

Workshop 4

Psychische Gesundheit im Homeoffice Spezifische Belastungen und Ressourcen

Virtuelles Netzwerktreffen BGM Rhein-Neckar
am 28. November 2023



Dipl.-Psych. Jörg Eberle

Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologe

joerg.eberle@de.tuv.com

Betriebspsychologe

Jörg Eberle

Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologe
> 9 Jahre für TÜV Rheinland

Aufgabengebiete:

- Führungsthemen
- Analyse psychischer Belastungen bei der Arbeit
- individuelle und organisationsbezogene Beratung in Workshops und Coachings

Ausbildung:

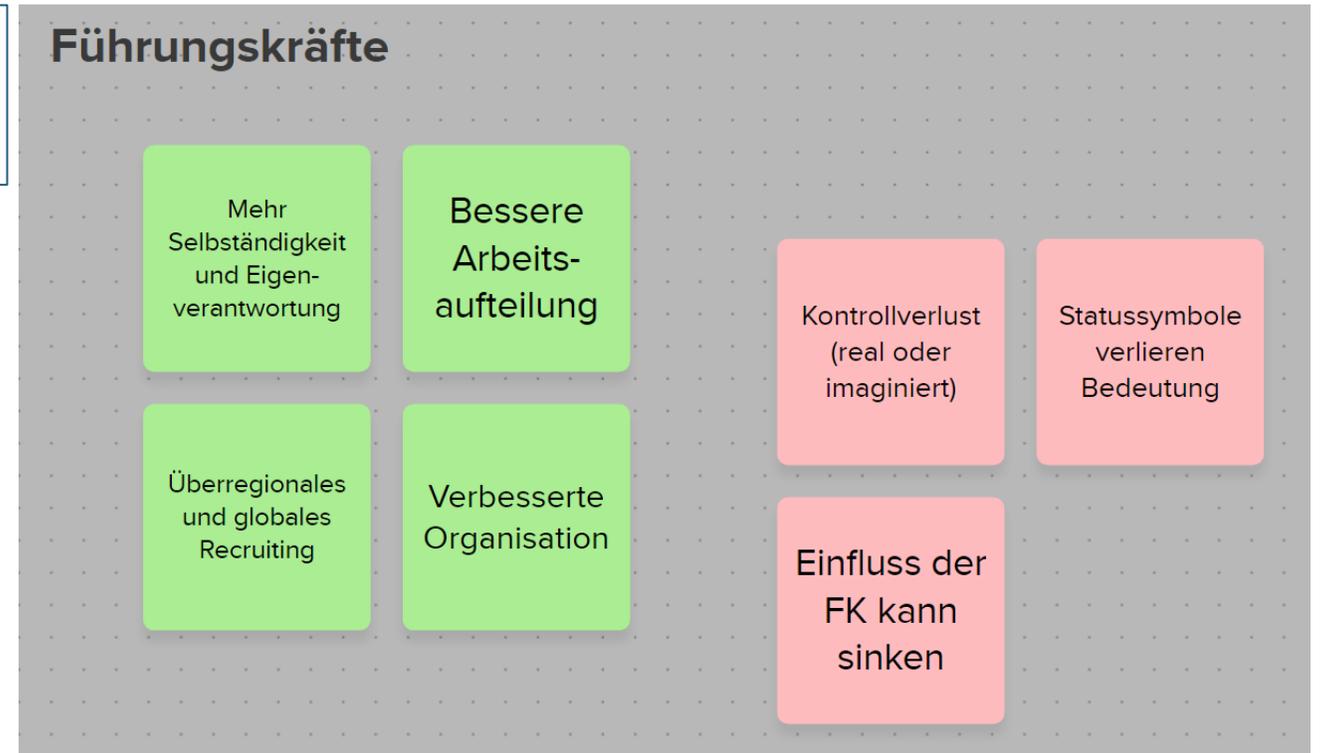
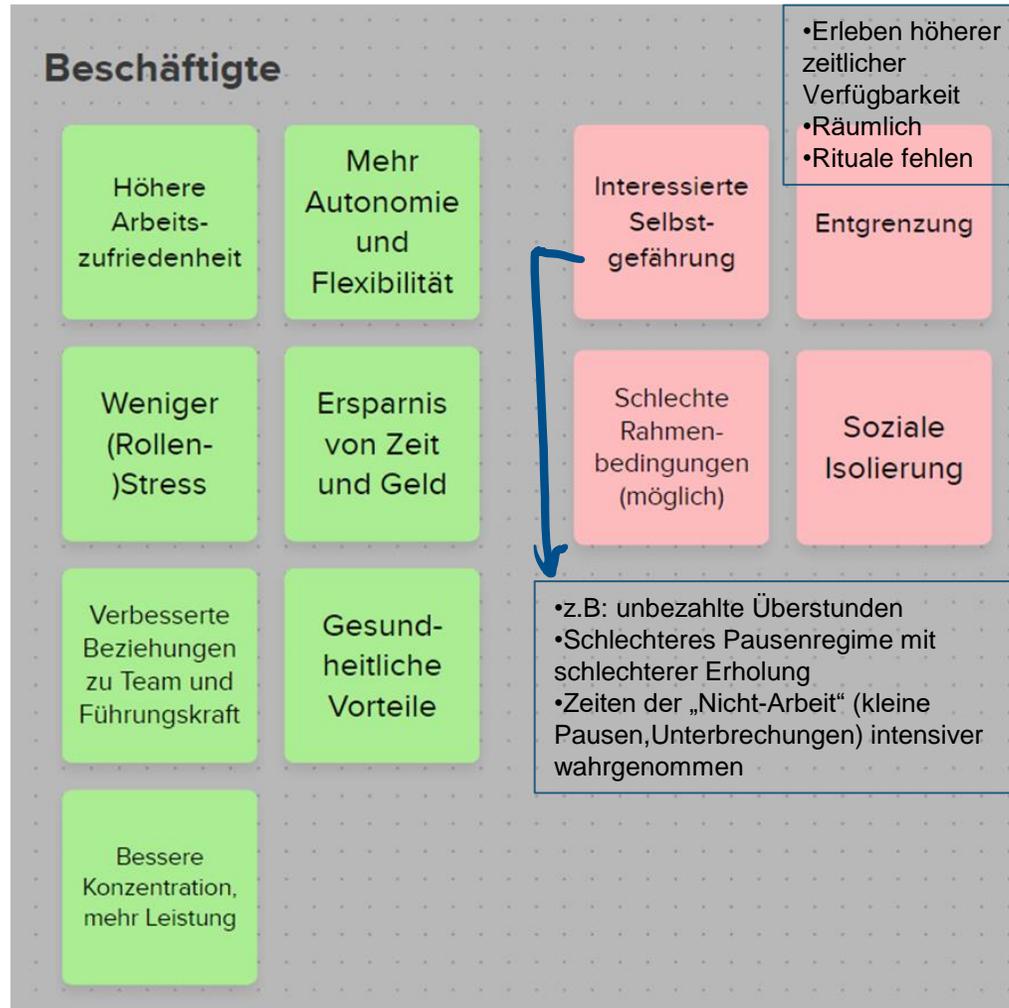
- Diplom-Psychologe
- Industriekaufmann
- Trainer in der Erwachsenenbildung
- Coach
- Senior Berater Betriebliches Gesundheitsmanagement



Wegen der rechtlichen Implikationen
wird Homeoffice nicht überall so
genannt

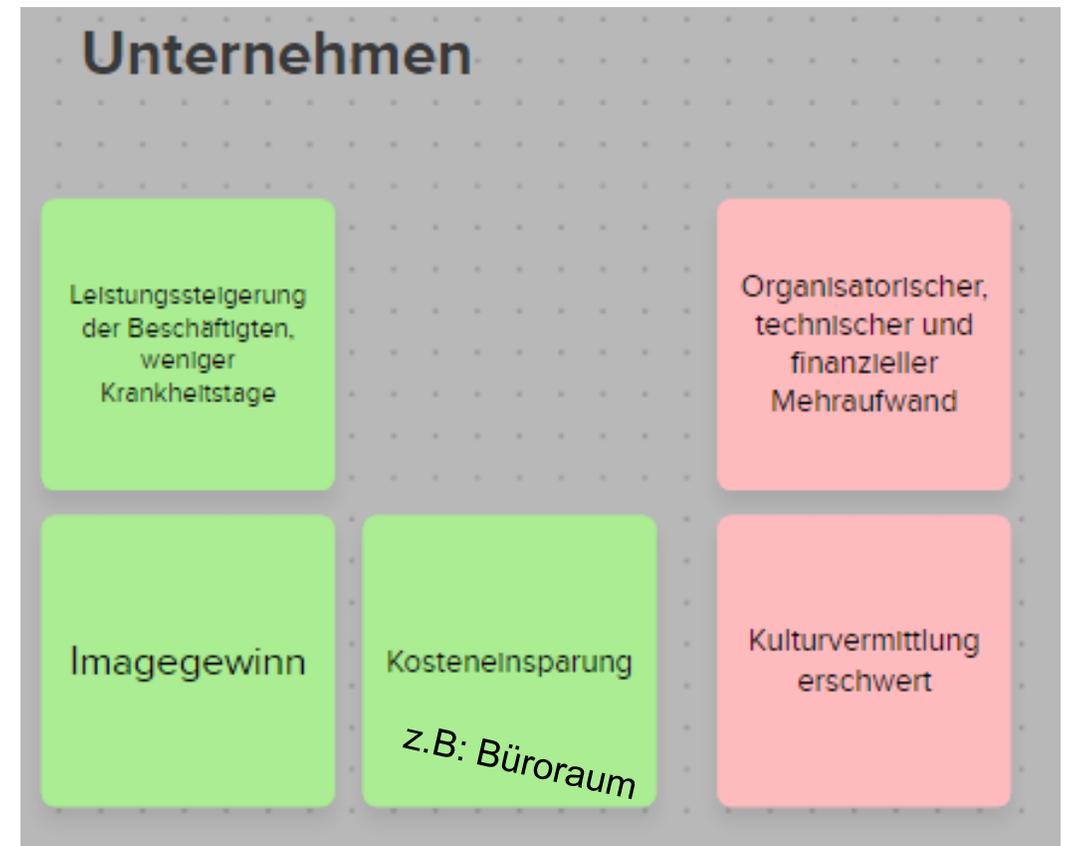
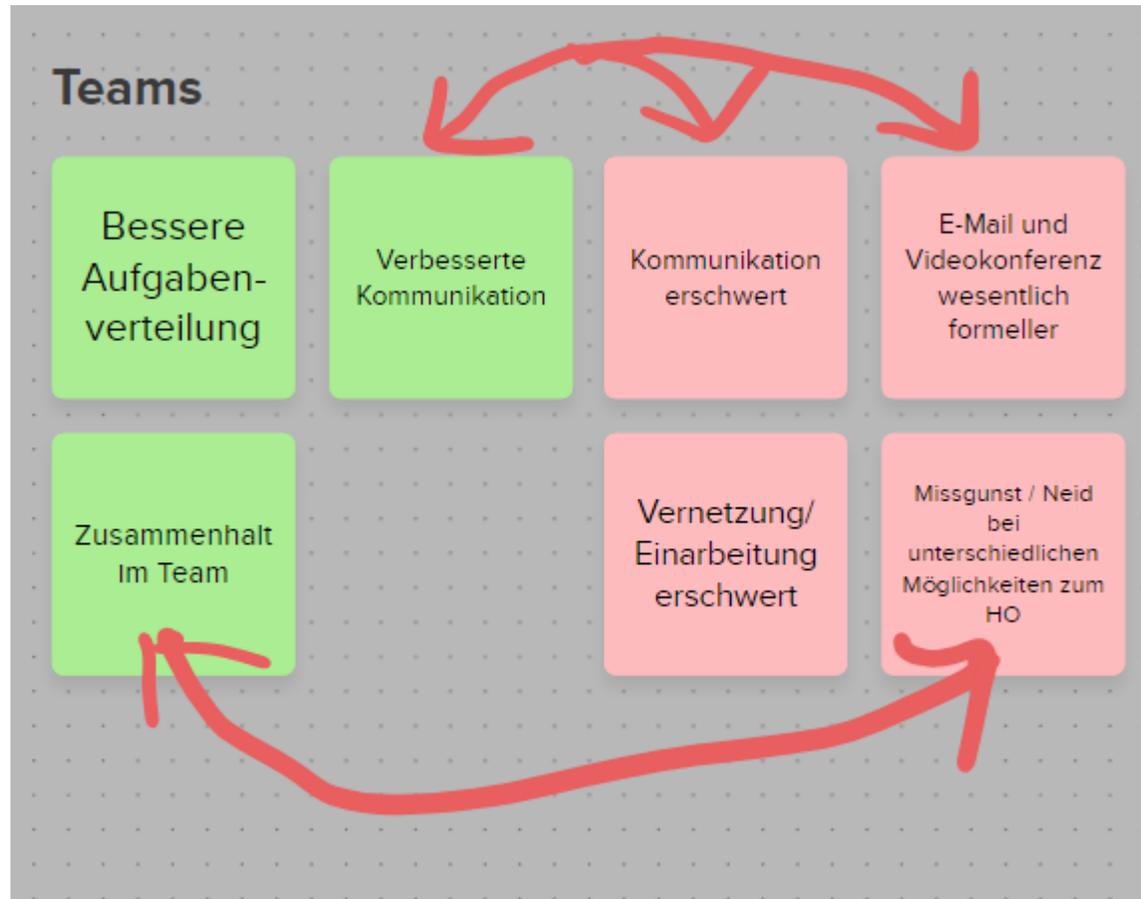


Ressourcen und Belastungen auf Ebene der Beschäftigten und der Führungskräfte



verändert und ergänzt nach:
 Zeschke, M. & Zacher, H.: Homeoffice
 Praxis der Personalpsychologie, Band 41; Hogrefe 2022

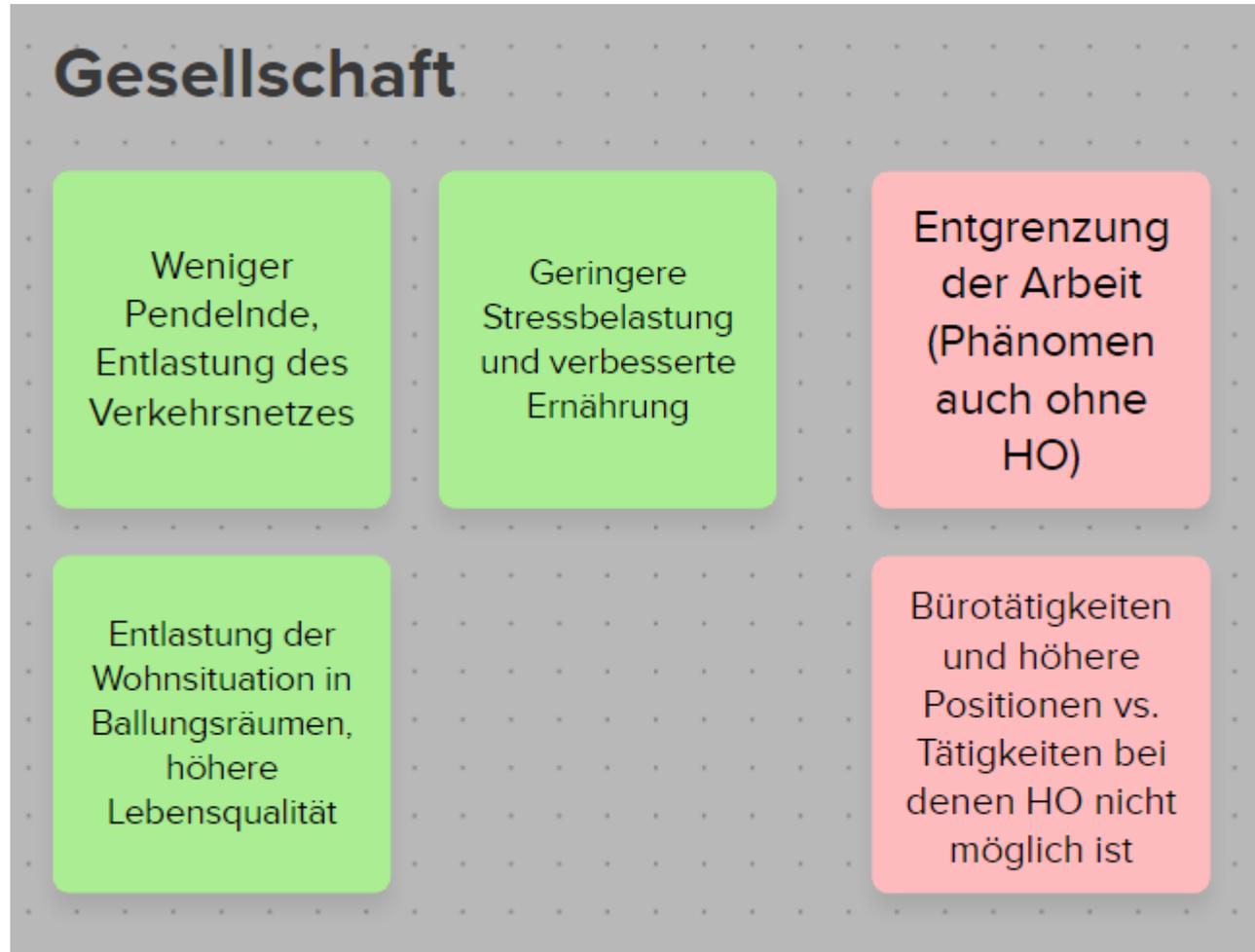
Ressourcen und Belastungen auf Ebene der Teams und des Unternehmens



- die Vorteile können auf Dauer nur zum Tragen kommen, wenn man sich aktiv um die Gestaltung kümmert

verändert und ergänzt nach:
Zeschke, M. & Zacher, H.: Homeoffice
Praxis der Personalpsychologie, Band 41; Hogrefe 2022

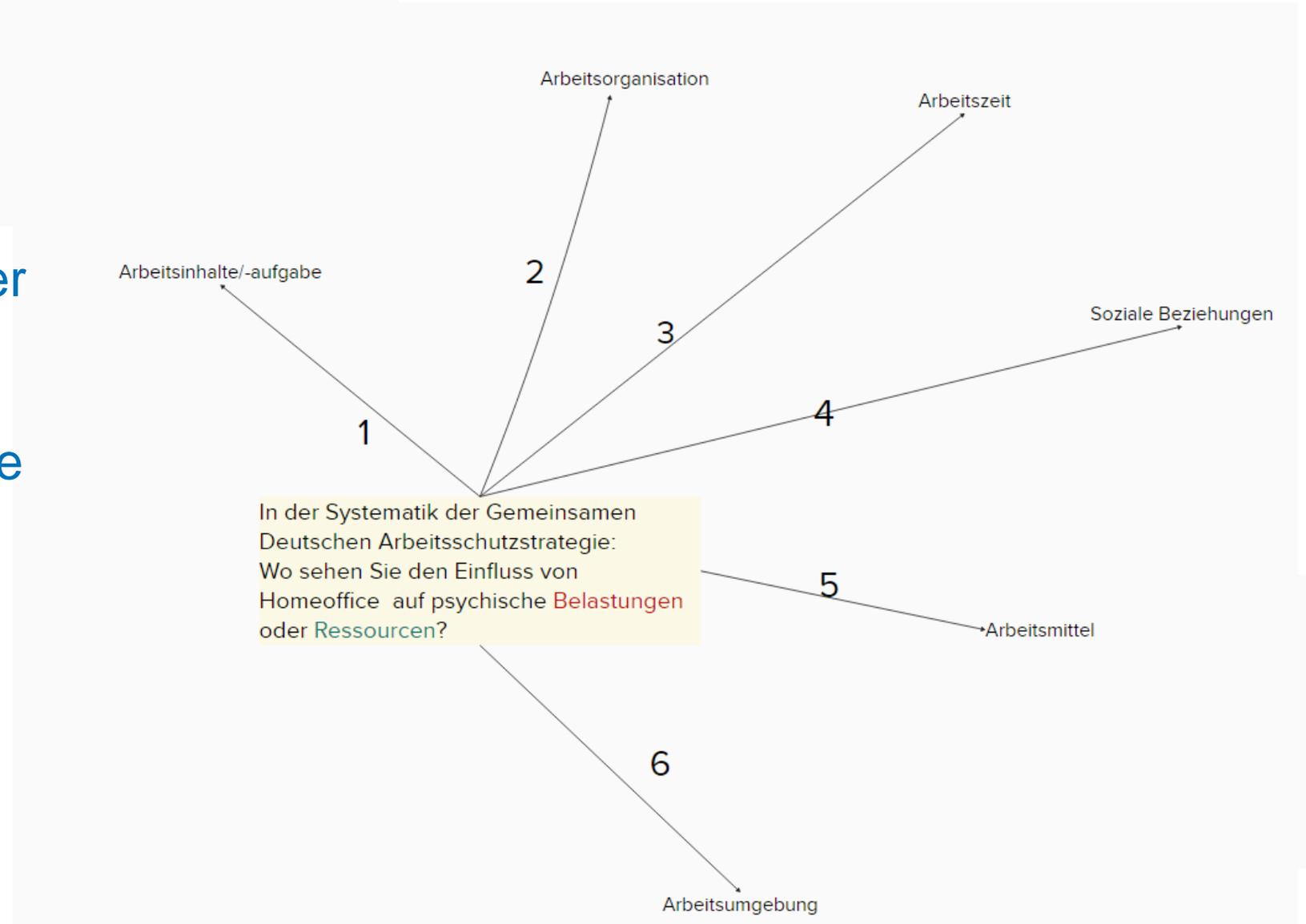
Ressourcen und Belastungen auf Ebene der Gesellschaft



- Bedingungen fördern Entgrenzung
- dies ist teilweise selbst gewählt und gewollt
- kann aber auch zur Selbstgefährdung werden

verändert und ergänzt nach:
Zeschke, M. & Zacher, H.: Homeoffice
Praxis der Personalpsychologie, Band 41; Hogrefe 2022

Austausch zu Ressourcen und Belastungen im Schema der Merkmalsbereiche der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie



Arbeitsinhalte/-aufgabe	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Vollständigkeit	<ul style="list-style-type: none"> unvollständige, kleinteilige Tätigkeiten, z. B. <ul style="list-style-type: none"> - nur vorbereitende, - nur ausführende, - nur kontrollierende Handlungen.
Variabilität	<ul style="list-style-type: none"> abwechslungsarme Tätigkeiten (z. B. wenige bzw. ähnliche Inhalte) einseitige Anforderungen (häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen) oder mehrere gleichzeitige Tätigkeiten (Multitasking)
Handlungsspielraum	<p>unzureichender Einfluss auf</p> <ul style="list-style-type: none"> Reihenfolge der Tätigkeiten Arbeitsinhalte Arbeitsabläufe Arbeitsmenge Arbeitstempo Arbeitsmittel Arbeitsziele <p>Hohe Taktbindung</p>
Informationen	<p>Informationen</p> <ul style="list-style-type: none"> fehlen sind unzureichend bzw. lückenhaft ungünstig dargeboten (z. B. sprachlich) oder zu umfangreich
Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten unzureichende Einweisung/Einarbeitung in Tätigkeiten
Emotionale Inanspruchnahme	<ul style="list-style-type: none"> Umgang mit emotional stark berührenden Ereignissen und Situationen (z. B. schwere Krankheit, Sterbeprozesse, soziale Probleme) ständiges Eingehen auf die Bedürfnisse anderer Menschen (z. B. von Kunden/innen, Patienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen) permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen (z. B. ständiges Lächeln) häufige/schwere Diskussionen, Streitigkeiten, Konflikte mit anderen Personen (z. B. mit Kunden/innen, Patienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen) Gewalt, Aggressionen, Bedrohungen und Übergriffe durch andere Personen (z. B. durch Kunden/innen, Patienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen) traumatische Ereignisse bei der Arbeit (z. B. Unfälle, Gewalt)

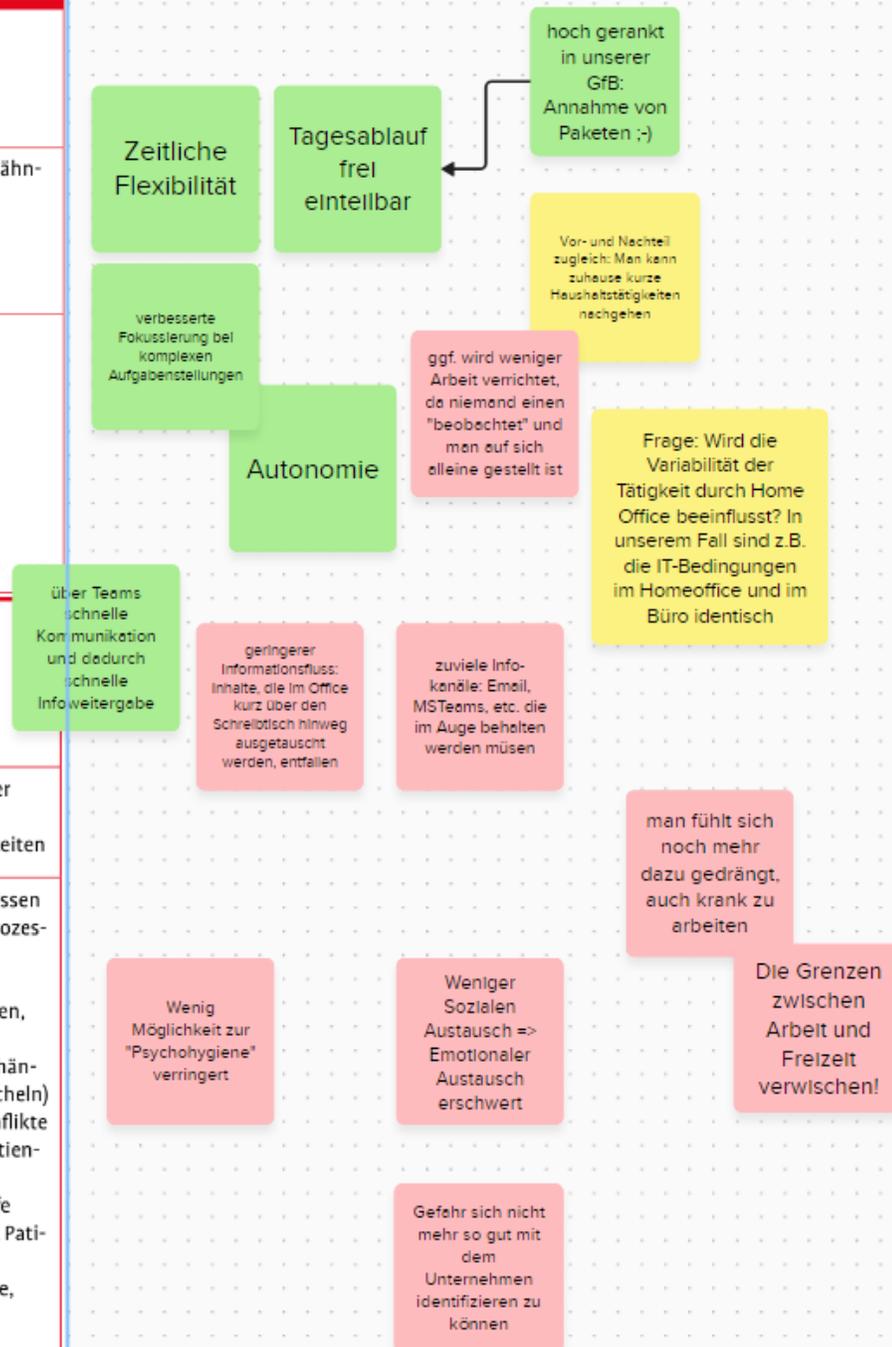
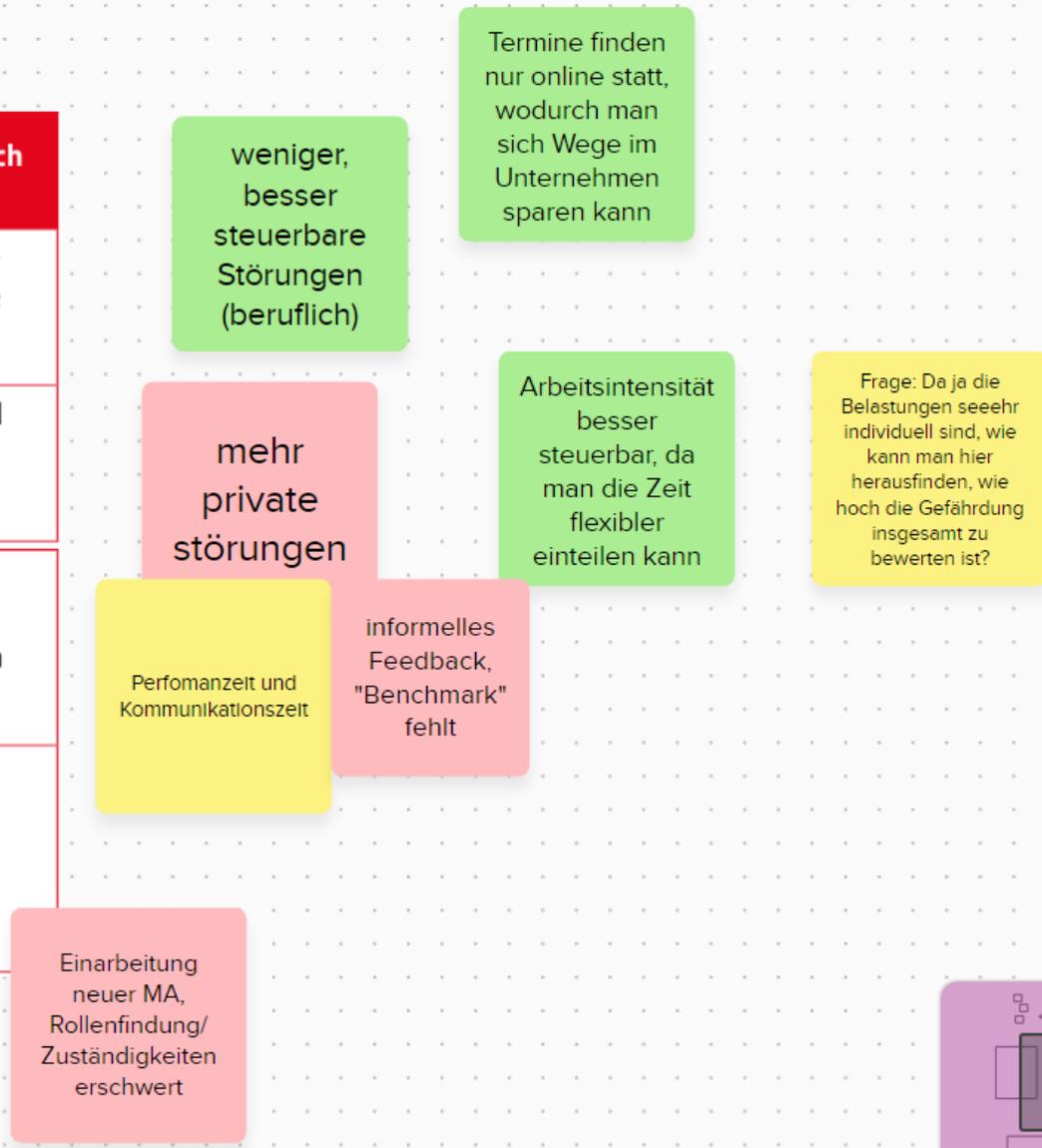


Tabelle aus: [Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung - BMAS GDA Psyche \(gda-psyche.de\)](https://www.gda-psyche.de/)

Arbeitsorganisation	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Arbeitsintensität	<ul style="list-style-type: none"> Ungleichgewichte von Arbeitsmenge, Aufgabenvielfalt und -komplexität und verfügbarer Zeit (zu hohe Arbeitsintensität, Zeitdruck)
Störungen, Unterbrechungen	<ul style="list-style-type: none"> häufige oder langandauernde Unterbrechungen und Störungen der Arbeit fehlende Nachvollziehbarkeit der Arbeitsabläufe
Kommunikation, Kooperation	<ul style="list-style-type: none"> unzureichende Möglichkeiten zum fachlichen Austausch, zur Abstimmung, Zusammenarbeit und Unterstützung (z. B. Einzelarbeitsplatz, bei mobilem Arbeiten, Homeoffice)
Kompetenzen, Zuständigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> unklare Kompetenzen (i. S. von Berechtigungen, Befugnissen), Verantwortungsbereiche und Rollen fehlende oder zu eng begrenzte Zuständigkeiten / Befugnisse widersprüchliche Arbeitsanforderungen



Arbeitszeit	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> über 8 Stunden täglich, insbesondere bei <ul style="list-style-type: none"> Exposition mit Gefährdungen, für die Grenzwerte definiert wurden (z. B. Lärm, Gefahrstoffe) langandauernd hohen Anforderungen an die Konzentration (z. B. bei der Überwachung von Maschinen) hoher Taktbindung erhöhter physischer Belastung (z. B. durch Lastenhandhabung, Zwangshaltung, Hitze/Kälte) hoher Interaktionsdichte (z. B. mit Kunden/innen, Patienten/innen, Klienten/innen, Schülern/innen, Lieferanten/innen) über 10 Stunden täglich über 40 Stunden bei 5 Arbeitstagen pro Woche bzw. über 48 Stunden bei 6 Arbeitstagen pro Woche
Lage, Schichtarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Arbeit an Sonn- und Feiertagen Nachtarbeit ungünstig gestaltete Schichtarbeit und Dienstpläne (z. B. geteilte Schichten)
Vorhersehbarkeit, Planbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit (z. B. kurzfristig erforderliche Überstunden durch Vertretung, Termindruck) unzureichende Einflussmöglichkeit auf Dauer, Lage oder Flexibilität der Arbeitszeit (z. B. Arbeit auf Abruf)
Pausen, Erholungszeiten	<ul style="list-style-type: none"> unzureichendes Pausenregime (bezogen auf die Lage der Pausen, deren Verkürzung oder Ausfall) Verkürzung der Ruhezeit (unter 11 Stunden) erweiterte berufsbezogene Erreichbarkeit (z. B. Rufbereitschaft, mobile Arbeit/Homeoffice)

höhere Flexibilität

als Mutter und Wissenschaftlerin ist die Nutzung von 7 Tagen positiv

keine Reisezeiten, dadurch effektiv mehr frei nutzbare Zeit

Man kann ausschlafen, weil man sich den Weg zur Arbeitsstätte spart

Man kann anziehen was man möchte ;)

GfB-Antwort: ich rolle aus dem Bett und bin schon am Arbeitsplatz

Erreichbarkeit der Kollegen durch unterschiedliche Arbeitszeitpräferenzen eingeschränkt

Selbstkontrolle der Pausenzeiten schwierig - nebenbei essen statt bewusste Pause

Wie kann man BGM. Technisch gegenwirken, wenn die negativen Aspekte überwiegen? :-)

Soziale Beziehungen	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Kollegen und Kolleginnen	<ul style="list-style-type: none"> • unzureichende Möglichkeiten zum sozialen Austausch • mangelnde soziale Unterstützung (z. B. fehlende Hilfeleistung, kein Zuspruch) • häufige Streitigkeiten, Konflikte, Aggressionen und Gewalt • destruktives Verhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, Beschimpfen, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung, Belästigung) • Zulassen von destruktivem Verhalten
Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Rückmeldung und Anerkennung • unzureichende Möglichkeiten zum sozialen Austausch • mangelnde soziale Unterstützung (z. B. fehlende Hilfeleistung, kein Zuspruch) • häufige Streitigkeiten, Konflikte, Aggressionen oder Gewalt • destruktives Verhalten (Herabwürdigung, Bloßstellen, Beschimpfen, soziale Ausgrenzung, Diskriminierung, Belästigung) • Zulassen von destruktivem Verhalten

Social Events auch online möglich, wenn kein gemeinsamer Präsenztage möglich ist: z.B. gemeinsame Mittagspause, "Espresso-Talk"

- die Förderung tragfähiger sozialer Beziehungen wird durch die tendenzielle Isolierung im HO schwieriger
- der soziale Austausch sollte sowohl im HO als auch in der Präsenz aktiv gefördert werden
- das eventuell seltenere Zusammentreffen vor Ort kann z.B. durch ein gemeinsames Essen aufgewertet werden

Arbeitsmittel	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Arbeitsmittel	<ul style="list-style-type: none"> • ungeeignete, fehlende Arbeitsmittel • mangelhaft gestaltete Arbeitsmittel (z. B. Werkzeuge, Maschinen, PC-Hard- und Software) • eingeschränkte Verständlichkeit und Bedienbarkeit der Arbeitsmittel und der Schutzeinrichtungen • unzureichende Gestaltung von Signalen und Hinweisen • unzureichende Gestaltung der Mensch-Maschine-Interaktion (einschließlich Interaktionen mit Robotern, KI, Datenbrillen, Exoskeletten u. Ä.)
Persönliche Schutzausrüstung	<ul style="list-style-type: none"> • ungünstige Belastung, die durch die Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) neu entsteht

individuelles Einrichten des Arbeitsplatzes

Ist die Frage, wie die GBpsych im HO durchgeführt werden kann?

Ergonomie bei Ausstattung nicht gewährleistet (Arbeiten am Küchentisch)

Eine Frage ist ja, wie man die eigene Wahrnehmung der MAs dahingehend beeinflussen kann, dass der MA sich den Gefahren bewusst wird, auch wenn viele MAs ja das HO rein positiv wahrnehmen

- für Beschäftigte mit HO kann die GB Psych prinzipiell mit den gleichen Methoden durchgeführt werden
- HO-Arbeitsplatz und Arbeitsplatz im Betrieb müssen differenziert werden
- weitere Aspekte sollten erfragt werden



COPSOQ-Zusatzskalen HO
Aktuelles Ausmaß HO
Ergonomie und Ausstattung
 - kann konzentriert arbeiten
 - Ausstattung: bequem und Beschwerdefrei
 - ausreichende Arbeitsmittel und technische Mittel
 - gelingt AZ einzuhalten
 - möglich Arbeit mit guter Quali zu erledigen
Kommunikation und Austausch
 - Kommunikation mit Kolleg:innen
 - Kommunikation mit FK
Zufriedenheit
Wunsch Arbeitszeit im HO

• über Vor- und Nachteile des HO sollte im Team gesprochen werden (etwa im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung)
 • dabei nicht nur die individuelle Ebene betrachten

Arbeitsumgebung	Bedingungen, unter denen von einer Gefährdung durch psychische Belastung auszugehen ist
Physikalische, chemische und biologische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> • Lärm, ungünstige bzw. störende Hintergrundgeräusche • ungünstige klimatische Arbeitsumgebung • unzureichende/ungünstige Beleuchtung • störende bzw. beeinträchtigende Gerüche • unzureichende Einflussmöglichkeiten auf Umgebungsbedingungen (z. B. Lärm, Raumklima, Beleuchtung, Luftqualität) • Umgang mit gefährlichen biologischen oder chemischen Stoffen
Ergonomische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> • räumliche Enge, ungünstig bemessene Arbeitsräume und Arbeitsplätze • ungünstige ergonomische Gestaltung

die Ergonomie wurde bereits beim vorausgehenden Punkt angesprochen

Jörg Eberle

Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie

+49 172 202 7606

joerg.eberle@de.tuv.com

LEGAL DISCLAIMER

Dieses Dokument ist Eigentum von TÜV Rheinland. Es dient nur zu vertraulichen Informationszwecken für den Empfänger. Weder dieses Dokument noch irgendwelche Informationen oder Daten, die darin enthalten sind, dürfen ohne vorherige schriftliche Zustimmung von TÜV Rheinland zu anderen Zwecken verwendet oder vervielfältigt oder ganz oder teilweise an Dritte weitergegeben werden. Dieses Dokument ist nicht ohne eine mündliche Erklärung (Präsentation) des Inhalts vollständig.

TÜV Rheinland AG