



# Psychosoziale Risikofaktoren

Wie gefährdet sind wir?



## Einleitung

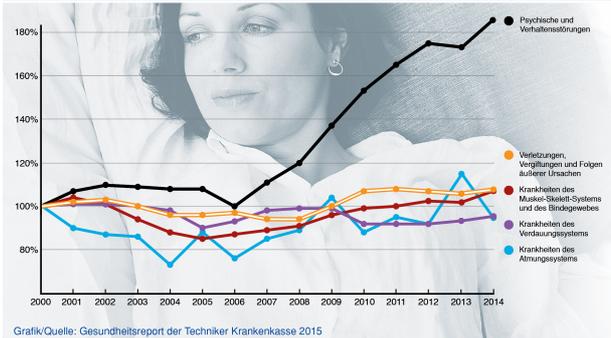
### Psychische Faktoren im Vordergrund

Es ist sicherlich kein Geheimnis mehr, dass sich die Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeitswelt in den vergangenen Jahrzehnten verändert haben. Während sich physische Belastungen inzwischen deutlich verringert haben, sind die Anforderungen an das „psychische Leistungsvermögen der Beschäftigten“ deutlich gestiegen. Im Bereich der psychischen Fehlbelastungen führt dies nicht nur zu einer Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmer/-innen, sondern auf betrieblicher Seite zu einer Beeinflussung der betrieblichen Leistungserbringung. Zu verzeichnen sind hier eine Verminderung der Produktivität, eine negative Beeinflussung von Tätigkeiten sowie eine Verminderung von Kreativität und Innovativität bei der Leistungserbringung. Es ist notwendig, auf diese neuen Anforderungen und Belastungen adäquat zu reagieren.

Aktuell gibt es hierzulande noch wenig Statistiken und Auswertungen über die Fehltage und längere Arbeitsausfälle der Arbeitnehmer/-innen aufgrund von psychischen Erkrankung, daher werfen wir zur Illustration einen Blick auf unser Nachbarland Deutschland, (Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse 2015), das sicherlich kein Exot in punkto dieser aktuellen Lage

### Immer mehr Fehltage wegen psychischer Erkrankungen

Entwicklung der Fehlzeiten bei Berufstätigen (Fehltage im Jahr 2000 = 100%)



darstellt und daher zum Vergleich für Luxemburg mit herangezogen werden kann. Was können Risikofaktoren eines solchen Anstiegs der Arbeitsausfälle sein und wie gehen wir mit diesen hier in Luxemburg um? Wie gefährdet sich unsere Arbeitnehmer/-innen?

# -Psychische Belastung versus Fehlbeanspruchung-

Zunächst einmal sollten wir einen näheren Blick auf potentielle Risiken werfen. Ursachen für steigende psychische Belastung in der Arbeit sind in der derzeitigen Zeit:

- Arbeitsverdichtung
- Beschleunigung von Fertigungs-, dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen
- verstärkter Einsatz neuer Technologien
- mehr « geistige Arbeit » (Informationsverarbeitung und Kommunikation z.B. im Dienstleistungssektor)
- Entgrenzung der Arbeit mit permanenter Erreichbarkeit
- erhöhte Eigenverantwortung der Beschäftigten
- steigende Komplexität der Arbeitsanforderungen
- diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse
- Abnahme der sozialen Sicherheit/ Gefühl des Kontrollverlustes



Diese Belastungen an sich sind jedoch nicht gefährlich und können durchaus bei ausreichendem Rückhalt betreffend sozialen, organisatorischen oder personalen Ressourcen als etwaige Herausforderung angesehen werden. Kränkt jedoch das Individuum, i.e. sind die Bewältigungsfähigkeiten eingeschränkt folgen daraus schnell Überforderung (Stress, Ermüdung..) und dies resultiert in jedem Einzelnen in einer psychischen Fehlbeanspruchung.

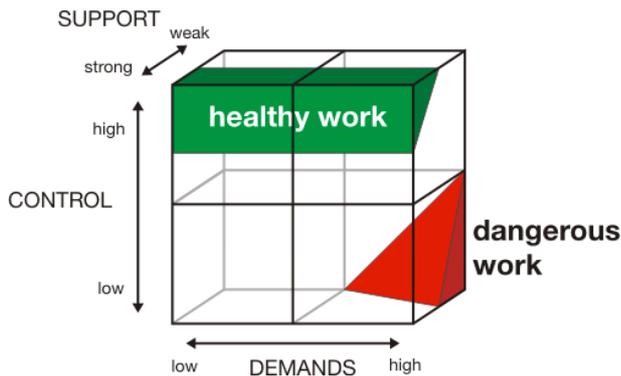
So ist eine Arbeit ohne psychische Belastung ebenso wenig möglich wie eine Arbeit ohne jegliche körperliche Belastung. Erst das Maß und das Umfeld bestimmen die gesundheitsbeeinträchtigende Wirkung.

Um das Grad der Risikofaktoren zu definieren und zu bewerten, gibt es verschiedene Modellansätze.

Eines davon ist das Job-Demand-Control-Modell oder Anforderungs-Kontroll-Modell des US-amerikanischen Soziologen Robert Karasek. Es dient der Einschätzung von Belastungs- und Beanspruchungsfaktoren im Arbeitsumfeld.

Dazu stellt Karasek zwei wichtige Parameter zur Bestimmung dieser Faktoren in den Raum: die Job Demands (die Arbeitsanforderungen) und die Job Decision Latitude (der Handlungsspielraum, bzw. die Autonomie am Arbeitsplatz). Beide können sowohl in geringer als auch in hoher Ausprägung vorliegen. Dabei wird davon ausgegangen, dass starke Belastungen am Arbeitsplatz entstehen, wenn die Arbeitsanforderungen hoch sind, aber dem Arbeitenden nur ein geringer Handlungsspielraum, aufgrund von fehlender Autonomie, zur Verfügung steht.

Karasek nimmt an, dass hohe Arbeitsanforderungen zu einem Zustand mit starker Handlungsenergie führen (Motivations-Push). Das Ausmaß, in dem nun der Arbeitende Entscheidungen treffen kann, moduliert bzw. transformiert die Freisetzung der entstandenen Energie (Motivation). Kommt jedoch aufgrund fehlender Autonomie keine Handlung zustande, geht die Handlungsenergie als „mental strain“ in Stresssymptome über.



Neben den 3 Risikofaktoren des Modells von Karasek:

- Kontrolle/Autonomie,
- Unterstützung und
- Arbeitsintensität
  
- gibt es jedoch noch andere Faktoren, die mit einzubeziehen sind:
  
- Wertschätzung
- Respekt/Gerechtigkeit
- « Belohnung »
- Arbeitsplatzgestaltung

## Herausforderungen an das Gesundheitsmanagement:

Wie gefährdet sind wir? und was können wir tun? Um diese Frage teils beantworten zu können, wäre es sinnvoll konsequent und konsekutiv eine psychosoziale Gefährdungsbeurteilung aller Arbeitnehmer/innen durchzuführen. Die EU-Rahmenrichtlinie RL 89/391/EWG dient dazu als Basis. Diese Massnahme nutze einem frühzeitigen Erkennen betrieblicher und persönlicher Fehlbelastungsrisiken. Anschliessend sollte ein interdisziplinäres Team, zusammengesetzt aus Betrieb, Arbeitsmedizin und Betriebsrat, gemeinsam diese Risiken bearbeiten bzw. beheben.

Ein umfangreiches, betriebliches Gesundheitsmanagement, eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung sowie Informationsveranstaltungen mit dem Ziel der Stärkung der Ressourcen eines Einzelnen sollten das Ziel sein.

Die Aufklärung der Arbeitnehmer/-innen über potentielle Risikofaktoren rückt hierdurch mehr als zuvor in den Vordergrund.

Die Arbeitsmedizin bietet in dieser Hinsicht eine ganze Reihe von Informationsveranstaltungen in Form von Vorträgen und Workshops an.

Diese sind zum Beispiel:

- Stressmanagement
  - \* sportlich aktiv sein
  - \* ausgewogene Ernährung
  - \* Timemanagement
  - \* Relaxationstechniken wie z.B. Sophrologie, Muskelentspannung nach Jacobsen

- Burnout
  - \* wie erkennen?
  - \* was tun wenn?
  - \* Auffangnetz

Aber auch Themen wie Mobbing, Kommunikation usw. sind wichtige Bestandteile dieser Aufklärungsarbeit.

# Stärkung der Resilienz - was kann der AG tun?

Ziel ist es, die Ressourcen eines Einzelnen in seiner Umgebung, sprich auch der Arbeitswelt, zu stärken.

Neben der Optimierung der Arbeitsabläufe, eines guten Konfliktmanagements innerhalb des Teams und der übergeordneten Strukturen sowie regelmässige Mitarbeiterevaluierungen mit entsprechendem Feedbackgesprächen (Lob, Entgelt, Verbesserungshilfen) können auf der praktischen Ebene der Bewältigungsstrategie noch folgende Angebote der Arbeitgeber hinzukommen:

\*Sport:

- Fitnessprogramm
- Sporttage
- « Jogging-Rendezvous »

\* Ernährung:

- nachhaltig Essen
- « Gesunde Wochen »

\* Meditation

- Yogakursangebot
- Ruheraum

sind nur einige Beispiele davon.  
Die räumliche Infrastruktur dafür vorausgesetzt. (Umkleide, Duschköglichkeit etc)

Bei Anzeichen einer Instabilität im Bereich der eigenen Resilienz sind die regelmässigen ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen von grosser Bedeutung, um ein frühzeitiges Erkennen der auslösenden Faktoren zu gewähren.

Es kommt jedoch auch darauf an, in wieweit der Einzelne bereit ist, seine eigenen Ressourcen zu stärken.

Ein Zusammenspiel des Privaten und Beruflichen wird in Zukunft aufgrund von Entgrenzung und flexibler Arbeitsgestaltung je denn mehr ins Augenschein rücken und unabdingbar werden.

Ein umfangreiches Netzwerk zur Prävention anzubieten und dabei das « Eigentliche », die Arbeit, in den Vordergrund zu richten ist eine Herausforderung eines jeden Arbeitgebers, - jedoch bei Gelingen mit guten Aussichten.

Übergreifend wird dies zu einem effizienterem Arbeiten und einer besseren Leistungserbringung führen. Kürzere Krankheitsstände und -ausfälle sind das Resultat. Eine « WIN-WIN Situation » bezüglich Arbeitgeber/Arbeitnehmer ist entstanden.

Association pour la Santé au Travail  
du Secteur Financier  
15-17 avenue Gaston Diderich  
L-1420 Luxembourg

[www.astf.lu](http://www.astf.lu)

[www.astf.lu](http://www.astf.lu) 4

