



Psychisches Gleichgewicht am Arbeitsplatz

App zur Analyse psychischer Beanspruchung und Belastung

Etwa 70 Prozent der Unternehmen führen, die vom Arbeitsschutzgesetz geforderte Gefährdungsbeurteilung durch. Allerdings nur circa 31 Prozent berücksichtigen auch die psychischen Belastungen und beziehen kaum den Wirksamkeitsnachweis mit ein. Die folgenden Ausführungen zeigen Fakten auf, berichten von Praxisbeispielen und geben Impulse, damit die Gefährdungsbeurteilung für den Menschen subjektiv spürbar und für das Unternehmen objektiv positiv messbar wird.

Der Bundesrat stimmte am 20. September 2013 dem „Gesetz zur Neuorganisation der bundesunmittelbaren Unfallkassen“ zu. Damit war eine Änderung des Arbeitsschutzgesetzes verbunden. Dieses fordert explizit die Berücksichtigung psychischer Belastungen. So heißt es jetzt in § 4 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes: „Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“. Gleichzeitig kam es zu einer Ergänzung des § 5 Arbeitsschutzgesetz Absatz 3 durch die „Nr. 6: Psychische Belastung bei der Arbeit“.

Daraus ergibt sich die klare Aufforderung die psychischen Belastungen von allen Arbeitnehmern, unabhängig der Branche oder des Arbeitsverhältnisses im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu analysieren. Abgeleitet davon, müssen Maßnahmen umgesetzt und die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft werden.

In diesem gesetzlich geforderten Dreiklang bestehen für alle Unternehmen und Behörden die Hürden, die noch kaum sauber übersprungen wurden.

Nach der ganzheitlichen Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist Gesundheit, ein Zustand des kompletten physischen und psychischen Wohlbefindens, und nicht nur die Abwesenheit von Krankheit oder eines Gebrechens. Das heißt, dass der Gesundheitszustand zum einen

von mehrdimensionalen Aspekten bestimmt wird und zum anderem die subjektive Wahrnehmung des Menschen berücksichtigen muss.

Allgemein wird Belastung aller von außen auf den Menschen einwirkenden Einflussfaktoren, zum Beispiel Lärm, Temperatur oder quantifizierbare Ziele subsumiert, welche in der Lage sind, eine Reaktion des Organismus auszulösen. Dies sind demgemäß objektiv messbare Größen. Die individuelle Reaktion auf die Belastungen wird als Beanspruchung beschrieben, die unter anderem von der momentanen körperlichen Verfassung, der Motivation, Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, der Art und Dauer der Belastung sowie persönlichen Eigenschaften abhängig ist.

Die Psyche bedeutet vom altgriechischen Wortstamm her Atem, Hauch oder auch Seele und wurde zur Umschreibung der ganzen Person verwendet. Sie wurde als ein Ort menschlichen Denkens und Fühlens verstanden. Eine Summe aller Persönlichkeitsmerkmale eines Menschen. Zunehmend wird auch in der Medizin (Psychosomatik) von der Annahme ausgegangen, dass der Körper und die Psyche nicht unabhängig voneinander agierende Kräfte sind, sondern in einem Wirkungszusammenhang stehen.

Die Begriffe Belastung, Beanspruchung und Ressourcen sind untrennbar miteinander verbunden. Wenn eine Belastung erfolgt, sind gleichzeitig auch die beiden anderen Bereiche betroffen.

Neben der Vielzahl der belastenden Einflüsse am Arbeitsplatz muss berücksichtigt werden, dass Belastung durch private Angelegenheiten ebenfalls mit einfließen kann. Jede Form der Belastung wird in dem Moment, in welchen sie auf ein Individuum trifft, zur Beanspruchung. Welchen Effekt die jeweilige Beanspruchung hat, hängt wiederum von den Ressourcen der jeweiligen Person ab, die der Belastung entgegengesetzt werden. Das Verhältnis zwischen Ressourcen und Belastung entscheidet, ob durch die entstandene Beanspruchung fördernde oder beeinträchtigende Effekte entstehen. In der Regel wird eine Person nicht nur durch einen einzelnen Aspekt belastet. Es wirken meist mehrere Belastungsfaktoren gleichzeitig, die in ihrer Gesamtheit eine Beanspruchung auslösen. So kann auch ein geringer Belastungsfaktor eine Person so weit beanspruchen, dass der eintretende Effekt ein anderer ist.

Anforderungen an empirische Methoden

Der dritte Teil der DIN EN ISO 10075 vereinheitlicht die Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung psychischer Arbeitsbelastung für die Europäische Union. Die Norm legt Anforderungen und Grundsätze für die Messung und Erfassung der psychischen Arbeitsbelastung fest und spezifiziert die Anforderungen an Messverfahren. Zunächst wird klargestellt, dass es keinen besten Weg zur Erfassung psychischer Arbeitsbelastung gibt, da die Erfassung immer vom verfolgten Zweck abhängt. Die Norm sieht daher eine dreidimensionale Struktur bei jedem Messmodell vor. Im Einzelnen sind das die Betrachtung der Aspekte der psychischen Arbeitsbelastung (Belastung, Beanspruchung, Ermüdung, etc.), der eingesetzten Messtechnik (Leistungserfassung, Aufgabenanalyse, etc.) und des unterschiedlichen Grades der Genauigkeit (übersichtsorientierendes oder genaues Messniveau).

Jedes Messverfahren ist laut der Norm einem der drei Genauigkeitsgrade (Präzisionsstufen) zugeteilt, wobei die erste Präzisionsstufe den genauesten Grad darstellt. Die Erfüllungskriterien sind nach der Norm immer die gleichen, es gelten jedoch für jede Stufe bestimmte Mindestanforderungen. Beim Kriterium „Zuverlässigkeit“ zum Beispiel entspricht eine Genauigkeit von 90 oder mehr Prozent der ersten Präzisionsstufe, ab 89 Prozent der zweiten Stufe und ab 79 Prozent der dritten Stufe. Insgesamt gibt es bei jeder Messmethode drei Merkmalsgruppen:

Gruppe 1: Diese Gruppe stellt die klassische Testtheorie dar und umfasst die fünf Prüfpunkte Objektivität, Zuverlässigkeit, Gültigkeit, Messempfindlichkeit und diagnostische Aussagekraft. Zur Ermittlung dieser Punkte kann jedes geeignete und wissenschaftlich anerkannte Verfahren gewählt werden. Umso besser die Werte der Methode in diesen Punkten sind, desto höher ist die Aussagekraft der Methode.

Gruppe 2: Hier werden die gleichen Punkte wie in Gruppe 1, allerdings unter den Gesichtspunkten der Generalisierbarkeitstheorie bewertet. Dies bedeutet, dass die Prüfung im Rahmen experimenteller Ansätze, im Labor oder unter Feldbedingungen, mit einer Variation von Bedingungen vorzunehmen ist. Die Variation repräsentiert die unterschiedlichen Anwendungsbereiche der Messmethode. Die Anforderungen der Präzisionsgruppen sind in dieser Gruppe höher angelegt als in Gruppe 1.

Gruppe 3: Die Werte der Gebrauchstauglichkeitsgruppe umfassen die Punkte Effektivität, Effizienz und Zufriedenheit. Sie spielen keine Rolle für die Präzisionsgruppen, da hier keine Mindestanforderungen gestellt werden. Dennoch wird die jeweilige Methode nach Aussagekraft, Einfachheit der Durchführung und Zufriedenheit der durchführenden Personen bewertet. Zusammengefasst variiert die Genauigkeit der Anforderungen je nach Zweck der Messmethode. Neben einer Differenzierung

Gefährdungsbeurteilung Psyche

der Präzision müssen gewisse Mindestanforderungen erfüllt sein und die jeweilige Methode soll ihrem Zweck nach, entsprechend brauchbar sein.

Da sich bisher die meisten Unternehmen und Behörden schwerpunktmäßig in Form eines Fragebogens auf die Belastungen konzentrieren und die subjektiv empfundene Beanspruchungssituation eher sekundär eruieren, wird der Versuch unternommen, die gefühlten Reaktionen auf die Belastungen zu erfassen.

Messung persönlicher Beanspruchungssituationen

Wenn nur einseitig die Belastungen erfasst werden, ohne die Beanspruchungen zu berücksichtigen, kann das Analyseergebnis eine gewisse Unschärfe enthalten und die darauf abgestimmten zu ergreifenden Maßnahmen können an der realen Arbeitsplatzsituation vorbei ausgewählt, ihre Wirksamkeit nicht entfalten. Das subjektive Empfinden des Menschen zu den objektiven Belastungsfaktoren kann sich zu jeder Zeit verändern, somit ist eine einmalige jährliche Mitarbeiterbefragung in seiner Aussagekraft sehr eingeschränkt.

Zur Messung der persönlichen Beanspruchungssituation wurde ein „Happyguard“ entwickelt, der der im Schulnotensystem die Parameter Gesundheit, Zufriedenheit und Motivation erfasst und durch ein Softwareprogramm die Ergebnisse dezidiert darstellt.

Die Funktion ähnelt der eines Fragebogens. Über einen langfristigen Zeitraum werden jeden Tag die Parameter Gesundheit, Zufriedenheit und Motivation, durch einzelne Personen eingegeben. Bei diesen Parametern handelt es sich um Ressourcen. Wenn sich die Werte über einen gewissen Zeitraum verschlechtern oder diese ungünstig sind, dann wird davon ausgegangen, dass die Ressourcen der Beschäftigten aufgebraucht sind und aufgrund psychischer Belastung und möglichen Beanspruchungsfolgen, Handlungsbedarf gegeben ist.

Forschungsfelder und Ergebnisse

In einem Dienstleistungsunternehmen der Logistikbranche und Studenten der Hochschule der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung wurde an den zwei unterschiedlichen Standorten jeweils ein Standgerät aufgestellt.

Bei den Studierenden waren noch genügend Ressourcen vorhanden. Werte besser als Note drei sind gut. (Der Durchschnitt der Studenten war motiviert und relativ zufrieden. Interessant ist, dass wie auch beim Dienstleistungsunternehmen, die Gesundheit von sämtlichen Merkmalen den besten Wert darstellte.) Es hätten zwar noch mehrere Testmessungen erfolgen müssen, aber augenscheinlich stuften sich Personen, die zufrieden und motiviert waren, automatisch als gesünder ein. Insgesamt hätten die Werte etwas besser sein können, aber die Noten waren nicht alarmierend für eine negative Belastung mit möglichen Beanspruchungsfolgen.

Die Ressourcen im Dienstleistungsunternehmen wurden dagegen sehr beansprucht. Motivation und Zufriedenheit waren niedrig, was sich augenscheinlich auch auf die Gesundheit auswirkte. Gar nicht erwünscht war Wochenendarbeit. Hier waren die Werte am ungünstigsten. Alles deutete auf eine nicht unerhebliche Menge an Belastungen hin, die bei bleibenden Bedingungen zu negativen Beanspruchungsfolgen führen könnten. Daher war die Suche nach zufriedenheitsfördernden Faktoren empfehlenswert.

Dadurch, dass der Betrachtungsfokus auf den Ressourcen liegt, liefert der Happyguard präzise Daten über das Verhältnis von Belastung, Ressourcen und Beanspruchung der Beschäftigten eines Unternehmens und zeigt rechtzeitig durch tagesaktuelle Daten an, wenn Handlungsbedarf geboten ist. Umso gesünder, zufriedener und motivierter die Beschäftigten sind, desto kleiner ist die Chance, dass negative Beanspruchungsfolgen im



Praxis-Einsatz der App für eine messbare und wirksame psychische Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz. (Foto: Happyguard)

Zuge einer psychischen Belastung entstehen. Allerdings können keine Informationen darüber gewonnen werden, wo mögliche Quellen einer psychischen Belastung liegen, oder woran es liegt, dass bestimmte Ressourcengruppen aufgebraucht sind. Entsprechende weiterführende analytische Methoden wie unter anderem Fragebogen, Gespräche oder Arbeitsplatzbeobachtung könnten das Instrument der Erstanalyse ergänzen.

Erst 2013 wurde der Schutz vor psychischer Belastung am Arbeitsplatz in das Arbeitsschutzgesetz mit aufgenommen. Jedoch wurde das erste Messverfahren schon wesentlich früher entwickelt. Seit 1979 wurden im Rahmen des Stressreports Deutschland regelmäßige Untersuchungen durchgeführt. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist seit 1998/99 an diesen Erwerbstätigenbefragungen beteiligt. Doch erst seit knapp einem Jahrzehnt wurden psychische Belastungen und Beanspruchungen offiziell als Herausforderung unserer Zeit erkannt und anerkannt.

Psychische Beanspruchung entsteht als Folge psychischer Belastung. Die Ergebnisse zeigen sich durch die Zunahme von Diagnosen psychischer Erkrankungen und Ausfalltagen.

Keines der Messinstrumente, die zur Anwendung kommen, kann psychische Beanspruchung zuverlässig messen. Im Arbeitsschutzgesetz ist sie ebenfalls nicht erwähnt. Aber in der Gefährdungsbeurteilung wird ein Wirksamkeitsnachweis gefordert.

Das in diesem Zusammenhang entwickelte und eingesetzte Messinstrument „Happyguard“, kann einen Rückschluss auf mögliche psychische Beanspruchung ermöglichen. Es betrachtet die Verfügbarkeit ausgewählter Ressourcen und nicht, wie die meisten anderen Verfahren, nur Quellen psychischer Belastung. Aufgebrauchte Ressourcen sind ein Indiz dafür, dass die Belastung die persönlichen schützenden Eigenschaften übersteigen und daher mit negativen Beanspruchungsfolgen gerechnet werden muss.

Zielführend wäre der Einsatz von zwei Anwendungen, um die objektiven Belastungen zu ermitteln und die subjektiven Beanspruchungsfolgen zu identifizieren, mit denen nachweisbar Ausfalltage reduziert werden könnten.

Dies würde, wie der tägliche präventive Blick in den Spiegel helfen, erste Symptome zu erkennen und kurative Maßnahmen zu ergreifen.

*Autor: Dr. Thomas Draxler,
Gesundheitswissenschaftler, Dozent an der Hochschule der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung*