

# Gesünder @arbeiten



## Tipps für den Arbeitsplatz | Nr. 32

### Psychische Belastungen

# Wenn die Arbeit stresst

Sie fühlen sich erschöpft, ausgelaugt, innerlich leer oder ständig überdreht. Abschalten ist für viele Beschäftigte selbst in Ruhephasen kaum möglich, alles geht nur noch um die Arbeit. »Ich kann einfach nicht mehr«, diesen Satz hören Betriebsräte heute häufiger als früher. Es betrifft Entwickler und Forscher ebenso wie Maschineneinrichter und Montagearbeiterinnen. Allenfalls die Ursachen sind andere.

Arbeitstempo, Zeit- und Termindruck nehmen zu. Da wird die Mittagspause durchgearbeitet und das Wochenende ebenso, weil sich die unerledigten Aufgaben häufen. Das macht auf Dauer ebenso müde wie die immer gleichen Tätigkeiten zu verrichten, stumpf und eintönig,

ohne zu zeigen, was man kann. Oder die Arbeitsorganisation ist schlecht: Die neue Software funktioniert nicht, die Lieferung ist unvollständig, die Maschine fällt dauernd aus, ständige Anrufe unterbrechen die Arbeit. Das strapaziert die Nerven ebenso wie permanente Konflikte mit dem Vorgesetzten oder das Gefühl, die eigene Leistung werde abgewertet.

All das lässt sich von Zeit zu Zeit aushalten. Aber nicht auf Dauer. Dann werden Kopf und Nerven übermäßig beansprucht. Ein müder Kopf und ein müder Körper brauchen Zeit, um sich zu erholen und wieder aufzutanken. Ist die Ermüdung aber so groß, dass die Erholung nicht ausreicht, kann es zu chronischer Ermüdung kommen. Man hat einen freien Tag, aber zu nichts Lust. Auch ein Urlaub hilft nicht mehr, um wirklich zur Ruhe zu kommen.

Das wiederum hat Auswirkungen auf die Arbeit:

Motivation und Arbeitszufriedenheit sinken, Arbeitsqualität und -effizienz lassen nach. Auch der Körper reagiert: Die Folge können Herz-Kreislauf- oder Magen-Darm-Beschwerden, Schlafstörungen oder in extremen Fällen auch psychische Störungen sein.

Aber lassen sich psychische Belastungen erfassen? Lärm, Hitze und Gefahrstoffe kann man messen, Gewichte wiegen. Das ist wichtig, um die Belastungen zu beurteilen. Psychische Belastungen zu ermitteln ist sicherlich schwieriger, aber dennoch möglich.

Das Projekt »Gute Arbeit« der IG Metall hat ein »Stressbarometer« entwickelt, ein Fragebogen mit dazugehörigem Auswertungstool. Dieses Instrument basiert auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen. Damit kann man im Betrieb den psychischen Belastungen auf die Spur kommen, um rechtzeitig dagegen zu steuern.



### ... und alles zuviel wird

Wer Zahnschmerzen hat, geht zum Zahnarzt. Wer sich den Knöchel gebrochen hat, lässt sich röntgen. Wem sich der Magen vor Angst zusammenschnürt, wer nicht mehr ein- noch durchschlafen kann, wer vor lauter Grübeln über seine Arbeit nicht mehr zur Ruhe kommt, schweigt. Aus Angst, als nicht belastbar zu gelten, aus Angst, den Job zu verlieren. Doch

was Nerven, Geist und Seele belastet, kann – manchmal Jahre später – auch zu körperlichen Erkrankungen führen. Wissenschaftler sprechen von psychischen Fehlbelastungen – nicht zu verwechseln mit psychischen Störungen – und meinen damit alles, was auf Grund von Arbeit zu Stress, chronischer Ermüdung oder dem Gefühl innerer Leere führt.

### Was sagt die Wissenschaft?

**Ökonomen, Politik und Medien jubeln über den wirtschaftlichen Aufschwung. Heißt das, es ist alles in Ordnung?**

**Richter:** Den Rückgang der Arbeitslosigkeit begrüße ich selbstverständlich. Aber die Zunahme psychischer Fehlbelastungen



finde ich Besorgnis erregend. Es gibt immer mehr Menschen, die nicht mehr abschalten können und deren Gedanken nur um Arbeit kreisen. Ursachen können Unter- oder Überforderung sein, fehlende Anerkennung, die Kränkung, für weniger Geld mehr arbeiten zu müssen, uferlose Arbeitszeiten, Arbeitsintensivierung. Die Folgen treten allerdings oft viele Jahre später ein.

#### Worin sehen Sie die Ursachen?

**Richter:** In Deutschland gibt es dazu zu wenig Längsschnittuntersuchungen. Nur diese sind beweiskräftig. Offensichtlich mag niemand Geld ausgeben, um herauszufinden, was schlechte Arbeitsbedingungen anrichten. Wir greifen auf Studien anderer Länder zurück. Niederländische Studien zur Work-Life-Balance kommen zu dem Ergebnis, dass 82 Prozent der Belastungsquellen, die uns in unserer Lebensbalance zu schaffen machen, aus der Arbeitswelt kommen.

#### Wie lässt sich gegensteuern?

**Richter:** Durch eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Freizeit, durch vernünftige Arbeitsinhalte, eigene Spielräume, aber zu fairen Bedingungen, durch Beteiligung. Mitbestimmung halte ich für entscheidend. Es ist nachgewiesen, dass sich eine humane Arbeitswelt für Unternehmen auch ökonomisch lohnt.

Dr. Peter Richter, em. Professor an der TU Dresden, Arbeits- und Organisationspsychologie

# Psychische Belastungen

Das Arbeitsschutzgesetz schreibt seit mehr als zehn Jahren vor, dass Arbeitsplätze mittels einer Gefährdungsbeurteilung unter die Lupe genommen werden müssen. Trotzdem weigern sich noch viele Unterneh-

men, speziell die psychischen Belastungen zu untersuchen. Betriebsräte müssen oft selbst initiativ werden und ihre Mitbestimmungsrechte einfordern. Dann sind sie in der Regel erfolgreich, wie die Beispiele zeigen.

## Auf Stressbarometer geeinigt

»Es kommt häufig vor, dass Aufträge in kürzester Zeit erledigt sein müssen. Dadurch werden Lieferpläne, Ladezeiten und Verladekapazitäten über den Haufen geworfen, was wiederum Vertriebler, Prüfer und Abwickler unter Druck setzt. Für uns war das der Anlass, um die Ursachen für diesen Stress zu ermitteln. Dafür ist die Gefährdungsbeurteilung am besten geeignet, die allerdings um die psychischen Belastungen erweitert werden müsste. Mit dem Arbeitgeber haben wir

uns darauf verständigt, in einer Pilotabteilung, der Auftragsabwicklung, das Stressbarometer des Projekts „Gute Arbeit“ einzusetzen. Allerdings sind wir uns noch nicht darüber einig, wer die Befragung auswertet, und dass eine paritätische Kommission über die Maßnahmen beraten soll. Wir werden uns jedoch nicht darauf einlassen, unsere Mitbestimmungsrechte herzugeben.«

■ Rolf Homeyer, Betriebsratsvorsitzender, Nexans, Hannover

## Feuerwachen untersucht

»Als ersten Pilotbereich haben wir die vier Wachabteilungen der Werkfeuerwehr ausgewählt. Die Auswertung der Fragebögen zu psychischen Belastungen hat ergeben, dass es vor allem an der Arbeitsorganisation hapert. Die Mehrheit steht oft unter Zeit- oder Termindruck, wird bei der Arbeit häufig unterbrochen und muss ein hohes Arbeitstempo abliefern. Vor allem in der Sicherheitszentrale wird aus Sicht der Mitarbeiter und des Betriebsrates häufig das Arbeitszeitgesetz verletzt. Wir haben die Ergebnisse in

den Wachabteilungen vorgestellt und wollen nun Gesundheitszirkel bilden, in denen die Kollegen ihre Vorstellungen von besseren Arbeitsbedingungen einbringen. Gleichzeitig verhandelt der Betriebsrat zurzeit mit dem Arbeitgeber um mehr Personal. Der Arbeitsdruck entsteht nicht zuletzt durch chronisch unterbesetzte Teams. Der gesamte Prozess kommt allerdings nur schleppend voran.«

■ Otto Brzosa, Betriebsrat, Thyssen Krupp, Duisburg

## Erste Mängel abgestellt

»Vor einem Jahr haben wir erstmals in einer Pilotabteilung den leicht veränderten Fragebogen des Projekts »Gute Arbeit« eingesetzt, um die psychischen Belastungen zu ermitteln. Inzwischen sind bereits mehr als 100 Beschäftigte befragt worden, ein Viertel der Belegschaft. Manches, was den Kollegen und Kolleginnen zu schaffen macht, ist relativ leicht abzustellen. Die nervige Lautstärke im Großraumbüro ist zum Beispiel durch Stellwände gedämpft worden. Und die Menüführung der neuen Software in englischer Sprache wird erleichtert, weil demnächst ein Handbuch auf Deutsch zur

Verfügung steht. Die überlangen Arbeitszeiten in der Konstruktion und der Druck durch enge Zeitvorgaben sind allerdings nicht so schnell abzustellen. Auch die mangelhafte Arbeitsorganisation in der Produktion, etwa unklare Arbeitsaufträge, falsche Stücklisten, fehlende Zeichnungen oder fehlerhafte Teile von Zulieferern muss angegangen werden. Die Befragung, Auswertung und vor allem die Verhandlungen über Maßnahmen machen viel Arbeit, zumal wir als Betriebsrat die treibende Kraft sind.«

■ Eberhard Wahl, Betriebsrat, CFS, Wallau an der Lahn

## Betriebsräte geschult

»Die Betriebsvereinbarung zur ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung ist für sämtliche Standorte der Daimler Chrysler AG seit Anfang 2006 verbindlich. Allen Betriebsräten wurde angeboten, an einer eigens dafür entwickelten Qualifizierungsmaßnahme in Sprockhövel teil zu nehmen. Bisher haben mehr als 220 mitgemacht, weitere 150 sind angemeldet. Die Rückmeldungen sind überwiegend positiv: Viele Betriebsräte, die andere Aufgabengebiete haben als den Arbeits- und Gesundheitsschutz, waren überrascht, welche Möglichkeiten das Arbeitsschutzgesetz bietet. Es geht eben nicht allein um Schutzbrillen und Gehörschutz. Die Gefährdungsbe-

urteilung ist vielmehr auch ein Hebel, um Belastungen durch überlange Arbeitszeiten, Schichtarbeit oder Zeit- und Leistungsvorgaben anzugehen. Uns war es wichtig, dass die Betriebsvereinbarung nicht in der Schublade liegen bleibt oder ausschließlich an die Arbeits- und Gesundheitsschützer delegiert wird. Das ist uns gelungen. Die Gefährdungsbeurteilung wird jetzt Schritt für Schritt in den einzelnen Standorten durchgeführt. Es ist bislang einmalig, dass sich so viele Betriebsräte so intensiv für die Umsetzung einer Betriebsvereinbarung qualifiziert haben.«

■ Thomas Weilbier, Betriebsrat, Daimler Chrysler Düsseldorf



## Mitbestimmung durchgesetzt

»Nach drei Jahren und zum Teil zähen Verhandlungen ist die Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung endlich unterzeichnet. Als besonders strittig stellte sich die Mitbestimmung heraus. Der Arbeitgeber wollte die Gefährdungsbeurteilung zwar durchführen, aber ohne die psychischen Belastungen zu berücksichtigen und vor allem ohne uns einzubeziehen. Eine paritätische Kommission, die Verfahren, Methoden und Auswertung festlegt, halten wir jedoch für notwendig. Letztlich haben wir uns mit Hilfe der Einigungsstelle durchgesetzt. Die Kommission wird nun mit drei Betriebsräten und drei Vertretern der Arbeitgeberseite besetzt. Die Gefährdungsbeurteilung ist in vollem Gange, die ersten Bereiche

sind bereits analysiert worden. Die psychischen Belastungen sind im Rahmen der Konzernmitarbeiterbefragung, die wir durch uns wichtige Fragen ergänzt haben, erhoben worden. Die Ergebnisse sind allerdings noch nicht den einzelnen Abteilungen zugeordnet. Erst dann entscheiden wir, ob wir die psychischen Belastungen auch künftig über die Mitarbeiterbefragung ermitteln. Da wir Arbeits- und Gesundheitsschutz als kontinuierlichen Verbesserungsprozess sehen, ist es unser Ziel, die Gefährdungsbeurteilung nach und nach auf alle Bereiche auszuweiten und regelmäßig zu wiederholen.«

■ Michael Ighaut, BR-Vorsitzender, Continental Teves, Frankfurt

# n beurteilen – aber wie?

**Wer wissen will, wie belastet Beschäftigte sind, muss sie selbst fragen. Sie wissen am besten über Störungen in Arbeitsabläufen, über Stress und Arbeitsdruck Bescheid. Das „Stressbarometer“ der IG Metall hilft dabei.**

Das Projekt Gute Arbeit hat ein »Stressbarometer« entwickelt. Es besteht aus einem Fragebogen zur Ermittlung von Belastungen sowie einem excel-basierten Auswertungstool. Das Instrument dient in erster Linie zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen nach dem Arbeitsschutzgesetz. Es kann aber auch eingesetzt wer-

den, um eine Bestandsaufnahme betrieblicher Probleme zu machen. Der Fragebogen umfasst Fragen zu Arbeitsorganisation und -ablauf, Betriebsklima und Umgebungseinflüssen, Arbeitszeit, Arbeitsausführung/Arbeits-einteilung sowie die Themen »geringe Handlungsspielräume« und »beobachtende Tätigkeiten«. Der Fragebogen kann auf betriebliche Bedürfnisse zugeschnitten und ohne wissenschaftliche Vorkenntnisse angewendet werden. Auch das Auswertungstool ist so beschaffen, dass grundlegende PC- und Excel-Kenntnisse ausreichend sind.

CD-Rom: »Stressbarometer, psychische Belastungen beurteilen – aber wie?« 4,80 Euro zuzüglich Versandkosten. Die Handlungshilfe »Psychische Belastungen« ist auch separat für 1,80 Euro

zuzüglich Versandkosten erhältlich. [www.extranet.igmetall.de](http://www.extranet.igmetall.de) → Themen → Arbeit → Projekt Gute Arbeit → Material oder [www.igmetall.de/gutearbeit](http://www.igmetall.de/gutearbeit) → Material.

## Befragung von Erwerbstätigen: Mehr Lärm, mehr Störungen, mehr Druck


Schwere Arbeit geht zurück und die Zahl der Beschäftigten, die gebeugt, hockend oder knieend arbeiten müssen, wird kleiner. Allerdings sind immer noch viele davon betroffen. Das ist das Ergebnis einer telefonischen Befragung von 20 000 Erwerbstätigen

quer durch alle Berufe und Tätigkeiten durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) aus dem Jahr 2005/06. Außerdem ist Lärmbelastung wieder auf dem Vormarsch. fühlt sich dadurch belastet. Und 17 Prozent arbeiten bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit. Knapp 60 Prozent müssen häufig verschiedenartige Arbeitsvorgänge im Auge behalten, hier ist ein Anstieg um 16 Prozent zu verzeichnen. Und immerhin vier von zehn sind häufig mit neuen Aufgaben konfrontiert, sehr schnelles Arbeiten wird von fast jedem Zweiten verlangt. Auch die Störungen haben zugenommen. 46 Prozent werden bei der Arbeit häufig unterbrochen, das sind deutlich mehr als bei der Befragung vor sieben Jahren (33,8 Prozent). Die meisten, nämlich 60 Prozent, finden das belastend.

Während ein Teil der Erwerbstätigen verschiedene Aufgaben und die unter Zeitdruck zu erledigen hat, ist ein anderer Teil gezwungen, häufig ein und denselben Arbeitsvorgang zu machen. Und jeder Dritte muss eine geforderte Stückzahl oder Leistung erbringen. Alle Arbeiten bis aufs Detail vorgeschrieben zu bekommen, dem sind mit 22,9 Prozent weniger Erwerbstätige ausgesetzt als das noch 1998/99 der Fall war.

■ nach Uwe Lenhardt, *Gute Arbeit*, 3/07

### Fragebogen zu Belastungen am Arbeitsplatz



**Allgemein**

Abteilung:

Ich arbeite  Vollzeit  Teilzeit

Alter  bis 30 J.  31-45 J.  46 J. und älter

Geschlecht  m  w

Ich arbeite im  Zeitentgelt (Zeitlohn, Gehalt)  Leistungsentgelt (Akkord, Prämie)

\* Nicht ausfüllen, wenn eine Anonymisierung nicht gewährleistet werden kann

Fragebogen 1. Teil	nein/nie	selten	oft	immer
<b>Arbeitsorganisation/Arbeitsablauf</b>				
1.1 Tritt bei Ihrer Arbeit Zeit- oder Termindruck auf?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2 Ist zu wenig Personal vorhanden, um die anfallende Arbeit in der zur Verfügung stehenden Zeit erledigen zu können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3 Herrscht ein hohes Arbeitstempo, so dass die Aufgaben besonders rasch erledigt werden müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4 Kommt es vor, dass Sie mehrere Arbeitsaufgaben gleichzeitig erledigen müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Forderungen aufgestellt

»Die Auffassungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Gesamtbetriebsrat könnten nicht unterschiedlicher sein. Das Unternehmen ist der Ansicht, dass psychische Belastungen vor allem aus dem privaten Bereich resultieren. Wir sind völlig anderer Ansicht und wollen deshalb die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ermitteln. Dafür hat der Betriebsrat mit Hilfe des Projekts „Gute Arbeit“ einen mehrseitigen Fragebogen entworfen: Wird die Tätigkeit als monoton oder abwechslungsreich

empfundener? Gibt es häufig Arbeitsunterbrechungen? Ist die Aufgabenstellung klar? Es ist eben nicht damit getan zu untersuchen, wie schwer jemand heben und wie oft sich einer bücken muss. Druck auf die Belegschaft entsteht auch durch die flexiblen Arbeitszeiten und den gestiegenen Leistungsdruck. Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat bereits im Jahr 2005 eine Betriebsvereinbarung zu einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung formuliert. Der Arbeitgeber reagierte mit einem Gegenent-

wurf. Doch in der 'Bosch Richtlinie und Bosch Norm' über eine Gefährdungsanalyse finden wir wenig Parallelen zu unseren Zielen: Wir wollen eine paritätische Kommission, die über Methode und Umsetzung entscheidet sowie eine schriftliche, anonymisierte Befragung der Beschäftigten zu psychischen Belastungen. Das sind unsere Forderungen, mit denen wir in die nächsten Verhandlungen gehen werden.«

■ Willi Haase-Hansmann, Betriebsrat, Bosch Buderus Thermotechnik, Eibelshausen

# Mitbestimmung nutzen

**Die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ist das zentrale Instrument, um Belastungen am Arbeitsplatz durch Gefahrstoffe, Lärm, schlechte Arbeitsorganisation, Monotonie, Überforderung oder überlange Arbeitszeiten zu ermitteln und dafür zu sorgen, dass die Gefährdungen abgestellt oder zumindest verringert werden. Betriebsräte haben nach § 87.1.7 BetrVG in Verbindung mit § 5 ArbSchG volle Mitbestimmung. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in zwei Beschlüssen vom 8. Juni 2004 bestätigt.**

Dennoch gibt es Vorbehalte gegen die Gefährdungsbeurteilung:

**»Bei uns gibt es bereits ein Fehlzeitenmanagementsystem und Krankenrückkehrgespräche.«**

Viele Betriebsräte sind aus gutem Grund kritisch gegenüber Krankenrückkehrgesprächen: In der Praxis dienen sie meist weniger der Gesundheitsförderung, als vielmehr der Kontrolle und Disziplinierung von Beschäftigten, um Arbeitsunfähigkeitszeiten zu verkürzen. Häufig werden die Gespräche dazu missbraucht, krankheitsbedingte Kündigungen einzuleiten. Wenn in Rückkehrgesprächen nach arbeitsbedingten Ursachen für die Krankheit gesucht wird, ist das begrüßenswert. Das ersetzt allerdings nicht die Gefährdungsbeurteilung, mit der Belastungen systematisch

und an allen Arbeitsplätzen aufgespürt werden.

**»Der Betrieb ist vorbildlich in Sachen Gesundheitsmanagement.«**

Das ist gut und möglicherweise der ideale Anknüpfungspunkt, um das Programm von RÜCKSCHULE, Ernährungsberatung und Raucherentwöhnung zu erweitern. Denn wenn zu gesundheitsbewusstem Verhalten der einzelnen Beschäftigten nun auch die gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung kommt, ist damit ein großer Schritt hin zu guter Arbeit getan. Es ist nachgewiesen, dass die Arbeitsbedingungen zu einem großen Teil daran schuld sind, ob jemand gesund bleibt oder krank in Rente geht. Hinzu kommt: Die Gefährdungsbeurteilung ist keine Kür, sondern Pflicht.

**»Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist zu aufwändig. Dazu haben wir keine Zeit.«**

Eine Gefährdungsbeurteilung ist aufwändig, das ist richtig. Wichtig ist, sich nicht zu viel auf einmal vorzunehmen, sondern in einer Abteilung oder in einem Bereich zu beginnen. Für die Auswahl eines solchen Bereichs kann entscheidend sein, dass sich dort die Beschwerden oder bestimmte Krankheiten häufen und der Krankenstand auffällig hoch ist. Auch wenn ein häufiges Kommen und Gehen herrscht und offensichtlich Viele schnell das Weite

suchen, sollte der Betriebsrat hellhörig werden. Hilfreich ist auch, dass die Fragen des Stressbarometers wie einzelne Module kombiniert werden können. Es hat in aller Regel keinen Sinn, in einem Team aus Forschern und Entwicklern Fragen nach Monotonie und Unterforderung zu stellen. Hier ist sicherlich der Fragebogen zu den Stress verursachenden Arbeitsbedingungen von größte-



rer Bedeutung. Der Betriebsrat erleichtert sich die Arbeit, wenn er Prioritäten setzt und schrittweise vorgeht.

**»Betriebsvereinbarungen sind eine langwierige Angelegenheit.«**

Dann tut es zunächst auch eine Regelungsabrede. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber legt der Betriebsrat fest, in welcher Abteilung das Stressbarometer eingesetzt wird. Gleichzeitig einigt man sich auf einen Zeitraum und prüft danach wieder gemeinsam, welche Schwierigkeiten aufgetreten sind und welche Fehler sich beim nächsten Mal vermeiden lassen. Eine Betriebsvereinbarung ist auch nach einer Erprobungsphase möglich.

**»Bei psychischen Belastungen denken die Kollegen doch gleich, wir zweifeln an ihrem Geisteszustand.«**

Es ist jedem Betriebsrat überlassen, den Begriff durch einen passenderen zu ersetzen. Wichtig ist nur klar zu machen, dass es um Belastungen am Arbeitsplatz geht, die etwa durch zu wenig Qualifizierung, zu hohe Arbeitspensen oder widersprüchliche Arbeitsauf-

gaben entstehen. All das kann zu Stress und ernstzunehmenden Erkrankungen des Muskel-Skelett-Apparates oder des Herz-Kreislauf-Systems führen. Deshalb geht es darum, mit einer guten Arbeitsgestaltung vorzubeugen.

## Seminar zum Thema

Wer mehr dazu wissen will, wie das Thema »psychische Belastungen« im Betrieb angegangen werden kann, besucht am besten ein gewerkschaftliches Fachseminar im IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel: Workshop zum Stressbarometer aus der Reihe »AuG aktuell« vom 5. bis 7. Dezember 2007. Informationen unter 02324 / 70 63 67.

## Psychische Belastungen und Beanspruchungen

### Psychische Belastungen



### negative Beanspruchungsfolgen



### Regeneration



### gesundheitliche Störungen\*

#### Ursachen:

- Überforderung
- Unterforderung
- »unergonomische« Arbeitszeiten
- soziale Konflikte
- Erschwernisse bei der Arbeitsausführung

#### Folgen:

- Stress
- ermüdungsähnliche Zustände:
  - Monotoniezustand
  - herabgesetzte Wachsamkeit
  - Psychische Sättigung
- Psychische Ermüdung

#### Erholung durch:

- Entspannung/zur Ruhe kommen
- Anregung/Abwechslung
- Sinnvolles tun
- aktiv sein
- Ausruhen/Energie tanken (24-Stunden-Rhythmus)

#### Gesundheitliche Auswirkungen:

- Muskel-Skelett-Erkrankungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- geschwächte Immunkompetenz (größeres Infektionsrisiko, höhere Krebsgefahr)
- Suchtgefahr steigt
- psychische Erkrankungen
- ...

\*bei starken Fehlbeanspruchungen und/oder mangelhafter Regeneration