



Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Gezielte Stressbewältigung im Job

In diesem Beitrag erfährst du, was psychische Belastung am Arbeitsplatz bedeutet, was alles im Job stressen kann und was Stressbewältigung am Arbeitsplatz in der Konsequenz bedeutet.

Psychische Belastung am Arbeitsplatz

Unternehmen müssen schon recht lange die physischen Belastungsfaktoren in einer Gefährdungsbeurteilung schriftlich erfassen. Das sieht der Arbeitsschutz so vor. Rückengesundheit, Augengesundheit, insgesamt körperliche Unversehrtheit sollen so gewährleistet werden. Die Berufsgenossenschaften haben ein großes Interesse daran, denn jeder Unfall am Arbeitsplatz wird nicht über die Krankenkasse, sondern über die jeweilige Unfallversicherung abgewickelt.

Psychische Gefährdungsbeurteilung

Interessanterweise müssen alle Unternehmen bereits seit 2013 die psychischen neben den physischen Belastungsfaktoren in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen. Aber wird das wirklich gemacht? Wo kein Kläger, da kein Richter. Viele, gerade kleinere Unternehmen drücken sich davor, sich mit dem Thema auseinander zu setzen. Sei es, weil

- die Gefährdungsbeurteilung immer noch falsch verstanden wird („Wir sind doch hier nicht geistesgestört“).
- das Thema unangenehm ist (da alle wissen, dass es hier durchaus Probleme gibt im Unternehmen).
- die Man-Power fehlt, um sich der Sache an zu nehmen. Denn gerade in kleinen Unternehmen wird der Bereich „Personal“ von VerwaltungsassistentInnen nebenbei miterledigt.

Krankschreibung wegen psychischer Erschöpfung

Die genannten Gründe können und dürfen aus meiner Sicht nicht dazu führen, dass die psychische Belastung am Arbeitsplatz unbeachtet bleibt. Denn die Krankschreibung wegen psychischer Erschöpfung ist nicht mehr ungewöhnlich. Im Gegenteil! Immer mehr Menschen fühlen sich psychisch nicht in der Lage zu arbeiten.



Belastungs-Beanspruchungs-Modell

Um diese arbeitsbedingte psychische Erschöpfung besser zu verstehen, lohnt es sich, sich dieses Modell einmal genauer anzusehen. Das Modell wird übrigens oft auch als Grundlage für die Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz genutzt.

Die Zusammenhänge zwischen der beruflichen Aufgabe und der jeweiligen Wirkung auf die Arbeitenden werden nämlich durch das sogenannte Belastungs-Beanspruchungs-Modell sehr gut beschrieben. Bereits 1975 wurde es von Walter Rohmert und Joseph Rutenfranz (beide Arbeitswissenschaftler) entwickelt.

Dieses Modell unterscheidet zwischen zwei wichtigen Kenngrößen: Belastung einerseits und Beanspruchung andererseits.

Was sind Belastungen?

Im Modell sind Belastungen nicht negativ zu verstehen, sondern neutral. Es handelt sich dabei um die normalen Merkmale von Arbeit, also all jenen Einflüssen, die durch Arbeit auf den Menschen einwirken.

Jede Belastung – physisch und psychisch – kann positiv oder negativ wirken. Auf die einzelnen Belastungen gehe ich weiter unten detailliert ein. Eine negative Belastung ist eine Fehlbelastung. Das kann zum Beispiel Hitze oder ein Konflikt sein. Positive Belastungen sind Ressourcen. Das kann zum Beispiel die flexible Arbeitszeit sein.

Was bedeutet Beanspruchung?

Unter Beanspruchung versteht man im Modell die ganz individuelle Auswirkung einer Belastung auf eine Person. Da alle Menschen verschieden sind, verarbeiten sie auch Belastungen unterschiedlich. Deshalb kann ein und dieselbe Belastung (zum Beispiel Schichtdienst) auf unterschiedliche Weise auf Menschen wirken und diese beanspruchen.

Wie kann eine Beanspruchung verringert werden?

Wenn sich die Arbeitenden langfristig wohl fühlen sollen am Arbeitsplatz, gilt es, negative Belastungen für den einzelnen zu reduzieren oder seine Bewältigungsfähigkeit zu steigern, sodass diese Belastung die betroffene Person weniger beansprucht.

Das Problem des Belastungs-Beanspruchungs-Modells...

...ist, dass man Belastungen und Beanspruchungen gar nicht so trennscharf auseinanderdividieren kann. Leider „denkt“ das Modell auch nicht weiter: Erklärungen für



die Verarbeitung von Belastungen werden nicht angeboten, Ansätze für ein vorausschauendes Stressmanagement fehlen. Last but not least tun sich Menschen schwer mit dem Begriff „Belastung“. Denn der ist in der Alltagssprache nicht neutral, sondern negativ besetzt.

Dennoch kann das Modell helfen, sich den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu nähern. Dies ist und bleibt ein zentrales Thema in der heutigen Wirtschaftswelt, da sich immer mehr Arbeitende mit diesen Fragen konfrontiert sehen:

- Bin ich aufgrund spezieller Symptome überfordert am Arbeitsplatz?
- Soll ich selber kündigen wegen psychischer Krankheit?
- Ich habe Burnout – was tun?

Was stresst am Arbeitsplatz? Und was kann man dagegen tun?

Ich möchte mit dir im Folgenden sehr ausführlich verschiedenste Schmerzpunkte aka Stressoren aka Belastungen betrachten und Lösungen aufzeigen. Natürlich können diese Lösungen nur allgemeiner Natur sein – denn ich kenne dein persönliches Thema nicht. **Wenn du konkret werden willst, lass uns sprechen!**

Jetzt aber zu den Belastungsfaktoren!

Durch Klicken auf das jeweilige „+“ rechts gelangst du zu den Details.

Arbeitsinhalt

Vollständigkeit der Aufgabe

Wenn du eine Aufgabe vollständig bearbeitest, dann gehört auch die Vor- und Nachbetreuung einer Aufgabe dazu. Und du kennst das große Ganze, die Zusammenhänge. Klingt so selbstverständlich, oder? Leider gibt es aber auch noch heute monotone Aufgaben, die frustrieren und langweilen. Das Extrem ist hier die Fließbandarbeit, die immer noch existiert. In der Automobilindustrie wurde die Fließbandarbeit übrigens abgeschafft, um den Arbeitern wieder mehr ein Sinnerleben in der Arbeit zu ermöglichen. In der Regel ist es nun so, dass ein Team ein Auto zusammenbaut. Dadurch verringert sich die Gefahr der langfristigen Erschöpfung aufgrund von Monotonie in Kombination mit Daueraufmerksamkeit auf eine einzige, teilweise stupide Handbewegung im Arbeitsprozess.

Die Gestaltung bzw. Lösung habe ich dir jetzt schon im Beispiel der Automobilindustrie genannt. Es gilt Aufgaben anzureichern, vielleicht Aufgabenrotationen zu ermöglichen und geistig unterschiedlich fordernde Aufgaben zu mischen.



Handlungsspielräume

Dieses Thema ist in der heutigen Arbeitswelt sehr wichtig geworden. Immer mehr Menschen wünschen sich ein hohes Maß an Autonomie, sowohl zeitlich als auch inhaltlich. Mitarbeitende möchten im Rahmen der Möglichkeiten selbst bestimmen können, in welcher Reihenfolge sie etwas bearbeiten, wie sie vorgehen und welche Arbeitsmittel sie einsetzen.

Kritisch ist es, wenn akribisch genau Abläufe festgelegt sind und die Mitarbeitenden keinen Einfluss nehmen können. Dies ist zum Beispiel bei der Fließbandarbeit der Fall oder auch bei Arbeiten im Kundenkontakt ohne Einfluss auf die Terminvergabe. Die Arbeitskraft kann oft nicht kurzfristig die Arbeit unterbrechen.

Aber auch wenn Maschinen den Arbeitstakt vorgeben, kann dies zu Stress führen. All das kann depressive Episoden, Ängste oder auch kardiovaskuläre Erkrankungen begünstigen.

Eine Lösung könnte sein, Aufgaben anders zu verteilen, Springerfunktionen zu schaffen und/oder Aufgaben auf neue Weise zu kombinieren.

Verantwortung

In diesem Segment dreht sich alles um die Pflichten, die die Mitarbeitenden haben, wenn sie bestimmte Tätigkeiten ausführen oder Maschinen bedienen. Die Verantwortung kann sich beziehen auf das Ergebnis, Sicherheit, Gesundheit anderer, Umweltschutz etc.

Kritisch ist es immer dann, wenn die Verantwortung nicht klar kommuniziert wird. Intransparenz führt in der Regel zu Verunsicherung und Frust. Dasselbe gilt für unklare Weisungsbefugnis. Es passiert nicht selten, dass sich ungeschriebene Gesetze entwickeln, die dazu führen, dass im Arbeitsalltag eine Person Verantwortungen übernimmt, die ihr nicht vertraglich eingeräumt wurden. Dies geschieht oft auch gar nicht aus eigenem Betreiben, sondern weil andere eine Person in diese Rolle drängen bzw. die eigentlich Verantwortlichen ihrer Rolle nicht nachkommen.

Ebenso kritisch ist es, wenn Personen mit fehlender Qualifikation oder Einarbeitung zu viel Verantwortung übertragen wird bzw. eine hochqualifizierte Person zu wenig Verantwortung erhält. Frustration und Verunsicherungen können auch hier zu depressiven Zuständen oder Ängsten führen.

Die Lösung lautet: Klare Rollen und Aufgaben kommunizieren. Und dies solltest du nicht falsch verstehen, denn Kommunikation ist nie einseitig. Jeder Mensch darf unbedingt auch Klarheit erfragen.

Was außerdem möglich ist:

- Qualifikation anpassen
- kleinere Verantwortungsbereiche schaffen



- Aufgabenaufwertung (bei zu geringer Verantwortung)

Abwechslung

Wenn eine Aufgabe abwechslungsreich ist, dann ist die arbeitende Person immer wieder anders gefordert: Sie kann unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten einsetzen und macht nicht permanent dasselbe. Auch hier haben wir im Extremen das Negativbeispiel der Fließbandarbeit. Aber auch die Funktionspflege im Krankenhaus gehört dazu oder Service-Center-Tätigkeiten. Alle Beispiele haben eines gemeinsame: Ständig werden sehr ähnliche Verrichten wiederholt.

All das steht im engen Zusammenhang mit dem Themenfeld „Handlungsspielraum“ (siehe oben).

Eine Lösung könnte sein, eine sehr starke Aufgabenteilung zu reduzieren, Aufgaben zu erweitern und rotieren zu lassen.

Information

Alle Arbeitenden benötigen zur Aufgabenbewältigung Information:

- über die Aufgabe,
- den Arbeitsgegenstand,
- das gewünschte Ergebnis,
- vorherige/ nachträgliche Prozessschritte
- etc.

In meiner therapeutischen und coachenden Arbeit erlebe ich jedoch immer wieder Menschen, die beklagen, dass ihnen nicht die notwendigen Informationen zur Verfügung stehen oder nicht aktuell sind. Manchmal sind die Infos auch unverständlich oder widersprüchlich. Der Klassiker schlechthin ist die Situation, in der jemand von zwei Vorgesetzten unterschiedliche Anweisungen erhält. In unserer modernen Zeit ist aber auch eine Informationsüberflutung möglich, die nicht adäquat verarbeitet werden kann.

Keine Frage, das ermüdet und stresst. Wie können Lösungen aussehen?

- Infos werden dauerhaft abrufbar gemacht, zum Beispiel in einem Intranet.
- (Alle!) Arbeitsschritte werden dokumentiert.
- Der Umgang mit Medien wird geändert, zum Beispiel werden Email-Regeln aufgestellt.
- Transparente Info-Flüsse werden geschaffen und kommuniziert: Wer berichtet wann an wen.



Qualifikation

Unter Qualifikation kannst du Fachkenntnisse, Techniken, Fertigkeiten und Fähigkeiten, aber auch soziale oder kommunikative Kompetenzen verstehen, um eine Aufgabe zu bewältigen.

Kritisch wird es in der Regel dann, wenn

- deine Tätigkeit nicht deiner Qualifikation entspricht (Wer kennt es nicht: Du muss wegen Personalmangel, Urlaub, Krankheit von Kolleg:innen zusätzliche Aufgaben übernehmen.)
- die Einarbeitung unvollständig war (oder gar nicht stattfand)
- du deine Qualifikation nicht oder zu spät durch Schulung anpassen kannst (Das ist typisch bei Umstrukturierungen oder der Einführung neuer Software.)

Typische, negative Beanspruchungsfolgen bzw. Beschwerden sind psychische Über- oder Unterforderung.

So kann eine Lösung aussehen:

- Bei Unterqualifikation: Schulung, regelmäßige Unterweisung, Einarbeitung, systematische Personalentwicklung (individuell und unbedingt vor einer geplanten Veränderung).
- Bei Überqualifikation: zielorientierte Personalauswahl, höherwertige Aufgaben übertragen.

emotionale Inanspruchnahme

Vor allem Menschen im Dienstleistungssektor sind von dieser Belastung betroffen. Kommunikation mit Klienten, Patienten, Kunden fühlen nicht selten zu negativen Belastungen. Es kann aber auch deine Aufgabe sein, dass du im Job Gefühle zeigen sollst, die im Widerspruch zu deinen eignen Gefühlen stehen. Ich denke hier zum Beispiel an die ewig lächelnden Servicekräfte in einer Urlaubscubanage.

In diesen Fällen kann es kritisch werden:

- permanenter Umgang mit emotional belastenden Situationen ohne Unterstützung für die gesunde Verarbeitung (Umgang mit Leid, Tod, Krankheit)
- Bedrohung durch verbale oder körperliche Gewalt (Polizei, Arbeits-/ Sozialämter, Pfleger von Demenzkranken)
- Arbeitsvertrag enthält Anweisung, welche Gefühle zu zeigen sind (freundlich bleiben, auch wenn der Kunde unfreundlich wird)

Vermehrte psychische bzw. psychosomatische. Beschwerden und ein erhöhtes Depressionsrisiko sind mögliche negative Beanspruchungsfolgen (Beschwerden).



Eine Lösung könnte so aussehen:

- soziale Unterstützung ermöglichen
- soziale Kompetenzen erweitern (zum Beispiel durch ein Deeskalationstraining)
- Supervision
- in der Unternehmenskultur: Grenzen festlegen (wann darf „nein“ gesagt werden)

Arbeitsorganisation

Intensität (Menge/ Komplexität)

Was wird unter Intensität verstanden? Es handelt sich um die Menge der geforderten Arbeiten in Verbindung mit der zur Verfügung stehenden Zeit. Auch die Komplexität der Aufgabe im Verhältnis zur zu Verfügung stehenden Zeit kann von Bedeutung sein.

Wann wird es kritisch?

- Arbeitsmenge zu hoch (zum Beispiel wegen Personalmangel)
- zu viele Termine und/oder Terminüberschneidungen
- häufig unvorhergesehene Zusatzaufgaben
- die Aufgabe ist sehr komplex

Mögliche negative Beanspruchungsfolgen/ Beschwerden:

- Depressive Störungen
- Angststörungen oder Zwangsstörungen
- Kardiovaskuläre Erkrankungen (insbesondere bei hoher Arbeitsintensität und wenig Handlungsspielraum oder einem Ungleichgewicht von quantitativen Anforderungen und Anerkennung)

So kann eine Lösung aussehen:

- Die Arbeitsteilung wird geändert.
- Die Arbeitsmenge wird geprüft und angepasst.
- Es werden höhere Freiheitsgrade geschaffen.
- Soziale Unterstützung wird angeboten.
- Technische Hilfen werden eingesetzt.
- Es wird das Personal aufgestockt.
- Die Arbeitenden können Fortbildungen machen.
- Das Zeitmanagement wird geändert.



Arbeitszeit

Bei der Arbeitszeit handelt es sich um die Dauer und Verteilung der Zeit am Arbeitsplatz (Schichtdienst, Rufbereitschaft) sowie Pausen und Erholungszeiten (Mindeststandards sind festgelegt im Arbeitszeitengesetz).

Wann wird es kritisch?

- Bei dauerhaften Überstunden, unzureichenden Ruhe-/ Erholungszeiten (Bereitschaftsdienst, Zwang zu ständiger Erreichbarkeit, überlange Arbeitswege)
- Arbeitszeit kann nicht mitgestaltet werden, Arbeit auf Abruf wird erwartet.
- häufiges, unvorhergesehenes Arbeiten an Sonn- und Feiertagen
- nicht ergonomisch gestaltete Schichtpläne durch zu viele Nachtdienste

Wie sehen mögliche negative Beanspruchungsfolgen aus?

- Kardiovaskuläre Erkrankungen
- Depressionen
- Angststörungen
- erhöhtes Unfallrisiko
- Diabetes
- Schlafstörungen

Wie kann diese Belastung reduziert werden?

- Ausgleichs- und Erholungszeiten vorsehen,
- Mitarbeitende haben Einfluss auf Dienstplangestaltung
- Personal wird aufgestockt
- Verhaltensprävention: Führungskräften und Teammitgliedern wird der Sinn von Pausenzeiten erklärt.

Störungen, Unterbrechungen

Was sind Störungen? Störungen bedingen den Abbruch einer Arbeitshandlung, das Störausmaß beschreibt, ob und wie die Arbeit nach der Störung wieder aufgenommen werden kann.

Wann wird es kritisch?

- hohe Anzahl von Störungen durch Kollegen, Vorgesetzte, Kunden
- Funktionsstörungen von Maschinen oder Software
- fehlendes Material, fehlende Infos

Welche negativen Beanspruchungsfolgen können sich daraus ergeben?

- Kurzfristige oder chronische Ermüdung



- Depression, Angst

Was kann zu einer Lösung beitragen?

- Störungsfreie Arbeitszeiten schaffen (feste Beratungs-/Besuchszeiten)
- Trennwände, Schallschutz, vorbereitende Instandhaltung
- regelmäßige Wartung (Werkzeug, IT)
- Zeitliche Freiheitsgrade schaffen
- Schichtübergaben optimieren, regelmäßige Teambesprechungen

Kommunikation, Kooperation

Was bedeutet Kommunikation und Kooperation am Arbeitsplatz? Beides ist notwendig zur Information und Abstimmung mit Kollegen, Vorgesetzten, Lieferanten. Und es geht sowohl um das Empfangen als auch um das Weitergeben von Informationen. Es gilt zu unterscheiden zwischen indirekter und direkter Kommunikation. Außerdem lohnt sich ein Blick auf die Ausprägung der Kommunikation: Erfolgen mehr Anweisungen oder werden Probleme und Aufgaben gemeinsam gelöst?

Wann wird es kritisch?

- Fehlende Kommunikation
- eingeschränkte Kommunikation bei großen, räumlichen Entfernungen über diverse Zeitzonen hinweg oder bei Sprachbarrieren
- überwiegend (oder ausschließliche) indirekte Kommunikation bei virtueller Projektarbeit, Außendienst etc.

Was können mögliche, negative Beanspruchungsfolgen sein?

- Kardiovaskuläre Erkrankungen
- Frustration
- Depression

Wie kann eine Lösung aussehen?

- Kommunikationsstruktur schaffen
- regelmäßige Teambesprechungen
- Einzelarbeit vermeiden

Soziale Beziehungen

Beziehungen zu Kollegen

Jede arbeitsbezogene Interaktion bewirkt soziale Beziehungen. Soziale Unterstützung ist gegeben, wenn alle Mitarbeitenden Hilfe bei Problemen angeboten bekommen.



Kritisch wird es, wenn:

- die Unterstützung fehlt
- soziale Stressoren (Konflikte) vorhanden sind aufgrund von
 - unklarer Aufgabenverteilung
 - soz. Ausgrenzung
 - Diskriminierung
 - Mobbing
 - interkultureller Verständigungsprobleme
- das Vertrauen durch hohen Wettbewerbsdruck (Provision, Verteilung Projektgelder, Schaffung von weiteren Stellen) fehlt

So können die negative Beanspruchungsfolgen aussehen:

- Depression
- Angsterkrankung
- kardiovaskuläre Erkrankungen

Diese Lösungsansätze können helfen:

- Die Aufgaben werden anders verteilt.
- Die Rollenverteilung ist klar.
- Sowohl zeitliche als auch inhaltliche Freiheitsgrade werden geschaffen.

Beziehungen zu Vorgesetzten

Das Miteinander zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften ergibt sich aus der organisatorischen Einbindung der eigenen Arbeit in das Arbeitssystem, der erforderlichen beruflichen Interaktion und dem persönlichen Kontakt zum Vorgesetzten.

Kritisch wird es, wenn...

- die Arbeitsgruppe zu groß ist
- die Führungskraft zu viele administrative Aufgaben hat, sodass ihr keine Zeit zum Führen bleibt
- die Führungskraft unzureichend qualifiziert ist, sodass es an sozialer Unterstützung fehlt
- Konflikte mit Vorgesetzten entstehen, weil
 - die Mitarbeitenden in Entscheidungen nur unzureichend einbezogen werden
 - das Feedback und/ oder die Anerkennung fehlt
 - der Führungskraft soziale und/oder kommunikative Kompetenzen fehlen
 - überwiegend Kritik geübt wird und positive Würdigung fehlt

Diese Belastungen können negative Beanspruchungen bewirken und zwar insbesondere dann, wenn die Führungskraft kaum Wissen über gesunde Arbeitsgestaltung hat. Denn was



jemand mit Führungsaufgaben nie vergessen sollte, ist, dass er/sie eine Vorbildfunktion einnimmt. Gerade die sozialen Beziehungen können im erheblichen Maße zu einer Erschöpfung beitragen, wenn die Belastung negativ erlebt wird.

Die Lösungen können vielfältig gestaltet werden:

- Rollen und Verantwortlichkeiten werden geklärt.
- Eine offene Kommunikation wird gefördert.
- Die Führungskräfteentwicklung erfolgt systematisch und kontinuierlich.
- Führungsleitlinien werden erstellt und gelebt.
- Feedbackgespräche finden sowohl top-down als auch bottom-up statt.

Arbeitsumgebung

Arbeitsplatzgestaltung

Die Arbeitsplatzgestaltung bezieht sich auf räumliche Verhältnisse und teilweise auch die Informationsgestaltung.

Eine kritische Ausprägung bedeutet:

- die Körperhaltung kann beim Arbeiten nicht verändert werden (gilt zum Beispiel für Busfahrer:innen)
- nur sitzende Tätigkeit
- fehlende Beinfreiheit
- die Anordnung der Arbeitsmittel ist körperfern
- die Kombination aus Arbeitsmitteln und Möbeln ist ungünstig
- die Lage von Anzeigeelementen ist ungünstig
- Anzeigeelemente sind defekt oder verschmutzt

Mögliche negative Beanspruchungsfolgen sind

- Stress
- psychische Ermüdung
- Gefühl von Wertlosigkeit

Eine Lösung könnte beinhalten:

- ergonomische Erkenntnisse werden beachtet
- technische Regeln für Betriebssicherheit werden aufgestellt (und eingehalten)

Arbeitsmittel

Alle Geräte, mit denen gearbeitet wird, werden als Arbeitsmittel bezeichnet.

Kritisch ist es, wenn

- Arbeitsmittel fehlende oder ungeeignet sind



- die Softwaregestaltung unzureichend ist
- Maschinen ungünstig eingerichtet sind (Position)

Was können mögliche, negative Beanspruchungsfolgen sein?

- Stresserleben
- psychische Ermüdung

Eine Lösung sollte beinhalten:

- ergonomische Erkenntnisse für die Arbeitsmittelgestaltung werden beachtet
- technische Regeln für die Betriebssicherheit werden aufgestellt und beachtet
- Verantwortlichkeiten sind klar
- Arbeitsmittel werden umfassend gepflegt
- der Einkauf von Arbeitsmitteln erfolgt vorausschauend

Arbeitsumgebung

Die Arbeitsumgebung greift physikalische Faktoren (Beleuchtung, Klima, Lärm) und chemische Faktoren (alle Stoffe, die in irgendeiner Form gefährlich sein könnten und zu Brand, Vergiftung, Umweltschädigung etc. führen können) auf.

Kritisch wird es, wenn

- extreme Hitze/ Kälte herrscht
- keine Schutzbekleidung oder -ausrüstung zur Verfügung gestellt wird
- die Beleuchtung zu gering oder zu stark ist
- der Lärmpegel (dauerhaft) sehr hoch ist

Wie sehen mögliche negative Beanspruchungsfolgen aus?

- Stress durch Blendung oder Lärm
- Angst
 - In der Folge können sich psychische Ermüdung, Fehlhaltungen, Unfälle, Einschränkungen in der Beweglichkeit, Verspannungen ergeben

Eine Lösung sollte beinhalten:

- Schutzausrüstung anbieten und pflegen
- technische Regel
- bei Hitze/ Kälte: strikte Pausenzeiten, kostenlose Versorgung mit Getränken
- regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung

Physische Faktoren

Die physischen Faktoren beziehen sich auf die ergonomische Gestaltung der Arbeit.

Eine kritische Ausprägung liegt vor, wenn



- die Mensch-Maschine-Interaktion ungünstig ausgestaltet ist
- vieles Über-Kopf-Arbeiten gefordert ist
- schwere Lasten gehoben und/oder getragen werden müssen

So können die negative Beanspruchungsfolgen aussehen:

- psychische Ermüdung

Was kann zu einer Lösung beitragen?

- Ungünstige Arbeitsbedingungen werden vermieden.
- Technische Regeln für Arbeitsstätten werden eingehalten.
- Maschinen werden genutzt, um die physische Belastung zu reduzieren.

Mein Angebot an dich

Falls du beim Durchlesen der Belastungsfaktoren erkannt hast, dass mehrere Aspekte auf deine Situation am Arbeitsplatz zutreffen und du zugleich nicht den von mir beschriebenen Lösungsgedanken als hilfreich empfindest, dann lass und sprechen! Meine Lösungsideen können nur allgemein gehalten sein. Lass mich auf deine konkrete Situation schauen, sodass wir zusammen überlegen können, was dir helfen kann. Nicht selten ist es eben auch eine Kombination aus einer Veränderung der äußeren Umstände und einem Trainieren einer neuen inneren Haltung. Und sowieso: Der Hauptstressor ist in vielen Fällen das Miteinander – sei es im Team, sei es zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in. Hier kann es wertvoll sein, die soziale Kompetenz (inklusive der Kommunikationsfähigkeiten) zu trainieren.