



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 schnelllebiger: 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

und Beanspruchungsmonitoring substantiell entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen ist auch der geringe Stellenwert des Themas bei den beitragen. Dies schafft nicht nur ein Bewusstsein Sicherheitsfachkräften im Betrieb sowie bei den für die Thematik, sondern vermittelt auch rele-Aufsichtsbehörden [2, 3]. Eine Ursache hierfür vantes Wissen über Belastungsdynamiken und sind Wissensdefizite im Hinblick auf psychische Wirkungszusammenhänge. Außerdem fördert Belastungen, die bei den verantwortlichen Akes die Gestaltungskompetenz von Beschäftigten teuren im Betrieb, wie den Sicherheitsfachkräfund Betrieben [vgl. 5] und damit das Zusammenten, den Betriebsärztinnen und -ärzten sowie wirken individueller und organisationaler Präden Führungskräften bestehen [3]. Zum Beispiel ventionsstrategien. werden psychische Belastungen in den Betrieben Wie aber funktioniert ein Belastungs- und Behäufig vorschnell mit psychischen Erkrankungen anspruchungsmonitoring und welche Aspekte assoziiert, weshalb das Thema als heikel wahrsind bei der Einführung im Betrieb zu beachten? genommen wird [7]. Aus diesem Grund ist es Dies wird im Folgenden auf Basis von Erfahrunwichtig, eine systematische Auseinandersetzung gen in dem vom Bundesministerium für Bildung mit psychischen Belastungen in den Betrieben und Forschung geförderten Projekt "BalanceGuard" (2016-2019) beantwortet. voranzutreiben und den betrieblichen Akteuren

zu vermitteln, dass psychische Belastungen nor-

male Phänomene des Arbeitsalltags sind, mit denen alle Beschäftigte tagtäglich zu tun haben.

Gleichzeitig ist es bedeutsam, Gestaltungskom-

petenzen zu entwickeln und das Wissen über Wir-

kungszusammenhänge auszubauen. Denn auch

Betriebe, die sich stärker in der Prävention enga-

gieren wollen, wissen häufig nicht, wie mit dem

Thema adäquat umzugehen ist, welche Belas-

tungsmuster und Ursache-Wirkungsbeziehungen

vorliegen und was im konkreten Umfeld effektive

chische Belastungen im Unternehmen zu schaf-

fen, sollten nicht nur die verantwortlichen be-

trieblichen Akteure, sondern auch die Beschäftig-

ten für das Thema sensibilisiert werden. Zudem

ist aufgrund der Komplexität von Belastungs-

Beanspruchungsbeziehungen ein Zusammenwir-

ken von Beschäftigten und betrieblichen Arbeits-

schutzakteuren in der Prävention notwendig.

Hierzu kann die Einführung eines Belastungs-

Um eine breite Akzeptanz für das Thema psy-

Präventionsmaßnahmen sind.

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.





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".

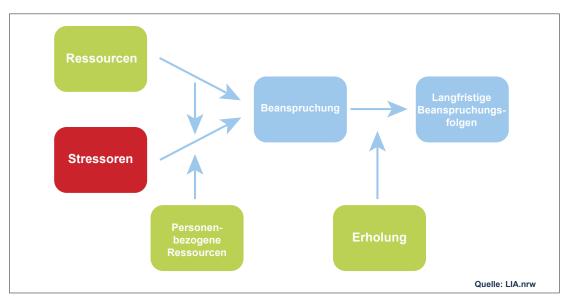


Abb. 1: Das Wirkungsmodell von BalanceGuard