

Thema: Zurück ins Gleichgewicht – Wenn Über- bzw. Unterforderung krank macht

Beitrag: 2:22 Minuten

Anmoderationsvorschlag: Zufriedenheit im Job wird immer mal wieder als „Luxusproblem“ abgetan. Man sollte froh sein, dass man den Job hat, hört man dann gerne. Tatsächlich ist es aber eine wichtige Voraussetzung, um die Arbeit, mit der man seine Brötchen verdient, lange und gut zu machen. Dazu gehört, dass die Aufgaben auch wirklich zu einem passen, also zur eigenen Qualifikation und den Fähigkeiten. Und sie sollten im Rahmen der vorgegebenen Zeit auch gut zu schaffen sein. Im schlimmsten Fall kann der Job sonst nämlich krank machen. Mehr dazu von Oliver Heinze.

Sprecher: Die Erfahrung, beruflich überfordert zu sein, weil zu erledigende Aufgaben kaum zu schaffen sind, haben viele sicherlich schon mal gemacht. Eine berufliche Unterforderung ist aber genauso ernst zu nehmen, erklärt Franziska Grellert vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.

O-Ton 1 (Franziska Grellert, 34 Sek.): „Wenn zu wenig Arbeit anliegt oder man inhaltlich auch zu wenig gefordert ist, dann kann das kurzfristig erstmal dazu führen, dass wir müde und schläfrig werden, unsere Stimmung schlechter wird und auch die Arbeitsleistung abnimmt. Und wenn sich das dann über eine längere Zeit nicht ändert – und das gilt jetzt für Über- und Unterforderung gleichermaßen –, dann können auch körperliche Symptome wie Kopf- oder Magenschmerzen auftreten, das Wohlbefinden und auch die Leistungsfähigkeit leiden dann langfristig und die Entwicklung von stressbedingten Erkrankungen kann auch begünstigt werden.“

Sprecher: Warnsignale sind in aller Regel Veränderungen, wie wachsende Unzufriedenheit, Konzentrationsschwierigkeiten oder Frust. Wer das bei sich feststellt, sollte dem nachgehen und das Gespräch mit den Vorgesetzten suchen.

O-Ton 2 (Franziska Grellert, 28 Sek.): „Schildern Sie Ihre Situation und teilen Sie vielleicht auch erste eigene Lösungsideen mit. Mögliche andere Anlaufstellen sind auch der Betriebs- oder Personalrat, oder auch eine externe Beschäftigtenberatung. Und wenn es sich um eine andere Person handelt, dann suchen Sie gern das Gespräch mit ihr und sagen Sie, was Sie beobachtet haben und dass Sie sich Sorgen machen. Und dann können Sie natürlich auch gern Ihre Hilfe und Unterstützung anbieten.“

Sprecher: Soweit muss es aber gar nicht erst kommen, wenn man die Situation im Blick behält und rechtzeitig gegensteuert. Hier sind natürlich ganz besonders auch die Führungskräfte gefragt.

O-Ton 3 (Franziska Grellert, 17 Sek.): „Zum einen: Sprechen Sie wirklich routinemäßig mit den Beschäftigten über die Arbeitssituation, fragen Sie nach und haben Sie auch ein offenes Ohr. Zum anderen kann auch der Austausch mit dem gesamten Team zu den Arbeitsbedingungen und zu Aspekten, die verbessert werden können, wirklich hilfreich sein.“

Sprecher: Als Rahmen bietet sich dafür beispielsweise eine Gefährdungsbeurteilung an.

O-Ton 4 (Franziska Grellert, 19 Sek.): „Wichtig ist es, mit dem gesamten Team gemeinsam die passenden Lösungen zu entwickeln. Wer noch mehr zum Thema Über- und Unterforderung wissen will: Wir vom Institut für Arbeit und Gesundheit haben ein E-Learning mit nützlichen Tipps entwickelt. Und da gibt's eine Version für Beschäftigte und eine direkt für Führungskräfte.“

Abmoderationsvorschlag: Dauerhaft unterfordert zu sein, kann sich genauso negativ auf die Gesundheit auswirken, wie anhaltende Überforderung. Achten Sie also auf sich und Ihre Mitmenschen. Das E-Learning mit Selbsttests, Interviews und Hinweisen, worauf Sie ein Auge haben sollten und was Sie tun können, finden Sie unter public-e-learning.dguv.de.



Thema: Zurück ins Gleichgewicht – Wenn Über- bzw. Unterforderung krank macht

Interview: 4:14 Minuten

Anmoderationsvorschlag: Zufriedenheit im Job wird immer mal wieder als „Luxusproblem“ abgetan. Man sollte froh sein, dass man den Job hat, hört man dann gerne. Tatsächlich ist es aber eine wichtige Voraussetzung, um die Arbeit, mit der man seine Brötchen verdient, lange und gut zu machen. Dazu gehört, dass die Aufgaben auch wirklich zu einem passen. Im schlimmsten Fall kann der Job sonst nämlich auch krank machen, sagt Franziska Grellert vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG). Hallo, ich grüße Sie!

Begrüßung: „Hallo!“

1. Frau Grellert, was ist damit gemeint, dass der Job zu einem passen muss?

O-Ton 1 (Franziska Grellert, 36 Sek.): „Wichtig ist, dass die Anforderungen der Arbeit fachlich gut zu meinen Kompetenzen, also zu meiner Qualifikation passen. Und auch, dass die Menge der Aufgaben ungefähr dem entspricht, was ich auch in der vorgegebenen Zeit gut schaffen kann. Wenn jemand zum Beispiel gern Projekte managt und Abwechslung mag, aber dann den ganzen Tag nur administrative Aufgaben macht, dann kann das natürlich frustrieren. Und auch wenn man einen Job gerne ausübt, aber es auf Dauer einfach zu viel wird, dann kann das auch krank machen. Es ist also tatsächlich beides, also Über- und Unterforderung, ernst zu nehmen.“

2. Dass Überforderung krank machen kann, haben sicherlich alle schon mal gehört. Stichwort Burnout. Was aber passiert mit jemandem, wenn er bzw. sie dauerhaft unterfordert ist?

O-Ton 2 (Franziska Grellert, 41 Sek.): „Wenn zu wenig Arbeit anliegt oder man inhaltlich auch zu wenig gefordert ist, dann kann das kurzfristig erstmal dazu führen, dass wir müde und schläfrig werden, unsere Stimmung schlechter wird und auch die Arbeitsleistung abnimmt. Und wenn sich das dann über eine längere Zeit nicht ändert – und das gilt jetzt für Über- und Unterforderung gleichermaßen –, dann können auch körperliche Symptome wie Kopf- oder Magenschmerzen auftreten, das Wohlbefinden und auch die Leistungsfähigkeit leiden dann langfristig und die Entwicklung von stressbedingten Erkrankungen kann auch begünstigt werden. Und das hat dann natürlich auch Auswirkungen auf Kollegen, auf das Unternehmen, aber auch auf das private Umfeld.“

3. Woran erkennt man, dass man selbst oder jemand aus dem Team kurz davor ist, wegen Unter- oder Überforderung krank zu werden?

O-Ton 3 (Franziska Grellert, 44 Sek.): „Es gibt viele Faktoren, die Anzeichen sein können. Hilfreich ist es, wenn man besonders auf Veränderungen achtet, also: Wenn man zunehmend unzufrieden ist, vielleicht Schwierigkeiten hat, sich zu konzentrieren, plötzlich Ärger oder Frust verspürt oder auch keine Motivation mehr hat oder körperliche Symptome dazukommen. Und bei anderen Personen kann man darauf achten: Ist jemand jetzt plötzlich unpünktlich, ist er häufiger krank als sonst, werden Deadlines nicht mehr eingehalten oder passieren jetzt mehr Fehler. Aber man sollte immer sehr vorsichtig sein mit vorschnellen Interpretationen, denn das Verhalten kann natürlich auch viele andere Ursachen haben.“

4. Was ist zu tun, wenn ich das Gefühl habe, mir selbst oder jemandem aus dem Team schadet die Situation im Job zunehmend?



O-Ton 4 (Franziska Grellert, 39 Sek.): „Wenn Sie selbst das Gefühl einer Über- oder Unterforderung haben, dann versuchen Sie mal, für sich die Ursachen zu ergründen und sprechen Sie dann mit Ihrer Führungskraft darüber. Schildern Sie Ihre Situation und teilen Sie vielleicht auch erste eigene Lösungsideen mit. Mögliche andere Anlaufstellen sind auch der Betriebs- oder Personalrat, oder auch eine externe Beschäftigtenberatung. Und wenn es sich um eine andere Person handelt, dann suchen Sie gern das Gespräch mit ihr und sagen Sie, was Sie beobachtet haben und dass Sie sich Sorgen machen. Und dann können Sie natürlich auch gern Ihre Hilfe und Unterstützung anbieten.“

5. Worauf kann man achten, damit es erst gar nicht so weit kommt?

O-Ton 5 (Franziska Grellert, 34 Sek.): „Seien Sie sensibel für Veränderungen in Ihrer Arbeit. Also, reflektieren Sie Ihre Arbeitssituation wirklich regelmäßig, und achten Sie darauf, welche Aufgaben Sie vielleicht über- oder unterfordern können. Und äußern Sie das dann auch ehrlich gegenüber der Führungskraft und sprechen Sie eventuell auch mit Ihren Teammitgliedern darüber. In vielen Fällen lässt sich hier wirklich schon eine gute Lösung finden. Achten Sie auch auf Ihre eigene Gesundheit, denn so können Sie frühzeitig problematische Entwicklungen wahrnehmen und dann auch rechtzeitig gegensteuern.“

6. Das ist aber nur die eine Seite: Viele sagen ja nichts und machen einfach weiter, bis nichts mehr geht, weil sie sich vielleicht auch um ihren Job sorgen. Was könnten und sollten die Vorgesetzten tun, damit ihre Beschäftigten nicht durch Überforderung oder auch Unterforderung ausbrennen?

O-Ton 6 (Franziska Grellert, 42 Sek.): „Zum einen: Sprechen Sie wirklich routinemäßig mit den Beschäftigten über die Arbeitssituation, fragen Sie nach und haben Sie auch ein offenes Ohr. Zum anderen kann auch der Austausch mit dem gesamten Team zu den Arbeitsbedingungen und zu Aspekten, die verbessert werden können, wirklich hilfreich sein. Das kann zum Beispiel dann im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung passieren. Wichtig ist es, mit dem gesamten Team gemeinsam die passenden Lösungen zu entwickeln. Wer noch mehr zum Thema Über- und Unterforderung wissen will: Wir vom Institut für Arbeit und Gesundheit haben ein E-Learning mit nützlichen Tipps entwickelt. Und da gibt's eine Version für Beschäftigte und eine direkt für Führungskräfte.“

Franziska Grellert vom Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG). Vielen Dank für das Gespräch!

Verabschiedung: „Sehr gern. Ich danke Ihnen!“

Abmoderationsvorschlag: Dauerhaft unterfordert zu sein, kann sich genauso negativ auf die Gesundheit auswirken, wie anhaltende Überforderung. Achten Sie also auf sich und Ihre Mitmenschen. Das E-Learning mit Selbsttests, Interviews und Hinweisen, worauf Sie ein Auge haben sollten und was Sie tun können, finden Sie unter public-e-learning.dguv.de.

