

Die psychische Belastung

Technische und technologische Entwicklungen in der Landwirtschaft haben es möglich gemacht, die physische Belastung zu reduzieren. Andererseits haben diese und andere Veränderungen in den Strukturen, die Deregulierung des Marktes und der gestiegene Verwaltungsaufwand die Anzahl der Aufgaben erhöht und sie komplexer gemacht. Es hat eine Verlagerung von der physischen zur psychischen Belastung stattgefunden. **Psychische Belastung** ist ein **subjektiver Begriff**. Sie wird von jedem Menschen anders wahrgenommen. Sie ist nicht unbedingt von der Arbeitsmenge abhängig, sondern bezieht sich vielmehr auf "die Angemessenheit zwischen den Anforderungen an die Informationsverarbeitung zur Bewältigung der Aufgabe und der Fähigkeit der Person, die Informationen zu verarbeiten". Es geht also darum, die neuen Anforderungen des Kontextes, der technischen und technologischen Entwicklungen zu verstehen, um den Betrieb als Ganzes zu managen und zu steuern. Die Beherrschung und Verwaltung des Familienbetriebs beinhaltet die Organisation der verschiedenen landwirtschaftlichen und familiären Aktivitäten und der menschlichen Ressourcen.

Die Risikofaktoren für die psychische Belastung betreffen zwei Bereiche des Systems des Familienbetriebes:

- Die psychische Belastung bei der Organisation der verschiedenen Aktivitäten
- Die psychische Belastung im Kontext von Verantwortung, Entscheidungsfindung und Rollen.

Die psychische Belastung bei der Organisation der verschiedenen Aktivitäten

Die gemeinsame Arbeit kann natürlich auf mehrere Personen aufgeteilt werden, aber sie kann zu Überlastungen führen und eine Quelle von Konflikten sein, wenn sie nicht organisiert ist. Die Organisation aller Aufgaben auf dem Hof und in der Familie erfolgt innerhalb eines bestimmten Zeitraums entsprechend den Fähigkeiten, Verantwortlichkeiten und der Verfügbarkeit der einzelnen Personen, Familienmitglieder, Mitarbeiter oder Partner.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Aufgaben kurz-, mittel- und langfristig zwischen den einzelnen Personen aufzuteilen. Führen Sie einen Zeitplan, eine "Wer macht was"-Tabelle. Besprechen Sie es jeden Morgen beim Frühstück, im Büro. Halten Sie Sitzungen zwischen den Partnern ab, besprechen Sie anstehende Aktivitäten auf dem Hof und in der Familie am Abend zwischen den Eheleuten.

Diese Diskussionen über die Organisation des Lebens und der Arbeit auf dem Bauernhof sind Teil der grundsätzlichen Diskussionen über die Zeit, die eine Familie bereit ist, für die Arbeit im Betrieb aufzuwenden. Deshalb sind bei Anpassungen und neuen Projekten bestimmte Fragen wesentlich: Wie viel Zeit wollen wir für die Arbeit auf dem Hof aufwenden? Unter welchen Bedingungen und in welchem Tempo wollen wir zusammenarbeiten? Diese Überlegungen, die für die Diagnose wichtig sind, sollten unter Berücksichtigung aller landwirtschaftlichen und häuslichen Tätigkeiten, die der Familie obliegen, durchgeführt werden.

Die Organisation der Aktivitäten auf dem Betrieb ist auch von den Beziehungen zwischen den aktiven Personen abhängig. Das betrifft natürlich auch die Frage des Arbeitsklimas zwischen Familienmitgliedern, zwischen Partnern und mit Mitarbeitern. Im bäuerlichen Familiensystem sind Familie und Arbeit eng miteinander verwoben, ihre Räume grenzen oft aneinander. Die Schwierigkeit liegt in der Tatsache, dass die Werte und die Logik, die diesen beiden Räumen zugrunde liegen, nicht dieselben sind. Die Familie ist der Ort des freien Austauschs, der Zuneigung, während das Unternehmen der Ort des kommerziellen Austauschs, der Produktion ist. Die familiäre Kommunikation bei der Arbeit kann gestört werden, weil es sehr schwierig ist zu erkennen, aus welcher Logik, familiär oder beruflich, jede Person über ein bestimmtes Problem spricht. Diese Komplexifizierung der Beziehungen, zwischen Ehepartnern, zwischen Eltern und Kindern, ist ein wesentlicher Faktor der psychischen Belastung.

Neben den internen Beziehungen innerhalb des Unternehmens müssen auch die externen Beziehungen berücksichtigt werden: zum einen die Einbindung der Familie in ihr nahes Umfeld und zum anderen die beruflichen Beziehungen zur Außenwelt. Die psychische Arbeitsbelastung hängt auch von der Qualität der Beziehungen zur Nachbarschaft als Familie und auch als Unternehmen ab, dessen Aktivitäten als störend empfunden werden können (Gerüche, Lärm, Schutt auf der Straße usw.). Hinzu kommen die Beziehungen zu verschiedenen professionellen Partnern, sei es kollaborativ (Selbsthilfenetzwerk) oder kommerziell (Lieferanten-Anwender, Anbieter-Anwender).

³CUSSTR Commission universitaire pour la santé et la sécurité au travail romande. *Recommandations et règles de sécurité – Relations humaines*. "Les risques liés aux relations humaines au travail. Facteurs organisationnels et psychosociaux de perturbation" (consulté en mars 2008). www.cusstr.ch/fr/security/detail/?idcat=16

Die psychische Belastung im Kontext von Verantwortung, Entscheidungsfindung und Rollen

Das Führen und Steuern eines Betriebs angesichts der Anforderungen und der Komplexität des Umfelds erfordert, wie wir gesehen haben, die Organisation und Verteilung von Aufgaben. Es bedeutet auch, finanzielle Risiken einzugehen, Entscheidungen zu treffen, die den Betrieb und seine Mitglieder verpflichten, und somit Verantwortung zu übernehmen. Diese Verantwortlichkeiten können geteilt werden, aber sie liegen oft auf den Schultern der Person, welche den Betrieb leitet. Es muss berücksichtigt werden, dass die wahrgenommene psychische Belastung von verschiedenen Elementen abhängig ist:

- Die Persönlichkeit und Entscheidungsfähigkeit der Person. Führt die Person gerne, trägt sie gerne Verantwortung? Wie nimmt er oder sie die mit dem Klima und den Marktschwankungen verbundene Unsicherheit wahr?
- Die Fähigkeiten der verantwortlichen Person, die Entwicklung des Kontextes, seiner Vorschriften usw. zu verstehen. (Aus- und Fortbildung, Zugang zu Informationen). Wie hoch ist seine Anpassungs- und Antizipationsfähigkeit in Bezug auf die Agrarpolitik und die Märkte?
- Schulungen und der Zugang zu Informationen stellen eine wichtige Investition für die gute Bewirtschaftung des Betriebs dar und helfen, die psychische Belastung zu verringern.

Sicherlich, je mehr Partner (Ehepartner, Lebensgefährten) in den Betrieb involviert sind und je mehr Informationen sie zur Verfügung haben, desto mehr sind sie in der Lage, Verantwortung zu teilen und bei der Entscheidungsfindung mitzuwirken. Das entlastet sie mental. Dies ist auch davon abhängig, ob es eine formale Struktur für die Zusammenarbeit gibt oder nicht (Verein, Gemeinschaft usw.).

Auf der anderen Seite kann es auch ein Stressfaktor sein, wenn man nicht in die Entscheidungsfindung einbezogen wird, wenn man keine Verantwortung hat, wenn man sie mittragen möchte. Es ist wichtig, dass Verantwortlichkeiten und Entscheidungsfindung besprochen werden, d.h. dass die Rollen klar ausgehandelt und zugewiesen werden. Dieser Ansatz mag künstlich erscheinen, aber er verhindert Missverständnisse und Spannungen, die Stress und mentale Überlastung verursachen. Wenn zudem die getroffenen Entscheidungen mit den Zielen und Werten der Führungskraft und ihrer Familie übereinstimmen, ist die psychische Belastung geringer.

Dies wird verstärkt, wenn die Person, ob Familienangehörige, Partner oder Mitarbeitende, ihre Tätigkeiten nach Vorlieben und Kompetenzen im Betrieb auswählen können. Diese Freude kann jedoch im Laufe der Jahre nachlassen, und die Eintönigkeit und die Zwänge, die mit dem schwierigen Kontext verbunden sind, können entmutigend sein.

Es ist wichtig zu akzeptieren, dass es als Führungskraft oder Partner Aufgaben und Verantwortlichkeiten gibt, die nicht sehr geschätzt werden, die aber erfüllt werden müssen. So sind zum Beispiel das Ausfüllen von Verwaltungsformularen und die Buchhaltung für manche Menschen lästig, obwohl sie genauso zum Job gehören wie die technische Arbeit. Wenn diese Arbeit als solche genommen wird und sie durch entsprechende Mittel erleichtert wird (angenehmes Büro, angepasste Ausstattung, entsprechende Schulung, günstige Tageszeit), und wenn sie von einer kompetenten Person ausgeführt wird, die sich entschieden hat, diese Rolle und Aufgabe zu übernehmen, und wenn ihre Arbeit von ihren Partnern wertgeschätzt wird (siehe Kapitel Wertschätzung am Arbeitsplatz), wird die Bürde dieser Aufgabe gemindert.

Dieses Projekt wurde vom Büro für Gleichstellung zwischen Frau und Mann finanziell unterstützt.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI
Département fédéral de l'intérieur DFI

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz
Aides financières prévues par la loi sur l'égalité