, veröffentlicht Januar 2020

Abbildung 1: Depressionen sorgen für besonders viele Fehltage



Fehlende Anerkennung als Ursache

Gründe für den Bedeutungszuwachs psychischer Belastungen vor allem in Pflegeberufen können in der sogenannten „Gratifikationskrise“ gefunden werden: dem besonderen Engagement vieler Pflegekräfte steht die fehlende gesellschaftliche und materielle Anerkennung gegenüber. Pflege gilt nicht als attraktiver Beruf, vor allem die Altenpflege hat nochmals mehr Nachholbedarf im Vergleich zur Krankenpflege: der mangelnden gesellschaftlichen Anerkennung stehen die emotionalen und körperlichen Belastungen gegenüber.

Die Konzentrierte Aktion Pflege der Bundesregierung hat die Zielsetzung, den Pflegeberuf attraktiver zu machen, Maßnahmen sind zum einen die betriebliche Gesundheitsförderung auszubauen und zum anderen Mindestlöhne bzw. einen verbindlichen Tarifvertrag festzusetzen.⁵⁾

5) <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/konzertierte-aktion-pflege.html>

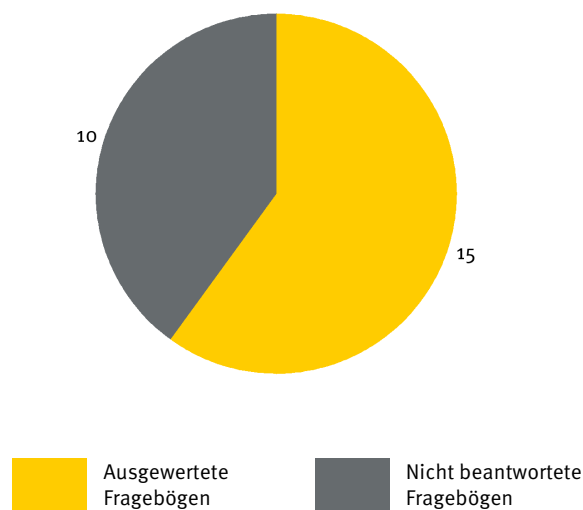
BEFRAGTE / RÜCKLAUFQUOTE

Die Befragung der Mitarbeiter*innen des Standorts **Berlin** wurde im Mai 2022 durchgeführt.
25 Mitarbeiter*innen haben Fragebögen erhalten.

Die Fragebögen wurden unter Beachtung der Anonymität ausgewertet. Die Erfassung und Auswertung der Befragung wurde bei sehlbach & teilhaber gmbh in Berlin durchgeführt.

Für diese Befragung konnten **15** Mitarbeiter*innen-Fragebögen ausgewertet werden, woraus sich eine Rücklaufquote von **60,00%** ergibt. Die durchschnittliche Rücklaufquote aller bisher ausgewerteten ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE Projekte beträgt **47,65%**.

Rücklaufquote 60,00%

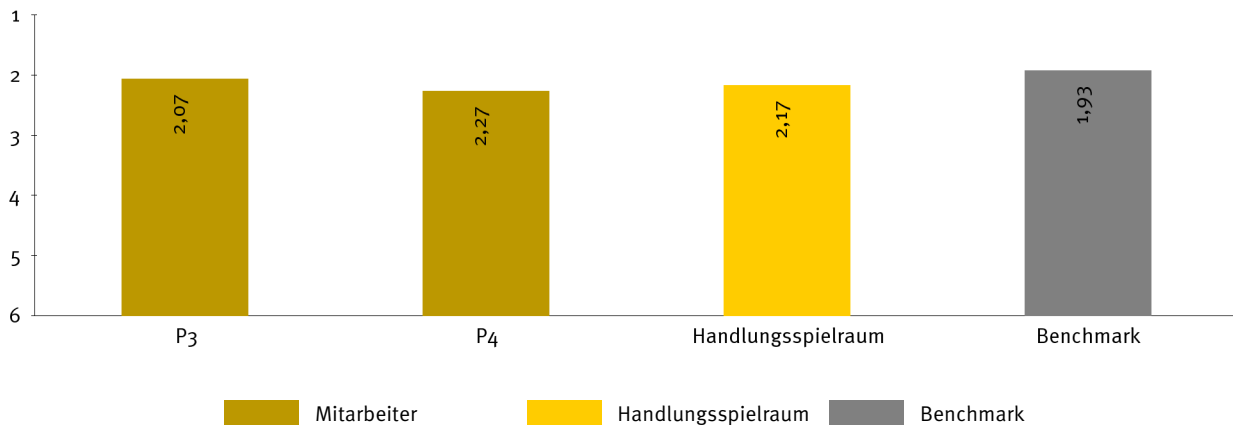


ERGEBNISDARSTELLUNG

Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgaben

Handlungsspielraum

Handlungsspielraum umfasst, welche Einflussmöglichkeiten ein Mitarbeiter auf die Ausführung der Tätigkeit hat, sowohl in zeitlicher als auch in inhaltlicher Weise.



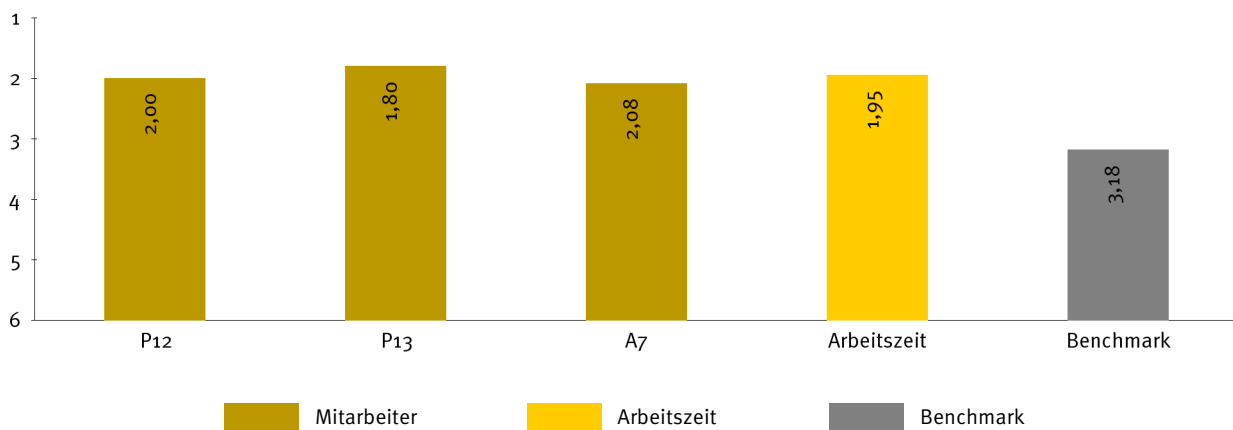
Nr.	Frage	Mitarbeiter
P3	Ich habe Einfluss darauf, wie ich meine Arbeit erledige.	2,07
P4	Ich habe Einfluss darauf, in welcher Reihenfolge ich meine Arbeit erledige.	2,27
Handlungsspielraum		2,17
	Benchmark	1,93
	Abweichung	-0,24

ERGEBNISDARSTELLUNG

Arbeitsorganisation

Arbeitszeit

Arbeitszeit im 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.



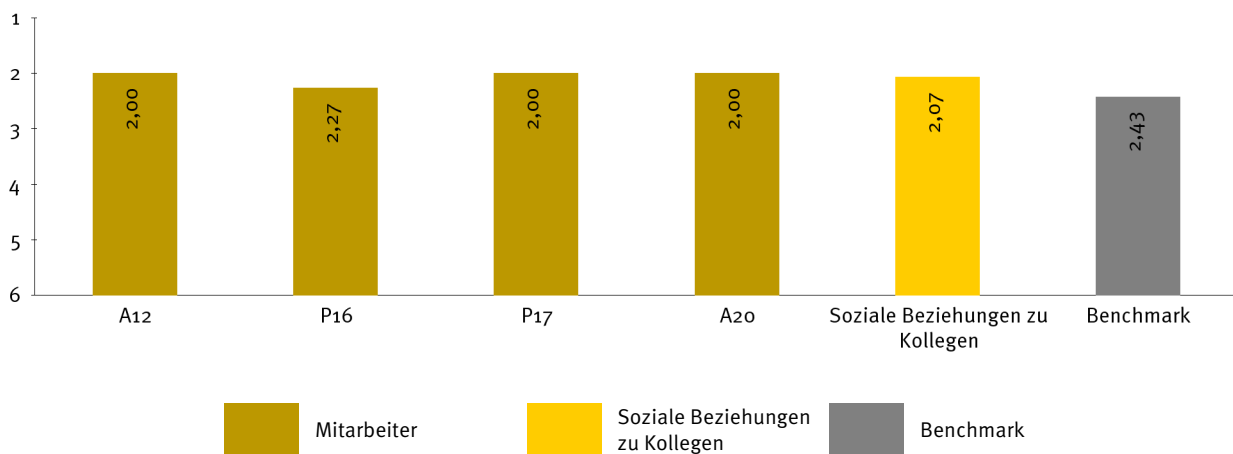
Nr.	Frage	Mitarbeiter
P12	Bestimmte Aufgaben (z. B. Dokumentation, Besprechungen) kann ich ohne Unterbrechungen durchführen.	2,00
P13	Der Dienstplan ist verlässlich, kurzfristige krankheitsbedingte Vertretungen sind die Ausnahme.	1,80
A7	Die Dienstplanung erfolgt fair und nachvollziehbar.	2,08
Arbeitszeit		1,95
Benchmark		3,18
Abweichung		1,23

ERGEBNISDARSTELLUNG

Soziale Beziehungen

Soziale Beziehungen zu Kollegen

Soziale Beziehungen ergeben sich aus der Interaktion und dem Kontakt mit Kolleg/innen bei der Arbeit. Soziale Unterstützung bedeutet, dass Kolleg/innen bei Problemen um Rat oder Hilfe gebeten werden können.



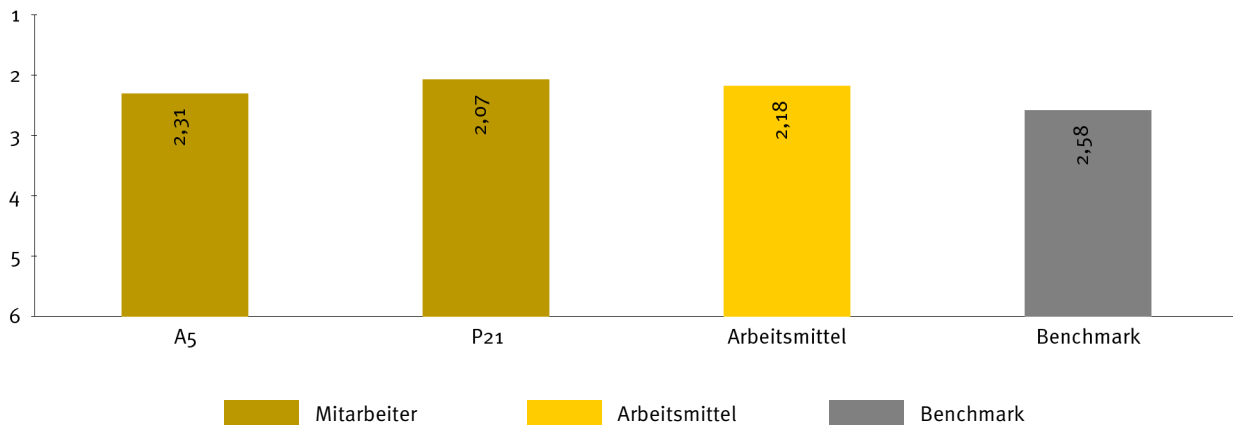
Nr.	Frage	Mitarbeiter
A12	Mitarbeiter*innen stehen füreinander ein und helfen sich gegenseitig.	2,00
P16	Ich fühle mich wohl im Team.	2,27
P17	Wenn es einen Konflikt im Team gibt, wird dieser in angemessener Zeit gelöst.	2,00
A20	Besondere Ereignisse werden in unserer Einrichtung gefeiert.	2,00
Soziale Beziehungen zu Kollegen		2,07
Benchmark		2,43
Abweichung		0,36

ERGEBNISDARSTELLUNG

Arbeitsumgebung

Arbeitsmittel

Arbeitsmittel sind Geräte oder Ausstattung (z.B. Software oder Pflegehilfsmittel), mit denen gearbeitet wird.



Nr.	Frage	Mitarbeiter
A5	Ich erhalte die notwendigen Arbeitsmittel zur Ausübung meiner Tätigkeit.	2,31
P21	Alle Arbeitsmittel sind funktionsfähig und werden regelmäßig gepflegt.	2,07
	Arbeitsmittel	2,18
	Benchmark	2,58
	Abweichung	0,40

LITERATUR, GESETZE, LINKS

Wichtige Gesetze und Verordnungen/ Leitlinien/ Links

- 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, November 2019
- Deutsche Unfallversicherung e.V. (DGUV): Psychische Belastungen – der Schritt der Risikobeurteilung Fachinformation für die Prävention. Berlin, August 2019
- Kein Stress mit dem Stress. Lösungen und Tipps für stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen. Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.) c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Berlin, August 2019

VERFASSTER

Das Branchen-Prüfsystem ATTRAKTIVER ARBEITGEBER PFLEGE wurde von der sehlbach & teilhaber gmbh 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 B&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 mit langjähriger Expertise in den Bereichen Demografie- und Gesundheitsmanagement sowie Kunden und Personalmarketing für den Sozialmarkt.

sehlbach & teilhaber gmbh ist ein exklusives Beratungsunternehmen mit fast 30-jähriger Erfahrung in der Pflegebranche. Unsere Stärke ist die Kombination aus betriebswirtschaftlichem Know-how, umfassender Branchenkenntnis sowie großer Erfahrung bei Strategie und Vermarktung. Unsere Kunden sind professionelle Pflegeeinrichtungen sowie Institutionen, die sich in der Pflegebranche engagieren.

Seit dem Jahr 2000 bieten wir in der Pflege Kunden- und Mitarbeiterbefragungen sowie das Mystery Research an. Wir haben Erfahrung mit weit über 120.000 Befragten.



Olav Sehlbach ist Mitglied im Bundesverband der Markt und Sozialforscher (BVM). Wir verpflichten uns somit der Einhaltung der Standesregelungen und Verhaltenskodexes für Marktforscher. Unter www.sehlbach.de können Sie sich gerne weiter informieren.



Ilse Buchgraber
Hofgartenstr. 11
63755 Alzenau
Tel.: 06023 - 91 87 89
buchgraber@belegungsichern.de

Mona Schöffler
Leonhardyweg 50
12101 Berlin
Tel.: 030 - 45 80 25 76
schoeffer@belegungsichern.de
www.belegungsichern.de

sehlbach & teilhaber
gmbh

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