

Ausmaß, Stellenwert und betriebliche Relevanz psychischer Belastungen bei der Arbeit

H. MÜLLER-GETHMANN*, F. BINDZIUS⁺, F. BOCHMANN[#], K. BOEGE*, R. HANßEN-PANNHAUSEN*, N. SCHMIDT*, D. WINDEMUTH*

*Berufsgenossenschaftliches Institut Arbeit und Gesundheit (BGAG)

Königsbrücker Landstrasse 2, D-01109 Dresden

⁺Berufsgenossenschaftliche Zentrale für Sicherheit und Gesundheit (BGZ)

Alte Heerstr. 111, D- 53757 Sankt Augustin

[#]Berufsgenossenschaftliches Institut für Arbeitsschutz (BIA)

Alte Heerstr. 111, D- 53757 Sankt Augustin

Anlass und Ziele

In einer breiteren Öffentlichkeit und zunehmend auch in Expertenkreisen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird die Zunahme psychischer Belastungen und deren mögliche negative Auswirkung auf die Gesundheit diskutiert. Die Belege, die in der Fachliteratur zu finden sind, sind jedoch nicht immer eindeutig.

Der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) hat aus diesem Grund ein Forschungsprojekt initiiert, welches auf der Basis einer Expertenumfrage den folgenden Fragen nachgeht:

- (a) Welche arbeitsbedingten psychischen Belastungen werden als Fehlbelastungen eingestuft, d.h. welche Belastungen können sich tatsächlich negativ auf die Sicherheit oder Gesundheit der Beschäftigten auswirken?
- (b) Haben arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen in den letzten Jahren zugenommen?
- (c) Unter welchen Bedingungen führen psychische Belastungen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen?
- (d) Welche Wünsche, Präventionsmaßnahmen betreffend, bestehen von Seiten der betrieblichen Praktiker an die Wissenschaft und an die Berufsgenossenschaften?

Hierzu wurde eine online-Umfrage entwickelt, die sich an wissenschaftliche Experten (v. a. Psychologen), Betriebsärzte, Sicherheitsfachkräfte, Aufsichtspersonen von Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung sowie Gesundheitsförderungsfachkräfte der Krankenkassen wendet. Der Schwerpunkt liegt bei den betrieblichen Experten, d.h. den Betriebsärzten und den Sicherheitsfachkräften. Sie sind die Akteure, die sich vor Ort mit der Gesundheit der Mitarbeiter und auch deren psychischen (Fehl-)Belastungen beschäftigen. Die Experten sollten eine Einschätzung der Thematik aus ihrer beruflichen Erfahrung heraus geben .

Mit Hilfe der Befragung kann (branchenspezifisch) festgestellt werden, welche psychischen Fehlbelastungen in der betrieblichen Praxis als tatsächlich relevant eingeschätzt werden. Die differenzierte Betrachtungsweise bietet letztlich Ansatzpunkte für eine zielgerichtete, effektive Präventionsarbeit, die auch die Wünsche der betrieblichen Experten an die Berufsgenossenschaften und an die Wissenschaft berücksichtigt. Durch angemessene Präventionsmaßnahmen lassen sich psychische Fehlbelastungen und die daraus resultierenden Kosten reduzieren.

Das Projekt wird von Einrichtungen des HVBG (Berufsgenossenschaftliches Institut Arbeit und Gesundheit (BGAG), Berufsgenossenschaftliche Zentrale für Sicherheit und Gesundheit (BGZ) und Berufsgenossenschaftliches Institut für Arbeitsschutz (BIA)) im Rahmen der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA), einem Gemeinschaftsprojekt des HVBG und des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen durchgeführt.

Die Umfrage wurde am 11.03.03 per e-mail an die Sicherheitsfachkräfte, Betriebsärzte, Wissenschaftler und Gesundheitsförderer verschickt. Der Versand an die Aufsichtspersonen erfolgte aus technischen Gründen einige Tage später (am 14.03.03). Am 06.05.03 hatten 535 Personen den Fragebogen vollständig bearbeitet. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

Erste Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Von den 535 Personen, die den Fragebogen vollständig bearbeitet hatten, waren 30 % Sicherheitsfachkraft, 29 % Betriebsarzt, 7 % Arbeitsmediziner (Wissenschaftler), 5 % Psychologen (Wissenschaftler), 3 % in der betrieblichen Gesundheitsförderung tätig und 10 % Aufsichtsperson (7 % sonstiges).

Die Verteilung der Branchen, in denen die Befragten über die meiste Berufserfahrung verfügen, zeigt Tabelle 1 (Mehrfachnennungen möglich). Die meiste Berufserfahrung lag in den Branchen Metall, Gesundheitsdienst, Handel und Verwaltung sowie Feinmechanik und Elektrotechnik vor.

Tabelle 1: Prozentuale Verteilung der Nennungen, in denen die Befragten die meiste Berufserfahrung haben.

Branchen, in denen die meiste Berufserfahrung vorhanden ist	%-Anteil Nennungen
Metall	35
Gesundheitsdienst	33
Handel und Verwaltung	27
Feinmechanik und Elektrotechnik	25
sonstige	16
Chemie	15
Nahrungs- und Genussmittel	13
Bau	10
Verkehr	10
Papier und Druck	9
Holz	6
Gas, Fernwärme und Wasser	6
Textil und Leder	4
Bergbau	3
Steine und Erden	2

Die eingeschätzte Veränderung hinsichtlich des Ausmaßes arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen in den letzten fünf Jahren ist in Abbildung 1 dargestellt.

Für die Branchen, in der die meiste Berufserfahrung vorliegt, wurde von 76 % der Befragten angegeben, dass das Ausmaß zugenommen hat. 2 % gaben an, dass es abgenommen hat und 16 %, dass es gleich geblieben ist (6 % keine Angabe). Über alle Branchen hinweg haben 69 % angegeben, dass das Ausmaß zugenommen hat, 1 % dass es abgenommen hat und 12 %, dass es gleich geblieben ist (18 % keine Angabe). In den Branchen, in denen die Befragten die meiste Erfahrung haben, geben sie also im Vergleich zu einer branchenunspezifischen Einschätzung häufiger an, dass das Ausmaß psychischer Fehlbelastungen zugenommen hat.

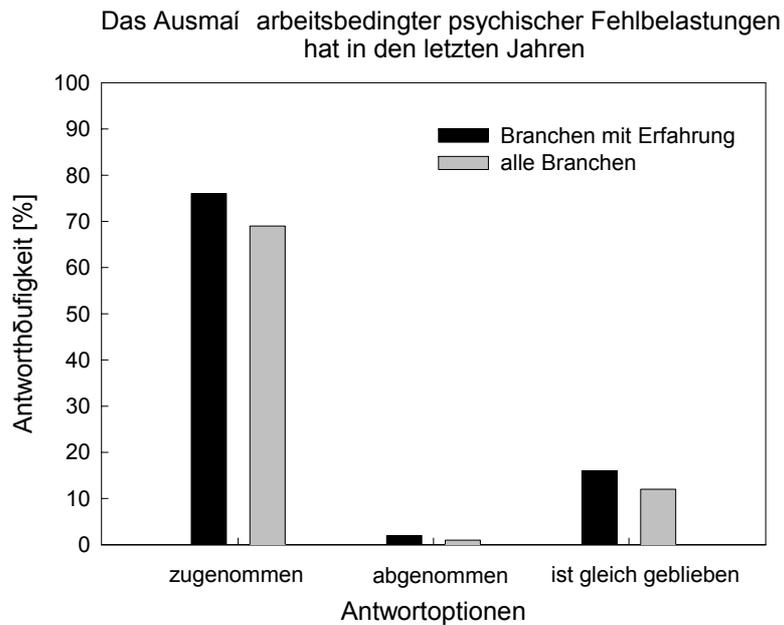


Abbildung 1: Die eingeschätzte Veränderung des Ausmaßes psychischer Fehlbelastungen über die letzten fünf Jahre.

Die Verteilung aller Fehlbelastungen bei der Arbeit (d. h. psychische, körperliche und durch Arbeitsumgebungseinflüsse bedingte Fehlbelastungen) heutzutage und vor fünf Jahren, zeigt Abbildung 2.

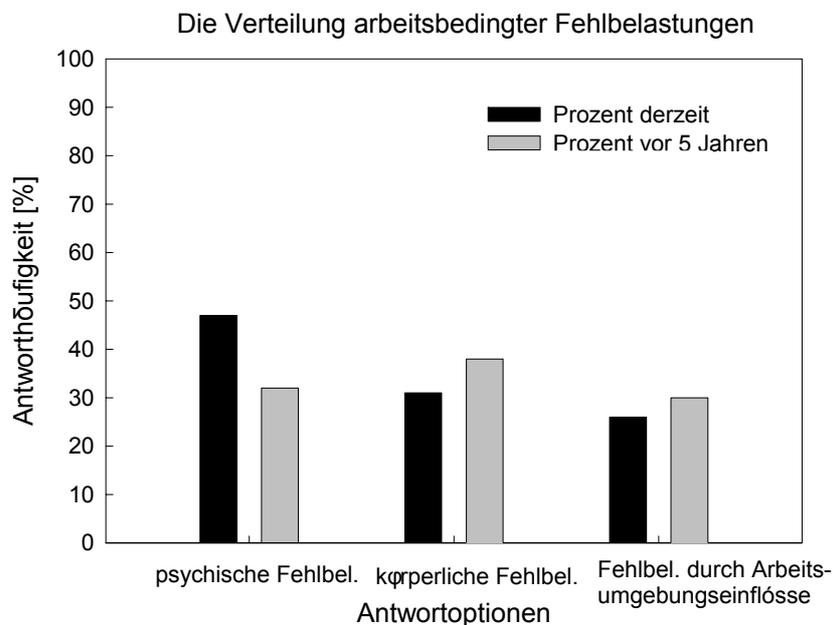


Abbildung 2: Die eingeschätzte Verteilung arbeitsbedingter Fehlbelastungen (heute und vor 5 Jahren).

Psychische Fehlbelastungen werden heute mit 43 % angegeben, körperliche Fehlbelastungen mit 31 % und Fehlbelastungen, die durch Arbeitsumgebungseinflüsse bedingt werden mit 26 %. Vor fünf Jahren lagen die psychischen Fehlbelastungen bei 32 %, die körperlichen Fehlbelastungen bei 38 % und die durch Arbeitsumgebungseinflüsse bedingten Fehlbelastungen bei 30%. Die psychischen Fehlbelastungen sind somit nach Einschätzung der Experten um 11 % gestiegen, während die körperlichen Belastungen um 7 % gefallen sind. Die Belastungen auf Grund der Arbeitsumgebung haben um 4 % abgenommen.

Bei den Fragen nach den psychischen Fehlbelastungen aus den Bereichen Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, soziale Beziehungen bei der Arbeit, betriebliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen und private Einflüsse wurden am häufigsten die Belastungen Zeitdruck, schlechtes Führungsverhalten und Arbeitsplatzunsicherheit und am seltensten die Belastungen hohe physische Anforderungen, isolierte Arbeit und geringer beruflicher Status genannt (s. Abbildung 3).

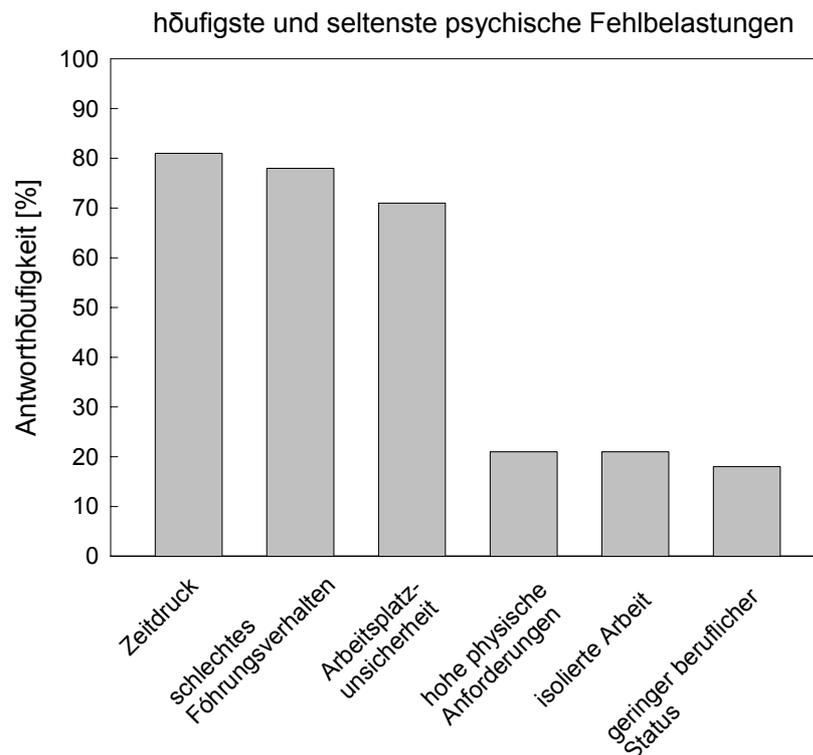


Abbildung 3: Fehlbelastungen, die am häufigsten und am seltensten genannt wurden.

Bei der Frage, aus welchen der genannten Bereiche die relevantesten, d.h. häufigsten und schwerwiegendsten, und die am wenigsten relevanten psychischen Fehlbelastungen resultieren, wurden die Bereiche soziale Beziehungen und Arbeitsorganisation als relevant und private

Einflüsse und Arbeitsumgebung als wenig relevant eingestuft (s. Abbildung 4). Die bisherigen Ergebnisse weisen darauf hin, dass neben Zeitdruck (Arbeitsorganisation) die sozialen Beziehungen incl. dem Führungsverhalten im Bereich der arbeitsbedingten psychischen Fehlbelastungen eine wichtige Rolle spielen.

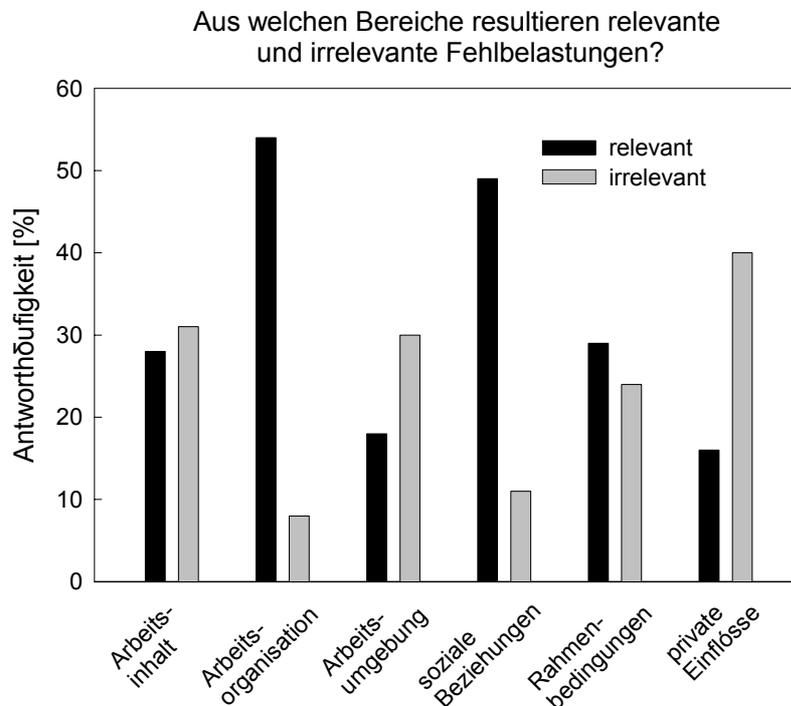


Abbildung 4: Bereiche, aus denen relevante und irrelevante psychische Fehlbelastungen resultieren.

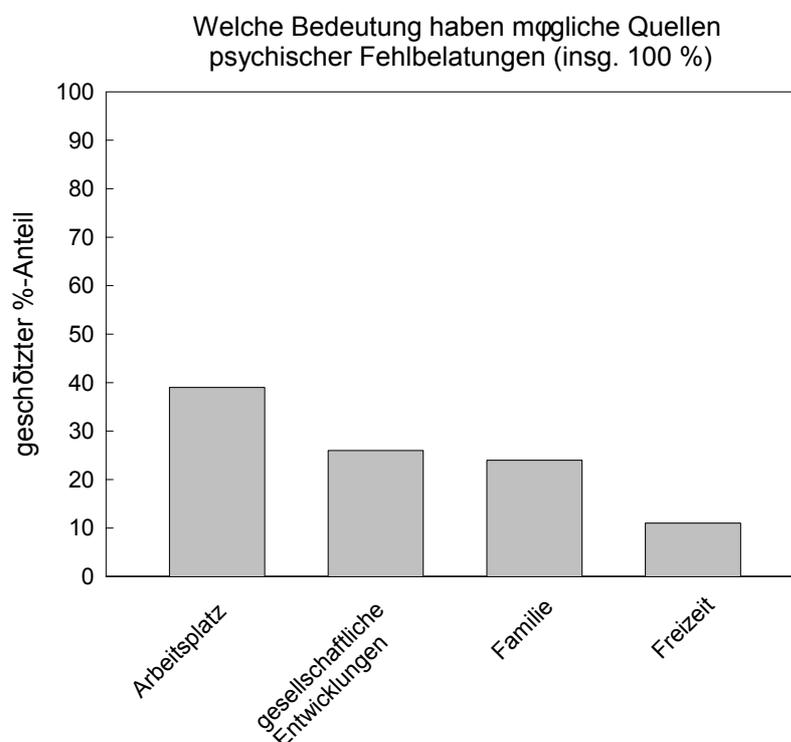


Abbildung 5: Bedeutung des Arbeitsplatzes, gesellschaftlicher Entwicklungen, der Familie und der Freizeit als Quelle psychischer Fehlbelastungen.

Bei der Verteilung aller psychischen Fehlbelastungen wird der Anteil der durch den Arbeitsplatz bedingten Fehlbelastungen am höchsten eingeschätzt (s. Abbildung 5). Den gesellschaftlichen Entwicklungen und der Familie wird in etwa dieselbe Bedeutung beigemessen. Der Freizeitbereich wird am wenigsten als Quelle psychischer Fehlbelastungen angesehen – er liegt jedoch auch nicht bei Null. Wenn man jedoch einmal den Anteil arbeitsplatzbedingter psychischer Fehlbelastungen dem Anteil nicht arbeitsplatzbedingter psychischer Fehlbelastungen (als Summe von gesellschaftlichen Entwicklungen, Familie und Freizeit) gegenüberstellt, so stellt man fest, dass der Anteil arbeitsplatzbedingter psychischer Fehlbelastungen geringer ist (39 % gegenüber 61 %).

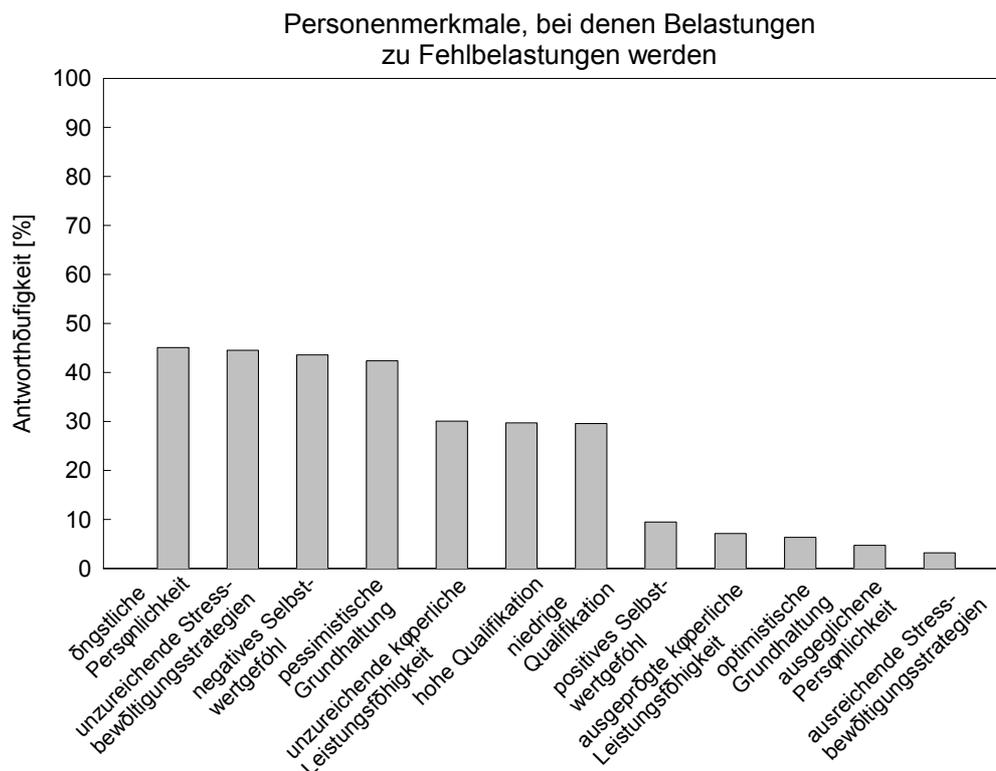


Abbildung 6: Die Bedeutung unterschiedlicher Personenmerkmale, bei denen Belastungen zu Fehlbelastungen werden.

Hinsichtlich der Personenmerkmale, in deren Abhängigkeit psychische Belastungen zu Fehlbelastungen werden können, wurden eine ängstliche Persönlichkeit, ein negatives Selbstwertgefühl und eine pessimistische Grundhaltung als sehr ungünstig eingeschätzt. Diese Personvariablen gelten als überdauernde Merkmale einer Person und sind somit nur bedingt veränderbar. Als Konsequenz ergibt sich, dass bereits in eher frühen Lebensphasen (Elternhaus, Kindergarten, Schule) entsprechende Maßnahmen einsetzen müssten, um die Entwicklung in Richtung einer ausgeglichenen Persönlichkeit sowie eines positiven Selbstwertgefühls und einer

optimistischen Grundhaltung zu fördern. Diese Merkmale im Erwachsenenalter zu verändern, ist nur durch intensive Trainings, wie z.B. kognitive Umstrukturierung, zu erreichen. Als ebenfalls sehr kritisch werden unzureichende Stressbewältigungsstrategien eingeschätzt. Dieses Personmerkmal ist durch entsprechende Trainingsmaßnahmen veränderbar. Qualifizierungsmaßnahmen im Berufsleben müssen also hier ansetzen. Interessanterweise wird eine hohe Qualifikation hinsichtlich der ausgeführten Tätigkeit als genauso schädlich wie eine niedrige Qualifikation eingeschätzt – abhängig von den Belastungen kann sich eine hohe Qualifikation oder eine niedrige Qualifikation negativ auswirken. Hier ist auf eine Übereinstimmung zwischen dem Qualifikationsgrad und dem inhaltlichen beruflichen Arbeitsanforderungsprofil zu achten. Unzureichende körperliche Fitness wird für so ungünstig wie eine hohe oder niedrige Qualifikation gehalten. Dies weist auf notwendige Präventionsansätze im Bereich der Förderung gesundheitsbewusster Lebensführung hin, ein Bereich, der z. B. zusammen mit den Krankenkassen angegangen werden kann. Als am wenigsten ungünstig werden ausreichende Stressbewältigungsstrategien und eine ausgeglichene Persönlichkeit genannt.

Nach bewährten Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen wurde in offener Form gefragt. Hier wurde von 81 % der Befragten Angaben gemacht. Am häufigsten wurden folgende Maßnahmen genannt:

1. (Mitarbeiter-)Gespräche, Informationen, offene Kommunikation, Kommunikationstraining,
2. Kompetente Führungskräfte, Führungskräfte schulen,
3. Eindeutige Organisationsstrukturierung /Ablaufstrukturierung, Transparenz, klare Regeln,
4. Stressmanagement, Stressbewältigung, Stressimpfungstraining.

Die Befragten wurden darüber hinaus in offener Frageform nach gravierenden Problemen hinsichtlich psychischer Fehlbelastungen und –beanspruchungen und nach ihren Wünschen an die Wissenschaft und die Berufsgenossenschaften gefragt. Hier antworteten zwischen 59 und 74 % der Befragten (gravierende Probleme: 74 %, Wünsche an Wissenschaft: 59 %, Wünsche an Berufsgenossenschaften: 65 %). Als gravierende Probleme wurden vor allem Zukunftsängste/ drohende Arbeitslosigkeit, Führungsverhalten/ inkompetente Führungskräfte sowie Kommunikation/ Kontakte genannt. Wünsche an die Wissenschaft beziehen sich v.a. auf die Erforschung spezieller Fragestellungen, z.B. zur Neurobiologie oder zum Einfluss individueller Probleme auf das Leistungsvermögen, sowie die Entwicklung praxisnaher Möglichkeiten zur Erfassung psychischer Fehlbelastungen und die Evaluation von Maßnahmen zur Reduzierung psychischer Fehlbelastungen. Wünsche an die Berufsgenossenschaften betreffen hauptsächlich zum

einen die Erweiterung des Arbeitsschutzes um das Themengebiet der psychischen Belastungen und Beanspruchungen sowie zum anderen das Angebot verschiedener Seminare (für Führungskräfte, Zeitmanagement, Stressmanagement etc.).

Zusammenfassung

Insgesamt belegen die Ergebnisse, dass auch aus Sicht der unmittelbar in den Betrieben für die Gesundheit der Beschäftigten Verantwortlichen das Ausmaß arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bedeutsam ist und in den letzten Jahren zugenommen hat. Die Häufigkeit arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen wird derzeit höher als die Häufigkeit körperlicher Fehlbelastungen eingeschätzt. Am gravierendsten werden Zeitdruck und schlechtes Führungsverhalten angesehen; entsprechend werden auch die Bereiche Arbeitsorganisation und soziale Beziehungen als besonders relevant eingeschätzt. Allerdings wird den nicht arbeitsplatzbedingten Bereichen insgesamt (gesellschaftliche Entwicklungen, Familie und Freizeit) eine höherer Stellenwert als Quelle psychischer Fehlbelastungen beigemessen als dem Arbeitsplatz. Die Bedeutung des Führungsverhaltens und der sozialen Beziehungen im Bereich der psychischen Belastungen wird auch deutlich bei der Nennung der gravierendsten Probleme, sowie bei der Nennung bewährter Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen. Den Personenmerkmalen wird ebenfalls eine Bedeutung beim Entstehen von Fehlbelastungen beigemessen. Maßnahmen zur Reduzierung von Fehlbelastungen sollten die relevanten Personenmerkmale berücksichtigen. Dass die thematische Erweiterung des Arbeitsschutzes um arbeitsbedingte psychische Belastungen und Beanspruchungen auf Zustimmung trifft, zeigt sich auch bei den Wünschen an die Berufsgenossenschaften.

Die ersten Ergebnisse liefern schon jetzt wichtige Hinweise für die weitere Bearbeitung des Themas. Außerdem lassen sich bereits jetzt Hypothesen für weitere Forschungsfragestellungen entwickeln. So lässt sich z.B. vermuten, dass Personen, die ihre Vorgesetzten und/oder ihre Kommunikationsmöglichkeiten positiv einschätzen, sich weniger beansprucht fühlen sollten.

Weitere Auswertungen werden branchenspezifische und tätigkeitsspezifische Unterschiede bei der Beurteilung des Ausmaßes, des Stellenwerts und der Relevanz psychischer Belastungen zeigen.