



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Wie können wir Ressourcen und Belastungen in der Arbeitswelt messen?

EKAS Trägerschaftstagung 10.11.2021

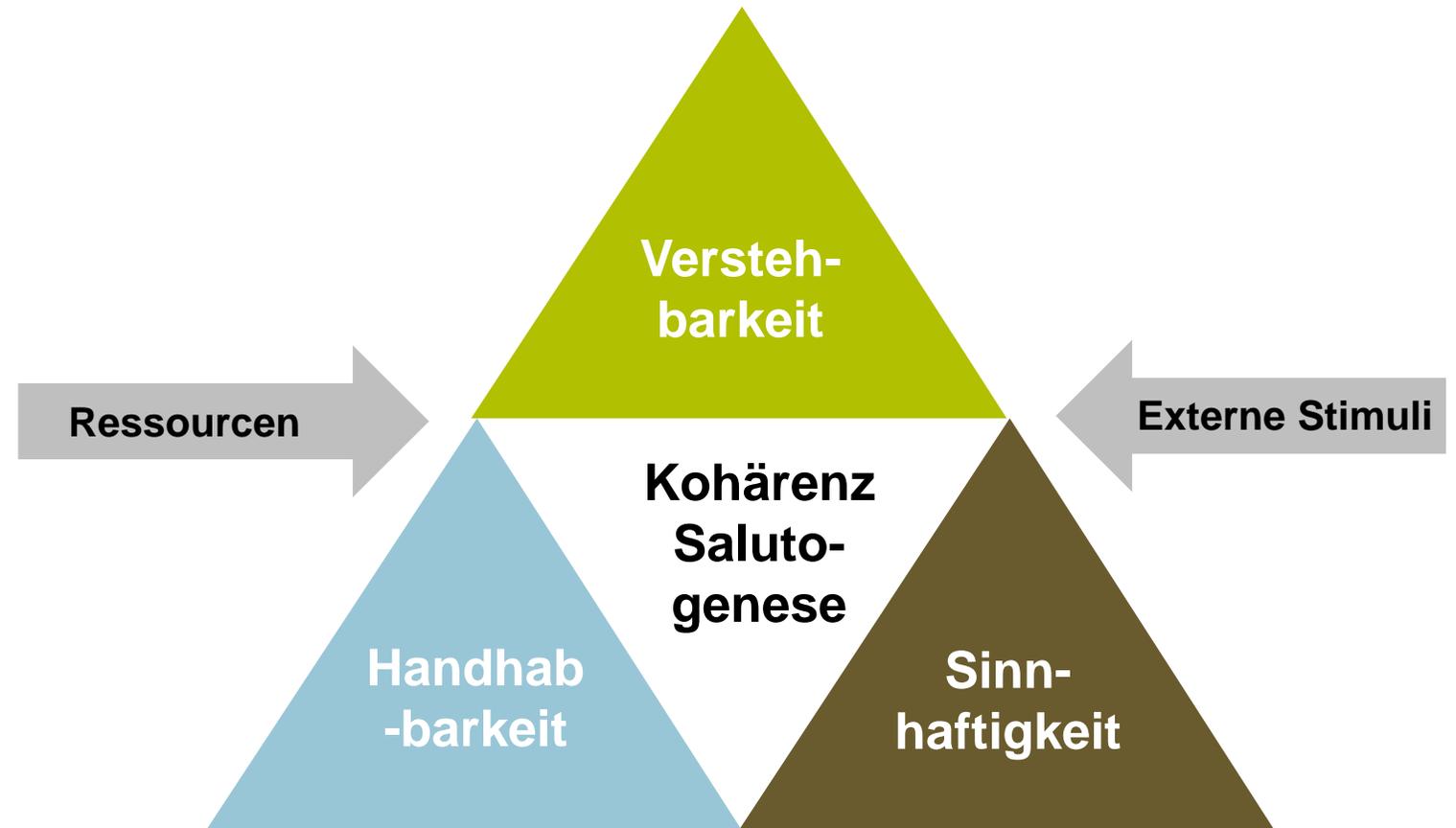
Dr. Sven Goebel (Gesundheitsförderung Schweiz)



Gesundheit = Körper + Geist



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Quelle: Die drei Dimensionen und Einflussfaktoren zum Kohärenzgefühl nach Antonovsky)

Genese der Arbeit



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

MECHANISIERUNG



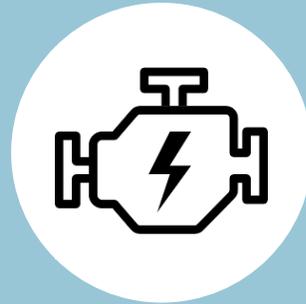
DAMPFMASCHINEN



MANUFAKTUR

Ende 18. Jahrhundert

FLIESSFERTIGUNG



ELEKTROMOTOREN



SERIENPRODUKTION

Ende 19. Jahrhundert

AUTOMATISIERUNG



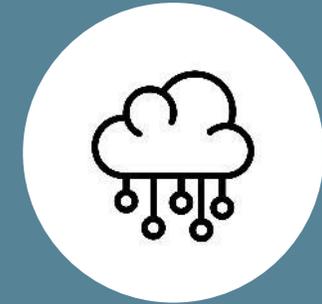
STEUERUNG



MASSENFERTIGUNG

Anfang 1970

AUTONOME FLEXIBILITÄT



DIGITALISIERUNG



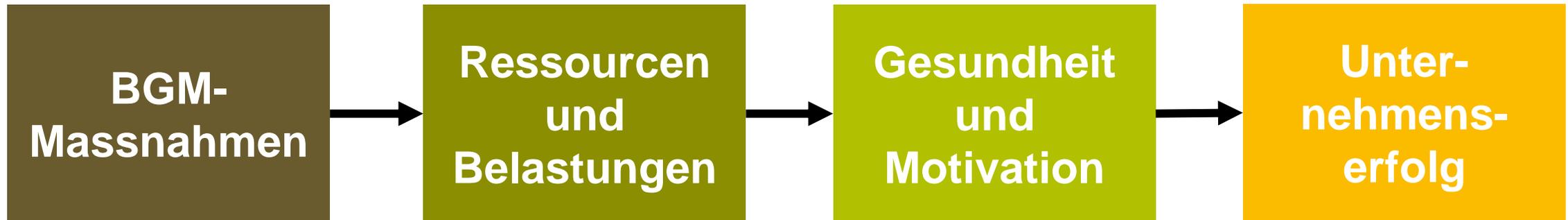
LOSGRÖSSE 1

Heute

Wirkungsmodell BGM



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Schritt 1: Einen Überblick bekommen



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Indikatoren für psychische Belastungen

1. Kennzahlen des Unternehmenserfolges (KPI)
2. Auffällige Verhaltensweisen und Arbeitsweisen

Schritt 2: Messung von Ressourcen und Belastungen



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

1 Beobachtung



2 Interviews



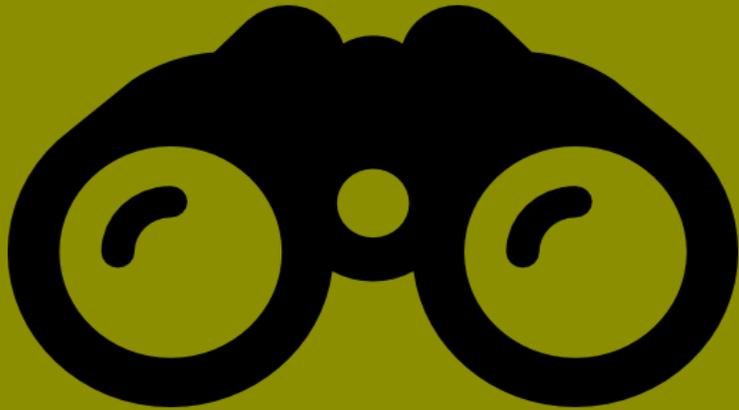
3 Befragung



1 Beobachtung



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Vor- und Nachteile

- ↑ Körperliche Arbeitstätigkeiten
- ↑ Sprachbarrieren

- ↓ Erfahrung und Expertise
- ↓ Zeitaufwand
- ↓ Subjektives Erleben

Checkliste Stress (Suva)



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

suva



Stress Checkliste

Gibt es in Ihrem Betrieb Stress?
Hektik und Stress erhöhen das Unfallrisiko markant
und schädigen bei längerer Dauer die Gesundheit der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Hauptgefahren sind:

- Einschränkung der Wahrnehmung (u. a. Einengung des Blickfeldes)
- unüberlegtes, hektisches Arbeiten (=einfach drauflos werken=)
- Weglassen von Kontrollen

Mit dieser Checkliste bekommen Sie solche Gefahren besser in den Griff.

1. Füllen Sie die Checkliste aus.

Wo Sie eine Frage mit «nein» oder «teilweise» beantworten, ist eine
Massnahme zu treffen. Notieren Sie die Massnahmen auf der letzten
Seite. Sollte eine Frage für Ihren Betrieb nicht zutreffen, streichen
Sie diese einfach weg.

2. Setzen Sie die Massnahmen um.

Alle Punkte zu erfüllen dürfte in der Praxis schwierig sein.
Anzustreben ist, dass die Stressbelastung insgesamt spürbar
gesenkt wird.

Stress-Anzeichen erkennen

- 1 Haben Sie in Ihrem Betrieb Stressprobleme wirklich im Griff? ja
 teilweise
 nein
- Stressanzeichen sind:
- Klagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Termin- und Arbeitsdruck
 - überdurchschnittlich häufig Krankheitsabwesenheiten und Klagen über Schlafstörungen, Magenbeschwerden, Übelkeit, Kopfschmerzen usw.
 - Anstieg der Anzahl Unfälle, Beinaheunfälle oder Betriebsstörungen
 - Arbeitsklima oft geprägt von Ungeduld und Gereiztheit



1 Zeitdruck kann zu Stress und Unfällen führen.

Stress-Ursachen ausschalten (Massnahmen 1)

- 2 Steht genügend Zeit für eine gute Planung und Organisation der Arbeit zur Verfügung? ja
 teilweise
 nein
- 3 Sind die Aufgaben den Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst? ja
 teilweise
 nein
(keine länger dauernden oder immer wiederkehrenden Über- oder Unterforderungen)
- 4 Stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendigen Werkzeuge und Unterlagen rechtzeitig und in ausreichender Menge zur Verfügung? ja
 teilweise
 nein
- 5 Funktioniert die sprachliche Verständigung zwischen den Einzelnen und zwischen den Teams? ja
 teilweise
 nein
- 6 Funktioniert die Zusammenarbeit
a) innerhalb der Belegschaft,
b) zwischen Vorgesetzten und Untergebenen,
c) unter den Vorgesetzten? ja
 teilweise
 nein
- 7 Wird dafür gesorgt, dass störende Umgebungseinflüsse wie Lärm, Staub, Hitze, Durchzug soweit möglich beseitigt werden? ja
 teilweise
 nein
- 8 Wird die Arbeit so organisiert, dass sie nicht immer wieder unterbrochen werden muss, z. B. wegen Kundenbesuchen, Telefonanrufen usw.? ja
 teilweise
 nein
- 9 Können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Arbeits-tempo mit beeinflussen (z. B. die Maschine abstellen oder die Arbeit unterbrechen, wenn sie dem Tempo nicht mehr folgen können)? ja
 teilweise
 nein



2 Gute Organisation und Ordnung helfen Stress vermeiden – für Sie selbst und auch für Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.



Gutes Arbeitsklima schaffen (Massnahmen 2)

- 10 Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Planung und Gestaltung der Arbeit mit einbezogen? ja
 teilweise
 nein
- 11 Können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vorschläge und Kritik an die Vorgesetzten herantragen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen? ja
 teilweise
 nein
- 12 Wird eine gute Zusammenarbeit im Team gefördert, z. B. durch Lob, offene Gespräche, Weiterbildungsanlässe, gemeinsame freiwillige Freizeitaktivitäten? ja
 teilweise
 nein
- 13 Werden Konflikte offen angesprochen und konstruktiv ausgetragen (nicht einfach unter den Teppich gekehrt)? ja
 teilweise
 nein
- 14 Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter partnerschaftlich geführt (weder einfach sich selbst überlassen noch autoritär dirigiert)? ja
 teilweise
 nein
- 15 Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrer Arbeitssituation zufrieden? ja
 teilweise
 nein



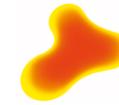
3 Offene Kommunikation ist eine wichtige Voraussetzung für das Vermeiden von Stress.

Ergänzende Informationen zum Thema finden Sie auf www.suva.ch unter dem Stichwort «Stress».

Ermuntern Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Durcharbeiten der Suva-Broschüre «Stress? Da haben wir etwas für Sie! (www.suva.ch/44065.d). Sie hilft, Stressursachen zu entdecken und wirksame Gegenmassnahmen zu treffen. Toll wäre es, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies während der Arbeitszeit tun dürften, vielleicht zusammen mit Ihnen.

Es ist möglich, dass in Ihrem Betrieb noch weitere Gefahren zum Thema dieser Checkliste bestehen. Ist dies der Fall, treffen Sie die notwendigen zusätzlichen Massnahmen. Notieren Sie diese auf der letzten Seite.

2 Interviews



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Vor- und Nachteile

- ↑ Anpassungefähigkeit
- ↑ Kleine Unternehmen

- ↓ Vergleichbarkeit
- ↓ Erfahrung und Expertise
- ↓ Zeitaufwand

Arbeits-Bewertungs-Skala



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Keine Dateneingabe erforderlich!

Evaluierung psychischer Belastungen

Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe

Eine gruppenbezogene Methode zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.
Besonders geeignet für Klein- und Mittelbetriebe

www.zuvv2.at

ALVA ABS Gruppe – Arbeitsbewertung in der Gruppe

Musterablauf des ABS Gruppe-Evaluierungsprozesses

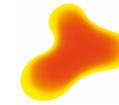
	Infos suchen, sichten, besprechen	Steuergruppe oder verantwortliche Person entwickelt ein Konzept	Führungskräfte und MitarbeiterInnen informieren
Was?	Rechtliche Anforderungen klären, ABS Gruppe-Unterlagen lesen, Methodenschulung besuchen und/oder qualifizierte ExpertInnen befragen Interne vorhandene Unterlagen beachten (Sicherheits- und Gesundheitschutzdokumente, Kennzahlen, Begleitprotokolle, MitarbeiterInnenbefragungen, etc.)	Vorgehensweise und Ablauf mit ABS Gruppe festlegen: Welche Organisationseinheiten, Tätigkeitsgruppen? Wie werden die Personen repräsentativ zusammengeleitet? Wann findet was statt? Welche Ressourcen sind erforderlich (Raum, Material)? Wer hat welche Aufgaben im Steuerteam?	Information aller Führungskräfte und danach aller MitarbeiterInnen über Ziele, Inhalte, Ablauf der Arbeitsplatzbewertung psychischer Belastungen.
Wer?	Interne Beauftragte	EntscheiderIn, AMED, SFK, APy, Betriebsrat, SVR, Führungskräfte, etc.	Interne / externe Verantwortliche und Führungskräfte
Wie?	Recherche, Beratung und Unterlagen	Steuerteamitzungen	Durch direkte Vorgesetzte, Informationsveranstaltung, schriftliche Infos
Wie lange?	Betrieb 25 MA: 2-4 Std. Betrieb 100 MA: 3-6 Std. Betrieb 250 MA: 4-8 Std. + Methodenschulung	Betrieb 25 MA: 1 x 3 Std. Betrieb 100 MA: 2 x 3 Std. Betrieb 250 MA: 3 x 3 Std. ...	Führungskräfte: 1 Std. MitarbeiterInnen: 1,5 Std. (ohne Organisationsaufwand)

34

	Ermittlung, Beurteilung (§ 4 ASchG)	Maßnahmen festlegen (§§ 4, 7 ASchG)	Sicherheits- und Gesundheitschutzdokument (§ 5 ASchG)	Maßnahmen umsetzen und prüfen (§§ 4, 5 ASchG)
	Für alle Organisationsbereiche und Tätigkeitsgruppen mit ABS Gruppe moderierte Gruppenitzungen durchführen und systematisch psychische Belastungen erheben, auswerten und beurteilen sowie Verbesserungsideen sammeln.	Danach werden ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen entwickelt. Ergänzend fachkundige arbeitspsychologische Beratung zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Festlegung der Maßnahmenplanung mit Führungskräften und Steuerteam.	Festgestellte kritische Belastungen und Maßnahmen zu deren Reduktion im Sicherheits- und Gesundheitschutzdokument erfassen. Information darüber an alle Führungskräfte und MitarbeiterInnen.	Umsetzung der Maßnahmen und laufende Prüfung der Wirksamkeit sowie gegebenenfalls Wiederholung der Ermittlung und Beurteilung sowie Anpassung der Maßnahmen. Regelmäßige Information des Steuerteam und an die MitarbeiterInnen.
	Beauftragte Personen	Beauftragte Personen, Führungskräfte und MitarbeiterInnen im Steuerteam	Beauftragte Personen	Steuerteam, beauftragte Personen
	Gruppeninterviews, eventuell ergänzende arbeitspsychologische Beobachtung	Schwerpunkte setzen z.B. nach Häufigkeit, Ausprägung von Gefährdungen, etc.	Festgestellte Fehlbelastungen, Maßnahmen, Zuständigkeiten, Zeitrahmen	Prüfung von Veränderungen
	Je Gruppenitzung ca. 4 Std. inkl. Pausen (ohne Organisationsaufwand)	Im Steuerteam: 3 Std. (ohne Organisationsaufwand)	2 Std.	1 x pro Quartal Sitzung des Steuerteam: 2 Std. Bericht an alle MitarbeiterInnen: 0,5 Std.

35

3 Befragung



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Vor- und Nachteile

- ↑ Ökonomie
- ↑ Skalierung
- ↑ Anonymität
- ↓ Sprachverständnis
- ↓ Nachfragen

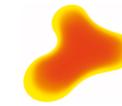
Analysetool Job-Stress-Analysis (JSA)



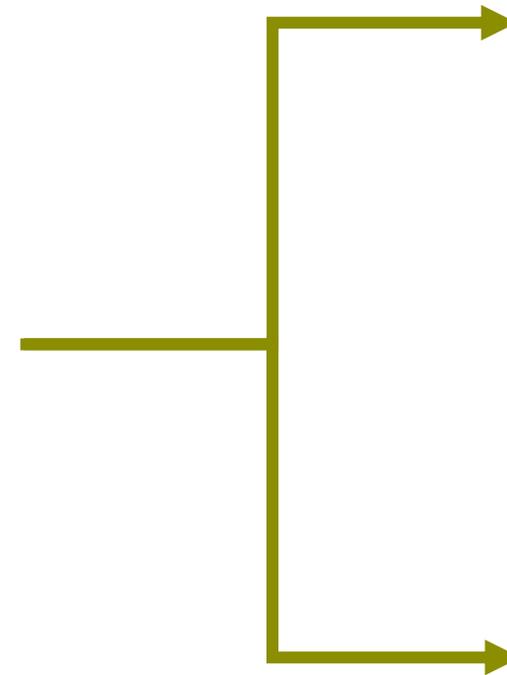
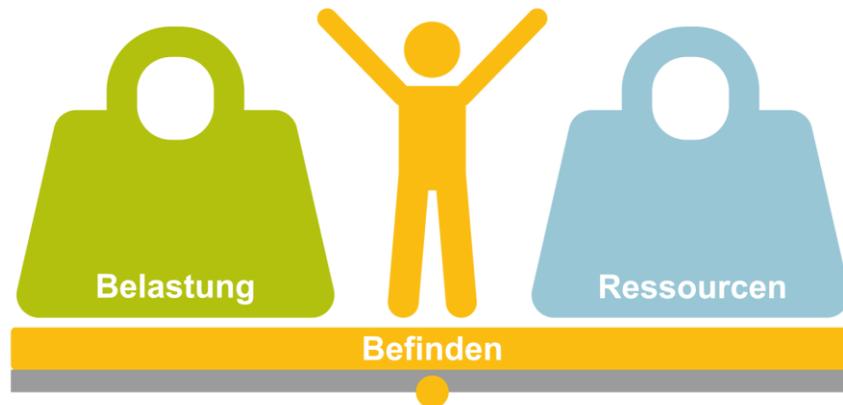
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Analyseinhalte und -bereiche



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Module JSA



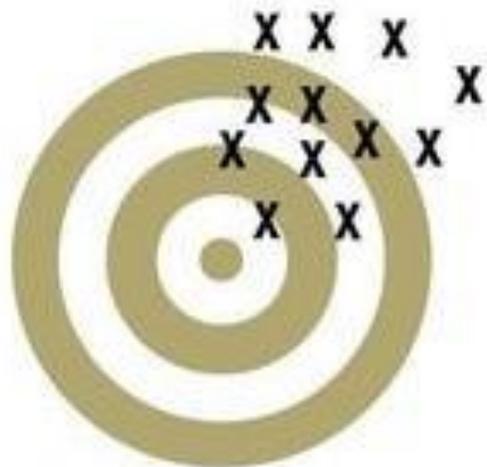
Gesundheitsförderung Schweiz
 Promotion Santé Suisse
 Promozione Salute Svizzera

Basis (light) 29 (17) Skalen	Vertiefung 5 Themen und 19 Skalen	Schule 13 Skalen	Langzeitpflege 5 Themen	Optionen
Zeitdruck	Zusammenarbeit mit Kunden	Unterstützung durch die Eltern	Bedingungen & Organisation	Filterfragen
Beeinträchtigung Arbeit-Privatleben	Fairness & Wertschätzung	Störungen im Unterricht	Aufgabenstellung & Arbeitsinhalte	Freie Fragen
Handlungsspielraum	Burnout	Zusammenarbeit im Team	Führung & Zusammenarbeit	Demografische Fragen
Arbeitsunterbrechungen	Lifedomaine Balance	Arbeitsorganisation	Pflege- und Betreuungsperson	
und 25 weitere Skalen	Umgang mit Stress	und 9 weitere Skalen	Arbeitseinstellung & Gesundheit	

Gütekriterien: Genauigkeit und Zuverlässigkeit



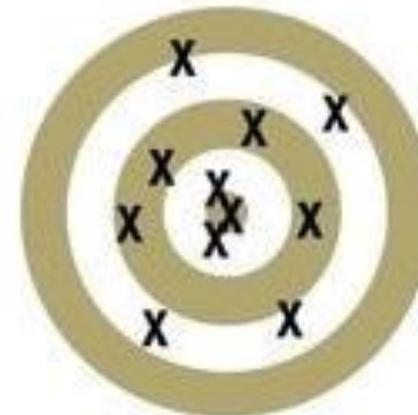
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



nicht präzise
nicht richtig



präzise
nicht richtig



nicht präzise
richtig



präzise
richtig

Das Befragungsinstrument erfüllt alle Gütekriterien und kann als «**Goldstandard**» für die Erfassung von Belastungen, Ressourcen und Wohlbefinden eingestuft werden.

Schweizer Benchmark



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Anonymität



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Ergebnisdarstellung: Perzentil und Ampelsystem



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

**Vorteilhafter
Bereich
(P 0–60)**

**Sensibler
Bereich
(P 61–90)**

**Kritischer
Bereich
(P 91–100)**



**Ihr Perzentil bezogen
auf die Vergleichsgruppe**

Ergebnisse Individuum



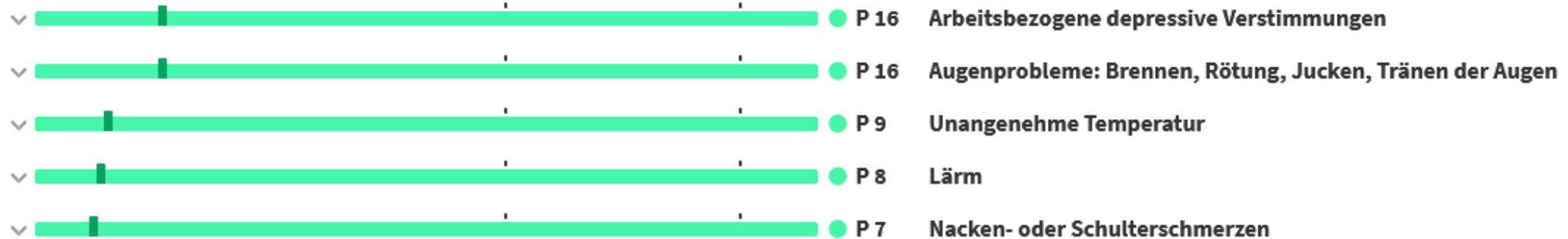
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Schlechtester Skalenwert



+ 35

[Alle Skalen anzeigen](#)



Bester Skalenwert

Ergebnisse Individuum



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Schlechtester Skalenwert



Blendung

Umgebungsbelastungen beschreiben das Arbeitsumfeld wie Lärm, ungünstige Blendungen, Zugluft, trockene Luft unterschiedlich hervorgerufen, z.B. durch starke Helligkeitskontraste, Gegenlicht, grosse Belastung sein.



Tipps anzeigen

▲ Tipps zum Umgang mit Blendung



Schützen Sie Ihre Augen

Nutzen Sie geeignete Hilfsmittel wie z.B. Spezialbrillen, Sonnenschutz etc. oder fordern Sie entsprechend unterstützende Massnahmen.

Optimieren Sie Ihren Arbeitsplatz

Fragen Sie nach Mitsprache bei der Arbeitsplatzeinrichtung. Achten Sie beispielsweise darauf, Kontrastblendung zu vermeiden und Bildschirme so zu stellen, dass diese nicht gegen das Licht stehen.

▲ P 87 Blendung

▲ P 77 Arbeitsplatzunsicherheit

Job-Stress-Index Unternehmen



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

54.04

Mehr Ressourcen

Mehr Belastungen

Bester Teamwert

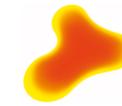
Schlechtester Teamwert

26%

24%

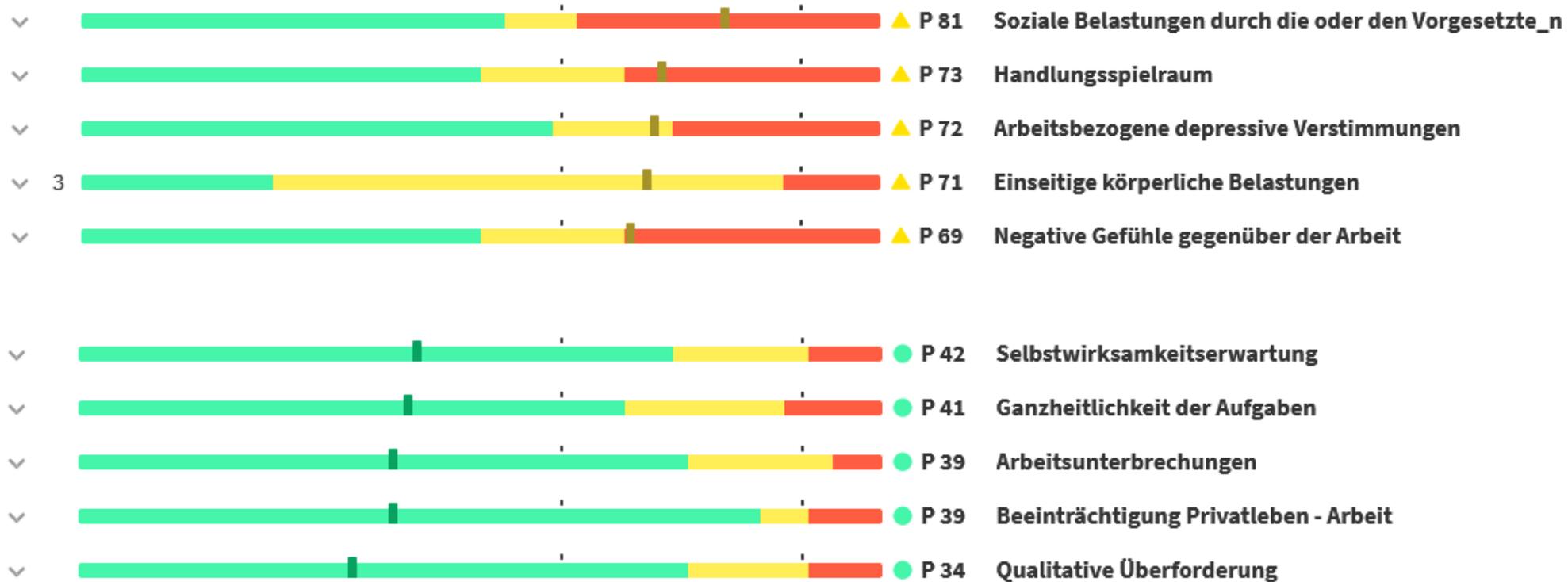
50%

Ressourcen und Belastungen Unternehmen



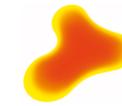
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Schlechtester Skalenwert

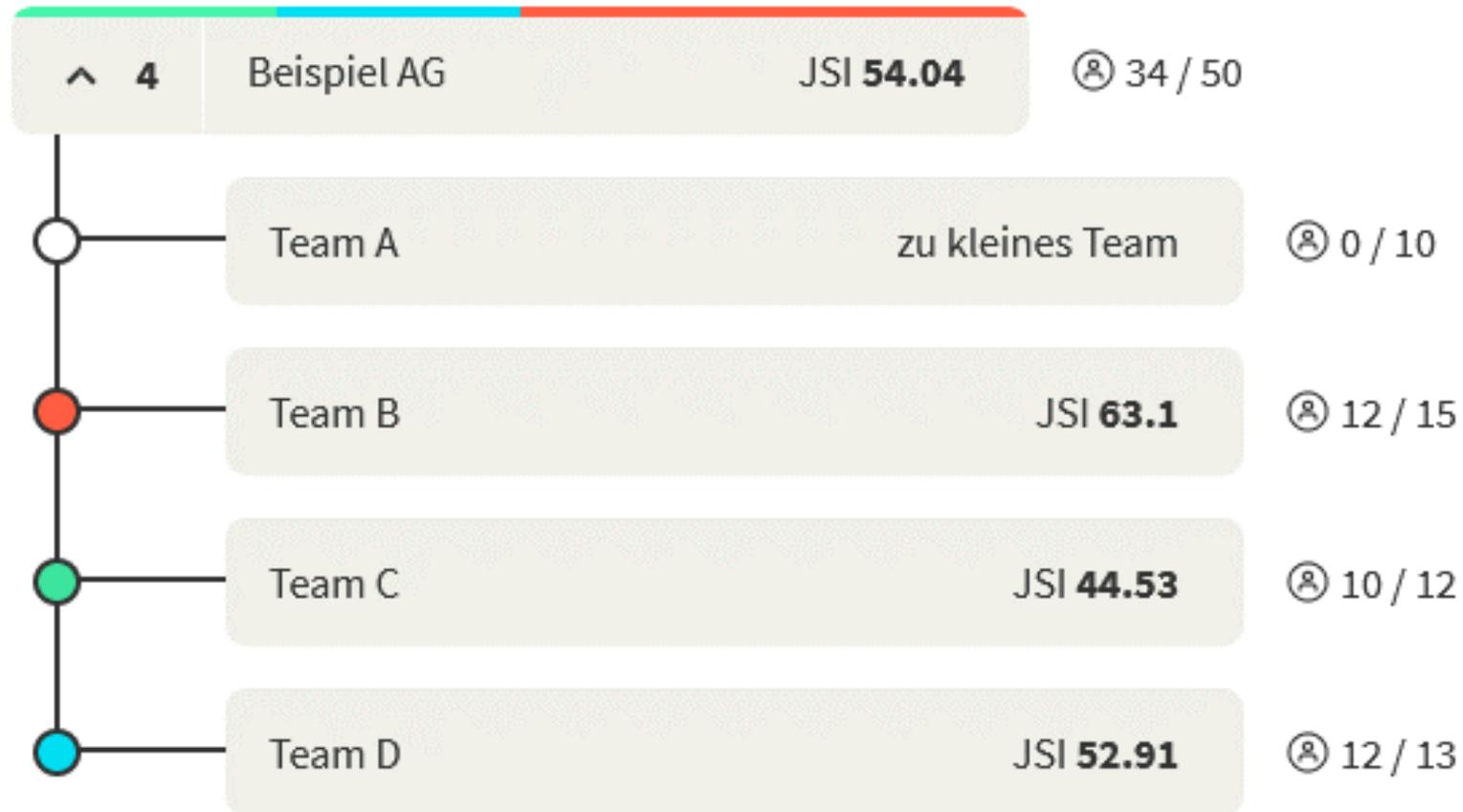


Bester Skalenwert

Job-Stress-Index Teams

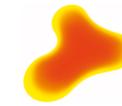


Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Ressourcen und Belastungen

Team B



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Schlechtester Skalenwert



+ 21

[Alle Skalen anzeigen](#)



Bester Skalenwert

Wirkungsmodell BGM



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Gesamtprozess



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



Erfolgsfaktoren



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera



1. Zustimmung der Geschäftsleitung
2. Seriöse Planung und Durchführung
3. Bereitstellung Ressourcen
4. Einrichtung einer Steuergruppe
5. Interne oder externe Kompetenz
6. Frühzeitige und ausreichende Kommunikation
7. Partizipation der Mitarbeitenden
8. Anonymität und Datenschutz

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

