

Begrenzt entgrenzt

Gesundheitsressourcen und psychische Belastung von  
Wissensarbeiter\*innen

Dr. Anja Wartmann

16.10.2019

# Mein täglicher Job

Nach  
Hause  
gehen

Chef

Aufgabe  
beenden

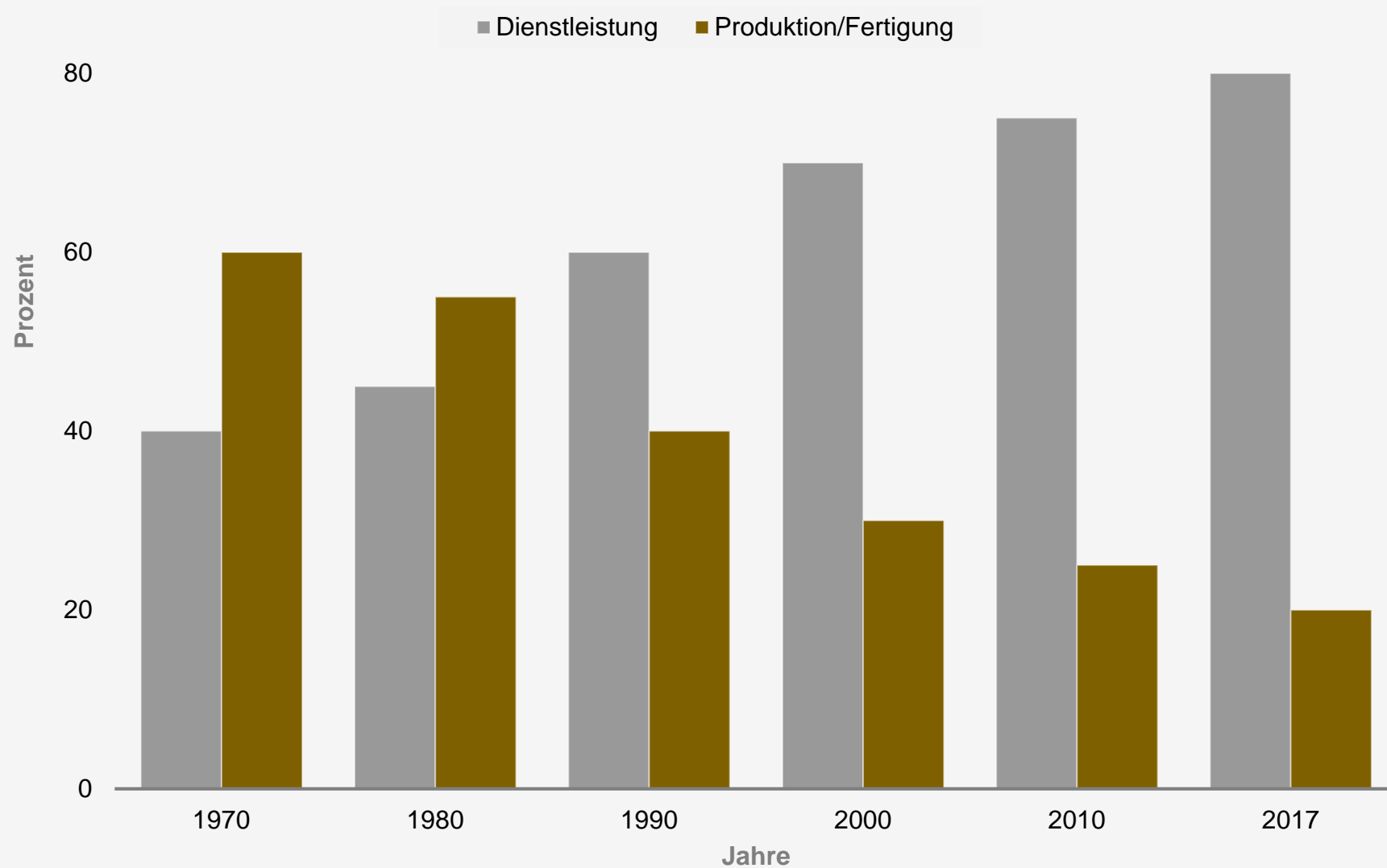
Beine  
hochlegen

Telefonieren

**Welche Gesundheitsressourcen hat eine Organisation,  
um gesundheitsfördernd zu agieren?**

**Welche Gesundheitsressourcen haben Beschäftigte /  
Mitarbeiter\*innen, um ihre psychische Gesundheit zu  
schützen?**

# Anstieg wissensbasierter Tätigkeiten, Abnahme produzierender Tätigkeiten



# Veränderte psychische Anforderungen wissenschaftlicher Tätigkeiten

- Fachlichkeit und individuelle Gesundheitsressourcen
- Kognitive Fähigkeiten und subjektive Potenziale
- Besondere Konstellationen psychischer Belastung und Erfordernisse an Gesundheitsressourcen

# Entgrenzung als strukturelles Phänomen

„[...] sozialer Prozeß [...], in dem [...] soziale Strukturen der regulierenden Begrenzung von sozialen Vorgängen ganz oder partiell erodieren bzw. bewußt aufgelöst werden. Folge ist zumindest vorübergehend eine Phase der Öffnung gesellschaftlicher Möglichkeiten mit neuen Chancen und Risiken für Betroffene.“ (Voß, 1998, 474)

# Entgrenzung als strukturelles Phänomen und mehr als Zeit

## Verständnisperspektiven:

- Zeitlich und lokal durch feste betriebliche Orte
- Sozialorganisation (z.B. Auslagerungen)
- Selbstorganisation und Selbstregulierung
- Indienstnahme der gesamten Person inkl. Motivation, Gefühle, Kreativität, Qualifikationen



# Entgrenzung in der Tätigkeit ist „einerseits“ und „andererseits“

Subjektives Empfinden von Entgrenzung erweist sich als ambivalent:

u.a.

- Termin- und Zeitdruck
- Überforderung durch Arbeitsmenge
- Hohe Verantwortung

u.a.

- Höhere Autonomie
- Inhaltliche Aufwertung der Arbeit
- Vielseitigkeit
- Wachsende fachliche Anforderungen
- Arbeit selbst einteilen
- Höherwertigkeit

# Prozess der Entgrenzung

- Gesundheitsressourcen der Beschäftigten und des Unternehmens sind ungleich verteilt
- Menschen haben unterschiedliche Voraussetzungen, z.B. Einstellungen, Einschätzungen

## Ambivalenter Prozess



Bildquelle: Brigitta Kemner, Expertin für mentale Gesundheit.

# Entgrenzung und Auswirkungen auf Gesundheitsressourcen

## **Psychische Belastung**

(exemplarisch)

Selbstbestimmtes Arbeiten

Komplexität

Emotionale Anforderungen

Arbeitspensum

# Zusammengefasst lässt sich `Begrenzt entgrenzt` beschreiben

- `Begrenzt entgrenzt` bedeutet individueller und organisationaler Spielraum
- Gesundheitsressourcen und subjektive Potenziale unterstützen im Umgang mit Rahmenbedingungen und internen Widersprüchlichkeiten

# Handlungsebene

- Strukturen und Prozesse der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung umsetzen und etablieren (dazu ArbSchG § 5)
- Subjektorientierter Zugang zu Gesundheitsressourcen mittels Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
- Verzahnen von Verhältnisprävention zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und Verhaltensprävention zur Einflussnahme auf individuelles Verhalten
- Bestehende betriebliche Strukturen zu nutzen und Geschäftsprozesse im Unternehmen zu betrachten, z.B. salutoGPA
- Offenes Gesundheitsressourceninterview auf der Ebene der Person

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Dr. Anja Wartmann  
[a.wartmann@gfb-psyche.de](mailto:a.wartmann@gfb-psyche.de)

# Literatur

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014) Systematischer Review. Der Einfluss arbeitsbedingter psychosozialer Belastungsfaktoren auf die Entstehung psychischer Beeinträchtigungen und Erkrankungen. Projekt F 2264/Los 1. Dortmund/Berlin/Dresden: BAuA.
- Carver CS, Connor-Smith J. Personality and coping. *Annu Rev Psychol.* 2010;61:679–704. doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100352.
- DAK (Hrsg.) (2016) DAK-Gesundheitsreport 2016. Berlin: DAK.
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (Hrsg) (2011) Psychische Beanspruchung von Mitarbeitern und Führungskräften. Praxispapier 2-2011. Düsseldorf.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2016) Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016 <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++9c8210e4-2b4b-11e7-b90f-525400e5a74a>
- Deutsches Statistisches Bundesamt (2010) Die Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis. Wiesbaden, Bonn, Berlin: Destatis.
- Kratzer N, Dunkel W (2013) Neue Steuerungsformen bei Dienstleistungsarbeit – Folgen für Arbeit und Gesundheit“. Immer schneller, immer mehr – Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit. Hrsg. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Junghans G, Morschhäuser M. Wiesbaden 2013. 41–61.
- Heiden M, Jürgens K (2013) Kräftemessen. Betriebe und Beschäftigte im Reproduktionskonflikt. Hans-Böckler-Stiftung Edition Sigma: Berlin.
- Jürgens K (2011) Prekäres Leben. In: *WSI Mitteilungen*, 64. Jg., Nr. 8, 379-385.
- Jürgens K (2006) Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: Springer.
- Lenhardt U, Priester K (2005) Flexibilisierung – Intensivierung – Entgrenzung: Wandel der Arbeitsbedingungen und Gesundheit- *WSI-Mitteilungen* 9/2005.
- Uhle T, Treier M (2015) Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt – Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen. 3. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Voß G, Weiß C (2013) Burnout und Depression - Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? In: Neckel S/Wagner G (Hg.) *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft.* Berlin, 29-57.
- Voß G. (1998) Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31. Jhg., 473 - 487
- Wartmann A, Behrens J (2016) Gesundheitsressourcen von Fach- und Führungskräften mit wissensbasierten Tätigkeiten, In: *Prävention und Gesundheitsförderung*, 9-14.
- Xanthopoulou D, Bakker A B, Demerouti E, Schaufeli W B (2007) The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.