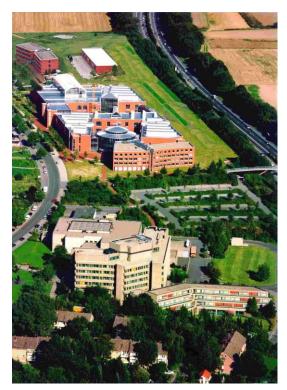


Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Nichts ist beständiger als der Wandel – Anforderungen an eine präventive Arbeitsmedizin im Betrieben

Dr. Beate Beermann







BAuA: Ressortforschung für Arbeit und Gesundheit





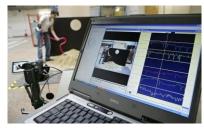
BAuA - Kernaufgaben



Politikberatung

Forschung







Hoheitliche Aufgaben



Entwicklung



Wissenstransfer und Vermittlung

HMD von www.wareground.com



Agenda

- Blickwinkel auf das Thema
- Konzeptueller Rahmen
 - Dynamik
 - Komplexität
 - Vielfalt
- Ansatzpunkte für die Prävention
- Fazit



Wandel des Gesundheitsbegriffs

- Früher rein medizinisch orientierten Definition
- Heute Ressourcen orientiert

Damit ergeben sich folgende Aufgabenfelder:

- Beschäftigten ist mitverantwortliches Individuum
- Unterstützung durch externer oder interner Ressourcen
- zur Bewältigung externe oder interne Anforderungen



Perspektivenwechsel

- Zufriedenheit
- Selbstverwirklichungsfähigkeit
- intellektuelle Flexibilität
- Interesse und Fähigkeiten zur sozialen Interaktion
- Wohlbefinden

werden zu einem Teil der Gesundheit.

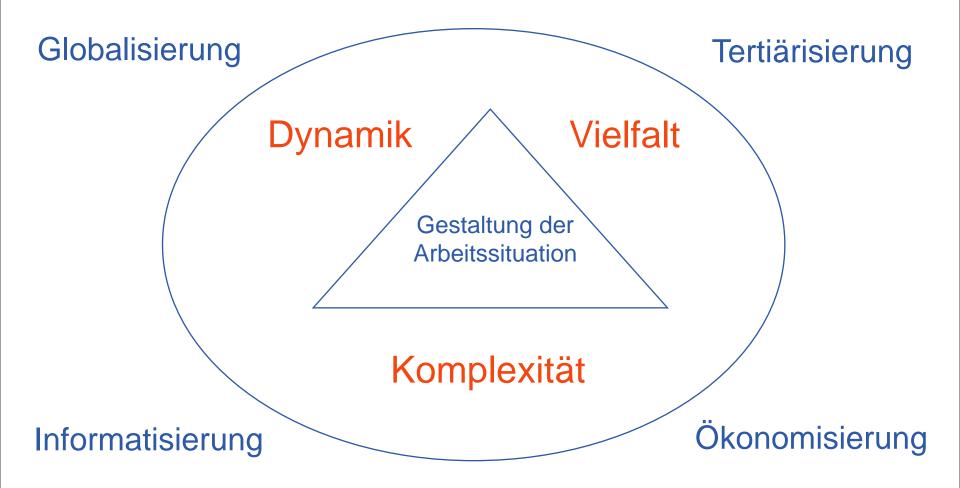


Agenda

- Blickwinkel auf das Thema
- Konzeptueller Rahmen
 - Dynamik
 - Komplexität
 - Vielfalt
- Ansatzpunkte für die Prävention
- Fazit



System: Moderne Arbeitswelt





Dynamik

- Die Hälfte der Beschäftigten gibt an, in den letzten 2 Jahren Restrukturierungen erlebt zu haben.
 (Branchen- und Betriebsgrößen übergreifend)
- Diese Restrukturierungen gehen einher mit einer Fülle von Veränderungen und neuen Anforderungen. (Produkte/Prozesse, Personal/Organisation, Aufgaben/Anforderungen)
- Es ergeben sich "Transmissionskosten" für Beschäftigte und Unternehmen.



Folgen von Restrukturierung

- Zunahme von psychischen Belastungen
- Beschwerden nehmen zu z.B. Schlafstörungen, psychovegetative Störungen
- Leistung nimmt ab
- Vertrauen zum Arbeitgeber nimmt ab



Vielfalt von Arbeits-/ Beschäftigungsformen

Die Vielfalt möglicher Arbeitsbedingungen hat erheblich zugenommen:

- -Arbeits(zeit)formen
- Beschäftigungsarten
- -Organisationsformen
- Chancen: Potenzial für differenzielle und dynamische Arbeitsgestaltung
- Risiken: Verlust sozialer Kohärenz, dezentrale
 Aushandlungsprozess von Leistung und
 Arbeitsbedingungen, Life-Domain Konflikte



Vielfalt flexibler Arbeitszeiten

Deutliche Zunahme flexibler Arbeitszeiten

- Problem: "Standard ist nicht mehr Standard"
- Beispiele: lange Arbeitszeiten; Bereitschaftsdienst;
 Flexitime; versetzte Arbeitszeiten; Standby;
 Vertrauensarbeitszeit; Schichtarbeit; Wochenendarbeit;
 Abendarbeit; Gleitzeit; Pausen; ständige Erreichbarkeit
- Herausforderung: Chancen und Risiken sind in hohem Maße von der Gestaltung abhängig. Gesicherte Erkenntnisse zur Gestaltung fehlen nicht selten.



Entgrenzung der Arbeit

- heterogenes Bild der Arbeitswelt
- ständige Erreichbarkeit
- Individualisierung Vereinbarkeit von Beruf u. Privat
- Entkopplung von Arbeitszeit, -ort und –ergebnis
- Verlust der sozialen Eingebundenheit



Neue Beschäftigungsformen

Die Vielfalt unterschiedlicher Arbeitsverhältnisse nimmt zu.

- Problem: Integration dieser Arbeitnehmer in die betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen-/-strukturen
- Beispiele: geringfügig Beschäftigte; befristet Beschäftigte;
 Zeitarbeitnehmer; Teilzeitbeschäftigte; Soloselbständige
- Herausforderung: Erkennen struktureller Zusammen-hänge zwischen spezifischen Beschäftigungsformen und betrieblichen Anforderungssituationen.



Veränderte Arbeitsverhältnisse

Zunahme "unsicherer" Arbeitsverhältnisse

- Befristete Beschäftigung
 - Soloselbständige
 - Teilzeitbeschäftigung

- ...



Exkurs: Mobilität

Zunehmende Mobilitätsanforderungen

- Dienstreisen
- Montage
- Ortswechsel/Umzüge
- Entkopplung von Arbeitsort und Lebensmittelpunkt ...



Komplexität von Steuerungs-, Führungs- u. Koordinationsaufgaben

- Regulationsanforderungen sind enorm gestiegen...
- Selbstorganisation, Selbstregulation ...
 Führungs- u. Managementaufgaben
- Führung als Schlüsselfunktion für die Organisation menschengerechter Gestaltung der Arbeit

aber:

Fach-/ Führungskräfte sind hoch belastet durch psychosoziale Faktoren



Arbeitsintensität steigt

- Entscheidungsdruck nimmt zu
- Umgang mit neuen Technologie z.B. E-Mails
- Wissen potenziert sich
- Vernetzung nimmt zu
- Zielvorgaben steigen
- Controlling gewinnt an Bedeutung
- Interessierte Selbstgefährdung, Flow, Opt out ...



Zwischenfazit:

Vor dem Hintergrund von Charakteristika der modernen Arbeitswelt – Dynamik, Vielfalt, Komplexität – ist Gestaltungskompetenz um entsprechende Fähigkeiten zu ergänzen:

- individuelle Kompetenzen, z. B. sich auf Neues einstellen können, Selbstregulation, Gesundheitskompetenz ...
- organisationale Kompetenzen, z. B. vorausschauende Gestaltung in Veränderungsprozessen, Führung heterogener Teams ...
- überbetriebliche Kompetenzen, z. B. Unterstützung betrieblicher Transformationen, Organisationswissen für Mindestarbeitsbedingungen u. Gestaltungslösungen ...



Agenda

- Blickwinkel auf das Thema
- Konzeptueller Rahmen
 - Dynamik
 - Komplexität
 - Vielfalt
- Ansatzpunkte für die Prävention
- Fazit



Erwartungen an die betrieblichen "Unterstützer"

- Unterstützung bei der Stärkung der individuellen Resilienz der Beschäftigten – Bewältigungsstrategie, Qualifikation
- Unterstützung bei der betrieblichen Gestaltung der Arbeit menschengerechte Arbeitsgestaltung – insbesondere in "Neuen Arbeitsorganisationsformen"
- Nutzung der betrieblichen und überbetrieblichen Strukturen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes



Resultierende Arbeitsfelder

bezogen auf ...

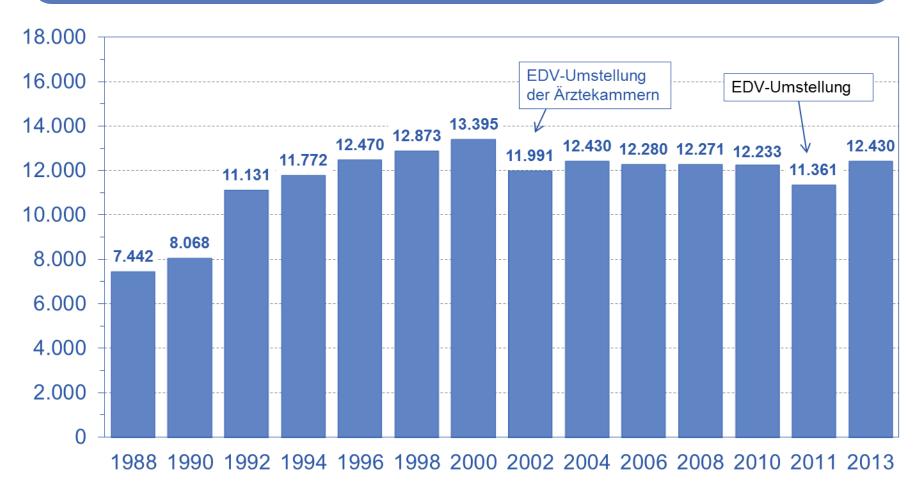
- die Beschäftigten – Betriebliche Gesundheitsförderung

 die Arbeitsgestaltung – menschengerechte Gestaltung der Arbeit

 die Strukturen des AuG-Schutzes und seine Wirksamkeit - Evaluation



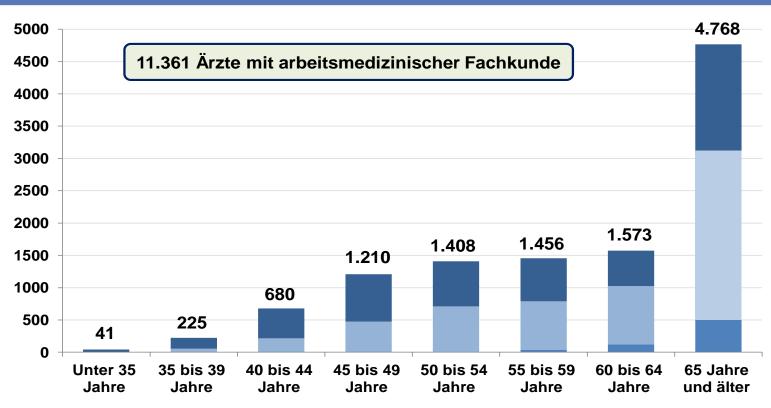
Zahlenmäßige Entwicklung von Ärztinnen und Ärzten mit arbeitsmedizinischer Fachkunde



Quelle: Bundesärztekammer



Altersstruktur: Ärzte mit arbeitsmedizinischer Fachkunde 2011



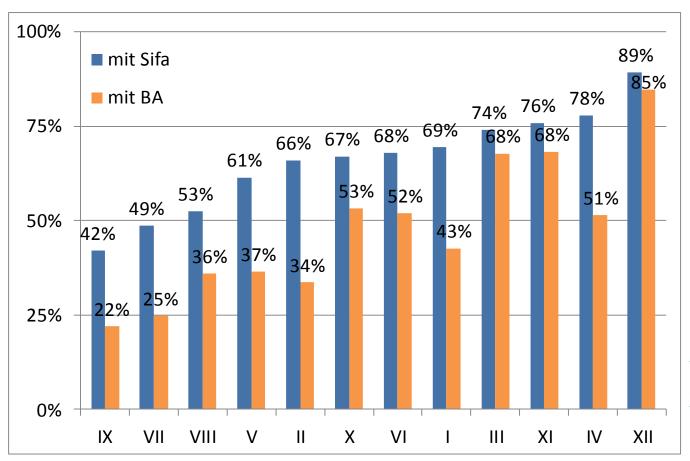
- Gebietsbezeichnung "Arbeitsmedizin" (Fachkunde § 3 Nr. 1 BGV A2)
- Zusatzbezeichnung "Betriebsmedizin" (Fachkunde § 3 Nr. 2 BGV A2)
- Fachkunde § 6 Abs. 1 Nr. 1 und 2a) bzw. 2b) BGV A2, sog. "kleine" Fachkunde, nur erteilt bis Ende 1996

Quelle: Bundesärztekammer



Stand: 31.12.2011

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung



Legende:

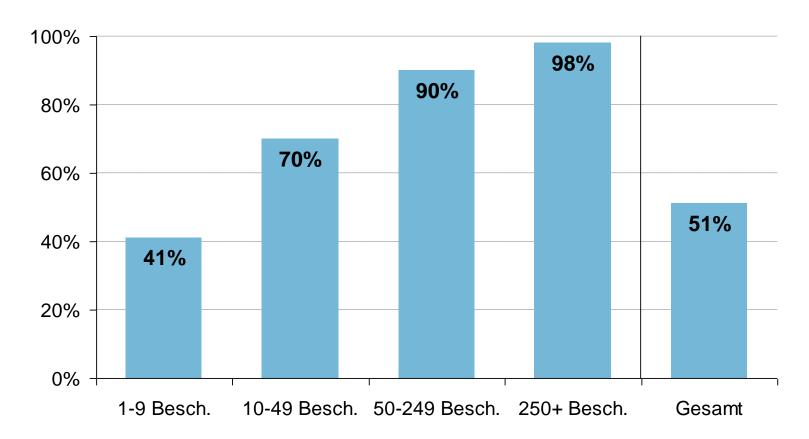
- IX DL f. Unternehmen
- VII Einzelhd., Gastgew.
- VIII Komm.+Finanz-DL
- V Verbrauchsgüter, Großhandel
- II Bau, Energie, Abfall
- K Erziehung/ Unterricht
- VI Verkehr + Lagerei
- Nahrungsmittelprod.
- III Produktionsgüter
- XI Gesundheit/Sozial
- IV Investitionsgüter
- XII Öffentl. Verwalt.

GDA-Betriebsbefragung



Verbreitung der Gefährdungsbeurteilung

Betriebe mit Gefährdungsbeurteilungen



GDA-Dachevaluation, Betriebsbefragung 8/11 (n=6.500)



Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Herausforderungen und Vorgehensweisen

Standards guten Projektmanagements

Ermittlung



Beurteilung



Maßnahmen



Umsetzung

Beobachtungsinterviews

Workshops

Mitarbeiterbefragung

Instrumente mit Schwellenwerten

Vergleichswerte

Schwerpunktsetzung

Problemlage konkretisieren Maßnahmencontrolling

23% aller Betriebe











Verstetigung

Bedingungsbezug

Quellen: BAuA Fachbuch "Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung"; GDA Dachevaluation



Agenda

- Blickwinkel auf das Thema
- Konzeptueller Rahmen
 - Dynamik
 - Komplexität
 - Vielfalt
- Ansatzpunkte für die Prävention
- Fazit



Fazit

Insgesamt ist der Anteil der belasteten Beschäftigten weiterhin hoch.

Für einzelne Arbeitsmerkmale im Bereich der psychischen Belastung ergeben sich unterschiedliche Schwerpunkte nach WZ/Branche. Hier werden auch "neue" Schwerpunkte sichtbar.

Immer bedeutsamer werden die psychischen Belastungen



Fazit und Ausblick

Sozialpartner

- Überbetriebliche und Betriebliche Vereinbarungen
- BetrieblicheGestaltungslösungen

Gute betriebliche Praxis

Arbeitsschutzakteure

- Beratung (und Überwachung)
- Standards und Handlungshilfen

Dialog

Wissenschaft

Systematische Aufbereitung und Weiterentwicklung des notwendigen Handlungswissens









Herzlichen Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

