

sönlichen Ansprache wirkt dabei sehr viel nachhaltiger als der Newsletter im Intranet, der Flyer an der Lohnabrechnung oder das Plakat am Schwarzen Brett. Darum ist die Zusammenarbeit von Arbeitsmediziner, Sozialarbeiter, Entscheidern, Betriebsrat und Sportlehrer wichtig. In der täglichen Arbeit bieten sich dann zahlreiche Anknüpfungspunkte, die z. B. den Einsatz der „Charmanten Penetranz“ erlauben.

Womit kann man erfolgreich intervenieren?

Ist Gesundheit in einem Unternehmen bis heute ein kaum präsent Thema, gilt es die Kommunikation zu starten. Ein hervorragendes Werkzeug sind *Gesundheitstage*. Vorbereitung und Planung entscheiden über den Erfolg. Die Frage: „Was biete ich warum an?“ ist im Vorfeld zu beantworten. Ideal sind Gesundheitstage, die einen Gesundheitsparcours anbieten. Hier sollte der Mitarbeiter an jeder Station persönliche Erlebnisse und Ergebnisse erhalten, die ihm relevante Gesundheitsfaktoren widerspiegeln. Ob Kraft,

Beweglichkeit, Sinneswahrnehmungen, Koordination, Reaktion, Ernährungswissen oder klassische Gesundheitsparameter, die konkreten Ergebnisse und Erlebnisse stoßen zur Kommunikation mit Kollegen, Vorgesetzten und Freunden an. Sehr gut ist es, wenn wenig erfreuliche Ergebnisse direkt (vor Ort) zum Hinweis auf ein in Kürze startendes Gesundheitsangebot im Unternehmen genutzt werden können.

Die Akzeptanz von sportpraktischen *Gruppenangeboten* wird ebenfalls unterschätzt. Anbindung an die Arbeitszeit, Inhalt und kompetente (externe) Betreuung sind die Basis für eine hohe Nachfrage. Dann kann die klassische „Arbeitsplatzbezogene Rückenschule“, das Rückentraining, der Pilateskurs, die Laufschule (Vom Walken zum Joggen), die Vorbereitung auf die Teilnahme an einem Firmenlauf, das Kombinationsangebot Ernährung und Bewegung, der Lauf- oder Radtreff erfolgreich durchgeführt, aufgebaut und etabliert werden.

In mittelständigen und großen Unternehmen ist auch nach wie vor das

Gesundheits- und Trainingszentrum ein attraktives Modul. Konzept und Betreuung bestimmen den Erfolg. Es ist ein weit verbreiteter Fehler zu glauben, dass HiTech-Geräte die Nachfrage sichern. Viel wichtiger sind individuelle Betreuung und die Angebotsgestaltung.

Erfolgreiche Maßnahmen der BGF haben nicht das Ziel „Sportliche“ sportlicher und „Schnelle“ schneller zu machen. Sie ordnen sich gesundheitsrelevanten Zielen unter und bieten allen, denen der Zugang zu Sport und Bewegung verwährt blieb oder deren letztes Training lange zurückliegt die Chance, den erfolgreichen Wiedereinstieg zu realisieren.“ Fordern und fördern“, „geben und nehmen“ sind die Prinzipien. Der faire, partnerschaftliche Umgang ist das oberste Prinzip aller Maßnahmen. – Ein solches Vorgehen erlaubt dann auch, bei gegebenem Anlass und Befund nachzufragen, warum die Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung bis heute nicht genutzt wurden. Ggf. kann dieses (Nicht-)Engagement bei anstehenden Entscheidungen berücksichtigt werden. □

Psychische Belastungen und deren Folgen in der neuen Arbeitswelt

Am 27. und 28. Mai 2010 fand die *1. Fachtagung Psychische Belastungen im Beruf* in der Schulungsstätte der *Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)* in Bad Münstereifel statt. Veranstalter waren die *BG ETEM*, das *Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)* und der *Universum Verlag, Wiesbaden*. Idee und Konzept dieser Tagung entwickelten sich mit der Vorbereitung der Neuausgabe *Windemuth-Jung-Petermann: Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf*.

Mit diesem Thema sind zahlreiche Akteure im Arbeits- und Gesundheits-

schutz befasst: Ärzte, insbesondere Betriebsärzte und deren Assistenzpersonal, Psychologen, Sozialmediziner, sehr wesentlich auch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Ingenieure, Personalvertreter und von Unternehmerseite die Führungskräfte.

Die Tagung war kurz nach der Ankündigung bereits überbucht. Circa 100 Teilnehmer hatten Gelegenheit, den hochinteressanten und sehr aktuellen Referaten zu folgen und an den ausführlichen Diskussionen teilzunehmen. Die Teilnehmer repräsentierten ein überraschend vielfältiges Spektrum von Unternehmen, Branchen, Institutionen mit ebenso unterschiedlichen Funktio-

nen und Verantwortungsbereichen. Dies führte zu einem regen Erfahrungsaustausch untereinander und mit den Referenten. Allen gemeinsam war das gezielte Interesse, fachkundige Information zu den Formen psychischer Belastungen und Fehlbeanspruchungen sowie deren Erkennen, Prävention und praktische Vorgehensweise im Betrieb zu gewinnen.

Die Fortbildungsveranstaltung wurde von der *Ärztammer Nordrhein* mit 9 Punkten zertifiziert, von der *DGUV* anerkannt mit 10 Weiterbildungsstunden im Rahmen der Aufrechterhaltung des Zertifikats *Certified Disability Management Professionals* sowie mit 2 *VDSI-Punkten*

versehen als eine Weiterbildungsveranstaltung im Sinne § 5 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz vom Verband Deutscher Sicherheitsingenieure e. V. (VDSI).

Wegen der großen Nachfrage und auf Empfehlung der Teilnehmer haben die Veranstalter inzwischen eine Wiederholung der Tagung mit Fortsetzungscharakter im Frühjahr 2011 erneut in Bad Münstereifel geplant. Die sich ständig fortentwickelnde Thematik kann schließlich Anlass für die Etablierung einer permanenten Jahrestagung mit den jeweils aktuellen Aspekten der Prävention und Behandlung von Psychischen Belastungen und Fehlbeanspruchungen sein.

Methodik, Konzepte und Ergebnisse

Tagungsleiter war Olaf Petermann (Vorsitzender der Geschäftsführung der BG ETEM). Co-Moderatoren waren Prof. Dr. Dirk Windemuth (Leiter der Abteilung „Forschung und Beratung“ des IAG und stellvertretender Institutsleiter, Professor an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg) und Priv.-Doz. Dr. Detlev Jung (Betriebsarzt, Zweites Deutsches Fernsehen, Privatdozent an der Universität Mainz). Dr. Bodo Pfeiffer (Leiter des IAG) skizzierte in seinem Grußwort den Wandel der neuen Arbeitswelt mit den komplexeren Anforderungen an heutige und künftige Berufsgruppen mit den Stichwörtern: hohe Verantwortung, Internationalität, fließende Übergänge Arbeit/Freizeit, Soziale Netzwerke, Digitaler Verkehr, Erfolgsdruck, Prozessgeschwindigkeit und stellte die Frage nach der Resistenz des Einzelnen.

Das Tagungskonzept folgte einem methodischen Ablauf von der Vermittlung von Grundlagenwissen über die Darstellung von überbetrieblichen Faktoren, betrieblichen Aspekten, vom Umgang mit psychischen Belastungen bis hin zu den Beanspruchungsfolgen und Präventivmaßnahmen. Anhand eingängiger Modelle zu den Wirkmechanismen bei der Entstehung psychischer Belastungen und deren Erfassung haben die Referenten sehr einprägsam die komplexen Themen entwickelt, erläutert und diskutiert.

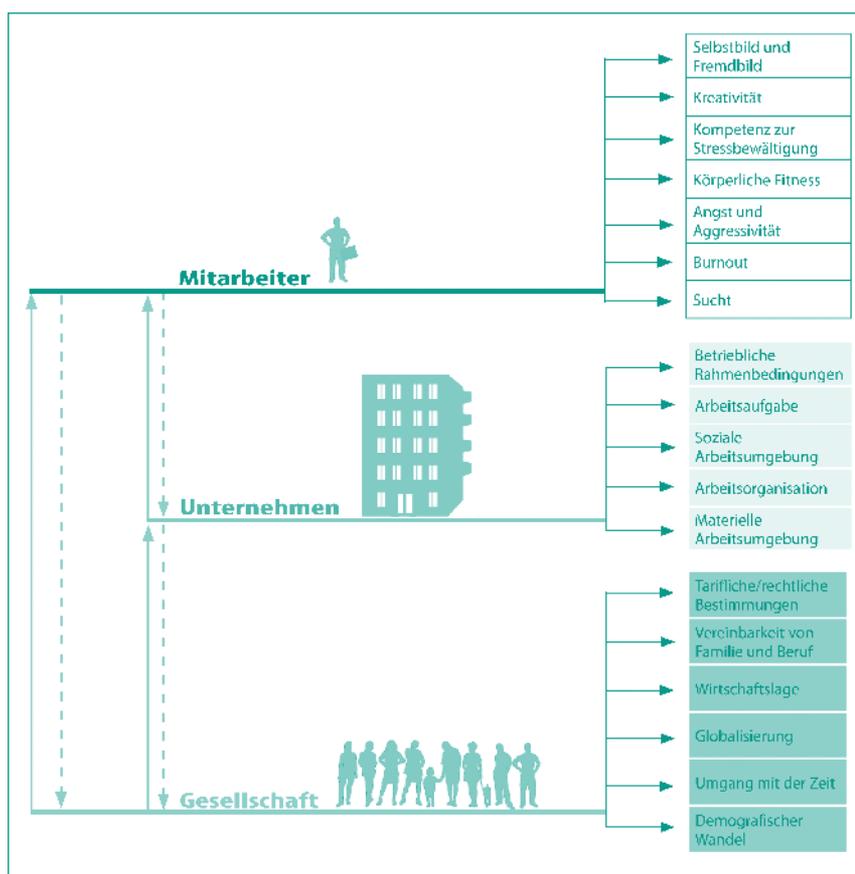


Abb 1: Das Dreiebenmodell psychischer Belastungen im Beruf (Quelle: Windemuth D. et al., Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf, S. 14, Wiesbaden 2010)

Die Themen und Grundaussagen

1. Das Dreiebenmodell psychischer Belastungen

(Prof. Dr. D. Windemuth, Dresden)

- Das einleitende Referat war impulsgebend für die gesamte Tagung. Ihm lag sehr eingängig das Dreiebenmodell zugrunde, eine visualisierte Darstellung, die das psychische Belastungsgeschehen im Geflecht von Beschäftigten, Unternehmen und Gesellschaft aufzeigt. Im Falle zu starker Fehlbelastungen und nicht ausreichender Bewältigungsmöglichkeiten kann es auf dieser individuellen ersten Ebene zu psychischen Beanspruchungen und möglicherweise damit assoziierten Erkrankungen kommen. Das Modell zeigt, dass der beschäftigte Mensch grundsätzlich zwei Belastungsquellen ausgesetzt ist – den betrieblichen und den außerbetrieblichen. Die zweite mittlere Ebene ist die der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Hierauf

konzentrierten sich bisher die Aktivitäten zur betrieblichen Prävention. Die dritte unterste Ebene zeigt die außerbetrieblichen, äußeren Gegebenheiten (Globalisierung, demografischer Wandel, Finanzkrise etc.), die mehr oder weniger stark auf die betrieblichen Belastungen (mittlere Ebene) und auf den Beschäftigten direkt (oberste Ebene) einwirken. Auf überbetriebliche Ursachen kann der Betrieb allerdings kaum reagieren, ebenso wenig auf die sich stark ändernden privaten Lebensumstände wie erhöhte Beanspruchung durch elektronische Kommunikationsmittel, ständige Erreichbarkeit usw. Ein Stichwort hierzu ist das Meshing (= die Vermischung von TV, Internet, Chat-Systemen etc. untereinander) und die Gesamtfolgen auf das Individuum. Betriebliche Prävention richtet sich deshalb primär auf Fehlbelastungen, die im Betrieb entstehen oder dort als Folge der Außenbedingungen dort ankommen.

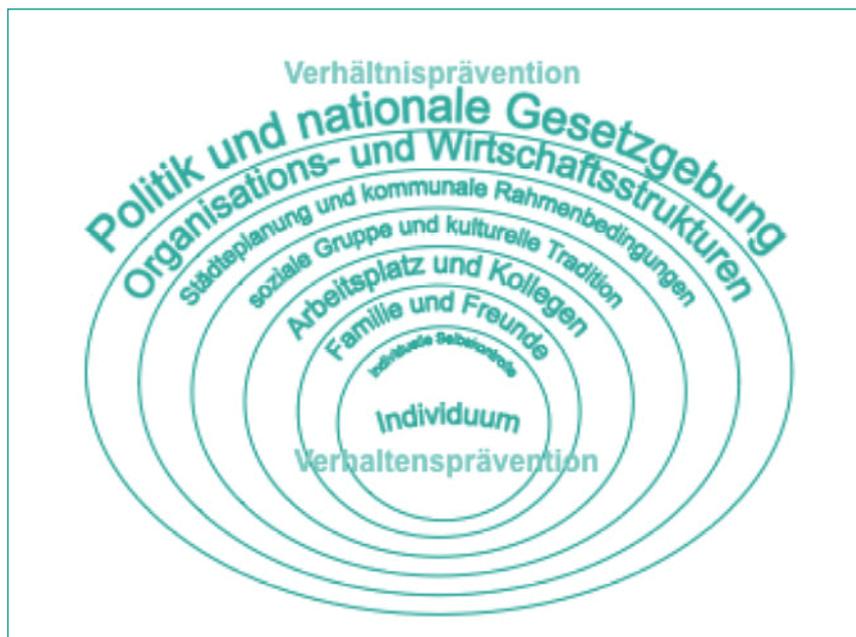


Abb. 2: Maßnahmen zur Verhältnis- und Verhaltensprävention (Quelle: Brandstetter, S., Sport- und Rehabilitationsmedizin, Universitätsklinikum Ulm; Abbildung modifiziert nach T. Lobstein, L. Baur and R. Uauy: „Obesity in children and young people: a crisis in public health“, *Obesity Reviews* (2004), 5 (Suppl. 1), 4–85.)

2. Arbeit und ihr Verhältnis zu der Zeit

(Priv.-Doz. Dr. D. Jung, Mainz)

- Ein interessanter Diskurs zum Phänomen der Zeit, insbesondere zur Änderung der Zeitauffassung des heute im Wirtschaftsleben agierenden Menschen. Das Bewusstsein begrenzter Lebensspanne, Fragen nach den Lebenszielen und dem Lebenssinn führen zu bewussterem Umgang mit der Zeit als begrenzte Ressource. Arbeitszeit ist verhandelbare „Ware“, sie ist Lohnarbeitszeit. Belastungen können sich ergeben, wenn Lohnarbeitszeit als Konflikt zum Lebenssinn erlebt wird mit dem Effekt der Entfremdung von der Arbeit. Hier müssen Arbeitsmedizin und Management eingreifen, z. B. Klärung durch Workshops schaffen, die Leistungsverdichtung (mehr Leistung pro Zeiteinheit) thematisieren, Kommunikationsstrategien entwickeln. Sinngenerierung kann durch Transparenz der Wichtigkeit des Produkts der Arbeit, Wertschätzung des Anteils des Arbeitnehmers an der Entstehung des Produkts u. ä. erreicht werden.

3. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen für Arbeit und Beruf

(O. Petermann, Köln)

- Unter dem Blickwinkel wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und psychischer Belastungen spielen folgende Einflussfaktoren eine zentrale Rolle: Globalisierung mit schnellen Fusionen / schnellen Trennungen, Outsourcing von Projekten und Betriebsteilen, Change Management, Zeitverträge, digitale Revolution am Arbeitsplatz, Rückgang körperlicher Arbeit in den meisten Branchen, enormer Anstieg der Bildschirmarbeit mit diversen Problemen etc. Parallel zu diesen Entwicklungen hat das System des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Deutschland große Fortschritte gemacht und nimmt international eine Spitzenposition ein. Sichere und gesunde Arbeit ist Ziel staatlicher Präventionspolitik, gestützt durch gesetzliche Regelungen, Aussicht und Beratung. Präventive Regelungen zu psychischen Belastungen sind in § 2 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz („...arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“) erfasst und kommen stärker in den Fokus.

4. Betriebliche Gesundheitsförderung

(Dr. phil. G. Breucker, Essen)

- „Macht Arbeit psychisch krank?“ Die daraus resultierende Frage nach der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt hat Konjunktur. Die Ursachen psychischer Erkrankungen sind weniger als die anderer Krankheitsbilder bestimmten Lebensbedingungen (oder Settings) und Verhaltensweisen zuzuordnen. Deshalb gilt auch für die Prävention, dass sie verschiedene Aufgaben beziehungsweise Problemstellungen parallel aufgreifen muss. Gesundheitszirkel, Mitarbeiterberatungsprogramme (u. a. entwickelt von der European Association for Psychotherapy (EAP)) sind bewährte strategische Maßnahmen. Diese steuern gezielt gegen psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz. Mitarbeiterorientierte Kommunikation und soziale Unterstützung wirken positiv und stressmindernd auf die Befindlichkeit der Beschäftigten. Ebenso Gratifikationsmodelle und Maßnahmen der motivationsfördernden immateriellen Wertschätzung. So kann die Leistungsfähigkeit langfristig erhalten bleiben. Zentraler „Treiber“ bei der Entstehung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz ist allerdings die Führungskräftequalität – also ein Faktor außerhalb der betrieblichen Gesundheitsförderung. Hier setzt auch der „Europäische Pakt zur seelischen Gesundheit und Wohlbefinden“ an, der in Deutschland unter anderem von der BKK begleitet wird.

5. Erfassung psychischer Belastungen im betrieblichen Alltag

(Prof. Dr. D.-M. Rose, Karlsruhe)

- Eine im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) festgeschriebene gemeinsame Aufgabe von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit ist die Gefährdungsanalyse und die damit verbundene Risikobewertung. Sehr häufig führt die Verdichtung

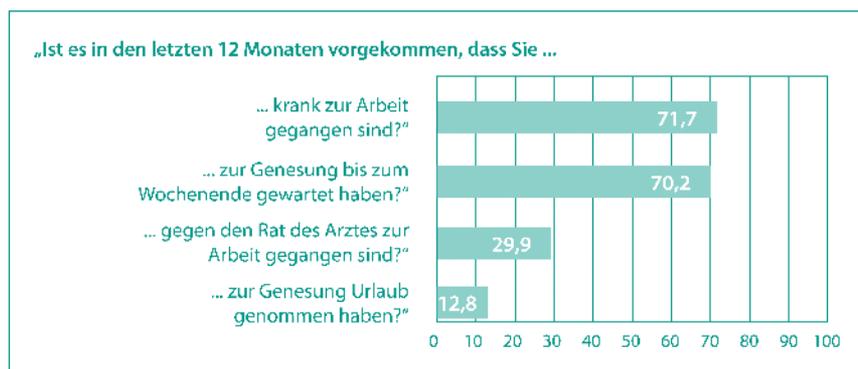


Abb. 3: Wie verhalten sich Arbeitnehmer im Krankheitsfall? (Quelle: Windemuth D. et al., Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf, S. 360, Wiesbaden 2010)

der Arbeit zur Produktivitätssteigerung sowie Strukturreformen im Betrieb zu Fehlbelastungen mit Folgen für die psychische Gesundheit. Dies mündet in vielen Fällen in Fehlzeiten und damit in individuellen und betrieblichen Problemen. Die Erfassung und Bewertung von psychischen Fehlbelastungen ist deshalb eine wichtige Aufgabe vor allem des zur Schweigepflicht verpflichteten Betriebsarztes im betrieblichen Alltag. Diese Sonderstellung begründet ein institutionalisiertes Vertrauensverhältnis. Seine Aufgabe ist es, mithilfe eines fachlichen Methodeninventars professionell mit den Beanspruchungen und Belastungen umzugehen. Dazu können standardisierte Fragebögen, Herzvariabilitätsmessungen etc. wichtige Anhaltspunkte liefern. Auch individuelle psychische Belastungen im privaten Umfeld – zum Beispiel ausgelöst durch Sucht, Überschuldung, Pflege von Kindern oder Eltern – können leistungsmindernd wirken und werden zunehmend bei der Bewertung berücksichtigt. Tendentiell werden neben den klassischen Akteuren im betrieblichen Alltag häufiger auch Spezialisten wie betriebliche Sozialarbeiter, Psychologen (insbesondere ABO-Psychologen der Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie des BDP e.V.) zur Unterstützung des Betriebsarztes herangezogen. Vermehrt wird auch Telefonbetreuung (EAP-Programme, Employer Assistance Programs) in den Betrieben eingesetzt.

6. Sport und Bewegung

(Dipl.-Psych. S. Brandstetter, Ulm)

- Körperliche und sportliche Aktivitäten beeinflussen neben der körperlichen auch die psychische Gesundheit positiv. Die Wirkmechanismen sind vielfältig, sowohl hormonell als auch psychisch. Insbesondere bei untrainierten Personen können körperliche Aktivität, vor allem Sport, zu positiven Veränderungen der Fitness beitragen und in den Nebenwirkungen die psychische Gesundheit günstig beeinflussen. Das gesundheitsfördernde Potenzial von Sport und körperlicher Bewegung wird allerdings nur unzureichend genutzt. Viele Arbeitgeber haben jedoch die Notwendigkeit betrieblicher Gesundheitsförderung für die Gesundheit an sich und den Erhalt der langfristigen Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter erkannt und bieten unterschiedliche Modelle des Sporttreibens an: Unterstützung des privaten Sports durch finanzielle Beteiligung an außerbetrieblichen Kursen, Training in Fitnessstudios oder Vereinen und Incentives bei Erfolg. Ermöglichen des innerbetrieblichen Sports durch Anbieten der klassischen Betriebssportgruppen, Trainingseinrichtungen im Betrieb, Training innerhalb der Arbeitszeit. Anregung zur Aktivität im Arbeitsbereich (z. B. Gehen mit Schrittzählern, mit Prompts = Eingabeaufforderung; Treppensteigen). Schaffung gesundheitsfördernder

Rahmenbedingungen (z. B. Ergonomische Arbeitsplätze, Integration körperlicher Tätigkeit in monotonen Arbeitsabläufen). Eine hohe Bedeutung haben klare Zielsetzungen und Selbstverpflichtungen, dass sich Beschäftigte längerfristig in entsprechenden Maßnahmen engagieren.

7. Absentismus und Präsentismus – zwei Seiten einer Medaille

(Dr.-Ing. Dipl.-Psych. F. Jahn, Dresden)

- Absentismus ist das krankheitsbedingte Fehlen des Beschäftigten am Arbeitsplatz. Präsentismus ist die Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz Erkrankung. Nach einer Mega-Studie (mit repräsentativen Befragungsdaten der iga (Initiative Gesundheit und Arbeit, iga-Barometer 2007)) gehen durch Absentismus und Präsentismus 10–15 % der Gesamtproduktivität verloren, davon zwei Drittel (!) durch Präsentismus und ein Drittel durch Absentismus. Das bedeutet, am Arbeitsplatz präsent zu sein, heißt noch nicht produktiv zu sein, in konjunkturschwachen Zeiten ein aktuelles Problem. Beide Phänomene beeinträchtigen die Produktivität des Unternehmens entweder durch krankheitsbedingte Abwesenheit oder durch krankheitsbedingte Leistungseinschränkungen. Produktivitätsverluste und Fehlzeiten durch Erkrankungen, die mit Präsentismus zusammenhängen, lassen sich durch Gesundheitsförderung nicht völlig vermeiden, stellen aber einen wichtigen Anlass dar, die Produktivität durch Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu erhöhen. Ausgangspunkt für Präventionsmaßnahmen ist die Analyse krankheitsbedingter Produktionsverluste im Rahmen anonymer Mitarbeiterbefragungen mit einem validierten Absentismus-Präsentismus-Fragebogen (Iversen, Krause, 2007).

8. Montagsmüdigkeit

(Prof. Dr. rer. soc. Dipl. Psych.

Dipl. Ing. J. Zully,

wegen Verhinderung des Referenten hier die Abstractaussage)

- Der Montag ist bei vielen Menschen durch eine schlechtere Leistungsfähigkeit und Stimmung sowie erhöhte Müdigkeit gekennzeichnet. Dieser „blaue“ Montag hat eine alte Tradition. Hervorgerufen wird er durch die Veränderung der Tagesstruktur am Wochenende, welche zu einer Verschiebung der biologischen Rhythmen führt. Die meisten Menschen weichen am Wochenende von ihrem gewohnten Tag-Nacht-Rhythmus ab: Sie gehen später ins Bett und stehen früher auf. Dadurch verschieben sich die biologischen Rhythmen und der Montag beginnt mit einem Wochenend-Jetlag. Weitere psychologische Faktoren in Erwartung der neuen Arbeitswoche spielen ebenfalls eine Rolle. Mittels bestimmter Strategien kann dieses Problem reduziert werden.

9. Burnout

(Dr. phil. Dipl.-Psych.

St. Poppelreuter, Köln)

- „Wenn aus Feuer und Flamme Schutt und Asche werden“, so die einleitende Metapher. Zahlreiche Menschen fühlen sich in der gegenwärtigen Arbeitssituation – körperlich und emotional – „ausgebrannt“ und leer. Populärwissenschaftlich wird dieser Erschöpfungszustand im Zusammenhang mit der Berufstätigkeit als „Burnout“ bezeichnet. Er betrifft vor allem Personen mit langjähriger Überbelastung im Beruf und vorausgehenden Phasen sehr hoher Leistungsmotivation, permanenter Verfügbarkeit, Ehrgeiz und Enthusiasmus. Parallel damit geht ein Interessensverlust im privaten Umfeld einher. In der Folge verfallen die Betroffenen immer mehr in eine Mischung aus Stimmungsinstabilität, Hoffnungs- und Hilflosigkeit, innere Nervosität, Niederge-



Abb. 4: Burnout – Ursachen des Phänomens

(Quelle: Poppelreuter, St., TÜV Rheinland Consulting GmbH)

schlagenheit, Resignation und Pessimismus. Es tritt ein schleicher Prozess ein, an dessen Ende eine ausgedehnte Erschöpfungsphase stehen kann – der Burnout. Die Praxis zeigt, dass dieses schwierig zu diagnostizierende Phänomen sinnvoller präventiv zu behandeln ist als auf spätere Therapien bei bereits Betroffenen zu setzen. Maßnahmen zur Burnout-Prävention sind zum Beispiel externe Mitarbeiterberatung (Coaching), Zeitmanagement- und Konfliktlösungsstrategien, Abbau unrealistischer Erwartungen an den Beruf, Arbeitsplatzanalysen et cetera. Wenn der Betroffene bereits unter einem akuten Burnout leidet, ist es meist unerlässlich, geschulte Fachkräfte hinzuzuziehen.

Fazit

Zusammengefasst wurde deutlich, dass die komplexen Ursachen psychischer Belastungen im Arbeitsleben erkennbar an Kontur und Methodik gewonnen haben. Immer mehr internationale wissenschaftliche Studien belegen die Einzelphänomene. Damit eröffnen sich praktikable Lösungswege für die Prävention, die Diagnose und zielführende Maßnahmen. Die Verantwortung hierfür tragen die Führungskräfte des Unternehmens und die beauftragten Betriebsärzte sowie Fachkräfte. □

Gernot Keuchen, Bad Wiessee

Kleine Auswahl aktueller Literatur

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV):

Leitfaden für Betriebsärzte zu psychischen Belastungen und den Folgen in der Arbeitswelt. Berlin 2010. Broschürenversand kostenlos unter info@dguv.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV):

Konsenspapier des 3. Dresdner Forums Prävention und Psychische Fehlbelastungen in der Arbeitswelt, 25. Februar 2004. Link: http://dguv.de/inhalt/praevention/aktionen/dfp/dfp_2004/programm/index.jsp

Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW): Psychische Gesundheit im Betrieb – ein Leitfaden für Betriebsärzte und Personalverantwortliche –. 2008. Broschüre als Download kostenlos <http://www.vdbw.de/Info-und-Werbematerial.103.0.html>. Leitfaden.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Erläuterungen zur DIN EN ISO 10075-1, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Link: http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Psychische-Fehlbelastung-Stress/ISO10075/FAQ/02/FAQ-02.html?__nmm=true.

Windemuth, D. et al, Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf. Universum Verlag, Wiesbaden 2010.

Weber, A., Hörmann G., Psychosoziale Gesundheit im Beruf, Gentner Verlag, Stuttgart 2007.

Poppelreuter, S., Mierke, K., Psychische Belastung am Arbeitsplatz – Ursachen, Auswirkungen – Handlungsmöglichkeiten. Erich Schmidt Verlag, Berlin 2008