

Stress und psychische Belastungen

Einfluss auf die Gesundheit

- **Was ist für Sie Gesundheit??**
- **Wann fühlen Sie sich „richtig gesund“**

Definition: Gesundheit

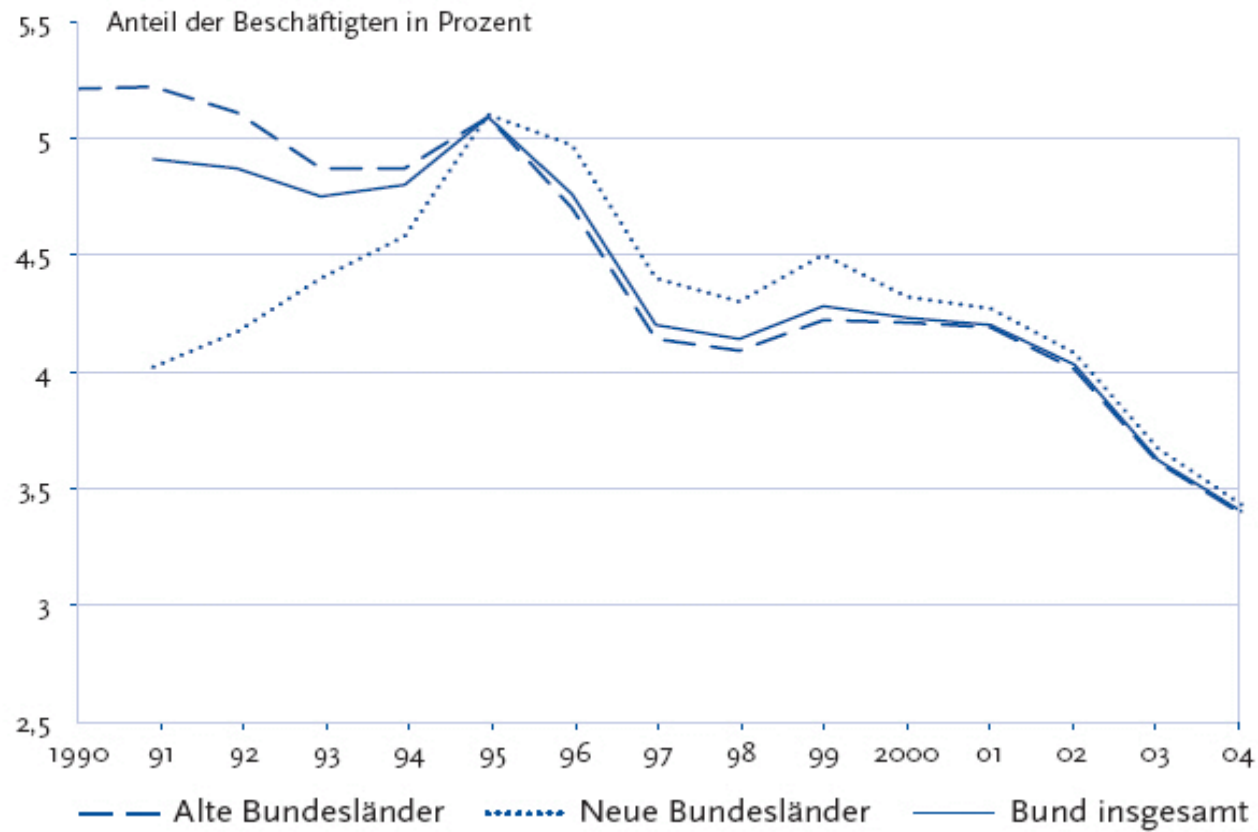
Die Welt-Gesundheits-Organisation (WHO) hat den Gesundheitsbegriff wie folgt definiert:

...

**Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen ...
körperlichen,
geistigen
und sozialen Wohlbefindens ...**

**und nicht die Abwesenheit von Krankheit und
Gebrechlichkeit.**

Abbildung: 1.3.1: Entwicklung der Krankenstände in den alten und neuen Bundesländern. Quelle: GKV-Statistik KM 1



Was hat Einfluss auf die Gesundheit

Arbeitsumfeld

- Art der Tätigkeit
- Umgebung/
Ausstattung des
Arbeitsplatzes
- Arbeitsorganisation
und Kommunikation
(Arbeitsabläufe,
Arbeitszeiten)
- Beziehungen zu
Kollegen und
Vorgesetzten
- Sonstiges

Person



- Erwartungen
- Bewertungen
- Verhalten
- genetische
Dispositionen

Soziales Umfeld

- soziale Beziehungen
- familiäre Situation
- Wohnsituation
- Sonstiges

Die harten körperlichen Belastungen nehmen eher ab, die weichen Belastungen nehmen zu

Weiche Belastungen sind z.B.:

- Stress, Zeitdruck, Angst um den Arbeitsplatz
- Die Folgen der Abnahme sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse, die Zunahme von „Mini-Jobs“ (heute ca. 900.000)
- Schlechtes Betriebsklima, schlechte Kommunikation, schlechte Information
- Probleme mit Vorgesetzten und Kolleg/innen
- Störungen bei der Arbeit

Folgen der Zunahme der „weichen“ Belastungen:

- Mehr Druck, mehr Ängste, mehr Überforderung
- Mehr seelische Probleme,
 - „unklare Befindlichkeitsstörungen“,
 - „Überlastungssyndrome“ und
 - psychische Erkrankungen
- Mehr Fehlzeiten, mehr dauerhafte Arbeitsunfähigkeiten und Frühberentungen aufgrund dieser psychischer Erkrankungen

Wettbewerb / Globalisierung

- Veränderung von Rahmenbedingungen
- Betriebe passen ihre Strategien an
- Umstrukturierung, Veränderungen von:
 - Organisationsstrukturen
 - Tätigkeitsbereichen
 - Qualifikationsanforderungen
 - Hierarchien/Verantwortlichkeiten
 - Sozial- u. Altersgefüge

Anpassungsreaktionen der Mitarbeiter

Abbildung 1.3.4: Arbeitsunfähigkeitstage der Männer nach Krankheitsarten 1995–2003, Indexdarstellung (1994=100%). Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK

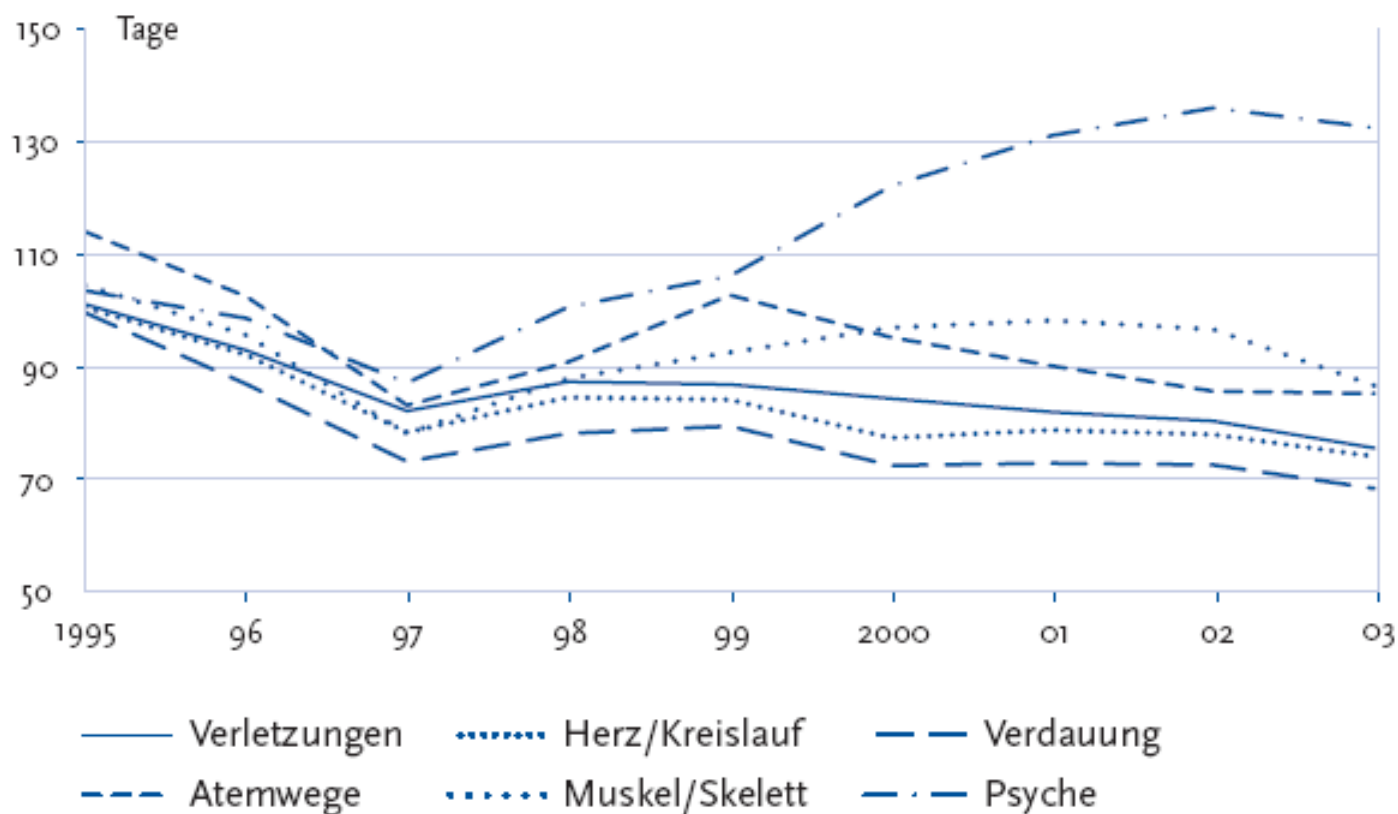
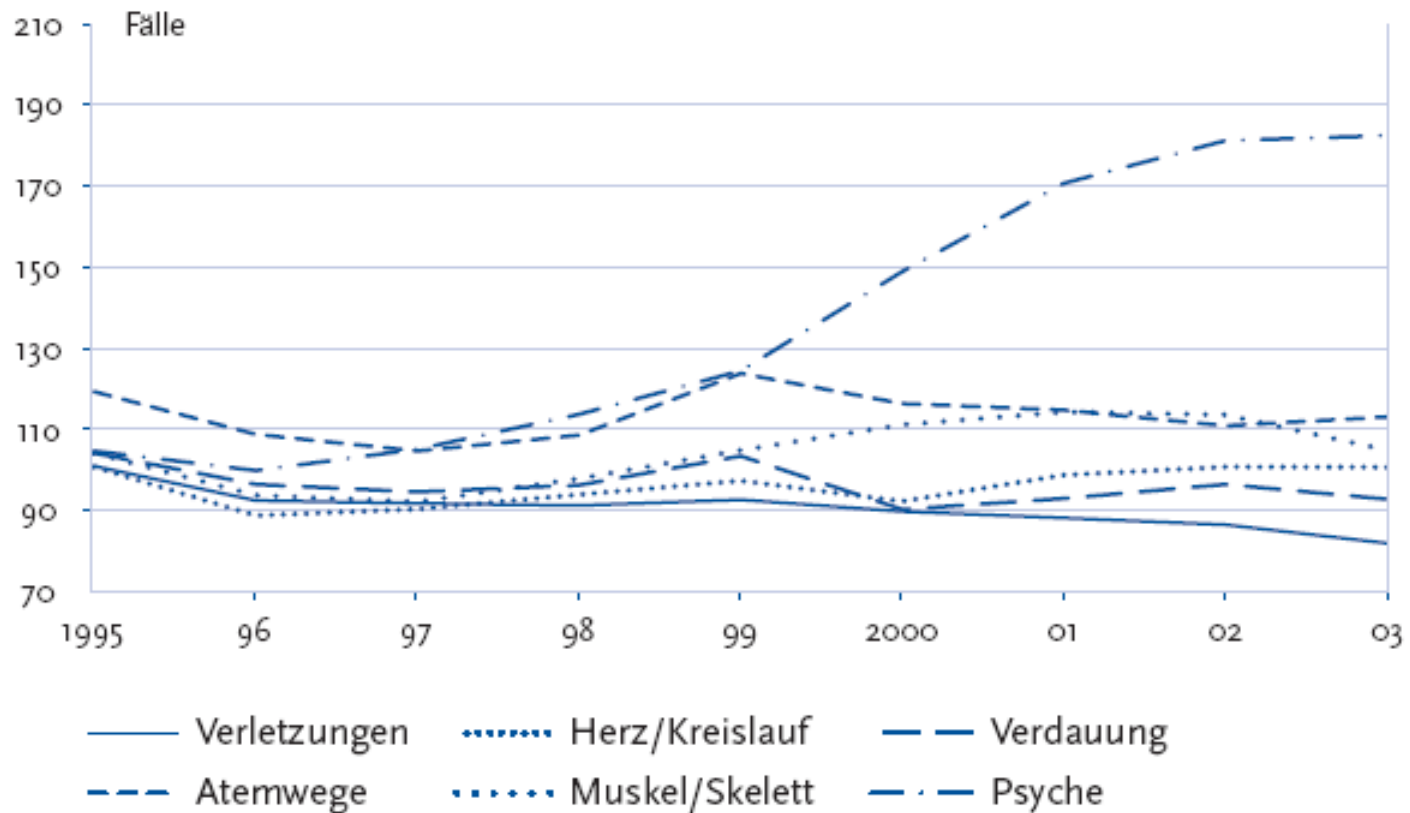
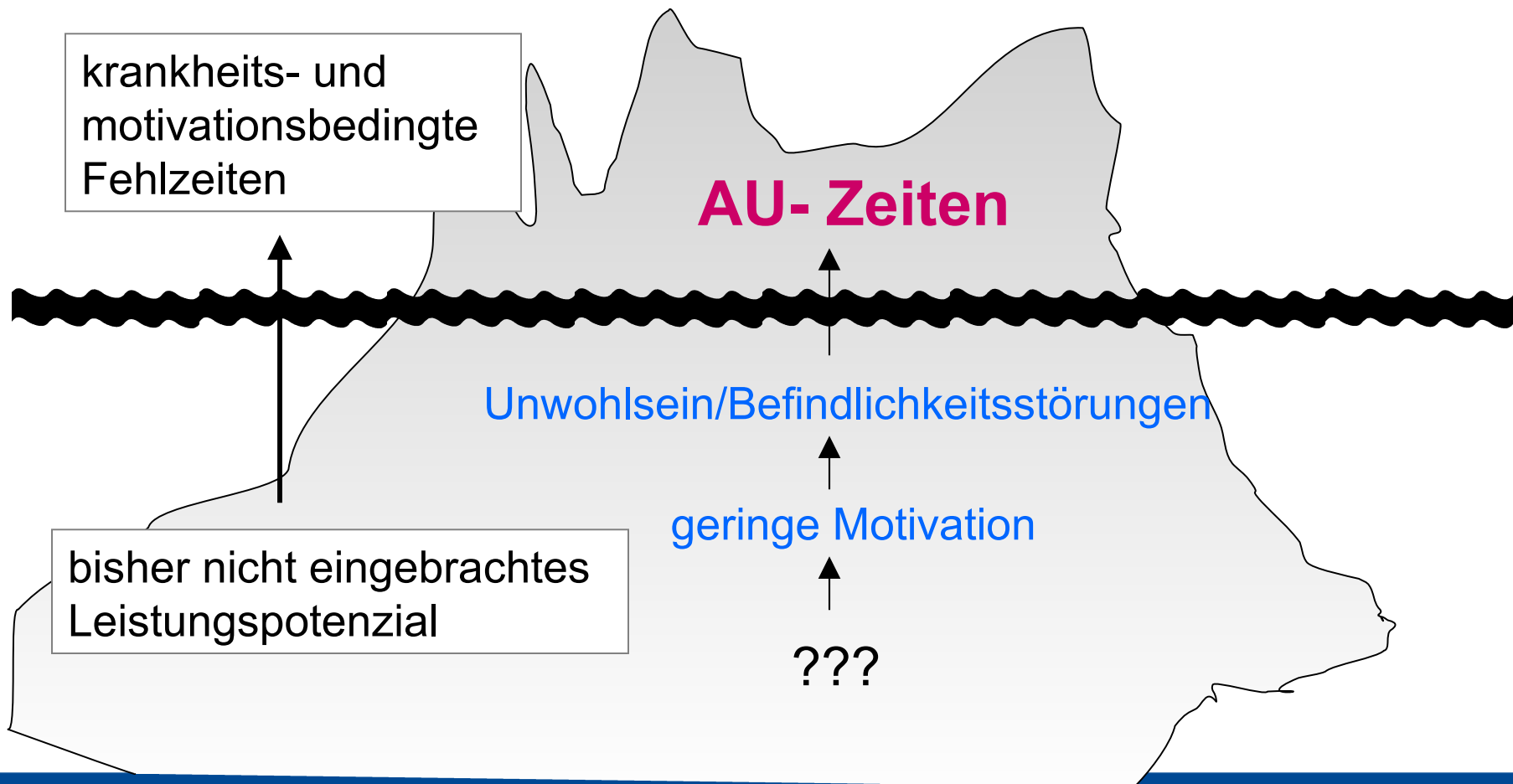


Abbildung 1.3.3: Arbeitsunfähigkeitsfälle der Männer nach Krankheitsarten 1995–2003, Indexdarstellung (1994=100%). Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK



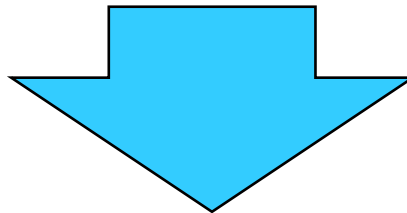
Indikatoren der Gesundheitssituation – Das Eisbergmodell



- **Begriffsbestimmung** -

z.B. modifiziert nach Semmer
(2002)

Stress ist ein
Ungleichgewichtszustand
zwischen
Anforderungen
und
persönlichen Handlungsmöglichkeiten /Bedürfnissen.



Dieser Ungleichgewichtszustand ist

persönlich bedeutsam

und wird von der Person als

unangenehm erlebt.

Quelle: Folien Prof. Dr. Letzel, Universität Mainz



And you
thought
there was
stress
in your life

Viele Faktoren können Stress erzeugen. Ob etwas als Stress erlebt wird, hängt von der Einschätzung der Person ab, der wahrgenommenen Balance zwischen Anstrengung und Erfolg – von den Fähigkeiten (Können, Ressourcen, Kapazitäten...)

Der Handlungsspielraum eines Menschen hat viel mit seinen Bewältigungsschancen zu tun. Aber auch die Bewältigungsansätze von Menschen sind verschieden.

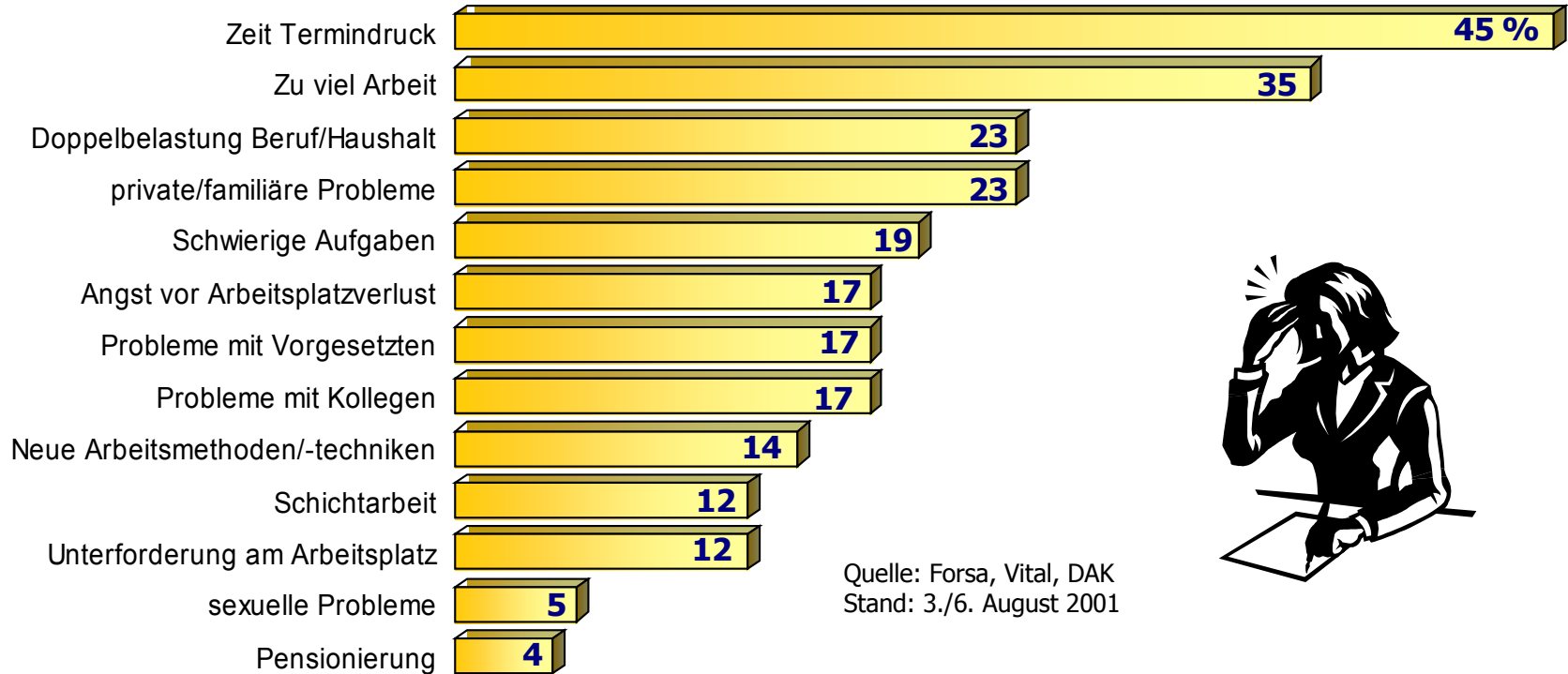
Stress baut sich in seiner Wirkung über die Zeit auf, wenn Stressoren andauern und die Bewältigung ineffektiv oder gar unmöglich ist.

Langzeitfolgen sind Burnout und Erkrankung.

Wir wissen viel darüber, was Stress mit dem Körper und dem Gehirn macht, und welche negativen Konsequenzen er hat.

Stressauslösende Faktoren

(in Prozent der 1005 Befragten)



Quelle: Forsa, Vital, DAK
Stand: 3./6. August 2001

Stress gehört zum Alltag

Eine repräsentative Umfrage der Zeitschrift „Vital“ und der Deutschen Angestellten-Krankenkasse (DAK) hat ergeben, dass 45 Prozent der Deutschen durch Zeit- und Termindruck angespannt sind. Das Meinungsforschungsinstitut Forsa hatte dazu 1005 Erwachsene in ganz Deutschland interviewt.

Stress – was ist das, woher kommt er?



Entwicklungsgeschichtlich gesehen dient die Stressreaktion der Vorbereitung von Flucht oder Kampf, ohne Stressreaktion wären wir nicht lebensfähig

Adrenalin

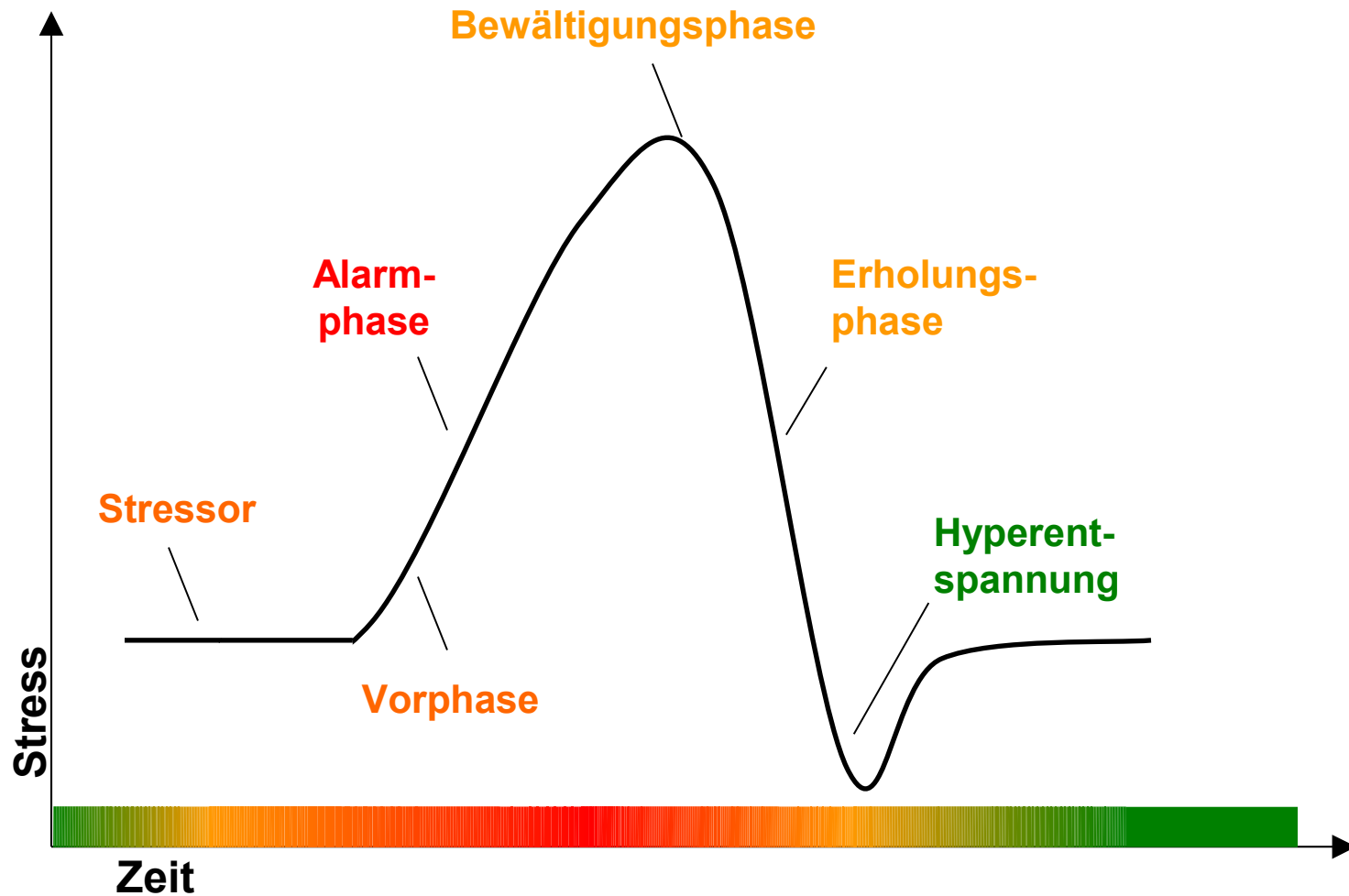
Herzschlag / Blutdruck

Atmung / Muskelanspannung

Blutzucker / Cholesterin



Stressreaktion Phasen (vollständiger Zyklus)



Stressreaktion - kurzfristige Reaktionen

physiologisch

Der Atem geht schneller
Herz und Kreislauf arbeiten
stärker (Herzklopfen)
Schwitzen
Magen- und Darmaktivität
wird zurückgefahren
Trockener Mund
Kloß im Hals
Stottern

Kognition / Leistung

Misserfolgsgedanken
Konzentrationsschwierigkeiten
Blackout
Leistungsschwankungen
Unkoordiniertes Arbeiten, Fehler

sozial

Hast, Ungeduld
Gereiztheit, Aggressivität

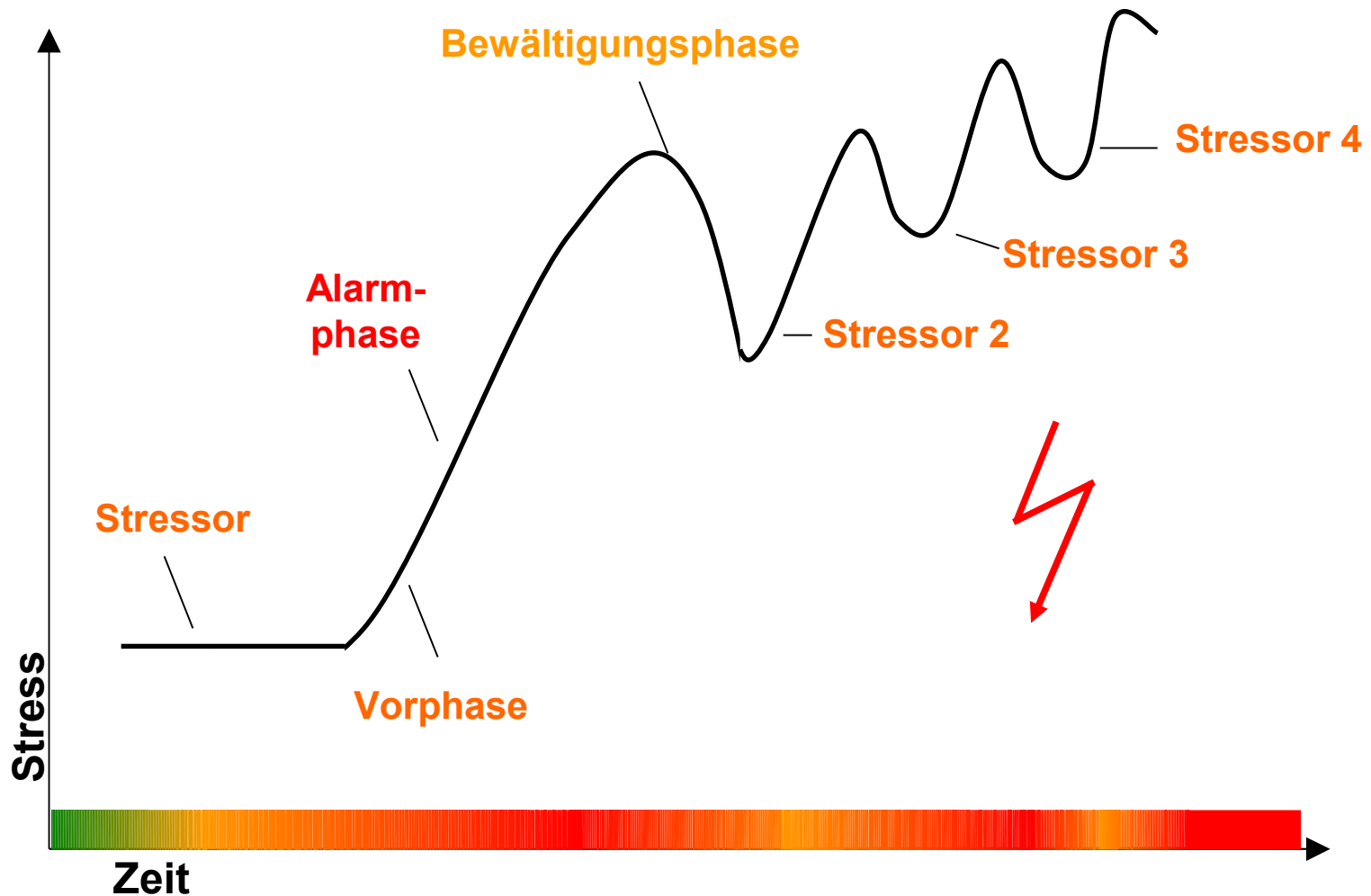
Stimmung

Nervosität, Angst
Ärger/Wut
Frustration



Stressreaktion

Stressstreppe (unvollständiger Zyklus)



Stressreaktion – langfristige Folgen



Kognition / Leistung

Einschränkung der geistigen Leistungsfähigkeit
Burnout

Stimmung

Burnout / Depressivität

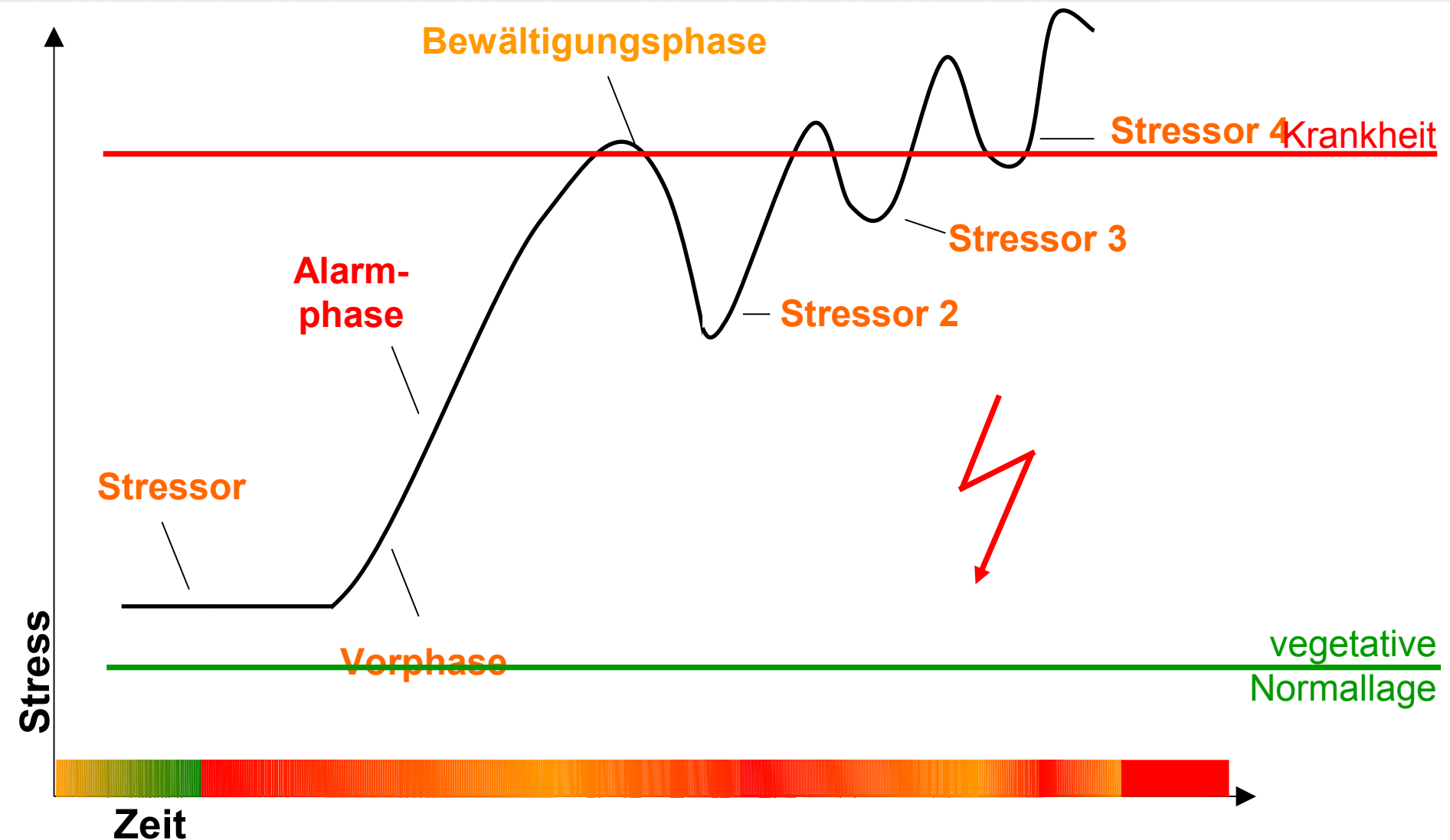
sozial

Substanzmissbrauch
sozialer Rückzug
Fehlzeiten

physiologisch

Schlafstörungen
Hautprobleme/Allergien
Herzerkrankungen
Schwächung des Immunsystems
Rückenschmerzen
Magen-Darm-Beschwerden
Bluthochdruck
Erhöhter Blutzucker-/Cholesterinspiegel
Libidoverlust

Stressreaktion – der Weg zur Krankheit



Symptome von arbeitsbedingtem Stress

Stress kann die Empfindungen, die Denkweise und das Verhalten von Menschen ändern.

Auf Unternehmensebene:

- Fehlzeiten
- hohe Fluktuation
- Überschreitung von Fristen
- Disziplinarprobleme, Belästigung
- verringerte Produktivität, Unfälle, Fehler
- erhöhte Kosten für Ausgleichszahlungen oder die Gesundheitsversorgung.

Symptome von arbeitsbedingtem Stress

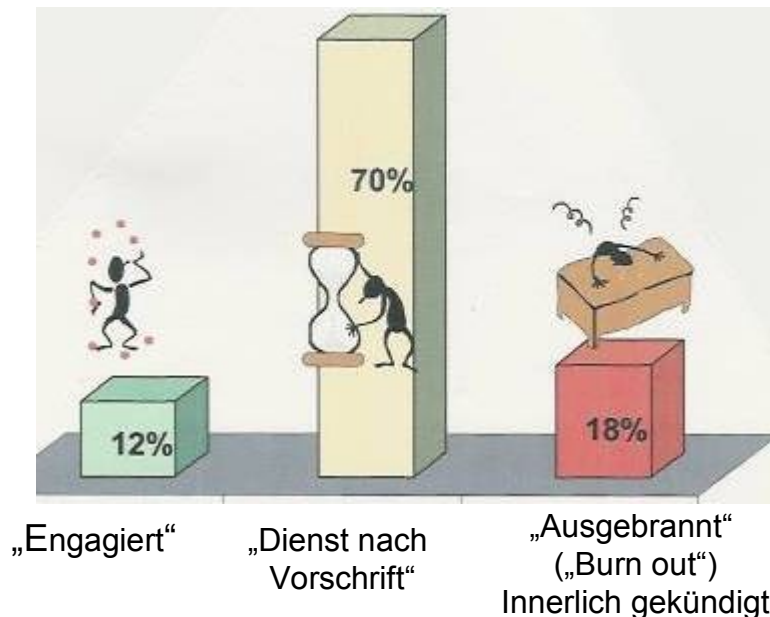
Stress kann die Empfindungen, die Denkweise und das Verhalten von Menschen ändern.

- **Befindlichkeit und Gesundheit der Beschäftigten**
- Reizbarkeit; Nervosität
- Verstärktes Rückzugsverhalten
- Erhöhtes Nikotin-, Alkohol- und Medikamentenkonsum,
- Zunahme von psychosomatischen Erkrankungen
- Unzufriedenheit, Resignation
- **Soziales Klima**
- Häufige Konflikte
- aggressives Verhalten
- diszipliniäre Probleme
- Mobbing
- Sexuelle Belästigung, Gewalt am Arbeitsplatz

Eine Folge dieser Entwicklung:

Nachlassende Motivation vieler Beschäftigter

Einer repräsentativen Umfrage zufolge sind nur 12% der Arbeitnehmer in Deutschland engagiert bei der Arbeit und zufrieden mit ihrer Tätigkeit. Dagegen machen 70% der Deutschen nur „Dienst nach Vorschrift“, 18% haben bereits innerlich gekündigt. Durch fehlendes Engagement (z.B. durch schlechte Leistungen und hohe Fehlzeiten) entsteht Deutschland ein gesamtwirtschaftlicher Schaden von ca. 260 Mrd. Euro!



2001 Befragte, alle Branchen incl. Verwaltung, Gallup, 2003

„Nur jemand, der einmal entflammt war, kann auch ausbrennen!“ (Pines, Aronson & Kafry, 1985)

Das **Burnout-Syndrom**

-Zustand emotionaler Erschöpfung mit reduzierter Leistungsfähigkeit,

→ Endzustand einer Entwicklung, die begonnen hat mit idealistischer Begeisterung

→ über frustrierende Erlebnisse

→ zu Desillusionierung

→ Apathie,

→ psychosomatischen Erkrankungen und Depression oder

→ Aggressivität und

→ erhöhter Suchtgefährdung

führt.

charakteristische Merkmale:

- körperliche und emotionale Erschöpfung
- anhaltende physische und psychische Leistungs- und Antriebsschwäche
- Verlust der Fähigkeit, sich zu erholen
- oft zynische, abweisende Grundstimmung gegenüber Kollegen, Klienten und der eigenen Arbeit

→ Burnout ist nicht nur ein persönliches Problem des Betroffenen, sondern gefährdet aufgrund seiner „ansteckenden“ Natur das berufliche Umfeld.

Das Burnout-Syndrom entwickelt sich meist in Phasen.

Es entsteht häufig im Laufe von Jahren.

Warnsymptome der Anfangsphase (1.Phase)

- **(Enthusiasmus):**

- vermehrtes Engagement für bestimmte Ziele

- man arbeitet nahezu pausenlos**

- verzichtet auf Erholungs- oder Entspannungsphasen**

- der Beruf wird zum **hauptsächlichen Lebensinhalt**

- Nichtbeachten eigener Bedürfnisse**

- Beschränkung sozialer Kontakte auf einen Bereich, z. B. die Kunden, Partnervernachlässigung

2. Phase: Reduziertes Engagement

- (Stagnation → Frustration):

-völlige Hinwendung zu einem Bereich, z. B. zum Klienten in der Arbeit, kann nach einiger Zeit genau das Gegenteil hervorrufen, nämlich den Rückzug.

-der Betroffene verliert die positiven Gefühle gegenüber dem Klienten

-Distanzbedürfnis und Meidung von Kontakten

-Schuldzuweisungen an andere (aggressives Verhalten) und an sich selber (depressives Verhalten)

-negative Einstellung und Vernachlässigung der Arbeit

-der Patient stellt erhöhte Ansprüche an sein Umfeld und hat häufig das **Gefühl, ausgenutzt und nicht genug anerkannt zu werden.**

3. Phase: Abbau des Engagements

(Apathie → Burnout):

- Dauern die Probleme über längere Zeit an, führen sie zu einem Abbau des Engagements, der zunächst in der Arbeit durch folgende Symptome sichtbar wird:

- Desorganisation
- Unsicherheit
- Probleme bei komplexen Aufgaben und Entscheidungen, verringerte kognitive Leistungsfähigkeit
- **Verminderte Motivation und Kreativität**
- **die Arbeit wird gerne auf den Dienst nach Vorschrift reduziert**

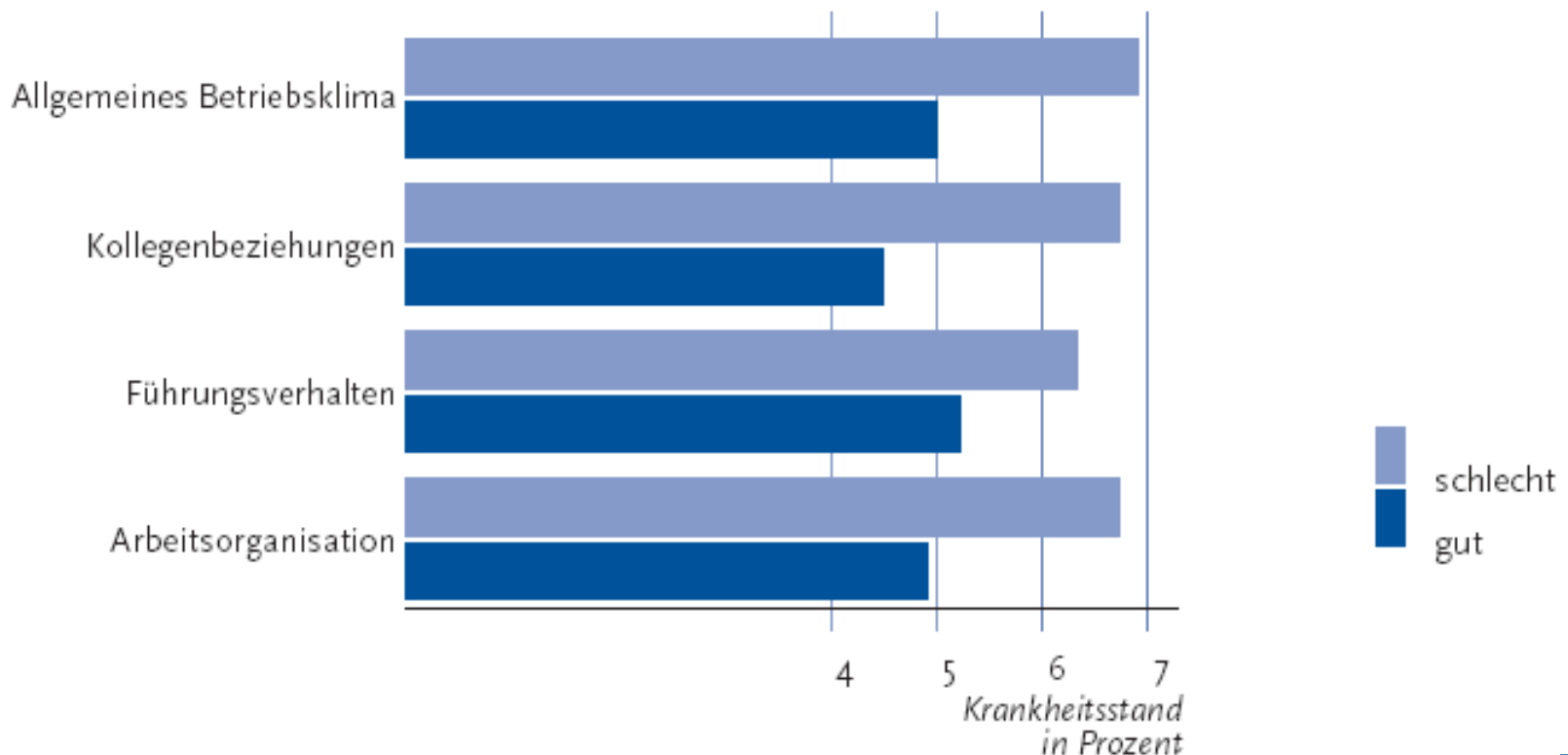
Auch das Privatleben wird beeinträchtigt: Die Betroffenen ziehen sich immer mehr zurück, pflegen kaum mehr Freundschaften, trennen sich vom Partner und vereinsamen.

Nach Cherniss:

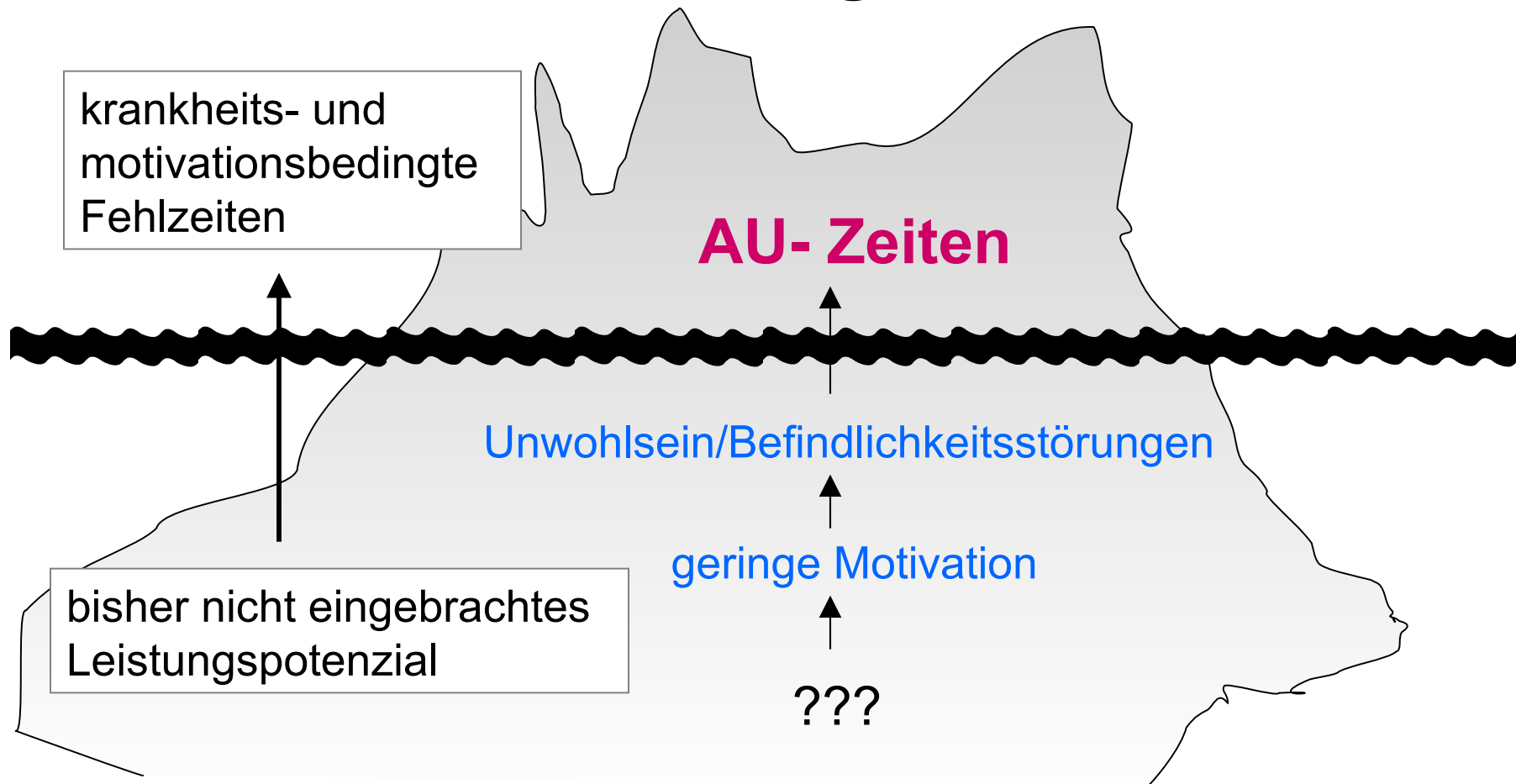
- Die vorrangige Ursache ist **Stress** im Beruf, da die Anforderungen dort die eigenen Fähigkeiten und Ressourcen übersteigen
- Daraufhin kommt es zu einem Stillstand, bei dem sich Gefühle wie Angst, Spannung, Reizbarkeit und Erschöpfung breitmachen.
- Es folgen defensive Bewältigungsversuche durch emotionale Abkoppelung, Rückzug und Zynismus.

Abbildung 17: Assoziation zwischen Krankenstand und psychosozialen Belastungen [Gesundheitsberichterstattung - Themenhefte]

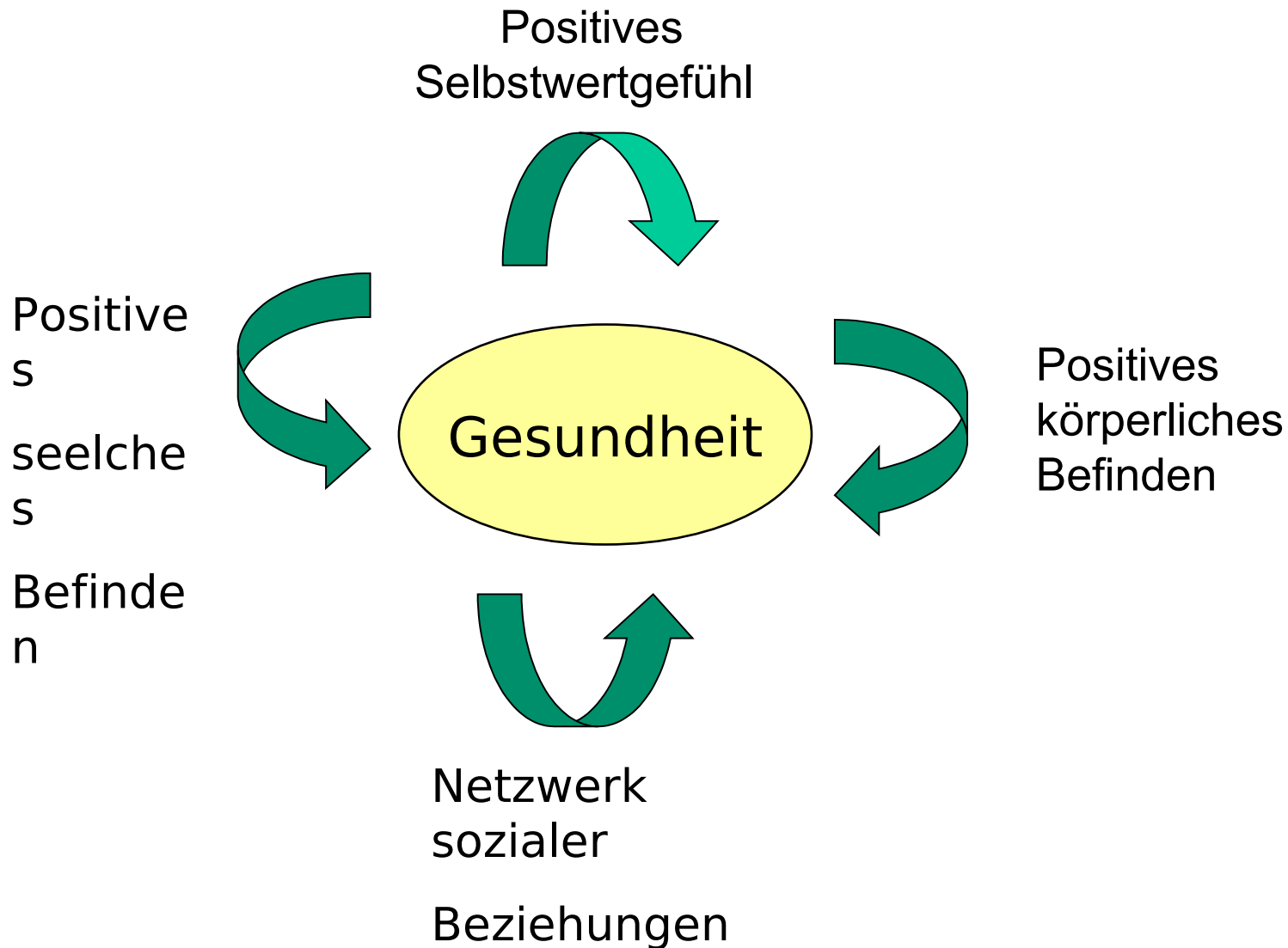
Assoziationen zwischen Krankenstand (unabhängig von Diagnosen und Ursachen) und psychosozialen Belastungen



Indikatoren der Gesundheitssituation – Das Eisbergmodell

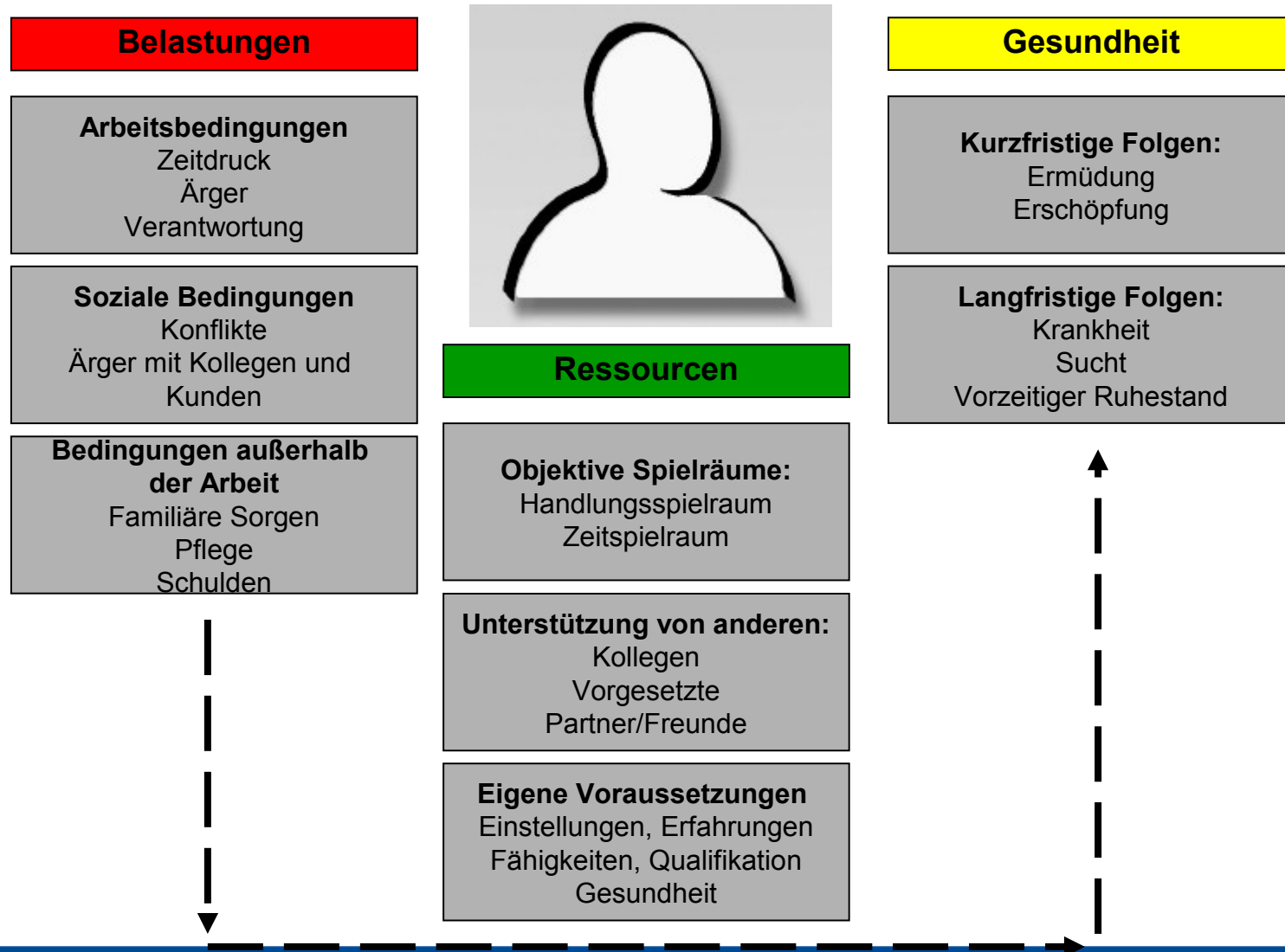


Wie entsteht eigentlich Gesundheit?



- Zur Gesundheit gehört mehr als nur **körperliches Wohlbefinden**
- Zur Gesundheit gehören auch:
 - **das Gefühl sozialer Eingebundenheit**
 - **Zufriedenheit**
 - **Vertrauen**

Stresselemente



Krankheitsvermeidung

pathogenetischer Ansatz

Leitfrage: Was macht krank?

Krankheitsrisiken

z.B. Lärm, Gefahrstoffe,
Unfälle,
Klima, Infektionsgefahren,
Arbeitszeit, Ernährung...

Ziel: Vermeidung /
Verringerung
krankmachender
Faktoren

Gesundheitsförderung

salugenetischer Ansatz

Leitfrage: Was erhält gesund?

Gesundheitsressourcen

z. B. Weiter- und
Fortbildungsmöglich-
keiten, Qualifizierungschancen, Hand-
lungsspielspielräume, Mitsprache,
Beteiligung,
Identifikationsmöglichkeiten...

Ziel: Erhöhung der
Arbeitszufriedenheit
und Leistungsfähigkeit

Was kann ein Unternehmen tun, um die psychische Belastung der Mitarbeiter zu reduzieren?

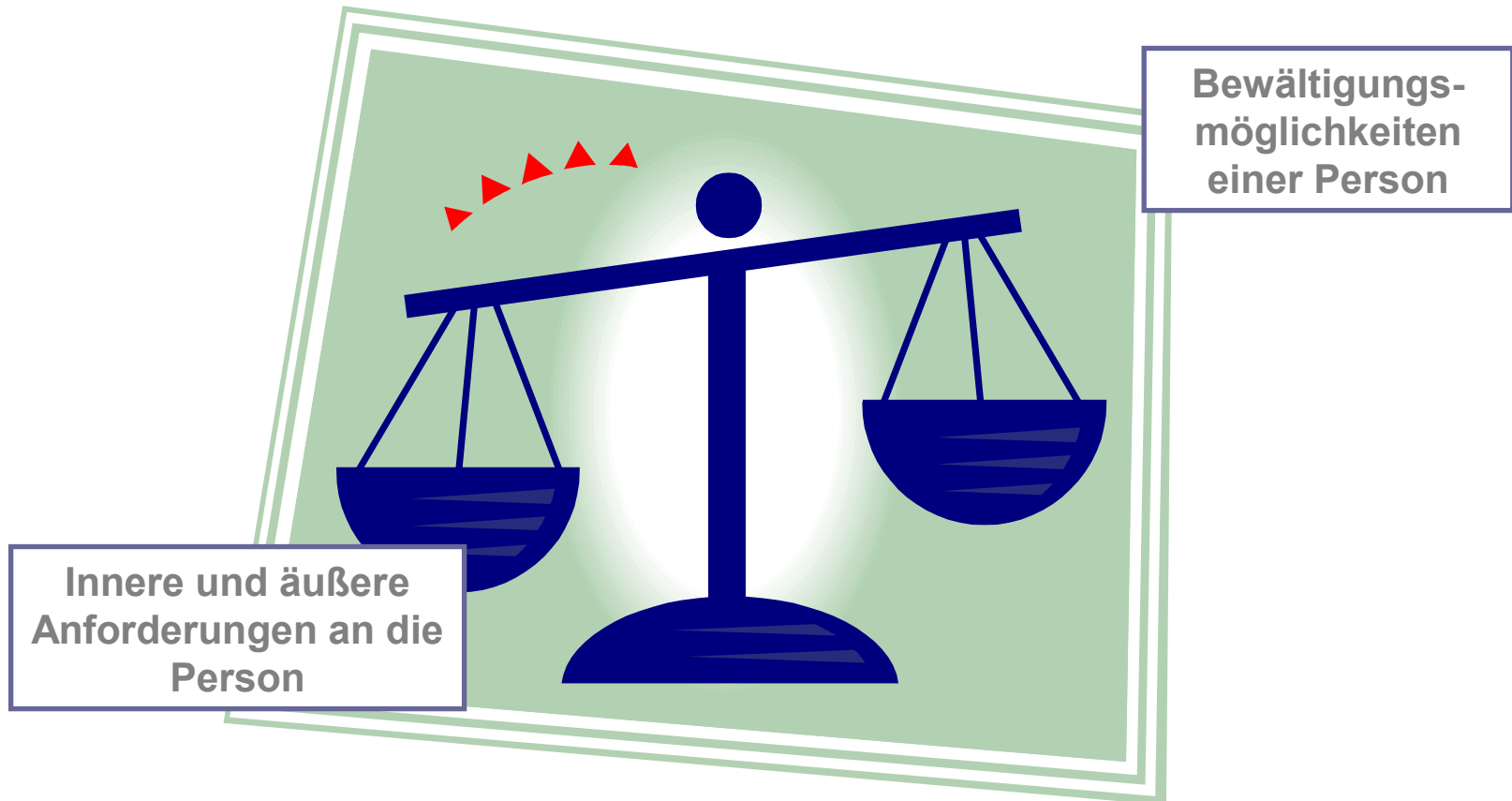
Psychisches Befinden

Das psychische Befinden hängt ab von Interaktionen mit der sozialen Umwelt, insbesondere von

- der Entwicklung vertrauensvoller **Bindungen** an einzelne Mitmenschen, an Gruppen und Organisationen
- als positiv und hilfreich empfundenen **Rückmeldungen** aus der sozialen Umwelt in Form von Zuwendung, Anerkennung, Information und praktischer Hilfe
- dem Vorhandensein **gemeinsamer** Überzeugungen, Werte und Regeln und der dadurch erleichterten Kooperation und Koordination.

(Durkheim; Parsons; Bowlby; Schein)

Ein Ungleichgewicht meistern: Die Bedeutung von Ressourcen



Gesundheitsrelevante Einflüsse einer Organisation:

Arbeitsorganisation → **Arbeitsbedingungen** → **Gesundheit**

- | | | |
|-------------------------|----------------------|------------------------|
| - Führungsstil | - Handlungsspielraum | - Gesundheitsverhalten |
| - soziale Unterstützung | - Selbstvertrauen | |
| - Organisationskultur | - Arbeitsinhalt | - Selbstwertgefühl |
| - Personalentwicklung | - Zeitdruck | - psychisches Befinden |
| - Personalstruktur | - Verantwortung | - physisches Befinden |
| - Programmstruktur | - Betriebsklima | - Krankenstand |
| | - Kommunikationsstil | |

Verhaltensprävention / Verhältnisprävention

	Verhältnis- prävention Organisations bezogen	Verhaltens- prävention Personen bezogen
Korrektiver Ansatz Belastungen verringern	Ergonomische Arbeitsplatz- gestaltung, Pausen, Arbeits- und Unfallschutz	Raucherentwöhnung, Rückenschulung, Stressmanagement
Ressourcenansatz, Gesundheitsförder- liche Potentiale identifizieren und aktiv fördern	Handlungsspiel- raum erweitern, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz	Qualifizierung der Mitarbeiter, Qualifizierung der Führungskräfte, Kompetenztraining

Was tut (Ihnen) gut, wenn Sie stark psychisch „unter Druck“ stehen??

- Stressbewältigungsstrategien -

„Coping“

Gefühlsbezogen:

u.a.:

- ✿ Grübeln
- ✿ Trinken, Rauchen, Essen
- ✿ Dem Ärger Luft machen



-

-
- ✿ **Ablenken**
 - ✿ **Entspannen**
 - ✿ **Sich beruhigen**

+

Problembezogen:

u.a.:

- ✿ Genaue Problemanalyse
- ✿ Ändern der Situation
- ✿ Lernen (Soziale Kompetenz)
- ✿ Prioritäten setzen
- ✿ Zeitmanagement
- ✿ Delegieren
- ✿ Ziele überprüfen

+



Persönliches Stressmanagement

- Akzeptieren, dass ein gewisses Maß an Stress für eine gute Leistungsbereitschaft unerlässlich ist.
 - Terminplan mit ausreichend Ruhepausen, nicht zu viel vornehmen, sich nicht mit „unlösbaren Aufgaben“ blockieren
 - Probleme nicht überbewerten, akzeptieren, dass sich manches nicht ändern lässt (z. B. im Stau stehen)
 - Forderungen an sich selbst reduzieren. Lernen Fehler zuzugeben, auch mal NEIN zu sagen
 - Biorhythmus beachten, Leistungsbereitschaft morgens oft höher als nachmittags, Morgen- oder Abendtyp („Lerche“/ „Eule“)
 - Unterstützende, medikamentöse Maßnahmen mit Baldrian, Melisse, Johanniskraut. Vorsicht bei Beruhigungsmitteln z.B. Valium, Librium etc.), Alkohol
- ... und nicht zuletzt lernen, die Stress-Signale des Körpers zu bemerken und richtig zu deuten und etwas dagegen zu unternehmen

Was können Sie tun?

Persönliches Stressmanagement

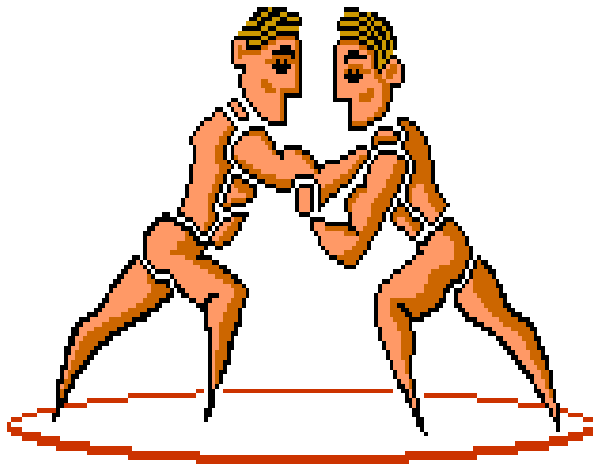
Es gibt eine Reihe von Kursangeboten bei KK, VHS etc., die dabei helfen können..

- Stress bewusst wahrzunehmen,
- riskantes Bewältigungsverhalten zu erkennen,
- eigene Ressourcen zu mobilisieren,
- die Möglichkeiten und Grenzen individueller Stressbewältigung zu erkennen,
- mit Ärger umzugehen,
- Körperliche Aktivität und gesunde Lebensführung zu erlernen,
- im Gespräch mit Vorgesetzten die Selbstbehauptung zu verbessern und
- Planung und Organisation der eigenen Arbeit zu optimieren.

Was können Sie selbst direkt tun?

Wichtigster Punkt: Bewegung, da

Kampf



+

Flucht



ausscheiden

- Moderates Ausdauertraining, Puls möglichst nicht $>130/\text{min}$ (altersabh.) mindestens $\frac{1}{2}$ Stunde täglich, mindestens 3x pro Woche
- Ungeübte und Ältere ($>40\text{J}$) vorher vom Sportarzt Leistungsprofil erstellen lassen

Geeignete Sportarten:

z.B. - Radfahren

- Joggen

- Walking

- Schwimmen

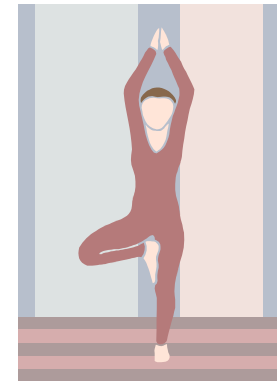
- Fitness-Studio

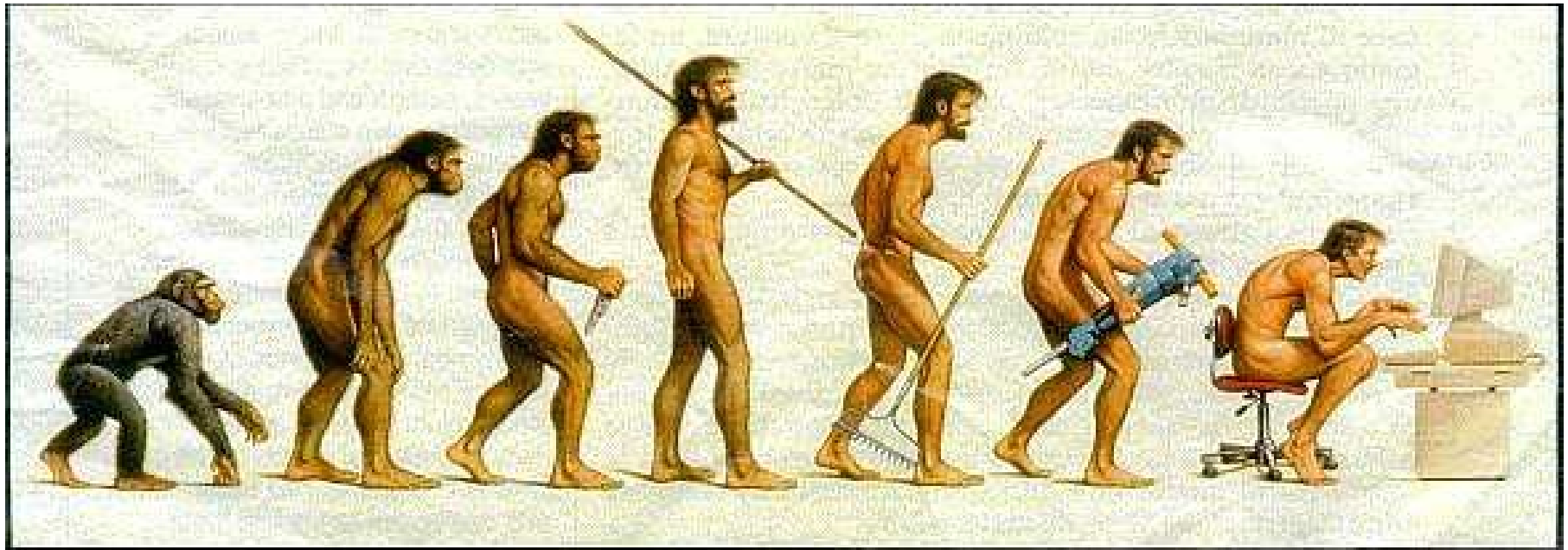
- Skilanglauf



Entspannen → Techniken

- z.B.
- Yoga
 - Tai-Chi
 - Autogenes Training
 - Progressive Muskelrelaxation nach Jacobsen
 - immer für genügend Schlaf sorgen





Somewhere, something went terribly wrong

„Die Medizin ist so weit fortgeschritten, dass praktisch niemand mehr gesund ist.“

Aldous Huxley

„Es gibt keine gesunden Patienten. Es gibt nur solche, die nicht ausreichend untersucht worden sind...“

Unbekannter Ärztevertreter

- "Wer weder raucht noch trinkt, wird als sehr gesunder Mensch sterben." -
- "Auch wer gesund stirbt, ist definitiv tot." -
Manfred Lütz, CreditSuisse In Focus

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !**



Noch Fragen