



Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz: Die Interventionen des Arbeitsinspektorates erweisen sich als wirksam.

9. November 2017

Rafaël WEISSBRODT¹, Dr. Marc ARIAL¹, Tarek BEN JEMIA¹,
Prof. David GIAUQUE², Dr. Margaret GRAF¹, Marc HUBER¹,
Dr. Samuel IFF¹, Margot VANIS¹, Christine VILLARET D'ANNA

¹ Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

² Universität Lausanne, Sozial- und Politikwissenschaftliche Fakultät



Einleitung

- **Mit psychosozialen Risiken (PSR)** «sind Risiken einer Gesundheitsbeeinträchtigung wie Stress, Burnout und Angriffe auf die persönliche Integrität gemeint. Sie entstehen durch unzulängliche Arbeitsgestaltung und –organisation sowie durch ein ungünstiges soziales Umfeld bei der Arbeit.»

www.psyatwork.ch

- Diese Probleme beschäftigen zunehmend die Behörden im ASGS Bereich verschiedener Länder.
- Es existieren nur wenige wissenschaftliche Daten über die Wirksamkeit der Massnahmen der Behörden und der Interventionen des Arbeitsinspektorates.



Ziele

Zweck

Messung der Wirkung des Vollzugsschwerpunktes auf die PSR

Fragen

Hat die Durchführung von Betriebskontrollen...

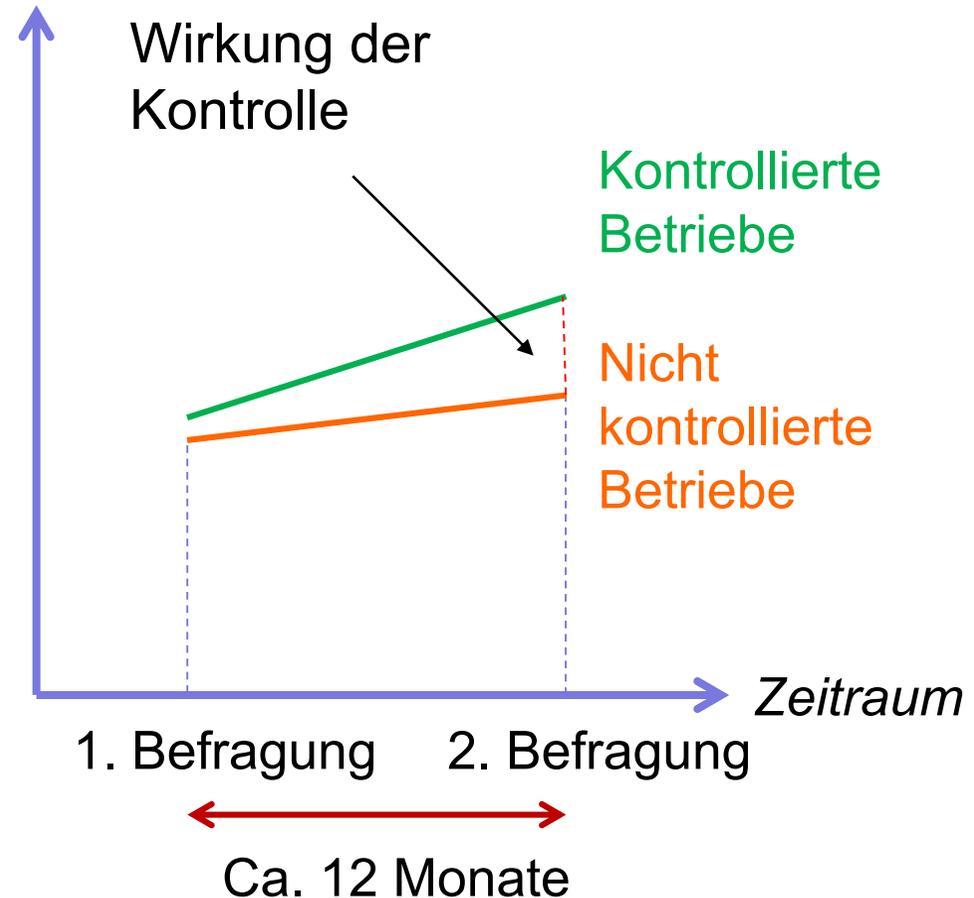
- das Gesundheits- und Sicherheits**management** verbessert?
- die **Mitwirkung** der Mitarbeitenden in Belangen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes verbessert?
- die **Bereitschaft** der Arbeitgeber erhöht, den PSR vorzubeugen?
- die **Kompetenzen** der Arbeitgeber im Bereich der Prävention von PSR weiterentwickelt?
- die Unternehmen zur Ergreifung von **Massnahmen** zur Prävention von PSR veranlasst?



Studiendesign

- Quasi-experimentelles Design
- Befragung von Unternehmensvertretern (Firmeninhaber, HR oder andere höhere Führungskraft)
- Telefonische oder schriftliche Befragung mittels Fragebogen (120 Fragen)
- Ergänzt durch eine qualitative Studie und eine Befragung der Inspektoren (hier nicht aufgeführt)

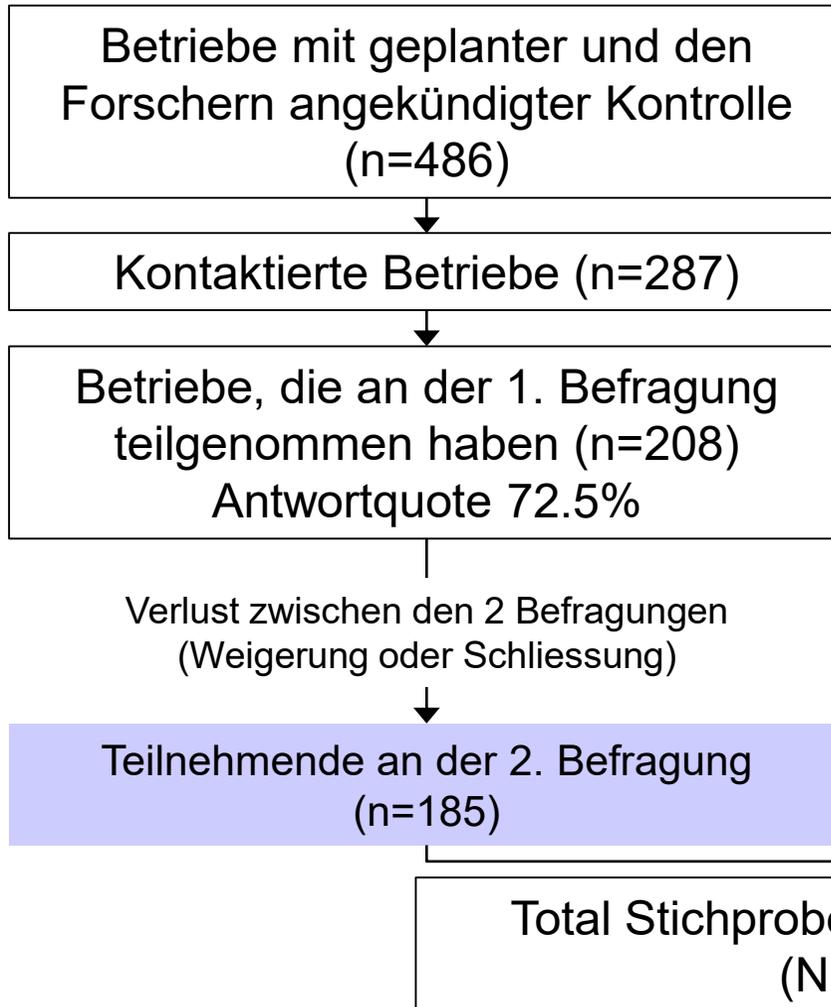
Prävention



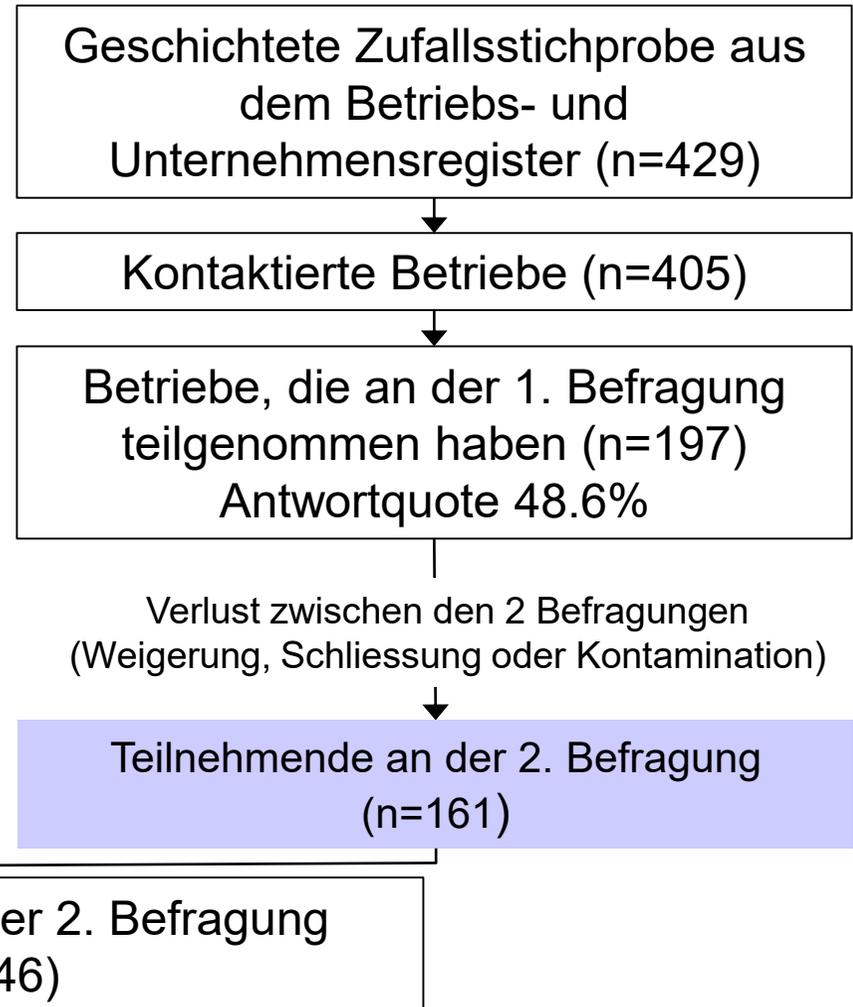


Stichprobe

Interventionsgruppe



Kontrollgruppe





Faktorenanalysen



9 Skalen

1 – Gesundheits- und Sicherheitsmanagement

2 – Mitwirkung der Mitarbeitenden

3 – Wahrgenommene Risiken: Stress und übermässige Arbeitsbelastung

4 – Wahrgenommene Risiken: Angriffe auf die persönliche Integrität (Gewalt, Diskriminierung, Mobbing, traumatische Ereignisse)

5 – Wahrgenommene Risiken: andere psychosoziale Risikofaktoren (lange oder unregelmässige Arbeitszeiten, schwierige Kundschaft, Kommunikationsprobleme, Arbeitsunsicherheit, zwischenmenschliche Spannungen, ungünstige Arbeitsumgebung, ...)



Faktorenanalysen



9 Skalen

6 – Bereitschaft, den PSR vorzubeugen

7 – Durchführung spezifischer Managementmassnahmen zur Bewältigung der PSR (vertrauliche Ansprechstelle, Unternehmenspolitik, Verfahren, Zufriedenheitsumfrage, individuelle Wohlfühlmassnahmen, ...)

8 – Allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Anpassung der Aufgaben, Änderungen in der Organisation der Arbeit oder der Arbeitszeit, Erhöhung des Personalbestands, Verbesserung der Werkzeuge und der Arbeitsumgebung, ...)

9 – Wahrgenommenes Kompetenzniveau im Bereich der PSR

Graduierte Skalen von 0 (sehr niedrig) bis 12 (sehr hoch)



ERGEBNISSE

Achtung

1. Es liegen erst provisorische Ergebnisse vor. Derzeit wird ein Schlussbericht (auf Ende Jahr) verfasst.
2. Die kontrollierten Betriebe wurden nicht zufällig ausgewählt. Sie sind nicht unbedingt repräsentativ für das gesamte wirtschaftliche Gefüge der Schweiz.



Unternehmenskategorien

	Tertiärer Sektor ¹		Sekundärer Sektor ²	
	Nicht kontrolliert	Kontrolliert	Nicht kontrolliert	Kontrolliert
<100 Angestellte	70	71	23	21
100+ Angestellte	56	82	12	11

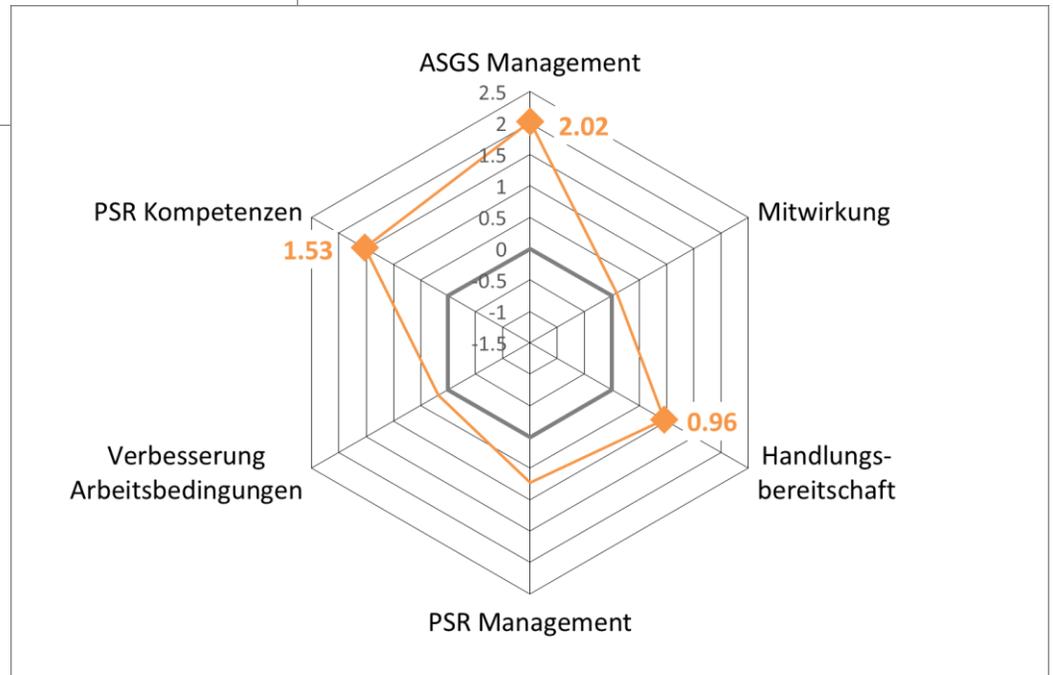
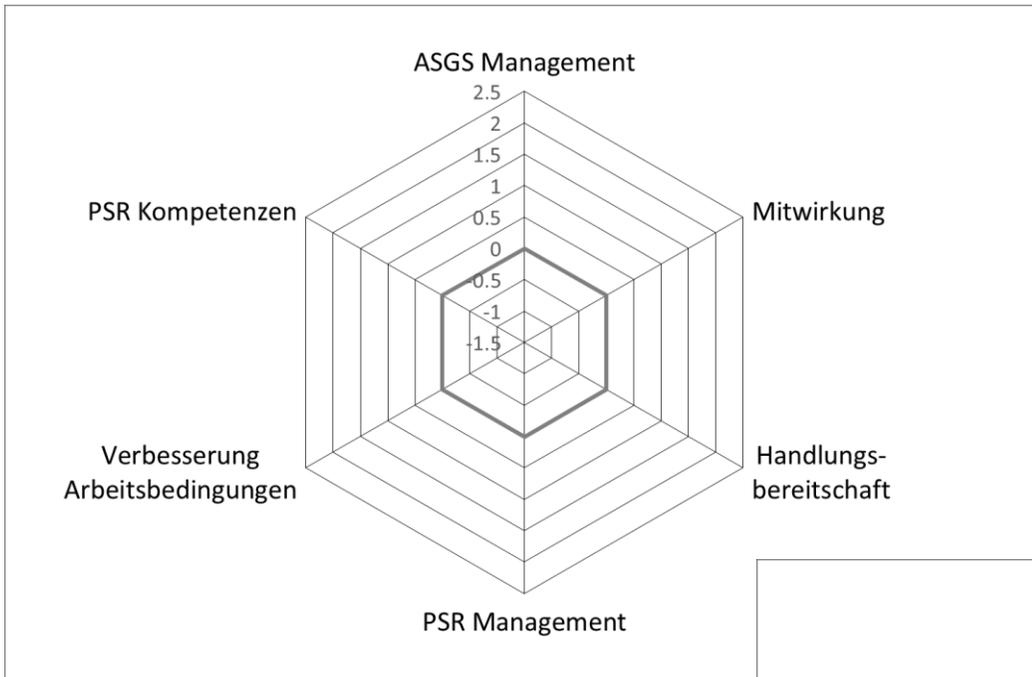
Total: 346

¹ Dienstleistungen, Handel, Hotel- und Gastgewerbe, Verkehr, Gesundheit und Soziales, Verwaltung, Bildung

² Industrie, Baugewerbe, Handwerk



Nicht kontrollierte tertiäre Betriebe, <100 Angestellte (Referenzkategorie)

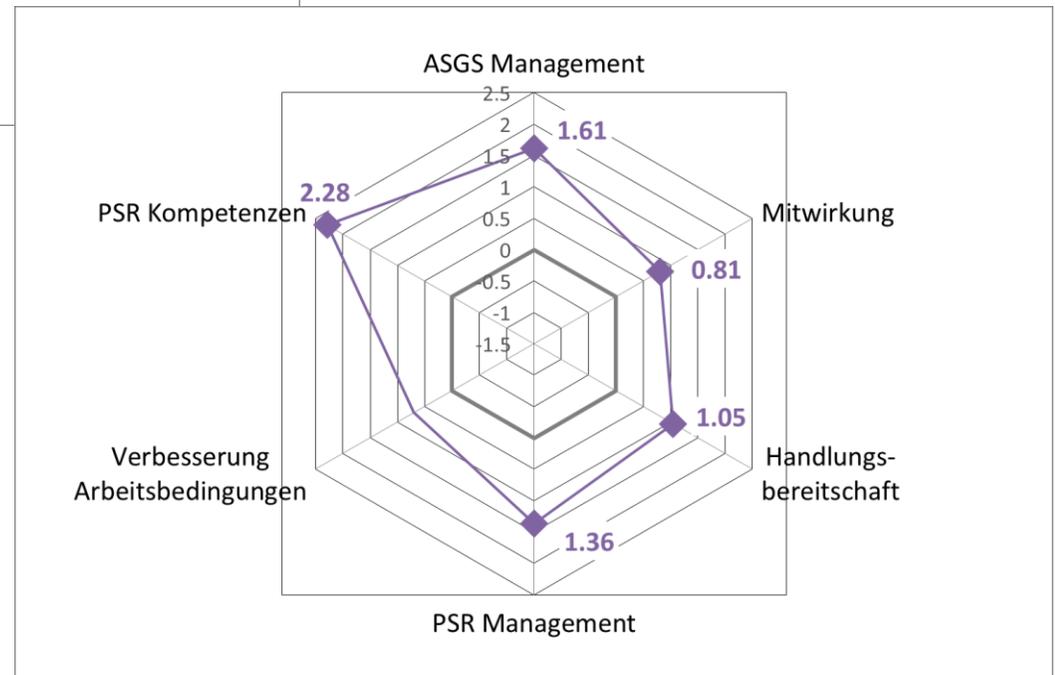
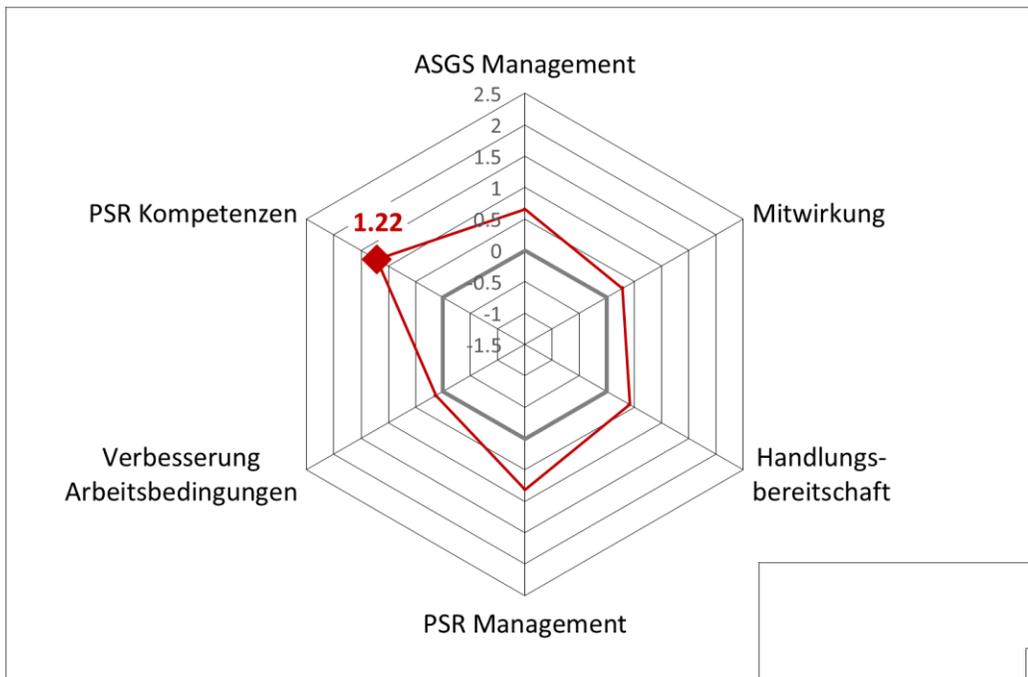


◆ = statistisch relevant
Die angegebenen Werte entsprechen den Regressionskoeffizienten.

Kontrollierte tertiäre Betriebe, <100 Angestellte



Nicht kontrollierte tertiäre Betriebe, 100+ Angestellte

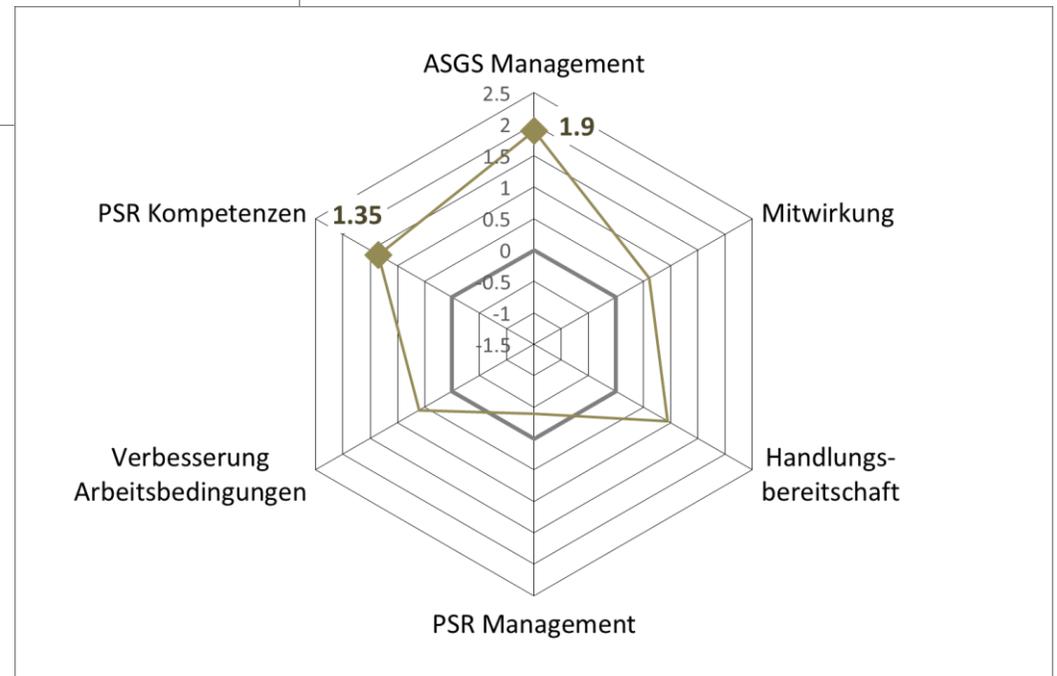
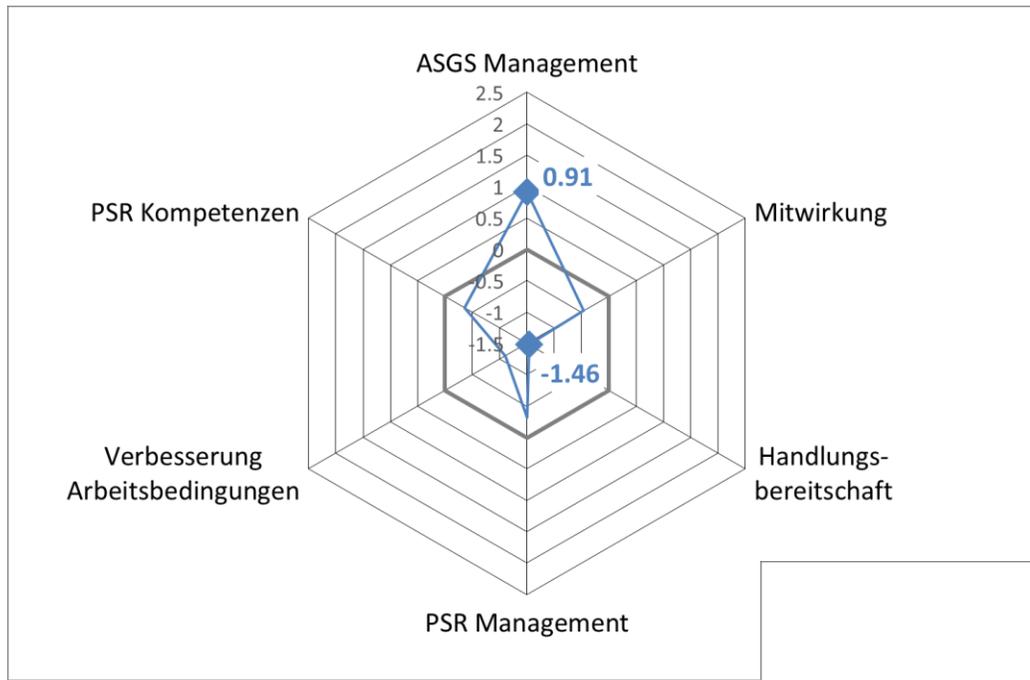


◆ = statistisch relevant
Die angegebenen Werte entsprechen den Regressionskoeffizienten.

Kontrollierte tertiäre Betriebe, 100+ Angestellte



Nicht kontrollierte sekundäre Betriebe, <100 Angestellte

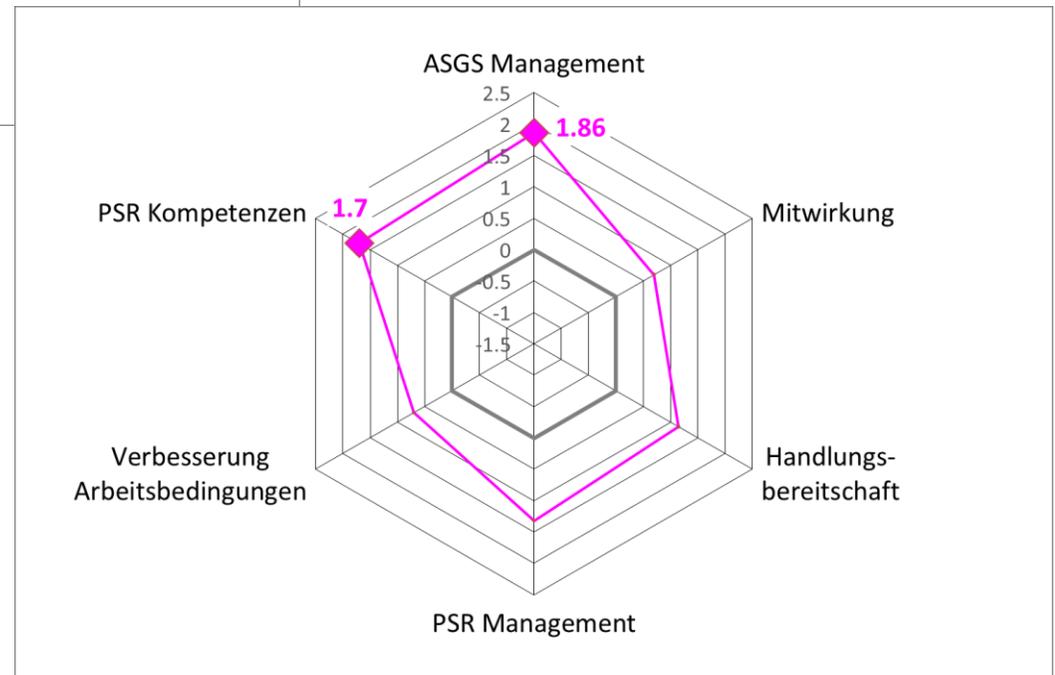
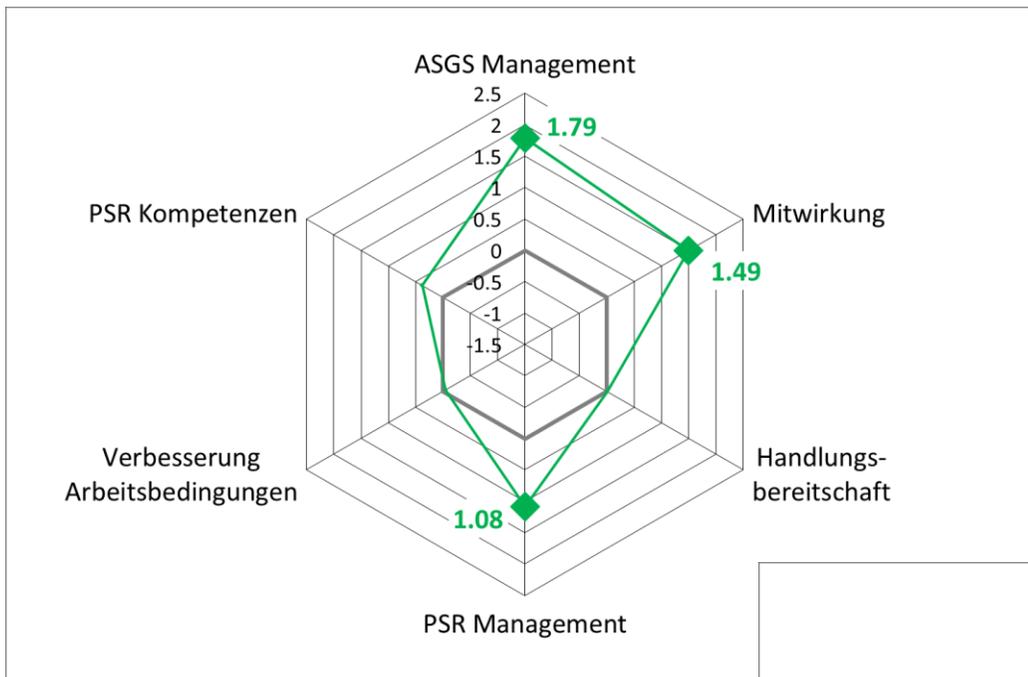


◆ = statistisch relevant
Die angegebenen Werte entsprechen den Regressionskoeffizienten.

Kontrollierte sekundäre Betriebe, <100 Angestellte



Nicht kontrollierte sekundäre Betriebe, 100+ Angestellte



◆ = statistisch relevant
Die angegebenen Werte entsprechen den Regressionskoeffizienten.

Kontrollierte sekundäre Betriebe, 100+ Angestellte



Wirkung auf einige spezifische Massnahmen

(mittels multipler Regressionsanalysen)

Die Kontrollbesuche haben insbesondere zur Durchführung der folgenden Massnahmen geführt:

- Unternehmenscharta oder –politik zum Thema PSR ***
- Klärung der Rollen für den Umgang mit PSR ***
- Konfliktlösungsverfahren *

- Änderung der Aufgaben einiger Angestellter **
- Vertrauliche Ansprechstelle *

- Aufzeichnung der Arbeitszeit *

Richtlinien und
Verfahren

Individuelle
Unterstützung

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$



Schlussfolgerung

- Die Kontrollbesuche haben sich positiv ausgewirkt auf:
 - das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement
 - die Bereitschaft, den PSR vorzubeugen
 - die Kompetenzen im Umgang mit PSR
- Sie haben sich auf einige Präventionsmassnahmen positiv ausgewirkt (Verfahren und individuelle Unterstützung).
- Im Allgemeinen haben sie die Mitwirkung des Personals nicht beeinflusst.
- Die deutlichsten Auswirkungen zeigen sich bei den grossen Dienstleistungsunternehmen.



Schlussfolgerung

- 1. Studie über die Wirksamkeit der Arbeitsinspektion zur Prävention von PSR
 - Ermutigende Ergebnisse, Verbesserungen in mehreren Bereichen
 - Aber: Die Unternehmen neigen dazu, PSR als individuelle Probleme zu betrachten, die Unterstützungsmassnahmen erfordern (individuelle Sekundärprävention).
- **Arbeitgeber ermutigen, einen eher organisatorischen und kollektiven Ansatz (Primärprävention) zu verfolgen, der stärker auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als auf individuelle Unterstützung ausgerichtet ist.**