

Die Studie

Hintergrund

Seit Ende 2013 schreibt das Arbeitsschutzgesetz die Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz im Rahmen von Gefährdungsanalysen explizit vor. Im Rahmen der Studie wurden psychische Belastungsfaktoren gemäß der Leitlinie der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA 2014) bei Büroarbeitsplätzen erfasst.

Fragestellungen

Ressourcen bei der Arbeit?
Kritische Belastungsfaktoren bei der Arbeit?
Zusammenhang zwischen Belastungsfaktoren und subjektiver Arbeitsfähigkeit?

Methodik

Online-Fragebogenerhebung mit dem *Gefährdungsbarometer*[®]

Stichprobe

301 Arbeitnehmer/innen aus Deutschland, davon 44 Führungskräfte (15 %), 84 % unbefristete Angestellte, 16 % befristet Angestellte, 62 % weibliche Befragte, 38 % männliche Befragte
Alter der Befragten: bis 29 Jahre 46 %, 30-39 Jahre 38 %, 40-49 Jahre 10 %, 50 Jahre oder älter 7 %
75 % Privatwirtschaftliche Unternehmen, 25 % Öffentlicher Dienst
Unternehmensgröße: bis 9 Beschäftigte 4 %, 10-49 Beschäftigte 9 %, 50-249 Beschäftigte 8 %, 250-700 Beschäftigte 7 %, mehr als 500 Beschäftigte 72 %

Autorinnen

Lisa Zimathies ist Psychologin (M.Sc.) und wissenschaftliche Mitarbeiterin am EO Institut in Berlin.

Dr. Julia Hapkemeyer ist Diplom-Psychologin und Geschäftsführerin des EO Instituts in Berlin.

Nicole Scheibner ist Diplom-Psychologin und Geschäftsführerin des EO Instituts in Berlin.

Kontakt & Download der kompletten Studie



www.Gefahrungsbarometer.de



Gefährdungsbarometer[®] Studie 2017

*Psychische Belastungsfaktoren unter
deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern*

EO Institut GmbH
Schumannstraße 17
10117 Berlin

Fon (030) 400 40 700
Fax (030) 400 40 709

info@EO-Institut.de
www.EO-Institut.de



„Soziale Beziehungen (zu Kollegen/innen und Vorgesetzten), Aufgabenvielfalt und das Einhalten von Pausenzeiten stellen bei der Mehrheit der Befragten eine Ressource dar.“

„Hohe Informationsmengen, fehlende Einarbeitung in neue Aufgaben, fehlende Möglichkeiten zum störungsfreien Arbeiten und eine hohe Arbeitsintensität werden von vielen Befragten als negative Belastungsfaktoren erlebt.“

„Je kritischer diese Belastungsfaktoren bewertet werden, desto niedriger fällt die selbst eingeschätzte Arbeitsfähigkeit aus.“

Ressourcen bei der Arbeit: Faktoren, die einen förderlichen Einfluss auf die Gesundheit haben

- 92%** erhalten bei Bedarf **Unterstützung** von Kollegen/innen
- 87%** haben ein gutes **Arbeitsklima**
- 87%** haben **abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben**
- 82%** können die **Pausenzeiten** einhalten
- 80%** **vertrauen** ihrer/m direkten **Vorgesetzten**

Kritische Belastungsfaktoren bei der Arbeit: Faktoren, die zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können

- 61%** erleben eine **Informationsflut**
- 47%** **fehlen oft Informationen**, die für ihre Tätigkeit wichtig sind
- 56%** werden in neue Aufgaben / Prozesse **nicht genügend eingewiesen** bzw. eingearbeitet
- 54%** können bei Bedarf **nicht ungestört und ohne Unterbrechungen arbeiten**
- 48%** arbeiten ständig unter **Zeitdruck**

Zusammenhang zwischen Belastungsfaktoren und subjektiver Arbeitsfähigkeit



- **Anerkennung durch die/den direkte/n Vorgesetzte/n**
- **Vertrauen in die/den direkte/n Vorgesetzte/n**



- **häufige Streitigkeiten und Konflikte unter den Kollegen/innen**
- **fehlende Informationen**
- **geringer Entscheidungsspielraum**

- Studien zeigen eindrücklich: Die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz zu Kollegen/innen und Vorgesetzten stellen eine wesentliche Ressource dar. Personen, die die sozialen Beziehungen positiv empfinden, weisen im Durchschnitt ein wesentlich geringeres Stresserleben auf als Personen, die die sozialen Beziehungen kritisch bewerten. Daher sollten Unternehmen diesem Belastungsfaktor besondere Beachtung schenken, auch im Rahmen von Prävention.
- Die Einhaltung von Pausenzeiten ist nicht nur wichtig für die Regeneration, sondern fördert auch Kreativität und Leistungsbereitschaft. Entscheidenden Einfluss nehmen Führungskräfte mit ihrem eigenen Pausenverhalten. Führungskräfte sollten also Pausen machen – nicht nur, um die eigene Leistung zu fördern, sondern auch, weil sich die Mitarbeiter/innen am Verhalten der Führungskraft orientieren.



- Zu große Informationsmengen, die die Verarbeitungskapazität übersteigen, beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit. Besonders kritisch ist es, wenn einerseits sehr viele (irrelevante) Informationen vorhanden sind, andererseits aber die für die Tätigkeit wichtigen Informationen fehlen. Dies birgt ein hohes Stresspotential. Die Information sollte daher so gesteuert werden, dass irrelevante Informationen reduziert werden, aber die wichtigen Informationen zugänglich gemacht werden.
- Eine hohe Anzahl an Unterbrechungen / Störungen kann zu chronischer Ermüdung und Depression führen. Das Einrichten störungsfreier Zeiten ist eine wichtige Maßnahme, um diesem Belastungsfaktor entgegen zu wirken.
- Konstant hohe Arbeitsmengen, zu viele Termine und häufige unvorhergesehene zusätzliche Aufgaben bergen ein hohes Gefährdungspotential: depressive und Angststörungen sind mögliche Folgen. Besonders wichtig sind bei einer hohen Arbeitsintensität ein ausreichender Handlungsspielraum und das Erleben von Anerkennung.



- Stresserleben ist subjektiv und sehr unterschiedlich ausgeprägt. Die Auswirkungen von kritischen Belastungsfaktoren auf die psychische Gesundheit sind auch von der einzelnen Person abhängig. Dennoch zeigen zahlreiche Studien, dass bestimmte psychische Belastungsfaktoren, wenn sie wiederholt über einen längeren Zeitraum erlebt werden, bei vielen Menschen negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit haben.
- Das **Gefährdungsbarometer®** erfasst alle relevanten Belastungsfaktoren, die ein Gefährdungspotential für die psychische Gesundheit darstellen. Mit Hilfe des Gefährdungsbarometers® werden Belastungsfaktoren identifiziert, die für viele Beschäftigte ein Gefährdungspotential bedeuten bzw. eine Ressource darstellen. Für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist das **Gefährdungsbarometer®** ein bewährtes Instrument.