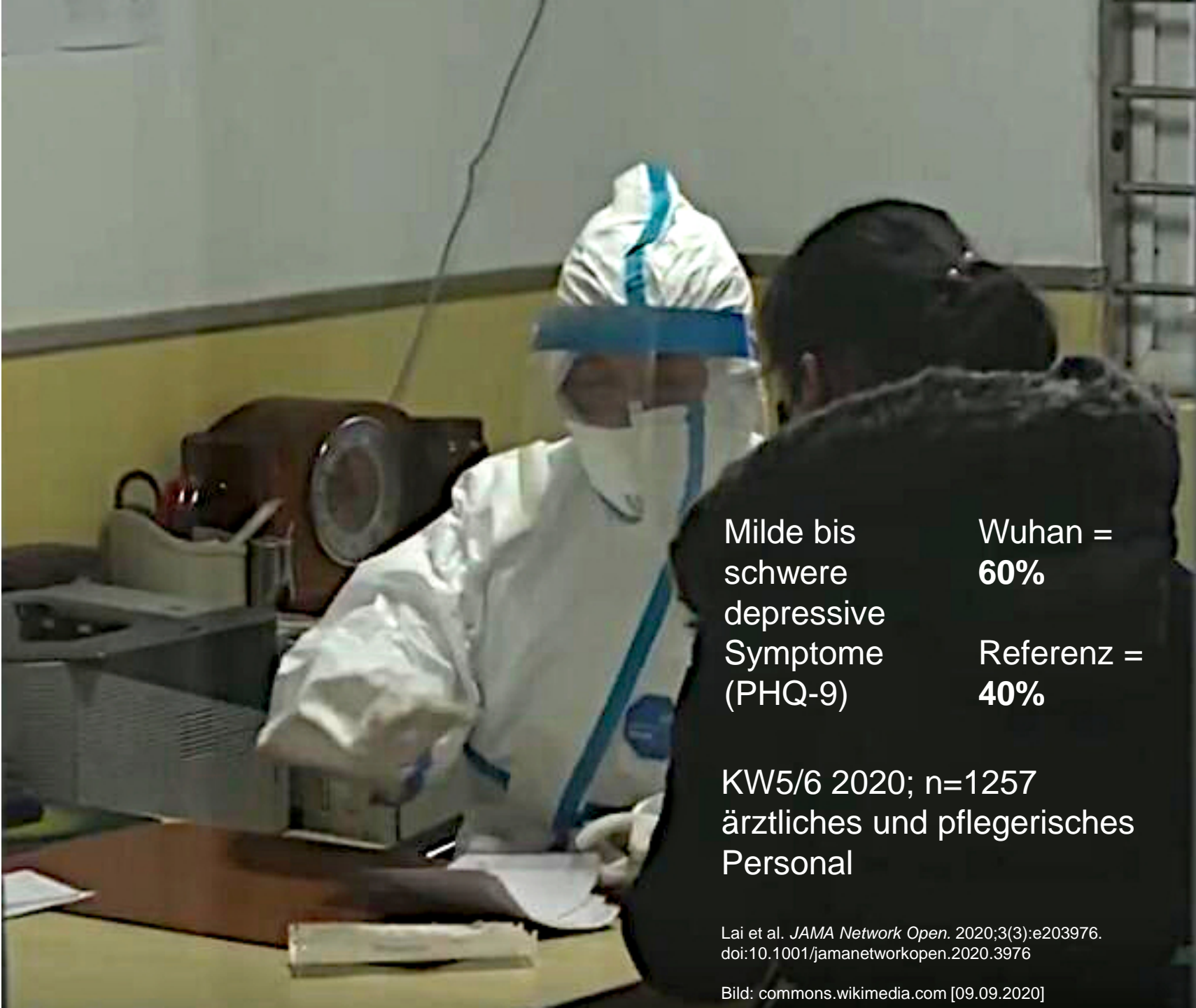


Psychische Arbeitsbelastung in Zeiten der SARS-CoV-2- Pandemie

Nico Dragano, UKD



Milde bis
schwere
depressive
Symptome
(PHQ-9)

Wuhan =
60%

Referenz =
40%

KW5/6 2020; n=1257
ärztliches und pflegerisches
Personal

Lai et al. *JAMA Network Open*. 2020;3(3):e203976.
doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.3976

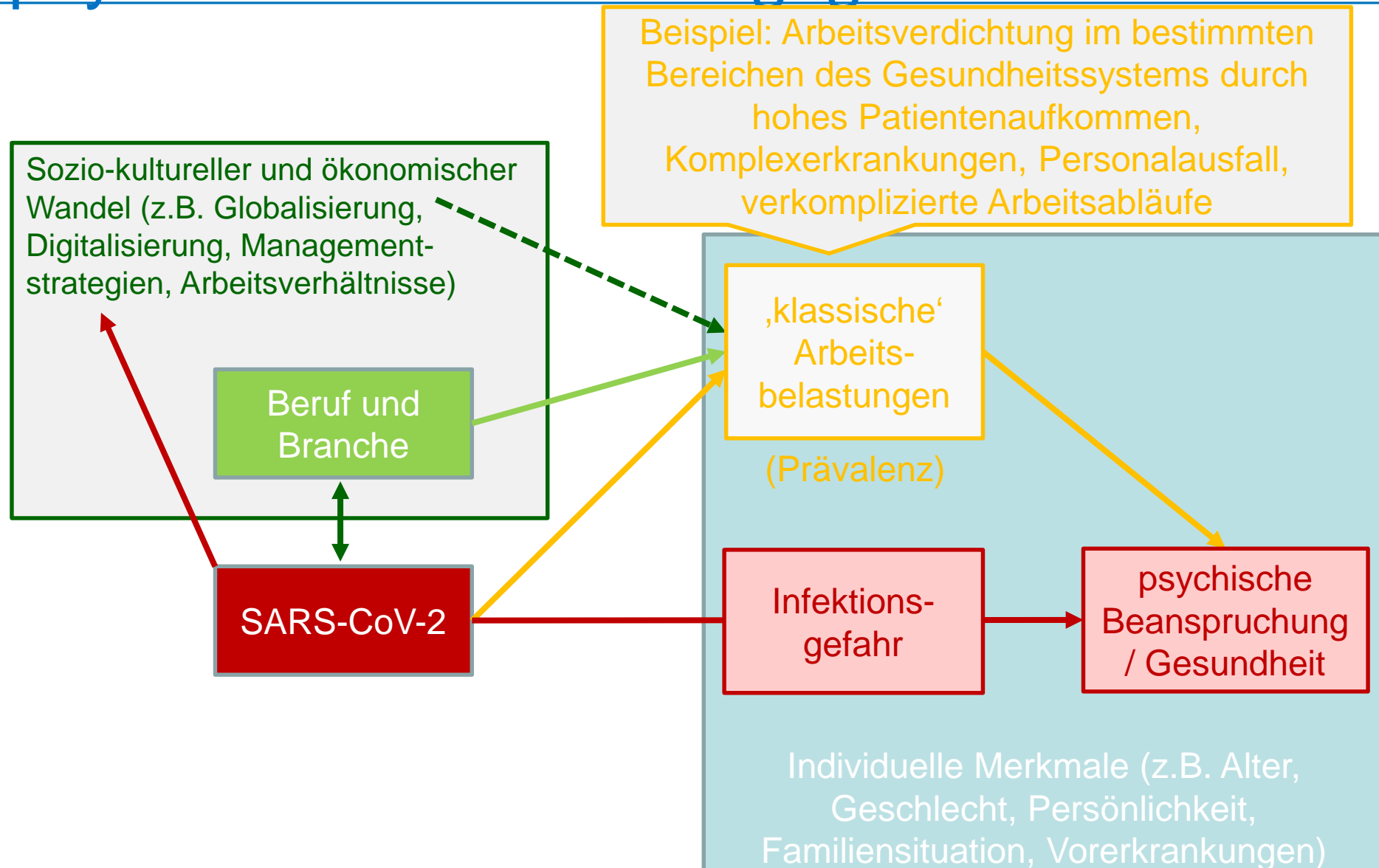
Bild: commons.wikimedia.com [09.09.2020]

Agenda

Welche psychischen Arbeitsbelastungen könnten derzeit eine besondere Rolle spielen und sollten in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden?

1. Vorbemerkungen
2. Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung „COVID-19“
3. Relevante Belastungen: Übersicht und Beispiele
4. Handeln / Fazit

Mögliche Effekte der Pandemie auf das psychosoziale Belastungsgeschehen





SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

4.2.12 Berücksichtigung psychischer Belastungen („C-ASS“ Punkt 14)

(1) Um Beschäftigte vor einer Infektion bei der Arbeit mit SARS-CoV-2 soweit als möglich zu schützen, sind in den Betrieben vielerorts Neu- und Umgestaltungen von Arbeitsplätzen und -abläufen erforderlich. Dies beinhaltet zum Teil tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie der Art und Weise der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit, was wiederum zu psychischen Belastungen führen kann.

(2) Weitere zu berücksichtigende Aspekte der Arbeit mit Auswirkungen auf die psychische Belastung der Beschäftigten sind unter anderem mögliche konflikthafte Auseinandersetzungen mit Kunden, langandauernde hohe Arbeitsintensität in systemrelevanten Branchen sowie Auswirkungen der Kontaktbeschränkungen wie zum Beispiel soziale Isolation im Homeoffice.

(3) Diese zusätzlichen psychischen Belastungen sind bei der Bewertung der Belastungssituation der Beschäftigten zu berücksichtigen und darauf basierend geeignete Maßnahmen zu ergreifen [8].

3 (3)
Berücksichtigung
psychischer
Belastungen in
der Gefährdungs-
beurteilung
COVID-19

Handreichung

Arbeitsverdichtung, Angst vor Infektionen und Co.: Management psychischer Arbeitsbelastungen während der COVID-19 Pandemie

Management spezifischer, mit der COVID-19-Pandemie einhergehender psychischer Belastungen am regulären Arbeitsplatz – Problembereiche, Grundzüge einer Gefährdungsbeurteilung Psyche COVID-19 und Präventionsansätze

Dragano N, Diebig M, Faller G, Honnings A, Hoven H, Lang J, Loerbroks A, Lunau T.

Relevante Belastungen (ad hoc)




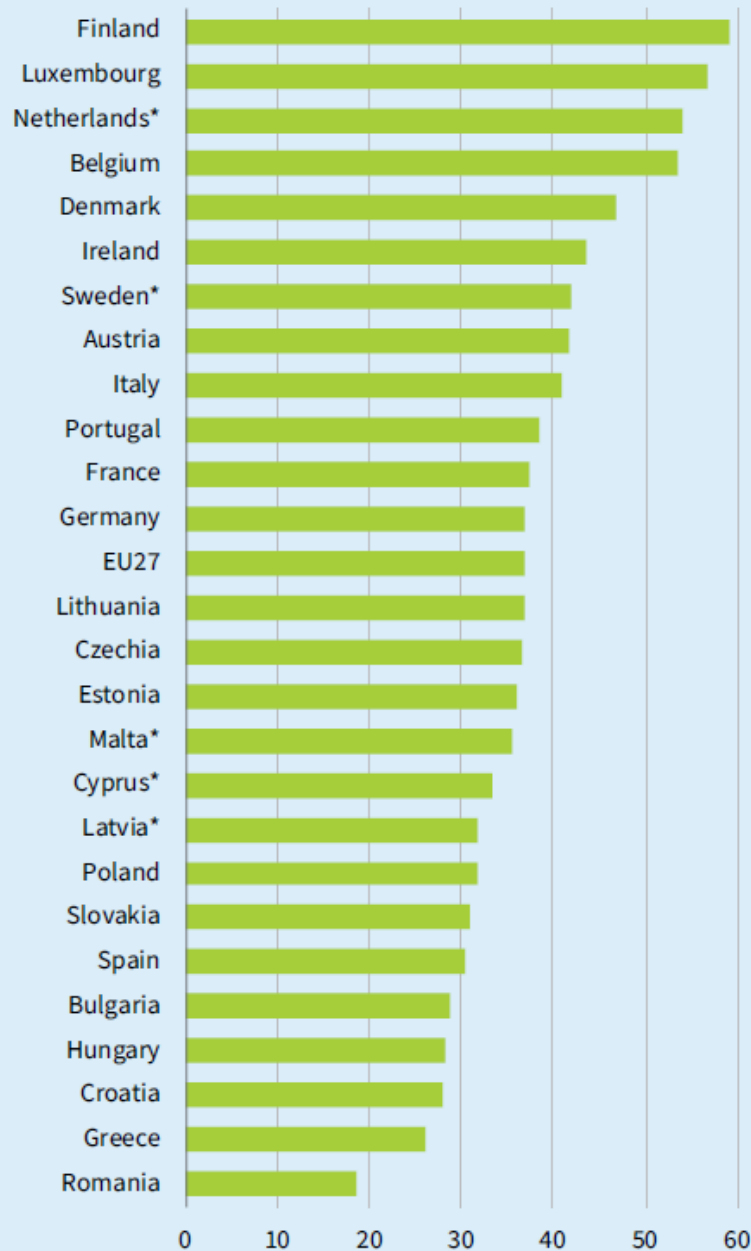
1. Arbeitsverdichtung
2. Kurzarbeit bzw. Unterbeschäftigung
3. Arbeitsplatzunsicherheit
-  Belastung durch Arbeit mit digitalen Technologien
-  Rollenkonflikte Arbeit und Familie
6. Isolation im Home Office
7. Konflikte mit Kunden/Patientinnen
8. fehlende Anerkennung und Belohnung
-  Infektionsgefahr als Auslöser von Ängsten
10. Stigmatisierung im Kolleginnen-/Kollegenkreis

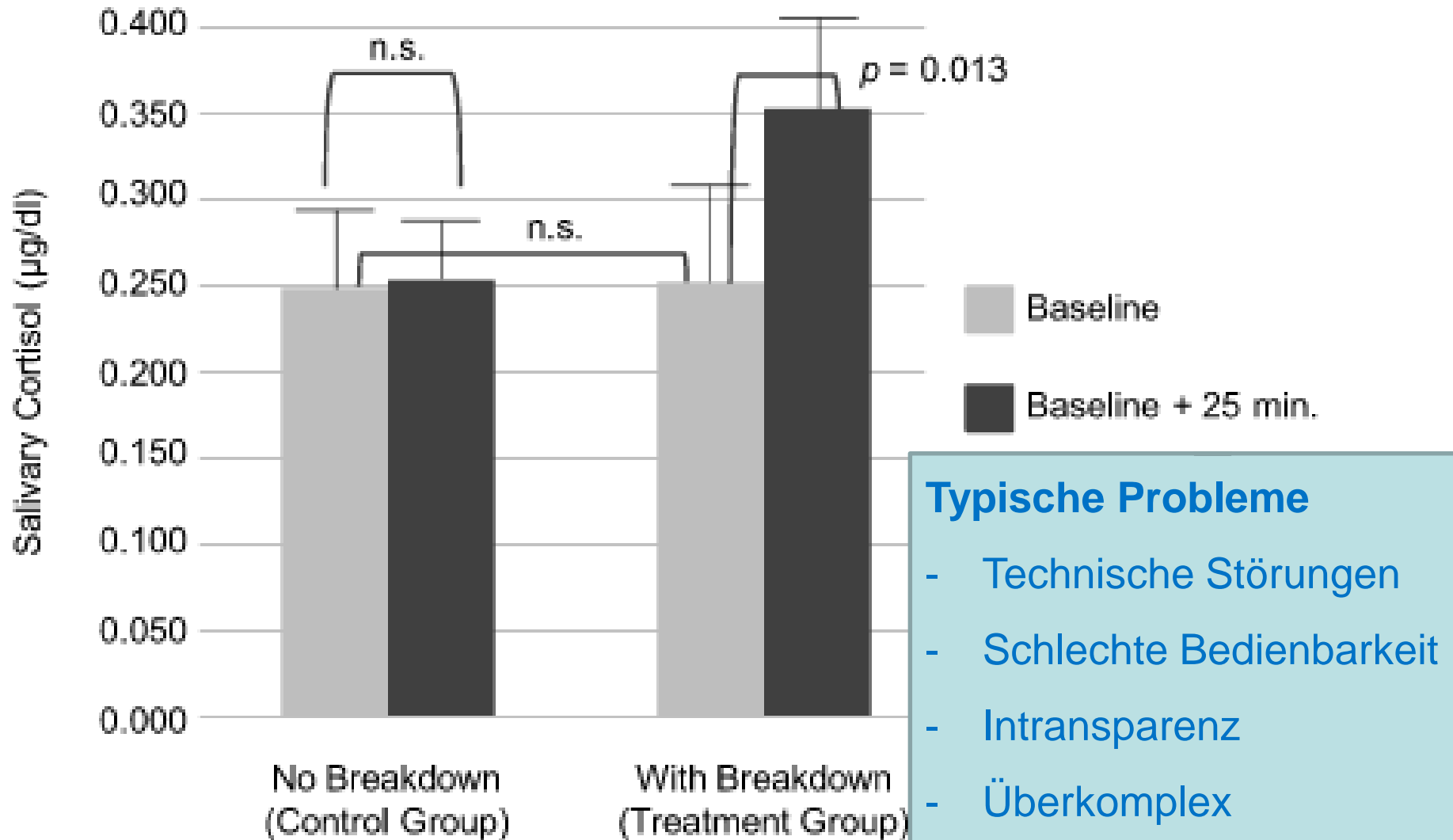
Figure 7: Proportion of workers who started teleworking as a result of COVID-19 by country (%)



Note: *Due to the lower response rate, the results for Cyprus, Latvia, Malta, the Netherlands and Sweden have low reliability.

Abbildung: Eurofound (2020) Living, working and COVID-19. First findings – April 2020. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Technostress: Stressreaktionen und digitale Arbeit



Technostress Creators

- techno-overload: mehr und schneller arbeiten dank IKT
- techno-complexity: Überforderung durch komplexe Systeme, Prozesse oder Kommunikationsvorgänge
- techno-unreliability: Belastung durch Unzuverlässigkeit der Technologien
- techno-invasion: Entgrenzung der Arbeit durch mobile Devices
- techno-insecurity: Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes bzw. des Status Quo aufgrund von Robotik / Digitalisierung des Arbeitsbereichs
- Überwachungstechnik: Autonomieverluste durch Überwachung
- techno-uncertainty: chronischer technologischer Wandel erzeugt chronische Unsicherheit
- Mensch-Maschine-Interaktion: neue psychische Belastungen in der Zusammenarbeit Mensch und Maschine

Entgrenzung

Mobile Arbeit...

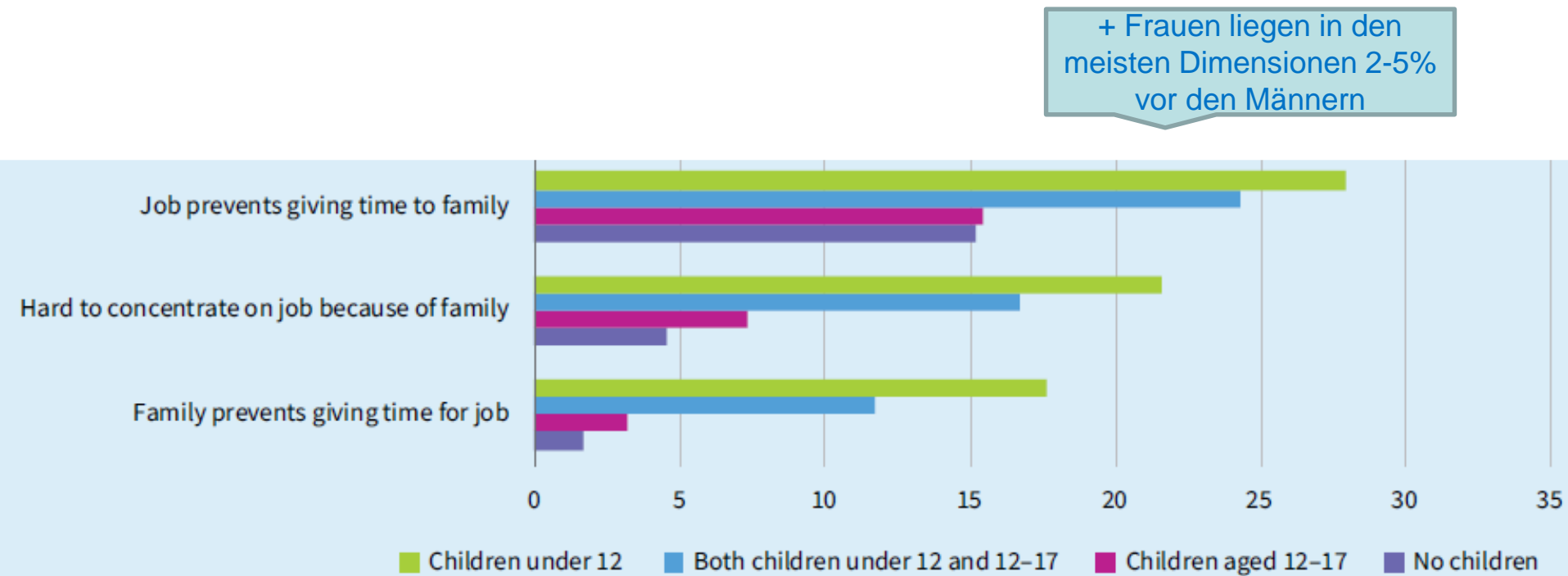
...kann zu **längeren Arbeitszeiten** führen

...kann die **Regeneration stören**, weil sie Freizeit
“kontaminiert”

...kann **Konflikte** mit Familie/Freunden/eigenen
Bedürfnissen (WLB) provozieren

...kann **Flexibilität** und **Produktivität** erhöhen mit
positiven Effekten für die Vereinbarkeit von Arbeit
und Familie

Figure 10: Work-life conflict dimensions, by type of household, EU27 (%)



Besonderheit in der Pandemie: ungünstige Rahmenbedingungen

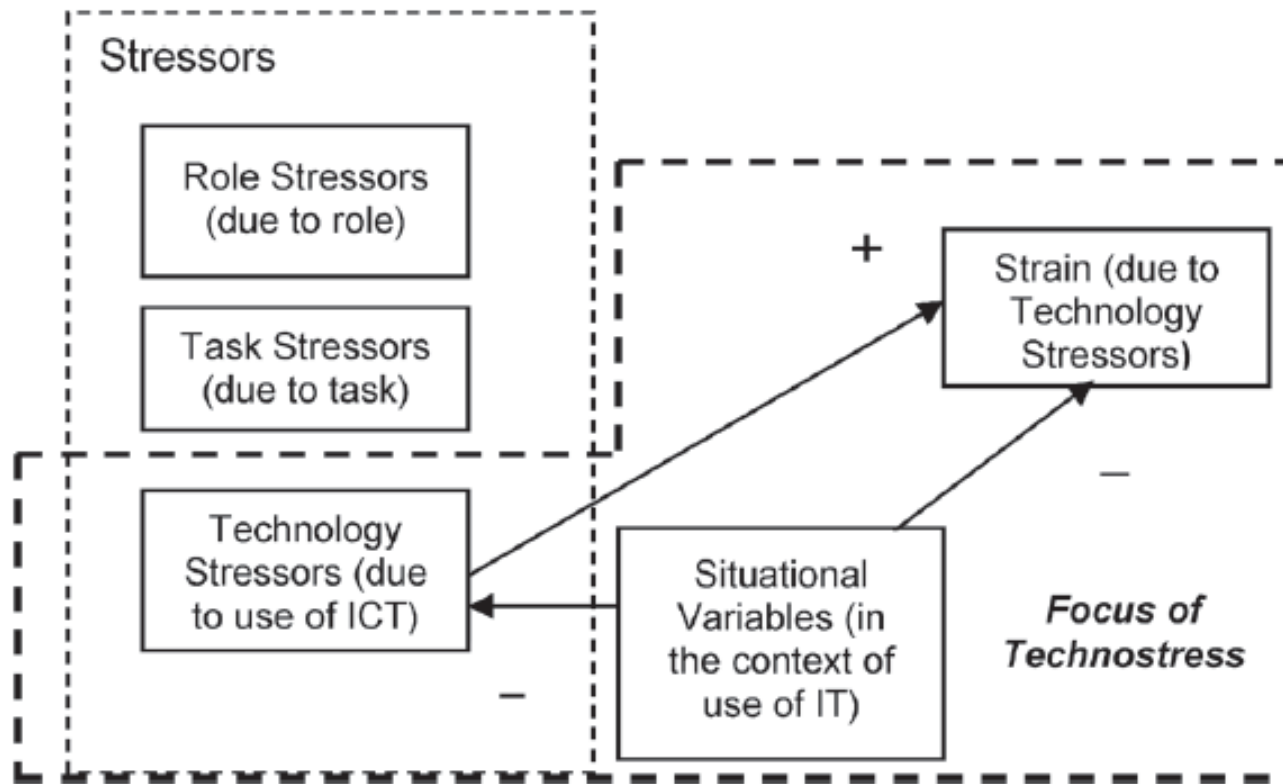


Figure 1. General Relationships Among Stressors, Strain, and Situational Variables

Förderlich: Weiterbildungskonzepte, adäquater IT-Support, transparente Kommunikation, Nutzerorientierung, Partizipation, explizite Regeln im Umgang mit Technologie, etc.

Infektionsgefahr

Handeln?

Tabelle 4: Betriebliche Lösungsmaßnahmen zur Reduktion der Angst vor einer Infektion bei Beschäftigten (in Anlehnung an Shanafelt et al. 2020)

Schlagwort	Beschreibung
Vorbereiten	<ul style="list-style-type: none">▪ Zentrales Wissen zur Vermeidung von Infektionen an die Beschäftigten kommunizieren.▪ Zentrale Ansprechpartner für Hilfestellung und Fragen benennen, an die sich die Beschäftigten wenden können.
Unterstützen	<ul style="list-style-type: none">▪ Hilfe bei der Organisation täglicher Bedürfnisse bereitstellen (wie Verpflegung).▪ Entgegenkommen beim Thema Kinderbetreuung (z.B. durch Home-Office).▪ Unterstützung für emotionale Bedürfnisse organisieren (u.a. psychosomatische Sprechstunde anbieten).
Zuhören	<ul style="list-style-type: none">▪ Den Beschäftigten die Möglichkeit geben, ihre Ängste und Sorgen mit betrieblichen Verantwortlichen zu besprechen.▪ Sicherstellen, dass die Beschäftigten bei zentralen Entscheidungen zum Thema Arbeitssicherheit einbezogen werden.
Schützen	<ul style="list-style-type: none">▪ Adäquate Schutzausrüstung bereitstellen.▪ Zugangsmöglichkeiten für Corona-Tests organisieren.▪ Ressourcen bereitstellen, damit gefährdete Personen nicht ihre eigenen Familienangehörigen anstecken (z.B. kurzfristige Unterkünfte organisieren).

Handeln / Fazit

- Bestehende Verfahren nutzen & deren Verbreitung fördern (insb. in KMU)
 - Transparenz, offene Kommunikation, Regeln
 - Technischer und menschlicher Support
 - Individuelle Faktoren bedenken
 - Reduktion von Infektionsgefahren
-