

Psychische Belastung am Arbeitsplatz



- **Die gesetzlichen Grundlagen**
- **Die Akteure - der Markt**
- **Die Wirkungszusammenhänge**
- **Die Gefährdungsanalyse - Ein Vorgehensmodell**
- **Die Handlungsfelder des Arbeitsschutzes im Bereich psychische Belastungen**
- **Die Integration des Arbeitsschutzes in ein umfassendes Gesundheits-, Umwelt- und Qualitätsmanagement**
- **Die aktuelle Situation in Baden-Württemberg**
- **Aufgabenstellungen und Anforderungen für Diplom-PsychologInnen**

● Die gesetzlichen Grundlagen I

Das **ArbSchG** schreibt vor

- § 5 (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.

● Die gesetzlichen Grundlagen II

- Richtlinie **89/391/ EWG** „über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit
- Gesetz zur Umsetzung der EG Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien - **1996** s.o.
- DIN EN ISO 10075-3-**2002** Teil 3 - Prinzipien und Anforderungen für die Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung
- Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention LV 28 - **2002**
- Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention LV 31 - **2003**
- Gegen Mobbing - Handlungsanleitung für die Arbeitsverwaltung der Länder LV 34 - **2003**

Psychische Belastung am Arbeitsplatz



● Die Akteure - der Markt

Mit gesetzlichem Auftrag

Gewerbeaufsicht /
Landesgesundheitsamt/
Sozialministerium

Berufsgenossen-
schaften

Krankenkassen

Gewerkschaften

Kirchen / Wohlfahrts-
verbände

Unternehmen

Geschäftsleitung/
Unternehmer

Personal-
abteilung

Sicherheits-
fachkräfte

Mitarbeiter

Betriebsrat

Sozialberatung

Betriebsarzt

Private Anbieter

Ärzte

Weitere Gesundheits-
berufe

Diplom-Psycholo-
ginnen

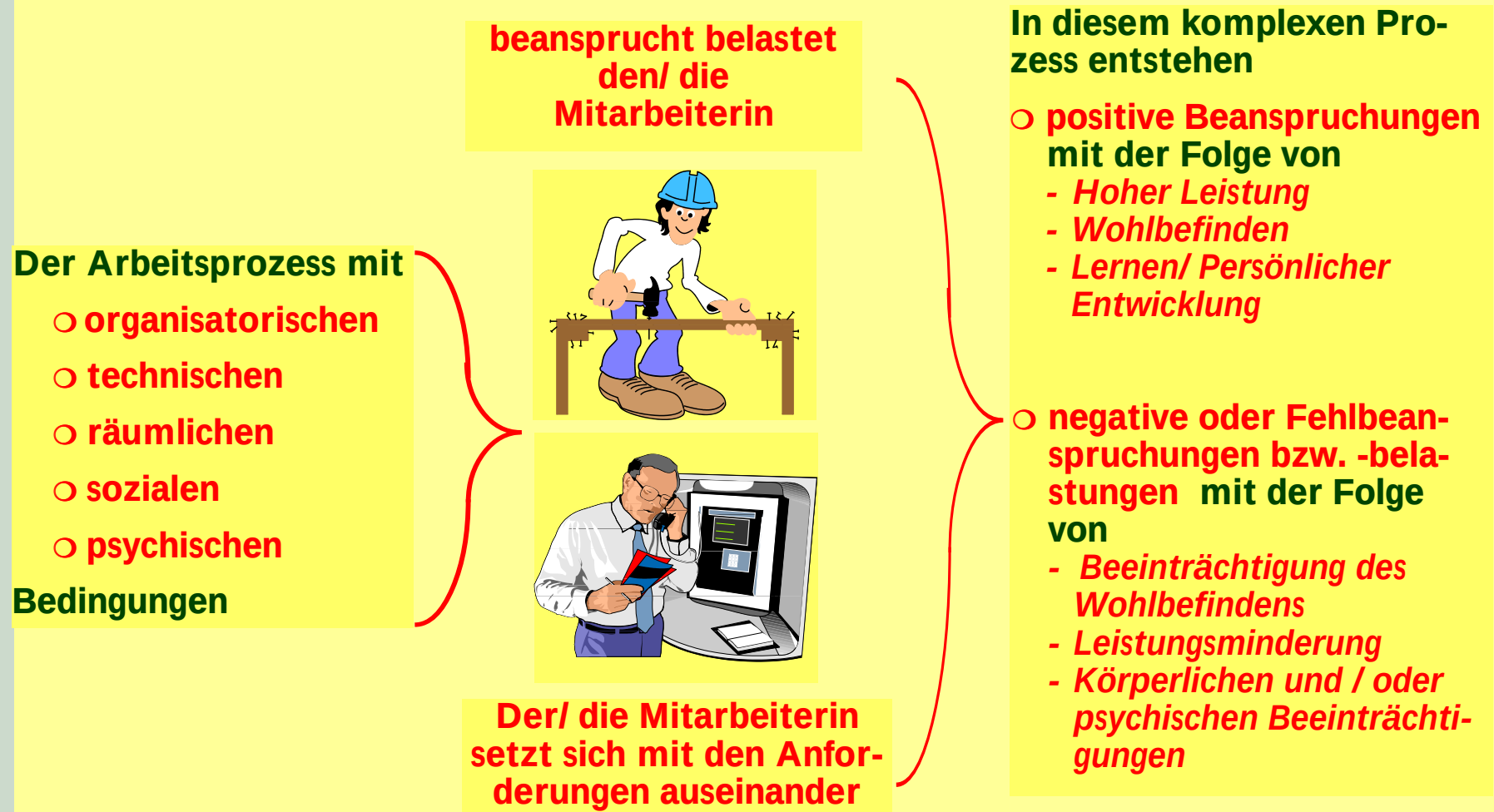
Sicherheitsin-
genieure

Unternehmens-
berater

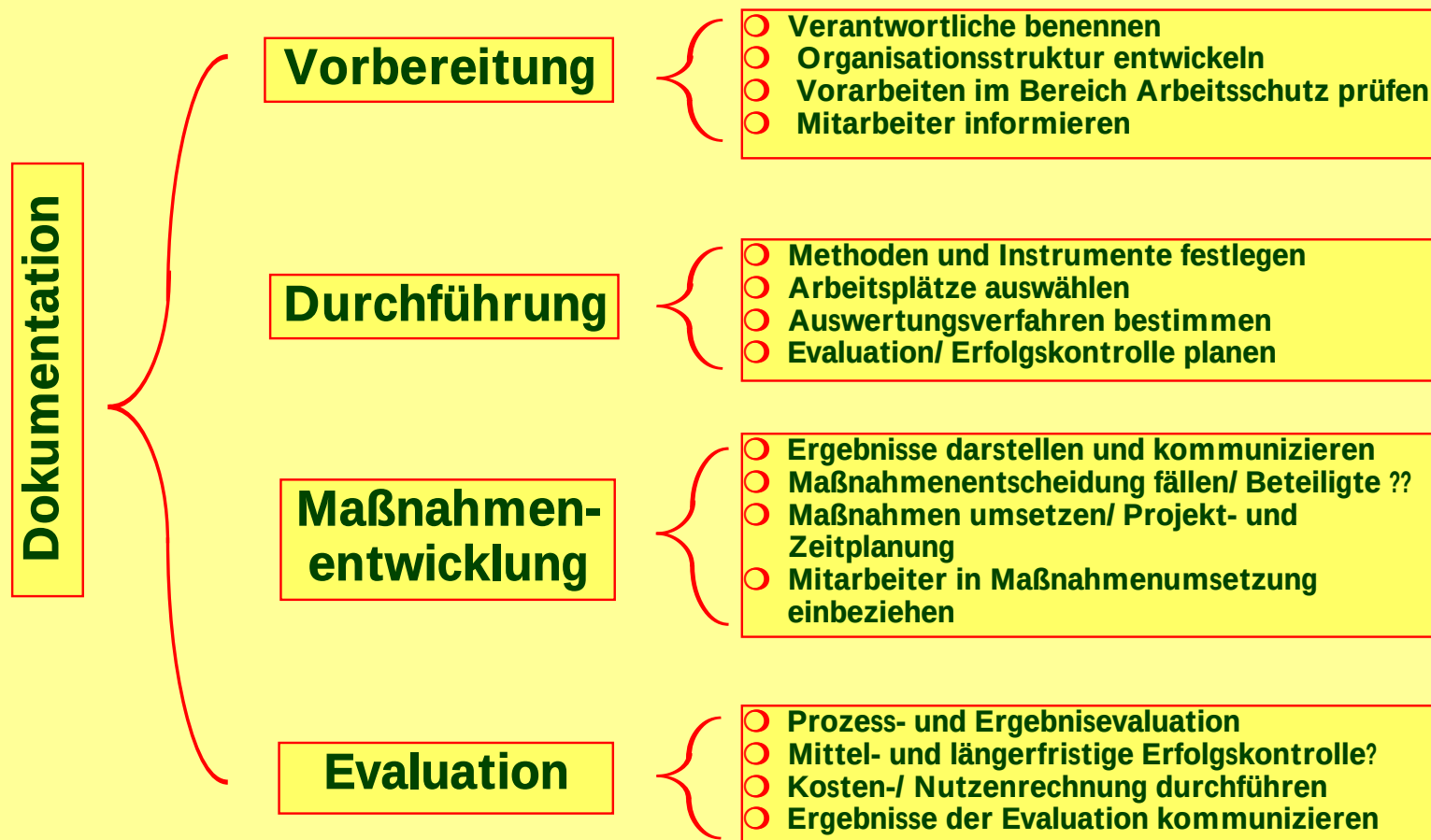
Psychische Belastung am Arbeitsplatz



● Die Wirkungszusammenhänge



● Die Gefährdungsanalyse - Ein Vorgehensmodell



● Die Handlungsfelder des Arbeitsschutzes im Bereich psychische Belastungen

- Arbeitsorganisation/ Arbeitsplatzgestaltung - Bildschirmarbeitsplätze
- Personalführung/ Personalentwicklung
Arbeitsanforderungen / Kompetenzprofile / Teamentwicklung
- Management of Change/ Organisationsentwicklung
- Körperliche Gesundheit / Bewegung / Ernährung
- Image des Unternehmens/ Selbstbild

- Die Integration des Arbeitsschutzes in ein umfassendes Gesundheits-, Umwelt- und Qualitätsmanagement



● Die aktuelle Situation in Baden-Württemberg

- Initiative des Sozialministeriums Baden-Württemberg aus dem Jahre 2002 zur Gründung eines Qualitätszirkels für den Bereiche „Psychische Belastungen
- Starkes Interesse des Sozialministeriums an einer Zusammenarbeit mit Psychologen, da im eigenen Haus (Sozialministerium/ Landesgesundheitsamt) derzeit zumindest quantitativ keine ausreichende Kompetenz vorhanden ist
- Aufbau eines Angebots qualifizierter BeraterInnen mit arbeitspsychologischen Qualifikationen
- Die bisherige Struktur der Gewerbeaufsicht (staatlicher Arbeitsschutz) wird im Rahmen der anstehenden Verwaltungsreform aufgelöst. Eine adäquate fachliche Organisation der Arbeit ist derzeit nicht in Sicht.

● Aufgabenstellungen für Diplom-PsychologInnen

- Beratung bei der Diagnostik / Einsatz von Screening-Verfahren
- Arbeitsplatz- und ggf. Anforderungsanalyse
- Empfehlung bei Interventionen
- Durchführung gezielter Interventionen
 - Stressbewältigung,
 - Burn-Out-Prophylaxe,
 - Coaching,
 - Führungstraining,
 - Gesundheitsatrainig
 - Konfliktmediation (Mobbing),
- Evaluation/ Wirkungskontrolle

● Anforderungen an Diplom-PsychologInnen

➤ Schwerpunkt Diagnostik und Beratung

- Fundierte Kenntnisse in der Arbeits- und Organisationspsychologie, Schwerpunkt Arbeitsschutz
- Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Evaluation
- Praktische Erfahrungen in mehreren arbeits- oder organisationspsychologischen Projekten, Projektleitung

➤ Schwerpunkt Intervention

- Fundierte Kenntnisse und praktische Erfahrungen in einem oder mehreren der genannten Interventionsbereiche
- Ausbildung und Erfahrung in den Bereichen Mediation / Coaching/ Gesundheitspsychologie
- Praktische Erfahrungen der Arbeit in Unternehmen oder Organisationen