

ALEX EMBER*

Der Arbeitsstress, als die häufigste modern Beschäftigungskrankheit

1. Grundbegriffe des Arbeitsstresses

Der Stress, als Begriff ist erstmal in den Naturwissenschaften erschienen, in erster Reihe in der Physik, wo es mit einer auf einen Gegenstand gegebenen äusseren Wirkung in Zusammenhang gebracht wurde. Dieser Begriff wurde nur in dem XX. Jahrhundert in der Medizin-Wissenschaft benutzt, wo es einerseits die auf den Organismus wirkenden äusseren Bedingungen bedeutet (zum Beispiel ein starker Schlag, hohe Temperatur, usw), anderseits solche Prozesse bedeutet, die für den Einfluss dieser Umstände in dem Organismus verlaufen. Das Wort Stress stammt aus der englischer Sprache und bedeutet ungefähr: Belastung. Nach der Formulierung von dem ungarstammig und in Canada lebten und arbeitenden Wissenschaftler, Selye János der Stress ist eine Rückreaktion des Organismus, die auf die verschiedene Reizen (Stressor) gegeben wird und sich auf gleiche Art und in bestimmter Reihenfolge zeigt. Unter dem Begriff „Belastung“ es soll verstehen werden: alle solche Einwirkungen, die die physiologischen und/oder psychologischen Anpassungsmechanismus eines Menschen beeinflusst.¹

Diese Rückreaktion ist aber erfolglos und unbrauchbar in vielen Fällen in dem Prozess der Lösung des Problems. In der typischen Stress-Reaktion mindert sich die Konzentrationsfähigkeit des Menschens, die Pulszahl steigert sich, das Niveau des Adrenalins erhöht sich, die Atemzahl nimmt zu und auch die Muskeln spannen sich. Der Körper kommt also in einen sogenannten Bereitschaftszustand, was dafür geeignet sein kann, dass er eines äusseren Angriffes ins Auge schauen soll. Es ist aber in allgemein nicht zweckmässig, sogar es ist eine falsche Reaktion im Falle einer psychologischen Belastung, unter modernen Umständen.

* Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht, Fakultät für Staats- und Rechtswissenschaft, Universität Szeged

¹ Das Wesen der Anpassungsmechanismus ist: der Arbeitnehmer soll auf dem Arbeitsplatz zu vielen Umständen anpassen. Die neu gebildenden oder veränderenden Umstände können aber alle eine Rolle in einer eventuell auszubildenden Stress-Situation spielen.

II. Die häufigsten Stressors

Die Stress-hervorrufenen Reizen nennt man als Stressor, die die direkten Gründen der Organismus-Stressreaktion bedeuten. Diese sogenannten Stressors können auf sehr viele verschiedene Gründe zurückzuführen. Zu diesen Gründen können praktisch alle solche psychische Einwirkungen eingreift werden, die den Organismus zu der Schaffung einer Rückreaktion – die Symptome des Stresses zeigt – startet. Es hat sehr viele Gründe, darunter solche wie zB. kleinere aber nicht verlangte Änderungen der gewöhnten Lebensumständen, Unzufriedenheiten am Arbeitsplatz, Diskussionen, oder Krankheiten und Todesfällen im Familien- oder Freundeskreis.

Bezüglich der Stressors wurden mehrere Befragungen gemacht. Nach diesen Befragungen man kann eindeutig feststellen, dass die mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Probleme in dem Zentrum sind. Also diese keinesfalls nicht ausser acht lassen können. Weiters es ist wichtig unterzeichnen, dass die Befragungen folgende drei Faktor, als sehr bedeutende Stressor bezeichnen: Tod des Ehegatten/ der Ehegattin, Freiheitsstrafe, Verlieren eines Arbeitsplatzes. Davon kann man eindeutig feststellen, wenn man den Arbeitsplatz verliert, ergeben auch die Arbeitsplatz-Probleme in vielen Fällen grosse Stress-Reaktionen. Auch nur deswegen, weil die kleineren Arbeitsplatz-Schwierigkeiten, so zB. der Meinungsunterschied mit dem Arbeitsgeber auch das Verlieren des Arbeitsplatzes bedeuten kann und das das Entstehen einer Stress-Reaktion ergeben kann. Diese Date ist besonders wichtig, weil die grössere Zahl der Erwachsene-Bevölkerung am Tag arbeitet und so ist für sie unvermeidbar, mit den durch den Arbeitsplatz verursachten negativ Wirkungen zu tereffen.

Das Wesen des Problems liegt nicht in der Existenz der negativ Wirkungen, sondern ihrer Tiefe. Die Tiefe ist – meiner Meinung nach- die Wirkungen, die auf die Psyche eines Menchen wirken. Diese werden nicht rechtzeitig erkennen und werden nicht behandeln in geeigneter Weise, weder individuell, noch kollektiv.

Die mit der Arbeit in Zusammenhang bringenden Stressors können auf mehrfache Weise gruppiert werden. Davon ist eine die Gruppierung nach Cooper-Marshall.²

1. Faktoren von der Arbeit
 - Arbeitsbedingungen
 - Überlastung in der Arbeit
2. Organisationspositionen am Arbeitsplatz
 - Nicht eindeutige Position
 - Positionskonflikt
 - Verantwortung
 - Andere Position-Stressors
3. Arbeitsplatz-Beziehungen
 - Beziehung mit dem Chef

² COOPER-MARSHALL, 1980

- Beziehung mit dem Untergeordnete
- Beziehung mit den Kollegen
- 4. Karrier (nach vorwärts)
 - Fehlende Stabilität
 - Status-Inkongruitas³
- 5. Organisationsstruktur und Atmosphäre
 - Stress ausserhalb von Organisation
 - Organisation als Stress

Die oben vorgestellte Gruppierung ist eine, vielleicht die bekannteste Gruppierung der Arbeitsplatz-Stressors. Im folgenden werden die wichtigsten Stressors der oben vorgestellten Gruppierung betrachtet. Es ist besonders wichtig: die Rolle des Spannung-Stressors und das Sexual – Verhältnis am Arbeitsplatz!

11.1. Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen sind auch eine Quelle der Arbeitsplatz-Nervosität. Im Interesse einer sicheren, schnellen und wirsamen Arbeit braucht man einen entsprechend ausgebauten Arbeitsplatz – Hintergrund.⁴

Es ist wichtig, dass die Person als Arbeitnehmer – nach Möglichkeit – eine Einwirkung in seine Arbeit zu haben: unter welchen Bedingungen und in welchem Tempo er die Arbeit durchführt. Wenn er dafür eine Möglichkeit hat, er fühlt so, dass die Arbeit seine eigene Arbeit ist. Dadurch wird einerseits die Motivation erhöht werden – und so sogar die Effektivität der Arbeit erhöht – andererseits kann es als ein grosser Stressor erscheint werden. Nämlich ein Arbeitnehmer auf seinem Arbeitsplatz, wo er arbeitet, immer abgelehnt wird, dadurch wird nicht nur seine Motivation vermindert werden wird, sondern er fühlt sich so, dass er nich genug geschätzt wird. Das kann auf langen Zeitraum sehr grosse Selbstbewertungsprobleme verursachen.

11.2. Überlastung in der Arbeit

Auf dem Arbeitsplatz kann auch die Unterbelastung oder Überbelastung, quantitativ oder qualitativ eine Spannungsquelle sein. In diesem Fall wir prüfen die Situation des gegebenen Arbeitnehmers in der Zeit-Folge. In diesem Fall er soll zu viel oder zu wenig Arbeit während gegebenes Zeitdauers durchführen. Im Falle einer quantitativen Überbelastung

³ Incongruencia (lat.) fehlende Vereinbarung

⁴ Im Rahmen eines konkreten Falles ist nötig zu bemerken, dass wie wichtig ist, die entsprechende Umstände auf dem Arbeitsplatz auszubilden. Im Falle des Unfalles im Atomkraftwerk in Three Mile Island wurde eine betäubende Notsirene verwendet. Das störte die Mitarbeiter und demzufolge wurde die Effektivität ihrer Problemlösungen schlechter.

soll der Arbeitnehmer viele Aufgabe zum Vergleich zu Zeiteinheit durchführen und das kann eine Minderung der Arbeitsqualität verursachen.

Im Falle einer quantitativ Überbelastung ist die lösende Aufgabe zu kompliziert. Es kann wegen der ungünstigen Qualifizierung vorkommen. Wenn von dem Arbeitnehmer eine sehr gute Leistung erwartet wird, die der Arbeitnehmer fortauern nicht leisten kann, dann können bei dem Arbeitnehmer auch Selbstbewertungs-Probleme auftreten. Die qualitative Unterbelastung kann im Falle bei Durchführung solcher Arbeit vorkommen, die mit der Monotonie im Zusammenhang ist. Durch die Monotonie mindert sich die Wachsamkeit, die Möglichkeit der schnellen und wirksamen Reagierung. Wenn es fählt, das erhöht die Zahl der Unfallrisiken.

11.3. Positionskonflikt

Die wichtigsten Bestandteile der Spannungsquelle der Position sind die Konflikte. Dies sind offen oder still, zwischen zwei Personen oder zwischen einer Person und einem Kollektiv, zwischen Leitern und Sachbearbeitern, zwischen Leitern, zwischen Sachbearbeitern. Das Vorkommen der Konflikte sind sehr abwechslungsreich, sowohl im Falle der Teilnehmern, als auch im Falle der Gründe. Die wichtigste Positionskonflikt-Quelle – nach Cooper und Marshall – hat der Grund, dass die Lösung der Forderungen der Aufgaben die Person nicht gern hat oder zu den Arbeitsbedingungen nicht passt. Auf dem Gebiet der Positionen gibt grosse Sorge, wenn der Arbeitnehmer keine genügende Information über seine Aufgabe hat. Die Rolle des Arbeitnehmers verändert sich nach einer Reorganisation oder Abbau, weil er auch die Aufgaben des vorherigen Mitarbeiters durchführen soll.

11.4. Verantwortung

Die Autonomie der Arbeitsdurchführung, dh. auch die zu viel oder zu wenig Verantwortung eine Nervosität verursachen kann. Die zu viel Verantwortung bezieht sich auf die in führenden Position arbeitenden Arbeitnehmer, weil sie die Belohnung, das Hervortreten, die Entlassung anderer Arbeitnehmer leiten. Es kann dagegen auch eine Spannungsquelle sein, wenn jemand eine komplizierte Arbeit durchführt und zu der Richtigkeit jeder kleineren Entscheidung die Bestätigung seines Chefs beansprucht.

11.5. Arbeitsplatz – Beziehungen

Die stress-verursachen Ereignisse können auch auf dem Gebiet der gegebenen Gruppe geprüft werden. Das Gefühl der Zusammengehörigkeit ist sehr wichtig im Laufe bei solcher Arbeitsdurchführung, wo die Arbeitnehmer gegenseitig aufeinander angewiesen sind. Es ist eine Hinderungsfaktor, wenn die Beziehungen wäre also eine günstige Lösung dafür.

11.6. Spannung auf dem Arbeitsplatz

Die Spannung als Stressor gründet sich in vielen Fällen auf den Mangel der Unvoraussehbarkeit. Bestimmte Umstände, Wirkungen sind nicht voraussichtlich, sind unbeeinflussbar, so ist die spannungshervorrufende Wirkung grösser – in der Hinsicht der Person. So ist der Fall der Rettungsleute, Feuerwehrleute, die wegen der Art ihres Berufes ständig in erhöhter Bereitschaft sind., weil sie nicht wissen, wann sie eingesetzt werden werden. In dieser Kategorie, wo die Unvoraussehbarkeit eine Spannung ergibt, soll das Thema der Unsicherheit erwähnt werden. Das Wesen dieser Kategorie ist: wenn ein neues Problem auf dem Arbeitsplatz vorkommt, ist seiner Lösung vollkommen unsicher und das für den Arbeitnehmer eine Aussichtslosigkeit, die Unvoraussehbarkeit der Lösung und im allgemeinen die Unvoraussehbarkeit des Lebens bedeutet. Die Unkontrollierbarkeit, die Unvoraussignalisierbarkeit, das Unsicherungsgefühl für lange Zeit und der Mangel des Komfortgefühls führen zu Problemen. Die Zeit geht voraus und die Person fühlt sich so, dass sie allein ist geblieben und seine Position als aussichtslos.

Die andere Gruppe der Stressors ist die Spannung. Das wird von der Theorie „der gelernten Onmacht“ gegeben: die unangenehmen und unbeeinflussbaren Ereignisse führen zu Depression und Apathie.

11.7. Sexuelle Stressors

Im Kreis der Frauen ist spezielle Spannungsquelle die sexuelle Belästigung auf dem Arbeitsplatz. Dazu gehört noch die Einklangsbringung der Arbeits – und Familienrollen, bzw. die Chance-Ungleichheit der Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Zur Beseitigung der Chance-Ungleichheit gibt es zwei Beispiel in EU: Direktive vom Rat 97/80 EK über die Umdrehung der Beweisandrohung im Falle einer Diskrimination gemäss Geschlecht, bzw. Direktive vom Rat 75/117 EK über die Harmonisierung der juristischen Vorschriften für Verwendung des Prinzips der gleichmässigen Belohnung der Männer und Frauen. Die sexuelle Belästigung, als Stressor hat sehr schädliche Wirkungen, was sich nicht nur für die Frauen bezieht. Die sexuelle Belastigung ist eigentlich eine Ausdrucksform der ungleichen Kraft- und Machtverhältnisse. In diesen Verhältnissen kippt die Bilanz nach den Männern, dementsprechend in den meisten Fällen die Frauen sind in der Gefahrzone. Die sexuelle Belästigung auf dem Arbeitsplatz bedeutet ein willenwidriges, unerwidertes, oft ein ausdauerndes Verhalten, das eine sexuelle Nebenbedeutung hat, die die gezielte Person beunruhigt. (SÁRKÖZI, 1995) Dazu gehören folgende respektlose Tätigkeiten: Vorschlag, Angebot, doppeldeutige Vermerken, obscene, beleidigende Witze, Brührung, auffälliges Starren, bzw. Unterbringung doppeldeutiger Gegenstände auf dem Arbeitsplatz. Bei vielen Arbeitsplätzen werden diese nicht ernst genommen. Dies stört die Arbeitnehmer aber das wird als „natürliche Dinge“ genommen.

Die folgenden Faktoren ergeben bzw. beschleunigen die sexuelle Belästigung auf dem Arbeitsplatz:

- der Prozentteil der Frauen auf dem Arbeitsplatz ist kleiner als 20 %,
- bei einigen Arbeitsplätzen arbeiten die Frauen allein,
- der Prozentteil der leitenden Frauen ist niedriger als in der Organisation ist,
- die Frauen arbeiten unebenmässig auf den verschiedenen Punkten des Arbeitsplatzes,
- eindeutig sexuelle Gegenstände sind auf dem Arbeitsplatz angeordnet,
- es werden die laufend ertönten obscönen Vermerken ertragen.

Die genaue Zahl der sexuellen Belästigungen ist unbekannt. Der Grund ist, dass die Beleidigten über das Geschehen nicht äussern, sie haben Angst von der stigmatisierenden, brandmarkierenden Wirkung ihrer Beschwerden. Nach Schätzungen aber hat die 25-90 % der arbeitenden Frauen miterlebt oder miterlebt etwas ähnliches während ihrer Karriere. Es ist ein extrem, aber wirkliches Problem, dass das Erwerb der Arbeitsstellung von der sexuellen Diensleistung hängt. Die Wichtigkeit des Problems zeigt eine amerikanische Ermessung, in der die häufigste und wahscheinlichste Stressquelle der amerikanische Polizistinnen die sexuellen Belästigung ist. Im Interesse der Verhütung wurden schon in vielen Ländern Trainingsen zur Erhöhung der Selstsicherheit der Frauen organisiert. Diese sind sogenannte Traininge für Gleichberechtigung. Das Ziel ist: die Erkennung und die Behandlung der Vorurteilen.

III. Die Reaktionen der Person auf die einzelnen Stressors

Bezüglich der Stressors es ist wichtig zu bemerken, dass natürlich ist Unterschied zwischen den Personen (und ich denke, zwischen den Arbeitskreisen), dass ein Stress für wen was ergibt, wer auf wieviel und auf welche Stressor negativ reagiert. Es sind solche Leute, die den Stress besser und auch solche Leute, die den Stress nicht so gut ertragen. Nach Feststellungen der Forscher von der University of California, die Frauen und die Männer auf die Spannungen nicht gleich reagieren.⁵ Für das Verhalten der Männer ist typisch der Begriff: „Kamp oder Flucht“ („fight or flight“) und für die Frauen: „versorgen und sich befreunden „Die Frauen sind besser empfänglicher, um eine Hilfe zu bitten bzw. eine Stütze zu suchen und zu finden. Die Psychologen behandeln die Spannungsempfindlichkeit auf gleichem Niveau wie die Angst und die Bedrängnis – nach den Ergebnissen der verschiedenen Teste. Im Falle der Bedrängnis-Teste sind im allgemeinen zwei verschiedene Type von Fragen. Der eine Typ bezieht sich auf die Angst, der andere bezieht sich auf die somatische Erscheinungsform der Bedrängnis. In dem ersten Fall die Männer bekennen ihre Ängste im allgemeinen nicht. Die Forscher benützen auch die in die tiefere Schicht der Personalität eindringenden”Projektiv-Teste”.⁶ Das Ergebnis der Teste sind: die Frauen

⁵ QUELLE: Munkaadó Lapja, XV. Jahrgang I.Nr.

⁶ So ein Test ist zB. der Rorschach-Test. In diesem Test soll die Test-Person auf den formlosen Bilden solche Formen entdecken, die für sie eine Bedeutung haben und demzufolge sie ihre Ängste, Gedränge bewusstlos

sind bedränglicher und ängstlicher als die Männer. Die Projektiv-Teste zeigen aber ein umgedrehte Ergebnis auf: das bedrängliches Niveau der Männer ist höher als bei der Frauen. Die Projektiv-Teste erweisen sich authentischer, weil die geteste Person keine Ahnung hat, das die Fachleute von ihrer Antworten auf ihre Bedrängnisse und Ansage folgern können. So dementsprechend ist das sehr gründlich aufgebauten Dammsystem der Männer (derer Aufgabe ist: das Verraten der Gefühle zu verhindern) nicht funktionsfähig. Der Fachmann erkennt die verheimlichten Gefühle der Test-Person in der Vorstellungsströmung. Die Projektiv-Teste zeigen also die „grobe“ Wahrheit, wonach die Männer tatsächlich bedränglicher sind als die Frauen.⁷ Die Frage: Wenn die Männer tatsächlich bedränglicher sind als die Frauen, dann sind sie wirklich empfänglicher für die Spannung und den Stress? Mit grosser Wahrscheinlichkeit: ja.

Wir können es feststellen, dass die jüngere Generation die durch die Spannung verursachten Wirkungen besser ertragen kann, als die ältere Generation. Es ist nicht nur deswegen so ist, dass der jüngere Organismus fit ist, sondern wir sollen auch mit den sehr rasch fortschreitenden neuesten Ergebnissen der Technik rechnen, mit denen die ältere Generation nicht konkurrieren konnte oder kann und diese Fiaskos als negatives Erlebnis erleben. Sowohl für die inländischen als auch für die ausländischen Firmen bezieht sich, dass sie in den Positionen, die besonders grosse Spannungswirkungen haben, in erster Reihe junge Leute beschäftigen. Diese junge Leute akzeptieren die erhöhten Spannungen, im Interesse des schnellen Vorwärtkommens, besser. Eine andere Erläuterung für die Beförderung der Beschäftigung der Jugendlichen ist, dass in diesem Fall, wegen der besseren Tragfähigkeit, das Risiko der Erkrankungen kleiner ist als im Kreis der älteren Arbeitnehmern. Ein Plus-Argument noch dafür, dass die chronischen Stresskrankheiten im allgemeinen nur nach vielen Jahren erscheinen und auch die Kosten für die Verhütung der Stresskrankheiten nur während längerem Zeitraum vergütet werden. Bei solchen Firmen, die mit der Arbeitnehmer nur für kurze Intervallum rechnen, besteht kein wirtschaftliches Interesse, um zur Beseitigung der Spannung verursachenden Umstände Geld auszugeben. Es kommt deswegen oft vor, dass die Arbeitsbelastungsfähigkeit der Arbeitnehmer während des Arbeitsinterview, im Rahmen der Tauglichkeitsprüfungen, geprüft wird. Es ist aber nach einer

Gesundheit im Interesse seines Unterhaltes riskieren soll. So eine Beschäftigung ist aber auch für die Firma nicht rentabel.

Bei der Gruppierung der Spannung verursachen Wirkungen kann ein Unterschied zwischen physischen und geistigen Arbeitnehmern gemacht werden. (MURPHY, 1988) Die physischen Arbeitnehmer haben folgende geäußert: irrealer Erwartungen bezüglich der Leistung, keine Kontrolle über die Arbeitsphasen, Unsicherheit bezüglich seiner Stellung für die Zukunft und keine Loyalität von der Seite der Leitung. Die geistige Arbeit durchführenden Arbeitnehmer haben folgende Erfahrungen: verschiedene Persönlichkeitscharaktere und Lebensstyle, Familien- und Interpersonalbeziehungen-Defekte.

in die Bilder strahlt.

⁷ ATKINSON, RITA L. et al.: *Psichológia*, Osiris Kiadó, Budapest, 1999.

Die Ursache der Spannung im Kreis der Arbeitnehmer mit verminderter Arbeitsfähigkeit ist, dass sie keine Arbeit wegen ihres Zustandes bekommen.

Deswegen sie sich als Achte, von der Gesellschaft ausgestossen und für überflüssige Menschen fühlen. Heutzutage gibt es auch solche Bestrebungen auf dem Gebiet der Gesetzgebungen, damit die Behinderten in grösser Zahl beschäftigt werden. Dies wird durch verschiedene staatliche Unterschützungen, Rehabilitationsbeiträge realisiert.

IV. Folgen des Arbeitsplatz-Stresses

Es ist sehr interessant, dass die Arbeitsgeber früher so gedacht haben, dass die Spannung auf dem Arbeitsplatz ein Nebenprodukt des Kampes für den Profit und im Interesse der Erhöhung des Volumens der Endprodukte ist. Es ist ein „nötiges Schlechtes“, das deswegen gemacht werden soll, weil die Firmen nur in diesem Fall am Markt in Wettbewerb bleiben können. Die Arbeiter „der heroischen Arbeit“ wurden ausgezeichnet, sie haben gute Existenz gehabt und wurden durch die Gesellschaft anerkannt.

Britische und amerikanische Forscher haben vor jahrelang vorher darauf hingewiesen, dass die Spannung auf dem Arbeitsplatz anstatt der Effektivität nur die Zahl der Krankengeldempänger erhöht. Der Effektivitätsindex senkt in der amerikanischen Wirtschaft jährlich mit 300 Milliard S, wegen des Stresses.

Im Hintergrund sind die Unfälle, Kranknsicherungskosten und Ersetzungen der Angestellten. Diese Verluste überschreiten den Netto-Totalprofit der führenden 500 amerikanischen Firmen. Nach Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der Stress auf dem Arbeitsplatz „produziert“ einen Ausfall von durchschnittlich 10% von dem Brutto-National-Produkt der ein-zelnen Länder.

Die Spannung auf dem Arbeitsplatz führt beweisbar zu schweren Gesundheitsschaden. Das gespannte Arbeitstempo, und Atmosphäre können verschiedene Gesundheitsprobleme verursachen: so zB. Kopfschmerz, Blutdruck, Muskelschmerz, Schlaflosigkeit, Herzerkrankungen. Die Arbeitnehmer nehmen manchmal diese Symptome nicht ernst und diese sind für sich fast natürlich, dass sie nach einem schweren Tag Kopfschmerz oder Muskelschmerz haben.

Solche Leute, die von Bedrängnis auf dem Arbeitsplatz leiden, diese viermals so viele Zeit in Krankenstand verbringen, als die Leute, die in anderen Arbeitsplatz-Schaden und an Krankheiten leiden. Viele wenden sich in dieser aussichtslosen, schwrmütigen Lage zum Alkohol, vielleicht zum Drog und entstehen bei ihnen solche schädliche Gewohnheiten wie zB. unmassiges Essen, Trinken, Rauchen. In unruhigem Zustand ist schwerer zu arbeiten, deswegen viele, die es mache können, nehmen ihre Arbeit nach Hause, was für sie eigentlich eine Beruhigung, Ruhe sein sollte. Es kommt oft vor, dass auch die wichtigste Phase, der Schlaf, wegen des Gedanke von kontinuierlichen Obliegenheiten, unruhig ist.

Es ist wichtig zu erwähnen auch den Wiederholung- Stressschaden.⁸ In diesem Fall kommt eine bestimmte Muskelgruppe oder eine Flechse durch lange Zeit in unnatürlicher Position. Zur Entwicklung der RSI können, ausserhalb der unbequemen und nicht entsprechenden Körperhaltung, auch mehrere Faktoren beitragen. Solche sind zB. die Zahl der Wiederholungen, das Mass der Anstrengung, der physiologische Aufbau der Person, die systematische Spannung und die allgemeine Lebensweise. Das sog. Carpal-Kanal-Syndrom ist ein ernstes RSI. Es entsteht in erster Reihe durch eine nicht entsprechende Behandlung der Klaviatur der Computer. Im Falle, wenn das Handgelenk ständig überanstrengt wird, so wird diese Ornungswidrigkeit des Nervensystems durch die Nervenbahn auch für das Zentral – Nervensystem eine Wirkung haben.

Es ist eine Paradox-Situation, aber heute ist schon bewiesen, dass die Gegenstände, die die verschiedenen Arbeitsphasen erleichtern, sind bedeutende Stress-Quelle, wenn sie benutzt sind.

Wenn die Coputers, Fax-Geräte, Mobil-Telephons, e-mail –Möglichkeit, Drucker, und verschiedene technische Geräte und Dienstleistungen fehlerhaft werden oder diese nicht benutzt werden, es wird grosses Problem für den Bediener bedeutet.

V. Methoden für Behandlung und Beseitigung der Stress-Quellen

Es wurde schon früher einige Gedanke über die Methoden für Behandlung und Beseitigung der Stress-Quellen erwähnt. Diesmal werden über diesen Themenkreis etwas mehr Überblick gemacht. Dieser Überblick startet von den einfachen Methoden bis zu den Standpunkten, Regulierungen von EU, ILO, WHO und verschiedenen europäischen Organisationen.

Am Anfang eines neuen Arbeitsbeginns ist sehr wichtig die Einpassung des neuen Arbeitnehmers zu einer, schon funktionierenden Arbeitsordnung.

Das gilt besonders, wenn er in einer Mannschaft arbeiten soll. Die Einpassung wird in grossem Mass erleichtert, wenn der Arbeitsgeber einen klaren und eindeutigen Aufklärung über die Wissenswerte bezüglich des Arbeitsplatzes gibt:

Arbeitskreis, Zeiteinteilung, Lohnsystem, Urlaub-Ausgabe, Arbeitsordnung. Die Einpassung wird schwerer, wenn der Arbeitnehmer von verschiedenen Personen gegenteilige Anweisungen bekommt, zur Lösung seiner Aufgaben die nötigen Geräte, Personen nicht findet. Wenn der Arbeitnehmer sich zu einer früheren Gruppe anschliesst, dann es ist sehr wichtig die „psychische Atmosphäre“ der Gruppe. Nämlich die Einpassung in eine Gruppe, die eine ausgeglichen, freundliche Atmosphäre hat, ist leichter, einfacher, als die Einpassung in eine solche Gruppe, die von Konflikten voll ist. Die Anpassung zu der neuen Gruppe hat am Anfang Problem, aber die Eigenschaften der Umgebung des Arbeitsplatzes bestimmen, dass die Tage des Arbeitnehmers nur am Anfang stressvoll

⁸ Respetitive Stress Injuries oder abgekürzt RSI

werden oder alle 365 Tage lang. Es ist sehr wichtig für den Arbeitnehmer, einen für seine Ausbildung, geistige oder physische Fähigkeit entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Er soll nicht fühlen, dass er nur unter dem Niveau der anderen Mitarbeiter leisten kann, weil dies langfristig nur zur Frustration führt.

Die schädlichen Wirkungen der nicht entsprechend funktionierenden Arbeitsumgebung haben Signalisierung sowohl kurzfristig und als auch langfristig. Es ist sehr wichtig die den Eigenschaften der Arbeit entsprechende Umgebung, die zur sicheren und entsprechenden Arbeitsdurchführung nötig ist.

Wenn das nicht vorhanden ist, so sind die Arbeitnehmer lustloser, ermüdbarer, besser belastet und das – nach bestimmter Zeit – auch die Arbeitslust demoralisiert, die Effektivität sinkt, dazu kommt noch die Unzufriedenheit des Arbeitsgebers, eventuelle Lohnabkürzung und wird der Punkt erreicht: die Arbeitnehmer haben Befürchtung wegen seines Unterhaltes, Arbeitsverhältnisses, sie werden empfänglicher zu Bedrängnis, Depression. Auch das Problem der Arbeitsplatzumgebung führt eindeutig zu Gesundheitsschaden, wenn der Arbeitnehmer nicht genügende Geräte zur Arbeitsdurchführung hat, ohne diese die Bedingungen der sicheren Arbeitsdurchführung nicht realisieren können.

Zur Ausbildung des Komfortgefühl des Arbeitnehmers sind die gebaute Umgebung und derer Anwendungsbedingungen ringsherum des Arbeitnehmers auch wichtig. Solche Grundbedingung ist die entsprechende Wasserversorgung. Trinkwasser soll ein jeder Arbeitsgeber sichern, Industrie-Wasser dann, wenn es zu der Technologie nötig ist. Das Mass des kleinsten Raumes, wo gearbeitet wird, kann nicht kleiner als 0,8 m². Wo man lange Zeit verbringt, der soll nicht kleiner als 2 m². Die Innenhöhe des Raumes soll durchschnittlich 3m sein. Wenn es nötig ist, soll der Raum geheizt werden und wichtig ist die Lüftung.

Zwei Sache ist für den Mensch grundsätzlich: die Wasser und die Luft. Wenn die Atmosphäre nicht entsprechende Temperatur und Sauberkeit hat, es zu grossen Konzentrationsstörungen führt. Wenn der Arbeitnehmer nicht konzentrieren kann, es erhöht die Möglichkeit eines Unfalles.

Es ist nötig die entsprechende Beleuchtung des Arbeitsplatzes. Es wird nicht oft erwähnt, was für eine Rolle, Bedeutung die Farben auf dem Arbeitsplatz haben. Die bewusst gewählten Farben beeinflussen in grossem Masse das Gefühl der Arbeitnehmer und so unmittelbar ausüben eine Wirkung auf die Arbeitslust.

Dies Wirkungen wurden schon ab der 1940 – er Jahren studiert.⁹

Nach dem Forscher, *Klein Sándor* die Leute mit starken Gefühl oder die neurotischen Leuten reagieren charakterisch auf die Farben. Die Leute sollen im Rorschach-Test darauf eine Antwort geben, was sehen sie auf den vorgestellten bunten Fleck. Auf die bunte Teile nicht geformte gegebene Antworte (zB Sonnenuntergang, Blut, Meer, usw) zeigen grosse Emotionalität (RORSCHACH, 1947). *Klein Sándor* in seinem Buch, Arbeitspsychologie unterscheidet zwei Gebiete der Aufwendung der Farben auf dem Arbeitsplatz: das eine Gebiet ist die Anwendung der Farben normalisiert, wenn die Farbe als zur Orientierung

⁹ EYSENCK, 1941., KOUWER, 1949.

bzw. zur Kennzeichen verwendet wird. So soll gewisse Normen eingehalten werden. In diesem Fall spricht man über Sicherheitsfarben.

Das andere Gebiet der Verwendung der Farben ist die Verwendung der Farben zur farbdynamischen Ausbildung der Arbeitsräumen und Einrichtungen, wo die psychologische Wirkung der Farben entscheidend ist. Die Farbdynamik wurde bekannt in den 60-er Jahren in der ungarischen Arbeitspsychologie.¹⁰

Die Farbdynamik beruht sich auf der allgemein akzeptierten These, dass die Farben auf den physiologischen und psychischen Zustand des Menschen wirken. Die emotionelle Wirkung der Farben wurden gemäss den unten geschrieben bezeichnet.

Die rote Farbe: reizvoll, kraftvoll, aktivisiert, begeistert, mobilisiert, bzw. auch in Zorn geratet, aber seelisch für selbstsicher macht. Die gelbe Farbe: die Weisheit, die Gesinnung, die Lebensfreude, seelisch befördert den Fortschritt, verbessert die Laune, heilt die Nerven. Die blaue Farbe: kühlt ab, beruhigt, die Farbe des Friedens, seelisch hilft die Gedanken ordnen, strahlt ein Sicherheitsgefühl aus. Die grüne Farbe: die Farbe der Ruhe, regeneriert, gibt Kraft, beruhigt, lässt ausruhen, seelisch mindert die Müdigkeit, eine Hilfe gibt in der Erneuerung. Die weisse Farbe: die Farbe der Sauberkeit und Hygiene, seelisch verhidert den Flug der Gedanken, so hilft die Konzentration.

Bei Verwendung der Farben es soll berücksichtigen, dass diese niemals allein wirken, sondern zusammen mit den Nachbarfarben und mit der bautechnischen Ausbidung des Arbeitsplatzes.

Klein Sándor bewertet die Farbdynamik in seinem Buch *Arbeitspsychologie* für hoch, weil es ist beweist, dass mit Hilfe der Farbdynamik die Zahl der Ausschusses, der Unfälle, des Fernbleibens der Arbeiter wegen Krankheit oder sonstiger Gründen sinkt, die Leistung erhöht, die Verwendung der Beleuchtungsanlagen wirksamer wird und es erreichen kann, dass die Arbeiter ihre Arbeitswerkzeuge besser pflegen, was zur Senkung der Wartungs- und Investitionskosten führt.

Es ist ein sehr oft vorkommenes Problem, die Behandlung der verschiedenen Lärmwirkungen. Die verschiedenen Lärm vervielfachen die kleineren Spannungen auf dem Arbeitsplatz. Infolge der ständigen Lärmwirkungen besteht die Gefahr der Dekonzentration, sie stören die vertiefene Gesinnung, brems das Verfassungsvermögen und erhöht die Reaktionszeit.

Ein frekventiertes Büro hat auch ein hohes Lärmniveau. Der Lärmschutz hat eine grosse Bedeutung auf den Arbeitsplätzen. Die Wirkungen der Lärmschäden auf den verschieden Gebieten der Industrie wurden in Ungarn durch die Ärzte und Psychologe erstmal in den 1960-er Jahren untersucht.¹¹ Nach den Untersuchungen wurde der durch Lärm veruersachte Gehörschaden gemäss der Verordnung des Ungarischen Ministerrates vom Nr. 29/1969 als

¹⁰ PERCZEL J., 1963; SEBESTYÉN, 1965; PUNGOR 1966; und RÓKUSFALVY gibt eine Bekanntmachung über das Buch vom *Traffner Béla* „Farbe und Farbharmonic, mit besonderer Hinsicht auf die Flachornamentik und die Bedürfnisse der Kunstindustrie“, 1885, 200 Seiten. In diesem Buch wird über die biologischen und psychologischen Wirkungen der Farben geschrieben. Von Rókusfalvy stammt ein Satz, was sich für Arbeitspsychologen bezieht: „Er ist der Man, der die Wände auf blau gestrichen hat.“

¹¹ VASZKÓ, 1962; BÉLECZKY-RIBÁRI, 1964; KLEIN-RIBÁRI, 1968.

Beschäftigungskrankheit ab 1. Januar 1971 bezeichnet. Nach dieser Verordnung wurden zahlreiche „Lärmstandarde“ geschaffen.¹²

Es funktionieren Gesundheitschutz-Programme, weil die Arbeitsgeber erkannt haben, dass gutes Arbeitsergebniss nur von den ausgeglichenen Arbeitnehmern erwartet kann.

Nach dem Arbeitspsychologe *dr. Simon Péter* es kann nicht eindeutig feststellen, ob die Arbeitatmosphäre bei den grösseren oder kleineren Firmen besser ist.

Im Falle beider Type gibt es gute und schlechte Beispiele. Es sind solche Multinational-Firmen, die von den ausländischen Erfahrungen gelernt haben und für sie das Allgemeinbefinden der Arbeitnehmer sehr wichtig ist. Es sind auch solche klein- und mittelgrosse Firmen, wo die Arbeitatmosphäre familiarisch, aber sind auch solche 10 köpfige Firmen, wo die Mitarbeiter Angst haben, wenn der Chef ankommt.

Die Probleme des Arbeitsstresses und der „Ausbrennung“ haben die Fachleute erkannt. Deswegen organisieren hutzutage viele Beratungsfirmen Trainings für Stress-Befreiung. Diese Firmen adaptieren die Erfahrungen der ausländischen Firmen. Auf diesen Kursen studieren meistens Mittel- und Top-Managers, weil die Beteiligungsgebühr für einen „durchschnittlichen“ Arbeitnehmer sehr hoch ist oder manchmal unbezahlbar ist.

Wenn der Arbeitsgeber diese Kosten übernimmt, so nimmt er von dem Arbeitnehmer andere Leistung/Zuwendung über den Lohn zurück.

Im Rahmen der Stress-Befreiungsprogramme erkennen die Fachleute in vollem Masse die seelischen, körperlichen und geistlichen Eigenschaften der Teilnehmer. Im Mittelpunkt steht im allgemeinen die Erklärung und die Korrigierung der Handlungs- und Denkgewohnheiten. Im Rahm dieser Programme sie probieren die früheren Stress-Probleme zu beheben und dann – gemäss dem Bedarf und Ziel der Person – die ursprünglichen Fähigkeiten in Bewegung zu bringen. Im Laufe der komplex Spannungslösung die Personen nehmen wahr, dass die seelischen und körperlichen Funktionen ihres Körpers selbst steuern können. Und ab jetzt ihre ganze Personalität verändern kann. Die Teilnehmer der Kurs verstehen besser den Aufbau und die Reaktionen ihrer Personalität. Es werden die befestigten, latent gestarteten, aber immer wiederholend falschen Verhalten, die alten Erinnerungen, die zurückziehenden Motivationen der Ereignisse, bzw. die tatsächlichen Wirkungen und Bedeutungen der einzelnen Momente klarer. Die Fachleute geben „Hausaufgaben“ nach Personen für Hause und Arbeitsplatz, die sich eigentlich Empfehlungen und Lösungen für die Lebensführung beziehen.

Es kommt vor, dass der Arbeitsgeber für seine Arbeitnehmer verschiedene Vorlesungen durch Fachleute halten lässt, die für die Zuhörerschaft neue Kenntnisse geben: Meditation, Joga, feng shui,¹³ Grafologie. Wenn die Arbeitnehmer diese Kenntnisse erkennen, so betrachten sie ihres Leben, die Erhältnisse anders. Das Blickfeld wird breiter und so kann sich der Arbeitnehmer ihre Kreativität entfalten lassen und kann von dem alltägigen gebundenen Arbeitstempo seelisch und physisch weitgehen. Die Spannungsauslösung ist also nicht nur für das Individuum, sondern auch für die Firma sehr günstig is.

¹² ZB.: Standard Nr.3393/1-76. über die allgemeinen Begriffe der subjektiv Akustik (Biologie und Psychoakustik)

¹³ Feng - shui: Chinesische Kunst für Anordnung, ca. 3000 Jahre alte Kunst, Bedeutung des Begriffes: Wind und Wasser.

Als man diese sehr grosse wirtschaftliche Ausfälle in den USA erkannt hat, wurde ein ernsthaftes Stress-Management ausgebaut. Dieses Management organisiert für die grossen Gesellschaften ordnungsmässig Relaxionstraininge und nach den Ermessungen, die solchen Spannungssymptomen, wie die Nervosität und Schlafstörung in grossem Masse senken. Diese Traininge kosten relativ nicht viel und beansprucht keinen wesentlichen Strukturumbau. Die Wirkungen sind aber nur kurzfristig und oberflächlich.

Bei vielen Firmen funktioniert ein Stress-Berater (coach), der verschiedene Ratschläge für Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitsgeber und für die Arbeitnehmer gibt. Nach amerikanischen Fachleuten diese zwei Methode sind die best effektivsten Methoden langfristig für die Behandlung der Stressschäden: Stresstrainings und Verbesserung der Arbeitsverhältnisse.

Zur Behebung der Nervositätswirkungen ist eine grosse Hilfe die Relaxation und das Biofeedback. Das Biofeedback ist eigentlich Prozess nach der Relaxation, wodurch man eine Rückmeldung über die Veränderung ihres physiologischen Zustandes bekommt und man versucht diese zu verändern. (ATKINSON, 1994)

Die verschiedenen Gesundheitsbeförderung-Programme bieten auch Lösungen zur Behandlung der Probleme.¹⁴

In Ungarn hat man über die genaue Zahl der in Stress leidenden Personen nicht, so eine Ermessung wurde bisher noch nicht gemacht. Es kann aber von der Zahl in der Depression leidenden Personen, weil die Depression und die Spannung auf dem Arbeitsplatz fast zusammen ist und miteinander eng in Wechselwirkung ist. Die Depression kann in Ungarn als Volkskrankheit bezeichnet. Dieses Problem gibt bei 28 % der Arbeitnehmer der EU, dh. es handelt sich um 40 Millionen Angestellten. Dies bedeutet für die EU-Mitgliedstaaten jährlich 20 Milliarden Euro Mehrkosten.

In der Lehrstuhl für Ergonomie und Psychologie der *Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem* hat ein Gesundheitsbeförderung-Programm seit zwei und halb jahrelang, das vom *Nemzeti Fejlesztési Program* sponsoriert ist.

Das Wesen dieses Programms ist, dass auf den Arbeitsplätzen solche Gesundheitsbeförderung-Focusgruppe für die Angestellten gebildet ist, die sich mit den die Nervosität verursachenden und gesundheitsschädlichen Elementen beschäftigt. Die Fachleute geben Vorschläge zur Beseitigung der schädlichen Wirkungen und diese werden mit der Führung und Gewerkschaften überinstimmt. Dieses Programm läuft heutzutage bei einer ungarischen Grossfirma, Ergebnisse wurden noch nicht bekannt geben.

¹⁴ So sind zB.: Erikson Gesundheitsbeförderung-Program (Segal, 1999.); Holden Engine Company (Segal, 1999.); The Working Well Trial (ABRAMS, 1964)

EMBER ALEX

A MUNKAHELYI STRESSZ MINT A MODERN
KOR FOGLALKOZÁSI MEGBETEGEDÉSE

(Összefoglalás)

A munkahelyi stressz a modern kor leggyakoribb és egyre jobban terjedő foglalkozási megbetegedésének számít. A jövő kihívásai közé tartozik azon megoldási alternatívák megtalálása, amely a világ több millió munkavállalójának egészségét és életét veszélyeztető stressz csökkentését eredményezheti.

A stresszt kiváltó ingereket nevezzük stresszoroknak, amelyek számos különböző okra vezethetők vissza és gyakorlatilag idesorolható minden olyan pszichés hatás, amely a szervezetet a stressz tüneteit felmutató válasz-reakció kialakítására indíthatja. Ilyen pszichés hatás lehet például a megszokott életkörülmények kisebb-nagyobb mértékű, de nem kívánt változása, személyes, családi vagy esetleg baráti körben bekövetkezett betegség vagy halál és nem utolsósorban a munkahelyi elégedetlenségek, viták konfliktusok illetve feszült légkör.

A felnőtt lakosság nagy része a munkahelyén tölti a mindennapjait, ezáltal elkerülhetetlen számukra, hogy találkozzanak a munkahelyi körülmények okozta negatív hatásokkal.

Érdekes tény, hogy nagyon sok munkáltató úgy véli, miszerint a munkahelyi feszültség a profit, a vállalati produktumok mennyiségének növelése, valamint az egyéni előmenetel érdekében folytatott harc mellékterméke, ami valami afféle „szükséges rossz”.

A munkahelyi feszültség bizonyíthatóan súlyos egészségkárosodáshoz vezethet és a hatékonyság helyett inkább a táppénzen töltött napok számát növeli, valamint nagy mértékben csökkenti a termelékenységi mutatókat, hova tovább a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet becslése szerint évente átlagosan 10% kiesést produkál az egyes országok bruttó nemzeti össztermékéből.

A fentiekből is következik, hogy a munkahelyi stressz kezelése mindenki közös érdeke, legyen az a munkavállaló, a munkáltató, vagy akár maga az állam, elsődleges feladat lenne ezen stresszhelyzetek feloldására különböző módszerek és megoldások kidolgozása.