

MACHEN FÜHRUNGSKRÄFTE KRANK? FÜHRUNGSVERHALTEN UND GESUNDHEIT

1. Einleitung	66
2. Der Einfluss der Führungskräfte auf die Gesundheit	68
2.1. Die Wahrnehmung des/der Vorgesetzten durch die ArbeitnehmerInnen	68
2.2. Führungsmerkmale des/der Vorgesetzten	71
3. Belastungsfaktoren	72
3.1. Belastungsfaktoren am derzeitigen Arbeitsplatz	76
3.2. Psychosomatische Beschwerden bzw. Anzeichen	78
4. Zusammenfassung und Schlussfolgerung	81

**Anita Buchegger-
Traxler**

**Freiberufliche
Soziologin;
Lektorin an der
Akademie für
Ergotherapie**

Auszug aus WISO 4/2003

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10
A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

Für einen Großteil der Menschen in unserer Gesellschaft nimmt Erwerbsarbeit einen beträchtlichen Anteil im Lebensverlauf ein. Arbeit hat aber nicht nur die Funktion, den Lebensunterhalt mit dem verdienten Geld abzudecken. In der Arbeit sollte auch Platz für Persönlichkeitsentwicklung und -entfaltung sein. Die Arbeit sollte idealerweise so gestaltet sein, dass wenige Belastungen im negativen Sinn auftreten. Hinsichtlich der körperlichen Beanspruchungen und Belastungen wurde bereits vieles erforscht – die Methoden zu ihrer Erfassung sind vielfältig und umfassen viele Bereiche des Körpers (Skelettsystem, Wirbelsäule, Körperlänge, Muskulatur, Muskelkraftmessungen, Herz-Kreislauf-System, Pulsfrequenz, Blutdruck, zentrales Nervensystem, Sinnesorgane) (vgl. Hettinger/Wobbe 1993). Eine zu hohe Beanspruchung ist eindeutig messbar, die Folgen bzw. die Wirkungen sind bekannt.

*arbeits-
psychologische
Konzepte*

*„psychische
Belastungen“*

Zur Erklärung der Wirkung von Arbeit auf die Gesundheit dienen verschiedene Varianten des Belastungs-Beanspruchungs-Modells (vgl. Euler 1993, zitiert aus Hettinger Th./Wobbe G. 1993). Dieses Konzept wurde auch von Oesterreich (2001) mit arbeitspsychologischen Konzepten verglichen. Einigkeit besteht darin, dass Arbeit das Ziel der Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und Erhaltung der Handlungsfähigkeit verfolgen soll. Der Begriff „Belastung“ hat zunächst eine neutrale Bedeutung. Erst wenn die Belastung zu hoch oder zu niedrig wird, hat sie negativ zu wertende Beanspruchungsfolgen. Der Begriff „psychische Belastungen“ hingegen hat keine neutrale Bedeutung. Auch geringe psychische Belastungen erhöhen bereits Gesundheitsrisiken. Psychische Belastung und Beanspruchung wird nach DIN 33 405 wie folgt definiert: „Psychische Belastung wird verstanden als die Gesamtheit der von außen auf den Menschen psychisch einwirkenden Einflüsse und psychische Beanspruchung als die individuellen Auswirkungen der psychischen Belastung im Menschen“ (Richter/Weißgerber/Fritsch 1995:

1f). Mittlerweile bezweifelt niemand mehr die Bedeutung der psychischen Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz. Der Bereich der psychischen Belastung wurde auch in der Reihe DIN EN ISO 10075 als Normung aufgenommen (vgl. Nachreiner/Schultetus 2002).

Bedeutung der psychischen Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz

Beanspruchung kann auch zu positiven Beanspruchungsfolgen führen, wie Weiterentwicklung körperlicher und geistiger Fähigkeiten, Zunahme der Motivation, Arbeitszufriedenheit. Aber auch negative Folgen sind denkbar: Beeinträchtigung der körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Arbeitsunzufriedenheit, Fehlbeanspruchungserleben – mit weiteren sicherheitsrelevanten Folgen.

In jüngster Forschung ist man sich einig, dass psychosoziale Anforderungen und Belastungen aus den Arbeitsinhalten und den Kontextfaktoren der Arbeit (also auch aus der Beziehung zum Vorgesetzten) insgesamt stark gestiegen sind. Dafür gibt es eine Reihe von Ursachen, die hier nicht aufgezählt werden sollen (siehe dazu Quaas/Schmicker 2002). Das heißt zugleich: Psychosoziale Kompetenzen müssen gefördert werden (das sind motivationale und wissens-/könnensmäßige Befähigungen, arbeits- und belastungsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster), um berufliche Belastungen psychisch effizient und humangerecht zu bewältigen. Psychosoziale Belastungen sind oft in Unsicherheiten in der Anforderungsbewältigung und Defiziten im Sozialverhalten und Sozialmanagement begründet. Beispiele dazu sind: Aggressions- bzw. Mobbingverhalten, mangelhafte Konfliktbewältigung und Fehlerkultur, Misstrauenskultur, eingeschränkte Partnerschaftlichkeits- und Teamfähigkeit, defizitäres Zeitmanagement, Stressverhalten ... (vgl. Quaas/Schmicker 2002). Psychosoziale Fehlbeanspruchungen haben gesundheitliche Langzeitauswirkungen, die nur schwer und mit Kostenaufwand therapierbar sind. Sie führen zudem zu hohen Fehlzeiten und Produktionsverlusten in der Arbeit.

psychosoziale Kompetenzen, um berufliche Belastungen zu bewältigen

*psychische
Belastungen sind
häufigste
Arbeits-
belastungen*

Psychische Belastungen sind mittlerweile die häufigsten Arbeitsbelastungen. Laut einer Umfrage in Nordrhein-Westfalen steht der psychische Stress an erster Stelle der Belastungen am Arbeitsplatz, weit vor den „Klassikern“ wie Lärm, Hitze oder Kälte, Heben und Tragen schwerer Lasten oder Gefahrstoffe (vgl. Flake et al. 2001). Stress entsteht einerseits durch die wachsende Arbeitsverdichtung (hohe Produktivität in möglichst kurzer Zeit), andererseits auch durch soziale Konflikte mit KollegInnen oder Vorgesetzten, aber auch durch sich verkleinernde Entscheidungs- bzw. Dispositionsspielräume des Einzelnen. Belastend wirken Über- wie Unterforderung am Arbeitsplatz, der Druck, sich neuen Technologien oder Arbeitsabläufen anzupassen, und die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren.

*Problemlösungs-
strategien
sind rar*

Der Wandel der Arbeitsgesellschaft, der Vormarsch neuer Technologien und Dienstleistungen führen zu mehr mentalpsychischen und „verdrängen“ die physischen Belastungen am Arbeitsplatz. Ein Problembewusstsein ist vorhanden, Problemlösungsstrategien sind rar. Einig ist man sich darin, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz durch private Probleme verschärft werden, durch technisch-organisatorische und durch soziale Veränderungen entstehen, nur schwer quantitativ messbar sind und keine akute, sondern eher eine chronische Gefährdung darstellen (vgl. Flake et al. 2001).

*Befragung
„Führungs-
verhalten und
seelische
Gesundheit am
Arbeitsplatz“*

Die Arbeiterkammer OÖ hat die Aktualität der psychischen Beanspruchung am Arbeitsplatz zum Anlass genommen und eine Befragung der oberösterreichischen ArbeitnehmerInnen zum Thema „Führungsverhalten und seelische Gesundheit am Arbeitsplatz“ initiiert. Es wurde eine Stichprobe von 6.000 ArbeitnehmerInnen ausgewählt, von denen 1.346 den Fragebogen ausgefüllt retournierten. Die Befragung wurde im Frühjahr 2001 durchgeführt. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie dargestellt. Dabei konzentriert sich die Darstellung auf die wahrgenommenen Eigenschaften des Vorgesetzten und auftretende Belastungsfaktoren und Beschwerden seitens der ArbeitnehmerInnen.

2. Der Einfluss der Führungskräfte auf die Gesundheit

Die Zahl stressbedingter Krankheiten (wie Herzinfarkt, Magengeschwür, Bluthochdruck, Schlaflosigkeit) ist im Steigen begriffen und auch betriebswirtschaftlich kontraproduktiv. Flake et al. (2001) stellen fest: „Eine wesentliche Rolle bei der Intervention psychischen Stresses kommt den Führungskräften zu. Deren soziale Kompetenz und Sensibilität für das Thema hat entscheidenden Einfluss auf die Möglichkeit, zu Lösungen zu kommen. Hier muss sicher noch viel getan werden, um alle Führungskräfte für diese schwierige Aufgabe zu qualifizieren. Große Unternehmen lassen ihre Vorgesetzten schon im Umgang mit Stress-Symptomen, Mobbing, Burn-out u. Ä. coachen. Unabdingbar ist natürlich auch die Einbindung der Betroffenen bzw. des Teams, in dem sie arbeiten. Gerade bei psychischen Belastungen, die auf ein schlechtes Arbeitsklima zurückzuführen sind, muss Krisenintervention im Team betrieben werden" (Flake et al. 2001: 13). Wie die Vorgesetzten der oberösterreichischen ArbeitnehmerInnen wahrgenommen werden, wird im Folgenden beschrieben.

*Zunahme
stressbedingter
Krankheiten*

2.1. Die Wahrnehmung des/der Vorgesetzten durch die ArbeitnehmerInnen

Die ArbeitnehmerInnen wurden gebeten, den Charakter des/der Vorgesetzten anhand unten stehender Eigenschaften einzustufen. Betrachtet man die Mittelwerte, so werden den Vorgesetzten überwiegend positive Eigenschaften zugeschrieben (d. h. Mittelwerte unterhalb vom Wert 4). Etwas in die negative Richtung geht es bei den Eigenschaften herrschsüchtig, ungerecht, geizig, egoistisch und befehlend. Vier Fünftel der Befragten charakterisieren ihre/n Vorgesetzte/n als selbstbewusst, knapp darunter liegen die Eigenschaften fleißig und höflich. Auf der anderen Seite charakterisiert ein Drittel der Befragten ihre/n Vorgesetzte/n als allein bestimmend, knapp darunter liegt die Eigenschaft befehlend.

*Charakter des/
der Vorgesetzten*

Tabelle 1: Charakter des/der Vorgesetzten (Zeilenprozente, Mittelwert)

	positiv	unentschieden	negativ	Mittelwert	
höflich	77,6 %	12,1 %	10,3 %	2,6	unhöflich
gesellig	72,2 %	14,8 %	10,3 %	2,8	zurückgezogen
ehrlich	65,7 %	16,6 %	15,7 %	2,8	unehrlich
redselig	67,7 %	16,6 %	15,7 %	2,9	schweigsam
friedliebend	65,8 %	18,8 %	15,4 %	2,9	streitsüchtig
großzügig	50,8 %	25,0 %	24,3 %	2,8	geizig
fürsorglich	53,0 %	19,5 %	27,5 %	3,5	egoistisch
gerecht	58,0 %	19,1 %	22,9 %	3,2	ungerecht
aufgeschlossen	62,1 %	14,9 %	23,1 %	3,2	herrsüchtig
zwanglos	51,1 %	18,3 %	30,6 %	3,6	befehlend
gemeinsam entscheidend	51,8 %	15,5 %	32,6 %	3,7	allein bestimmend
selbstbewusst	80,4 %	8,2 %	11,3 %	2,3	unsicher
fleißig	77,6 %	12,2 %	10,2 %	2,4	faul
begabt	70,0 %	15,7 %	14,3 %	2,8	unfähig

Anm.: 1 = sehr positive Eigenschaft, 4 = unentschieden, 7 = sehr negative Eigenschaft

Ein interessanter Aspekt zeigt sich in Zusammenhang mit dem Geschlecht: Frauen beurteilen ihre Vorgesetzten in allen oben genannten Eigenschaften positiver, als Männer es tun. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich des Arbeitsmaßes: Teilzeitbeschäftigte beurteilen ihre/n Vorgesetzte/n positiver als Personen im vollzeitbeschäftigten Ausmaß. Zudem lässt sich zeigen, dass Befragte, die als höchste abgeschlossene Schulbildung eine Pflichtschule mit Lehrabschluss bzw. auch Meisterprüfung haben, ihre Vorgesetzten etwas negativer beurteilen, als MaturantInnen dies tun. Es zeichnen sich typische Gruppen ab, die ihre Vorgesetzten weniger positiv wahrnehmen: die Gruppe der ArbeiterInnen, Ausbildungsniveau maximal Meisterprüfung, Vollzeitbeschäftigte.

2.2. Führungsmerkmale des/der Vorgesetzten

Das Verhältnis zum/zur Vorgesetzten birgt positive und anregende Faktoren in sich, kann aber auch negative Belastungen hervorrufen. Vor allem wenig zugestandene Selbstkontrolle der Leistung kann z. B. zu Depressionen führen (vgl. Ulich 1998). Das Führungsverhalten des/der Vorgesetzten wurde mit den in Tabelle 2 aufgelisteten Items erfasst, die für weitere Analysen auf zwei Merkmale reduziert werden: die soziale Führungskompetenz des/der Vorgesetzten und die fachliche Kompetenz.

*soziale
Führungs-
kompetenz,
fachliche
Kompetenz*

Tabelle 2: Führungsmerkmale des/der Vorgesetzten (Zeilenprozent, Mittelwert)

	positiv	mittel	negativ	Mittelwert
Soziale Führungskompetenz				
Gespräche mit MitarbeiterInnen führen	49,9 %	27,4 %	22,7 %	2,6
Persönlicher Einsatz für die MitarbeiterInnen	49,8 %	25,1 %	25,1 %	2,7
Informationen liefern/weitergeben	48,3 %	26,5 %	25,2 %	2,7
Gut zuhören können	49,7 %	23,6 %	26,7 %	2,7
Förderung der MitarbeiterInnen	45,3 %	30,8 %	23,9 %	2,7
MitarbeiterInnen in Entscheidungen miteinbeziehen	48,3 %	23,7 %	28,0 %	2,8
Meinung anderer akzeptieren/annehmen	45,6 %	27,9 %	26,5 %	2,8
Einfühlungsvermögen zeigen	44,1 %	27,9 %	28,0 %	2,8
MitarbeiterInnen zu Leistung anspornen	45,1 %	30,8 %	24,1 %	2,8
Einhalten von Versprechen	56,8 %	24,7 %	18,5 %	2,5
Fähigkeit, Konflikte zu lösen	49,7 %	29,1 %	11,2 %	2,6
Lösungsvorschläge anbieten	52,6 %	29,4 %	18,0 %	2,6
Fachkompetenz				
Fachliches Können	73,1 %	17,0 %	9,9 %	2,0
Verschwiegenheit bei vertraulichen Informationen	69,3 %	17,2 %	13,5 %	2,1
Verantwortung übernehmen und tragen	65,8 %	21,5 %	12,7 %	2,2
Aufgaben erteilen/übertragen	62,9 %	26,4 %	10,7 %	2,3
Organisieren	55,4 %	25,3 %	19,3 %	2,5
Probleme bewältigen	55,8 %	26,2 %	18,0 %	2,5
Vorschläge in die Tat umsetzen	52,2 %	31,1 %	16,7 %	2,6

Das fachliche Können, die Verschwiegenheit bei vertraulichen Informationen und die Übernahme von Verantwortung haben eine eindeutig positive Bewertung. Am schlechtesten steigen die Chefs im Punkt „Einfühlungsvermögen zeigen“ und

„MitarbeiterInnen in Entscheidungen miteinbeziehen“ aus – mit über einem Viertel genügender bzw. nicht genügender Beurteilung. An zweiter Stelle einer unzureichenden Beurteilung stehen die Items „gut zuhören können“ und „Meinung anderer akzeptieren/annehmen“. Eine hohe Fachkompetenz des/der Vorgesetzten ist für die Akzeptanz seitens der MitarbeiterInnen eine wichtige Komponente, das wird auch von Nöbauer und Moser (2002) gezeigt.

*hohe
Fachkompetenz
des/der
Vorgesetzten*

Interessant ist das Ergebnis dahingehend, dass die Fachkompetenz deutlich positiver bewertet wird als die soziale Kompetenz. Bei der Auswahl von Führungskräften steht meist die Fachkompetenz im Vordergrund, die soziale Führungskompetenz hat nicht diese Bedeutung. Dieser Mangel an sozialer Führungskompetenz kommt auch in der Bewertung durch die ArbeitnehmerInnen deutlich zum Ausdruck. Es sind einige Aspekte der sozialen Kompetenz (z. B. Einfühlungsvermögen zeigen, MitarbeiterInnen in Entscheidungen miteinbeziehen, gut zuhören können), die schlechter bewertet werden (nur befriedigend). Dieses Ergebnis gewinnt an Bedeutung, wenn man sich die Ausführungen von Flake et al. 2001 betrachtet. Dort wird besonders auf die Wichtigkeit der sozialen Kompetenz und Sensibilität der Vorgesetzten in Zusammenhang mit erfolgreicher Stressbewältigung hingewiesen. Es wäre zu überlegen, wie z. B. in der Ausbildung bereits die Entwicklung sozial kompetenter Fähigkeiten gefördert werden kann. In vielen Personalentwicklungsplänen von Unternehmen sind Ansätze dazu bereits vorhanden. Dieser Aspekt sollte auch bei den Führungskräftebildungen Berücksichtigung finden.

*Mangel an
sozialer
Führungskompetenz*

3. Belastungsfaktoren

Arbeit hat bekannterweise unterschiedliche Wirkungen. Die psychosoziale Funktion der Arbeit wurde an obiger Stelle bereits dargestellt. Eine Wirkung von Arbeit liegt in der Belastung und Beanspruchung. Belastungen werden als objektive, von außen her auf den Menschen einwirkende Größen und Faktoren bezeichnet. Beanspruchungen sind die Aus-

wirkungen im Menschen und auf den Menschen (vgl. Ulich 1998). Weiters lassen sich die Belastungen nach Schönplugg (1987) nach sechs Dimensionen unterscheiden (zitiert in Ulich 1998: 413f):

- nach ihrer Herkunft,
- nach ihrer Qualität,
- nach den Möglichkeiten, sie zu beeinflussen,
- nach der Möglichkeit, ihr Auftreten vorherzusehen,
- nach ihrer zeitlichen Struktur,
- nach der Art ihrer Auswirkungen auf die Betroffenen.

Arbeitspsychologische Konzepte sind sich darin einig, dass persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltungen entscheidende Elemente betrieblicher Gesundheitsförderung enthalten. In einer Untersuchung von Peter, Geissler und Siegrist (1998) konnte festgestellt werden, dass Gratifikationskrisen, die aus fehlender Anerkennung bei hoher Anstrengungsbereitschaft resultieren, mit einer eindeutigen Zunahme von Muskulo-Skeletalbeschwerden, Magen- Darm-Störungen sowie Symptomen von Müdigkeit und Schlafstörungen korrelieren (Peter Geissler und Siegrist 1998, zitiert in Ulich 2002: 108).

*Belastungen
haben
unterschiedlichste
Wirkungen*

Belastungen haben unterschiedlichste Wirkungen. Beanspruchungen treten als Folge von Belastungen interindividuell unterschiedlich auf, vor allem gibt es Unterschiede in der Einschätzung und Bewältigung von Belastungen. Kaufmann, Pornschlegel und Udris (1982) haben dazu eine tabellarische Übersicht zusammengestellt, die das breite Spektrum möglicher Reaktionen deutlich macht (zitiert in Ulich 1998: 414).

Übersicht 1: Mögliche negative Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen

		kurzfristige, aktuelle Reaktionen	mittel- bis langfristige chronische Reaktionen
physiologisch, somatisch		<ul style="list-style-type: none"> - erhöhte Herzfrequenz - Blutdrucksteigerung - Adrenalinausschüttung - („Stresshormon“) 	<ul style="list-style-type: none"> - allgemeine psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen - Unzufriedenheit, Resignation, Depression
psychisch (Erleben)		<ul style="list-style-type: none"> - Anspannung - Frustration - Ärger - Ermüdungs-, Monotonie-, Sättigungsgefühle 	
verhaltensmäßig	individuell	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungsschwankung - Nachlassen der Konzentration - Fehler - schlechte sensumotorische Koordination 	<ul style="list-style-type: none"> - vermehrter Nikotin-, Alkohol-, Tablettenkonsum - Fehlzeiten (Krankheitstage)
	sozial	<ul style="list-style-type: none"> - Konflikte - Streit - Aggression gegen andere - Rückzug (Isolierung) innerhalb und außerhalb der Arbeit 	

Beanspruchungen können in zweifacher Weise bewertet werden: Arbeitsbedingte Belastungen können nützlich, lohnend und persönlichkeitsförderlich sein oder sie können hohe psychophysische Kosten verursachen und gesundheitsschädlich sein. In der vorliegenden Untersuchung wurden einige Faktoren formuliert, die von ArbeitnehmerInnen in unterschiedlichem Ausmaß als belastend wahrgenommen werden können.

3.1. Belastungsfaktoren am derzeitigen Arbeitsplatz

Die 22 Items zur Frage nach dem Ausmaß von Belastungsfaktoren am jetzigen Arbeitsplatz können in vier Dimensionen zusammengefasst werden: Belastungen bezüglich des/der Vorgesetzten, Zusammenarbeit mit den KollegInnen, Stressfaktoren und Merkmale, die auf die Autonomie bzw. Eigenständigkeit der Arbeit hindeuten (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Ausmaß von Belastungsfaktoren (Zeilenprozente)

Mögliche Belastungen	stark belastend	etwas belastend	gar nicht belast. bzw. trifft nicht zu
Belastungen, die auf den Vorgesetzten zurückzuführen sind			
Ungerechte Behandlung der MitarbeiterInnen durch Vorgesetzte(n)	17,1 %	33,2 %	49,7 %
Vorgesetzte(r) schiebt Schuld von Fehlern auf mich ab	15,1 %	20,0 %	64,9 %
Streit mit der/dem Vorgesetzte(n)	13,7 %	23,6 %	62,7 %
Schlechter Umgangston des/der Vorgesetzten	12,0 %	24,8 %	63,2 %
Vorgesetzte(r) stellt mich vor den anderen bloß	9,6 %	10,0 %	80,4 %
Vorgesetzte(r) hat ständig etwas an mir auszusetzen	8,9 %	16,9 %	74,2 %
Vorgesetzte(r) mischt sich zu viel ein	7,1 %	25,3 %	67,6 %
Zusammenarbeit mit KollegInnen			
Feindseligkeit am Arbeitsplatz	13,3 %	25,7 %	61,0 %
Fehlende Unterstützung durch ArbeitskollegInnen	8,9 %	30,1 %	61,0 %
Ignoranz von den MitarbeiterInnen (ich werde wie Luft behandelt)	7,6 %	11,1 %	81,3 %

Mögliche Belastungen	stark belastend	etwas belastend	gar nicht belast. bzw. trifft nicht zu
Stressfaktoren			
Stress/Zeitdruck	31,4 %	44,9 %	23,7 %
Leistungsdruck	27,6 %	50,4 %	22,0 %
Angst um den Arbeitsplatz	9,2 %	22,9 %	67,9 %
Erledigung sinnloser oder kränkender Aufgaben	16,0 %	35,0 %	49,0 %
Aussichtslosigkeit der Bemühungen	14,8 %	31,6 %	53,6 %
Gleichförmigkeit und Langeweile	6,4 %	20,6 %	73,0 %
Autonomie – Eigenständigkeit			
Vorschriften wie, wann und wie schnell die Arbeit gemacht wird	14,9 %	32,0 %	53,1 %
Zu wenig Mitbestimmung bei wichtigen Entscheidungen	13,5 %	39,2 %	47,3 %
Angst, einen Fehler zu machen	12,7 %	38,9 %	48,4 %
Zu große Verantwortung	11,4 %	43,2 %	45,4 %
Arbeit wird zu stark kontrolliert	6,5 %	25,5 %	68,0 %
Unangekündigte Kontrollen	3,4 %	16,1 %	80,5 %

Im Detail zeigen sich folgende Ergebnisse: Stark belastend werden besonders Stress/Zeitdruck und Leistungsdruck empfunden – über drei Viertel der ArbeitnehmerInnen empfinden dies als belastend. In Bezug auf Stress/Zeitdruck kommen Nemella und Stigel (2002) in ihrer Studie zur Arbeitssituation der oberösterreichischen Angestellten zu ähnlichen Ergebnissen. Die Hälfte der antwortenden ArbeitnehmerInnen der vorliegenden Befragung empfindet die Erledigung sinnloser oder kränkender Aufgaben stark bzw. etwas belastend. Eine wahrgenommene ungerechte Behandlung der MitarbeiterInnen durch die/den Vorgesetzte/n wird ebenso von der Hälfte der ArbeitnehmerInnen als stark bzw. etwas belastend empfunden. Auch hier sind es wiederum fehlende sozialkompetente Eigenschaften der Vorgesetzten, die zu Belastun-

*Stress /
Zeitdruck und
Leistungsdruck
stark belastend*

*ungerechte
Behandlung der
MitarbeiterInnen*

*fehlende
sozialkompetente
Eigenschaften*

gen führen, wie z. B. Umgang mit Konflikten (Streit), Umgangston der Vorgesetzten, die Schuld von Fehlern auf den Arbeitnehmer abschieben.

Weitere belastende Faktoren, die für über die Hälfte der Befragten für ihre derzeitige Situation auf ihrem Arbeitsplatz zutreffen, sind Merkmale, die auf die Autonomie und Eigenständigkeit der ArbeitnehmerInnen hinweisen, z. B.: zu große Verantwortung, Angst, einen Fehler zu machen, zu wenig Mitbestimmung bei wichtigen Entscheidungen und Erledigung sinnloser oder kränkender Aufgaben. Auch dies sind Faktoren, die in Zusammenhang mit der sozialen Führungskompetenz des/der Vorgesetzten zu sehen sind.

Faktoren, die zu vier Fünftel nicht belasten bzw. nicht zutreffen, sind: Ignoranz von den MitarbeiterInnen, unangekündigte Kontrollen, der Vorgesetzte stellt mich vor den anderen bloß.

*Gleichförmigkeit
der Arbeit*

Die Gleichförmigkeit der Arbeit kann – wenn sie zeitlich betrachtet wird – eine entlastende Wirkung haben. Die inhaltliche Gleichförmigkeit hingegen begünstigt die Monotonie – ein Zustand herabgesetzter psychophysischer Aktiviertheit (vgl. Ulich 1998) – und kann damit belastend werden. Bei den oberösterreichischen ArbeitnehmerInnen wird immerhin zu 27 % dieses Faktum als stark bzw. etwas belastend empfunden. Die Ergebnisse zeigen: Die oberösterreichischen ArbeitnehmerInnen nehmen eine Vielzahl verschiedenartiger Belastungsfaktoren an ihrem Arbeitsplatz wahr, die Ursache von psychosomatischen Beschwerden sein können.

3.2. Psychosomatische Beschwerden bzw. Anzeichen

Die Befragten wurden gebeten die Wirkung der Arbeit auf ihre Gesundheit einzuschätzen, mit folgendem Ergebnis:

- Ein Drittel der Befragten sehen keine Wirkung ihrer Arbeit auf ihre Gesundheit.
- 36 % sind der Meinung, ihre Arbeit erzeugt körperliche Beschwerden.
- Für 29 % erzeugt die Arbeit seelische Beschwerden.

- Für 15 % der Befragten erhöht die Arbeit die Krankheitsanfälligkeit.
- Für 32 % trifft die Aussage: „Arbeit belastet das Familienleben/Privatleben“, zu.

In der Untersuchung von Nemella und Stigel (2002) zu Lebens- und Arbeitsbedingungen von Angestellten in Oberösterreich sind diese Einschätzungen der Wirkung von Arbeit auf die Gesundheit deutlich positiver. Dort sind „nur“ 16 % der befragten Angestellten der Meinung, ihre Arbeit erzeuge körperliche Beschwerden, für 14 % ist die Arbeit mit seelischen Beschwerden verbunden, 7 % der Angestellten sind der Meinung, dass ihre Arbeit die Krankheitsanfälligkeit erhöhe.

Zurückgeführt werden die belastenden Wirkungen der Arbeit aus Sicht der befragten ArbeitnehmerInnen der vorliegenden Studie am häufigsten auf den Arbeitsdruck (46 %), die Arbeitsumgebung (35 %) und die Arbeitszeit (33 %). Auch wenn die Vorgesetzten überwiegend positiv beschrieben werden, sieht doch ein Drittel der Befragten die Ursachen der Wirkungen der Arbeit auf die Gesundheit beim Vorgesetzten, 21 % im Arbeitsinhalt (der Aufgabe nicht gewachsen sein, Eintönigkeit, ...). Die ArbeitskollegInnen werden von 14 % der Befragten als Ursache für die negative Auswirkung der Arbeit auf die Gesundheit gesehen.

Im Fragebogen wurden einige mögliche psychosomatische Beschwerden angeführt. Die Befragten wurden ersucht, die während der letzten sechs Monate am häufigsten aufgetretenen Anzeichen bzw. Beschwerden anzukreuzen. Die Ursachen sind auf vielfältige Faktoren zurückzuführen – unter anderem auch auf Stress, Überforderung und andere psychosoziale Belastungen, aber auch auf ergonomische Fehlhaltungen am Arbeitsplatz.

Die weitaus häufigsten Beschwerden sind Nacken- und Rückenschmerzen, mit 57 % aller Befragten. Im Folgenden die Ergebnisse, gereiht nach ihrer Häufigkeit des Auftretens.

*Belastungen
am häufigsten
auf den
Arbeitsdruck
zurückgeführt*

*ein Drittel
der Befragten
sieht die
Ursachen beim
Vorgesetzten*

*häufigste
Beschwerden
sind Nacken-
und Rücken-
schmerzen*

Nacken-/Rückenschmerzen	56,6 %
Schlafstörungen	33,5 %
Erschöpfung	30,0 %
Nervosität	28,3 %
Starke Kopfschmerzen/Migräne	25,4 %
Wutausbruch/Aggression	20,5 %
Konzentrationsstörungen	17,2 %
Schwindendes Selbstwertgefühl	13,3 %
Depression	12,4 %
Angstgefühle	12,1 %
Schweißausbrüche	11,6 %
Herzbeschwerden	11,5 %
Hoher Blutdruck	10,2 %
Allergien	7,5 %
Sexuelle Störungen	5,7 %

Die Analyse hinsichtlich der Anzahl an auftretenden Beschwerden zeigt folgendes Ergebnis:

- 11,3 % der befragten ArbeitnehmerInnen haben keine Beschwerden.
- 14,4 % nennen zumindest ein Anzeichen.
- 17,5 % kreuzen zwei Beschwerden an.
- Von 15,4 % werden drei Beschwerden genannt.
- Bei 13,6 % der Befragten treten bereits vier Beschwerden auf.
- 27,8 % klagen über fünf Beschwerden.

Ein Viertel der Befragten hat keine bzw. nur eine Nennung. Knapp 30 % der Befragten nennen fünf bzw. mehr Beschwerden.

*signifikanter
Zusammenhang
zwischen
sozialer
Führungs-
kompetenz und
Anzahl der
Beschwerden*

In weiteren Analysen zeigen sich einige signifikante Unterschiede im Auftreten von Beschwerden. Bezüglich der Merkmale des/der Vorgesetzten steht die soziale Führungskompetenz in einem signifikanten Zusammenhang zur Anzahl der Beschwerden. Im Bereich der wahrgenommenen Belastungsfaktoren haben die Dimensionen „Stressfaktoren“ und „Autonomie – Eigenständigkeit“ einen signifikanten Einfluss

auf das Auftreten von Beschwerden: Das Vorhandensein dieser Dimensionen erhöht die Anzahl der Beschwerden.

Aus der Perspektive der Frauen zeigt sich ein negatives Ergebnis: Frauen geben signifikant mehr Belastungen an als Männer. Nennenswerte Zusammenhänge zeigen einzelne Variablen aus dem Bereich „Einschätzung der Auswirkung der Arbeit auf die Gesundheit und deren Ursachen“. Hier weisen jene Befragten, die der Meinung sind, dass die Arbeit die Krankheitsanfälligkeit erhöhe, körperliche und seelische Beschwerden erzeuge und das Privatleben belaste, eine höhere Anzahl von Beschwerden auf als jene, die nicht dieser Meinung sind. Die Ursachen werden in der Arbeitsumgebung und im Arbeitsdruck gesehen.

Einen weiteren signifikanten Einfluss zeigt die Variable der Über- bzw. Unterforderung bei den Ausprägungen „eher unterfordert“ und „genau richtig“. Treffen diese zu, so geben die Befragten weniger Beschwerden an. Schwankt die Über- oder Unterforderung, ist damit eine Zunahme von Beschwerden verbunden.

*Über- bzw.
Unterforderung*

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Die Ergebnisse der Befragung der oberösterreichischen ArbeitnehmerInnen weisen darauf hin, dass ihr Arbeitsplatz von Belastungen gekennzeichnet ist. Knapp ein Drittel der Befragten ist durch Stress und Zeitdruck stark belastet, 45 % sind zumindest etwas belastet. Vier Fünftel der ArbeitnehmerInnen arbeiten in einer Umgebung mit einem stark bzw. etwas belastenden Leistungsdruck. Die Hälfte der Befragten leiden stark bzw. etwas unter den ungerechten Behandlungen der MitarbeiterInnen durch den/die Vorgesetzte/n. 51 % der ArbeitnehmerInnen sind mit der Erledigung sinnloser oder kränkender Aufgaben konfrontiert. Über die Hälfte der Befragten weisen auf Belastungen wie „zu wenig Mitbestimmung bei wichtigen Entscheidungen“, „Angst, einen Fehler zu machen“ und „zu große Verantwortung“ hin. Knapp die Hälfte der Befragten empfinden vorgegebene Vorschriften, wie, wann und wie schnell die Arbeit gemacht werden soll, als belastend.

Es zeigen sich eine Menge möglicher Belastungen in der Arbeitssituation der oberösterreichischen ArbeitnehmerInnen. Wie die Analysen zeigen, haben die Stressfaktoren und Belastungen in der Dimension „Autonomie und Eigenständigkeit“ einen signifikanten Einfluss auf das Auftreten von Beschwerden. Aus der Arbeitspsychologie ist bekannt, dass eine geringe Eigenständigkeit, Partizipation, Mitwirkung etc. sich psychisch belastend auswirkt und damit zu Beschwerden (Nacken- und Rückenschmerzen, Schlafstörungen) führt. Ziel müsste es sein, solche Belastungen drastisch zu senken.

Die Befragung der oberösterreichischen ArbeitnehmerInnen deckt eine Vielzahl an Belastungen und Beschwerden am Arbeitsplatz auf. Handlungsbedarf besteht vor allem in der Entwicklung und Förderung sozialer Kompetenz der Vorgesetzten. Führungskräfte können in der Folge besser mit Konflikten umgehen, es fällt ihnen leichter eine partnerorientierte Zusammenarbeit an den Tag zu legen. Die Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen steigt. Das Auftreten von Beschwerden, die auf psychische Beanspruchungen hindeuten, kann vermindert werden.

Literaturverzeichnis:

- Flake, C./Freigang-Bauer, I./Gröben, F./Wenchel, K.-T. (Hg.), Psychischer Stress in der Arbeitswelt. Erkennen – Mindern – Bewältigen. Dokumentation der RKW. Fachtagung am 24. November 1999, Frankfurt/Main, 2001
- Hettinger, Th./Wobbe, G. (Hg.), Kompendium der Arbeitswissenschaft: Optimierungsmöglichkeiten zur Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation. Kiehl Verlag, 1993
- Nachreiner, F./Schultetus, W., Normierung im Bereich der psychischen Belastung – die Normen der Reihe DIN EN ISO 10075. In: DIN-Mitteilungen 81, Nr. 8, 2002, S. 519–524
- Nemella, J./Stagel, W., Lebens- und Arbeitsbedingungen von Angestellten in Oberösterreich. In: WISO, Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift, 25. Jg., Heft 2, 2002, S. 65-87
- Nöbauer, B./Moser, J., Berufliches Selbstverständnis und Hauptaufgaben mittlerer Führungskräfte in Phasen organisationalen Wandels. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (Hg.): Arbeitswissenschaft im Zeichen gesellschaftlicher Vielfalt. Bericht zum 48. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Linz, 2002, S. 59-63
- Oesterreich, R., Das Belastungs-Beanspruchungskonzept im Vergleich mit arbeitspsychologischen Konzepten. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 55, Heft 3, 2001, S. 162-170
- Quaas, W./Schmicker, S., Psychosoziale Kompetenzen als Leistungs- und Gesundheitsressourcen in der modernen Arbeitswelt. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (Hg.): Arbeitswissenschaft im Zeichen gesellschaftlicher Vielfalt. Bericht zum 48. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Linz, 2002, S. 265-269
- Richter, G./Weißgerber, B./Fritsch, B., Arbeitsinhaltsgestaltung zur Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 49, Heft 1, 1995, S. 1-9
- Ulich, E., Arbeitspsychologie, 4. Auflage, Schäffer-Poeschel Verlag, 1998
- Ulich, E., Arbeitsgestaltung und Gesundheitsmanagement. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (Hg.): Arbeitswissenschaft im Zeichen gesellschaftlicher Vielfalt. Bericht zum 48. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Linz, 2002, S. 107-109

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at