

ARBEITSBEDINGUNGEN UND STRESS

Schriftenreihe Österreichischer Arbeitsklima Index 3
Austrian Work Climate Index



ARBEITSKLIMA
INDEX | **AK**





**DR. JOHANN
KALLIAUER**
Präsident der AK
Oberösterreich

In der dritten Ausgabe der Schriftenreihe zum Österreichischen Arbeitsklima Index haben wir Beiträge zum Thema Arbeitsbedingungen und Stress zusammengestellt.

Während in den vergangenen Jahren die Zahl der Arbeitsunfälle deutlich gesunken ist, stellen psychische Belastungen heute die große Herausforderung für die Arbeitswelt dar. Die Arbeiterkammer Oberösterreich erfasst seit 1997 im Arbeitsklima Index die persönliche Zufriedenheit der Österreichischen Arbeitnehmer/-innen in ihrem Job, darunter auch, welchen Einfluss Stress auf diese Zufriedenheit hat. Erschreckendes Ergebnis der aktuellsten Auswertung: 44 Prozent leiden unter Stress in der Arbeit und im Alltagsleben. Viele Menschen werden davon krank. Die Arbeiterkammer fordert die Arbeitgeber/-innen auf, krank machende Arbeitsbedingungen abzustellen!

2

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten auch aus Eigeninteresse dafür sorgen, wirksame Maßnahmen in den Betrieben umzusetzen, durch die die Beschäftigten ihre Arbeit gesund bis zu Pension ausführen können.

Die Aufsätze in dieser Ausgabe der Schriftenreihe sollen als Rückschau auf die Veranstaltung vom 20. März 2015 in Wien dienen und ein Anstoß zur weiteren Auseinandersetzung mit dem wichtigen Thema „Arbeitsbedingungen und Stress“ sein.

Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident

INHALT

David Büchel: Differenzen zwischen Personengruppen bei arbeitsbezogenem Stress: das Beispiels Luxemburgs	4
Isabelle Burens: "From Work Related Stress to Quality of working life: Quantitative and Qualitative Approaches in France"	8
MMag. Dr. Reinhard Raml: Arbeitsbedingungen und Stress: Erkenntnisse aus dem Österreichischen Arbeitsklima Index	12
Dr. Phil. Rolf Schmucker: Arbeitsbedingte psychische Belastung in Deutschland	18
Oscar Vargas Llave: Psychosocial Risks in Europe: Focus on Work Intensity	24
Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Eva Zeglovits und Mag. ^a Anna Sophie Schiff: Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz	30
Impressum	36

DAVID BÜCHEL



David BÜCHEL studierte Betriebs- und Wirtschaftspsychologie an der Freien Universität in Brüssel (Université libre de Bruxelles). Dort machte er 2002 seinen Masterabschluss zum Thema „Berufliche Kompetenzen: soziale Kompetenzen und Unternehmenskultur“. Nach beruflichen Stationen unter anderem in der Personalabteilung bei einem grossen Privatbetrieb im Raum Brüssel und bei einer Vereinigung der Luxemburger Gewerkschaften zur Vertretung der Beschäftigten in der Stahlindustrie, arbeitet er seit 2009 als Berater zum Thema „Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ bei der Arbeitnehmerkammer Luxemburgs (Chambre des salariés du Luxembourg).

Er setzt sich für die breitere Thematisierung der bestehenden und sich verändernden Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz ein. Im Vordergrund stand seit Beginn die Objektivierung der Diskussion durch das Sammeln von Daten zum Erleben der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Luxemburg. Nach einigen Voruntersuchungen und Kontaktaufnahmen (unter anderem zur AKOÖ und Eurofound in Dublin) hat David Büchel die Zusammenarbeit zwischen der Universität Luxemburgs und der Chambre des salariés (CSL) eingeleitet und vorangetrieben und bei der gemeinsamen Entwicklung des „Quality of Work Index Luxembourg“ mitgewirkt, das seit 2013 von der CSL in einer repräsentativen Umfrage jährlich bei den Beschäftigten in Luxemburg eingesetzt wird.

Des weiteren beteiligt sich David Büchel bei der Chambre des Salariés (CSL) rund um das Thema „Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ auch beim Erstellen von Broschüren und Informationsmaterial, bei der Ausarbeitung von Gutachten der CSL zu Gesetzesprojekten und gibt Seminare für Betriebsratsmitglieder zur Prävention der Gesundheit am Arbeitsplatz.

Differenzen zwischen Personengruppen bei arbeitsbezogenem Stress: das Beispiels Luxemburgs

Die Arbeitnehmerkammer Luxemburg (Chambre des salariés du Luxembourg) führte 2014 zum zweiten Mal den Quality of Work Index Luxembourg durch, ein 2013 in Zusammenarbeit mit der Universität Luxemburg entwickeltes Erhebungs- und Messinstrument zur Bestimmung der Arbeitsqualität von abhängig Beschäftigten. Die Grundgesamtheit der Untersuchung bilden alle Arbeitnehmer, die in Luxemburg beschäftigt sind, inklusive der Grenzgänger mit Wohnsitz außerhalb Luxemburgs. Für die Studie 2014 wurden zwischen Mai und Juli insgesamt 1.532 telefonische Interviews mit Arbeitnehmerinnen (40 Prozent) und Arbeitnehmern (60 Prozent) in Luxemburg realisiert. Davon sind 921 Beschäftigte in Luxemburg ansässig, 303 haben einen Wohnsitz in Frankreich, 157 pendeln aus Deutschland ein und 151 aus Belgien.

Der hohe Anteil von Einpendlern aus den angrenzenden Ländern (44 Prozent) ist eine Besonderheit des luxemburger Arbeitsmarkts. Die Erwerbstätigen zeichnen sich durch ein hohes Bildungsniveau aus. Der Arbeitsmarkt ist stark durch den Dienstleistungs- und den öffentlichen Sektor geprägt. 40 Prozent der Erwerbstätigen sind im privatwirtschaftlichen Dienstleistungsbereich beschäftigt. Der öffentliche Sektor mit Erziehung, Gesundheit, nationalen und supranationalen Behörden macht rund 25 Prozent der Arbeitnehmer aus. Nur gut ein Viertel der Beschäftigten ist in produzierenden Wirtschaftszweigen tätig. Bemerkenswert sind einige Unterschiede hinsichtlich der nationalen Herkunft der Arbeitnehmer. Luxemburger sind deutlich häufiger bei öffentlichen Stellen beschäftigt, Arbeitnehmer aus Frankreich dagegen stärker in Industrie und Handel. Einpendler aus Belgien weisen einen Schwerpunkt bei Tätigkeiten in Banken und Versicherungen auf. Deutsche Einpendler sind stärker im Handwerk, bei Banken und Versicherungen sowie im Sozial- und Gesundheitswesen beschäftigt.

In der Gesamtschau der Befragungsergebnisse bewertet die Mehrheit der in Luxemburg abhängig Beschäftigten die Qualität ihrer Arbeit positiv und ist mit den Arbeitsbedingungen zufrieden. Die detailliertere Betrachtung verschiedener Merkmalsdimensionen der Arbeitsqualität ergibt über diese erfreuliche Botschaft hinaus eine Reihe differenzierter Ergebnisse, u.a. in Bezug auf Branchenspezifika und unterschiedliche Beschäftigtengruppen.

Das „Quality of Work Index“-Projekt wurde im Jahr 2013 von der Chambre des Salariés (CSL) in Zusammenarbeit mit



der Forschungseinheit INSIDE der Universität Luxemburg gestartet. Die Qualität der Arbeit wird definiert als ein Index der erlebten Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten. Aspekte in Bezug auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind wichtige Bestandteile der Qualität der Arbeit.

Insgesamt 56 Items (Fragen) bilden dieses Instrument. Im Gegensatz zu traditionellen Indikatoren der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung erfasst dieses Tool den subjektiven Aspekt (in der Regel als gute Vorhersage der tatsächlichen wirtschaftlichen Entwicklungen anerkannt) und erweitert somit das Wissen über konjunkturelle Entwicklungen und ihre Folgen für die Gesellschaft.

Die erste Datenerhebung erfolgte im Jahr 2013 und die Umfrage wird jährlich an einer repräsentativen Stichprobe der Bevölkerung der abhängig Beschäftigten in Luxemburg wiederholt, um Änderungen im Laufe der Zeit beobachten zu können.

Zwischen 2013 und 2014 ist der Quality of Work Index leicht gefallen von 100 auf 98,1. Vor allem im Bereich der Arbeitsbedingungen hat es eine starke Verschlechterung des Wertes gegeben. Die Arbeitsplatzsicherheit hingegen, schien sich bedeutend verbessert zu haben.

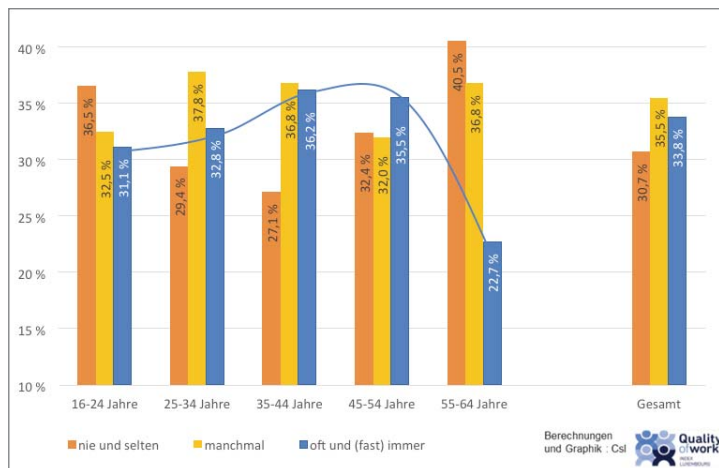
Zu spezifischen Themen wie z.B. Einkommenszufriedenheit, Burnout, Mobbing, mentale Belastungen oder psychischer Stress kann man mit diesem Instrument auch Daten sammeln. Für die Tagung in Wien wurde eine Analyse der Differenzen zwischen Personengruppen bei arbeitsbezogenem Stress herangezogen.

Das Messen von arbeitsbezogenem Stress mittels des Einzelitems: „Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?“

Der Quality of work Index bietet die Möglichkeit das Gefühl von Stress in Bezug zur Arbeit mittels eines Einzelitems zu messen, bei dem die Befragten auf einer 5-Punkte Skala einschätzen (von 1 = „nie“ bis 5 = „fast

immer“) wie häufig sie sich durch ihre Arbeit gestresst fühlen. Hier einige Resultate der Studie von 2014.

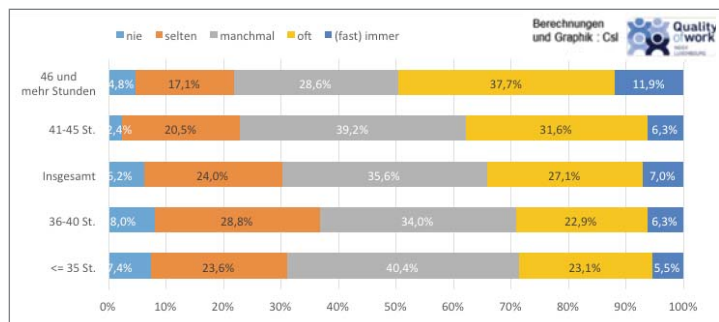
Alterskategorien und Stressgefühl:



Die am wenigsten gestressten Beschäftigten sind über 55 Jahre alt: 40,5 % behaupten, selten oder nie bei der Arbeit gestresst zu sein. Ähnlich sieht es bei den jüngeren von 16-24 Jahre aus (36,5 % in dieser gleichen Situation). Dieser Effekt der auch in anderen nationalen und internationalen Studien beobachtet wurde ist vielleicht auf den „Healthy worker effect“ zurückzuführen. Dieser besagt, daß nur die älteren Arbeitnehmer die weniger anfällig sind und eine bessere Gesundheit haben in der Arbeitswelt verbleiben. Insgesamt nur 30,7 % der Beschäftigten fühlen sich nicht von Stress am Arbeitsplatz betroffen.

6

Tatsächliche Arbeitszeit und Häufigkeit des Gefühls von Stress :



Am niedrigsten ist die Stressrate (29,2 %) bei den Beschäftigten die im Durchschnitt 36-40 Stunden pro Woche arbeiten, was der gesetzlichen Durchschnittsarbeitszeit in Luxemburg (40 Stunden) am nächsten kommt. Der Wert derjenigen die 35 Stunden oder weniger im Durchschnitt arbeiten ist vergleichbar (28,6 %). Die Häufigkeit des Stressgefühls steigt bei den Arbeitnehmern die mehr als 40 Stunden pro Woche und somit meistens Überstunden leisten: 37,9 % wenn sie 41-45 Stunden arbeiten und sogar 49,6 % wenn sie 46 Stunden und mehr arbeiten!

Des weiteren wurden signifikante Unterschiede festgestellt zwischen den Wirtschaftszweigen, den Nationalitäten, den Einwohnern Luxemburgs und den Einpendlern, den verschiedenen Abschlussdiplomen, den Managern und Nicht-Managern, den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, sowie zwischen normalen oder atypischen Arbeitszeiten.

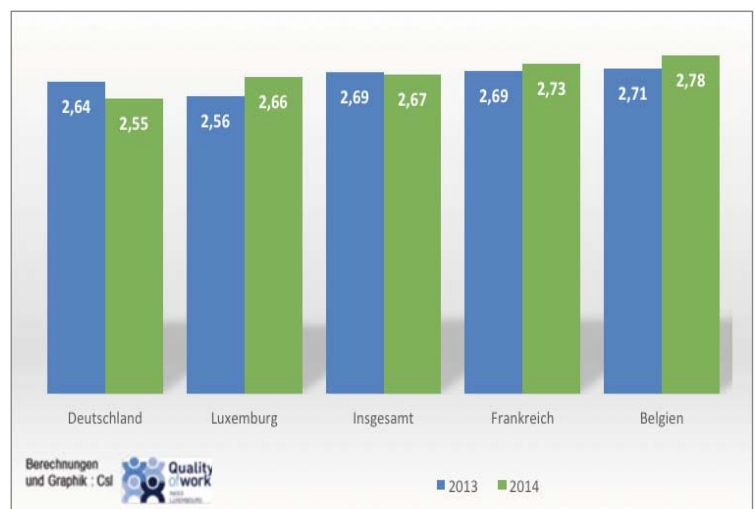
Das Messen von arbeitsbezogenem Stress mittels der Indexkomponente „Psychischer Stress“

Eine weitere Option die das Quality of Work Index Instrument bietet ist das Messen des Stressgefühls über die Indexkomponente „Psychischer Stress“ dessen Wert auf einer Skala von 1 bis 5 abgetragen ist, wobei „1“ der niedrigste Stresswert ist und „5“ der höchste Stresswert. Dieser wird gebildet durch den Mittelwert der Einzelantworten (auf einer 5-Punkte Skala) auf 6 Fragen.

Einzelindex	Item	Cronbachs Alpha
"Psychischer Stress"	Wie häufig nehmen Sie sich kleine Probleme auf der Arbeit zu sehr zu Herzen?	0,79
	Wie häufig sind Sie frustriert, wenn Ihre Arbeit nicht adäquat geschätzt wird?	
	Wie häufig belasten Sie Probleme auf der Arbeit auch außerhalb der Arbeit?	
	Wie häufig ist es schwer für Sie eine Aufgabe abzuschließen, wenn Sie diese Aufgabe nicht perfekt machen können?	
	Und wie häufig machen Sie sich Sorgen, dass Ihre Arbeit Auswirkungen auf ihre Gesundheit hat (oder haben könnte)?	
	Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?	

Heir einige Resultate nach Personengruppen.

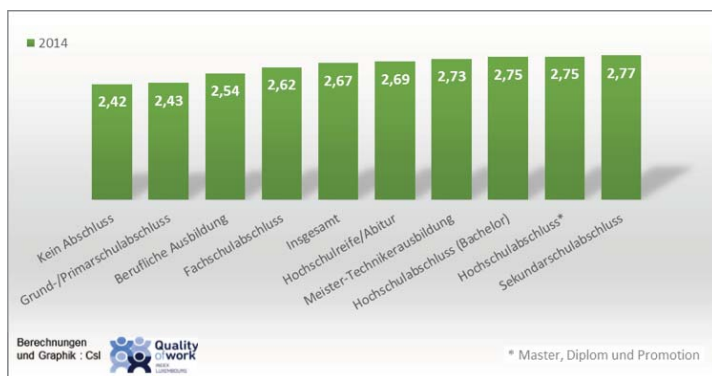
Indexwerte für „Psychischer Stress“ (von 1 bis 5) nach Wohnort der Beschäftigten (Einwohner Luxemburgs oder Einpendler):



Die Indexwerte von 2013 und 2014 sind vergleichbar und insgesamt eher niedrig auf einer Skala von 1 bis 5 (wobei „3“ die Mitte ist). Nur bei den Einpendlern aus Deutschland sind die Werte 2014 (2,55) signifikant niedriger als 2013 (2,64), und somit sind sie insgesamt am wenigsten vom arbeitsbedingten Stress betroffen als die

Beschäftigten aus den anderen Ländern. Gefolgt werden sie von den Einwohnern Luxemburgs (2014: 2,66), die wiederum einen niedrigeren Indexwert für „psychischen Stress“ haben als die Einpendler aus Frankreich (2014: 2,73). Am meisten von arbeitsbedingten Stress betroffen sind die Beschäftigten die tagtäglich aus Belgien nach Luxemburg zur Arbeit kommen (2014: 2,78).

Indexwerte für „Psychischer Stress“ (von 1 bis 5) nach Abschlussdiplom:



Die Vergleiche der Indexwerte für „psychischer Stress“ nach Abschlussdiplom ergaben auch signifikante Unterschiede. Bei einem insgesamt niedrigen Indexwert von 2,67 (die Mitte der Skala liegt bei „3“), geben die Beschäftigten die keinen Abschluss haben an, am wenigsten unter arbeitsbedingtem Stress zu leiden (2,42), gefolgt von den Personen die einen Grundschulabschluß haben (2,43), jenen die über eine Berufsausbildung verfügen (2,54) und den Arbeitnehmern mit einem Fachschulabschluß (2,62). Die höchsten Indexwerte für „psychischen Stress“ wurden bei den Personengruppen mit Sekundarschulabschluß (2,77) beobachtet, gefolgt von den Beschäftigten mit Hochschulabschluss auf Master-, Diplom- oder Promotionniveau (2,75), den Arbeitnehmern mit Hochschulabschluß auf Bachelorniveau (2,75), jenen mit einer Meister- oder Technikerausbildung (2,73) und schließlich jenen mit Hochschulreife oder Abitur (2,69).

Des weiteren wurden ähnlich signifikante Unterschiede wie beim Einzelitem festgestellt zwischen den Alterskategorien, den Wirtschaftszweigen, den Nationalitäten, sowie zwischen normalen oder atypischen Arbeitszeiten. Allerdings wurden keine Unterschiede mehr festgestellt zwischen den Managern und Nicht-Managern, den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.

Vor- und Nachteile bei Einzelitem und bei Indexkomponente

Für ein Einzelitem sprechen neben dem geringeren Erhebungsaufwand und einer Reduzierung der Befragungsmüdigungen, auch dass die Gefahr geringer ist, dass die

Befragten zwischen multiplen Items keinen Unterschied sehen und die Konzentration der Befragten lachlässt.

Dagegen spricht die Tatsache, dass die Befragten eine Globalfrage sehr unterschiedlich verstehen und interpretieren können, wodurch der Vergleich von Personen erschwert werden kann. Auch können Messfehler, d.h. unterschiedliche Interpretationen des verwendeten Items nicht mehr festgestellt werden.

In diesem Sinne ergeben sich Argumente für das Anwenden einer Indexkomponente, um den möglichen unterschiedlichen Interpretationen einer Frage entgegen zu wirken. Diese zufälligen Fehler bzw. idiosynkratischen Eigenschaften der Items werden dann im Mittel über das Set von Indikatoren ausgeglichen. Eine Indexkomponente ermöglicht eine feinere Abstufung der so gebildeten Gesamtskala gegenüber einer einzigen gestellten Globalfrage, um auch feinere Unterschiede zwischen den Personen zu messen.

Gegenargumente sind der höhere Erhebungsaufwand (verbunden mit höheren Kosten) sowie das Risiko der Befragungsmüdigung und die Nachlassung der Konzentration der Befragten.

Quellen:

Sischka, Philipp; Georges, Steffgen (2015): Quality of work – Index: Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg. Working Paper. Universität Luxemburg.

Schütz, Holger; Schröder, Helmut; Harand, Julia; Häring, Armando (2014): Quality of Work Index Luxembourg 2014. Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Bonn.

Steffgen, Georges; Kohl, Diane (2013): Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg. Working Paper. Universität Luxemburg.

Homepage der Chambre des salariés : www.csl.lu

ISABELLE BURENS



Isabelle BURENS, Engineer and Master's degree in Sociology - Science of Education.

Since 2007 she has been working as a project manager for ANACT, French National Agency for the Improvement of Working Conditions.

She leads missions (diagnosis or long term support) at companies, associations or administrative offices in the fields of social dialogue, risk prevention and health at work promotion.

Burens designs and teaches training courses for prevention stakeholders, labour and management, consultants, occupational physicians in the field of psychosocial risks, work and organization.

She contributes to sharing knowledge, methodologies and practices through lessons at universities, conferences and events as well as for networks of French companies about psychosocial risks.

She has been involved in a European project about promoting „Healthy Work for Employees with Chronic Illness“ and presently manages a national project about Quality of Working Life in the Food sector.

“From Work Related Stress to Quality of Working Life: Quantitative and Qualitative Approaches in France”

Following media coverage of dramatic events and public authorities incitation¹, many French companies took action to deal with the issue of psychosocial risks: about 40% of big companies (over 1000 employees) did negotiate on the topic. Specific collective agreements or action plans were concluded. Most of the first actions taken were measurement (stress level and stress factors through interviews or questionnaires) and training for managers.

France responds to need for improved working life conditions

Thus, health at work and working conditions became new subjects of social dialogue in France. Awareness increased among French social partners: top management, employee's representatives, human resources managers, occupational physicians and occupational safety and health professionals.

The experts proposed six categories of national indicators pointing out that no unique global scientific model is able to explain the link between all these factors and health troubles.

Indicators categories	Criteria
Job demand	Quantity and complexity of work, time pressure, work life balance, working time.
Emotional demand	Relationship to public, empathy, contact with suffering, strain with public, having to hide one's emotion, fear at work.
Autonomy	Autonomy in work activity, predictability of work, monotony and boredom, fun at work.
Social and work relations	Social support, relations to colleagues, manager and company-workplace violence and harassment- use and development of skills.
Ethical conflicts	Ethical conflict- prevented quality - unnecessary work
Job Insecurity	Job, wages and career security- sustainability of work, changes.

Though, having national statistical data do not moderate the interest of qualitative studies on economic, social and psychological mechanisms at work: Qualitative studies can reveal emerging issues and practices and remain necessary to ensure understanding of questionnaires and check the absence of drift issues over time.

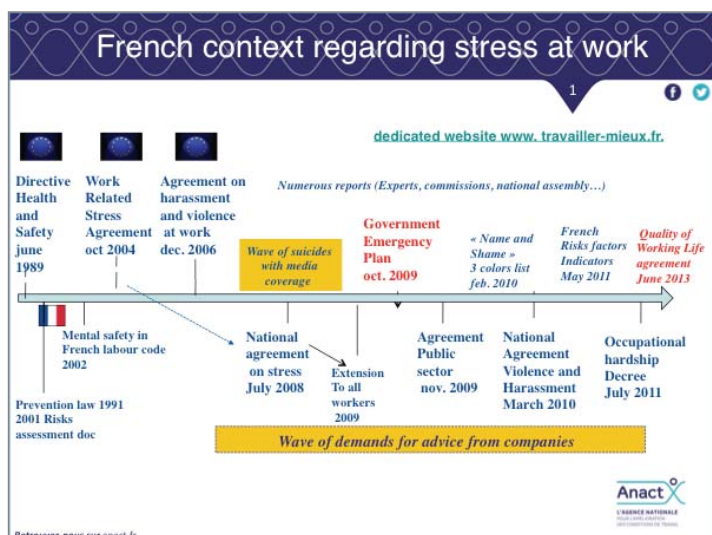
Since 2013, beside the obligation of risk assessment and prevention, many experiments are based on finding the conditions for employee's engagement, and re-examine the place of work in the strategy, decisions of changes, and management (see national agreement for quality of working life³).

Well being analysis and evaluation at the workplace

These national indicators can also offer guidance for local prevention measures inside companies. Indeed, many companies wish to quantify stress and well being related to working conditions. They need to understand, to objectivize, to form an opinion, to be convinced, to follow evolutions and improvements.

However, if measurement helps to understand, it doesn't always allow to explain concrete mechanisms at work and figures can be manipulated or conflicting, and construction of indicators is time consuming.

At Anact we believe that figures alone are not sufficient to explain and make decisions: they should be completed with real work activity observations and qualitative interviews of employees.



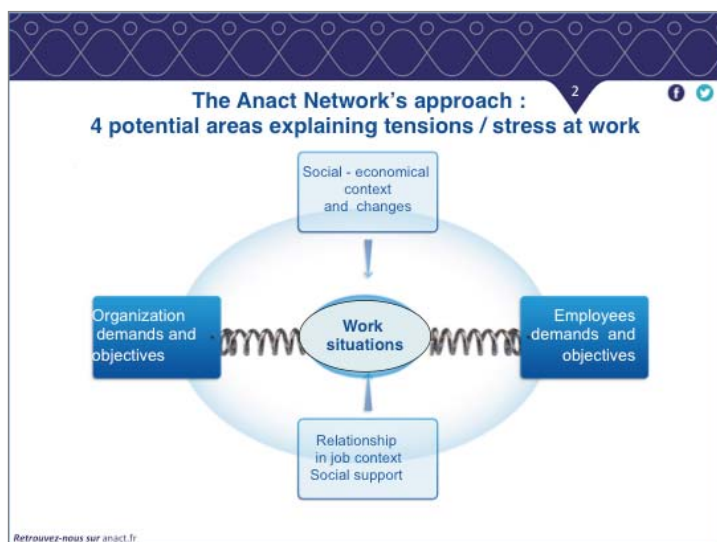
French government also asked 21 experts² to identify national risks factors indicators related to work which would allow to objectivize and follow up psychosocial risks they defined as „risks to mental, physical and social health caused by employment conditions and organizational and relational factors which may interact with mental functioning”.

A qualitative approach made for action

At Anact, we developed a model based on links between employees' perception and four categories of explaining factors in work organization. This model is based on recognized theoretical occupational stress and mental health promotion models.

This model allows discussion between all stakeholders by identifying stress and resources factors and by analysing „real problem situations” and possibilities of adjustment. We believe that only working with groups of employees through precise and concrete work situations can lead to action and sustainable improvement. Working is a constant source of tension between demands and objectives of employees and those of the company.

This existing and permanent tension is influenced by social economical context, changes management and by relationship environment at work.



Beside of impacts of resources and stress factors on health, impacts on work collectives (teams) and on company's image and performance are also taken into consideration.



The model focuses on work organization and lead to actions primarily on this field.

We have been testing and adjusting it for seven years now in many types of businesses: big or small, private or public sector. Our objective : to make it easier to do a good job.

Three axes of solutions are explored with all stakeholders: reduction of stress factors, increase of resources and promotion of adjustment possibilities.

In 1970, French poet Claude Roy wrote: „It is no longer a question of understanding the world we need to transform it”

Work could be seen and transformed in the same way.

¹ Emergency Plan 2009

² economists, ergonomists, epidemiologists, management researchers, occupational physicians, psychologists and psychiatrists, sociologists and statisticians, leader: M.Gollac

³ http://www.anact.fr/web/dossiers/performance-durable/qvt?p_thingIdToShow=34411609

References :

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail – ANACT

<http://www.anact.fr/web/dossiers/sante-au-travail/RPS>

BURENS (Isabelle), DOUILLET (Philippe), JOURNOUD (Ségolène), MARY CHERAY (Isabelle), RAGAZZI (Caroline), ROUSSET (Stéphanie), THOMAS (Didier) - , 'Risques psychosociaux : repenser du travail, agir sur l'organisation : dialoguer, analyser, réguler', TRAVAIL ET CHANGEMENT, n° 332, 07/2010, 16 p

<http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/4298377.PDF>

CLOT (Yves) - , 'Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psychosociaux', EDITIONS LA DECOUVERTE, 2010, 190 pages

COLLEGE D'EXPERTISE SUR LE SUIVI STATISTIQUE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL, GOLLAC (Michel) - , 'Indicateurs provisoires de facteurs de risques psychosociaux au travail', DARES, 10/2009, 33 pages

http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_08_10.pdf

COUTROT (Thomas), MERILLIOD (Catherine) - , 'Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles', DARES ANALYSES, n° 81, 12/2010, 10 p

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2010-081-2-2.pdf>

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL - ,‘Synthèse de l’analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés : prévention des risques psychosociaux‘, MINISTERE DU TRAVAIL, 04/2011, 10 pages
[http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/SYN-THSE_BILAN_COCT_-_19-04-11.pdf](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/SYN-THESE_BILAN_COCT_-_19-04-11.pdf)

DOUILLET (Philippe) - ,‘Prévenir les risques psychosociaux : outils et méthodes pour réguler le travail‘, EDITIONS DE L’ANACT, 2013, 157 pages (collection Agir sur) http://www.anact.fr/web/publications/NOTINMENU_affichage_document?p_thingIdToShow=33619615

GOLLAC (Michel), BODIER (Marceline) - ,‘Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser : rapport du collège d’expertise sur le suivi des

risques psychosociaux au travail faisant suite à la demande du ministre du travail, de l’emploi et de la santé‘, MINISTERE DU TRAVAIL, 04/2011, 223 pages

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/documentation-publications,49/rapports,51/travail,900/sante-au-travail,1803/mesurer-les-facteurs-psychosociaux,13319.html>

INRS – Institut National de Recherche et de Sécurité
<http://www.inrs.fr>

LACHMANN (Henri), LAROSE (Christian), PENICAUT (Nicole) - ,‘Bien-être et efficacité au travail : 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail‘, 02/2010, 19 pages

http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/fichiers_joints/Rapport_-Bien-etre_et_efficacite_au_travail-.pdf

MINISTERE DU TRAVAIL, site travailler-mieux.gouv.fr : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Les-RPS-c-est-quoi.html>

MMAG. DR. REINHARD RAML



Studien der Mathematik (Sponsion: 2003) und Psychologie (2006) an der Universität Wien. Doktorat der medizinischen Wissenschaft cum laude (2009) an der Medizinischen Universität Graz. Dissertation zum Thema: Positive Indikatoren der Gesundheit im Kontext Arbeit - Eine interdisziplinäre Erweiterung des Gesundheitsbegriffs und dessen Folgen für die Differenzierung gesundheitlicher Lagen bei unselbständig Beschäftigten.

Seit 2002 im IFES (Institut für empirische Sozialforschung) beschäftigt, seit 2015 Geschäftsführer. Seit 2003 Lektor für Statistik am Institut für Soziologie an der Universität Wien.

Arbeitsbedingungen und Stress: Erkenntnisse aus dem Österreichischen Arbeitsklima Index

Arbeitsklima Index und Arbeitsgesundheitsmonitor

Die nachstehenden Ausführungen beruhen auf Auswertungen des Österreichischen Arbeitsklima Index und des damit eng verbundenen Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitors. Die zur Verfügung stehende Menge an Daten ist enorm: 1997 von der Arbeiterkammer Österreich, SORA und IFES entwickelt, ist der Arbeitsklima Index eine fortwährende Erfolgsgeschichte und hat seine Zielsetzung seit damals – die subjektive Sichtweise der Arbeitnehmer/-innen in den ökonomisch-gesellschaftlichen Diskurs einzubringen – in beeindruckender Weise erfüllt. Vier bis Sechs Mal im Jahr werden Pressekonferenzen zu aktuellen Erkenntnissen abgehalten, die ihren Niederschlag in der nationalen Presse und im Fernsehen finden.

Auch international hat sich der Arbeitsklima Index etabliert – wie man auch an den anderen Beiträgen zur Tagung sehen kann, die zum Teil explizit Bezug auf den Arbeitsklima Index nehmen. Die Entwicklung ähnlicher Instrumente in anderen Ländern fand unter Einbeziehung des österreichischen Modells statt.

Ein wesentliches Anliegen der Arbeiterkammer Österreich und der an der Erstellung beteiligten Institute ist es stets, das Instrument auf der Höhe der Zeit zu halten und auf aktuelle Entwicklungen mit neuen Fragen und Schwerpunkten zu reagieren. So bleibt der Arbeitsklima Index dynamisch und interessant – für Medien, Politik, Unternehmen, Wissenschaft und die internationale Gemeinschaft von Interessenvertreter/innen und Forscher/innen, die sich mit Arbeitsbedingungen auseinander setzen.

Als in den angehenden 2000er Jahren Fragen der physischen, psychischen und insbesondere subjektiv wahrgenommenen Gesundheit zunehmend ins Blickfeld der im Bereich Arbeitnehmer/innen-Zufriedenheit und -Schutz tätigen Akteure gerieten, wurde hierzu ein eigenes Frageinstrument – der Österreichische Arbeitsgesundheits-

monitor – entwickelt, das seit 2008 in Gleichklang mit dem Arbeitsklima Index erhoben wird.

Die Basisdaten zu den beiden Studien werden in Form von jährlich 4.000 computergestützten persönlichen Interviews (CAPI) in den Haushalten der Befragten erhoben. Dadurch ergibt sich ein Datenpool von mittlerweile mehr als 75.000 Interviews seit 1997. Zusätzliche Daten werden durch Aufstockungen in einigen Bundesländern generiert.

Die beiden Fragebögen decken zusammen mehr als 150 Fragen zu den Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Rahmenbedingungen ab. Besonders wertvoll ist die genaue Erfassung von Berufen, von denen mehr als 40 in ausreichender Quantität vorliegen und statistisch zuverlässig ausgewertet werden können.

Gliederung des Beitrags

Der Beitrag behandelt fünf Aspekte bzw. Fragen zum Zusammenwirken von Arbeitsbedingungen und Stress:

1. Die **Definition** und Operationalisierung von Stress – welche Fragen werden zu diesem Thema gestellt? bzw. Wie können wir Stress messen?
2. Wer sind die besonders **betroffenen Arbeitnehmer/innen**?
3. Welche **Arbeitsbedingungen verursachen** ein hohes Ausmaß an Stress?
4. Was sind die **Folgen** für die Betroffenen?
5. Welche **zeitlichen Entwicklungen** und Verläufe können beschrieben werden?

Messung von Stress im Arbeitsklima Index

Im Arbeitsklima Index und Arbeitsgesundheitsmonitor lassen sich fünf Fragen dem Phänomen Stress zuordnen, die im Wesentlichen vier unterschiedliche Aspekte von „Zeitstress“ messen. Die Fragen werden dabei – hier sinngemäß wiedergegeben – wie folgt gestellt:

Wie sehr fühlen Sie sich belastet ...

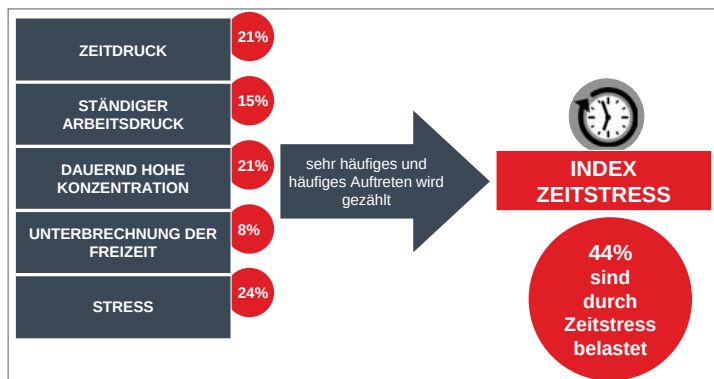
1. durch **Zeitdruck**?

2. durch **ständigen Arbeitsdruck** ohne Zeit zu verschnaufen? (Arbeitsverdichtung)
3. durch dauernd **hohe Konzentration**? (Arbeitsverdichtung)
4. durch **Unterbrechungen der Freizeit** durch berufliche Verpflichtungen?
5. durch **Stress im Alltagsleben**? (Vereinbarkeit von Beruf und Privatem)

Um die Darstellungen zu vereinfachen werden diese fünf Fragen zu einem Index „Zeitstress“ zusammengefasst. Die Berechnung dieses Index ist dabei sehr einfach und nachvollziehbar: Es wird für jede Person gezählt, ob sie bei einer oder mehrerer dieser fünf Fragen eine hohe Belastung („sehr stark“ bzw. „stark“) angegeben hat. Insgesamt ergibt sich dadurch ein Anteil von **44 % der Arbeitnehmer/innen, die unter Zeitstress leiden**. Besonders häufig sind dabei Stress, der im Alltag durch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem (24%), durch Zeitdruck bei der Arbeit (21%) oder durch eine hohe Verdichtung der Arbeit in Form von ständiger Konzentration (21%), ausgelöst wird. Von ständigem Arbeitsdruck berichten 15% und von häufigen Unterbrechungen der Freizeit 8% der Arbeitnehmer/innen.

14

Infografik 1: Wie wird Zeitstress definiert?



Besonders von Zeitstress betroffene Arbeitnehmer/innen

Betrachtet man vorwiegend soziodemographische Faktoren, so bestätigen sich die oft bemühten Stress-Bilder des höher gebildeten Mannes in (angestrebter) Leitungsfunktion sowie der Frauen, die um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ringen.

Soziodemographische Betrachtungsweisen sind zwar wertvoll, greifen aber zu kurz. Aufschlussreicher ist es, einzelne Berufe und Berufsgruppen zu betrachten, da sich in ihnen ähnliche Arbeitsbedingungen bündeln. Während also in der Gesamtheit aller Arbeitnehmer/innen 44 % unter Zeitstress leiden, sind folgende (aus-

gewählte) Berufsgruppen weit über dem Durchschnitt dadurch belastet:

- Allen voran Pfleger/-innen (65 % Anteil an hoch Belasteten),
- Lehrer/-innen (65 %),
- Berufsfahrer/-innen (64 %),
- Anwälte/-innen (63 %),
- Kassierer/-innen (57 %),
- Ärzte/-innen (57 %),
- Abteilungsleiter/-innen (56 %),
- Bauarbeiter/-innen (52 %),
- Köche/-innen (52 %),
- Regalbetreuer/-innen (50 %)
- und schließlich Geschäftsführer/-innen (50 %), die noch an bzw. über der 50 %-Marke an Betroffenen in der Berufsgruppe liegen.

Die Aufstellung zeigt wie unterschiedlich die Berufsgruppen mit hohem Anteil an Zeitstress sind – vor allem hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen und der sozioökonomischen Möglichkeiten, die diese Gruppen haben. Dazu im Einklang steht die Erkenntnis, dass gerade jene, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können (48 % Stressbelastete) und jene, für die es nicht – ohne weitere private oder öffentliche Transferleistungen – ausreicht (47 %) besonders häufig unter Zeitstress leiden.

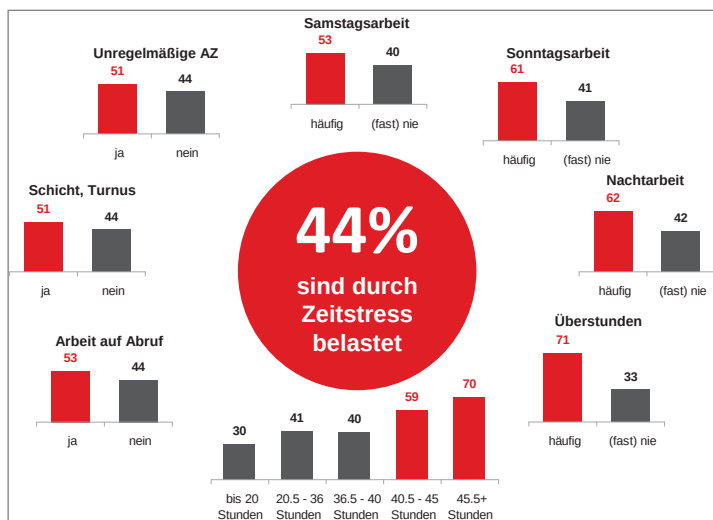
Arbeitsbedingungen und Zeitstress

Die Frage nach Ursache und Wirkung ist in der Betrachtung von Arbeitsbedingungen und Zeitstress letztlich nicht definitiv zu entscheiden. Gesichert ist jedenfalls, dass Zeitstress mit anderen Arbeitsfaktoren in sehr starkem Zusammenhang steht und dass es sich bei vielen Zusammenhängen um Wechselwirkungen handelt, die sich in einer zeitlichen Spirale für den einzelnen verstärken können.

Teilt man die Personen entsprechend ihres Arbeitsklima Index, der aus insgesamt 25 Zufriedenheitsfragen zur Arbeit und den betrieblichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen berechnet wird, in vier annähernd gleich große Gruppen, so erhält man z.B. jenes Viertel an Personen, dass die höchsten Indexwerte aufweist und somit als – relativ gesehen – sehr zufrieden mit den Arbeitsbedingungen angesehen werden kann. Von dieser Gruppe leiden nur 27 % unter Zeitstress. Über die einzelnen Viertel hinweg steigt der Anteil an Betroffenen annähernd linear an (2. Viertel: 40 %; 3. Viertel: 47 %) und liegt im Viertel jener Personen, die am wenigsten mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind, bei 65%. Diese Analyse zeigt, dass der Zusammenhang zwischen der Gesamtheit an Arbeitsbedingungen und Zeitstress sehr stark ausgeprägt ist.

Unter den Arbeitsbedingungen lassen sich vor allem – wenig überraschend – die Arbeitszeitregelungen und das Ausmaß an Arbeitszeit als jene Faktoren identifizieren, die besonders starken Einfluss haben. Im Überblick kann man sagen, dass alle Arbeitszeitregelungen, die von Gleitzeit oder einer Normarbeitszeit von Montag bis Freitag zwischen 7 und 17 Uhr abweichen, den Zeitstress erhöhen. Dies gilt insbesondere für Samstagsarbeit (53% an stark Betroffenen), Sonntagsarbeit (61%), Nachtarbeit (62%) und gipfelt mit 71% in der Gruppe jener, die (häufig) Überstunden leisten. In geleisteten Arbeitsstunden pro Woche betrachtet zeigt sich, dass jene mit einer Vollzeittätigkeit zwischen 36,5 und 40 Stunden zu 40% unter Zeitstress leiden (also noch unterhalb des Gesamtdurchschnitts von 44% liegen), bei einem Volumen von bis zu 45 Stunden pro Woche steigt der Anteil sprunghaft auf 59% und bei mehr als 45 Stunden liegt der Anteil bei 70%. Am anderen Ende zeigt sich ebenfalls ein interessantes Ergebnis: So sinkt erst bei einer durchschnittlichen Arbeitsleistung von unter 20 Stunden pro Woche der Anteil der von Zeitstress Betroffenen mit 30% deutlich unter den Gesamtschnitt.

Infografik 2: Arbeitszeitregelungen und Zeitstress



Auch für folgende – ausgewählte – Arbeitsfaktoren kann ein starker Zusammenhang zum Zeitstress hergestellt werden, die aus einer im Arbeitsgesundheitsmonitor erhobenen Liste von mehr als 20 Arbeitsbelastungen stammen:

- Führung
- dauernder Kundenkontakt
- hohe Verantwortung
- ständige Kontrolle
- mangelnde Unterstützung durch Kollegen/innen
- fehlende Rückzugsmöglichkeiten

Folgen von Zeitstress

Bei den Folgen von Zeitstress – z.B. im Hinblick auf körperliche und psychische Gesundheit – ist die Frage nach Ursache-Wirkungszusammenhängen klarer zu beantworten, da durch beeinträchtigte Gesundheit ausgelöster Zeitstress in der Häufigkeit des Auftretens einer solchen Beziehung seltener ist, als die umgekehrte Richtung, dass nämlich Zeitstress die Gesundheit beeinträchtigt.

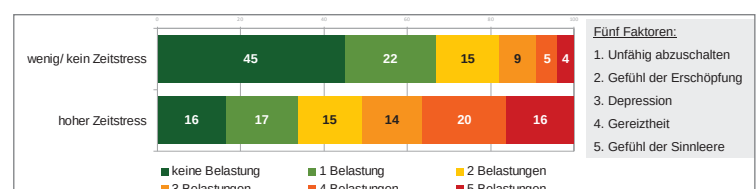
Zeitstress hat auf die psychische Verfasstheit der Arbeitnehmer/innen höheren Einfluss als auf die psychosomatische bzw. körperliche. Psychische Beeinträchtigung wird im Arbeitsgesundheitsmonitor anhand einer Reihe von Fragen erhoben, die zu fünf Faktoren zusammengefasst werden:

1. Unfähigkeit nach der Arbeit abzuschalten / fehlendes Regenerationsvermögen
2. Gefühl der Erschöpfung
3. Symptome von Depressivität, Antriebslosigkeit
4. Gereiztheit gegenüber Kollegen/innen und Familie/Angehörige/Freunde
5. Gefühl der Sinnleere

15

Wenn Arbeitnehmer/innen keinen Zeitstress haben, dann weisen insgesamt 45% auch keine nennenswerten Beeinträchtigungen in den angeführten Symptomgruppen auf. Unter ihnen findet man – am anderen Ende der Betroffenheit – 9%, die in vier oder allen fünf Faktoren starke Beeinträchtigungen aufweisen. Bei Personen mit Zeitstress verhält es sich beinahe umgekehrt: Hier sind es nur 16%, die keine psychischen Beeinträchtigungen aufweisen, auf der anderen Seite haben aber 36% in vier oder gar fünf Bereichen hohe Belastungswerte.

Infografik 3: Zeitstress und psychische Folgen

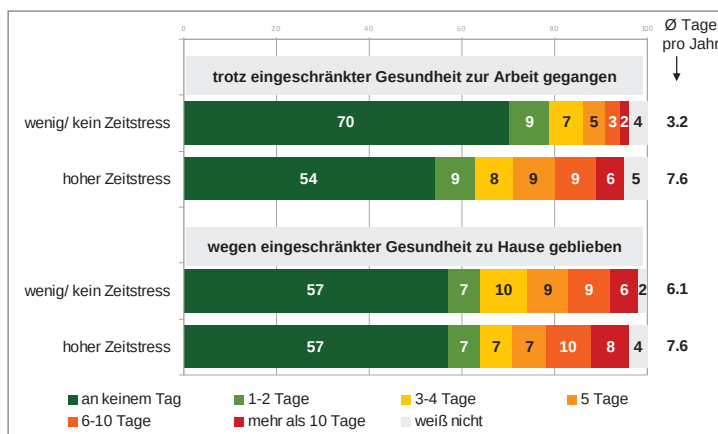


Auch im Bereich der psychosomatischen bzw. körperlichen Symptome zeigt sich ein negativer Einfluss von Zeitstress auf die Konstitution der Betroffenen – sie weisen bei allen abgefragten Beschwerden höhere Belastungswerte auf. So leiden rund zwei von drei Betroffenen unter Muskelverspannungen oder Kreuzschmerzen, mehr als die Hälfte unter Kopfschmerzen oder Migräne, mehr als vier von zehn unter Schlafstörungen und jede/r Dritte unter Verdauungs- oder Magenbeschwerden. Jede/r Vierte berichtet von Gedächtnisschwäche und

Konzentrationsstörungen oder Augenproblemen (Stechen, Gereiztheit, Rötung), jede/r Fünfte von hohem Blutdruck, Hautausschlägen oder Herzklopfen. Bei den Arbeitnehmer/innen, die nicht oder nur unter wenig Zeitstress leiden, liegen die Anteile der aufgezählten Beschwerden in der Regel um 20 % – in einzelnen Fällen sogar um 30 % – niedriger.

Von diesen Folgen für die Arbeitnehmer/innen sind auch die Unternehmen und mit ihnen die gesamte Wirtschaft betroffen: Von Zeitstress Betroffene fallen im Jahreschnitt um 7,6 Arbeitstage (nicht Wochentage!) durch Krankenstand aus, das sind 1,5 Arbeitstage mehr als jene, die wenig oder keinen Zeitstress haben. An ebenso vielen Arbeitstagen gehen sie trotz gesundheitlicher Einschränkungen zur Arbeit – um rd. 4,5 Arbeitstage mehr als die nicht betroffenen Kollegen/innen. Man kann also von 15 Arbeitstagen – also 3 Wochen – pro Jahr ausgehen, an denen die zeitgestressten Arbeitnehmer/innen gesundheitlich so stark angeschlagen sind, dass sie entweder in Krankenstand gehen oder bewusst die Entscheidung treffen (müssen), trotz dieser Beeinträchtigungen zur Arbeit zu gehen.

Infografik 4: Präsentismus und Krankenstände in Abhängigkeit von Zeitstress

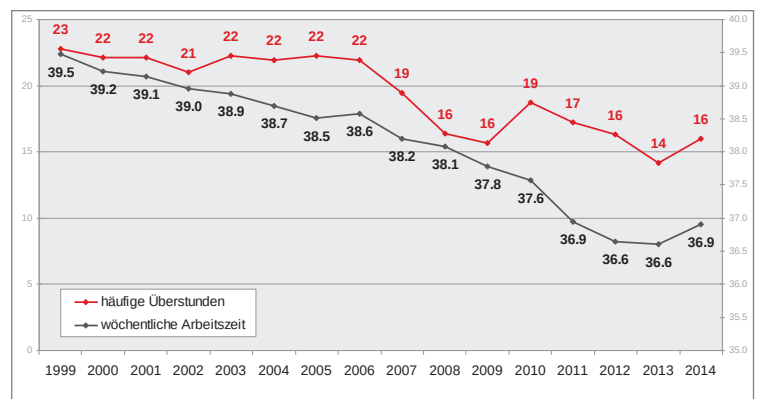


All dies kumuliert auch in der Frage, ob man sich vorstellen kann, seine Arbeitstätigkeit bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter (60 bzw. 65 Jahre) ausüben zu können. 39% jener, die von Zeitstress betroffen sind, halten dies aus heutiger für sehr oder eher unwahrscheinlich, bei den nicht Betroffenen sind es 30 %.

Zeitliche Entwicklungen

Im Zeitverlauf der vergangenen 15 Jahre lassen sich insgesamt gravierende strukturelle Veränderungen der Rahmenbedingungen feststellen, die auch Einfluss auf den Zeitstress haben. So ist die Zahl derer, die häufig Überstunden leisten, ausgehend von 2007 und in weiterer Folge in der Wirtschaftskrise, deutlich gesunken. Lag davor der Anteil bei 22%, so sind es jetzt im Schnitt um die 16%. Kontinuierlich gesunken ist – vor allem durch den parallelen Anstieg der Teilzeitquote – auch die geleistete Arbeitszeit pro Woche. Lag diese zur Jahrtausendwende noch im Schnitt bei über 39 Stunden pro Woche, so halten wir derzeit bei knapp 37 Stunden.

Infografik 5: Entwicklung von Überstunden und Arbeitszeit seit 1999

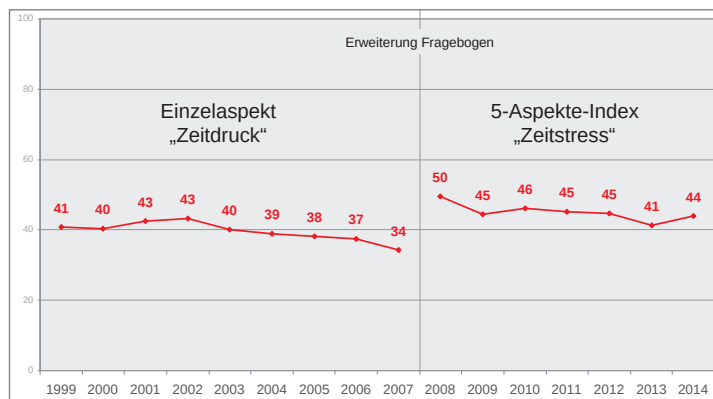


Parallel dazu lässt sich ein relativer Rückgang von an Zeitstress Betroffenen feststellen, der nicht isoliert betrachtet oder gar als Ausdruck der Verbesserung von Arbeitsbe-



dingungen angesehen werden kann. Vielmehr handelt es sich um eine Veränderung der Rahmenbedingungen bzw. der Struktur der Arbeitswelt. Zeitstress bleibt also – wie ausführlich dargestellt – ein weit verbreitetes Phänomen mit gravierenden Auswirkungen für die betroffenen Menschen und die Unternehmen.

Infografik 6: Entwicklung von Zeitstress seit 1999



Gleichzeitig haben sich andere Rahmenbedingungen zusätzlich verschlechtert: Der Anteil derer, für die das

Erwerbseinkommen kaum oder gar nicht reicht, um den Lebensunterhalt zu bestreiten, ist von deutlich unter 50% zur Jahrtausendwende auf knapp 60 % im Zeitraum 2012-2014 angestiegen. In diesem Zeitraum hat sich auch der Pessimismus bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit deutlich erhöht: Waren um das Jahr 2000 knapp weniger als Viertel pessimistisch, so liegt der Anteil seit dem Jahr 2010 deutlich über einem Drittel.

Es besteht daher aus Sicht der Arbeiterkammer Österreich weiterhin Handlungsbedarf, insbesondere in folgenden Punkten:

- Überlange Arbeitszeiten und Überstunden sind nach gewiesene Ursachen für Stress am Arbeitsplatz – Überstunden müssen abgebaut und Arbeit besser verteilt werden
- Erholung in der Freizeit und am Wochenende ist für den Abbau von Stress essenziell – Entgrenzung und All-in-Verträge müssen im Sinne der Arbeitnehmer/innen eingedämmt werden
- Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden, dies gilt besonders für die Qualität der Führung und den Ausbau von Gesundheitsangeboten

**DR. PHIL. ROLF
SCHMUCKER**



Dr. phil. Rolf SCHMUCKER ist Sozial- und Gesundheitswissenschaftler und Leiter des Instituts DGB-Index Gute Arbeit.

2001-2010 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Medizinische
Soziologie der Goethe-Universität Frankfurt am Main

2010-2013 Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät für
Gesundheitswissenschaften der Universität Bielefeld

Seit 2013 Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin

Arbeitsbedingte psychische Belastung in Deutschland

Psychische Belastung im Fokus

Es ist kein Zufall, dass arbeitsbedingte psychische Belastung in den vergangenen Jahren in Deutschland eine verstärkte Aufmerksamkeit erfahren hat. In der Arbeitsunfähigkeitsstatistik haben psychische Erkrankungen seit Beginn der 1990er Jahre stark zugenommen. Neben Muskelskelett- und Atemwegserkrankungen gehören sie mittlerweile zu den drei häufigsten Krankheitsursachen. Als einzige der bedeutenden Krankheitsgruppen verzeichneten psychische Störungen seitdem einen kontinuierlichen Anstieg. Zwischen 2006 und 2013 berichten die Betriebskrankenkassen von einem Plus von 107 Prozent bei den Arbeitsunfähigkeitstagen durch psychische und Verhaltensstörungen (BKK 2014: 43). Psychische Erkrankungen sind in Deutschland zudem mittlerweile die häufigste Ursache für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente: 43 Prozent aller gesundheitsbedingten Frühberentungen gehen auf psychische und Verhaltensstörungen zurück, bei Frauen liegt der Anteil bei fast 50 Prozent (DRV Bund 2014: 57). Diese Entwicklung bedeutet oft schweres gesundheitliches Leid für die Betroffenen und hat massive finanzielle Konsequenzen für die Unternehmen und das Gesundheitssystem.

Parallel dazu wird in den Arbeitswissenschaften ein tiefgreifender Belastungswandel in der Arbeitswelt konstatiert, der auf eine Reihe von Entwicklungstrends zurückgeführt wird: Viele Unternehmen befinden sich in einem scharfen internationalen Wettbewerb, der sich für die Mitarbeiter in einem starken Zeit- und Kostendruck und häufigen Restrukturierungen niederschlägt. Veränderte Formen der Leistungssteuerung (indirekte oder ergebnisorientierte Steuerung) gehen mit einer erhöhten Eigenverantwortung von Beschäftigten einher, die gleichzeitig mit hohen und ständig steigenden Zielvorgaben konfrontiert sind („Leistungs spirale“). Subjektivisierte und flexibilisierte Arbeitsbedingungen stellen neuartige Anforderungen an die Selbstorganisation der Beschäftigten und tragen ihren Teil zur Verdichtung und Intensivierung von Arbeit bei. Im Kontext der voranschreitenden Tertiarisierung ist der Arbeitsalltag für viele Beschäftigte durch Interaktionsarbeit mit Kunden,

Klienten oder Patienten geprägt. Digitalisierung führt zur Ausbreitung von Wissensarbeit, erhöhten Qualifikationsanforderungen und kürzeren Innovationszyklen. Nicht zuletzt ist ein wachsender Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unsicheren und prekären Beschäftigungsverhältnissen ausgesetzt, die ebenfalls eine hohe psychische Belastung darstellen. Auch wenn nicht alle Beschäftigten in gleichem Maße von den skizzierten Entwicklungen betroffen sind, weisen diese eine große Dynamik und eine zunehmende Verbreitung auf (vgl. z.B. Sauer 2013; Junghanns/Morschäuser 2013).

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) kommt in ihrem Stressreport zu der Feststellung, „dass die Bedeutung von psychischer Belastung für die Gestaltung menschengerechter Arbeit zugenommen hat“ (BAuA 2012: 10). Psychisch belastende Arbeitsbedingungen stellen ein zentrales gesundheitliches Risiko moderner Arbeitsverhältnisse dar.

Hohe Arbeitsintensität als Stresspotenzial

Arbeitsbedingte psychische Belastung steht in einem engen Zusammenhang mit der Arbeitsintensität. In Beschäftigtenbefragungen wird Intensität durch verschiedene Indikatoren erhoben. Die Erwerbstätigenbefragung, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit der BAuA im Sechs-Jahresrhythmus durchführt, erfasst Termin- und Leistungsdruck, Multitasking, die Anforderung, sehr schnell arbeiten zu müssen, häufige Unterbrechungen und Störungen bei der Arbeit sowie das Arbeiten bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit als Merkmale intensiven Arbeitens. Seit Beginn der Erhebung im Jahr 1979 zeigte sich eine Zunahme der Intensität, in den letzten beiden Erhebungswellen 2005/06 und 2011/12 haben sich die psychischen Anforderungen „auf hohem Niveau stabilisiert“ (BAuA 2012: 36).

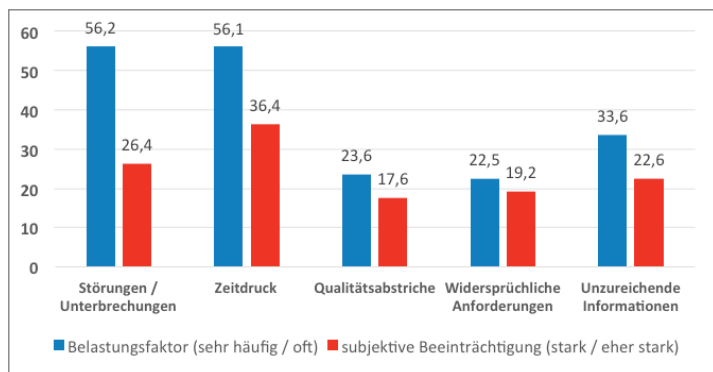
Diese Befunde werden durch die Ergebnisse der im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) durchgeführte Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit gestützt, bei der jährlich eine bundesweit repräsentative Zufallsstichprobe von 4.000 abhängig Beschäftigten zur

Qualität ihrer Arbeitsbedingungen telefonisch interviewt wird.¹ Dabei wird nicht nur danach gefragt, wie häufig eine bestimmte Belastung vorliegt, sondern auch, ob diese von den Betroffenen subjektiv als beeinträchtigend empfunden wird. Diese Unterscheidung ist an dem in den Arbeitswissenschaften verwendeten Belastungs-Beanspruchungsmodell orientiert. Dort wird der Begriff psychische Belastung – anders als in der Alltagssprache – neutral verwendet und als die „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ verstanden (EN ISO 10075-1). Die Wirkung der psychischen Belastung kann individuell unterschiedlich ausfallen, da nicht jeder Beschäftigte über die gleichen Ressourcen und Bewältigungsmöglichkeiten verfügt. Diesem Sachverhalt trägt die Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit dadurch Rechnung, dass neben dem Vorliegen eines Belastungsfaktors auch die dadurch subjektiv empfundene Beeinträchtigung erfasst wird. Abbildung 1 zeigt die Verbreitung verschiedener psychischer Belastungsfaktoren im Bereich der Arbeitsintensität sowie die dadurch wahrgenommenen psychischen Beeinträchtigungen.

20

Abb. 1: Indikatoren der Arbeitsintensität und subjektive Beeinträchtigung (Angaben in Prozent, bezogen auf alle Befragten)

(Datenbasis: DGB-Index Gute Arbeit 2014)



Die Daten aus dem Jahr 2014 zeigen, dass häufige Störungen und Unterbrechungen (56,2 Prozent) und das Arbeiten unter Zeitdruck (56,1 Prozent) die am weitesten verbreiteten psychischen Belastungsfaktoren darstellen (vgl. Abb. 1). Immerhin ein Drittel bzw. ein knappes Viertel der Befragten berichtet davon, arbeitsrelevante Informationen häufig nicht zu erhalten, aufgrund der Arbeitsmenge Abstriche bei der Qualität machen zu müssen bzw. in der Arbeit widersprüchlichen Anforderungen ausgesetzt zu sein. Der Blick auf die subjektive Beeinträchtigung zeigt, dass nicht alle Betroffenen das jeweilige Merkmal der Arbeitssituation in gleichem Umfang als problematisch empfinden. Dennoch bewegen sich

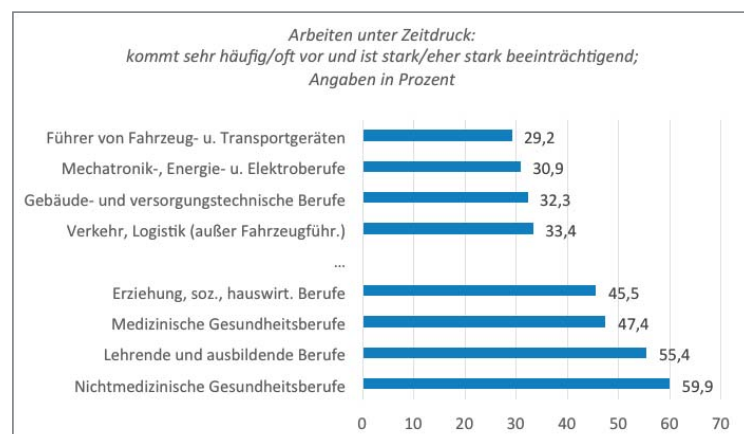
auch diese Zahlen auf einem hohen Niveau: Mehr als 36 Prozent aller Beschäftigten fühlen sich subjektiv stark/eher stark dadurch beeinträchtigt, dass sie häufig unter Zeitdruck arbeiten müssen. Auffällig ist auch die hohe subjektive Belastungswirkung von widersprüchlichen Arbeitsanforderungen: Fast alle Betroffenen empfinden vorhandene widersprüchliche Anforderungen auch als subjektive Beeinträchtigung.

Beeinträchtigung in verschiedenen Berufsgruppen

Psychische Belastung und Beeinträchtigung ist in verschiedenen Tätigkeitsfeldern unterschiedlich stark ausgeprägt. Betrachtet man z.B. die Verteilung der subjektiven Beeinträchtigung auf verschiedene Berufsgruppen, so kommt es zu deutlichen Differenzierungen. Am Beispiel des Zeitdrucks lässt sich die überaus hohe psychische Beeinträchtigung einzelner Berufsgruppen zeigen. In Abbildung 2 werden die Berufe mit der geringsten und die mit der höchsten subjektiven Beeinträchtigung durch Zeitdruck gegenübergestellt (kumulierte Daten für die Jahre 2012-2014). In den Nichtmedizinischen Gesundheitsberufen – hierunter fallen vor allem die Pflegeberufe – fühlen sich 60 Prozent aller Beschäftigten durch das Arbeiten unter Zeitdruck subjektiv stark/eher stark beeinträchtigt. Bei Fahrzeugführern sind es knapp 30 Prozent.

Abb. 2: Subjektive Beeinträchtigung durch Arbeiten unter Zeitdruck

(Datenbasis: DGB-Index Gute Arbeit 2012-2014)



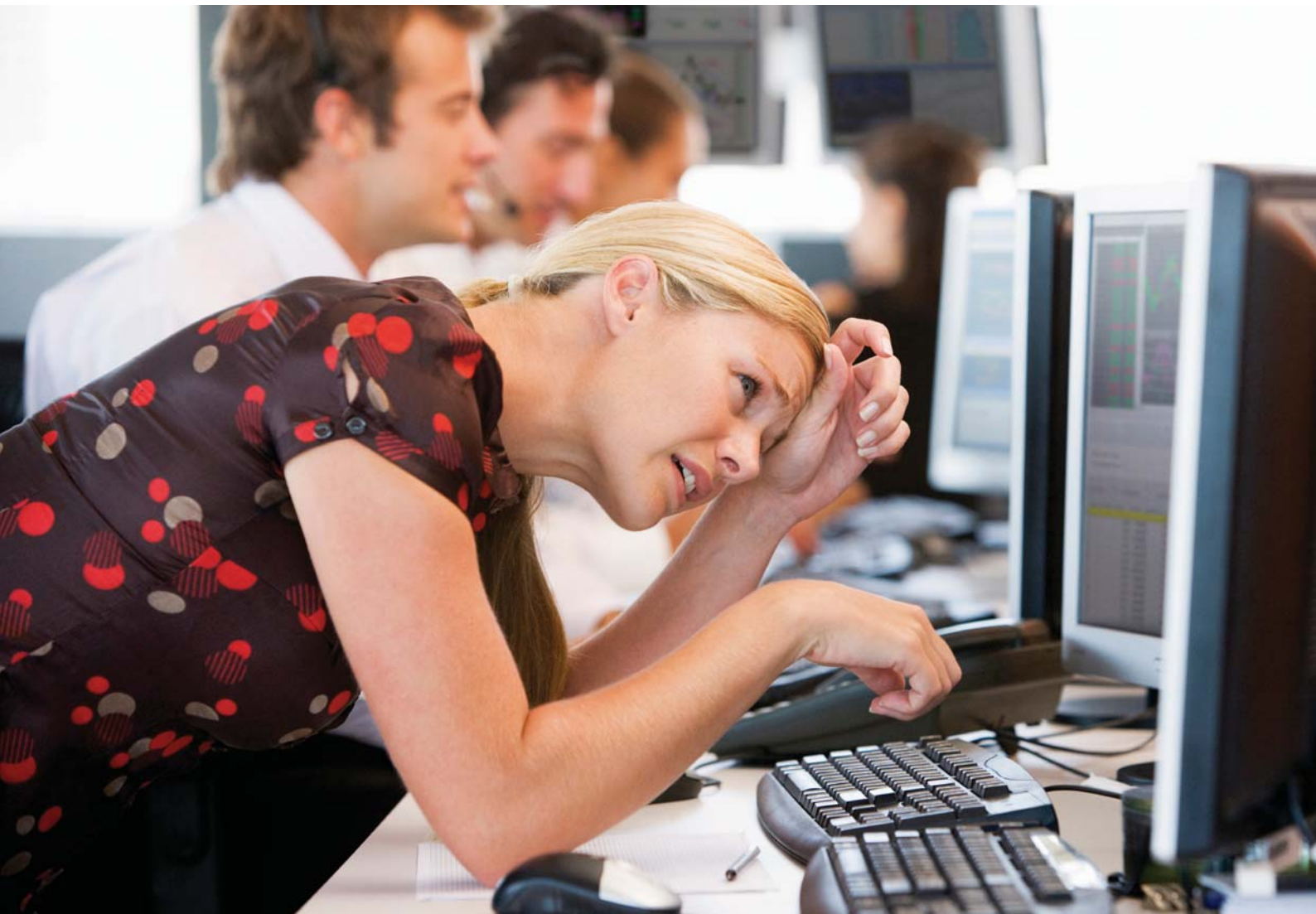
Insgesamt am stärksten beeinträchtigt sind offenbar Berufsgruppen, die mit der Pflege, Betreuung, Erziehung und Ausbildung anderer Menschen befasst sind. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass diese Formen der Interaktionsarbeit für die Beschäftigten eine hohe psychische Anforderung darstellen. Zudem berichten die Beschäftigten in den besonders betroffenen Berufs-

gruppen von einer zunehmenden Arbeitsverdichtung: In den Gesundheitspflegeberufen (v.a. Fach- und Hilfskräfte in der Krankenpflege) geben mehr als 60 Prozent aller Befragten an, dass sie in hohem/sehr hohem Maß ein größeres Arbeitspensum in der gleichen Arbeitszeit bewältigen müssen als im Jahr zuvor. Im Durchschnitt aller Befragten ist dies bei 37 Prozent der Fall.

Gesundheitliche Risiken

Psychische Belastungen und Beeinträchtigungen bedeuten für die Betroffenen erhöhte gesundheitliche Risiken. Dies lässt sich am Beispiel hoher Arbeitsintensität zeigen, wenn diese im Zusammenhang mit dem Auftreten körperlicher und emotionaler Erschöpfung betrachtet wird. Letzteres ist ein wichtiger Indikator für Burnout-Erkrankungen. Hier existiert ein kumulativer Effekt: Je mehr Merkmale einer hohen Arbeitsintensität ein Beschäftigter aufweist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er an Erschöpfungszuständen leidet (BAuA 2013).

Die erhöhten Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung sind durch eine Vielzahl von internationalen Studien belegt. Eine Metaanalyse der aktuell vorliegenden Forschungsergebnisse kommt zu dem Ergebnis, dass „definierte, messbare psychosoziale Belastungen des modernen Erwerbslebens mit einem statistisch erhöhten Risiko bei exponierten Beschäftigten einhergehen, an einer stressassoziierten Gesundheitsstörung zu erkranken“ (Angerer/Siegrist/Gündel 2014: 138). Dieser Zusammenhang gilt für psychische Erkrankungen (Angst- und depressive Störungen) ebenso wie für kardiovaskuläre Krankheiten, muskuloskelettale Beschwerden sowie reproduktive Störungen. Vor dem Hintergrund der festgestellten Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Erkrankungsrisiko kommen die Autoren zu dem Schluss, „dass die den genannten psychosozialen Arbeitsbelastungen zuzurechnende Krankheitslast im Prinzip vermeidbar ist“ (ebd.: 140).



Arbeitsbedingte psychische Belastung – die Lücke im Arbeitsschutz

Grundsätzlich existiert im deutschen Arbeitsschutzrecht ein wirkungsvolles Instrument betrieblicher Prävention. Mit der Gefährdungsbeurteilung sollen alle relevanten Gefährdungen, denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind, systematisch ermittelt werden. Auf dieser Grundlage sind präventive Maßnahmen zu ergreifen, mit denen eine Gesundheitsgefährdung der Beschäftigten verhindert werden kann. Das Arbeitsschutzgesetz – mit dem die europäische Rahmenrichtlinie zu Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer umgesetzt wird – verpflichtet alle Arbeitgeber, in ihrem Unternehmen Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Dabei sind auch Gefährdungen durch psychische Belastungen zu berücksichtigen (§ 5 Arbeitsschutzgesetz).

Tatsächlich werden psychische Gefährdungsbeurteilungen jedoch nur in einer deutlichen Minderheit der Betriebe durchgeführt. Die Evaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA, eine Plattform von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern) kommt zu dem Ergebnis, dass nur etwa die Hälfte der Unternehmen ihrer gesetzlichen Pflicht zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung nachkommt. Von diesen wiederum berücksichtigen lediglich 44 Prozent psychisch relevante Merkmale der Arbeitsorganisation (Arbeitszeiten, Arbeitsabläufe, Kommunikation, Kooperation) (GDA 2014: 69). Die Zahlen der GDA-Evaluation beruhen auf Auskünften von Vertretern der Geschäftsführungen. Befragt man die Beschäftigten

selbst, so wird das Bild noch trüber. Nur knapp 10 Prozent aller Befragten gaben an, im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nach psychischen Belastungsfaktoren gefragt worden zu sein (DGB-Index Gute Arbeit 2013: 11). Dieses Umsetzungsdefizit im Arbeitsschutz geht zu Lasten der Gesundheit der betroffenen Beschäftigten.

Ursachen für die fehlende Umsetzung liegen u.a. in der schwierigen Handhabung des Themas psychische Belastung und in fehlendem Wissen über die angemessene Durchführung einer entsprechenden Gefährdungsanalyse. Zur Unterstützung der betrieblichen Akteure und zur Stärkung des Präventionsinstruments Gefährdungsbeurteilung ist daher eine rechtliche Präzisierung sinnvoll. Wie in anderen Feldern des Arbeitsschutzes auch, bedarf es einer Konkretisierung der gesetzlichen Vorgabe in Form einer Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastung. Dabei kann auf zahlreiche, bereits vorliegende arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und Instrumente zurückgegriffen werden. Sowohl von Seiten der Gewerkschaft IG Metall (2012) als auch aus dem Bundesrat (2013) sind in den vergangenen Jahren Entwürfe für eine entsprechende Verordnung vorgelegt worden. Bislang scheitert die Umsetzung auf der politischen Ebene am Widerstand aus Arbeitgeberverbänden und dem Regierungslager. Die hohe psychische Belastung vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist jedoch ein gewichtiges Argument, die bestehende Lücke im Arbeitsschutz zu schließen, um die Gesundheit der Beschäftigten präventiv zu schützen.



¹ Ausführliche Informationen zum DGB-Index Gute Arbeit finden sich auf www.dgb-index-gute-arbeit.de.

Literatur:

Angerer, Peter / Siegrist, Karin / Gündel, Harald (2014): Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken. In: LIA.nrw (Hrsg.): Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastungen. transfer 4. Düsseldorf: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.

BAuA (Hrsg.)(2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund/Berlin/Dresden: BAuA.

BAuA (2013): Zeitdruck und Co – Arbeitsbedingungen mit hohem Stresspotenzial. Factsheet 01. Dortmund: BAuA.

BAuA (2014): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BKK (2014): Gesundheitsreport 2014. Gesundheit in Regionen. Berlin: MWV.

Bundesrat (2013): Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit. Drucksache 315/13 (Beschluss) vom 03.05.2013.

DGB-Index Gute Arbeit (2013): Wachsender Psycho-Stress, wenig Prävention – wie halten die Betriebe es mit dem Arbeitsschutzgesetz? Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zum DGB-Index Gute Arbeit. Berlin: DGB-Index Gute Arbeit.

DRV Bund (Deutsche Rentenversicherung Bund)(2014): Rentenversicherung in Zahlen 2014. Berlin: DRV Bund.

DIN EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe (ISO 10075: 1991).

GDA (2014): Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie. Berlin: GDA.

IG Metall (2012): Anti-Stress-Verordnung. Eine Initiative der IG Metall. Frankfurt a.M.: IG Metall.

Junghanns, Gisa / Morschhäuser, Martina (Hrsg.)(2013): Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden: Springer VS.

Sauer, Dieter (2013): Die organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt – Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten. Hamburg: VSA.

OSCAR VARGAS



Oscar VARGAS LLAVE is a spanish research officer managing projects on working conditions and related policies and initiatives at the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. He contributes to the development of comparative analytical reports for the Eurofound Observatories. He is also working on the organisation of working time, psychosocial risks and ageing issues. Before joining Eurofound in December 2009, Vargas worked as project coordinator in the field of health and safety and was responsible for the Professional Card Scheme for the Construction Sector in Spain at the paritarian institution Fundación Laboral de la Construcción in Madrid. He has a background in Industrial Sociology (Universidad Pontificia de Salamanca) and also holds a Diploma in Social Science Research Methods from the University of Cardiff.

Psychosocial Risks in Europe: Focus on Work Intensity

The main sources used to develop this article have been the EWCS 2010 and contributions to EurWork from the Eurofound network of correspondents. They are part of the report “Psychosocial Risks in Europe: Prevalence and Strategies for Prevention (Eurofound, 2014).

Introduction to psychosocial risks, distribution and links to health and well-being

In Europe a quarter of workers say they experience work-related stress for all or most of their working time, and a similar proportion reports that work affects their health negatively. Psychosocial risks contribute to these adverse effects of work. Working conditions related to psychosocial risks include: job content, including type of tasks, contact with people through work (such as clients), changes in processes, restructuring and use of skills; work intensity and job autonomy, including aspects of workload, work pace and control; working time arrangements and work-life balance; social environment, including interpersonal relationships at work and social support; job insecurity and career development.

Psychosocial risks that have a clear negative impact on workers' health and well-being include, among others, adverse social behaviour and a very high intensity of work. Adverse social behaviour has a very strong impact on the relative probability of a workers reporting that work affects health negatively, whereas high work intensity has a very strong impact on the relative probability of a worker reporting work-related stress.

Some aspects of the work environment favour better health and well-being, such as an organisation of working time that favours work-life balance. The importance of a psychosocial risk can be analysed from the prevalence point of view (for example, the percentage of workers reporting a specific risk exposure) or by considering its relationship with health-related outcomes. Even considering those aspects, a proper assessment cannot be done until specific and contextual circumstances are considered.

Physical risks like exposure to posture and movement-related risks, biochemical risks and ambient risks has been proved to be related to health and well-being outcomes. If we take their effects on health and well-being as a reference the impact of some psychosocial risks on health are at the same level as physical risks. For instance, the experience of adverse social behaviour is associated with a greater number of negative health and well-being outcomes, and for the most part is more strongly associated, than any of the physical risks. Similarly, work-life balance is more or less equally strongly associated with health and well-being as exposure to posture and movement-related risks.

In terms of prevalence, a considerable proportion of European workers (45 %) report specific types of tasks (for example, tasks that are monotonous or complex) that can contribute to psychosocial problems if additional measures are not taken (such as variation in tasks or further training). This is a typical set of risks which are distributed differently across occupations. For example, larger percentage of low skilled workers report carrying out monotonous and repetitive tasks, while more high skilled workers report developing complex tasks.

Another risk that many workers (up to 59 %) are exposed to is work intensity (involving high speed or tight deadlines, for example). These are the two sets of risks most prevalent among workers in Europe, followed by aspects of working time organisation (irregular or long working hours, for example). Adverse social behaviour stands out unfavourably, as it is strongly related to stress and sleeping disorders; companies where workers experience this problem should be aware of the strong negative effects, which possibly extend to company performance. A good work-life balance seems to have a positive effect in preventing stress, sleeping disorders and poor mental well-being in general. Social support seems to have the same positive effect on well-being.

Different psychosocial risks affect different groups of workers. Irregular working time seems to be associated

with specific economic sectors. Irregular schedules are more common in the transport sector than in manufacturing, for example, while adverse social behaviour is a greater problem in the health and services-related sectors than in other activities, such as manufacturing.

There are also some differences in exposure to psychosocial risks according to age. Younger workers report greater need for further training to cope with duties and more job insecurity, whereas older workers have more difficulties in relation to social support and career prospects. The situation as regards gender is somewhat more complex. Increasing incorporation of women into the service-related sectors means they are more likely to have to deal with angry clients. However, men in general work longer hours and report a slightly poorer work-life balance.

Work intensity, job autonomy and stress in Europe

An important aspect of work in terms of psychosocial risks is work intensity; here, this indicator will be looked at in combination with job autonomy. Karasek and Theorell (1990) hypothesised that jobs with high levels of demand (such as heavy workload) coupled with low levels of control or decision-making latitude were associated with increased stress and ill-health effects. With regard to job demands, the literature also refers to work pressure, work intensity, work pace and so on. Control or decision-making latitude has also been called 'autonomy'.

'Demand' in this context refers to the effort (both cognitive and physical) a person has to make to carry out their work in terms of its volume, speed and nature. Demanding work can include emotional demands or long working hours. High intensity can also cause work-life imbalance, and the related strain causes problems and can lead to mental or physical illness.

The overview report of the fifth EWCS developed an index of work intensity based on three variables: working at very high speed, working to tight deadlines, and not having time to get the job done (Eurofound, 2012). The findings show that developments over time give some cause for concern, with a slight long-term increase in work intensity in most European countries between 1991 and 2005. From 2005 to 2010, the figure was relatively stable and even showed a very small decrease. Looking separately at the three variables, the share of workers who reported that they work to tight deadlines at least a quarter of their working time did not change from 2005 to 2010 (62 %). Working at high speed at least a quarter

of the working time was reported by 59% of workers in 2010 (similar to 2005). The main reason for the decrease in overall work intensity might arise from the fall in the proportion of workers having difficulty getting the job done in time, from 30% in 2005 to 24% in 2010.

More recently, the report Impact of the crisis on working conditions in Europe (Eurofound, 2013a) shows that in Europe during the early period of the economic crisis (2008–2010), some reduction of work intensity was observed in some sectors because of lower demand. However, in some countries, notably Ireland, Spain and the United Kingdom, work intensity increased between 2008 and 2012, and this increase seems to be linked to some extent to developments that have occurred as a consequence of the changed economic circumstances (Russell and McGinnity, 2013; Wanrooy et al, 2012; Eurofound, 2013b).

Following the Karasek model, an index for job autonomy was developed based on the following variables: ability to change the order of tasks (reported by 70 % of workers); ability to change the method of work (67 %); ability to change the speed or rate of work (70 %); having a say in a choice of working partners always or most of the time (44 %); and being able to take a break when desired (65 %). From 2005 to 2010, the index of autonomy showed a small increase.

According to the Karasek model, the probability of experiencing work-related stress is highest when workers have a high level of work demands while being limited in the extent to which they control the way in which they carry out their job (low job autonomy) (Eurofound, 2012).

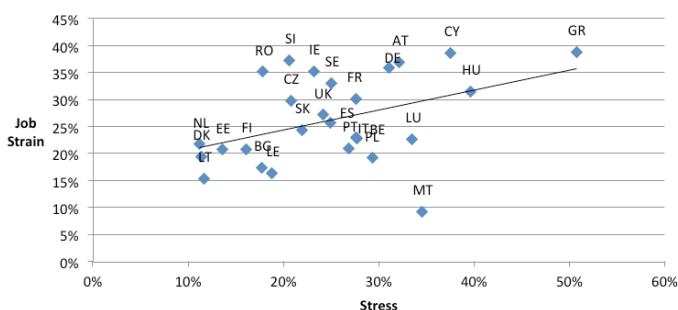
Overall, small gender differences were found in relation to work intensity and job autonomy. In most countries, men report a slightly higher level of work intensity than women, for example in relation to working at very high speed. Men also have a slightly higher level of autonomy. Age differences are more significant than gender differences, with a clear reduction of work intensity in older age groups (Eurofound, 2012). It seems that older workers try to gradually slow down in order to avoid further deterioration of their health.

Differences exist among countries in the prevalence of work intensity and job autonomy. Cyprus, Germany, Austria, Greece and Slovenia have large proportion of workers with high work intensity, whereas Bulgaria, Latvia, Lithuania and Portugal have relative low share of workers. In terms of autonomy, workers in Nordic countries and the Netherlands have high levels, whereas workers in

Austria, Bulgaria, Germany and Slovakia show low levels of autonomy. There is more variability between countries in terms of work intensity than autonomy. Austria is an example of a country with a relatively high level of work intensity and a lower-than-average level of autonomy when compared to the EU as a whole. The consequence is that in Austria 37 % of workers are in high strain jobs, therefore, are probably more conducive to stress than in other countries. In fact, 32 % of workers in Austria reported experiencing stress always or most of the time. In contrast, Denmark has average levels of work intensity but high levels of autonomy; here, working conditions are less likely to generate stress because only 20% of workers are in high strain jobs. In fact, reported high level of stress in Denmark affects 11 % of the work-force.

In Figure 1, correlation between high job strain and stress is plotted. If we consider that other aspects of the work environment contribute to the level of stress, the correlation seem to be relevant between job strain and stress ($r=0.42$), confirming the contribution of high strain jobs to reported levels of stress.

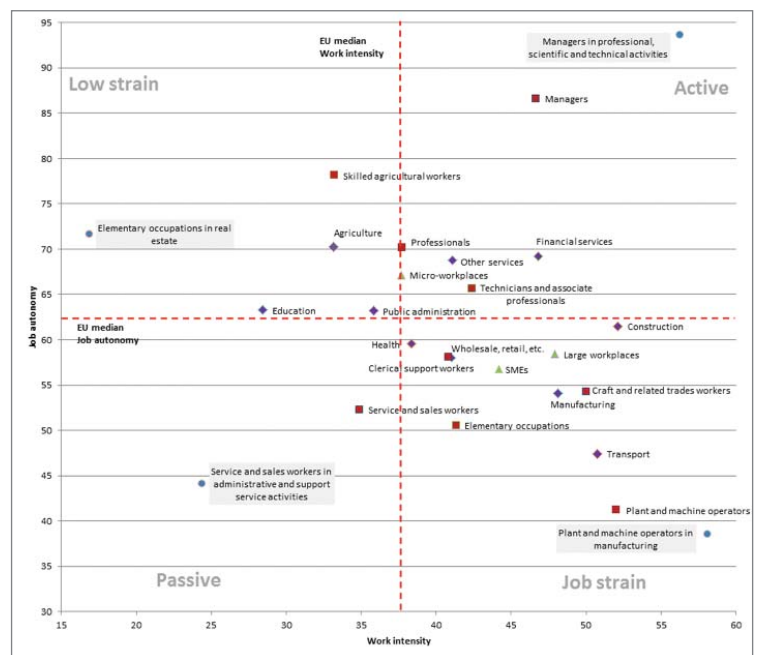
Figure 1 Share of workers reporting Stress (always or most of the time and) and share of workers in high Strain Jobs (High intensity - Low autonomy) (EWCS 2010)



The differences between countries are partially influenced by variations in the importance of different sectors in the economy. Work intensity and autonomy are

also influenced to some extent by the characteristics of the occupation. Figure 2 illustrates how occupation and sector fit into the Karasek model. Low-skilled occupations such as plant and machine operators and craft workers dominate in terms of high-strain work organisation, especially in the transport, industry, and wholesale and retail sectors.

Figure 2: Job demand and control model by sector, occupation and establishment size



The top right quadrant contains workers in the financial services and other services as well as technicians and associate professionals, and managers. Workers in these sectors and occupations tend to be in active jobs with relatively high levels of work intensity but also with relatively high levels of autonomy. Workers in services and sales are in the quadrant representing predominantly passive jobs, characterised by relatively low levels of



intensity and relatively low levels of autonomy, which are not very much at risk of work-related stress, but do have a risk of low motivation. Finally, low-strain jobs are characterised by relatively low levels of work intensity and relatively high levels of job autonomy. Jobs characterised by low strain are mostly in agriculture, education, public administration, and a number of professionals have jobs of this nature.

Although the EWCS data support this model for most groups of workers, it has been suggested that certain psychosocial factors are more important than others. Commentators have also highlighted the possibly mediating effects of individual-level factors, such as mastery or self-efficacy (Bambra, 2011). Moreover, this chapter will later show that when the variables are considered individually, the role of work intensity contributing to stress is greater than the role of job autonomy in preventing stress. However, when the two aspects are combined, the probability of experiencing stress or reporting that work negatively affects health decreases to some extent.

28 It might be that in some cases workers who have more autonomy also have higher levels of responsibility, which can help increase their stress level. This can be understood by considering, for example, managers working long hours, with high work intensity and with a high level of responsibility; their levels of stress may be so high that an increase in job autonomy cannot compensate for or reduce levels of stress. Therefore, although the model presented is still valid, it has limitations, and so other individual or organisational variables should be taken into account as they can make the final outcome different from that expected.

Recent trends

It is interesting to highlight some recent trends in relation to the evolution of the psychosocial risks:

1. While physical violence is decreasing harassment at the workplace remains stable and third party demands and violence and harassment are increasing due to the expansion of service sector;
2. During the crisis Job insecurity has certainly increase specially in workplaces of countries strongly affected by the downturn;
3. There is a positive evolution in relation to the extent of average weekly working hours as they are continuously decreasing;
4. no significant changes have been reported recently in relation to overall work load/demands, however in workplaces affected by the crisis there is evidence of higher workload due to the effects of the crisis in some countries.

Implications and policy developments

Findings suggest that many psychosocial working conditions, including work intensity, are strongly related to job satisfaction. If we accept that job satisfaction contributes to work motivation and better performance, reducing job strain and improving job security and aspects of career development as well as the social environment and work-life balance will have a positive impact for workers and organisations. The EU policy objective of higher participation in employment requires that workers are able to do the job when they reach the age of 60. Workers' feeling of work well done, good work-life balance and better social environment at work will contribute to this aim, whereas high work intensity does the opposite.

As a final point, the relationship between absenteeism and psychosocial working conditions seems to be more difficult to explain. It is clear that a hostile social environment (for example, one in which workers have to deal with adverse social behaviour) increases the chances of being absent, and that the feeling of work well done prevents absenteeism. However, some other risks that have a negative relationship with health outcomes do not seem to be related to higher absenteeism, for example job insecurity and long hours or high work intensity. Therefore, it can be argued that absenteeism levels are a result not only of workers' health but of other elements relating to their work and life.

Key policy developments at EU level to tackled psychosocial risks were the Social Partners Framework Agreement on Work-related Stress (2004) and the most recent on Violence and Harassment (2007). Multisectoral and sectoral agreements has been signed at EU level recently and the Senior Labour Inspectors Committee campaign of 2012 was about preventing psychosocial risks. At national level, in some European countries new initiatives in form of regulation or agreements have taken place because policy makers are aware of the importance of reducing the negative effects of a poor work environment: for example the increase of mental health problems. Namely Austria, France, Belgium and Denmark. Psychosocial risks are very sensitive to both an organisation's characteristics and socioeconomic circumstances, and findings included in this article have to be read in the context in which the information was obtained. The findings are policy relevant. Psychosocial risks are linked not only to health outcomes but also to aspects of performance such as absenteeism and job satisfaction. Moreover, in the context of the EU policy objective of higher labour market participation, the influence of these working conditions on the sustainability of work and how long workers can remain productive in employ-

ment has to be considered. Tackling these risks should be viewed as a priority because a better psychosocial environment at work can contribute to better health and better economic performance of workers, companies and countries in Europe.

Eurofound (2014) Psychosocial Risks in Europe: prevalence and strategies for prevention

Karasek, R. A. and Theorell, T. (1990), *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*, Basic Books, New York.

Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound (2013a), *Impact of the crisis on working conditions in Europe*, Dublin.

Eurofound (2013b), *Health and well-being at work*, Dublin.

Wanrooy, B. van, Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L. and Wood, S. (2012), *The 2011 Workplace Employment Relations Study: First findings*, Department for Business, Innovation and Skills, UK.

Russell, H. and McGinnity, F. (2013), 'Under pressure: The impact of recession on employees in Ireland', *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 2, pp. 285–307.

Bambra, C. (2011), *Work, worklessness, and the political economy of health*, Oxford University Press.

MAG.^A DR.^{IN} EVA ZEGLOVITS



Mag.^a Dr.ⁱⁿ Eva ZEGLOVITS ist Geschäftsführerin des IFES. Sie studierte Statistik und Politikwissenschaften in Wien und war u.a. am Fakultätszentrum für Methoden der Sozialwissenschaften an der Universität Wien als Universitätsassistentin beschäftigt. Sie ist Expertin für Erhebungs- und Analysemethoden der empirischen Sozialforschung.

30

MAG.^A ANNA SOPHIE SCHIFF



Mag.^a Anna Sophie SCHIFF ist zertifizierte Arbeitspsychologin des Berufsverbands Österreichischer PsychologInnen. Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz sowie statistische Datenanalyse zählen zu ihren Schwerpunkten. Zudem beschäftigte sich die Autorin im Zusammenhang mit dem Wandel der Arbeitswelt intensiv mit den Themen Desk-Sharing und Non-Territorialität. Zuletzt thematisierte sie die Entwicklung des akademischen Selbstkonzepts bei Kindern in einem Fachbuch.

Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

1. Arbeitswelt im Wandel, Arbeitsbelastungen im Wandel

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten massiv beschleunigt; es werden immer mehr Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf Innovationen, Kommunikation und soziale Intelligenz verlangt (Poppeleuter, Mierke & Wenchel, 2012). In Europa steigen die Krankenstände aufgrund psychischer Erkrankungen stetig an. Diese Rahmenbedingungen haben in den letzten Jahren zur Etablierung neuer Arbeitsformen (zum Beispiel Telearbeit, Desk-Sharing, Home Office) geführt und auch die Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung mit sich gebracht. Neben „Arbeitsverdichtung“ und Zeitdruck mit zunehmenden Leistungsanforderungen ist der Anstieg an Informations- und Kommunikationstechnologien und die Notwendigkeit sich ständig an neue Arbeitsmittel, Arbeits- und Organisationsformen anpassen zu müssen ebenfalls ausschlaggebend. Zudem unterliegen auch die Inhalte und Rahmenbedingungen der Arbeitstätigkeiten einem prozesshaften Entwicklungsgehen, denn befristete Arbeitsverträge, Flexibilisierung der Arbeitszeiten, All-In-Verträge und die Veränderung der sozialen Arbeitsstrukturen sind mittlerweile wohlbekannte Größen in der neuen Arbeitswelt. Darüberhinaus wird das Thema Arbeitsplatzsicherheit, also die Befürchtung den Arbeitsplatz zu verlieren, immer wichtiger. Der steigende Kostendruck, zunehmende Dienstleistungsorientierung, höhere Ansprüche an die Kundenorientierung und die steigenden Erwartungen an die Reaktionsfähigkeit der Mitarbeiter sind weitere Risikofaktoren (Nawrath 2005).

Der Arbeitsklima Index der Arbeiterkammer OÖ zeigt eine deutliche Zunahme unterschiedlicher arbeitbedingter Fehlbeanspruchungen und gibt somit klare Hinweise auf mögliche in diesem Zusammenhang ursächliche Belastungsfaktoren: Zeit- und Termindruck, Zunahme der Arbeitsintensität, fehlender Handlungsspielraum, Angst vor Arbeitsplatzverlust, etc.. Die Auswirkungen dieser Belastungsfaktoren machen sich bei den Beschäftigten durch vielfältige Reaktionen bemerkbar: zum Beispiel Schlafstörungen, körperliche Beschwerden wie

Kopf-, Rücken-, Magen- oder Gliederschmerzen, Unruhe, Angstzustände, Konzentrationsstörungen oder vermehrter Alkohol- und Nikotinkonsum (Raml, 2012).

Phänomene wie Burnout und Stress, Entgrenzung und „Arbeit trotz Krankheit“ treten immer häufiger auf und zeigen deutlich, dass der Wandel in der Arbeitswelt letztlich maßgeblichen Einfluss auf die Menschen hat, die sich innerhalb dieses Systems befinden.

Die Herausforderung für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen lautet, den Arbeitsplatz psychisch, physisch und sozial gesund und damit produktiv zu gestalten.

Durch die mit 01. Jänner 2013 wirksame Novelle zum ASchG (BGBl. I Nr. 118/2012) rückten die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung in den Vordergrund. Nun ergibt sich für Arbeitgeber die Pflicht, bei der Arbeitsplatzevaluierung sowohl psychische als auch physische Belastungen zu erheben.

2. Definition und Abgrenzung: Was sind psychische Belastungen

Was ist aber eine psychische Belastung? Die DIN EN ISO 10075-1 (2000) definiert psychische Belastung als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ Psychische Belastungen sind also Teil jeder Arbeitssituation und werden per Definition als neutral gesehen. Psychische Belastungen können negative oder positive Wirkungen auf Individuen haben, diese Auswirkungen werden auch als Beanspruchung bezeichnet. Positiv erlebte Belastungen können motivierend sein, negativ erlebte Belastungen zu Fehlbeanspruchungen führen.

Arbeitsbedingungen können in vier große Themenbereiche unterteilt werden, die jeweils als Quelle für Belastungen verstanden werden können (§ 4 (1) Z 6 ASchG):

- a) **Arbeitsanforderungen und Arbeitstätigkeiten**
- b) **Sozial- und Organisationsklima**

c) Arbeitsumgebung und Arbeitsraum d) Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

Manz (2005) spricht bei Arbeitsanforderungen und Arbeitstätigkeiten von funktionalen Aspekten der Arbeit. Konkreter geht es um Merkmale der Tätigkeit selbst, wobei hier körperliche, emotionale und geistige Belastungen genauso eine Rolle spielen wie Qualifikation und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Strukturen, Prinzipien, Verhaltensmuster und Praktiken, die für eine Organisation charakteristisch sind und von der Mehrheit der Organisationsmitglieder ähnlich wahrgenommen werden (Weber, Unterrainer & Höge, 2008) werden als Organisationsklima bezeichnet. Der Begriff thematisiert im Gegensatz zum Betriebsklima nicht nur soziale Aspekte, sondern bezieht sich auf alle relevanten Merkmale des Unternehmens wie beispielsweise Kollegen, Vorgesetzte, Interessensvertretungen, betriebliche Leistungen, Zusammenarbeit zwischen den Vorgesetzten, Informationen und Mitsprachemöglichkeiten.

Die Arbeitsumgebung umfasst Aspekte wie Beleuchtung, Lärm, klimatische Bedingungen aber auch die Arbeitsplatzgestaltung, Rückzugsmöglichkeiten, Arbeitsmittel sowie Gefahren und Unfallrisiken.

Die vierte Dimension umfasst viele Aspekte der Arbeitszeit (wie Pausen, Unterbrechungen, Überstunden), aber auch Entgrenzung oder „Arbeit trotz Krankheit“. Ebenfalls Teil dieser Dimension sind auch Orientierungsmängel oder widersprüchliche Vorgaben.

3. Ablauf einer Evaluierung

Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz umfasst folgende Schritte:

a) **Planung und Konzeption:** Üblicherweise wird eine Steuerungsgruppe gebildet, die den Verlauf der Evaluierung von Beginn bis zum Ende plant und begleitet. Mitglieder der Steuerungsgruppe können neben Sicherheitsfachkräften, BetriebsrätInnen, betrieblichen Entscheidungspersonen und ArbeitsmedizinerInnen auch beispielsweise Arbeits- und OrganisationspsychologInnen sein. Dieses Team trifft alle den Prozess betreffenden Entscheidungen gemeinsam.

b) **Information:** Vor Beginn der Erhebung ist es wichtig, die MitarbeiterInnen vorab über die Ziele und den Ablauf der Evaluierung zu informieren. Auf Aufklärung und Transparenz im gesamten Evaluierungsprozess sollte besonderer Wert gelegt werden.

c) **Datenerhebung:** Nach der Ankündigung und der Klärung der organisatorischen Rahmenbedingungen erfolgt in diesem Schritt nun die eigentliche Datenerhebung mittels vorher ausgewählter geeigneter Verfahren. Je nach Größe und Beschaffenheit des Unternehmens

können unterschiedliche Erhebungsverfahren zum Einsatz kommen und auch kombiniert werden. Grundsätzlich kann man zwischen Beobachtungsverfahren, quantitativen Verfahren wie zum Beispiel einem Screening und qualitativen Verfahren wie zum Beispiel ABS-Gruppe (Molnar et al. 2013) unterscheiden.

d) **Ergebnisse:** Die Auswertung erfolgt grundsätzlich nach Tätigkeitsgruppen. Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht, sollten identifiziert werden, um die vorherrschenden Probleme effizient bearbeiten zu können.

e) **Maßnahmenerarbeitung und Dokumentation:** Nachdem festgestellt wurde, wo im Unternehmen Handlungsbedarf vorliegt, müssen nun geeignete Maßnahmen abgeleitet werden, die die Verbesserung der Situation zum Ziel haben. Maßnahmen sollen an der Quelle ansetzen, also Ursachen bekämpfen und nicht nur Auswirkungen abmildern, und kollektiv wirksam sein. Alle geplanten Maßnahmen müssen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten festgehalten werden.

f) **Umsetzung:** Die Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen ist der nächste Schritt und sollte ebenfalls von der Projektgruppe gesteuert werden.

g) **Überprüfung:** Um sicher zu stellen, dass die Maßnahmen, die gesetzt wurden, auch wirksam sind, sollte die Arbeitsplatzevaluierung erneut durchgeführt werden – beziehungsweise müssen die Effekte der Interventionen überprüft werden.

Die Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen ist ein Gesamtprozess und erst das Durchlaufen aller angeführten Schritte macht die Evaluierung vollständig.

4. Das Instrument MAPs

IFES hat ein Screening-Instrument zur Messung und Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz (MAPs) entwickelt, das den Kriterien der DIN EN ISO 10075-3 (2004) entspricht. Auch wenn es schon eine Reihe solcher Instrumente gibt, wurde bei MAPs insbesondere darauf geachtet, dass es sowohl online als auch am Papier einsetzbar ist und, dass es dem österreichischen Sprachgebrauch entspricht. Mit 58 Einzelfragen ist es ein Instrument, das umfassend und generalisiert erhebt und dabei trotzdem rasch abzuwickeln ist. Bisherige Erfahrungen zeigen eine durchschnittliche Bearbeitungsdauer von 10-15 min für die Online-Version.

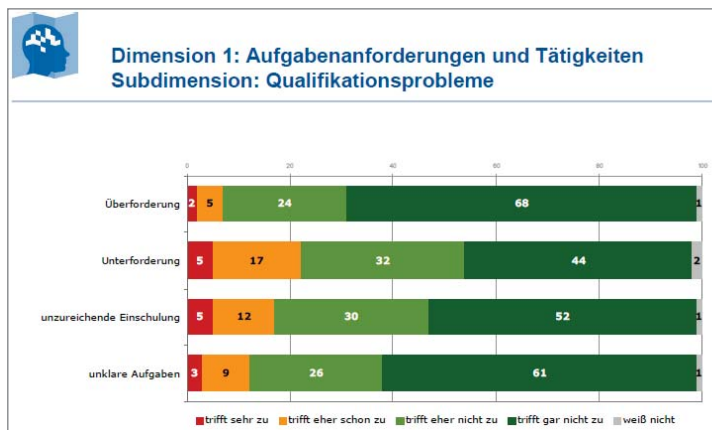
5. Psychische Belastungen der österreichischen ArbeitnehmerInnen

IFES hat im Frühsommer 2014 eine Umfrage repräsentativ für die österreichische Erwerbsbevölkerung durchgeführt und die psychischen Belastungen der ArbeitnehmerInnen erhoben. Die Daten wurden vor allem für die Überprüfungen der messtheoretischen Gütekriterien

verwendet. Dennoch sprechen die Zahlen auch für sich und illustrieren, wie viele ArbeitnehmerInnen welchen Belastungen ausgesetzt sind. Im Folgenden seien beispielhafte Ergebnisse angeführt.

Österreichweit wird das Phänomen der Unterforderung häufiger (22 %) beobachtet als das Phänomen der Überforderung (7 %, Abbildung 1). Teilzeitbeschäftigte Frauen sind von Unterforderung überdurchschnittlich oft betroffen, hier bestätigt sich, dass gerade Teilzeitbeschäftigte oft unter ihren Möglichkeiten eingesetzt werden. Auch unzureichende Einschulung ist eine Belastung, der 17 % der ArbeitnehmerInnen ausgesetzt sind. Die unzureichende Übereinstimmung zwischen Aufgabenanforderungen, erforderlichen Kenntnissen und der Fachkompetenz der Ausführenden birgt Gefährdungspotenzial (Richter et al., 2013).

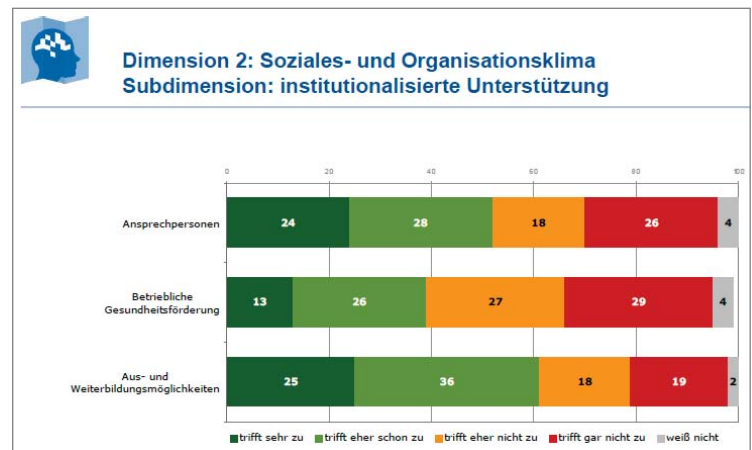
Abbildung 1: Psychische Belastungen aus dem Bereich Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten – Österreich, n=971 Befragte



Eine knappe Mehrheit der österreichischen ArbeitnehmerInnen gibt an, im Betrieb eine Ansprechperson zu haben, an die man sich bei Schwierigkeiten wenden kann (52 %, Abbildung 2). Das Fehlen einer solchen Ansprechperson tritt besonders häufig bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf, was zur Folge haben kann, dass diese sich mit ihren Anliegen öfter allein gelassen sehen als andere oder, dass sie ihre Interessen schlechter in partizipative Prozesse einbringen können. Partizipative Arbeitsgestaltung wiederum wird von Ulich (2001) empfohlen, um die Akzeptanz von Veränderungen im Betrieb zu erhöhen.

Knapp zwei Drittel der Befragten (61 %) geben an, ausreichende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, mehr als ein Drittel (39 %) berichtet über Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Abbildung 2: Psychische Belastungen aus dem Bereich Sozial- und Organisationsklima - Österreich, n= 971 Befragte



Die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen verfügt über die benötigten Arbeitsmittel, ca. jede/r Achte sieht hier Defizite (Abbildung 3). Hingegen geben 46 % der ArbeitnehmerInnen an, nicht über Rückzugsmöglichkeiten am Arbeitsplatz zu verfügen.

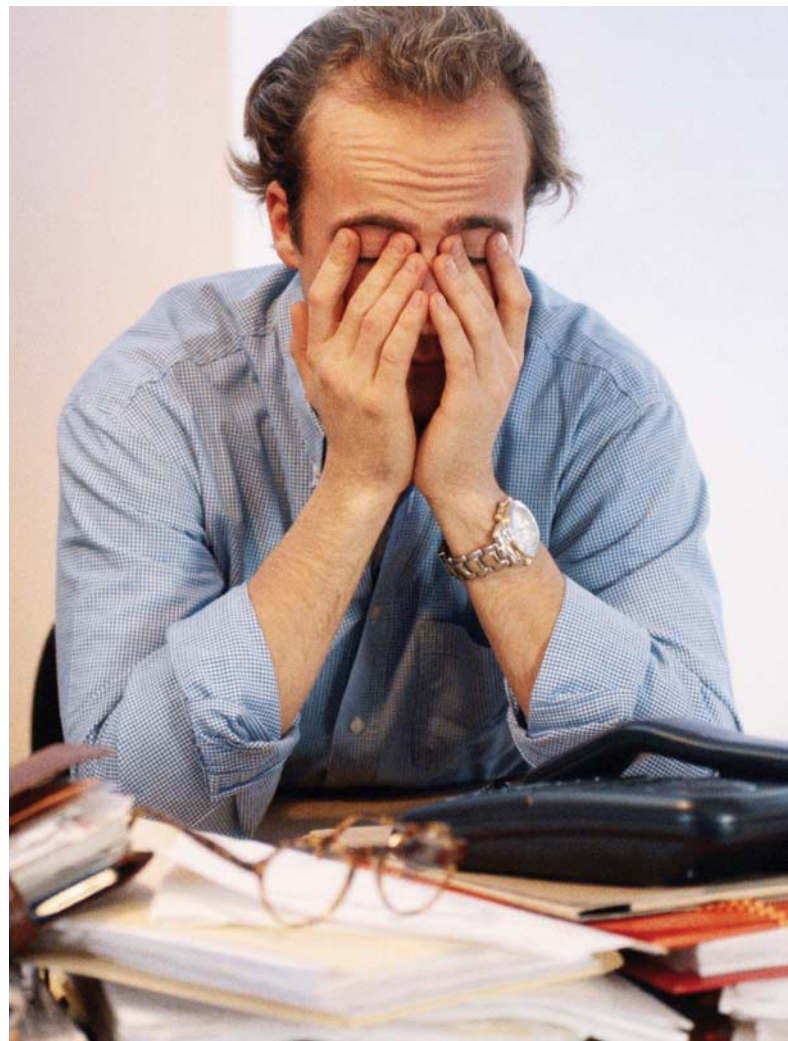
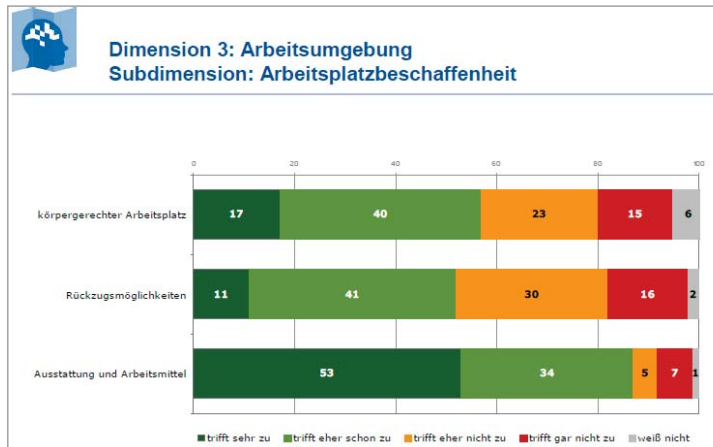


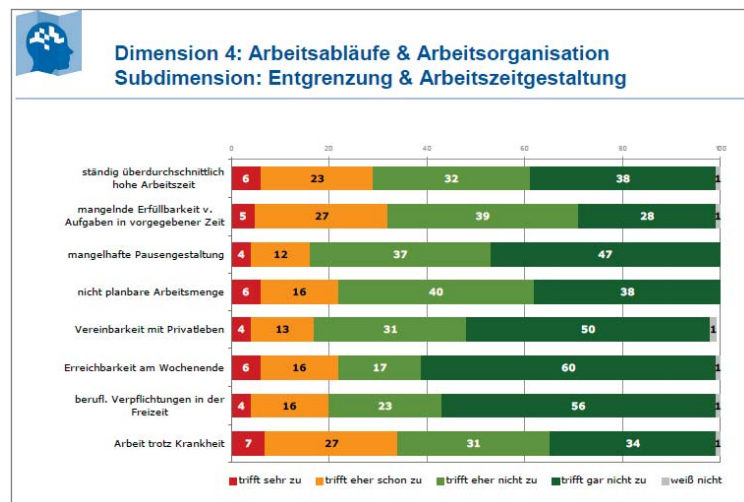
Abbildung 3: Psychische Belastungen aus dem Bereich Arbeitsumgebung - Österreich, n= 971 Befragte



Arbeitszeitgestaltung und Entgrenzung sind – wie eingangs erläutert – ganz aktuelle Themen. Abbildung 4 zeigt, dass bereits erhebliche Teile der österreichischen ArbeitnehmerInnen von diesen Trends erfasst wurden: Mehr als ein Drittel gibt an, trotz Krankheit arbeiten zu gehen (34 %), ArbeiterInnen häufiger als Angestellte. Rund ein Fünftel ist am Wochenende oder in der Freizeit für den Arbeitgeber erreichbar. Auch die zunehmende Arbeitsdichte und –intensität spiegelt sich in den Zahlen wider: Rund ein Drittel gibt an, dass die gestellten

Aufgaben in der vorgegebenen Zeit nicht oder kaum zu erfüllen sind.

Abbildung 4: Psychische Belastungen aus dem Bereich Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation - Österreich, n= 971 Befragte



6. Fazit

Die nun verpflichtende Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist eine wichtige Antwort auf die



Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt. Wie die österreichrepräsentativen Ergebnisse zeigen, sind erhebliche Teile der ArbeitnehmerInnen Belastungen ausgesetzt, die zu Fehlbeanspruchungen führen können (aber nicht müssen).

Die Evaluierung stellt viele Unternehmen vor eine Herausforderung, die Prozesse müssen erst etabliert werden, Begrifflichkeiten und Denkweisen müssen eingeführt werden. So ist die Unterscheidung zwischen Belastungen und Beanspruchungen nicht trivial, auch die Idee, die MitarbeiterInnen nicht nur in Organisationseinheiten sondern in Tätigkeiten zu unterteilen und zu gruppieren, um sinnvolle Maßnahmen zu entwickeln, stößt unserer Erfahrung nach immer wieder auf Schwierigkeiten.

Da die Evaluierung psychischer Belastungen aber schlussendlich die Gesundheit der MitarbeiterInnen erhalten soll, ist eine gute Umsetzung im Sinne der MitarbeiterInnen und im Sinne der Unternehmen.

7. Referenzen

DIN EN ISO 10075-1 (2000). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe.

DIN EN ISO 10075-3 (2004). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung.

Manz, R. (2005). Entstehungsbedingungen psychischer Belastungen. In Bundesverband der Unfallkassen (Hrsg.), Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz - ein Handbuch. Phänomene, Ursachen. Prävention (S. 11). München: Eigenverlag.

Molnar, M., Prinkel, M. & Friesenbichler, H. (2013). ABS-Gruppe Die Arbeitsbewertungsskala. Wien: Eigenverlag.

Nawrath, C. (2005). Psychische Belastungen und Beanspruchungen. In Bundesverband der Unfallkassen (Hrsg.), Psychische Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz - ein Handbuch. Phänomene, Ursachen. Prävention (S. 11). München: Eigenverlag.

Poppelreuter, S., Mierke, K. & Wenchel, K. (2012). Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Ursachen - Auswirkungen - Handlungsmöglichkeiten. Erich Schmidt Verlag.

Richter, G., Henkel, D., Rau, R. & Schütte, M. (2013). Beschreibung psychischer Belastungsfaktoren in der Arbeit. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.), Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Erfahrungen und Empfehlungen (S. 163). Berlin: Erich Schmidt-Verlag.

Ulich, E. (2001). Arbeitspsychologie (5. Auflage). Stuttgart: Schaeffer-Poeschl.

Weber, W., Unterrainer, C. & Höge, T. (2008). Socio-moral atmosphere and prosocial and democratic value orientations in enterprises with different levels of structurally anchored participation. German Journal of Human Resource Research/ Zeitschrift für Personalforschung, 22 (2), 171-194.

