

Beschäftigtenbefragung Nordrhein-Westfalen 2018 – Ergebnisse und Konsequenzen für die betriebliche Prävention

145. Sicherheitswissenschaftliches Kolloquium

**Dr. Peter Krauss-Hoffmann &
Dr. Christin Polzer-Baakes**

LIA.nrw, FG 2.1 Grundsatzfragen,
Politikberatung und
Arbeitsweltberichterstattung
Düsseldorf, 14.01.2020



© electriceye /Fotolia.com



Inhalt

- Das LIA.nrw
- Arbeitswelt im Wandel
- Beschäftigtenbefragung NRW 2018/19: Korrelate arbeitsbedingter Belastung und Beanspruchung („Stellschrauben“)
- Konsequenzen für die betriebliche Prävention

Unsere Standorte

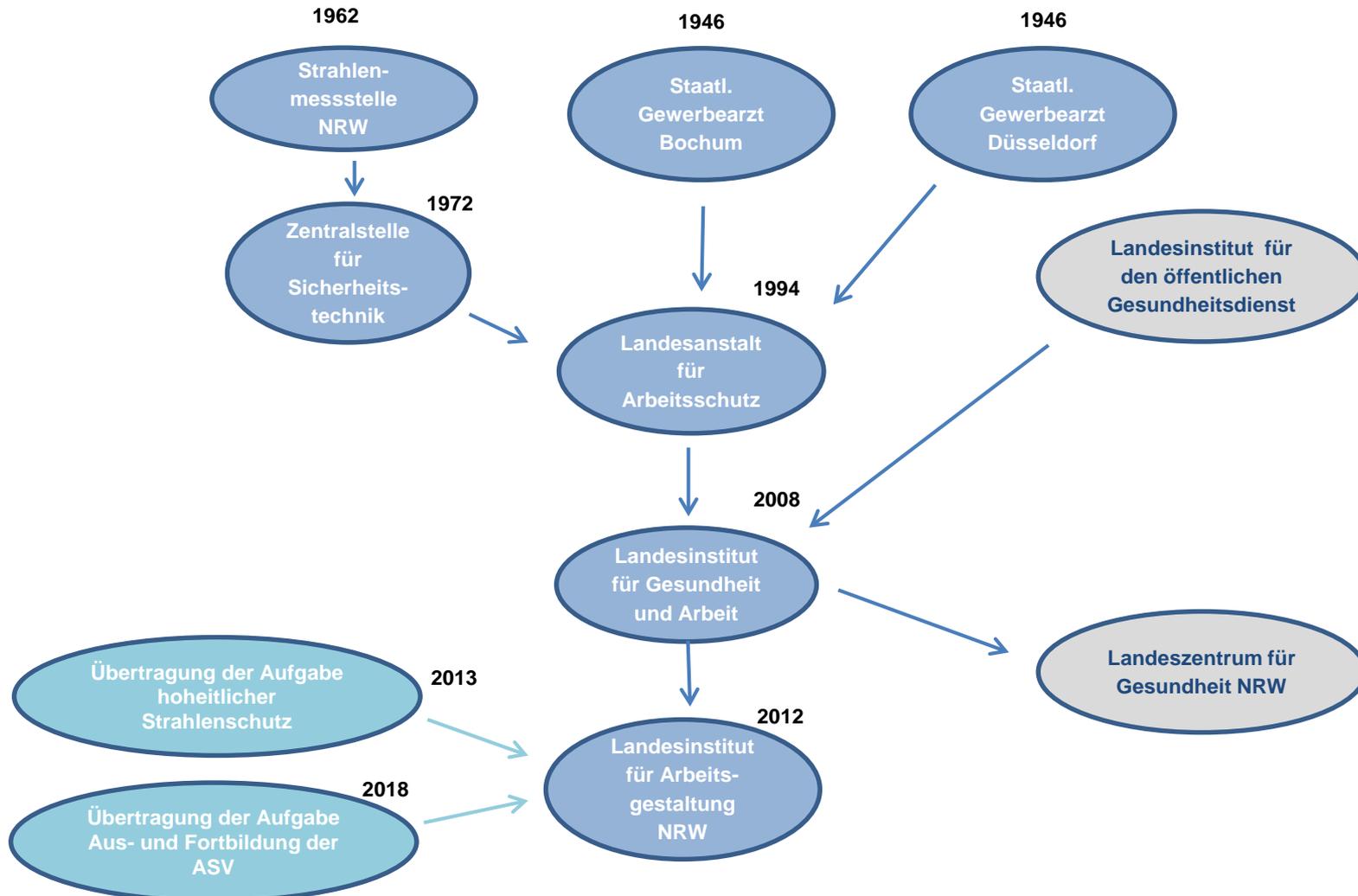
Gesundheitscampus Bochum

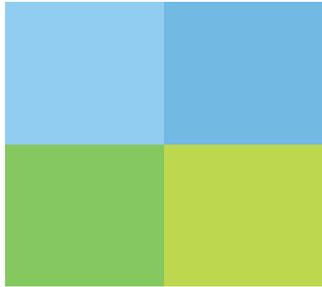


Düsseldorf



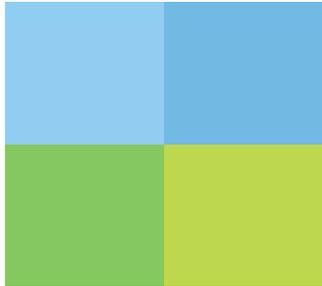
Ein Überblick über die Historie





Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes
Nordrhein-Westfalen.

Das **LIA.nrw** berät und unterstützt die Landesregierung NRW und die Dienststellen des staatlichen Arbeitsschutzes in Fragen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt.



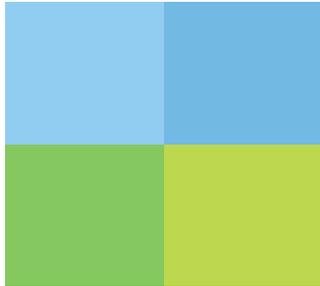
Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes
Nordrhein-Westfalen.

**Anstöße für
gesundes Arbeiten.**

**Anerkannte
Expertise.**

**Zahlen, Daten,
Fakten.**

**Wissenstransfer
in die Praxis.**



Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes
Nordrhein-Westfalen.

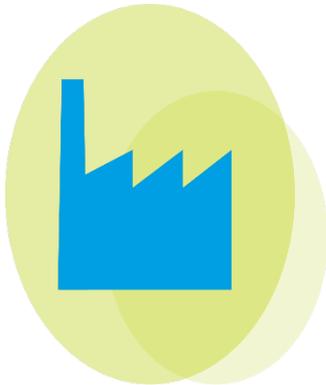
- Gesundheitsrisiken bei der Arbeit
- Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsprozessen und Arbeitszeit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Berufskrankheitenverfahren
- Inspektorenteam „Gute Laborpraxis“ (GLP)
- Strahlenmessstelle
- Geräteuntersuchungsstelle (GUS)
- „Observatorium der Gesundheitsrisiken“
- repräsentative Befragungsstudien
- Netzwerke, Kooperationen und Projekte wie z. B.: DNBGF, psyGA
- KomNet – gut beraten. gesund arbeiten.
- Veranstaltungen und Publikationen



Einführung

ARBEITSWELT IM WANDEL

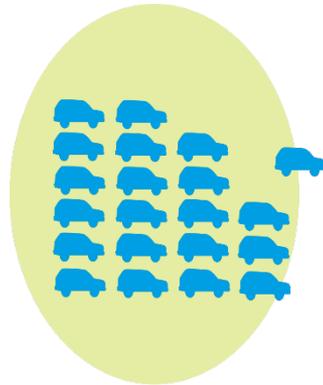
Von „Arbeiten 1.0“ zu „Arbeiten 4.0“



Arbeiten 1.0

Anfänge der
Industriegesellschaft,
erste Organisation von
Arbeitern

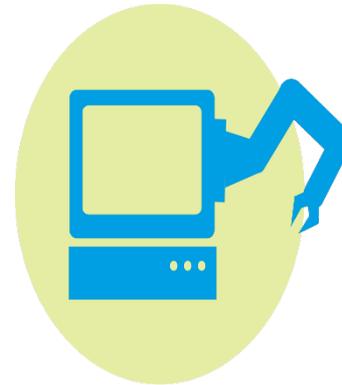
ENDE 18. JHDT.



Arbeiten 2.0

Beginn der
Massenproduktion,
Anfänge des
Wohlfahrtsstaates

ENDE 19. JHDT.



Arbeiten 3.0

Globalisierung,
Weiterentwicklung
der sozialen
Marktwirtschaft

AB BEGINN 70ER JAHRE /
20. JHDT.



Arbeiten 4.0

Vernetztes Arbeiten,
Wertewandel
Suche nach sinnvoller
Anpassung gesetzl.
Regulation

HEUTE



Quelle: Weißbuch Arbeiten 4.0 – Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017

Wandel in der Arbeitswelt

Kultur- und Wertewandel
Was ist heute „normale“ Arbeit und
was soll bzw. kann der Sozialstaat
für veränderte Biografien im
demografischen Wandel leisten?



Demografischer Wandel
Wie den Fachkräftebedarf sichern
und Angebote und Nachfrage
„machen“?

Globalisierung und Digitalisierung
Welche Auswirkungen hat die
Digitalisierung auf Wirtschaft, Arbeit
und Sozialstaat?



Wandel als Normalität?

Demografische Entwicklung	Technisch-ökonomische Entwicklungen	Gesellschaftliche Entwicklungen
Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften	Globalisierung / Internationalisierung	Sensibilisierung für Nachhaltigkeit
Verknappung der Nachwuchskräfte	Digitalisierung	Diversität / Vielfalt
Schrumpfung der Gesellschaft	Beschleunigung bei gleichzeitiger Komplexität	Feminisierung
Verlängerung der Lebensarbeitszeit	Innovations-, Qualitäts- und Kostendruck	Individualisierung
	Wissens- und Innovationsgesellschaft	Wertewandel
		Work-Life-Balance als Lebensentwurf
		Urbanisierung
Quelle: Prof. Dr. Jutta Rump, Digitalisierung und die Konsequenzen jenseits der Technik		



Digitaler Wandel – Paradigmenwechsel in der Arbeitskultur

Beispiele	Von	Nach
Arbeitsort	Fester Ort	Egal von wo
Arbeitszeit	Feste Zeiten	Egal wann, flexibel
Status	Angestellt	Selbstständig, befristete Verträge
Bezahlung	Zeitbasiert	Projektbasiert
Führung	Anweisung und Kontrolle	Vertrauen, selbstregulierte Arbeit
Hierarchie	Oben-unten-Pyramide	Netzwerke
Bildung	Ein Beruf	Verschiedene Jobs und Tätigkeiten; lebenslanges Lernen

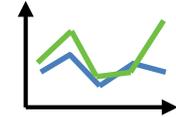
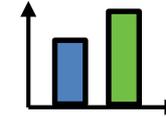
Quelle: Dr. Natalie Lotzmann, BGM 4.0



Arbeitsweltberichterstattung als Beobachtungswerkzeug

- Beobachtung der Zustände und Entwicklungen in der Arbeitswelt auf Basis von Statistiken und Studien („*Zahlen, Daten, Fakten*“)
- Vergleich verschiedener Perspektiven und Quellen unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Entwicklungen
- evidenzbasierte Ableitung von Handlungsbedarfen und Identifikation von Schwerpunkten wie z.B. Risikogruppen oder -faktoren
- vergleichbar mit einer begleitenden Evaluation von Maßnahmen

Zustände und Entwicklungen beobachten



Arbeitsweltberichterstattung NRW

umfangreicher Datenpool

externe Datenquellen:

z.B. Unfallstatistiken der DGUV, Daten der SVPFL-Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit, Befragungen im Rahmen der GDA Dachevaluation

interne Datenquellen:

z.B. seit 1994 regelmäßige Befragungsstudien von ca. 2.000 abhängig Beschäftigten in NRW, Daten der Arbeitsschutzverwaltung(en)

Aufbereitung und Zusammenführung im
„**Observatorium der Gesundheitsrisiken**“

Betrachtung der Arbeitswelt aus verschiedenen Perspektiven



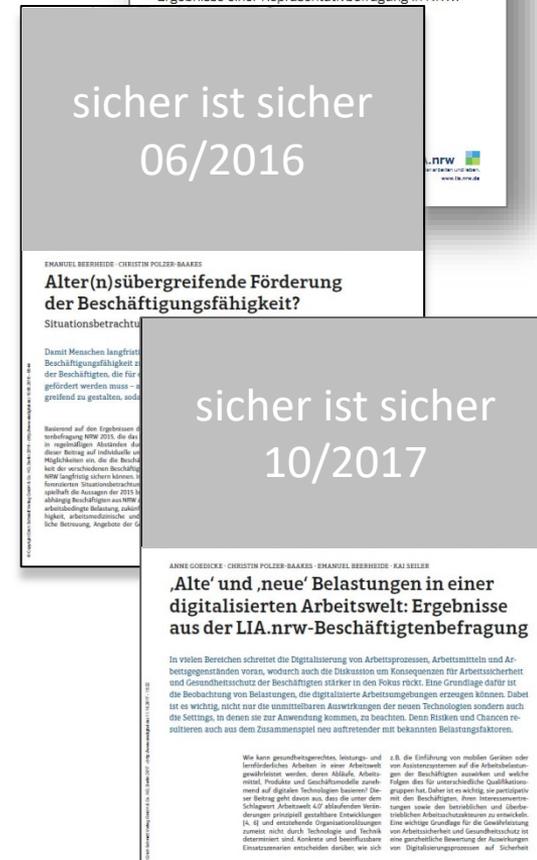
Ausgewählte Ergebnisse

BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG NRW 2018/19: KORRELATE ARBEITSBEDINGTER BELASTUNG UND BEANSPRUCHUNG („STELLSCHRAUBEN“)



Beschäftigtenbefragung NRW

- seit 1994 regelmäßig durchgeführte repräsentative Querschnittsbefragung / Trendstudie: **2018 die 8. Erhebung**
- objektives Beobachtungsinstrument des LIA.nrw zur Entwicklung der Arbeitsbedingungen in NRW aus Sicht der Beschäftigten („*Seismographen-Funktion*“)
- Kern der Befragung seit 1994: arbeitsbedingte sowie zusätzliche, private Belastungen, Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit
- sukzessive Weiterentwicklung und Ergänzung um aktuelle Themen der Arbeitswelt:
 - Demografischer Wandel (2008)
 - Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit (2013)
 - Digitalisierung der Arbeit, Ressourcen der Arbeit (2015+2016)





Was war neu oder anders 2018?

Schwerpunkt: Heterogene Belegschaften – Vielfalt in der Arbeitswelt

→ neue Fragen zu Migrationshintergrund, Grad der Behinderung, Benachteiligung, Verständlichkeit von Informationen zum Arbeitsschutz

Neue und überarbeitete Fragen:

Kern der Befragung

- Tätigkeiten – Anpassung der Skala
- Belastung und Beanspruchung – Anpassung der Fragenformulierung und der Skalen
- Qualifizierung – Anpassung der Abfrage zu Fortbildungen und weitere neue Fragen
- Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes – neue Fragen



Datenerhebung

- **Umfrageinstitut:** INFO GmbH Markt- und Meinungsforschung, Berlin
- **Methode:** telefonische, computergestützte Befragung (CATI)
- **Durchführungszeitraum:** 12. November 2018 bis 22. Januar 2019 (mit Unterbrechung vom 7. Dezember 2018 bis 7. Januar 2019)
- **Teilnehmende (zufällige Stichprobe):**
 - deutschsprachige, abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren mit Wohn- und Hauptarbeitsort in NRW
 - erreichbar über zufällig generierte Festnetznummer (ca. 70%) oder *Mobiltelefonnummer* (ca. 30%), die Telefonbüchern entnommen werden kann, oder sie haben in früheren Befragungen ihr Einverständnis zur erneuten Kontaktierung gegeben
 - bei mehreren in Frage kommenden Personen im Haushalt wurde diejenige ausgewählt, die zuletzt Geburtstag hatte
 - keine Entlohnung für Teilnahme
- **Interviewlänge:** Ø 28.7 Minuten + 0.5 bis 1 Minute für Kontaktaufnahme



Repräsentative Stichprobe

- **geschichtete Stichprobe** basierend auf der amtlichen Gebietseinteilung (Gemeindekennziffern, d.h. Regierungsbezirke, Landkreise, kreisfreie Städte und Gemeinden)
- Berechnung eines **Gewichtungsfaktors** zum Ausgleich von disproportionalen Verteilungen einzelner Stichprobenanteile
 - Grundlage: Ergebnisse des **Mikrozensus 2017** von IT.NRW
 - **Gewichtungsmerkmale:** Geschlecht, Alter, Landkreis, Haushaltsgröße, höchster Schulabschluss und **Wirtschaftsbranche (NEU!)** erwerbstätiger Personen in NRW
- Damit sollen einhergehende Verzerrungen in den Daten bzw. Ergebnissen vermieden werden.



Vergleich Beschäftigter in Wirtschaftsbereichen bei gewichteter Stichprobe und Mikrozensus

Wirtschaftsbereich	Beschäftigtenbefragung NRW 2018 (Anteile an Gesamt)	Mikrozensus 2017 (Anteile an Gesamt)
Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei	0,50%	0,50%
Konstruktion, Abfallentsorgung, Wasser- und Stromversorgung	7,60%	7,61%
Verarbeitendes Gewerbe	18,78%	18,77%
Handel, Transport, Lebensmittel/Unterkunft und Freizeitbeschäftigung	25,16%	25,19%
IT, Finanzen, Immobilien und andere technische, wissenschaftliche oder sonstige Dienstleistungen	19%	19,03%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	7,34%	7,36%
Erziehung, Gesundheits- und Sozialwesen	20,76%	20,84%
Sonstiges	0,68%	0,68%
keine Angabe	0,18%	0%

Beschäftigtenbefragung NRW 2018

- 2.001 abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren aus NRW
- 52% Männer – 48% Frauen
- Durchschnittsalter 42 Jahre
 - 16 bis 29 Jahre: 21%
 - 30 bis 49 Jahre: 44%
 - 50 Jahre und älter: 35%



Beschäftigungsverhältnisse und Verteilung der Arbeitszeit

Art des Beschäftigungsverhältnisses

67% Angestellte

15% Arbeiterinnen/Arbeiter

6% Mini-Jobberinnen/Mini-Jobber

5% Beamte

5% Azubis

0.7% Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter

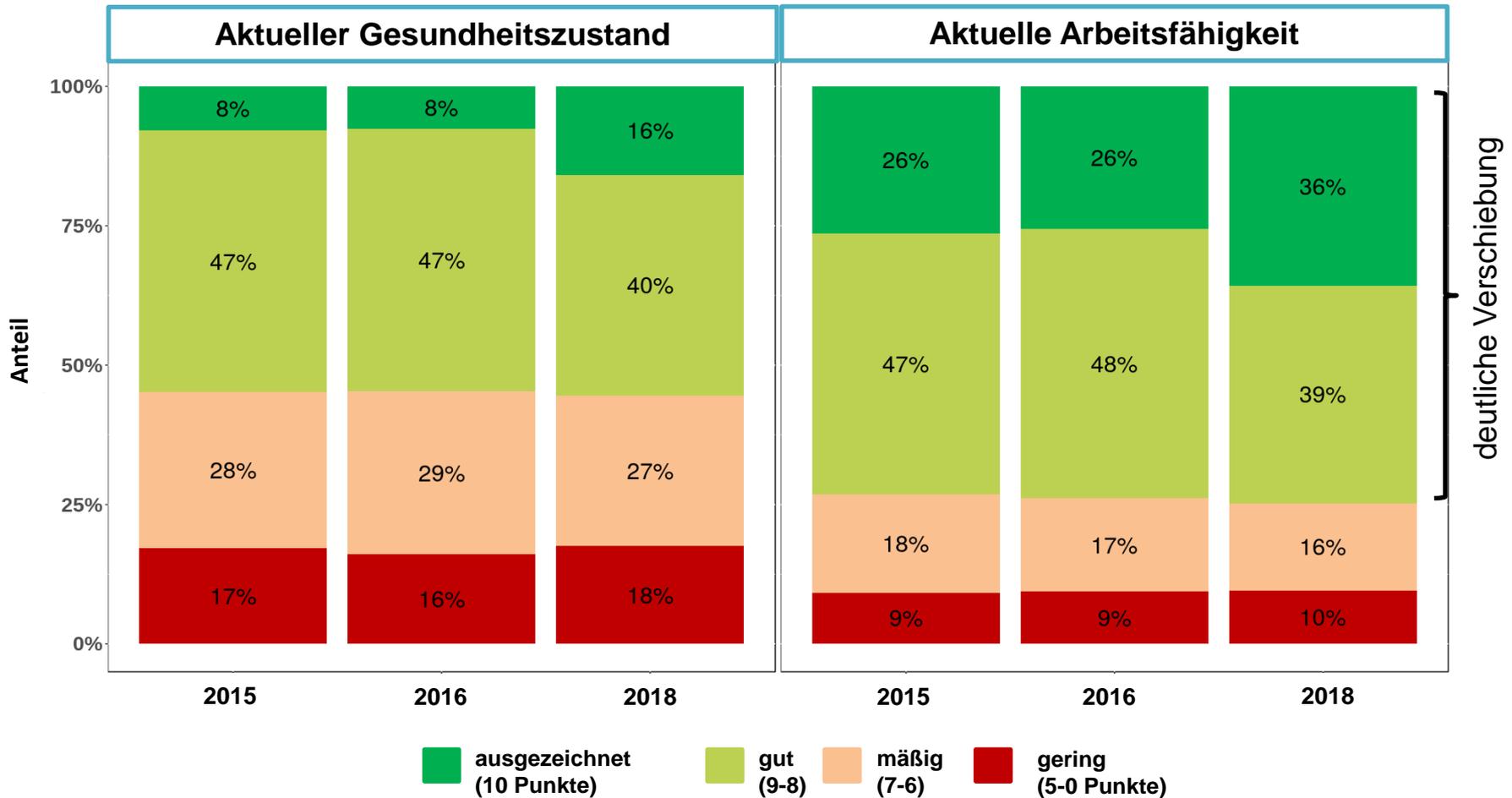
69% Vollzeit-Beschäftigte
(≥35 h/w)

31% Teilzeit-Beschäftigte
(<35 h/w)

Wochen- arbeitszeit	N	Ø	Bis 20 Stunden	20 bis 35 Stunden	35 bis 42 Stunden	42 bis 48 Stunden	Über 48 Stunden
Vertraglich	1.993	33 h	12%	22%	61%	4%	1%
Tatsächlich	2.001	37 h	11%	19%	38%	18%	15%
Gewünscht	2.001	33 h	8%	30%	53%	4%	4%



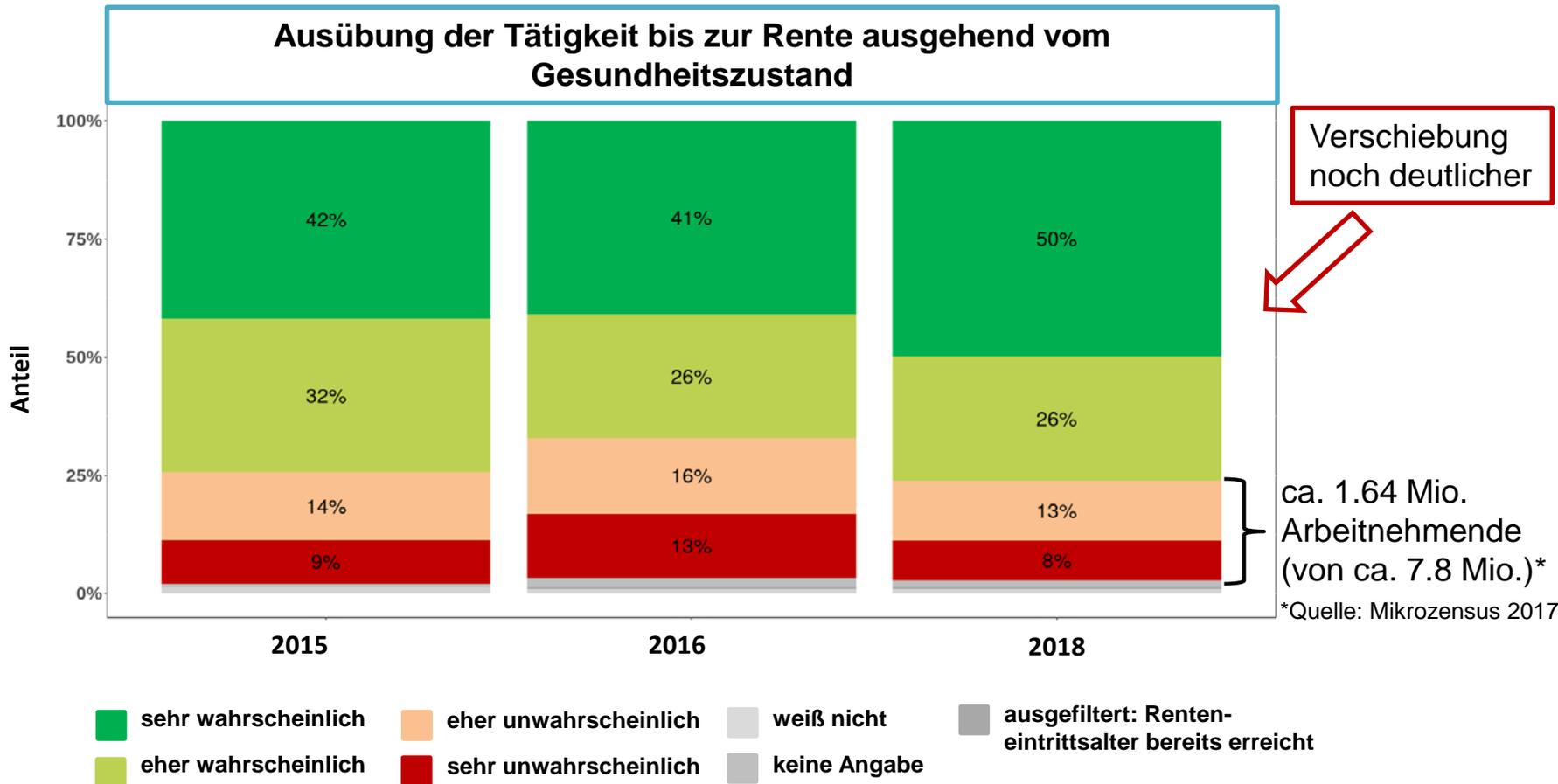
Einschätzung des Gesundheitszustandes und der Arbeitsfähigkeit im Zeitverlauf



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=2.001

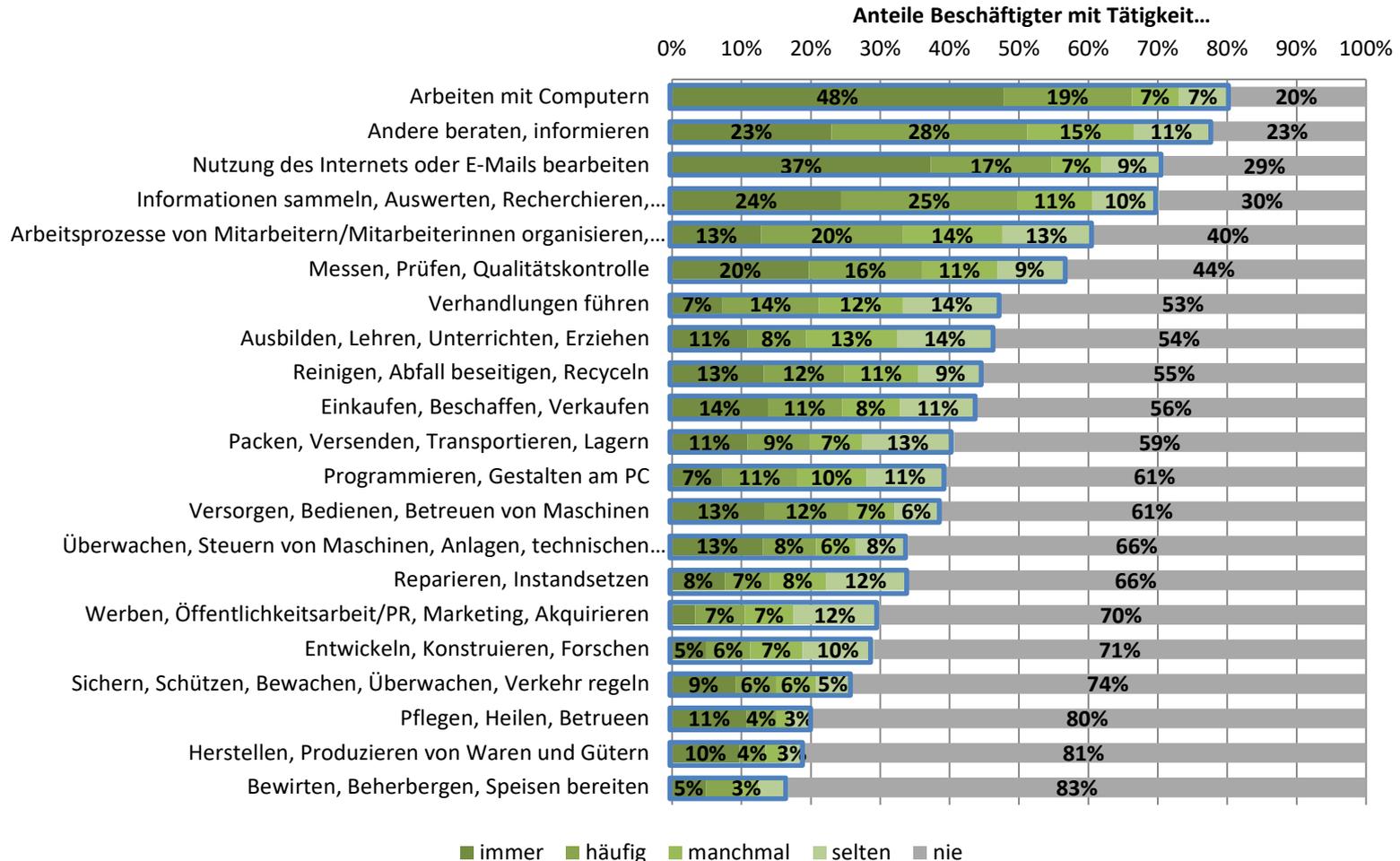


Die zukünftige Arbeitsfähigkeit wird auch positiv bewertet.





Veränderte Erfassung: Tätigkeiten im Hauptberuf



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=2.001

Tätigkeitsgruppen – Ergebnisse der Clusteranalysen



Fertigungstätigkeiten, z.B.:

- Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern
- Überwachen, Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen

(n = 312; 16%)

© Ingo Bartussek - Fotolia.com



Fertigungsnahe Servicetätigkeiten, z.B.:

- Reparieren, Instandsetzen
- Sichern, Schützen, Bewachen, Überwachen, Verkehr regeln

(n = 547; 27%)

© Petair - Fotolia.com



Menschzentrierte Dienstleistungstätigkeiten, z.B.:

- Pflegen, Heilen, Betreuen
- Ausbilden, Lehren, Unterrichten, Erziehen

(n = 305; 15%)

© Erwin Wodicka - Fotolia.com



Informationsgenerierende und –transferierende Dienstleistungstätigkeiten, z.B.:

- Programmieren, Gestalten am PC
- Verhandlungen führen

(n = 305; 15%)

© alfa27 - stock.adobe.com



Informationsbearbeitende und -verteilende Dienstleistungstätigkeiten, z.B.:

- Nutzung des Internets oder E-Mails bearbeiten
- Arbeiten mit Computern

(n = 521; 26%)

© benik.at - Fotolia.com



Veränderte Erfassung: Arbeitsbedingte Belastung und Beanspruchung

- Ziel: genaue und objektive Erfassung arbeitsbedingter Belastung und Beanspruchung (Abgrenzung von anderen Befragungen)
- Anpassung der Fragenmethodik unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Grundlagen und Modelle
- datengetriebene und inhaltliche Fragenreduktion vor der Befragung (von 36 auf 22 arbeitsbedingte Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren)

Neue Fragestellung:

Die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz können ja sehr unterschiedlich sein. Als nächstes interessiert uns deshalb, wie häufig Sie den folgenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Antwortoptionen: immer, häufig, manchmal, selten, nie, k.A. (**Belastung**)

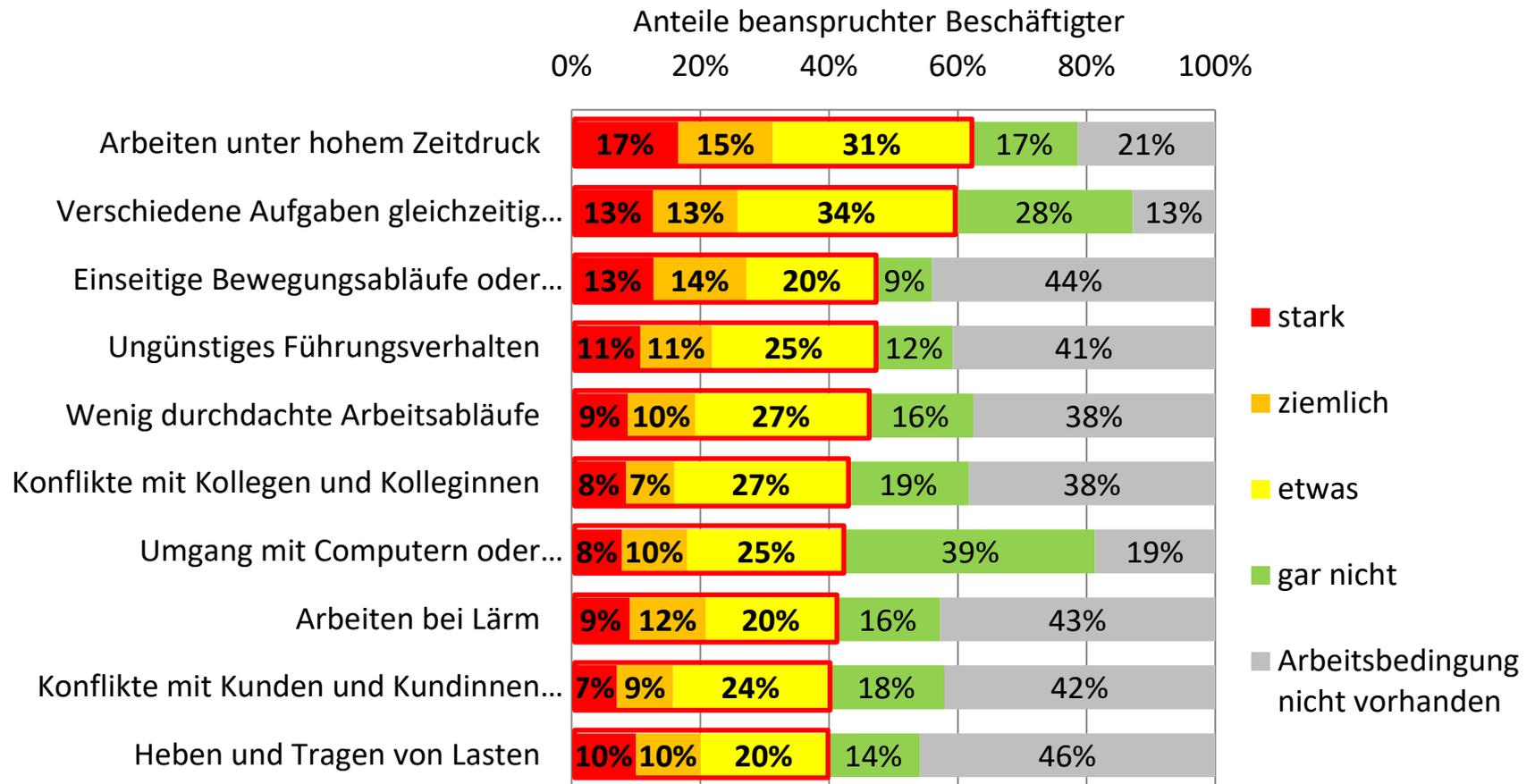
...

Und beansprucht Sie das gar nicht, etwas, ziemlich oder stark? (**Beanspruchung**)



Rangliste arbeitsbedingter Beanspruchungen 2018

„Wie sehr beanspruchen Sie die folgenden Arbeitsbedingungen?“

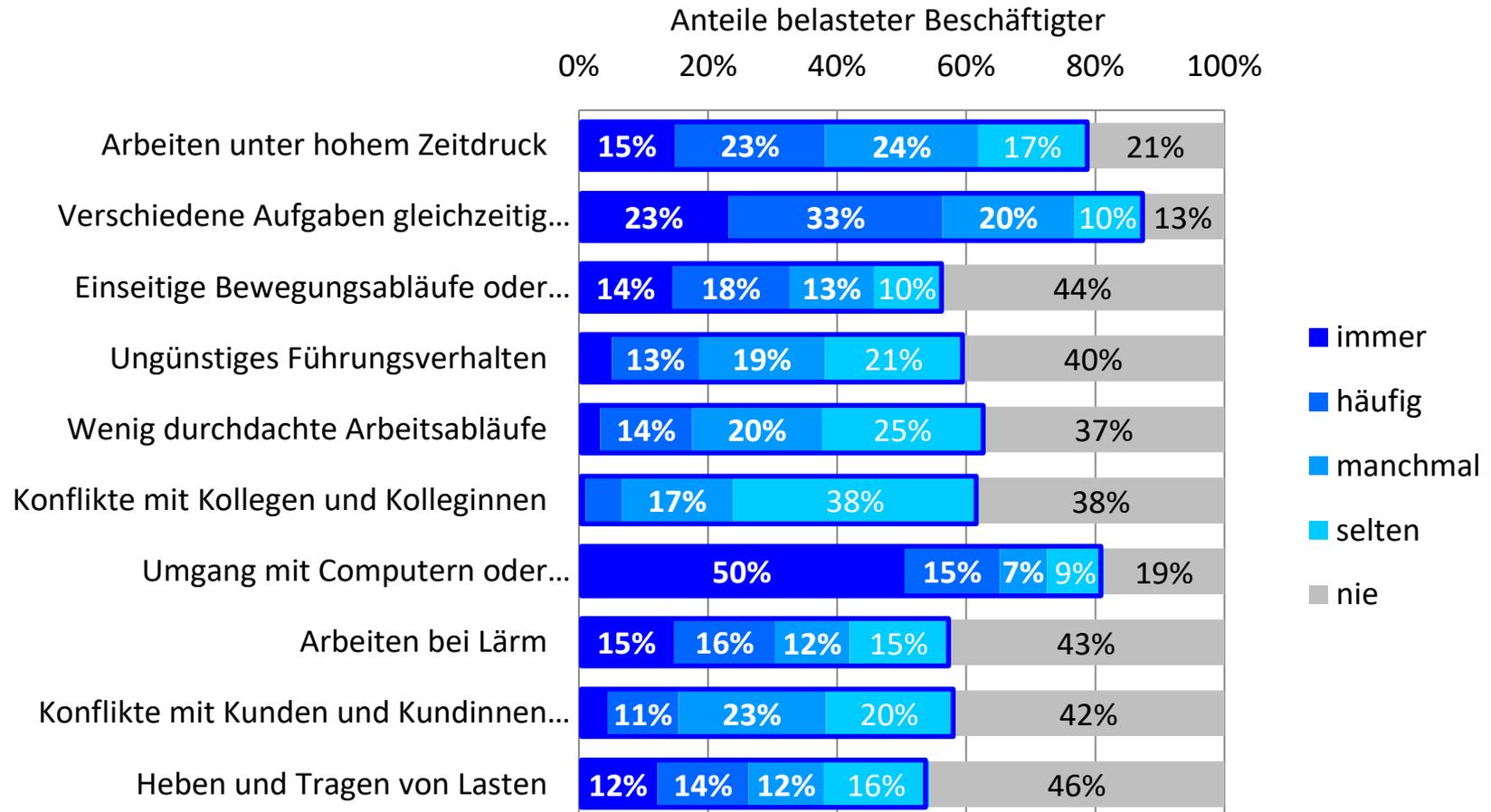


Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=2.001



Rangliste arbeitsbedingter Beanspruchungen 2018

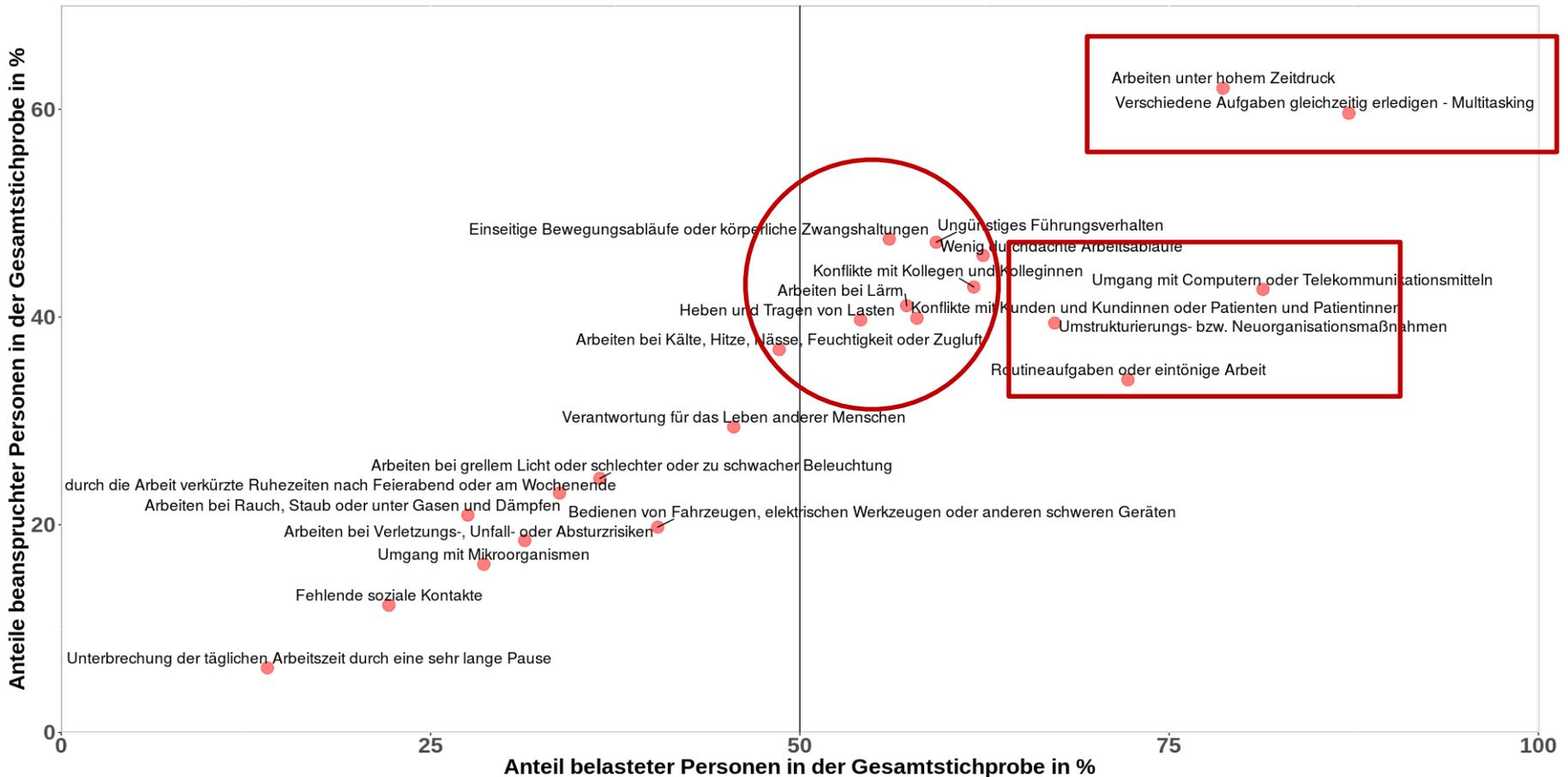
„Wie häufig sind Sie den folgenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt?“



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=2.001



Belastung und Beanspruchung im Überblick



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=2.001

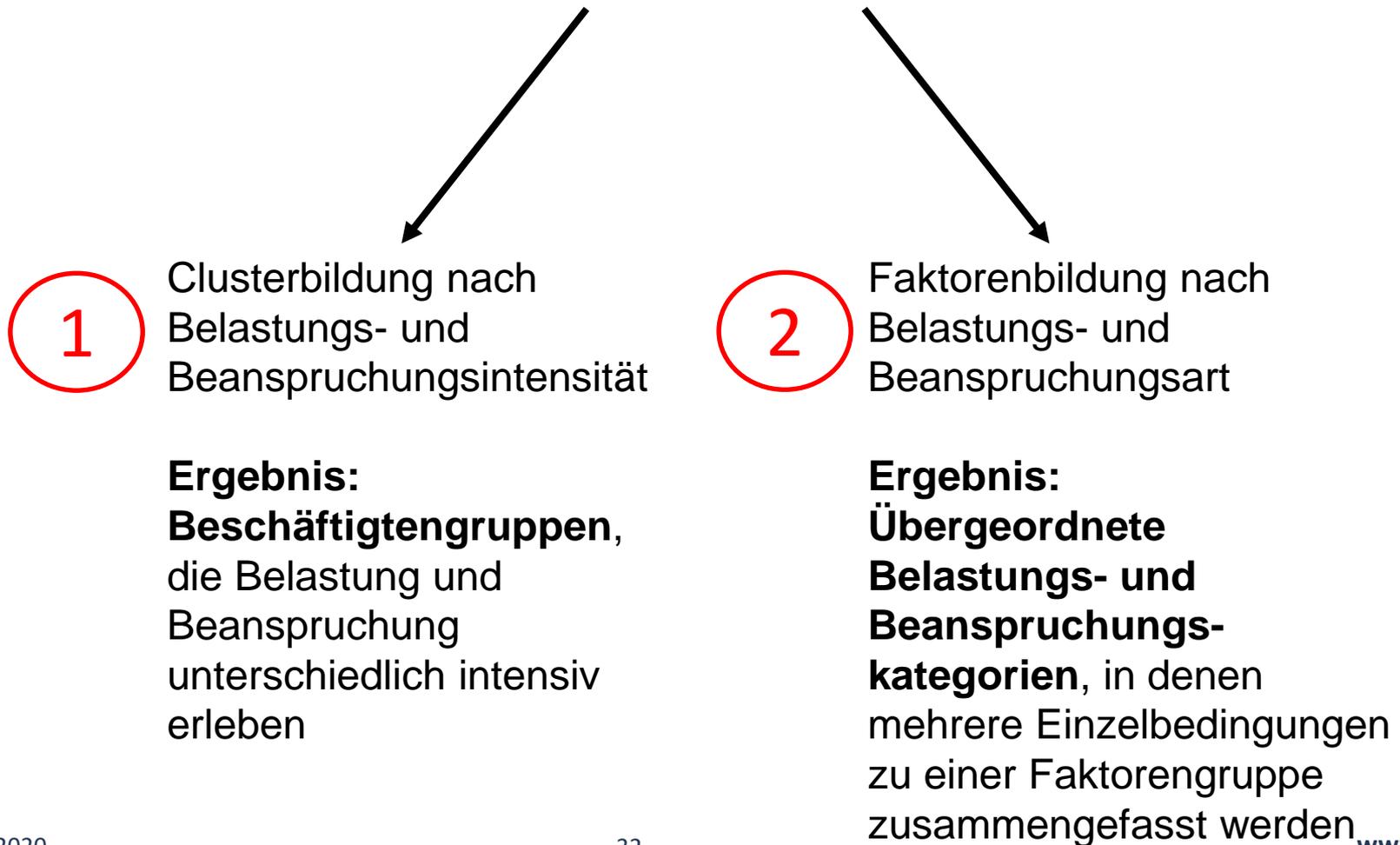
Multifaktorielles Belastungsgefüge

- Zeitdruck und Multitasking belasten und beanspruchen stark – etwa zwei Drittel
- Arbeiten mit Computern, Umstrukturierungsmaßnahmen und Routineaufgaben erleben drei Viertel, aber weniger als die Hälfte ist dadurch auch beansprucht
- körperliche und soziale Belastung und Beanspruchung erleben weniger Beschäftigte – nämlich etwa die Hälfte oder noch weniger





Bestimmung von Risikogruppen und –faktoren an Hand der Bewertung der arbeitsbedingten Belastung und Beanspruchung

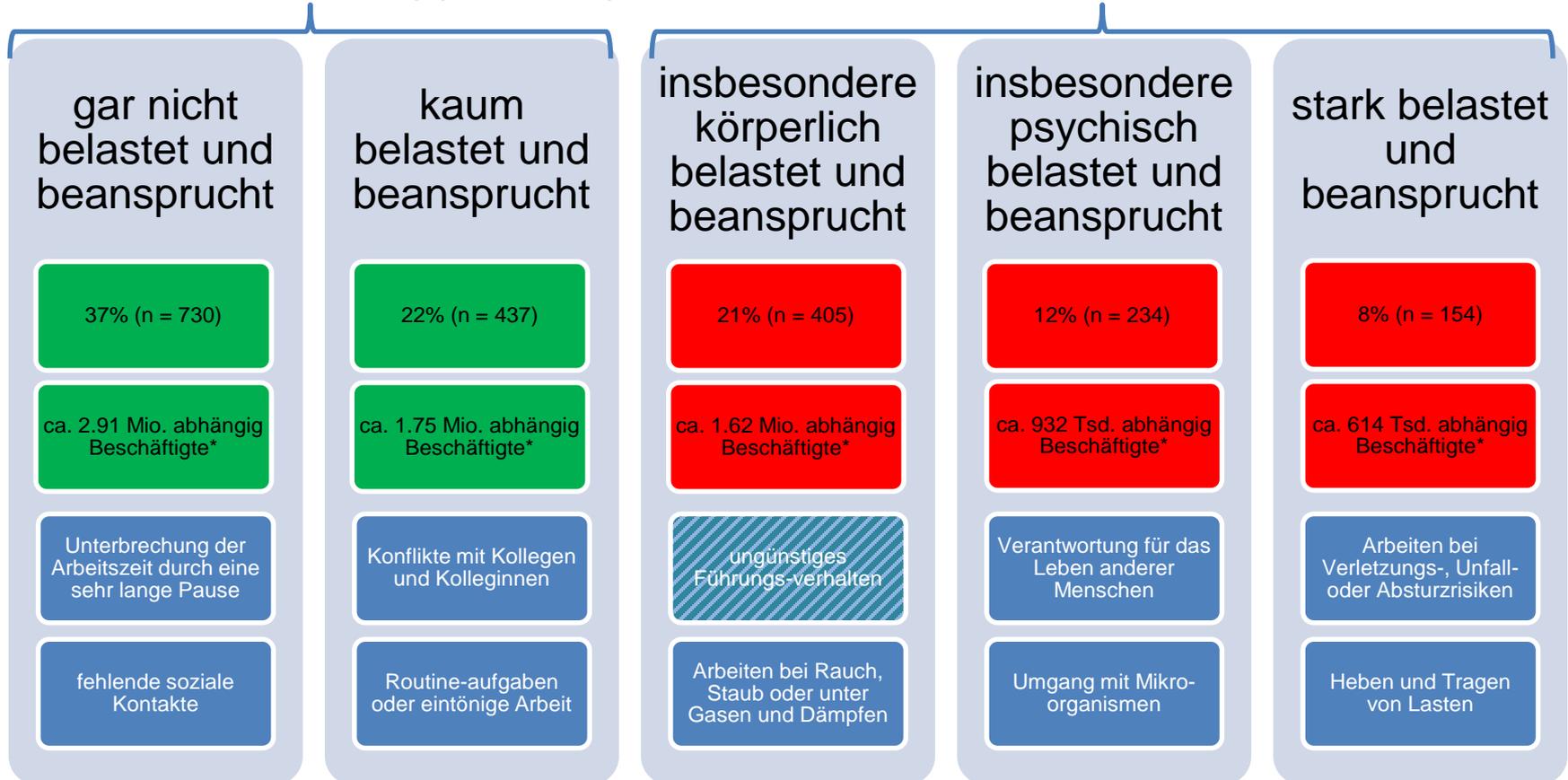




Cluster arbeitsbedingter Belastung- und Beanspruchung

59% bzw. 4.66 Mio.* abhängig Beschäftigte

41% bzw. 3.17 Mio.* abhängig Beschäftigte

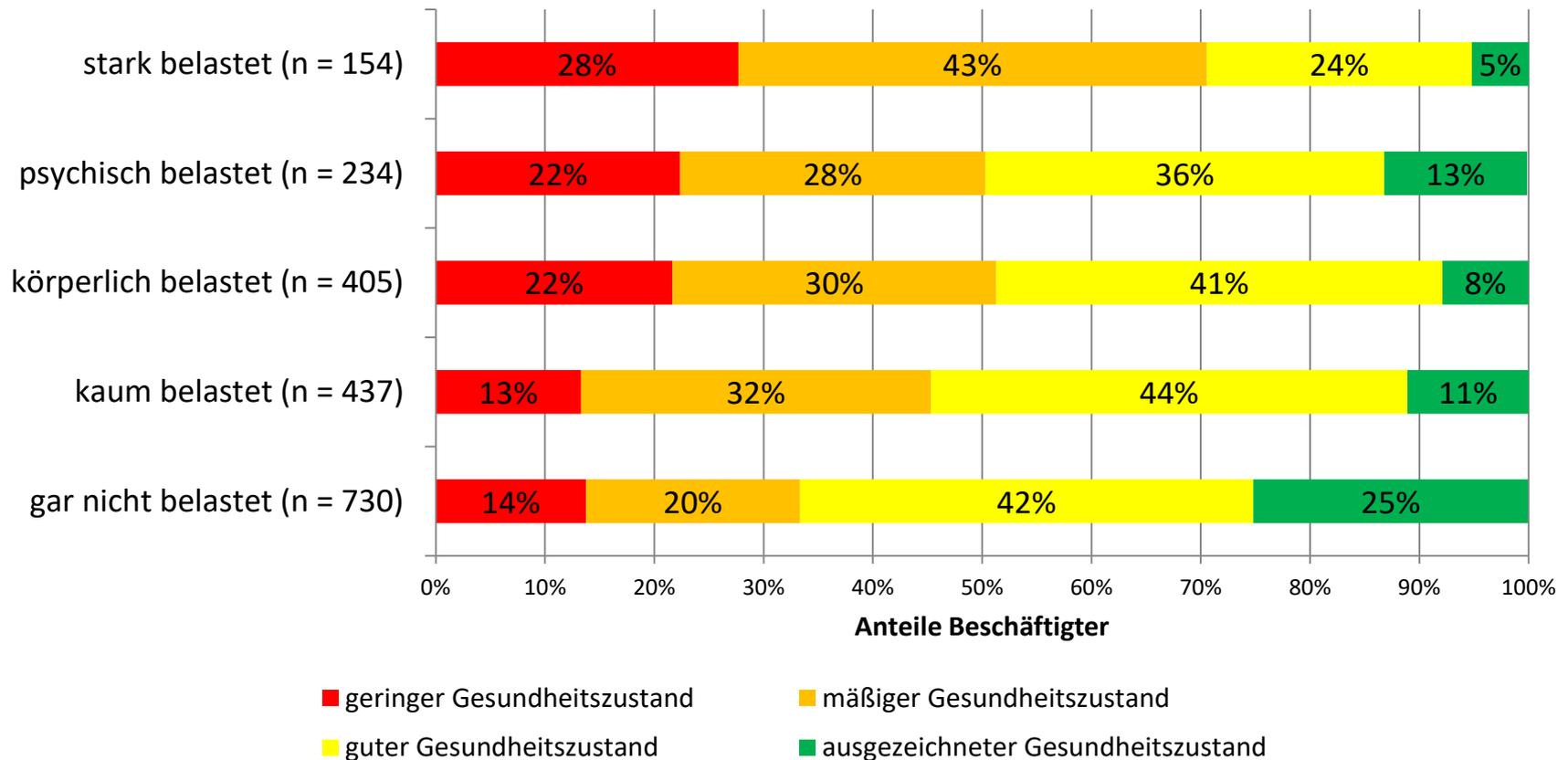


*Quelle: Mikrozensus 2017

→ Beispielfragen mit der stärksten Assoziation



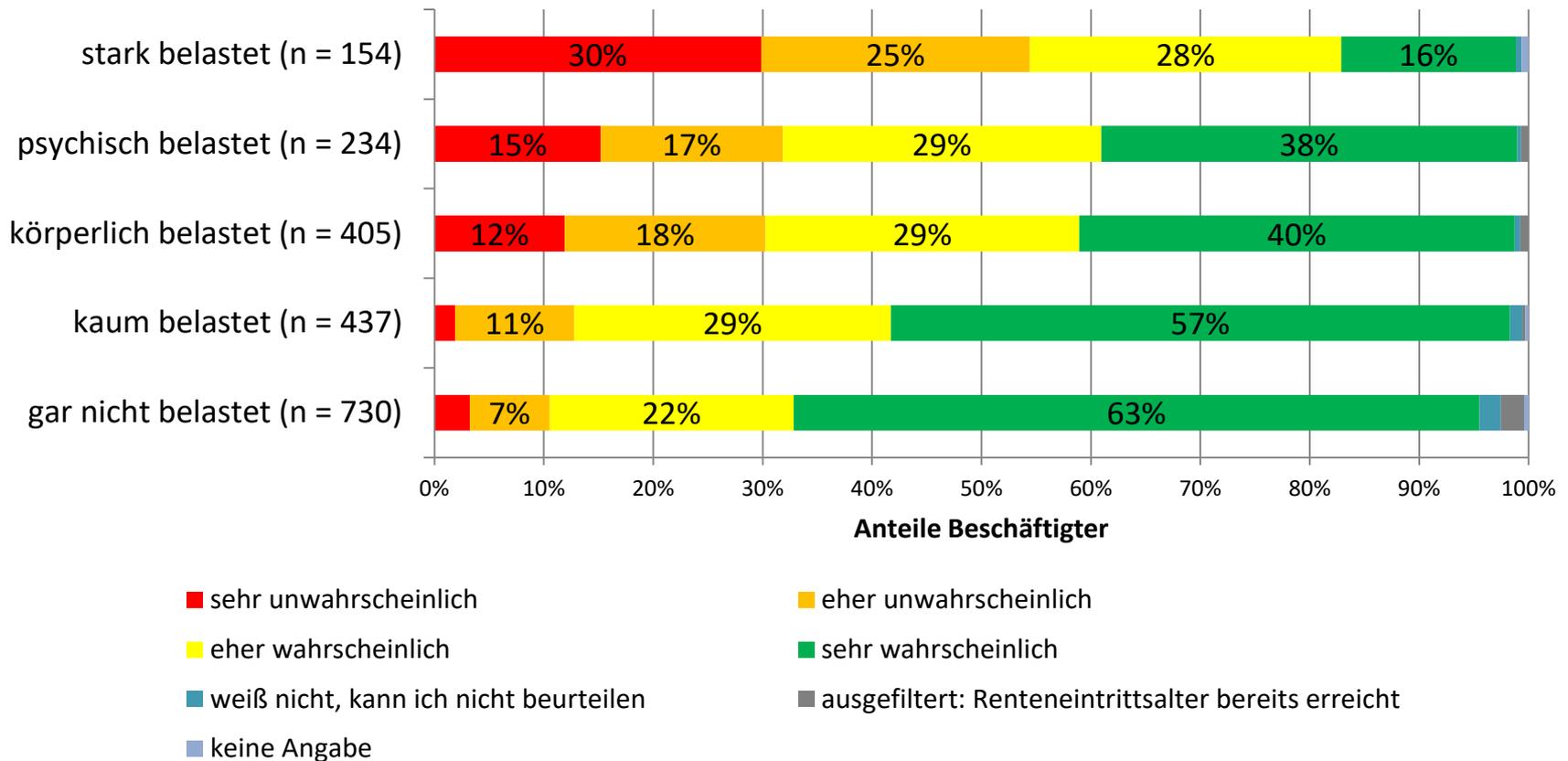
Einschätzung des Gesundheitszustands nach Art der Belastung und Beanspruchung



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=2.001



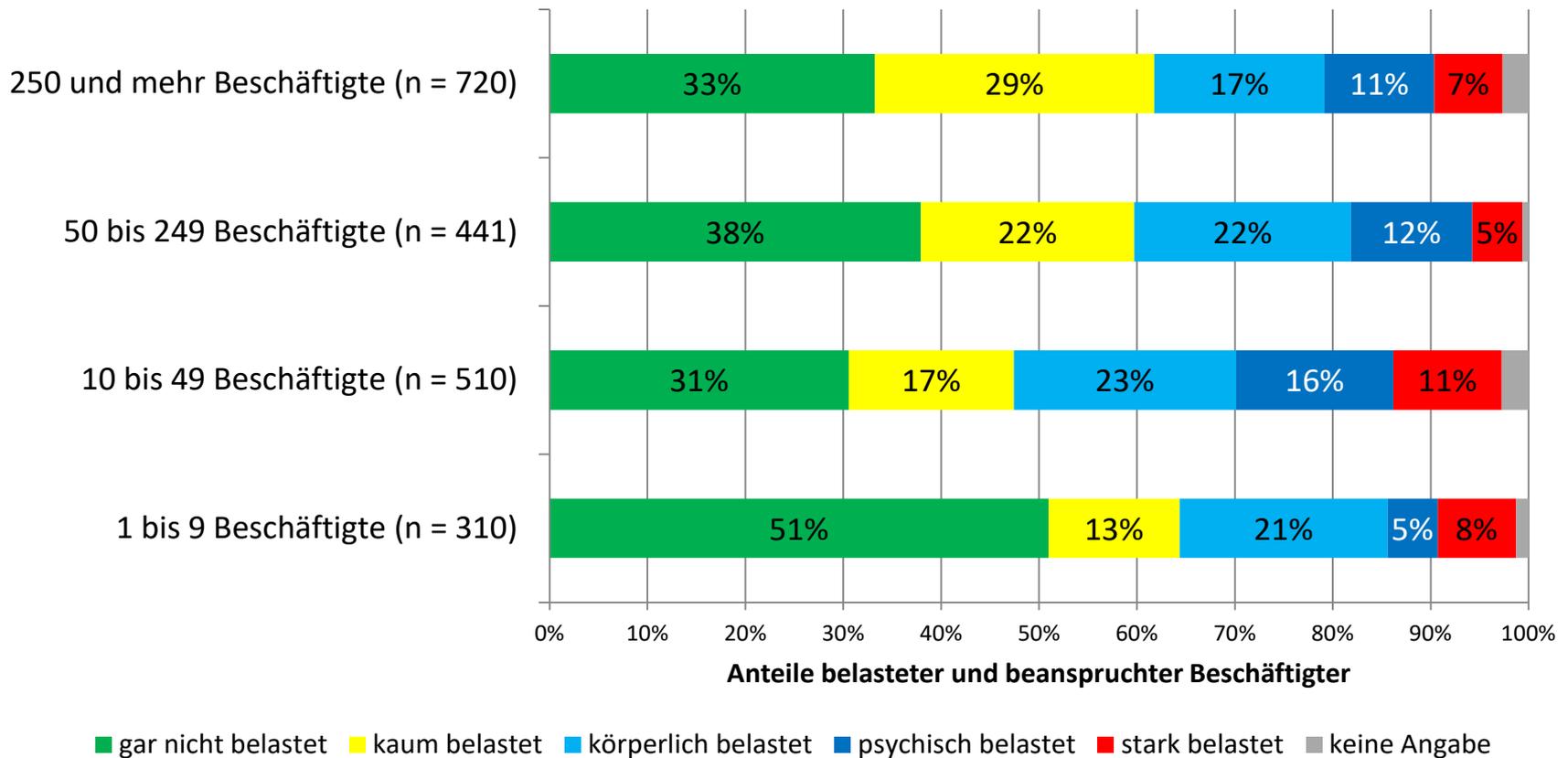
Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit nach Art der Belastung und Beanspruchung



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=2.001



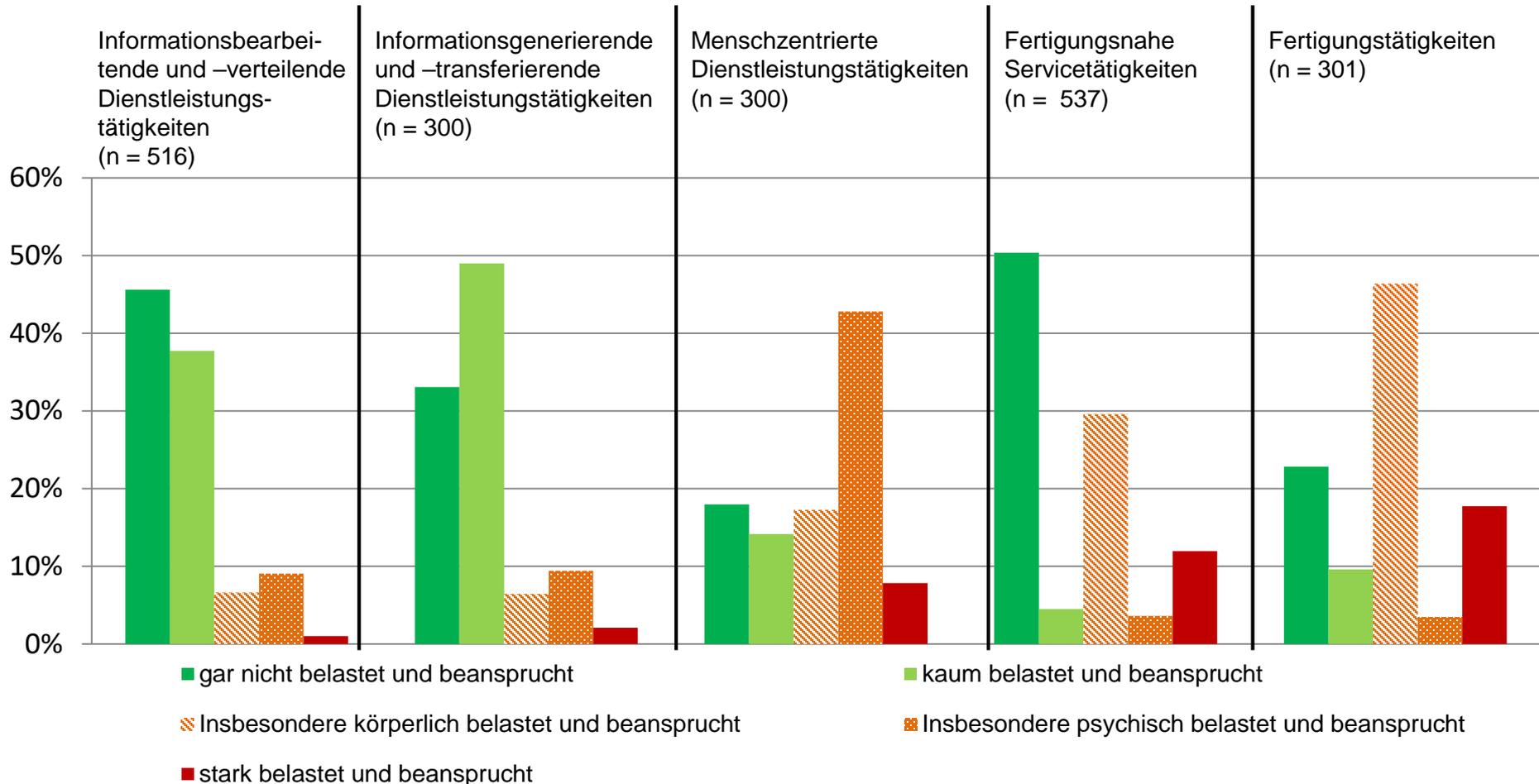
Verteilung der Belastungs-/Beanspruchungscluster nach Betriebsgröße



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=2.001



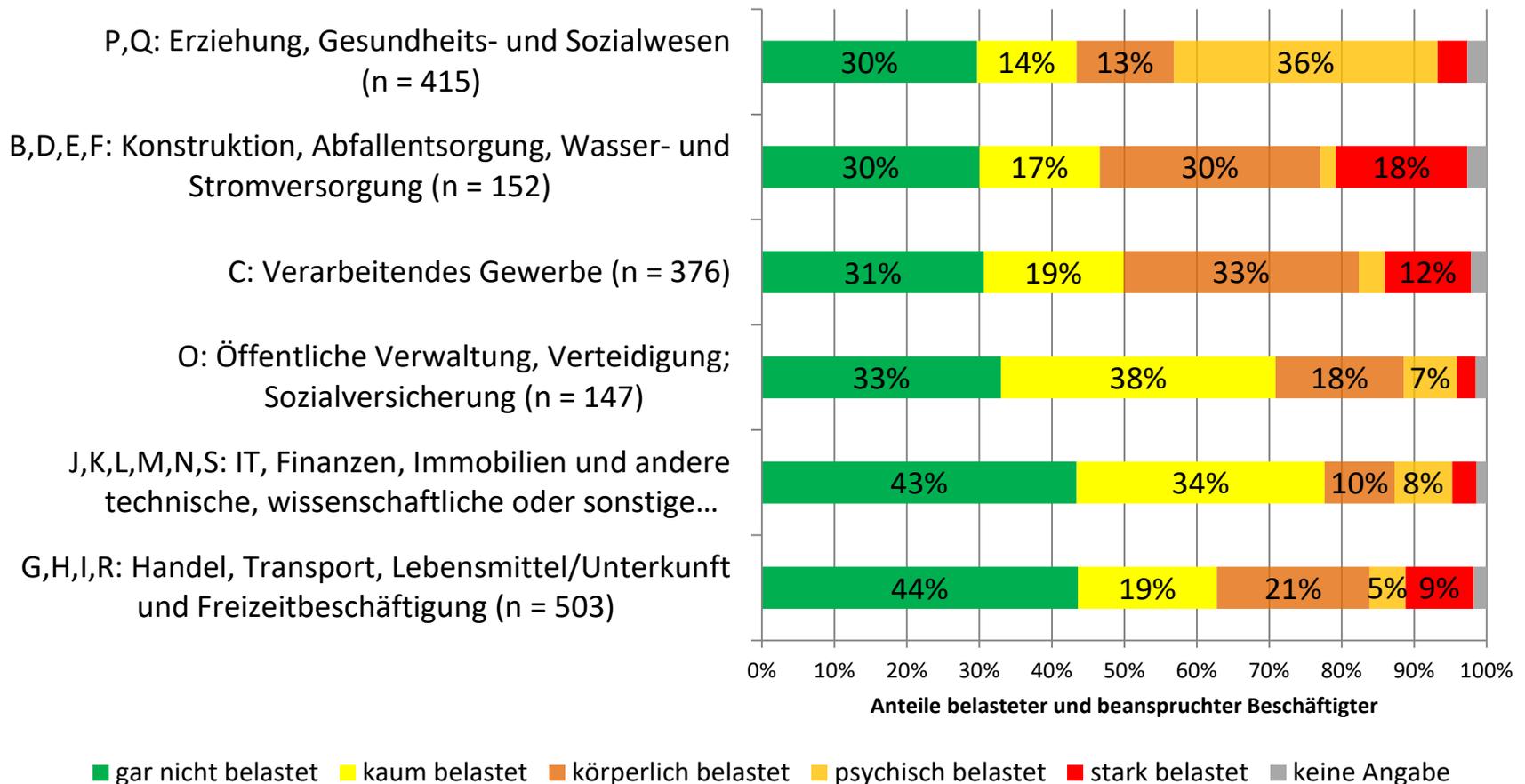
Verteilung der Belastungs- und Beanspruchungscluster nach Tätigkeiten



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=300-537



Verteilung der Belastung-/Beanspruchungscluster nach Branchen



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=1.973



Insgesamt stark belastet und beanspruchte Beschäftigte (n = 154)

- 63% Männer und 37% Frauen
- 28% 16-29-Jährige, 31% 30-49-Jährige und 41% 50-Jährige und älter
- 7% mit GdB ≥ 50 , 12% mit GdB < 50 und 81% kein GdB
- 25% mit Migrationshintergrund und 75% ohne Migrationshintergrund
- 12% arbeiten atypisch (weniger als 21 Stunden), 77% arbeiten in einem Normalarbeitsverhältnis, 10% sind Azubis
- 54% haben eine Arbeitnehmervertretung im Betrieb, 34% haben keine (12% machen dazu keine Angabe)
- 29% sind gewerkschaftlich organisiert, 71% nicht



Kontakt zu Arbeitsschutzbeauftragten und Qualität der Informationen sollte verbessert werden

- SIFA im Betrieb bei etwa 2/3 der Beschäftigten (keine Unterschiede)
- In etwa die Hälfte wird betriebsärztlich betreut, aber es bestehen deutliche Unterschiede mit großer Spannbreite:
 - 42% der stark belastet und beanspruchten Beschäftigten geben eine betriebsärztliche Betreuung an.
 - 64% der insbesondere psychisch belastet und beanspruchten Beschäftigten geben eine betriebsärztliche Betreuung an.
- Etwa drei Viertel der Beschäftigten geben an, dass sich Vorgesetzte um Arbeitsschutzfragen kümmern. Die Spannbreite reicht von 66% bei den kaum Belastet und Beanspruchten bis 83% bei den stark Belastet und Beanspruchten.
- Informationen zum Arbeitsschutz werden etwa drei Viertel der Beschäftigten vermittelt. Insbesondere stark Belastete und Beanspruchte bewerten diese Vermittlung als weniger verständlich.



BGF-Maßnahmen sollten stark Belasteten und Beanspruchten häufiger angeboten werden

- Stark Belastete und Beanspruchte erhalten seltener Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung (Anteil vs. Durchschnitt):
 - Flexible Arbeitszeitmodelle (21% vs. 45%)
 - Ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes (20% vs. 42%)
 - Möglichkeiten zur Stressbewältigung und Entspannung (17% vs. 31%)
 - Förderung körperlicher Aktivität, Bewegungssteigerung (29% vs. 39%)
 - Förderung gesunder Ernährung (20% vs. 28%)
 - Gesundheitszirkel, Gesprächskreise, Mitarbeiterbefragungen (31% vs. 36%)
- Aber: Wenn sie die Angebote erhalten, nehmen sie vergleichsweise genauso häufig daran teil. – An Gesundheitszirkeln, Gesprächskreisen und Mitarbeiterbefragungen sogar deutlich häufiger (83% vs. 60%).



Betriebliche Ressourcen bewerten stark Belastete und Beanspruchte schlechter

- Die Kollegialität wird von stark belasteten und beanspruchten Beschäftigten deutlich schlechter bewertet (70% vs. Ø 81%).
- Das Verhältnis zu Vorgesetzten beurteilen stark Belastete und Beanspruchte schlechter hinsichtlich
 - der zielgerichteten und zeitnahen Besprechung der Aufgaben (54% vs. Ø 68%),
 - der Förderung der beruflichen Entwicklung (37% vs. Ø 54%) und
 - der zeitnahen Informationsweitergabe (48% vs. Ø 69%).
- Stark Belastete und Beanspruchte nehmen einen geringeren Tätigkeitsspielraum wahr bei
 - der Art und Weise der Aufgabenerledigung und der Lösung von Problemen (60% vs. Ø 72%),
 - dem Einfluss auf Zeitpunkt, Dauer und Häufigkeit der Pausen (38% vs. Ø 51%) und
 - dem Einfluss auf die Arbeitsmenge (16% vs. Ø 20%).



Ist auch die Beschäftigungsfähigkeit stark Belasteter und Beanspruchter vergleichsweise schlechter?

- Sie gehen etwas – aber nicht deutlich – häufiger davon aus, dass sie im kommenden Jahr ihre Stelle verlieren oder der befristete Vertrag vorzeitig beendet werden könnte (10% vs. Ø 8%). → Dieses Ergebnis kann Zufall sein.
 - Sie halten es häufiger für unwahrscheinlich, dass sie im Fall einer Kündigung eine neue Stelle finden würden (27% vs. Ø 20%).
 - Sie nehmen an etwas weniger beruflichen Fort- und Weiterbildungen teil (1,3 vs. Ø 1,6). Insbesondere seltener an Fort- und Weiterbildungen zu
 - Informations- und Kommunikationstechnik sowie neue Software (14% vs. Ø 27%)
 - Kommunikations- und Persönlichkeitstraining (6% vs. Ø 17%)
 - Kaufmännisches oder betriebswirtschaftliches Wissen (7% vs. Ø 13%)
 - Gesetze und rechtliches Wissen (20% vs. Ø 26%)
- Aber häufiger zu Themen des Arbeitsschutzes und der Prävention (47% vs. Ø 39%).

Konsequenzen für die Prävention?

Woran lässt sich arbeiten, von dem viele Beschäftigte profitieren könnten?

- Arbeiten unter hohem Zeitdruck
- verschiedene Dinge gleichzeitig erledigen („Multitasking“)
- Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln
- Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen
- Konflikte mit Patient_innen bzw. Kund_innen



Arbeitsorganisation verbessern !



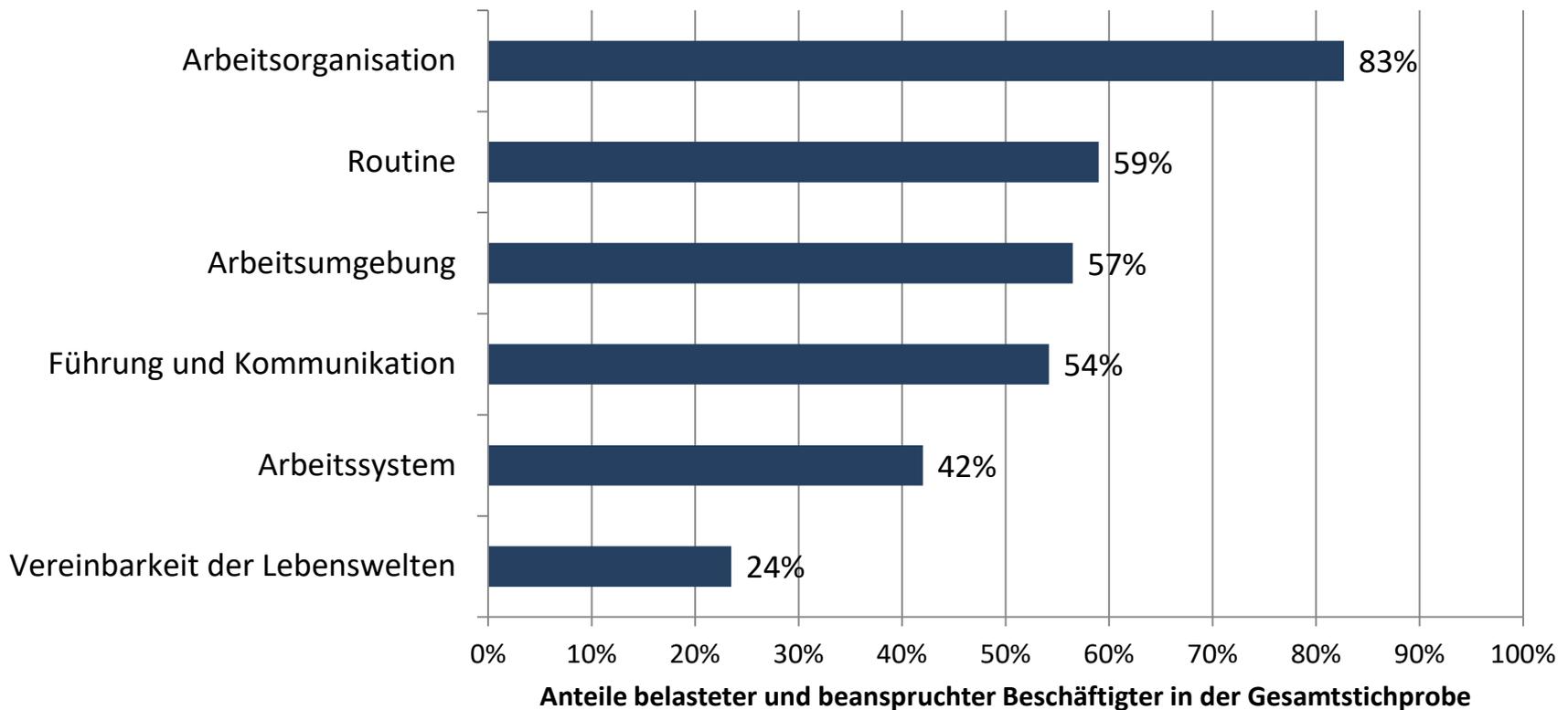
Übergeordnete Belastungs- und Beanspruchungskategorien : Welche Bedingungen treten zusammen auf?

2

Arbeitsorganisation	Arbeitssystem	Arbeitsumgebung	Führung und Kommunikation	Routine	Vereinbarkeit der Lebenswelten
Verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen - Multitasking	Umgang mit Mikroorganismen	Arbeiten bei Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft	Ungünstiges Führungsverhalten	Routineaufgaben oder eintönige Arbeit	durch die Arbeit verkürzte Ruhezeiten nach Feierabend oder am Wochenende
Arbeiten unter hohem Zeitdruck	Verantwortung für das Leben anderer Menschen	Arbeiten bei Rauch, Staub oder unter Gasen und Dämpfen	Wenig durchdachte Arbeitsabläufe		Unterbrechung der täglichen Arbeitszeit durch eine sehr lange Pause
Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln		Arbeiten bei Verletzungs-, Unfall- oder Absturzrisiken	Konflikte mit Kollegen und Kolleginnen		
Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen		Bedienen von Fahrzeugen, elektrischen Werkzeugen oder anderen schweren Geräten	Fehlende soziale Kontakte		
Konflikte mit Kunden und Kundinnen oder Patienten und Patientinnen		Heben und Tragen von Lasten			
		Arbeiten bei grellem Licht oder schlechter oder zu schwacher Beleuchtung			
		Arbeiten bei Lärm			
		Einseitige Bewegungsabläufe oder körperliche Zwangshaltungen			



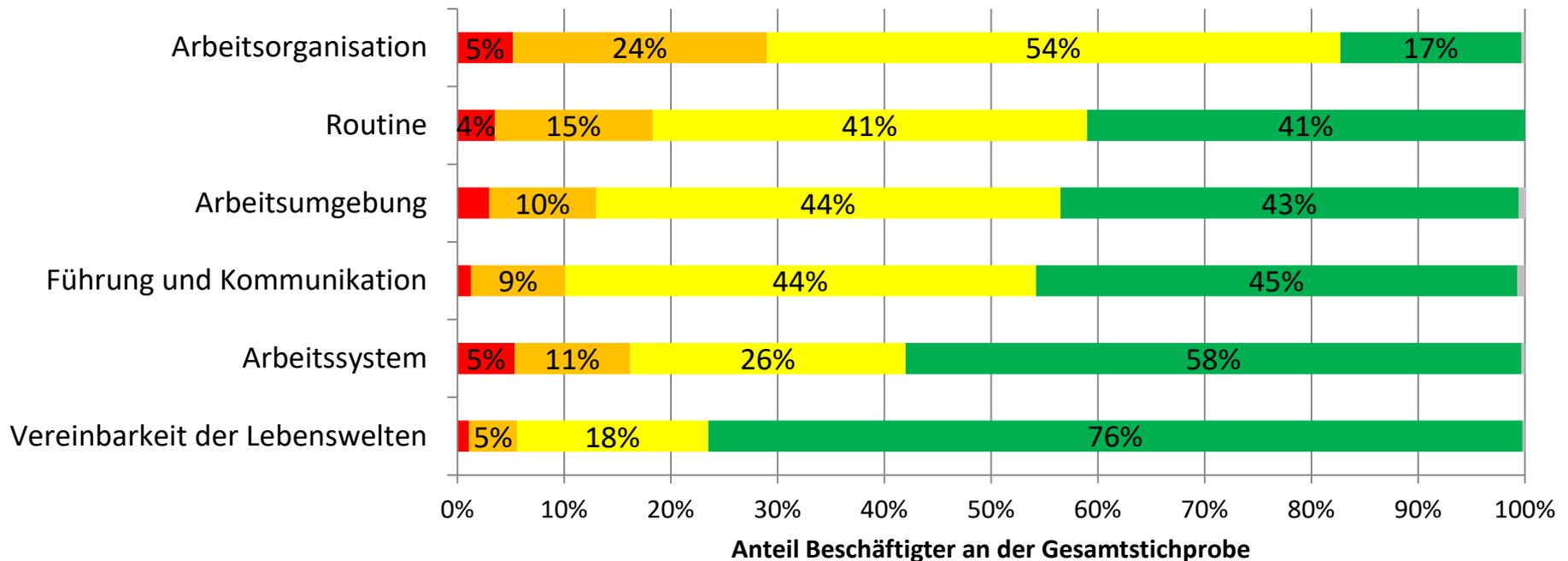
Arbeitsbedingte Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren im Überblick



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=2.001



Arbeitsbedingte Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren im Überblick

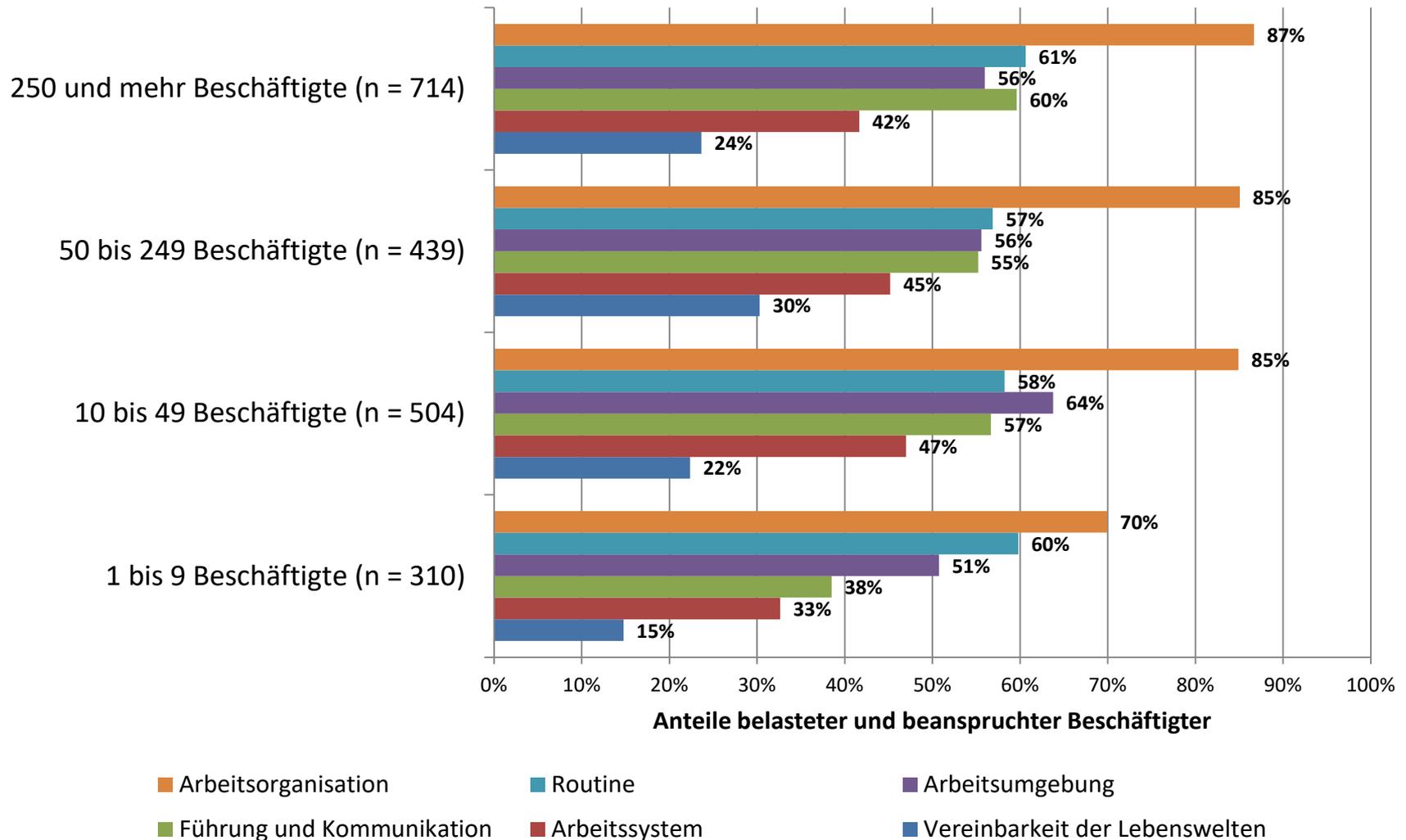


- stark belastet und beansprucht
- ziemlich belastet und beansprucht
- etwas belastet und beansprucht
- nicht belastet und beansprucht
- keine Angabe

Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=2.001

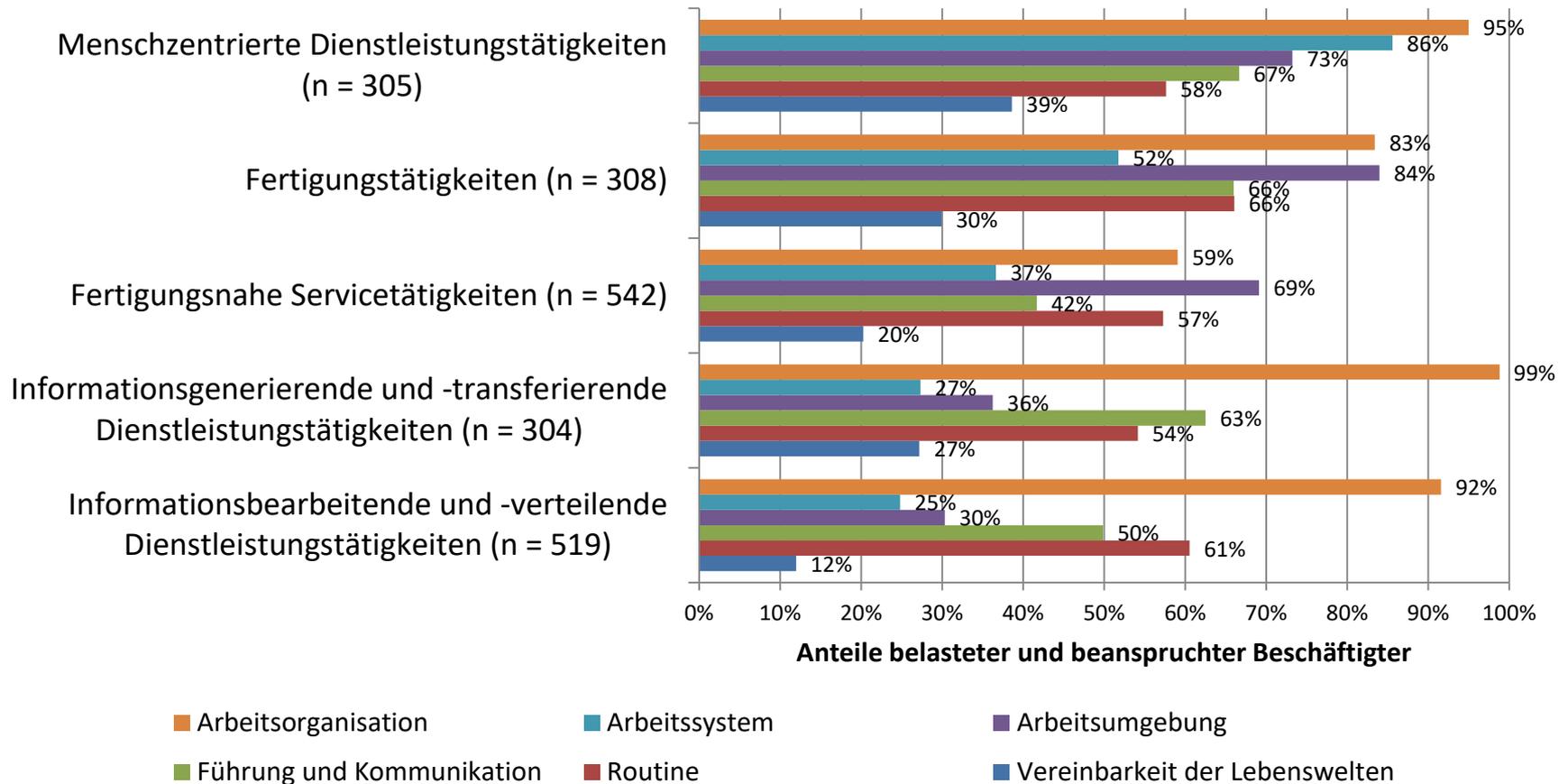


Belastungs-/ Beanspruchungsfaktoren nach Betriebsgröße





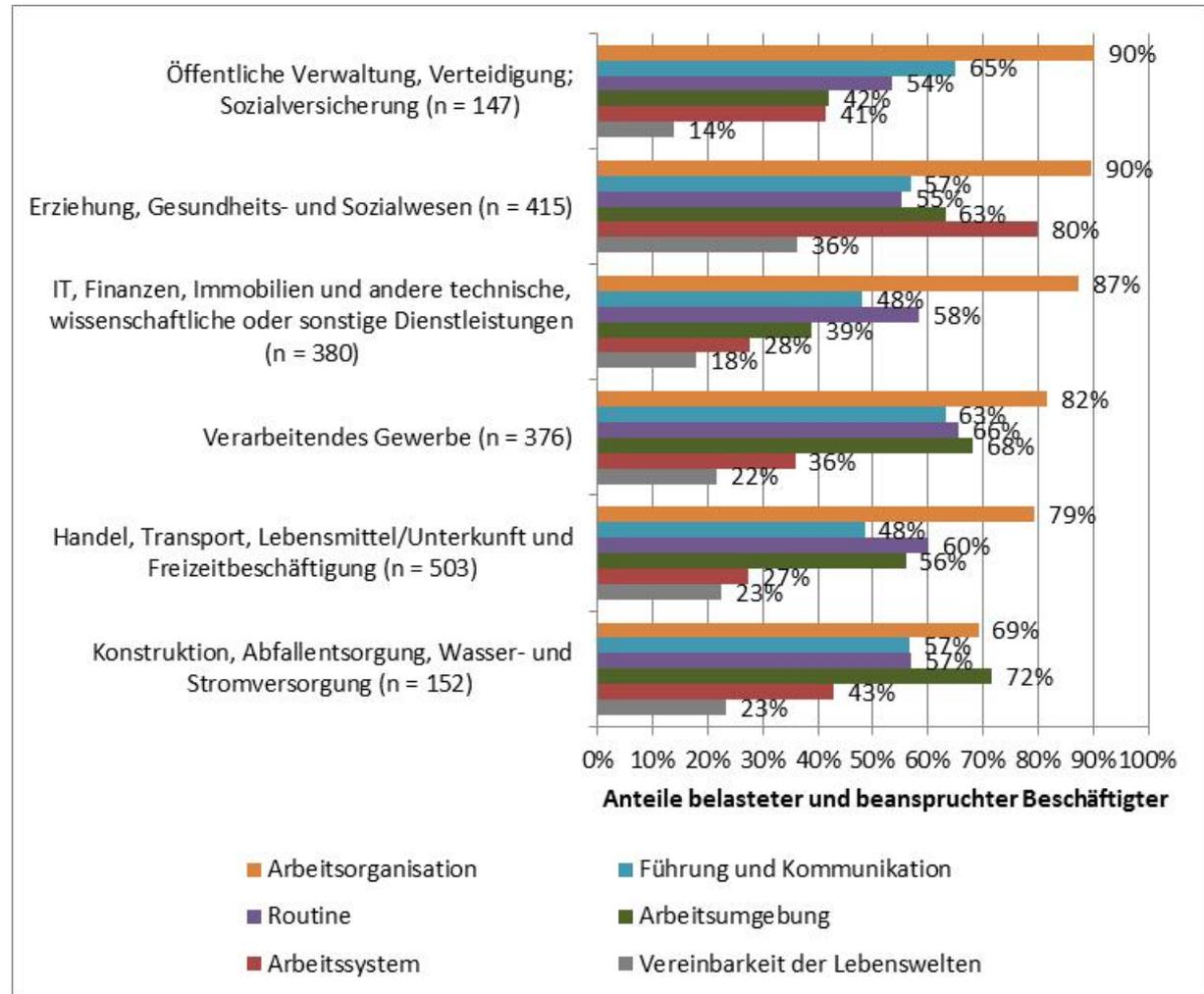
Belastungs-/Beanspruchungsfaktoren nach Tätigkeiten



Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018, LIA.nrw, n=2.001



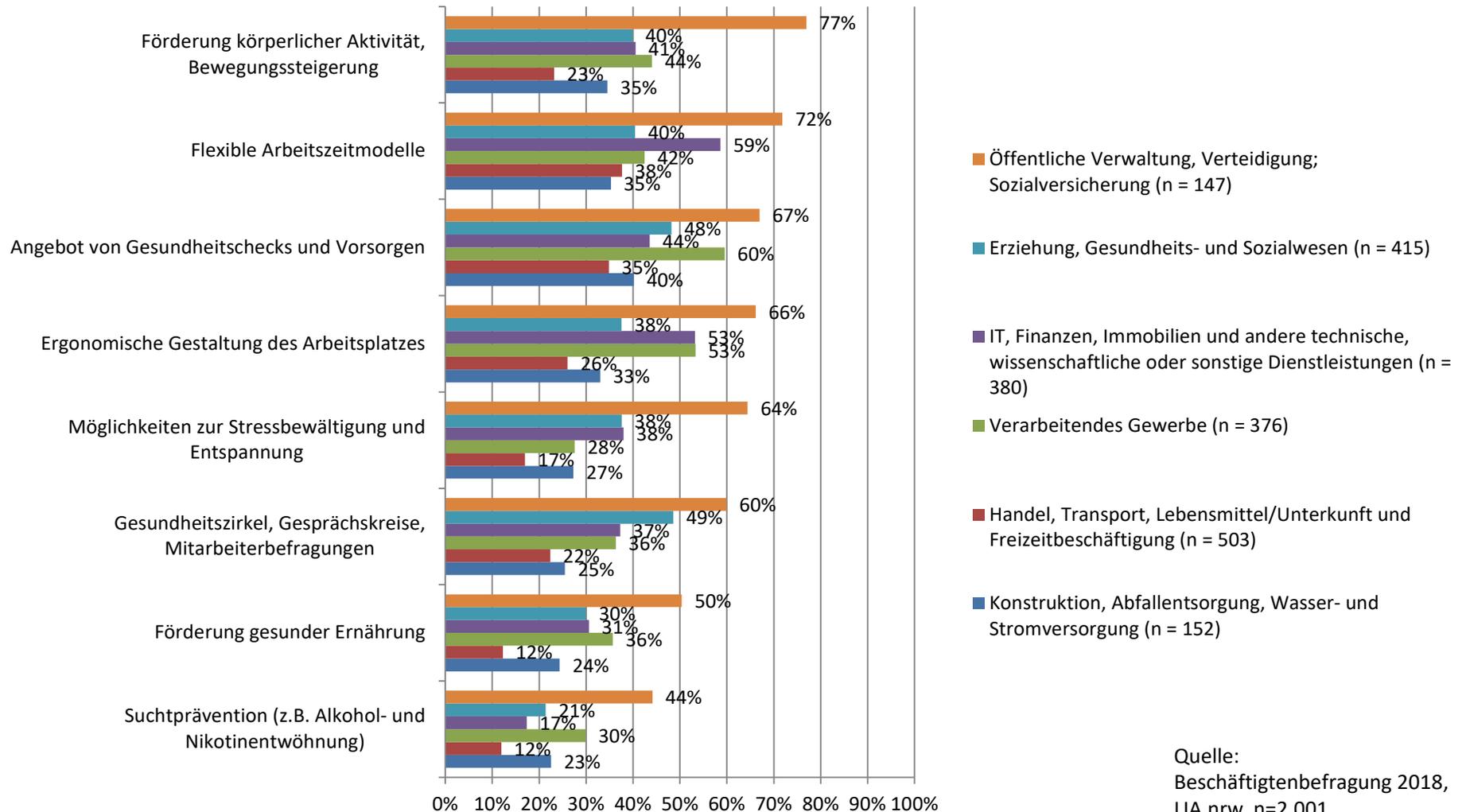
Blick in die Branchen: Arbeits- organisation mit Abstand intensivster Faktor in den meisten Branchen- gruppen



Quelle: Beschäftigtenbefragung 2018, LIA.nrw, n=2.001



Breites BGF-Angebot der Unternehmen/Verwaltungen





Verantwortliche für den betrieblichen Arbeitsschutz nach Branchen – Bekanntheit ausbaufähig

Branche	Sicherheits-technische Betreuung (*Kontakt)	Betriebs-ärztliche Betreuung (*Kontakt)	Vorgesetzte kümmern sich um Arbeitsschutz (*Kontakt)	Informationen zum Arbeitsschutz werden vermittelt (**verständlich)
Konstruktion, Abfallentsorgung, Wasser und Stromversorgung (n = 152)	55% (35%)	40% (35%)	78% (36%)	75% (89%)
Verarbeitendes Gewerbe (n = 376)	85% (33%)	65% (33%)	81% (45%)	86% (88%)
Handel, Transport, Lebensmittel/Unterkunft und Freizeitbeschäftigung (n = 503)	59% (22%)	33% (25%)	71% (36%)	70% (90%)
IT, Finanzen, Immobilien u.a. DL (n = 380)	65% (21%)	48% (30%)	68% (38%)	72% (92%)
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (n = 147)	85% (29%)	74% (25%)	65% (32%)	88% (82%)
Erziehung, Gesundheits- und Sozialwesen (n = 416)	68% (26%)	67% (26%)	77% (38%)	78% (93%)

*davon hatten in den letzten 12 Monaten Kontakt bzgl. Fragen des Arbeitsschutzes

**davon bewerten die Informationsvermittlung als verständlich



KONSEQUENZEN FÜR DIE BETRIEBLICHE PRÄVENTION



Zusammenfassung

- Etwa ein Fünftel hält es für unwahrscheinlich bis zur Rente seine Tätigkeit auszuüben.
- Etwa zwei Fünftel geben ziemliche oder stärkere arbeitsbedingte Belastung und Beanspruchung an. Dazu berichten mehr als die Hälfte bis drei Viertel dieser Beschäftigtengruppen eine geringe bis mäßige Gesundheit und zukünftige Arbeitsfähigkeit.
- Während in Produktionsbranchen und -tätigkeiten mehr Beschäftigte stärker insgesamt belastet bzw. stärker körperlich belastet sind, sind die Beschäftigten in den sozialen Dienstleistungen eher stärker psychisch oder stärker physisch belastet.
- Gesundheitliche Belastung durch defizitäre Arbeitsorganisation (Zeitdruck, Multitasking etc.) ist über alle Branchen die höchste Belastung/ Beanspruchung.



Fazit

- Für betrieblichen Arbeitsschutz und Prävention Verantwortliche in den Betrieben/Unternehmen sind so zu befähigen, dass sie Arbeit – insbesondere im Wandlungs- und Transformationsprozess – menschengerecht und gesundheitsförderlich gestalten und begleiten können.
- „Alte“ Belastungen (z.B. Muskel-Skelett) und „neue“ Belastungen (z.B. Zunahme psychische Belastungen durch Digitalisierung) müssen mit verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen der Prävention und Arbeitsgestaltung angegangen werden.
- Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung sind weiterzuentwickeln, um mit geeigneten Instrumenten insbesondere psychischer Belastung entgegenzuwirken.



Gewerbeordnung § 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

„Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Bei der Ausübung des Ermessens hat der Arbeitgeber auch auf Behinderungen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.“

→ Arbeitgeber = Arbeitsgestalter ;-)

D.h. aber auch Unterstützung der Beschäftigten, damit auch sie ihren Teil der Verantwortung wahrnehmen können.



Ausblick: Gestaltungsansätze

- Psychische und physische Belastung durch Digitalisierung ist in die Gefährdungsbeurteilung (ArbSchG) einzubeziehen und Maßnahmen sind abzuleiten.
 - Gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote im Rahmen des Prävg. (z.B. zur Stärkung der Gesundheitskompetenz und zum Erhalt der Employability) gilt es verstärkt zu nutzen.
 - Der Aufbau einer „Kultur der Gesundheit“ als Teil der Personalarbeit kann dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten im digitalen Wandel (z.B. bei diversifizierten Belegschaften) zu sichern.
 - Chancen der Digitalisierung sollten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt werden.
- „Nachhaltige Personalpolitik“ sichert Attraktivität als Arbeitgeber, „Employability“ der Belegschaft im digitalen Wandel und sichert so den ökonomischen Erfolg.



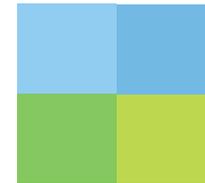
Ausblick: Arbeitsweltberichterstattung

ToDo: Aufbau bzw. Weiterentwicklung einer multiperspektivischen Risikobeobachtung insbesondere auf Basis verschiedener Daten (Beschäftigte, Betriebe, Aufsichtspersonal, Betriebsräte etc.) und auch qualitativer Studien

→ **Evidenzbasierte Bestimmung von Risikogruppen und –faktoren sowie Entwicklung von Indikatoren zur Begleitung der Entwicklungen und Maßnahmen:** Herausarbeiten von Zusammenhängen zwischen Arbeit und Gesundheit nach Branchen, Betriebsgröße und weiteren organisationalen Merkmalen wie z.B. Arbeitsschutzorganisation, Präventionsangebote o.Ä. **an Hand einer größeren Datenbasis.**



LIA.nrw



gesünder arbeiten und leben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Besuchen Sie uns bei Facebook.

**Gesünder arbeiten
und leben.**

[www.facebook.com/
gesuenderarbeitenundleben](http://www.facebook.com/gesuenderarbeitenundleben)



Impressum

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)

Gesundheitscampus 10
44801 Bochum

Telefon: +49 (0) 211 3101-0
info@lia.nrw.de

www.lia.nrw

Kontakt

Dr. Peter Krauss-Hoffmann
Mail: peter.krauss-hoffmann@lia.nrw.de

Dr. Christin Polzer-Baakes
Mail: christin.polzer-baakes@lia.nrw.de

Fachgruppe 2.1 Grundsatzfragen, Politikberatung und
Arbeitsweltberichterstattung

Abteilung 2 Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.