

Vortragsscript zum Vortrag
„BGW-Mitarbeiterbefragung: Ein Screeninginstrument für die Gefährdungsermittlung psychischer Belastung in der Pflege“

Pamela Harms (BGW)

Runder Tisch Hannover, 06.03.2003

Warum ein Instrument zur Gefährdungsermittlung psychischer Belastung und Beanspruchung in der Pflege?

Für die Beschäftigten in Pflegeberufen besteht seit der Einführung der Pflegeversicherung ein zunehmendes Risiko für körperliche und psychische Beeinträchtigungen (für die Altenpflege z.B. Albrecht,1998; Zimber et al.,1998). Die Prävalenz einer Mehrzahl dieser ungünstigen Gesundheitsfolgen (somatische Beschwerden, Schlafstörungen, Burnout-Symptome oder der Gebrauch psychoaktiver Substanzen) ist - verglichen mit der Gesamtbevölkerung - überdurchschnittlich hoch ausgeprägt. Hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten und erhebliche betriebliche wie auch volkswirtschaftliche Kosten sind die Folge.

Trotz der erheblichen Beeinträchtigungen besteht jedoch bei den betroffenen Einrichtungen häufig eine Hemmschwelle, sich den psychischen Aspekten der Belastungen und Beanspruchungen ihrer Mitarbeiter zu nähern. Berührungängste mit dem Thema sind weit verbreitet, und es fehlen leicht zugängliche praxistaugliche Instrumente.

Zur Bestimmung arbeitsbedingter Belastung und Beanspruchung erscheinen Instrumente aus dem wissenschaftlichen Bereich aufgrund ihres Umfangs und ihrer Komplexität nur bedingt für die praktische Anwendung hinsichtlich der Bestimmung der genannten Gesundheitsrisiken nutzbar. Es besteht ein erheblicher Bedarf an wissenschaftlich fundierten und gleichzeitig kurzen, für die praktische Anwendung geeigneten Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz, welche die Ableitung gesundheitsfördernder Maßnahmen erlauben.

Ziele des Instruments

Die BGW hatte es sich daher zum Ziel gesetzt, ein sowohl praxistaugliches als auch wissenschaftlich fundiertes Verfahren zu entwickeln.

Als *theoretische Grundlage* für dieses Instrument wurde das arbeitswissenschaftliche Belastungs-Beanspruchungs-Modell ausgewählt. Es ist praxisnah und einfach und enthält außerdem die relevanten Einflussfaktoren Anforderungen, Belastungen und Beanspruchungen.

Die *inhaltlichen Anforderungen* an das Instrument sahen die zuverlässige Ermittlung psychischer Belastungen und Beanspruchungen vor. Dabei sollten sowohl das Ausmaß als auch die Dringlichkeit der Gefährdung abschätzbar werden; eine quantitative Messung des Grades der psychischen Belastung bzw. Beanspruchung war somit angezeigt. Bei der Entwicklung des Instrumentes wurden daher sowohl Norm- als auch Grenzwerte ermittelt. Weiterhin bestand der Anspruch darin, den Einrichtungen weiterführenden Maßnahmen, die im Falle hoher Belastungs- und/oder Beanspruchungswerte intervenierend durchzuführen sind, zu unterbreiten.

Hinsichtlich der *formalen Anforderungen* an das Instrument konnten folgende Kriterien realisiert werden:

- Das Instrument entspricht in hohem Maße den Kriterien der *Ökonomie* und *Praxisrelevanz*.
- Das Verfahren erweist sich als *robust* im Sinne der statistischen Anforderungen.
- Das Instrument ermöglicht den Mitgliedsbetrieben eine selbständige Durchführung und Auswertung und erweist sich somit als *einfach handhabbar*.

- **Branchenspezifische Entwicklung** - Es wurde je ein Instrument für die drei Branchen der stationären Krankenpflege, stationären Altenpflege und ambulanten Pflege entwickelt. Den jeweiligen Belastungs- und Beanspruchungsschwerpunkten dieser Branchen konnte dadurch Rechnung getragen werden. Die Möglichkeit der Einbettung des Belastungs- bzw. Beanspruchungs-Screenings in die betriebliche **Gefährdungsanalyse** ist gegeben. **Zielgruppe**

Die Mitarbeiterbefragung „Psychische Belastung und Beanspruchung“ wendet sich ausschließlich an **Beschäftigte in der Pflege**, d.h. examinierte Pflegefachkräfte, Pflegehilfskräfte oder Personen mit überwiegend pflegerischer Tätigkeit. Andere Beschäftigte sollten von einer Befragung durch das Instrument ausgenommen werden.

Das Instrument ist für Mitgliedsbetriebe der BGW aus den drei oben erwähnten Branchen kostenlos erhältlich. **Voraussetzungen für die Durchführung der Befragung**

Die erfolgreiche Durchführung der Mitarbeiterbefragung „Psychische Belastung und Beanspruchung“ ist an diverse Voraussetzungen geknüpft. Das Handbuch zur Mitarbeiterbefragung liefert den Einrichtungen eine detaillierte Auflistung aller relevanten Schritte. So sollte z.B. in den Einrichtungen bei Interesse an der Durchführung der Mitarbeiterbefragung von Anfang an eine ausführliche Informationspolitik betrieben werden, um die Akzeptanz des Vorhabens zu erhöhen. Dabei sollte verschiedentlich darauf hingewiesen werden, dass die Befragung anonym durchgeführt wird und Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte weder Zweck noch Ziel der Befragung sind. Eine vertrauensvolle Atmosphäre in der Einrichtung zur Erhöhung der Beteiligungsbereitschaft der Beschäftigten ist gleichfalls von großem Vorteil. Darüber hinaus sollte die Bereitschaft der Geschäftsführung zu Konsequenzen deutlich transportiert werden. Erfahrungsgemäß rufen Mitarbeiterbefragungen, aus deren Ergebnissen keine weiterführenden Maßnahmen abgeleitet werden, zu großem Unmut bei den Beschäftigten.

Stufen des Verfahrens

Die Mitarbeiterbefragung „Psychische Belastung und Beanspruchung“ ist ein mehrstufiges Verfahren.

Die erste Stufe sieht die Erfassung psychischer Belastungen vor, welche kurz- bis mittelfristig mit negativen Beanspruchungsreaktionen assoziiert sind (Belastungs-Screening). Hierzu wird der **Belastungs-Fragebogen** eingesetzt.

Beanspruchungsreaktionen können langfristig negative gesundheitliche Folgen mit sich bringen. In der zweiten Stufe (Beanspruchungs-Screening) wird die Ausprägung dieser Risiken bestimmt. Hierzu wird der **Beanspruchungs-Fragebogen** eingesetzt.

Der Einsatz der beiden Fragebögen kann **parallel oder zeitlich** versetzt erfolgen. Vorteil der zeitlich versetzten Anwendung liegt darin, dass bei ermittelter unterdurchschnittlichen Belastung der Beschäftigten auf den Einsatz des Beanspruchungs-Screenings verzichtet werden kann.

Die dritte Stufe des Verfahrens sieht das Ableiten von **Maßnahmen zur Gesundheitsförderung** vor. Bei der Ermittlung von hohen Belastungs- und Beanspruchungswerten sollte hierauf besonderes Gewicht gelegt werden.

Inhalte des Instruments

In der Entwicklungsphase des Instruments konnten je nach Branche unterschiedliche Hauptbelastungs- bzw. Hauptbeanspruchungsfaktoren ermittelt werden. Dementsprechend unterscheiden sich die Fragebögen je nachdem in welcher Branche sie eingesetzt werden sollen.

Generell werden jedoch in den Belastungs-Fragebögen stets die Aspekte **Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte** und **soziales Klima** abgefragt. In den Beanspruchungs-Fragebögen werden je nach Branche verschiedene **Indikatoren der (psychischen) Gesundheit** abgefragt.

Auswertung/Ergebnisse des Instruments

Grundsätzlich sind über die Mitarbeiterbefragung „Psychische Belastung und Beanspruchung“ drei Ergebnisdarstellungsformen möglich.

Zum einen kann ein Wert ausgegeben werden, der einen Überblick über die *durchschnittliche Gesamtbelastung* aller befragten Personen gibt. Dieser Wert kann auf dem „*Belastungsthermometer*“, der grafischen Darstellung dieses Kennwertes, mit den ermittelten Normwerten in Beziehung gesetzt werden, so dass man eine Aussage darüber treffen kann, wie belastet die Mitarbeiter im Vergleich zur Normstichprobe sind.

Zum anderen kann man sich einen entsprechenden Wert anzeigen lassen, der die *durchschnittliche Gesamtbeanspruchung* aller befragten Personen abbildet. Man kann diesen entsprechend auf einem „*Beanspruchungsthermometer*“ eintragen und somit wiederum feststellen, wie beansprucht die Beschäftigten im Vergleich zur Normstichprobe sind.

Ein dritter Wert, das „*Belastungsprofil*“ gibt Auskunft über die *durchschnittliche Belastung aller Befragten bezogen auf die einzelnen ermittelten Belastungsfaktoren*. Somit erhält man neben der globalen Aussage über die durchschnittliche Gesamtbelastung (→ Belastungsthermometer) zusätzliche Informationen darüber, in welchen der abgefragten Belastungsbereichen besonders kritische Ausprägungen vorliegen. Dies ermöglicht eine gezieltere weiterführende Intervention.

Ableitung weiterführender Maßnahmen

Wie schon oben erwähnt, empfiehlt sich sowohl die Einbettung der Befragung in ein Gesamtkonzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung als auch die Ableitung weiterführender Maßnahmen aus den Ergebnissen der Befragung. Weiterführende Maßnahmen können sowohl *vertiefende Analysen* als auch *konkrete Interventionen* sein. Hinsichtlich der Interventionen empfehlen sich je nach Belastungsprofil Maßnahmen zur Verbesserungen der Arbeitsbedingungen oder auch individuelle und verhaltensbezogene Maßnahmen. Hilfestellungen hierzu werden im Handbuch zur Mitarbeiterbefragung gegeben.

Literatur

Albrecht, A. (1998): Gesundheitsrisiken in der Altenpflege vor und nach der Einführung der Pflegeversicherung. Eine empirische Untersuchung in Mannheimer Alten- und Altenpflegeheimen. Mannheim: Universität Mannheim.

Zimber, A. & Weyerer, S. (Hrsg.) (1998): „Psychischer Streß in der stationären Altenpflege: Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in Heimen - Ergebnisse einer Verlaufsstudie. Erschienen bei: KDA Kuratorium deutsche Altershilfe.