

Erholung als Maßnahme der Prävention arbeitsbedingter Ermüdung

Recovery as Preventive Measure for Work-Related Fatigue

Gerhard Blasche

Themenschwerpunkt Public Health

Zusammenfassung

Arbeit, insbesondere lange und fordernde Arbeit, führt zu Ermüdung. Kann diese Ermüdung nicht abgebaut werden, so summiert sie sich und führt langfristig zu überdauernder Erschöpfung und anderen Erkrankungen. Erholung in Form von Arbeitspausen, Feierabend, Wochenenden und Urlaub dient eben diesem Ermüdungsabbau. Auf Zeitbedarf, psychologische Faktoren und Wirkung der Erholung sowie auf erholungsförderliche Faktoren wird im vorliegenden Text eingegangen. Die Förderung bewusster Erholung dient somit der Erhaltung seelischer und körperlicher Gesundheit.

Abstract

Work, especially long and demanding work, leads to fatigue. If fatigue cannot be decreased, it tends to accumulate and leads to states of prolonged fatigue and other diseases. Recovery from work in terms of rest breaks, post-work recovery, weekends and vacations are means to alleviate fatigue. The present manuscript addresses the time requirements, psychological factors and effects of recovery as well as activities facilitating recovery. The promotion of deliberate recovery therefore is a means to maintain mental and physical health.

1. Einleitung

„In general, and over an extended period of time, worker produced less per hour of work when the schedule was raised above 40 hours per week.“
(Kossoris, 1944, p. 1132)

Wir leben in Österreich (und in Europa) in einer Zeit der Deregulierung der Arbeit. All-in-Verträge (Arbeitsverträge, die Überstunden bereits inkludieren), Zero-Hour-Verträge (Arbeitsverträge, bei denen Arbeitnehmerinnen auf Abruf bereitstehen), befristete Dienstverhältnisse mit Verlängerungsoption bei Leistungserfüllung, („freiwillige“) 12-Stunden-Arbeitstage und 60-Stunden-Arbeitswochen sind die neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt. Einerseits entsprechen diese Entwicklungen einem Trend nach mehr Freiheit und Selbstbestimmung, der sich auch auf das Arbeitsleben bezieht (unter dem Motto: „Warum soll ich nicht auch 12 Stunden arbeiten dürfen?“), andererseits folgen sie auch den Bedürfnissen des Arbeitgebers, die Mitarbeiterinnen dann einzusetzen, wenn Arbeit anfällt. Parallel zu diesen legislativen Veränderungen hat sich auch unsere Einstellung zur Arbeit verändert. War früher (> 25 Jahren) das Verhältnis von Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin deutlich hierarchischer, sodass der Arbeitnehmer konkrete Arbeitsaufträge und mehr Führung erwartete, ist das heutige Verständnis der Arbeit wesentlich mehr von Autonomie geprägt. Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer einen Verantwortungsbereich, den dieser selbstständig und selbstbestimmt erfüllen soll (Ehrenberg, 2010). Die gegenwärtige Form der Arbeit folgt dabei den Empfehlungen der Arbeitspsychologie nach mehr Gestaltungsspielraum, Kontrolle und Selbstverantwortung. Eine Folge ist eine größere Produktivität des Arbeitnehmers, der eigenständig seine Arbeit organisiert, ohne auf Aufträge zu warten. Gleichzeitig geht ein größerer Gestaltungsspielraum auch mit einer höheren Arbeitszufriedenheit und weniger Arbeitsstress einher (Karasek et al., 1988). Allerdings birgt diese größere Autonomie auch eine Gefahr in sich: die Entgrenzung der Arbeit und in Folge lange Arbeitstage und die Vernachlässigung von Erholung. Schließlich muss das Jahresziel erreicht werden, schließlich macht die Arbeit ja auch Spaß. Außerdem ist auch niemand da, der oder die mir