

Für eine fachgerechte Analyse sind viele Faktoren zu berücksichtigen

Die Analyse psychischer Belastungen in der Arbeit hat in jüngerer Zeit an praktischer Bedeutung gewonnen. Die Zunahme von arbeitsbedingten psychischen Erkrankungen, der demografische Wandel, Anforderungen der Fachkräftesicherung und nicht zuletzt der nunmehr ausdrücklich formulierte Auftrag des Arbeitsschutzgesetzes dürften hierzu beigetragen haben. Eine betriebliche Analyse psychischer Belastungen und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Schwerpunkt für die Arbeitskammer und für BEST. Das von der Landesregierung geförderte Projekt „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar“ bietet hierfür eine gute Plattform. Aber: Psychische Belastung – was ist das eigentlich?

■ Von Ronald Westheide

Auskunft gibt die Norm DIN EN ISO 10075: Psychische Belastung ist die „Gesamtheit aller Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Entgegen dem allgemeinen Sprachgebrauch ist die Definition neutral formuliert. Es handelt sich um alle Anforderungen der Arbeit, welche eine psychische Reaktion erfordern. Dies umfasst das Denken, das Gedächtnis, die Motivation, die Aufmerksamkeit, die Konzentration und die Emotion. Als psychische Beanspruchung definiert die DIN die „unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastungen im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Leistungsvoraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“. Da sich Menschen in ihren „Leistungsvoraussetzungen“ unterscheiden, kön-

nen gleiche Belastungen zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen. Ebenfalls können gleiche Belastungen bei einem Menschen je nach Zeitpunkt zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen, da sich die Leistungsvoraussetzungen eines Menschen im Laufe der Zeit ändern. Außerdem kann von einem Menschen eine Belastung als Stress, von einem anderen jedoch als positive Herausforderung erlebt werden. Die individuelle Bewertung spielt also ebenfalls eine Rolle.

Bei Überforderung kommt es zur Fehlbeanspruchung

Eine psychische Beanspruchung kann positive Folgen haben, wenn sie die Leistungsvoraussetzungen eines Menschen verbessert, also zum Beispiel die Motivation steigert oder zu einem Lernen in der Arbeit führt. Bei einer Überforderung dagegen kommt es zu einer Fehlbeanspruchung, was die Ver-

schlechterung der Leistungsvoraussetzungen zur Folge haben kann. Beispiele sind Konzentrationsstörungen und Ermüdung. Längerfristig kann dies zur Beeinträchtigung der Gesundheit führen.

In der Arbeitswissenschaft gibt es mehrere Theorien, wie es zu Fehlbeanspruchungen kommen kann. So besteht ein markantes Risiko, wenn die Arbeitsintensität – noch dazu in Verbindung mit Zeitdruck, Arbeitshektik oder widersprüchlichen Anforderungen – hoch und zugleich der Handlungsspielraum bei der Arbeitsausführung gering ist. Dies gilt erst recht, wenn es an Unterstützung durch Kollegen und/oder Vorgesetzte mangelt. Ebenfalls verstärkend wirken Rollenstress, aufgrund vielfältiger und insbesondere unklarer oder sogar widersprüchlicher Rollenerwartungen, und sozialer Stress, zum Beispiel durch Konflikte mit Kollegen, Vorgesetzten, Kunden oder Patienten. Weiter geht man davon aus, dass vollständige Tätigkeiten für eine beanspruchungsoptimale Arbeitsausführung wesentlich sind. Vollständigkeit bedeutet selbstständige Planung, Zusammenarbeit mit anderen Arbeitenden und die Möglichkeit zur Kontrolle der eigenen Tätigkeit und deren Ergebnisse. Ist die Vollständigkeit nicht gegeben, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit für Fehlbeanspruchungen. Aber: Wenn Beschäftigte über einen Ar-

GUT ZU WISSEN |

BEST-Seminare im Mai 2017:

- 3./4. Mai: Vorsicht, sensible Daten!
- 9./10. Mai: „Digitalisierung“ – Grundlagen, Auswirkungen, Mitbestimmung
- 16./17. Mai: Einigungsstelle – Mit überlegtem Handeln zum Erfolg,
- 30./31. Mai: Datenschutz sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz bei digitalen Arbeitsplätzen. red

Wenn die Probleme am Arbeitsplatz überhandnehmen, droht letztlich eine ernsthafte Erkrankung.





Fotos: fotolia/skatzenberger/marco2811

Es gibt ein ganzes Bündel von Faktoren, die zu psychischen Belastungen führen können: Auch der, der in der „Papierflut“ zu ertrinken droht, ist potenziell gefährdet.

beitrag nicht ausreichend aktiv gefordert sind, beispielsweise fast nur Überwachungsaufgaben wahrnehmen, kann es trotz vollständiger Tätigkeit ebenfalls zu Fehlbeanspruchungen kommen, zum Beispiel zu Monotonie. Es bestehen enge Bezüge zwischen der Vollständigkeit, dem Handlungsspielraum, der Vielfalt und dem Abwechslungsreichtum von Arbeitsaufgaben.

Ein drittes Modell beruht darauf, dass in der Erwerbsarbeit eine Tauschbeziehung zwischen der geforderten Leistung beziehungsweise Anstrengung und der erhaltenen Belohnung besteht. Hierzu gehören das Entgelt, aber auch die Anerkennung und Wertschätzung, die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg und grundlegend die Arbeitsplatzsicherheit. Sind Anforderungen und Belohnung im Ungleichgewicht, kann dies zu negativen Gefühlen und zu einer ständigen Aktivierung des Organismus führen, welche das Gesundheitsrisiko auf Dauer erhöhen.

Über die eigentliche Tätigkeit hinaus sind gefühlsbezogene Anforderungen von Bedeutung. Dies kann zum Beispiel die Erwartung eines bestimmten emotionalen Verhaltens bei der Arbeit mit Kunden, Klienten, Patienten oder auch gegenüber Kollegen sein. Die Beanspruchung ergibt sich daraus, wie die emotionalen Anforderungen erlebt werden und wie diese mit der aktuellen Stimmung des Arbeitenden übereinstimmen. Außerdem

entstehen emotionale Belastungen aus dem Umgang mit Menschen, die schwer erkrankt sind, sterben, sich in sozialen Notlagen befinden oder von denen tatsächlich oder vermeintlich Gewalt ausgeht.

Nicht zuletzt zählt die Arbeitszeit zu den Belastungsfaktoren. Die (über)lange tägliche und/oder wöchentliche Arbeitsdauer, die ungünstige zeitliche Verteilung auf den Tag und die Woche (Schichtarbeit, Arbeit am Wochenende), unzureichende Arbeitsunterbrechungen (Ruhezeiten) und eine hohe betrieblich gesteuerte Flexibilität können mit Fehlbeanspruchungen und damit auch Beeinträchtigungen der Gesundheit einhergehen.

Herausfinden, was potenziell gesundheitsgefährdend ist

Einige der genannten Faktoren sind allerdings (noch) nicht ausreichend untersucht, um eine zuverlässige Aussage zu deren Gesundheitsgefährdung treffen zu können. Auch besteht Forschungsbedarf im Hinblick auf neue psychische Arbeitsbelastungen wie ständige Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, unmoralische Arbeitsanforderungen, das Führen durch Ziele, das Pendeln zu entfernten und wechselnden Arbeitsorten (Mobilität) sowie die befristete Beschäftigung und die Leiharbeit. Jedoch ist mittlerweile gesichert, dass die folgenden Faktoren als potenziell gesundheitsgefährdend anzusehen sind:

- hohe Arbeitsintensität,
- geringer Handlungsspielraum,
- geringe soziale Unterstützung sowie insbesondere die Kombination dieser Faktoren,
- Ungleichgewicht zwischen geforderter Leistung und der erhaltenen Belohnung/Wertschätzung,
- (über)lange Tages- und/oder Wochenarbeitszeiten,
- Schichtarbeit,
- Rollenstress,
- Aggressivität am Arbeitsplatz,
- Arbeitsplatz-Unsicherheit.

Der Forschungsstand wurde kürzlich ausführlich bilanziert von Prof. Dr. Renate Rau von der Universität Halle-Wittenberg (iga-Report 31). Wer also eine fachgerechte Analyse psychischer Belastungen durchführen möchte, ist gehalten, sich auf dieser wissenschaftlichen Grundlage zu bewegen. Hierfür haben die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Leitlinien und Empfehlungen formuliert. Im Projekt „BetriebsMonitor“ werden diese berücksichtigt. Das BEST-Team kann sich mittlerweile auf eine mehrjährige Umsetzungserfahrung in zahlreichen Betrieben und Dienststellen stützen. Es steht für Information und Beratung zur Verfügung.

Ronald Westheide ist Berater bei BEST und Mitarbeiter im Projekt „BetriebsMonitor“. Kontakt: Tel.: (0681) 4005-250, E-Mail: ronald.westheide@best-saarland.de