

Einfacharbeit und psychische Gesundheit – Das Beispiel Pflege –

Guido Becke & Jasmin
Funke



Agenda

1. Arbeitspsychologisches Gesundheitsverständnis
2. Psychische Gesundheit
3. Arbeit und psychische Gesundheit
4. Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb
5. Strukturelle Löcher in der Pflege

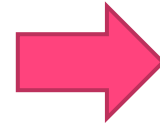


Arbeitspsychologisches Gesundheitsverständnis

- Gesundheit als Entwicklung von Handlungsfähigkeit

Allgemeines Gesundheitspotenzial

»besteht in der dauerhaften und lebenslangen Entwicklungs- und Lernfähigkeit des Menschen durch die aktive Auseinandersetzung mit der Umwelt« (Greiner 1998, 46)



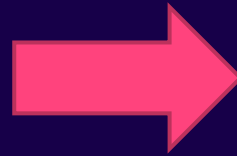
Komponenten der Gesundheit als Handlungsfähigkeit

- Fähigkeit, langfristige Ziele zu bilden
- Fähigkeit zur Anpassung und Veränderung
- Fähigkeit zur Integration von körperlichen Prozessen und (protektivem) Handeln

Psychische Gesundheit?

„Mental health can be understood as a state of wellbeing in which the individual realises his or her own abilities, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to his oder her own community“

(WHO 2001, Factsheet No. 220)



„Positive mental health“ als „State of wellbeing“, der gekennzeichnet ist durch...

- Feeling well (psychisches Wohlbefinden)
- Having fulfilling relationships (erfüllende Beziehungen)
- Having the ability to cope (Handlungs- und Bewältigungsfähigkeit)

Wandel der Arbeitswelt

(nach Lohmann-Haislah 2012, 11)

Tertiarisierung →
Zunahme geistiger und
interaktiver Tätigkeiten:
Erhöhte emotionale und
kognitive Anforderungen

Informatisierung →
Entgrenzung von Arbeit
durch Zunahme
ortsunabhängigen,
zeitlich flexiblen Arbeitens

Subjektivierung →
indirekte Steuerung mit
erhöhten ökonomischer
Eigenverantwortlichkeit

Akzeleration →
Beschleunigung von
Arbeitsprozessen bei
erhöhter
Aufgabenkomplexität und
Lernanforderungen

***Ausweitung atypischer
Beschäftigungsverhältn
isse*** → Berufliche
Diskontinuität und
Prekarisierungsrisiko

Arbeit und psychische Gesundheit: Das arbeitspsychologische Stressmodell

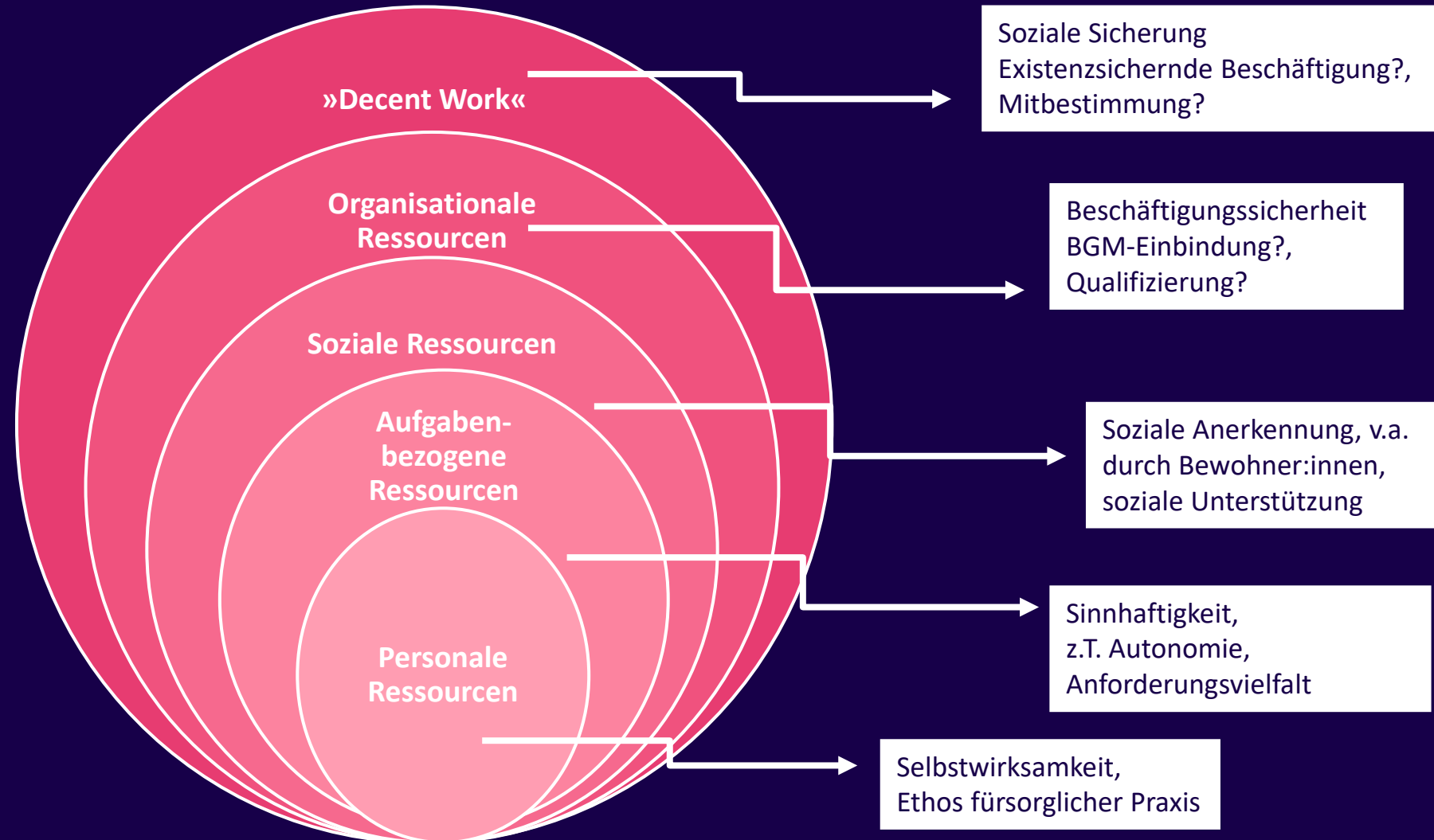
(nach Bamberg 2007)



Arbeit und psychische Gesundheit: Gesundheitsressourcen

Gesundheitsressourcen

„Faktoren in der Person und in der Umwelt, auf die das Individuum bei Bedarf zurückgreifen kann, um die Gesundheit zu erhalten oder, bei einer Störung, wiederherzustellen“
(Greiner 1998, 50)



Einfacharbeit und psychische Gesundheit

Arbeitsanforderungen an Beschäftigte in Einfacharbeit

(nach BAuA 2025: Einfacharbeit in Relation zu Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit)

Häufigere psychische Arbeitsanforderungen

- Häufiger wiederkehrende und routinemäßige Arbeitsaufgaben
- Arbeiten nach Vorgaben zu Zeit, Stückzahlen und Leistung
- Beschäftigte in Einfacharbeit mit häufiger ITK-Nutzung: Multi-Tasking und Arbeitsunterbrechungen, aber auch tendenziell größere Arbeitsautonomie
- Beschäftigte in Einfacharbeit im Dienstleistungsbereich: Höhere Anforderungen an Interaktionsarbeit: Hohe psychische Anforderungen, Gewalterfahrungen, hohes Arbeitstempo, Multi-Tasking → Hohe emotionale Belastungen und psychosomatische Beschwerden

Einfacharbeit und psychische Gesundheit

Einschätzung der Gesundheit von Beschäftigten in Einfacharbeit

(nach BAuA 2025: Einfacharbeit in Relation zu Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit)

- Schlechtere Einschätzung des allgemeinen Gesundheitszustands im Vergleich zu hochqualifizierten Beschäftigten und Facharbeit
- Vergleichsweise häufigere Muskel-Skelett-Beschwerden bei Beschäftigten in Einfacharbeit
- Keine Unterschiede zwischen Qualifikationsgruppen bei psychosomatischen Beschwerden

Arbeit und psychische Gesundheit:

Strategische Bereiche zur Prävention psychischer Erkrankungen in der Arbeitswelt (Riedel-Heller et al. 2013, 833)

Arbeitsbelastungen → *Bewältigung von Arbeitsanforderungen*

Handlungsspielraum → *Entscheidungsspielräume und soziale Unterstützung*

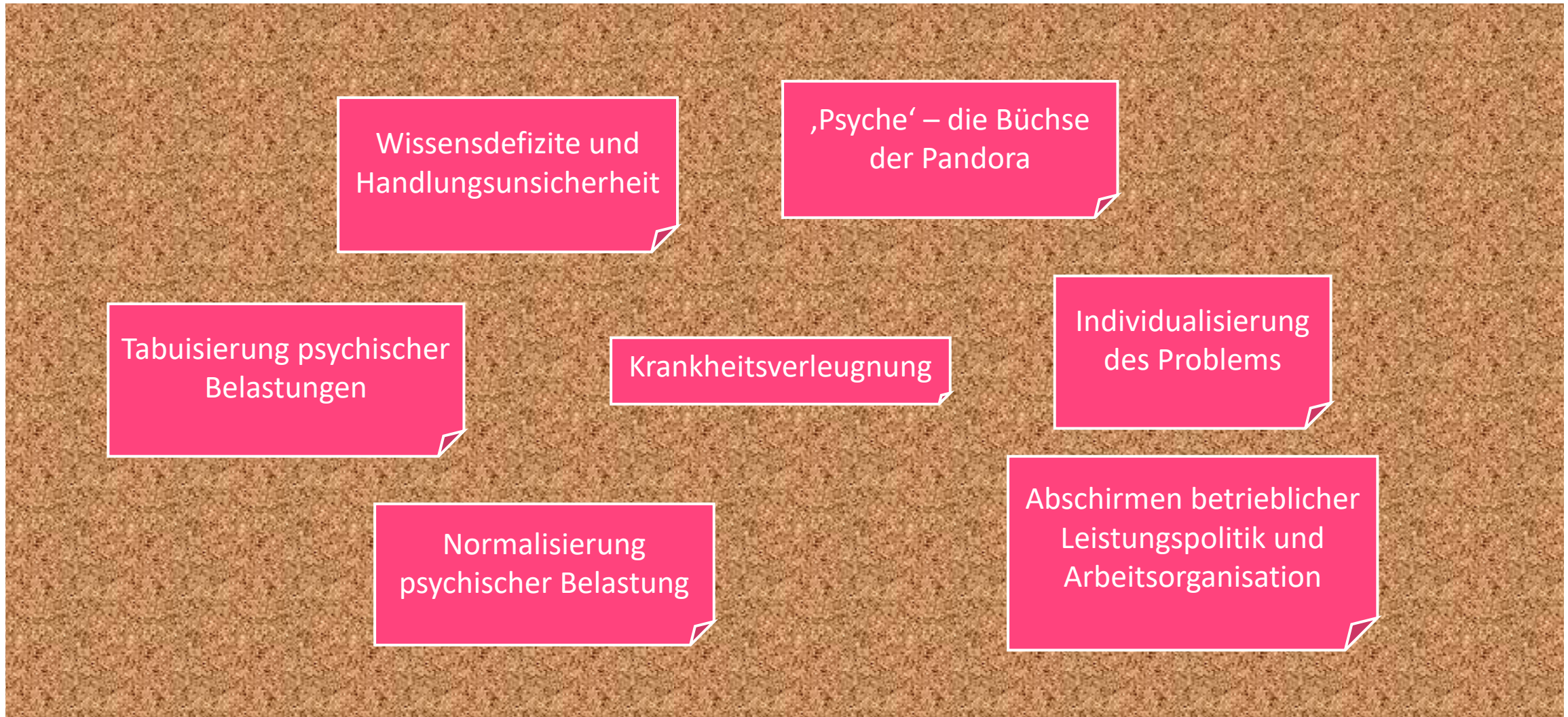
Anerkennung → *Arbeitsaufwand und Belohnung*

Gemeinschaftsgefühl → *sozialer Zusammenhalt & Zugehörigkeit*

Gerechtigkeit → *Verteilungs-, Verfahrens- & Interaktionsgerechtigkeit*

Werte → *z.B. berufsethische Orientierung, wie Ethos fürsorglicher Praxis*

Zentrale psychosoziale Abwehrmechanismen



Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb

– warum ist es oft so schwierig?

Strukturelle Herausforderungen

Strukturelle Löcher:
Vakanz und
Wechsel in
Führungspositionen

Dominante betriebliche
Leistungs-
Fürsorgekulturen

Gefährdungsbeurteilung psychischer
Belastung: Vollständigkeit und Qualität?

Sensibilisierung und
Kompetenzentwicklung?

Unzureichende
betriebliche
Präventionskultur

Beteiligung?

Arbeitsschutz / BGM als
,notwendiges Übel‘

Ressourcenorientierte
Arbeitsgestaltung?

Fehlende
Reflexionsräume

Beschäftigte in
Einfacharbeit –
marginalisierte
Tätigkeitsgruppen

Marginale Stellung des BGM:
Strategie, Ressourcen, Macht
und Einfluss

Strukturelle Löcher in der Pflege

Strukturelle

Anerkennung

Arbeits-
organisation

Material

Hygiene

Interaktionsarbeit

Qualifizierung

Führung

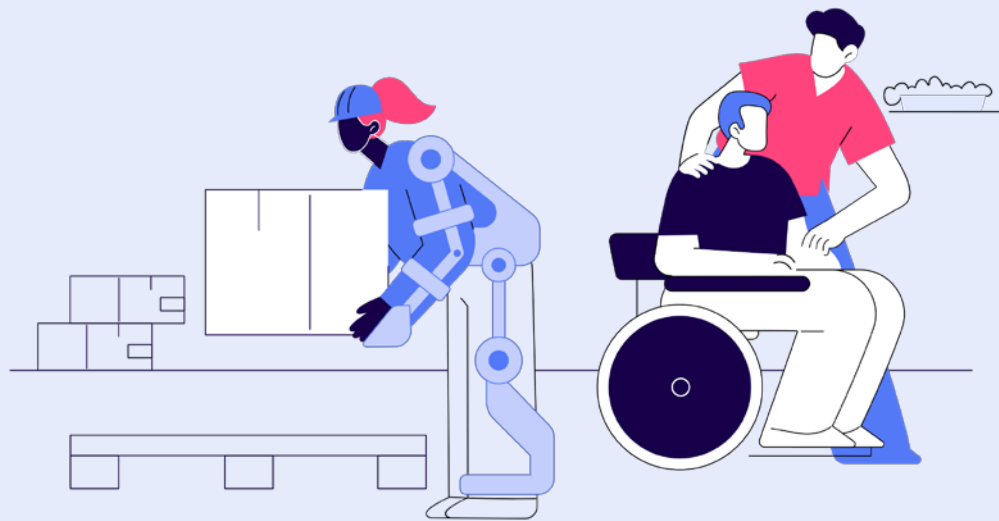
Kommunikation

RessourcenEntwicklung

- Vertrauensvolle Kooperation
- Sicht der „Expert*innen in eigener Sache“ (QN1-3)
- Strukturen reflektieren und Einfacharbeit mitdenken
- Vorbereitung und Steuerung durch **RessourceE**
- Reflexionsräume schaffen, um Prozesse intensiv zu bearbeiten
- verbindliche Auseinandersetzung mit den Themen
- Gefühlte Wirklichkeiten reflektieren
- Kompetenzentwicklung und –management
- Ressourcenfrage klären



Vielen Dank für Ihre **Aufmerksamkeit!**



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt



Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt im Programm „Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ (FKZ: 02L22C150–163) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.