

# Hier besteht Handlungsbedarf:

## Zeitdruck und Multitasking am Arbeitsplatz belasten zwei von drei Beschäftigten in NRW

Christin Polzer-Baakes

In der repräsentativen Beschäftigtenbefragung NRW 2015 berichten zwei von drei Beschäftigten, dass sie durch die Arbeitsorganisation, insbesondere Zeitdruck und Multitasking, belastet sind. Davon ist eine Person sogar ziemlich oder stark belastet. Da arbeitsbedingter psychischer Stress das Krankheitsrisiko z.B. für Herz-Kreislauf-, Muskel-Skelett- oder psychische Erkrankungen um bis zu 20% erhöhen kann, sollte hier zukünftig angesetzt und eine menschengerechte, gesunde Gestaltung der Arbeitsbedingungen umgesetzt werden. Dann kann die Gesundheit der Beschäftigten auch am Arbeitsplatz langfristig gesichert und gefördert werden.

Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen erfasst seit 1994 regelmäßig die Situation von etwa 2.000 abhängig Beschäftigten im Alter ab 16 Jahren aus NRW. In telefonischen Interviews beantworten die Beschäftigten verschiedene Fragen zur Situation an ihrem Arbeitsplatz. Dabei wurden in der Befragung, die im Oktober und November 2015 durchgeführt wurde, die arbeitsbedingten Belastungen und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten genauso angesprochen wie die allgemeinen Rahmenbedingungen bei der Arbeit, also z.B. die betriebliche Arbeitsschutzbetreuung und Maßnahmen der Gesundheitsförderung.

### Psychische Belastungen weiterhin oben

Seit 1994 stehen die Belastungen, die die Beschäftigten bei der Arbeit erleben, im Zentrum

der Befragung. Für die Befragung 2015 wurde die Liste der belastenden Arbeitsbedingungen aktualisiert und an einen bestehenden Gefährdungs- und Belastungskatalog der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (2009) angepasst. Zu insgesamt 36 Faktoren sollten die Beschäftigten dann eine Einschätzung abgeben, inwiefern sie sich dadurch gar nicht, etwas, ziemlich oder stark belastet fühlen.

Nach wie vor ist die Belastung durch arbeitsbedingte psychische Faktoren hoch (vgl. Abb.). Dies äußert sich in großem Zeitdruck, Multitasking, hoher Verantwortung und einem insgesamt als Problem wahrgenommenen Organisationsgrad der Arbeit. Im Vergleich der erfassten Einzelfaktoren werden Belastungen durch die Arbeitsumgebung wie z.B. durch Lärm oder durch körper-



Top 15 arbeitsbedingter Belastungen in der Beschäftigtenbefragung NRW 2015, LIA nrw (Anteil belasteter Beschäftigter, N = 2.010)



### Handlungsbedarf wird aufgezeigt

In der Wissenschaft besteht eine klare Trennung zwischen dem neutralen Belastungsbegriff (ein Reiz, der von außen auf einen Organismus einwirkt) und den positiven bzw. negativen Beanspruchungsfolgen (die Reaktion des Organismus auf einen einwirkenden Reiz). Langfristig können sich Belastungen wie z.B. die Arbeitsaufgabe, die Arbeitsumgebung oder die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz positiv oder negativ auswirken. Durch Erfolgserlebnisse können beispielsweise die Motivation und Identifikation mit der Tätigkeit gesteigert werden. Misserfolge oder andauernde Konflikte können dagegen zu Unzufriedenheit, Fluktuation oder Krankheit führen (vgl. Seiler & Jansing, 2014). Im Alltag ist der Begriff „Belastung“ in der Umgangssprache negativer besetzt und ist eher mit negativen Beanspruchungsfolgen vergleichbar. Wird demzufolge bei einer Telefonumfrage danach gefragt, wie belastet die Beschäftigten sind, kann vermutet werden, dass sie bereits unter den Arbeitsbedingungen leiden – insbesondere wenn sie sich ziemlich oder stark belastet fühlen –

liche Belastungen, weil Bewegungsabläufe einseitig sind und wiederholt werden, „erst“ an 12. bzw. 14. Stelle genannt. „Nur“ ein Drittel oder weniger berichtet Belastungen, die vorrangig mit veränderten Organisationsformen und technologischen Veränderungen in Verbindung gebracht werden: 33% sind belastet durch eine Erreichbarkeit nach Feierabend oder am Wochenende, 31% durch Probleme im Umgang mit Computern und Telekommunikationsmitteln, 26% durch Angst vor Kontrollverlust aufgrund digitalisierter, komplexer und intransparenter Arbeitsabläufe.

Die Daten verdeutlichen, dass ein Großteil der Beschäftigten deutlich mehr psychische als körperliche Belastungen wahrnimmt. Darüber hinaus befindet sich das Ausmaß des arbeitsbedingten subjektiven, psychischen Belastungsniveaus schon seit längerer Zeit auf einem relativ hohen Niveau. Im Vergleich zu den Ergebnissen der letzten Beschäftigtenbefragungen (November 2008, November 2013) ist der Trend allerdings rückläufig und es werden positive Veränderungen sichtbar. Seit der Befragung 2008 hat der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die angegeben haben, etwas, ziemlich oder stark belastet zu sein, deutlich abgenommen: „Arbeit unter hohem Zeitdruck“ minus 11%, „hohe Verantwortung“ minus 17%, „Überforderung durch die Arbeitsaufgaben und -menge“ minus 14%.

Über die Ursachen für die hohe Zahl an Betroffenen durch arbeitsbedingten Stress kann an dieser Stelle und auf Basis der berichteten Daten allerdings nur spekuliert werden. Die Symptome können beispielsweise durch den Wandel der Arbeit selbst – weil durch die Digitalisierung und Globalisierung vieles in kürzerer Zeit möglich ist – oder durch die Aufmerksamkeit für das Thema „Stress“, die durch die mediale Berichterstattung der letzten Jahre hervorgerufen wird, ausgelöst werden (vgl. Ahlers, 2015).



### Die Autorin

Dr. Christin Polzer-Baakes koordiniert im Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) die Arbeitsweltberichterstattung NRW.

Christin Polzer-Baakes

und nicht etwa nur von neutralen Einwirkungen sondern von tatsächlichen negativen Symptomen und Folgen der Arbeitsbedingungen berichten. Das bedeutet, dass Handlungsbedarf in den Bereichen besteht, von denen sich die meisten Beschäftigten belastet fühlen. Durch negativ belastende Arbeitsbedingungen kann nämlich das Risiko z.B. für eine Muskel-Skelett-, Herz-Kreislauf- oder psychische Erkrankung um bis zu 20% erhöht sein (vgl. Seiler & Jansing, 2014).

### Arbeit neu organisieren und Stress reduzieren

Die Selbsteinschätzungen der Beschäftigten sind Indikatoren dafür, dass die Arbeitsbedingungen insbesondere im Bereich der Arbeitsorganisation nach wie vor unzureichend gestaltet sind. Hier sollten organisationale Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen ansetzen, um die Beschäftigten zukünftig mit dem Ziel zu entlasten, ihre Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu sichern und zu fördern und so eine möglichst lange Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen (vgl. z.B. Ahlers, 2015). Dazu sollten insbesondere das Arbeitsvolumen angepasst und die individuellen Fähigkeiten jedes und jeder Beschäftigten berücksichtigt werden. Lernförderliche Arbeitsumgebungen und die Möglichkeit zu weiteren Qualifizierungen sollten zusätzlich dazu genutzt werden, um eine individuelle Passung mit der Arbeitsaufgabe zu gewährleisten.

Darüber hinaus beeinflussen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (z.B. durch Arbeitszeit- und Pausengestaltung oder individuelles Entspannungstraining) die betrieblichen Rahmenbedingungen und das Verhalten der Beschäftigten. Nicht zuletzt ermöglichen Instrumente des betrieblichen Arbeitsschutzes (z.B. die Durchführung der sogenannten Gefährdungsbeurteilung), die Arbeitsbedingungen vor Ort zu ermitteln und festzustellen, wo der Schuh drückt, und ob eingeleitete Maßnahmen zu Verbesserungen geführt haben. So kann langfristig positiv auf die Arbeitsbedingungen und das Krankheitsrisiko eingewirkt werden.

### Literatur

- Ahlers, E. (2015). Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und die (ungenutzte) Rolle von Gefährdungsbeurteilungen. *WSI Mitteilungen*, 3/2015, S. 194-201.
- DGLUV – Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (2009). *Gefährdungs- und Belastungskatalog. Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz*. Bochum: Verlag Technik & Information.
- Seiler, K. & Jansing, P.-J. (2014). *Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung. transfer 4*. Düsseldorf: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW.