



BalanceGuard

JELLA HEPTNER · TANJA DAYSS · EMANUEL BEERHEIDE

Potenziale eines psychischen Belastungs- und Beanspruchungsmonitorings für die Gesundheitsprävention im Betrieb

(Teil 1 von 2)

Psychische Belastungen spielen eine wichtige Rolle für die betriebliche Gesundheitsprävention. Aufgrund von fehlendem Wissen und damit einhergehenden Vorbehalten setzen sich jedoch Betriebe häufig nicht mit dieser Thematik auseinander. Die Einführung von Belastungs- und Beanspruchungsmonitorings in Betrieben bietet die Chance, sowohl Beschäftigte als auch betriebliche Akteure für psychische Belastungen zu sensibilisieren, Wissen zu vermitteln sowie die individuelle und organisationale Gestaltungskompetenz zu stärken. Teil 1 dieses Beitrags befasst sich mit den Grundlagen dieses Konzepts. Teil 2 in der kommenden Ausgabe mit der betrieblichen Umsetzung.

Der Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb

Die Arbeitswelt wird schnelllebig: Prozesse werden beschleunigt, Arbeit muss zunehmend örtlich und zeitlich flexibler verrichtet und Wissen häufiger aktualisiert werden [vgl. 8]. Durch derartige Veränderungen in der Arbeitswelt steigen die Anforderungen an Unternehmen und Individuen. Insbesondere psychische Belastungen gewinnen an Bedeutung für den Gesundheitszustand von Belegschaften. So muss die Mehrheit

der Beschäftigten unter hohem Zeitdruck arbeiten und verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen [6, 9].

Obwohl psychische Belastungen eine wichtige Stellschraube für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten sind, wird das Thema in der betrieblichen Prävention noch immer vernachlässigt. Das spiegelt sich auch darin wider, dass nur eine Minderheit der Betriebe psychische Belastungen in ihrer Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt [1]. Wenig förderlich für

entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen ist auch der geringe Stellenwert des Themas bei den Sicherheitsfachkräften im Betrieb sowie bei den Aufsichtsbehörden [2, 3]. Eine Ursache hierfür sind Wissensdefizite im Hinblick auf psychische Belastungen, die bei den verantwortlichen Akteuren im Betrieb, wie den Sicherheitsfachkräften, den Betriebsärztinnen und -ärzten sowie den Führungskräften bestehen [3]. Zum Beispiel werden psychische Belastungen in den Betrieben häufig vorschnell mit psychischen Erkrankungen assoziiert, weshalb das Thema als heikel wahrgenommen wird [7]. Aus diesem Grund ist es wichtig, eine systematische Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen in den Betrieben voranzutreiben und den betrieblichen Akteuren zu vermitteln, dass psychische Belastungen normale Phänomene des Arbeitsalltags sind, mit denen alle Beschäftigte tagtäglich zu tun haben. Gleichzeitig ist es bedeutsam, Gestaltungskompetenzen zu entwickeln und das Wissen über Wirkungszusammenhänge auszubauen. Denn auch Betriebe, die sich stärker in der Prävention engagieren wollen, wissen häufig nicht, wie mit dem Thema adäquat umzugehen ist, welche Belastungsmuster und Ursache-Wirkungsbeziehungen vorliegen und was im konkreten Umfeld effektive Präventionsmaßnahmen sind.

Um eine breite Akzeptanz für das Thema psychische Belastungen im Unternehmen zu schaffen, sollten nicht nur die verantwortlichen betrieblichen Akteure, sondern auch die Beschäftigten für das Thema sensibilisiert werden. Zudem ist aufgrund der Komplexität von Belastungs-Beanspruchungsbeziehungen ein Zusammenwirken von Beschäftigten und betrieblichen Arbeitsschutzakteuren in der Prävention notwendig. Hierzu kann die Einführung eines Belastungs-

und Beanspruchungsmonitoring substantiell beitragen. Dies schafft nicht nur ein Bewusstsein für die Thematik, sondern vermittelt auch relevantes Wissen über Belastungsdynamiken und Wirkungszusammenhänge. Außerdem fördert es die Gestaltungskompetenz von Beschäftigten und Betrieben [vgl. 5] und damit das Zusammenwirken individueller und organisationaler Präventionsstrategien.

Wie aber funktioniert ein Belastungs- und Beanspruchungsmonitoring und welche Aspekte sind bei der Einführung im Betrieb zu beachten? Dies wird im Folgenden auf Basis von Erfahrungen in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt „BalanceGuard“ (2016-2019) beantwortet.

Individuelles Belastungs- und Beanspruchungsmonitoring

In der Web-Anwendung „BalanceGuard“ werden Beschäftigte täglich zu ihren arbeitsbezogenen Stressoren und Ressourcen sowie ihrer Beanspruchung befragt. Die Grundlage für den Fragebogen bildet ein wissenschaftlich fundiertes Wirkungsmodell (s. Abbildung 1). Es geht davon aus, dass Stressoren und Ressourcen zu einer negativen (z.B. Überforderung, Ermüdung) oder auch positiven (z.B. Aktivierung, Motivation) Beanspruchung führen, die – wenn dauerhaft vorhanden – langfristige Beanspruchungsfolgen nach sich ziehen kann. Den persönlichen sowie arbeitsbezogenen Ressourcen wird dabei eine abmildernde Wirkung auf die Stressoren zugeschrieben. Ein weiterer Faktor, um belastungsbedingten negativen Folgen vorzubeugen – und somit ein Moderator in der Beziehung Beanspruchung und langfristige Beanspruchungsfolgen –, ist die Erholung in Arbeitspausen und in der Freizeit.

DIE AUTOREN



Jella Heptner

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt BalanceGuard.



Tanja Dayß

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen, koordiniert das Projekt BalanceGuard.



Emanuel Beerheide

leitet im Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen die Fachgruppe „Analysen und Projekte“.

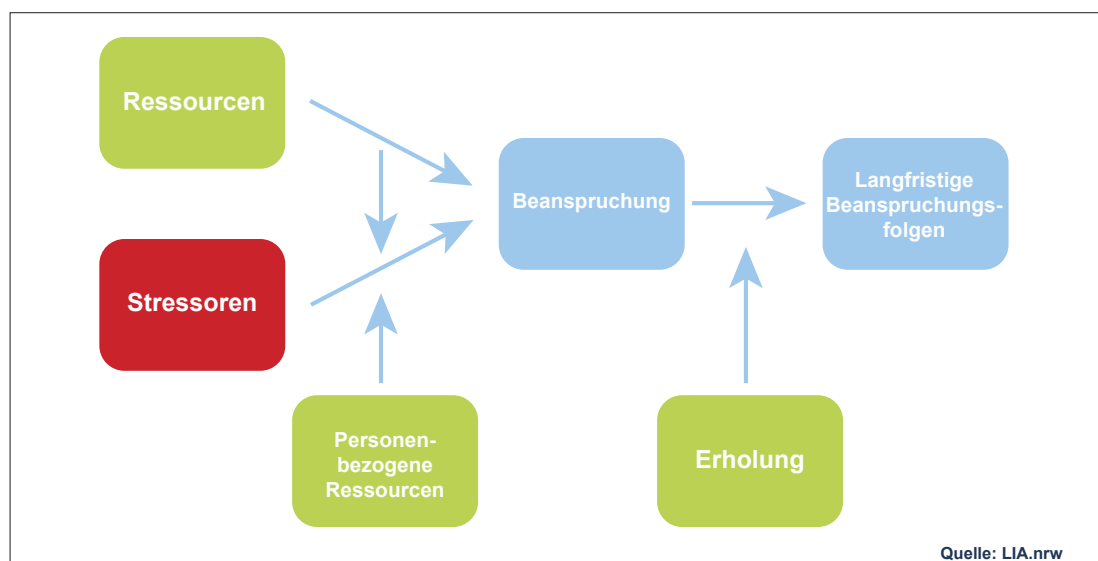


Abb. 1: Das Wirkungsmodell von BalanceGuard