

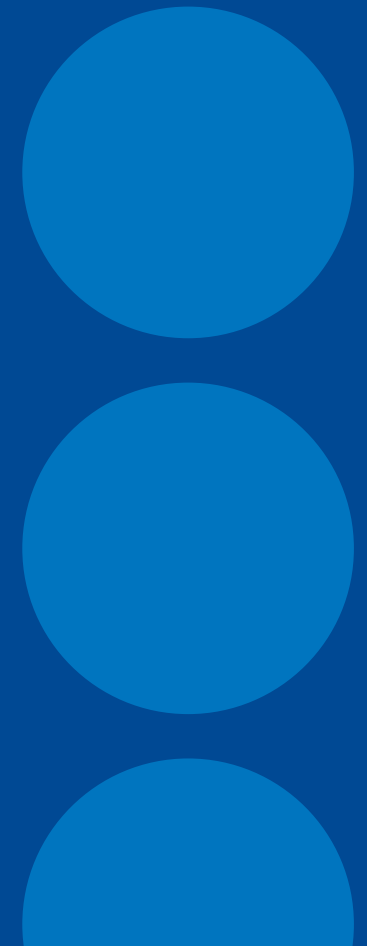
„Psychische Bedingungen bei Arbeitsunfällen und psychologische Erstbetreuung danach“

Workshop

Dr. Nicole Deci, Dr. Sabine Erdmann-Weiß

Würzburger Forum

15.11.2024



**Vor einem
Unfall:**

Psychische
Arbeits-
Bedingungen
und
Arbeitsunfällen



**Eintritt eines
Unfallereignisses**



**Nach einem
Unfall:**

Handlungs-
empfehlungen
nach einem
Arbeitsunfall

Gruppenaustausch

- *Was sind aus Ihrer Sicht Ursachen/Auslöser für Arbeitsunfälle?*
- *Welche Bedingungen / Ereigniskombinationen können zu einem Unfallgeschehen führen?*

- Zeitdruck
- Produktionsdruck
- mangelnde Einarbeitung / Wissen
- Umwelt einflüsse / Arbeitsumgebung (Belichtung, Gitter, ...)
- Physische Verfassung (Ordnung, medizinisch)
- falsche Risikowahrnehmung
- defektes / falsches Arbeitsmittel
- mangelhafte / manipulierte Sicherheits-einrichtungen
- unzureichende Gefährdungsbeurteilung
- mangelnde Ordnung und Sauberkeit
- schlechte Sicherheitskultur
- Führungskräfte keine Vorbilder
- Faulheit
- schlechte Kommunikation
- mangelnde Aufmerksamkeit

- persönliches Fehlverhalten
- techn. Versagen
- falsche / schlechte Organisation
- mangelnde Ausbildung

- persönliche / aktuelle psychische Verfassung / Stress
- fehlende Akzeptanz von Vorschriften
- Verhüllung mehrerer Umstände
- Bequemlichkeit

- Übermüdung
- Gleichgültigkeit
- ungewohnte Tätigkeiten
- ungelassene MA
- übertriebener Druck zeit
Menge
privat
- sprachlich / kulturell
- technische Voraussetzungen
- kaputte Geräte / Verschleiß / Wartung
- Umgebung Licht
Lärm
Klima
- Auslandseinsatz kulturell
Sprache
Klima
- Aufmerksamkeits
- Gesundheit / Vorsorge

Legamaster

URSACHEN/AUSLÖSER

- Zeitdruck (erzeugt/gefühlter)
- Fit for Work
- fehlendes Know-how & Qualifikation & Kommunikation
- Ablenkung
- Störung der Anlage
- fehlende Ordnung & Sauberkeit am Arbeitsplatz
 - ↳ Stolperquellen
 - ↳ Arbeitsplatzorganisation
- fehlende Sicherheitskultur
 - ↳ Erwartungshaltung, Vorbildfunktion

BEDINGUNGEN

- Mangel an Schlaf
- + Stress (beruflich/privat)
- + defekte Maschine
- + fehlende Organisation

① URSACHEN

- Stress / Zeitdruck
- Unachtsamkeit
- Routine / "Betriebsblindheit"
- Fehlkommunikation
- mangelnde Unterweisung
- fehlende Wirksamkeitskontrolle
- Überschätzung

② Mangelnde Sicherheitsvorkehrungen / große Risiken

Unsichere Bedingungen (Palette / Stolpern)

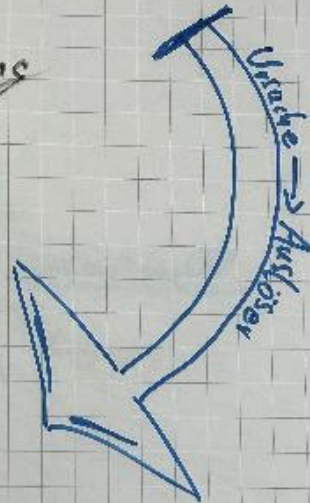
Routine & Unerwartetes / abgelenkt sein
Zusammenarbeit

Ursachen:

- Gefährdungsbeurteilung fehlerhaft
- Stress (privat, beruflich)
- Unzureichendes Zeiteinsatz
- Qualifikationen (Ein-Unterweisung)
- Arbeitsmittel- & Anlagen-Sicherheit
- Routine
- Team-Zusammensetzung
- Arbeitsplatz/-ort

Auslöser:

- Unachtsamkeit
- Stress (privat, beruflich)
- Ind. Entscheidung



Vor einem Unfall: Psychische Arbeitsbedingungen und Arbeitsunfälle

Quelle: Für die VBG erarbeitete Expertise-Schrift:

Fischer, K., Schweden, F., Dittrich, M., Müller, N., Stoller, N., Wahrstätter, S., Weiss, S., Mustafa, V., (2024). *Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit aus arbeitspsychologischer Sicht Bedingungsbezogene Prävention von Arbeitsunfällen, Stand der Forschung* [Unveröffentlichtes Manuskript]. Fachhochschule Nordwest; INAGO – Institut Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung.

Psychische Arbeitsbedingungen und Arbeitsunfälle

**Einflüsse von
Arbeitsbedingungen
auf das Arbeitshandeln**

**Einflüsse von
Arbeitsbedingungen
auf Sicherheitswissen,
-motivation und
-handeln**

Psychische Arbeitsbedingungen und Arbeitsunfälle

**Einflüsse von
Arbeitsbedingungen
auf das Arbeitshandeln**

**Einflüsse von
Arbeitsbedingungen
auf Sicherheitswissen,
-motivation und
-handeln**

Einflüsse von Arbeitsbedingungen auf das Arbeitshandeln

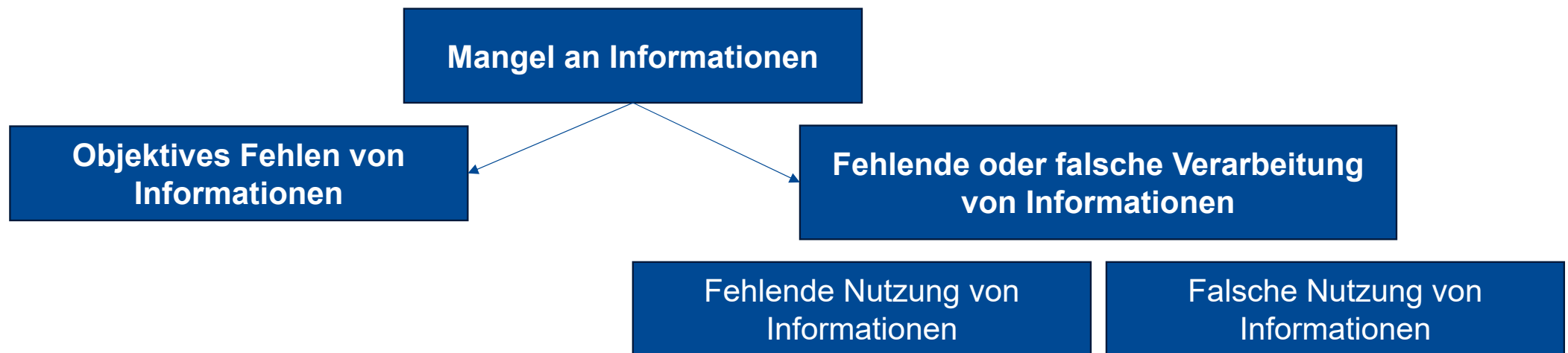
(ebd.)

Fehlhandlungen und Arbeitsunfälle

- Arbeitsunfall als Folge von Fehlhandlungen
- **Fehlhandlungen** = Handlungsfehler bei der Ausführungsregulation von Arbeitstätigkeiten
- Zentrale Frage:
Was sind die wesentlichen Ursachen von Fehlhandlungen?

Ursachen von Fehlhandlungen?

(vgl. Fischer et al., 2024; Hacker & Sachse, 2014, zitiert nach Fischer et al., 2024)



Fehlhandlungen und Informationsmangel

(vgl. Fischer et al., 2024; Hacker & Sachse, 2014, zitiert nach Fischer et al., 2024)

Zentrale Fragen:

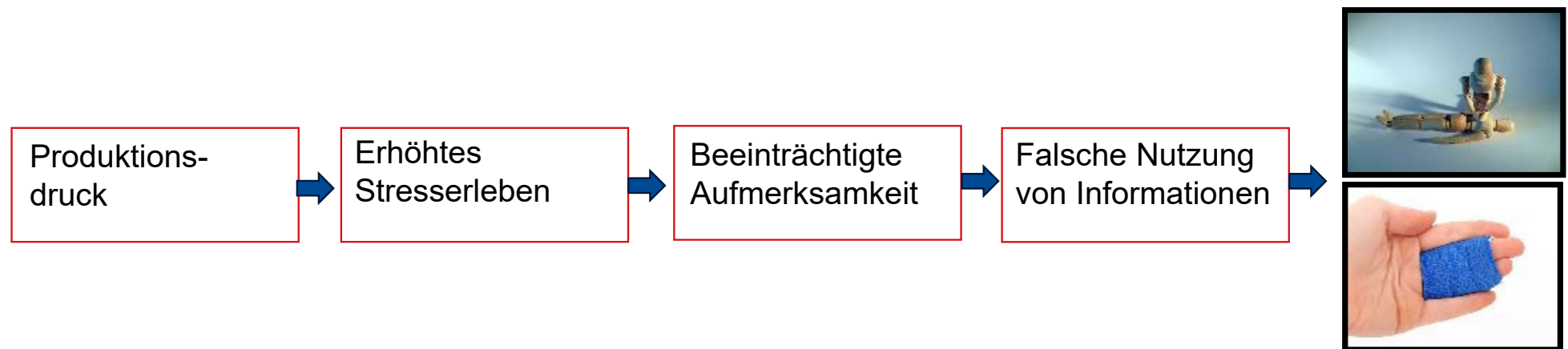
Wie kommt es zu...

- *... einem objektiven Fehlen von Informationen?*
- *... fehlender Nutzung von Informationen?*
- *... falscher Nutzung von Informationen?*

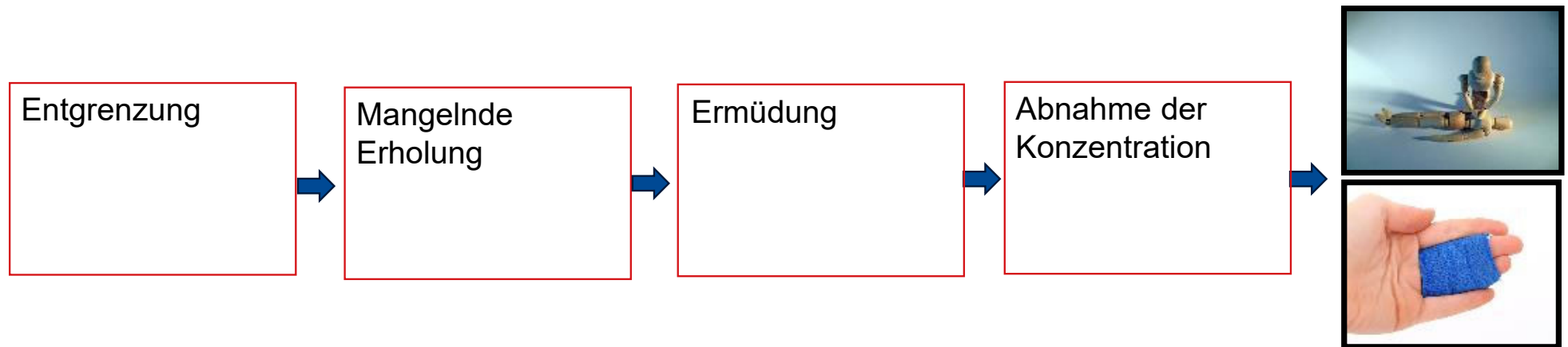
	Objektives Fehlen von Informationen	Fehlende Nutzung von Informationen	Falsche Nutzung von Informationen	
Hintergründe	<ul style="list-style-type: none"> • z. B. Mangelnde Zielsetzung • Rollenunklarheit • Signale und Eingriffspunkte nicht klar erkennbar 	<ul style="list-style-type: none"> • „Übersehen, Vergessen, Übergehen“ (S. 25) 	<ul style="list-style-type: none"> • „Bewusstes Fehlverhalten“ (ebd.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderung der individuellen Leistungsvoraussetzung
Mögliche Ursachen	<ul style="list-style-type: none"> • Z.B. Arbeitsauftrag unklar übergeben • Usability-Probleme 	<ul style="list-style-type: none"> • „Informationsreduktion bei Redundanzausnutzung“ (ebd., Routine, Monotonie) • „Zeit- bzw. kapazitätsbedingte Verarbeitungsdefizite“ (ebd.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Abweichung der Werte und Normen des arbeitenden Menschen von denen des Unternehmens 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlbeanspruchung z. B. aufgrund von: • Überlastung durch hohe Arbeitsintensität, • Mangelnde Handlungsspielräume • Erholungsdefizite

➤ Defizite in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen

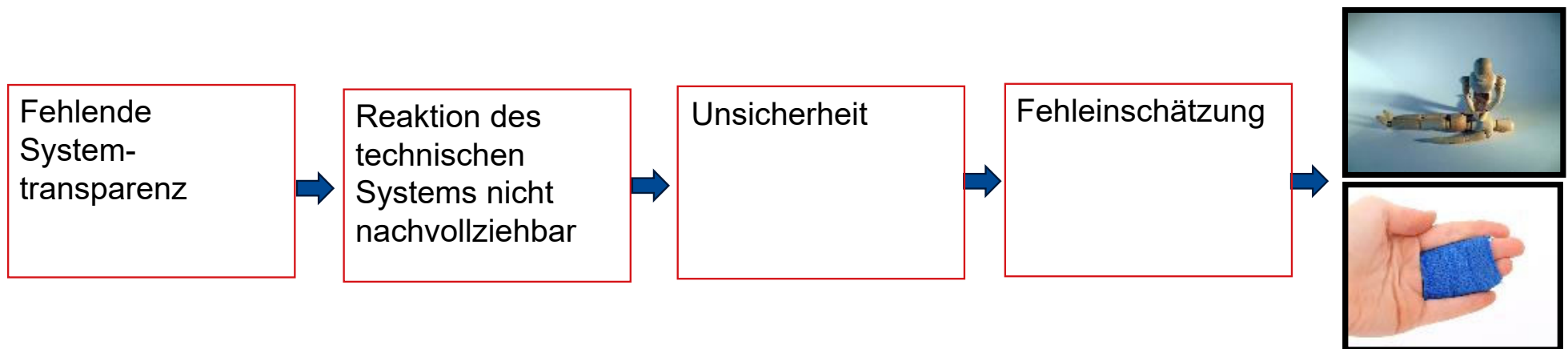
Ein Beispiel:



Ein Beispiel:



Ein Beispiel:



Reduktion von Fehlhandlungen

(vgl. Fischer et al., 2024; Hacker & Sachse, 2014, zitiert nach Fischer et al., 2024)

Fehlhandlungen reduzieren durch gute Arbeit, d.h. ...

- Ausreichende Arbeitsgestaltung z. B. Informationsmanagement, Ziel- und Rollenklarheit, Handlungsspielräume
- Fehlbeanspruchung verhüten z. B. durch eine angemessene Arbeitsmenge, Zeitreserven
- Berücksichtigung von Lernerfordernissen
- «Kontrollinstanzen und u. a. Führungskonzepte, die solch ein Verhalten verhüten» (S. 26)

Psychische Arbeitsbedingungen und Arbeitsunfälle

**Einflüsse von
Arbeitsbedingungen
auf das Arbeitshandeln**

**Einflüsse von
Arbeitsbedingungen
auf Sicherheitswissen,
-motivation und
-handeln**

Psychische Arbeitsbedingungen und Arbeitsunfälle

„Es ist entscheidend zu erkennen, dass Arbeitsunfälle ebenso wie Beinahe-Unfälle oft auf Defizite in der Gestaltung von Arbeitsbedingungen zurückzuführen sind.“ (Fischer et al., 2024; S. 17)

Genauerer Blick auf Arbeitsbedingungen:

Einflüsse von Arbeitsbedingungen auf die Sicherheitsmotivation und das Sicherheitshandeln

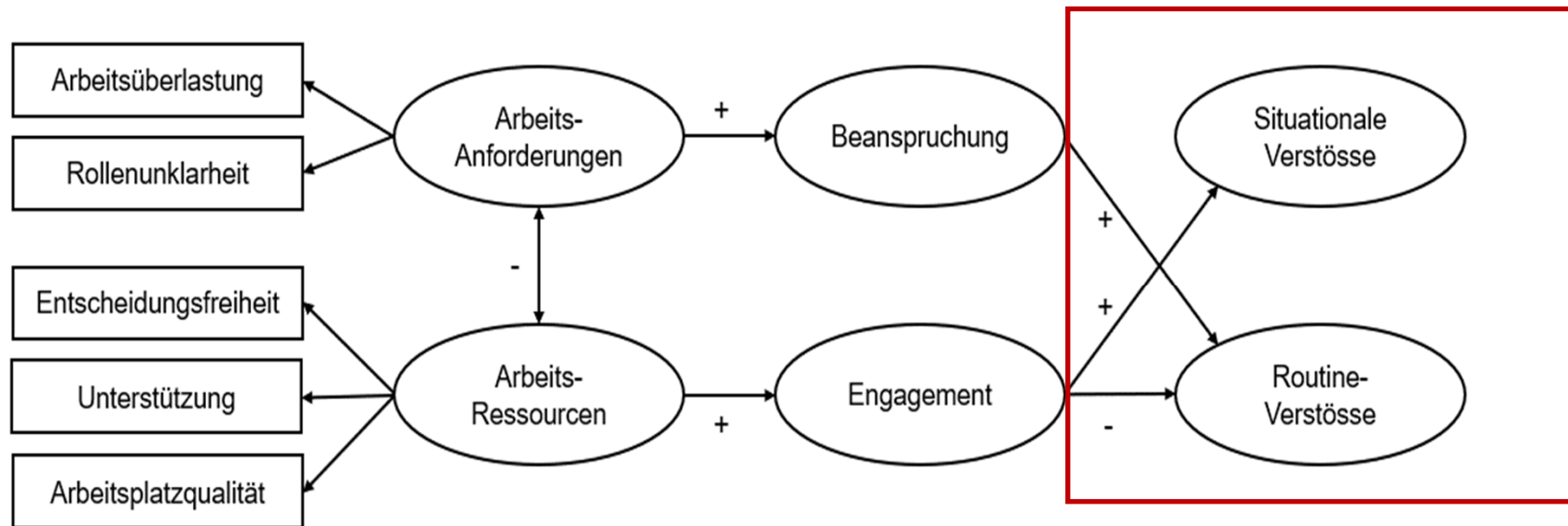


Abb.: «Das erweiterte JD-R Modell adaptiert nach Hansez & Chmiel» (2010, S.274, zitiert nach Fischer et al., 2024, S. 36)

Bedingungsbezogene Verursachung von Verstößen

Motivation, Aufgabe trotz Hindernissen zu erfüllen:

Situationale Verstöße

z. B. Fehlen von
Arbeitsmitteln

z. B. unpassende
Arbeitsumgebung

dadurch: mangelhafte
Aufgabenausführung

- **„Mehr Arbeitsengagement führt zu weniger Routine-Verstößen und gleichzeitig mehr situationalen Verstößen“** (Fischer et al., 2024, S. 36, vgl. auch Parker & Lawton (1998) , zitiert nach Fischer et al., 2024)

Bedingungsbezogene Verursachung von Verstößen

(Parker & Lawton, 1998, zitiert nach Fischer et al., 2024)

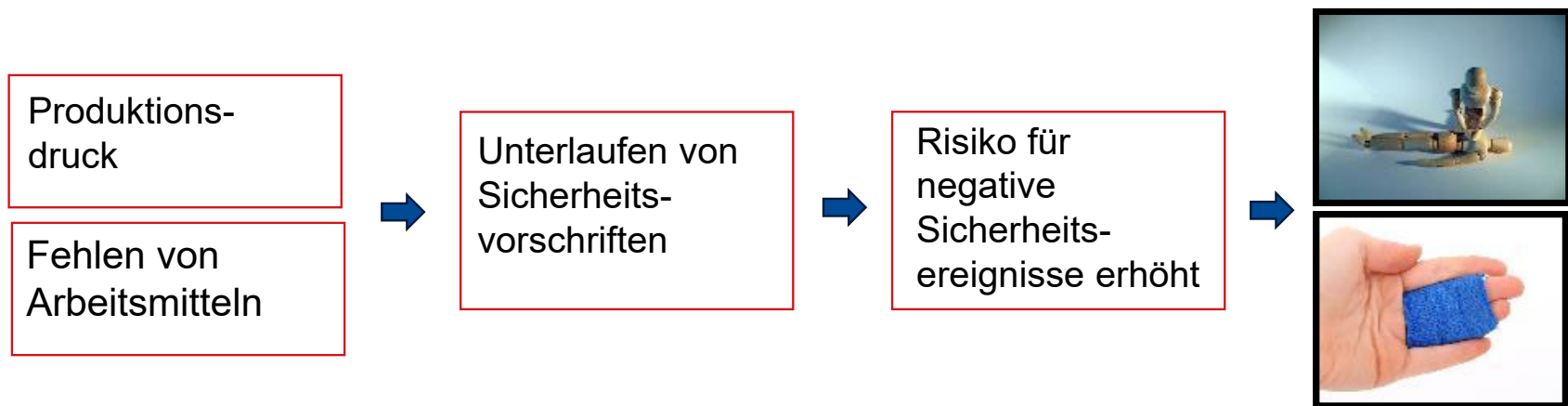
Routine Verstöße

Dienen einer
Aufwandsreduktion

Abkürzungen werden zu
Gewohnheit

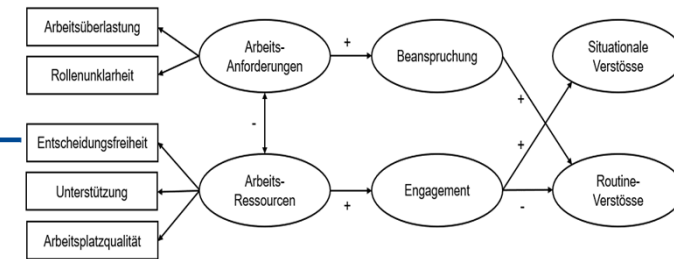
- „Eine höhere Beanspruchung führt zu mehr Routine-Verstößen“ (Fischer et al., 2024, S. 36)

Ein Beispiel:



Weitere Risiken und Ressourcen in Bezug auf das sicherheitsrelevante Verhalten

(Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011, zitiert nach Fischer et al, 2024, S. 36)



Risiken	Ressourcen
Gefahren	„Kenntnisse der Mitarbeitenden über Sicherheitsstandards, Nutzung persönlicher Schutzausrüstung“
„Physische Arbeitsplatzbedingungen (z.B. durch Lärm, Hitze, Dunst, Chemikalien oder gefährliche Arbeitsmittel)“	Autonomie
„Komplexität der Arbeit“	Unterstützendes Umfeld (z.B. Vorgesetzte)
...	...

Einflüsse auf Sicherheitswissen, -motivation und -verhalten

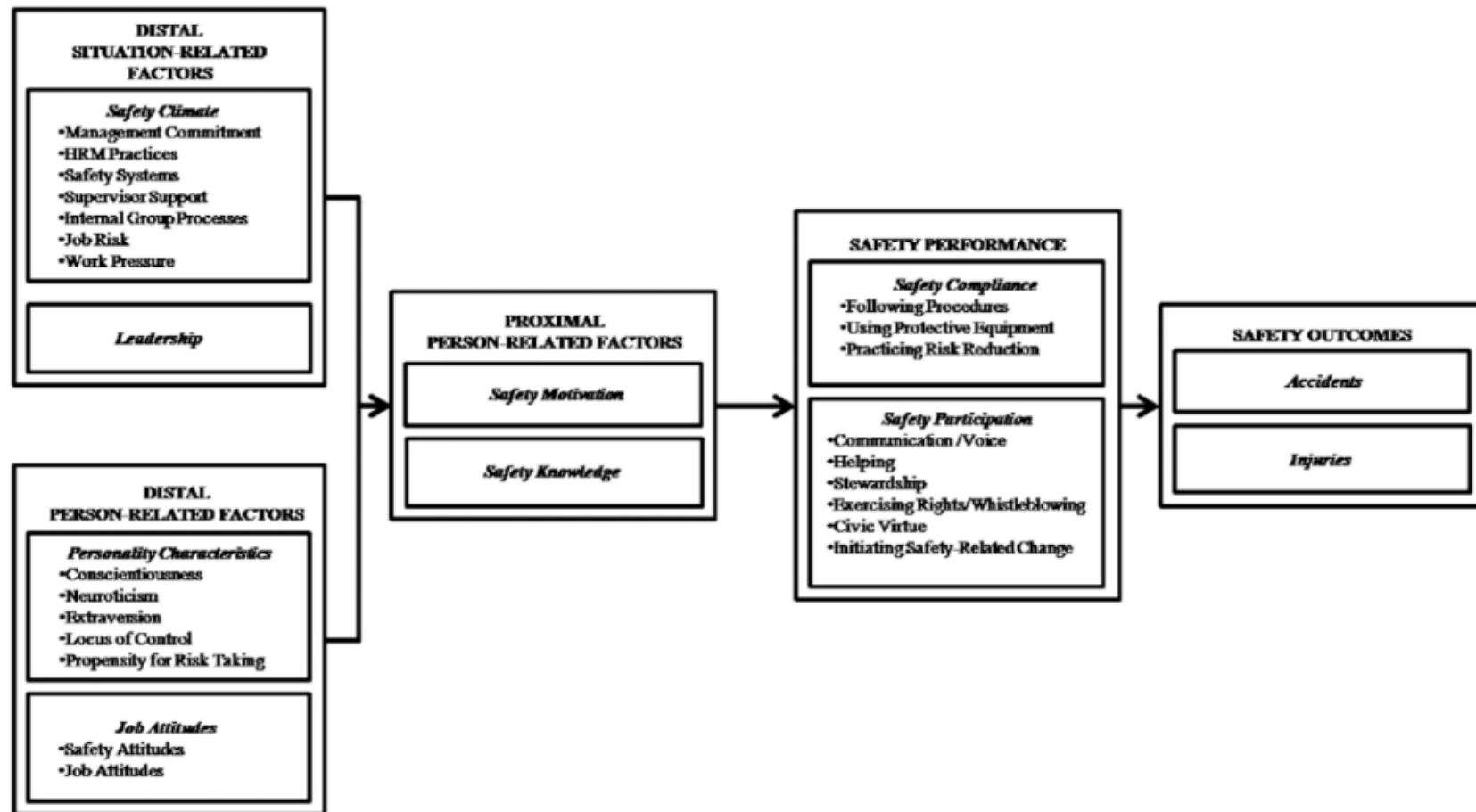
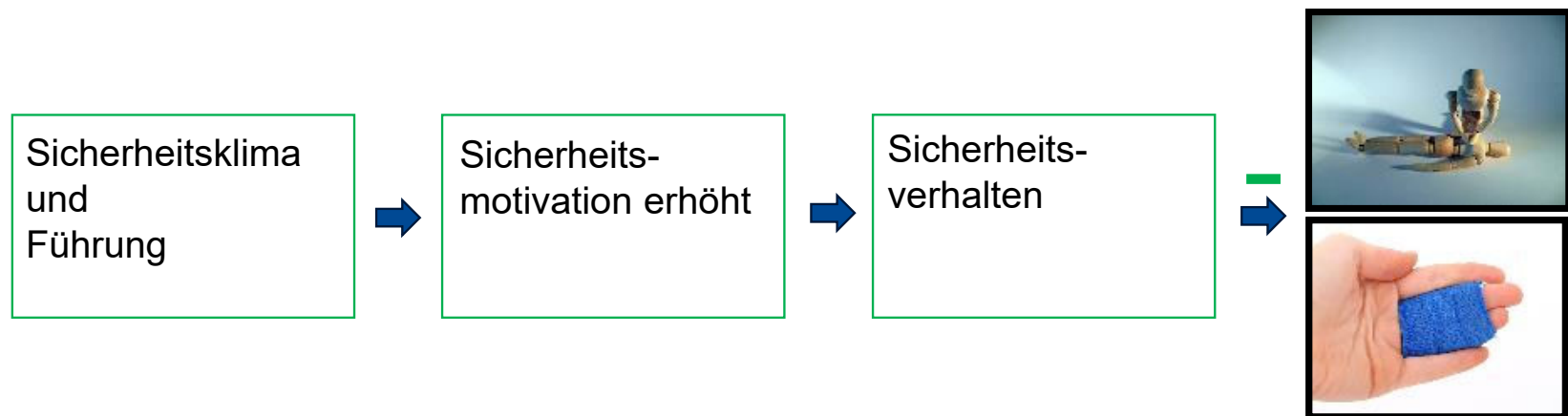


Abb.: Integratives Modell der Arbeitssicherheit (Christian et al. 2009, S. 1105, zitiert nach Fischer et al., 2024, S. 18)

Ein Beispiel:



Zusammenfassung (vgl. Fischer et al., 2024)

Defizite in der Arbeitsgestaltung können dazu beitragen, ...

- können dazu beitragen, dass Informationen fehlen und/oder von den Beschäftigten nicht bzw. falsch genutzt werden
- Routine-Verstöße aufgrund von Fehlbeanspruchung (Strategie: Aufwandreduzierung) auftreten
- Situationale Verstöße mit dem Ziel, die Aufgabenerfüllung nicht zu gefährden, begangen werden
- Das Potential des Sicherheitswissens und der Sicherheitsmotivation der Beschäftigten nicht voll ausgeschöpft wird
- Entgrenzungspotentiale nicht berücksichtigt werden

Arbeitsunfälle

Schwere Quetschung beim Glasreinigen



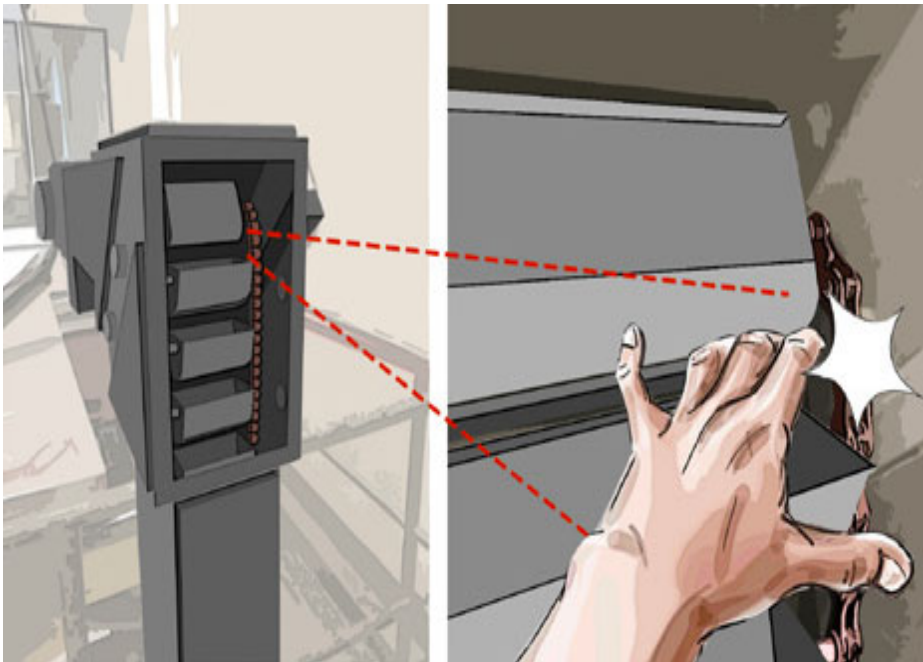
- Aufgabe: Glasscheiben durch Umbändern sichern und mit Folie umwickeln
- Reinigen der Scheiben mit Stahlwolle
- Mitarbeiter kippte die Scheiben in seine Richtung an
- Durch das Ankippen weiterer Scheiben nahm das Gewicht zu
- Scheiben klemmten seinen Kopf an einem weiteren Gestell ein

Fataler Fehltritt auf dem Flachdach



- Winter, Dächer sind mit Schnee bedeckt
- Schneeschmelze setzt ein, Wasser dringt durch defekte Dachfenster ein
- Produkt in der Halle wird beschädigt
- Fremdfirma übernimmt Reparatur
- Mitarbeiter nimmt "Abkürzung" quer über das Dach
- Übersieht ein Dachfenster, tritt hinein und stürzt 8 m tief ab

Vom laufenden Kettenstrang erfasst



- Häufiger Einsatz von Stetigförderern und Brechern mit Kettenantrieb
- Nach Revision wurde die Abdeckung an einer Antriebskette nicht angebracht
- Produktion wurde gestartet
- Mitarbeiter hat den Arbeitsgang beobachtet und wurde mit der linken Hand an dieser Stelle eingezogen
- Teilamputation an einem Finger der linken Hand, Sehnenverletzungen und multiple Quetschungen

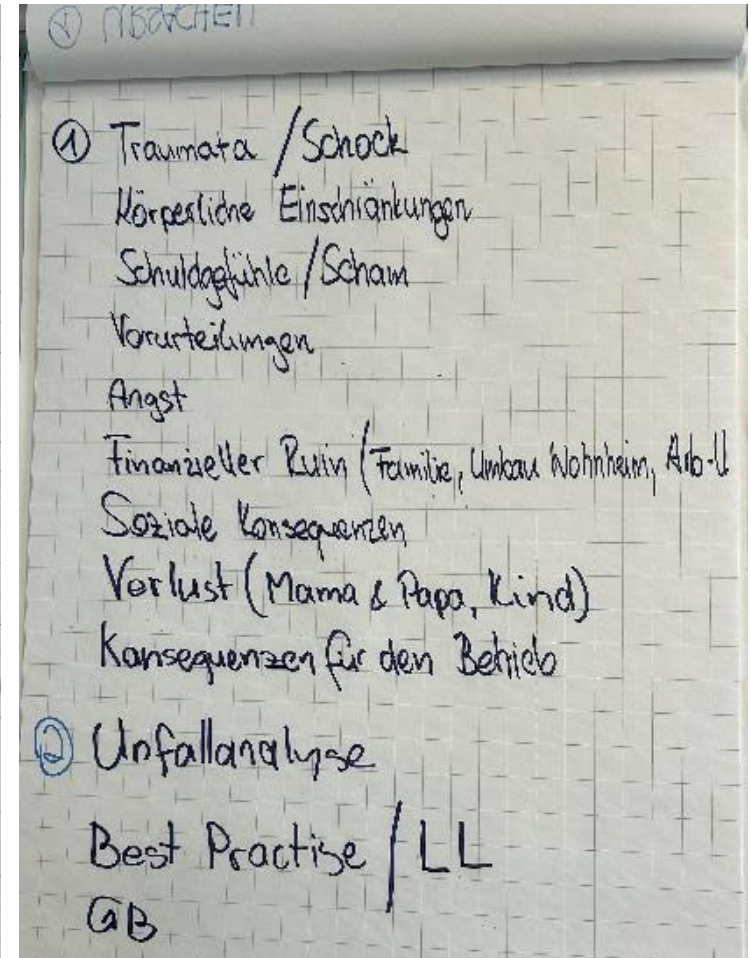
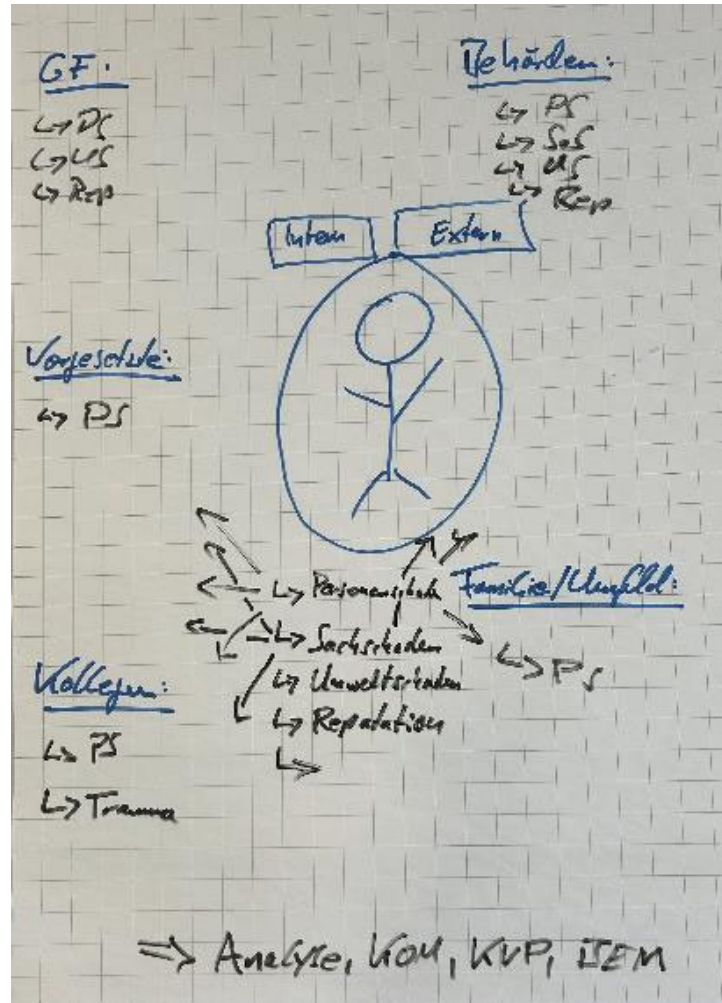
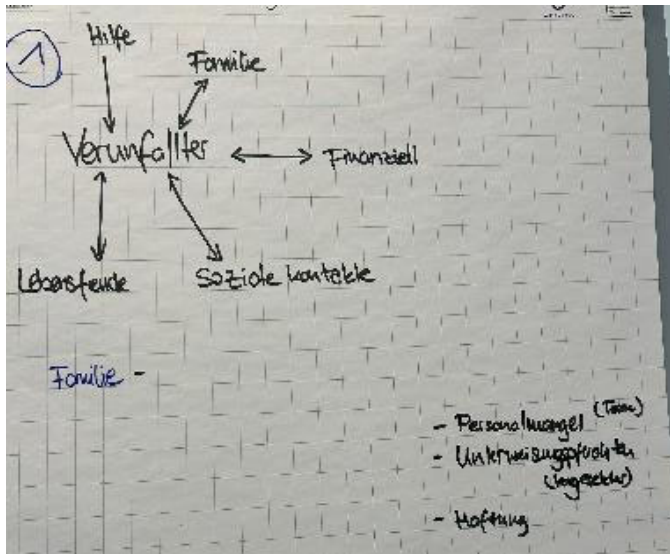
Verkettete Anlagen



- Herstellung von Ziegelsteinen
- Schleifen, im Anschluss Füllen mit Dämmmaterial
- Verkantung des Transportschlittens zwischen beiden Anlagen-Einheiten
- Mitarbeiter öffnet Tür zu einer Teil-Anlage, Stop dieser Anlage
- Geht von da über mehrer Bereiche in den Störungsbereich der Anlage und behebt Störung
- Dieser Teil der Anlage war in Funktion und nimmt Betrieb sofort wieder auf
- Erleidung tödlicher Quetschverletzung

Gruppenaustausch

- *Welche Auswirkungen haben Arbeitsunfälle auf verschiedenen Ebenen (Personen)?*
- *Wie geht man mit den Arbeitsunfällen um? Wie arbeitet man diese auf?*



- Schwere
- Ängste
- Unsicherheiten
- MA - Kollegen - Familie
- Schuld / Konsequenzen
- Klein - Mittel - Großbetriebe
- Erfassung, Unfallberichte

- 1) - Finanzielle Auswirkungen
 - Posttraumatische Störungen
 - Soziale Folgen (Familie)
 - Verhaltensänderungen (auch pos.)
 - Lebensänderung (z.B. Invalidität)
 - Schuldgefühle (Was hätte ich tun können)
- 2) - Unfallanalyse im Team
 - Lernen und übertragen (Maßnahmen)
 - Nicht bagatellisieren, sondern auf das Potenzial achten
 - Kommunizieren

- Führungskräfte
 - Schock
 - Schuldgefühle
 - Betroffenheit
 - Betroffene
 - Verletzung (Tod)
 - Lerneffekt
- } Strafen
- Unfallbegehung / Analyse
 - Maßnahmen festlegen
 - Maßnahmen auf andere Bereiche ausweiten

Erstbetreuungskonzept

Erstbetreuer

Prävention traumatische Ereignisse (DGUV Info 206-023)



Wirksame Erste Hilfe



Traumatisches Ereignis

- Das Erleben von z.B. Unfällen, Leisten Erster Hilfe, Gewalt
- Folgen: Psychische Erkrankungen, Arbeits- und Berufsunfähigkeit

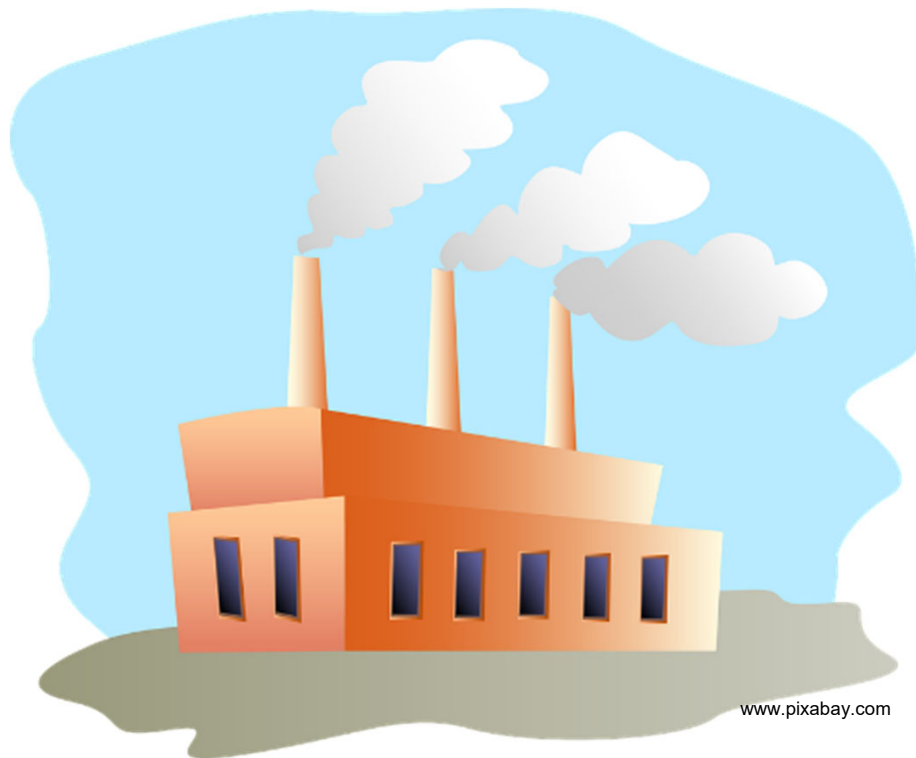
(Physiologische) Erste Hilfe

- Ersthelfer, Verbandmaterial

„Psychologische Erste Hilfe“

- akuten Stressreaktionen (Beanspruchungsfolgen) möglichst zu vermindern
- ggfs. die Weitervermittlung in professionelle psychologische Versorgung

Erstbetreuungskonzept - Notwendige Anforderungen an das Unternehmen



Betriebsspezifisches Gesamtkonzept

- Information und Unterweisung der Beschäftigten
- innerbetriebliche Organisation: z.B. Verantwortlichkeiten, Einsatzkonzept der Erstbetreuerinnen und -betreuer, Ausstattung der Erstbetreuerinnen und -betreuer etc.
- Notfallplan und Rettungskette
- Kooperation mit Einrichtungen, in denen Betroffene weitergehend betreut werden können (z.B. Beratungsstellen, Kliniken)
- Unterstützung bei der Wiederaufnahme der Tätigkeit
- Betreuung der Betreuerinnen und Betreuer, z.B. Supervision, Psychosoziale Beratung

Erstbetreuer - Anforderungen an das Unternehmen

1. Betriebliche Handlungsgrundlage

- Angemessene Gefährdungsbeurteilung
- Umfassendes Erstbetreuungskonzept
- Rolle des Erstbetreuers im Unternehmen definiert, verankert und bekannt (unterwiesen)

2. Persönliche Voraussetzung Erstbetreuer

- Freiwilligkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Einfühlungsvermögen

3. Rolle des Erstbetreuers im Unternehmen

- Sehr gutes kollegiales Verhältnis
- Gute Kenntnisse betrieblicher Abläufe
- Abkömmlich von der Arbeitsaufgabe

4. Ausbildung/Qualifizierung

- Erstbetreuer Ausbildung
- Teilnahme an Fortbildungen
- Supervision/ Verarbeitungsstrategien

5. Ausrüstung des Erstbetreuers

- Mobiltelefon (Erreichbarkeit)
- Warnkleidung (Eigensicherung vor Ort)
- Versorgungsrucksack

6. Klare Aufgaben des Erstbetreuers

- Unmittelbares Erreichen und Absichern des betroffenen Versicherten
- Organisatorisches am Unfallort
- Initiieren der weiteren Vorgehensweise

Erarbeiten Sie einen eigenen Fahrplan, den sie mit nach Hause nehmen können:

- Welche Arbeitsbedingungen und Wirkketten finde ich in meinen Unternehmen?
- Wie kann ein Erstbetreuungskonzept bei mir aussehen?

weiterführende Informationen

- **DGUV Grundsatz 306-001**
Traumatische Ereignisse – Prävention und Rehabilitation
- **DGUV Information 206-017**
Gut vorbereitet für den Ernstfall! - Mit traumatischen Ereignissen im Betrieb umgehen
- **DGUV Information 206-023**
Standards in der betrieblichen psychologischen Erstbetreuung (bpE) bei traumatischen Ereignissen
- **Fachbereich AKTUELL (FBGIB-004)**
Meldung von traumatischen Ereignissen
- Informationen zum „Psychotherapeutenverfahren“

weiterführende Informationen

- **Online-Link der VBG: Informationen zur Gefährdungsbeurteilung:**

<https://www.vbg.de/cms/arbeitsschutz/arbeitsschutz-organisieren/gefaehrdungsbeurteilung>

- **VBG-Fachwissen:**

Gefährdungsbeurteilung – So geht's Jetzt mit Software GEDOKU

- **VBG-Fachwissen:**

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung Handlungshilfe für die betriebliche Praxis

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit.**

