

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Welche Unterstützung wünschen sich betriebliche Akteure?

Befragungsergebnisse Hamburger Arbeitsschutzpartner

Die psychische Gesundheit von Beschäftigten ist als ein wichtiges Thema in Betrieben angekommen. Hamburger Arbeitsschutzpartner - der Deutsche Gewerkschaftsbund Hamburg, der Unternehmensverband Nord, der Industrieverband Hamburg und die Handwerkskammer - wollten wissen, welchen Bedarf an Beratung und Unterstützung betriebliche Akteure für ihren Betrieb formulieren und welche externen Angebote sie für geeignet halten, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten zu fördern. Die Ergebnisse von 433 befragten Unternehmens- und Geschäftsleitungen, Beschäftigten aus Personalabteilungen, Betriebs- und Personalräten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebsärzten liegen jetzt vor. Das Amt für Arbeitsschutz unterstützte die Befragung gemeinsam mit dem Landesverband Nordwest der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und dem Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV bei der Entwicklung des Fragebogens und der Auswertung der Daten.

Die Befragung

Die Befragung führten Arbeitsschutzpartner im Frühjahr 2013 durch. Sie verschickten den gemeinsam entwickelten einseitigen Fragebogen zusammen mit ihrem persönlichen Anschreiben an ihre jeweilige Zielgruppe. Beide Formen der schriftlichen Befragung waren dabei möglich: Die Partner konnten den Fragebogen per E-Mail oder über den Postweg an ihre Zielgruppe verschicken. Die Befragten hatten die Möglichkeit den Fragebogen online auszufüllen oder ihre ausgefüllten Fragebögen an das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV zur Auswertung zu senden. Insgesamt gingen 433 Fragebögen von betrieblichen Akteuren ein.

Der Fragebogen

Der Fragebogen enthielt zwei Fragen:

Frage 1: Bei welchen Themen sehen Sie Informations- und Beratungsbedarf für Ihren Betrieb und Ihre Beschäftigten?

- bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- bei der Arbeitsgestaltung (z.B. Arbeitszeit, -organisation, -aufgaben)
- zu Verfahren zur Analyse von Arbeitsbedingungen (z.B. Gesundheitszirkel, Befragungen)
- zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. Arbeitszeitmodelle)
- zur individuellen Gesundheitsförderung (z.B. Angebote zu Ernährung, Bewegung und Entspannung)
- andere

(Antwortmöglichkeiten: hoher, niedriger, kein Bedarf)

Frage 2: Wie hilfreich wären für Ihr Unternehmen die folgenden externen Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit?

- Veranstaltungen und Seminare
- Informationsmaterial und Unterweisungshilfen (z.B. Infoblätter, Broschüren, Filme)
- Spezielles Internetportal mit Informationen und regionalen Hinweisen
- Netzwerk zum überbetrieblichen Austausch
- Anlaufstelle für psychisch belastete Beschäftigte zur Vorbeugung gesundheitlicher Probleme
- Anlaufstelle für Führungskräfte zum Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten
- Coaching und Trainings für Führungskräfte
- andere

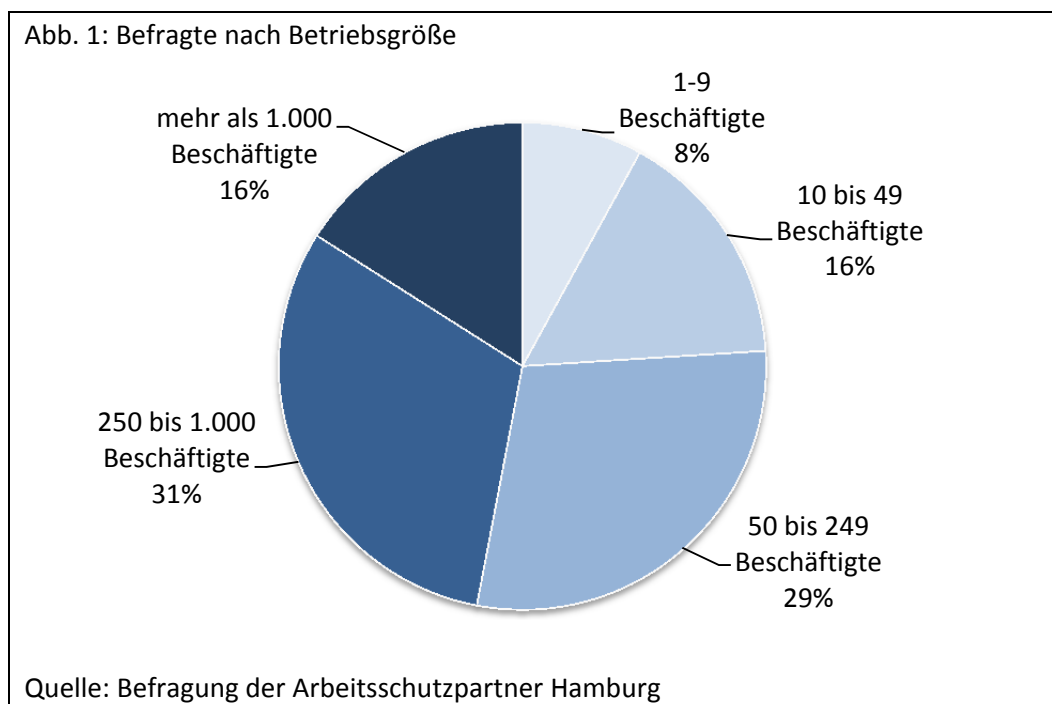
(Antwortmöglichkeiten: sehr hilfreich, etwas hilfreich, nicht hilfreich)

Über die Funktion der Befragten im Betrieb hinaus wurden Betriebsgröße und Branche des Unternehmens erhoben.

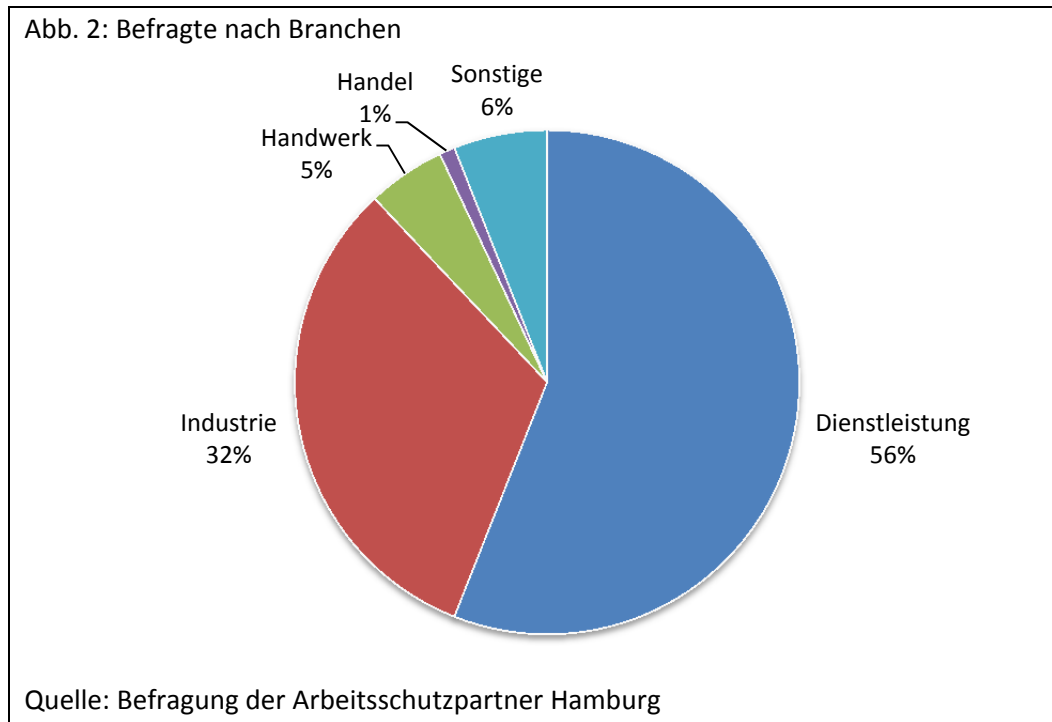
Die Befragten

Von den 433 Befragten steuerte der Deutsche Gewerkschaftsbund Hamburg mit 257 ausgefüllten Fragebögen den größten Teil bei. Der Unternehmensverband Nord mobilisierte 158 Befragte und die Handwerkskammer Hamburg konnte 18 Fragebögen beitragen.

Befragte nach Betriebsgröße: Die Befragten arbeiten überwiegend in mittleren und größeren Betrieben. Kleinere Betriebe mit unter 50 Beschäftigten sind mit knapp 25 Prozent vertreten (Abb. 1).



Befragte nach Branchen: Die Hälfte der Befragten arbeitet in unterschiedlichen Branchen des Dienstleistungssektors (Abb. 2). Zu den 35 Prozent, die sich dieser Branche direkt durch Ankreuzen zugordnet haben, zählen noch gut 20 Prozent der Befragten, die ihre Angabe im Freitext vorgenommen haben: Branchenangaben wie zum Beispiel „Gesundheits- und Sozialwesen“, „Bildung- und Erziehung“ oder „öffentlicher Dienst“ wurden ebenfalls dem Dienstleistungsbereich zugeordnet. Befragte aus der Industrie wurden zu einem Drittel mit der Befragung erreicht.

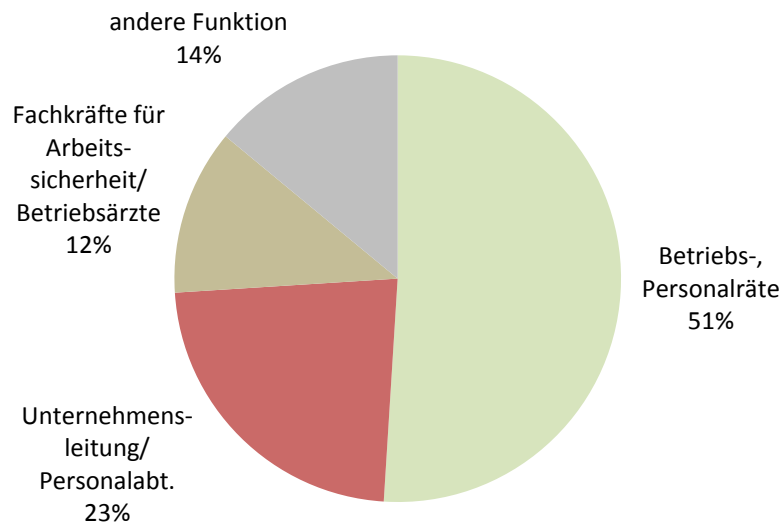


Befragte nach Funktion: Die Ergebnisse sind von der großen Anzahl von Betriebs- und Personalräten geprägt, die der DGB Hamburg befragte. Sie stellen etwas mehr die Hälfte der Befragten (51%). Um die unterschiedliche Beurteilung des Bedarfs an Unterstützung durch die einzelnen Interessengruppen aufzuzeigen, erfolgten die Auswertungen nicht über alle Befragten, sondern nach ihrer jeweiligen Funktion im Betrieb (Abb. 3).

Für die Auswertung wurden Unternehmens- und Geschäftsleitungen mit Befragten aus Personalabteilungen zusammengefasst (23%). Ebenso bilden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit den beiden befragten Betriebsärzten eine Kategorie (12%). Die geringe Anzahl von Betriebsärztinnen und –ärzten ist auf den begrenzten Zugang der beteiligten Partner zurückzuführen. Befragte, die eine andere als die vorgegebenen Funktionen im Betrieb ausüben (44) oder eine Doppelfunktion (16) haben, die nicht der gewählten Auswertungskategorie entsprach (z.B. Betriebsrat und Fachkraft für Arbeitssicherheit), bilden die Kategorie „andere Funktion“ (14%).

Die Auswertung der Ergebnisse wird im Folgenden für die drei Funktionsgruppen (ohne „andere Funktion“) dargestellt (siehe ab Abb. 4 ff.).

Abb. 3: Befragte nach Funktion im Betrieb



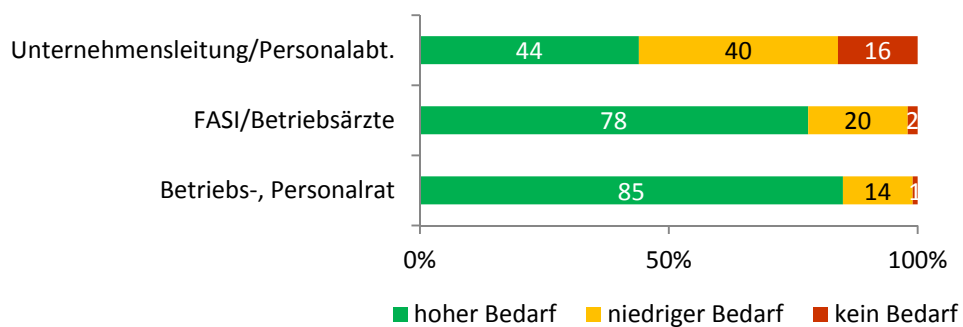
Quelle: Befragung der Arbeitsschutzpartner Hamburg

Die Ergebnisse

Informations- und Beratungsbedarf

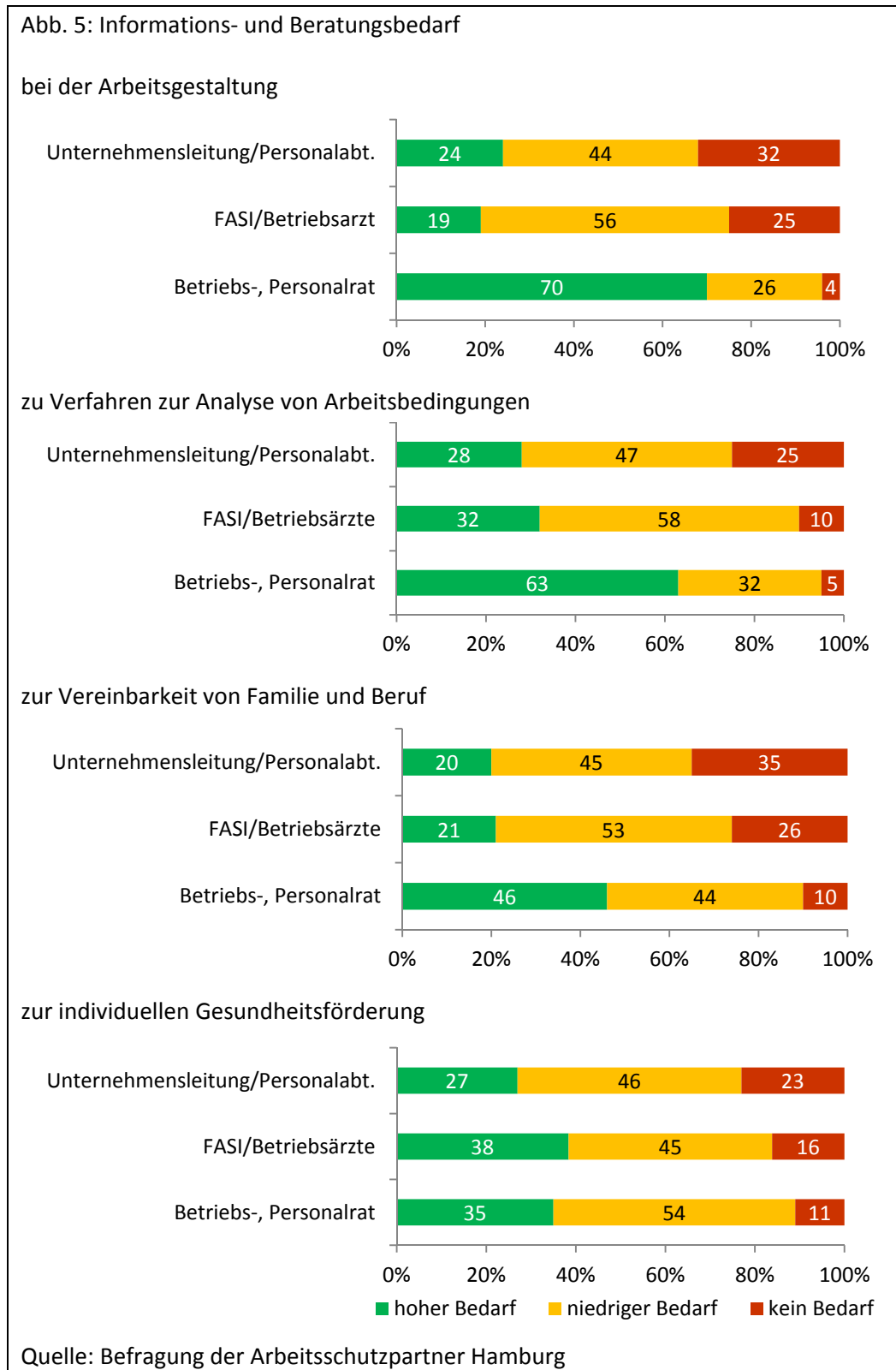
Der Informations- und Beratungsbedarf bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung steht bei allen betrieblichen Funktionsträgern auf Platz 1 der Rangliste der Unterstützungsbedarfe im eigenen Betrieb (Abb. 4).

Abb. 4: Informations- und Beratungsbedarf bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen



Quelle: Befragung der Arbeitsschutzpartner Hamburg

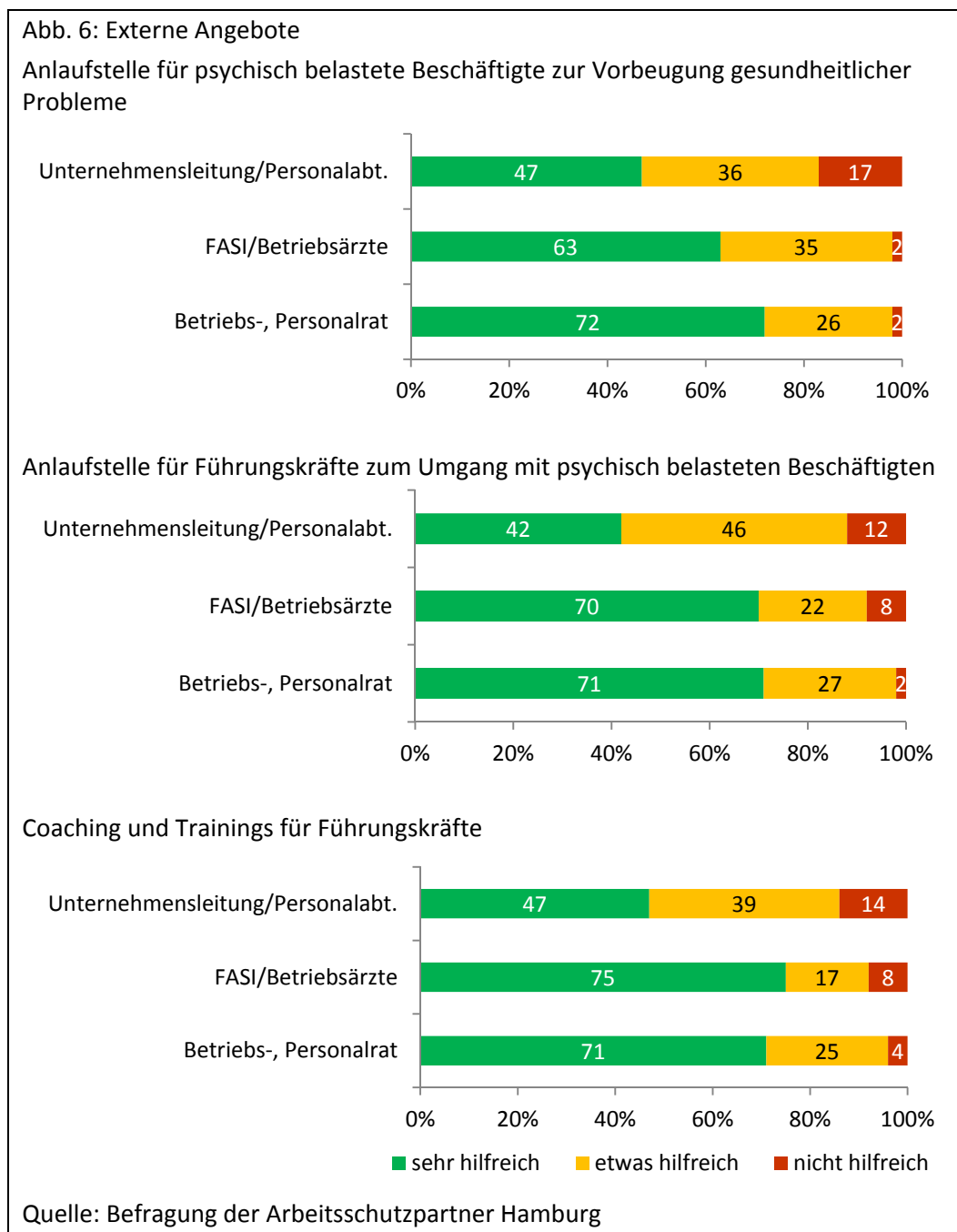
Dass Betriebs- und Personalräte deutlich häufiger einen hohen Bedarf anmelden als Unternehmensleitung/Personalabteilung findet sich fast durchgängig bei allen Fragen nach dem Informations- und Beratungsbedarf: Beinahe dreimal so häufig als Unternehmensleitungen sehen Betriebs- und Personalräte einen hohen Bedarf bei der Beratung zur Arbeitsgestaltung, mehr als doppelt so häufig bei Verfahren zur Analyse von Arbeitsbedingungen sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Abb. 5).



Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte gleichen in ihrem Bedarf mit Ausnahme der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eher den Unternehmensleitungen und Befragten aus Personalabteilungen. Bei der Beurteilung des Informations- und Beratungsbedarfs zur individuellen Gesundheitsförderung sind die Unterschiede zwischen den drei betrieblichen Funktionsträgern relativ gering.

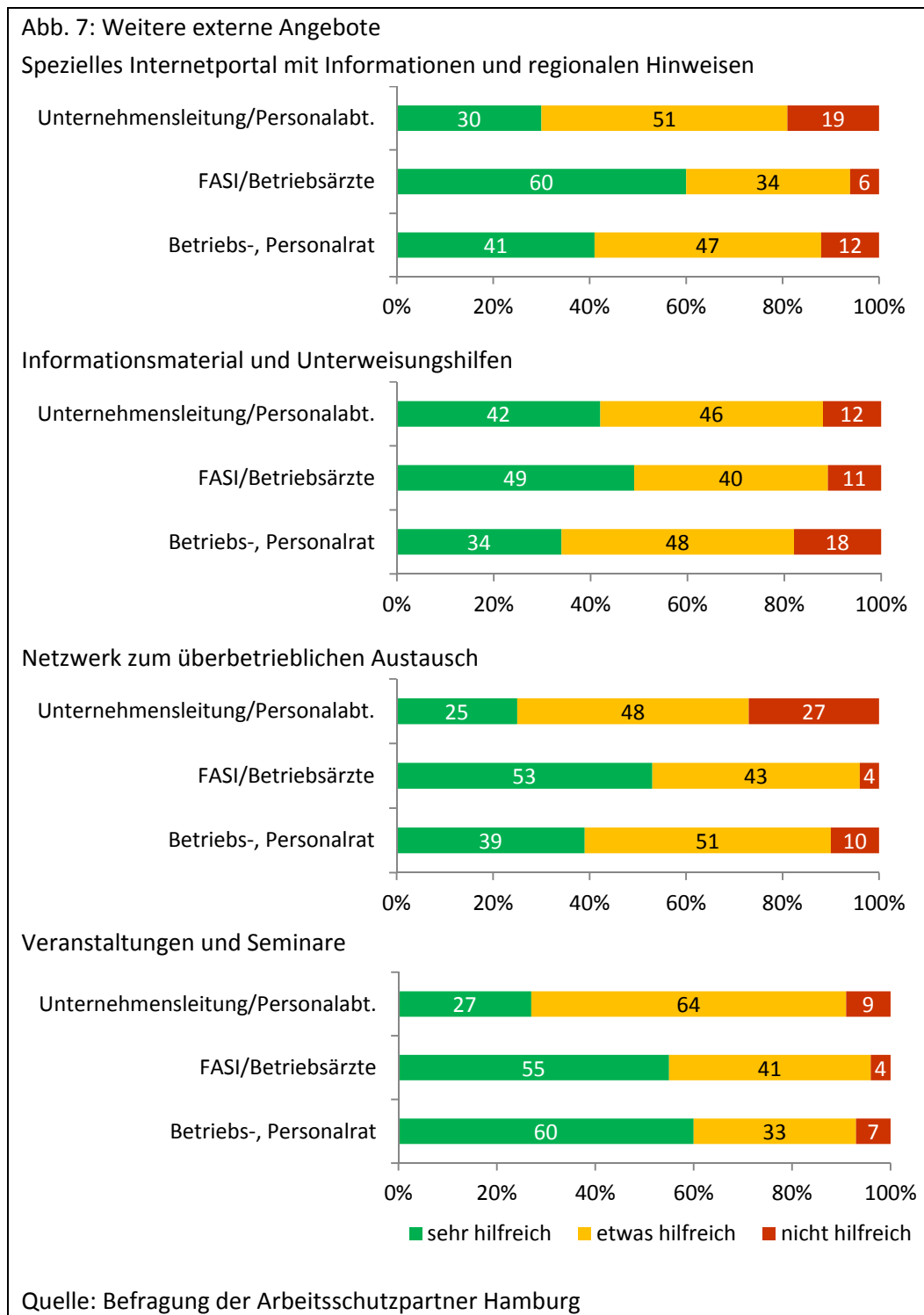
Externe Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit

Wie bei den Antworten zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung finden sich auch bei den folgenden externen Angeboten Übereinstimmungen in der Rangfolge zwischen den unterschiedlichen Funktionsträgern (Abb. 6).



Eine Anlaufstelle für psychisch belastete Beschäftigte zur Vorbeugung gesundheitlicher Probleme steht sowohl bei Betriebs- und Personalräten als auch Unternehmensleitungen/Personalabteilung auf dem ersten Rangplatz, dicht gefolgt von einer Anlaufstelle für Führungskräfte zum Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten sowie dem Coaching und Training von Führungskräften.

Bei den folgenden externen Angeboten fällt auf, dass sie von Fachkräften/Betriebsärzten häufiger als hilfreich bewertet werden als von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, zudem ist die Rangfolge zwischen den Akteuren unterschiedlich (Abb. 7).



Bei mehr als der Hälfte der befragten Fachkräfte für Arbeitssicherheit/Betriebsärzte steht ein spezielles Internetportal mit Informationen und regionalen Hinweisen in der Rangfolge der hilfreichen Angebote oben (60%). Es folgen ein Netzwerk zum überbetrieblichen Austausch (53%) sowie Veranstaltungen und Seminare zum Thema psychische Gesundheit (55%) als auch Informationsmaterial und Unterweisungshilfen (49%).

Bei den Unternehmensleitungen stehen Informations- und Unterweisungshilfen (42%) in der Rangfolge hilfreicher Angebote vor einem speziellen Internetportal (30%), Veranstaltungen und Seminaren (27%) oder einem Netzwerk zum überbetrieblichen Austausch (25%).

Dagegen beurteilen die meisten Betriebs- und Personalräte Veranstaltungen und Seminare als hilfreiches Angebot (60%); darauf folgen ein spezielles Internetportal mit Informationen und regionalen Hinweisen (41%), ein Netzwerk zum überbetrieblichen Austausch (39%) sowie Informationsmaterial und Unterweisungshilfen (34%).

Fazit

Die Befragung der unterschiedlichen betrieblichen Akteure durch die Arbeitsschutzpartner hat sowohl im Hinblick auf die Bedarfe an Information und Beratung als auch in Bezug auf die Unterstützung durch externe Angebote neue Erkenntnisse hervorgebracht.

An erster Stelle steht ein hoher Bedarf an Information und Beratung bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im eigenen Betrieb.

Unter den externen Angeboten zur Förderung der psychischen Gesundheit von Beschäftigten bewerten alle Akteure drei Angebote besonders häufig als sehr hilfreich: Eine Anlaufstelle für psychisch belastete Beschäftigte zur Vorbeugung gesundheitlicher Probleme, eine Anlaufstelle für Führungskräfte zum Umgang mit psychisch belasteten Beschäftigten sowie ein Coaching und Training für Führungskräfte.

Die Ergebnisse zeigen, dass das Thema psychische Gesundheit in der Arbeitswelt ein wichtiges Handlungsfeld ist. Um präventives Handeln der betrieblichen Akteure zu fördern muss vor allem dem hohen Bedarf an Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung Rechnung getragen werden. Es gilt die vorhandenen Informations- und Beratungsangebote in Hamburg der betrieblichen Öffentlichkeit besser zugänglich zu machen. Darüber hinaus sind sie so zu verbessern, dass sie den Bedürfnissen der unterschiedlichen Funktionsträger besser entsprechen. Informations- und Beratungsangebote müssen sowohl auf die unterschiedlichen Bedarfe als auch auf die jeweilige Verantwortung der einzelnen Akteure und Zielgruppen im Betrieb zugeschnitten werden.