

# Stress und psychische Belastungen

## Einfluss auf die Gesundheit

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

# Definition: Gesundheit

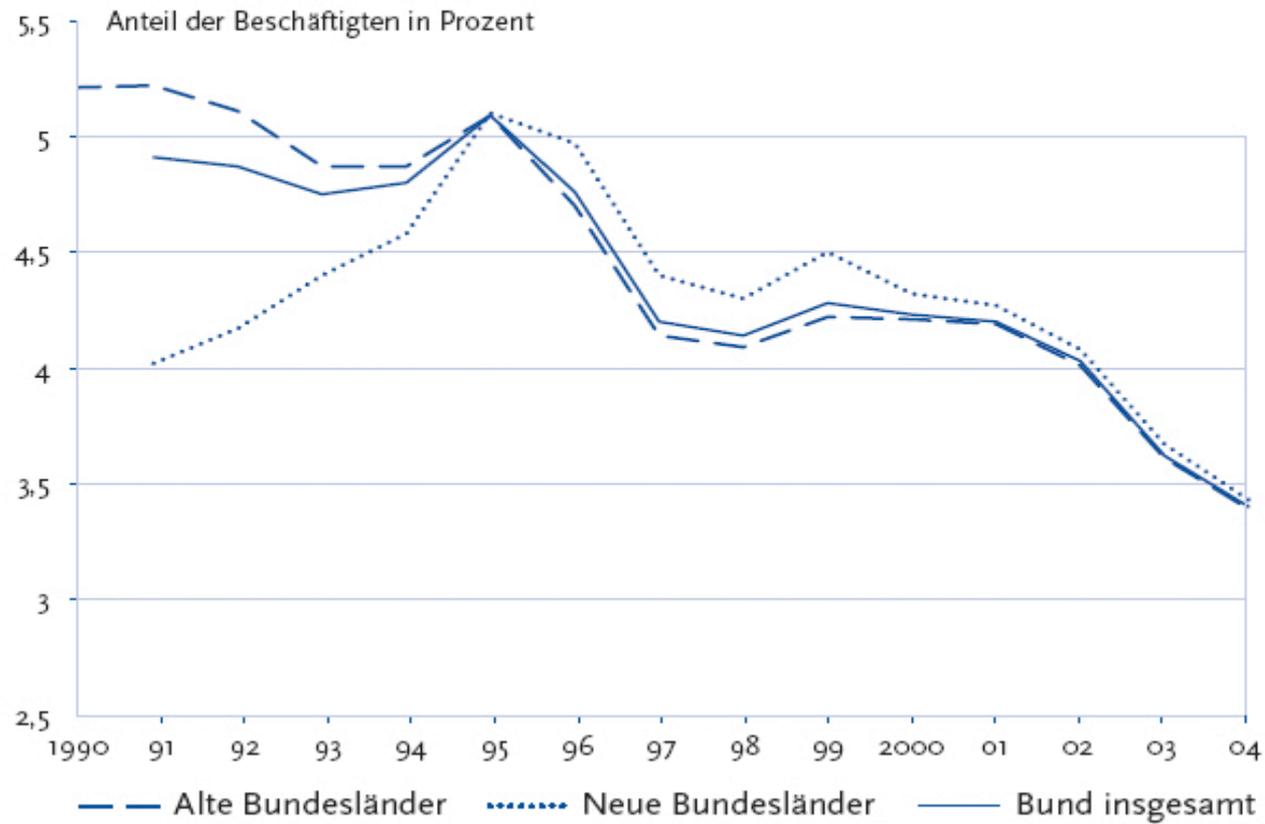
Die Welt-Gesundheits-Organisation (WHO) hat den Gesundheitsbegriff wie folgt definiert:

...

**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:**

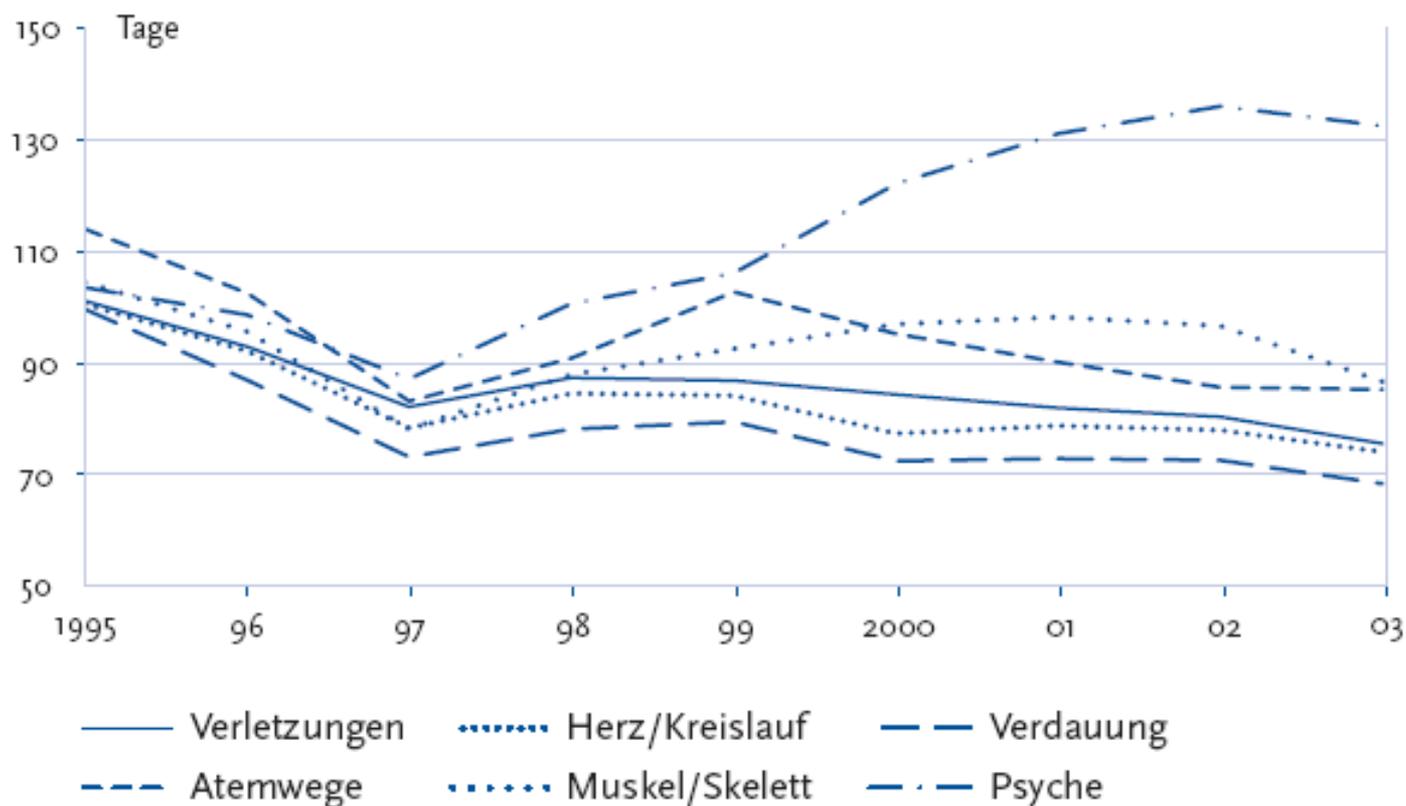
- Mehr Druck, mehr Ängste, mehr Überforderung
- Mehr seelische Probleme,
  - „unklare Befindlichkeitsstörungen“,
  - „Überlastungssyndrome“ und
  - psychische Erkrankungen
- Mehr Fehlzeiten, mehr dauerhafte Arbeitsunfähigkeiten und Frühberentungen aufgrund dieser psychischer Erkrankungen

## **Wettbewerb / Globalisierung**

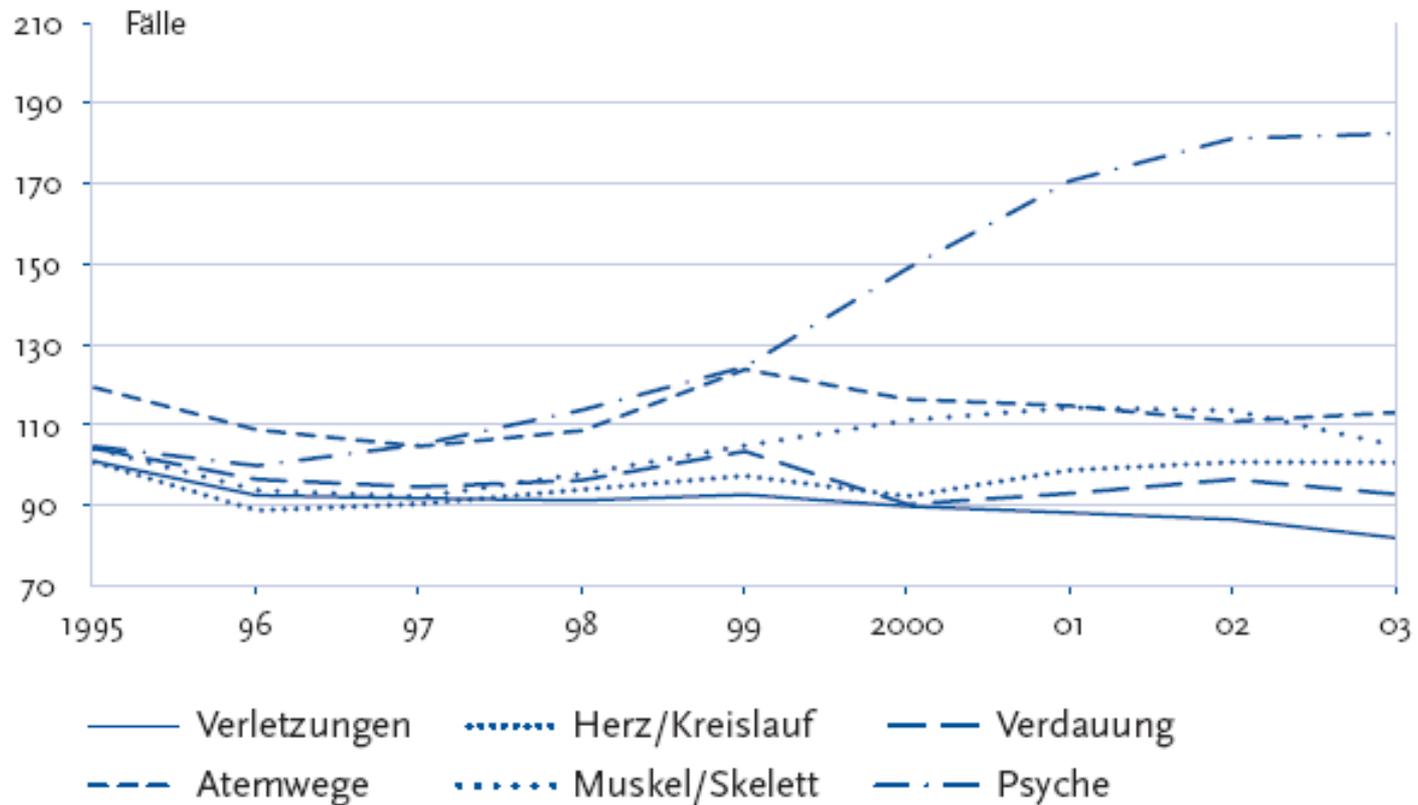
- Veränderung von Rahmenbedingungen
- Betriebe passen ihre Strategien an
- Umstrukturierung, Veränderungen von:
  - Organisationsstrukturen
  - Tätigkeitsbereichen
  - Qualifikationsanforderungen
  - Hierarchien/Verantwortlichkeiten
  - Sozial- u. Altersgefüge

**Anpassungsreaktionen der Mitarbeiter**

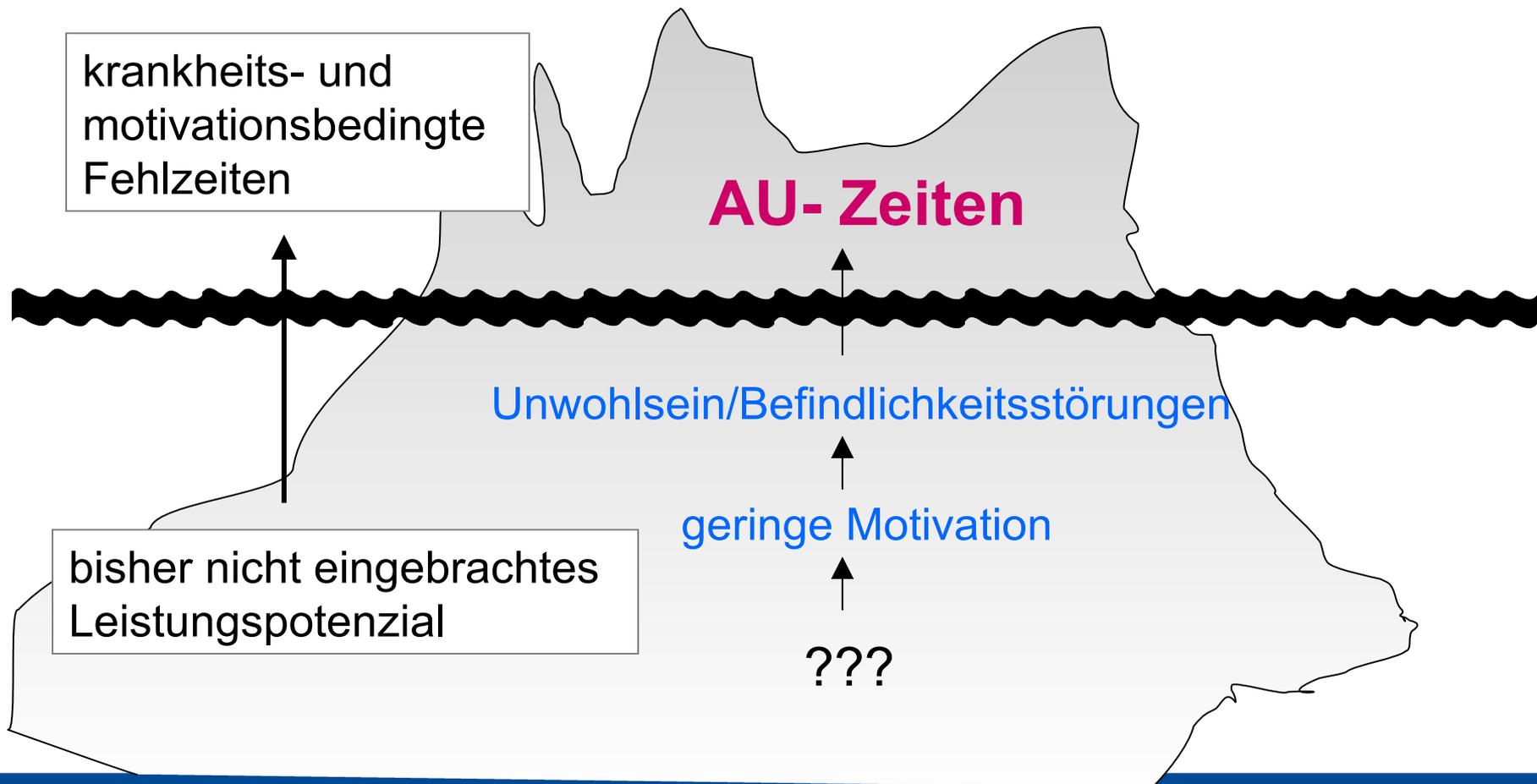
**Abbildung 1.3.4:** Arbeitsunfähigkeitstage der Männer nach Krankheitsarten 1995–2003, Indexdarstellung (1994=100%). Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK



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



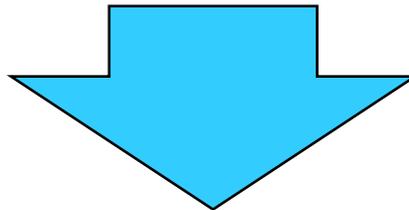
# Indikatoren der Gesundheitssituation – Das Eisbergmodell



## - **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.

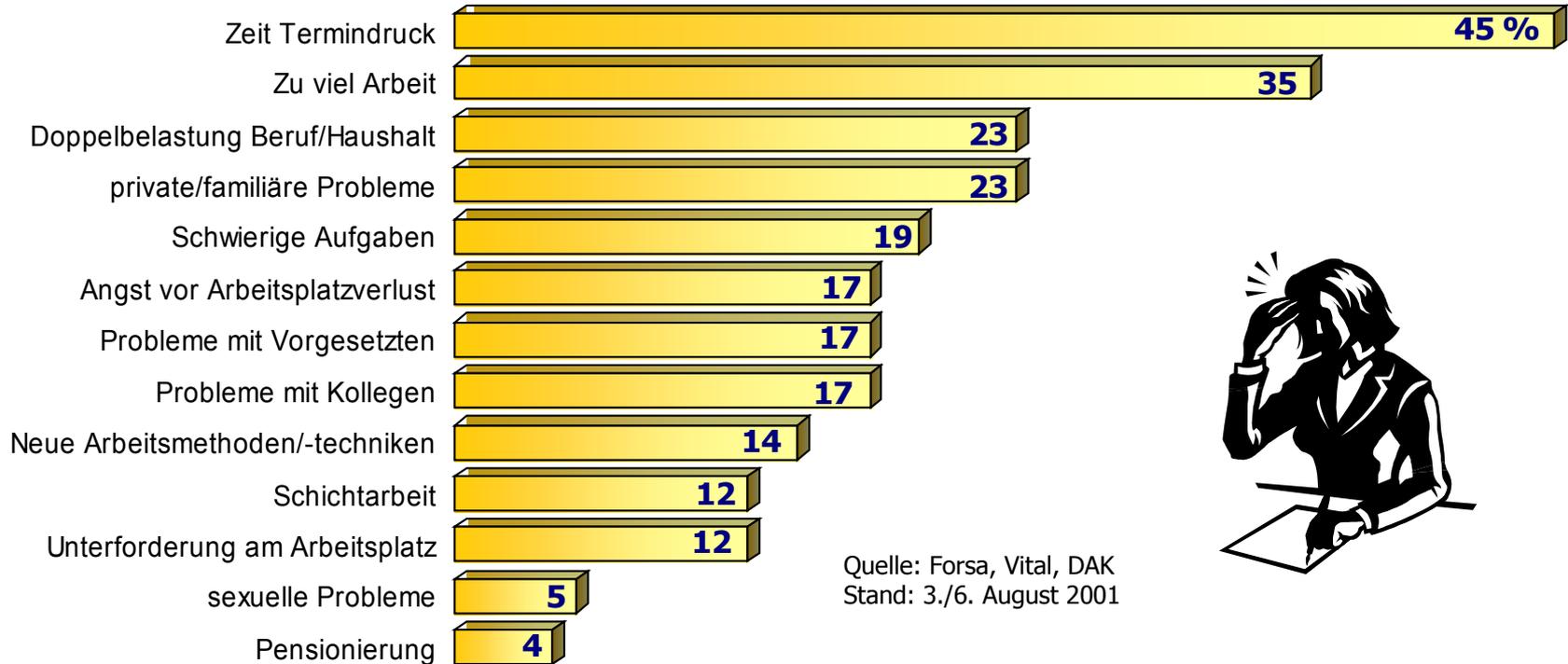
Stress baut sich in seiner Wirkung über die Zeit auf, wenn Stressoren andauern und die Bewältigung ineffektiv oder gar unmöglich ist.

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

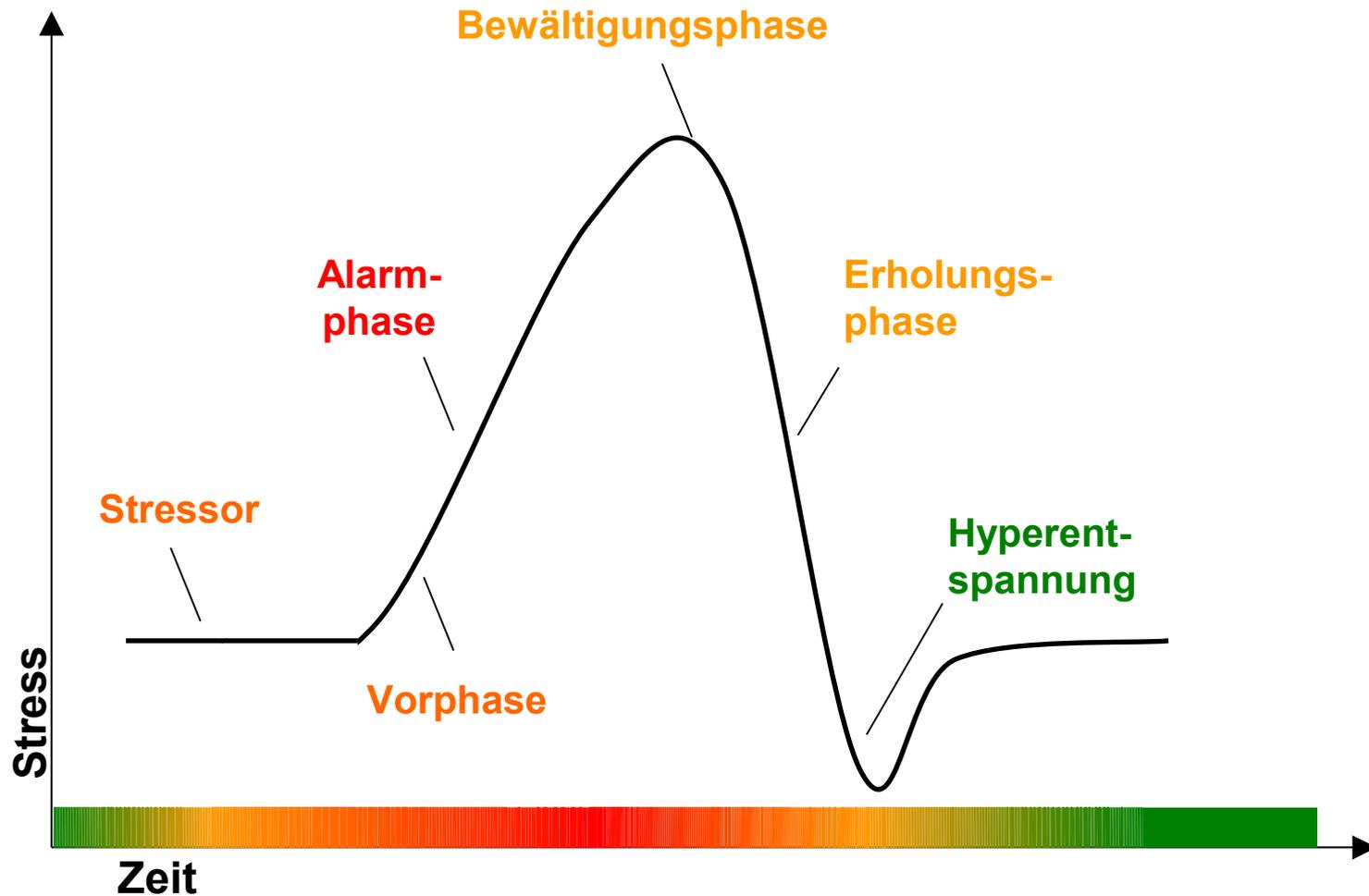
Herzschlag / Blutdruck

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

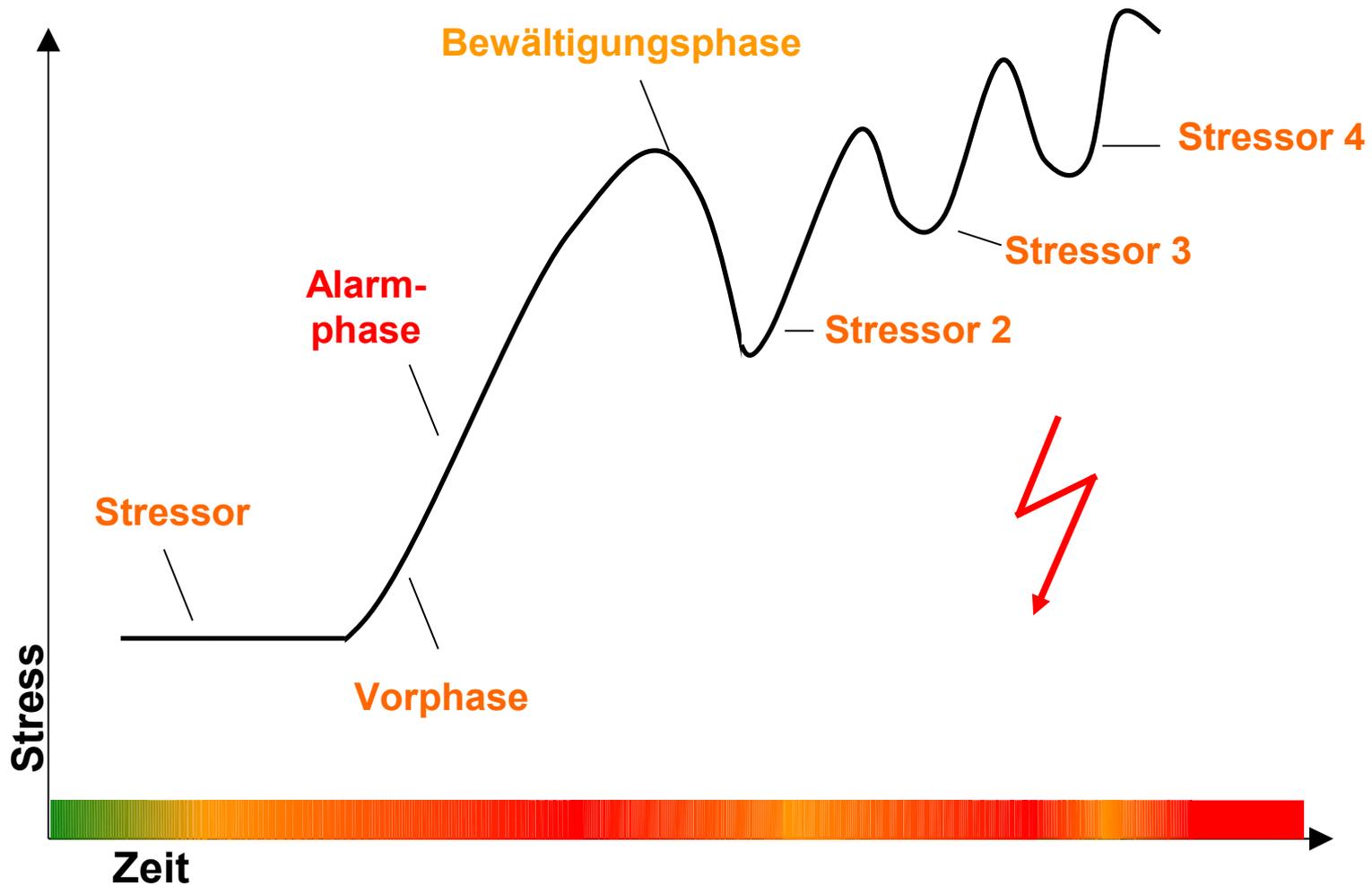
## Stimmung

Nervosität, Angst  
Ärger/Wut  
Frustration



# Stressreaktion

## Stressstreppe (unvollständiger Zyklus)



# Stressreaktion – langfristige Folgen



## Kognition / Leistung

Einschränkung der geistigen Leistungsfähigkeit  
Burnout

## Stimmung

Burnout / Depressivität

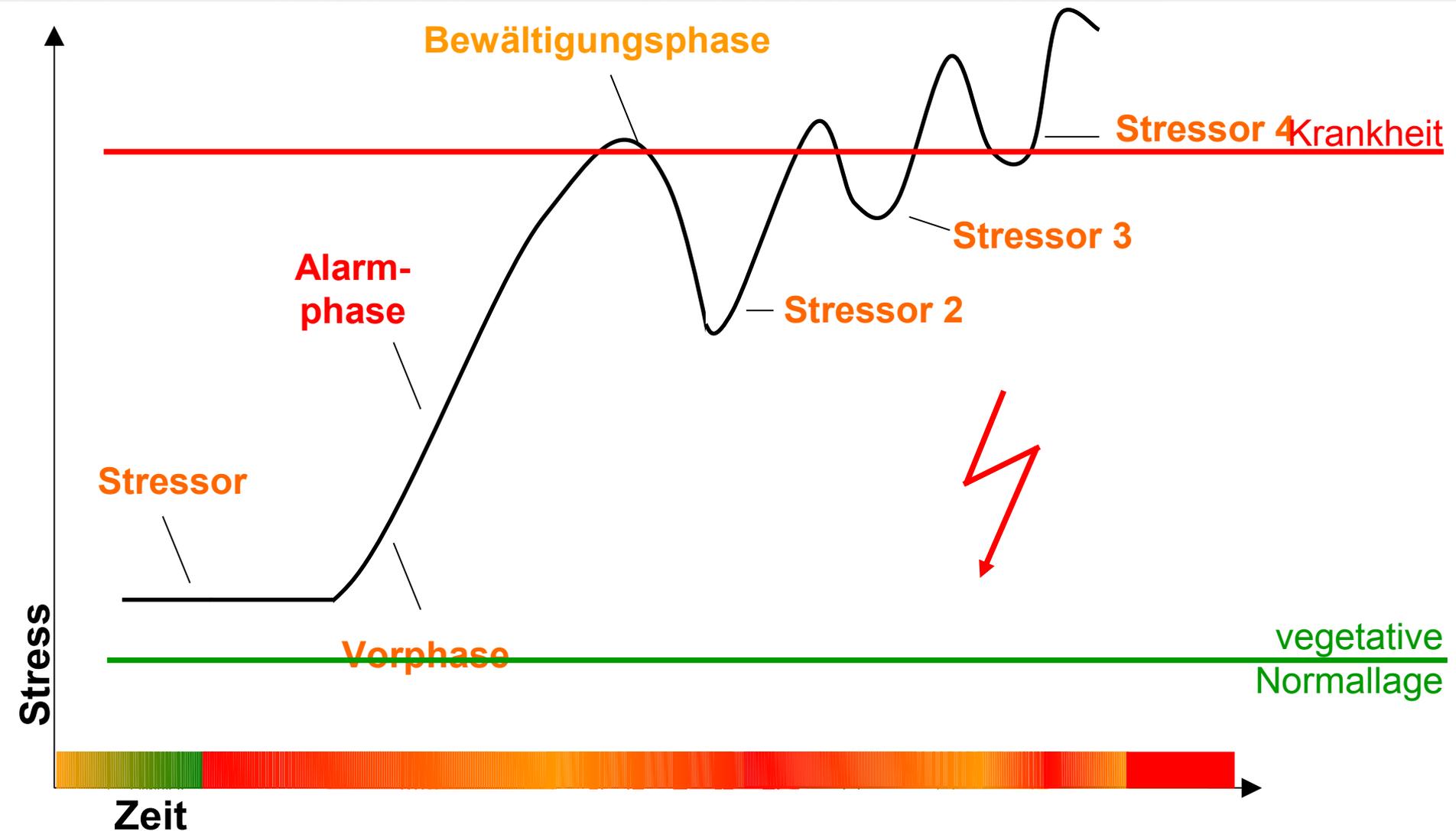
## sozial

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



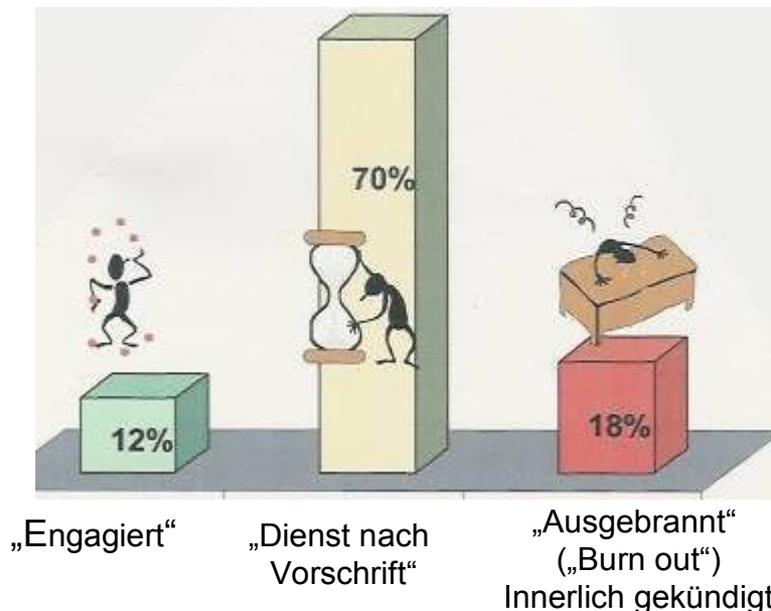
Stress kann die Empfindungen, die Denkweise und das Verhalten von Menschen ändern.

- **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**

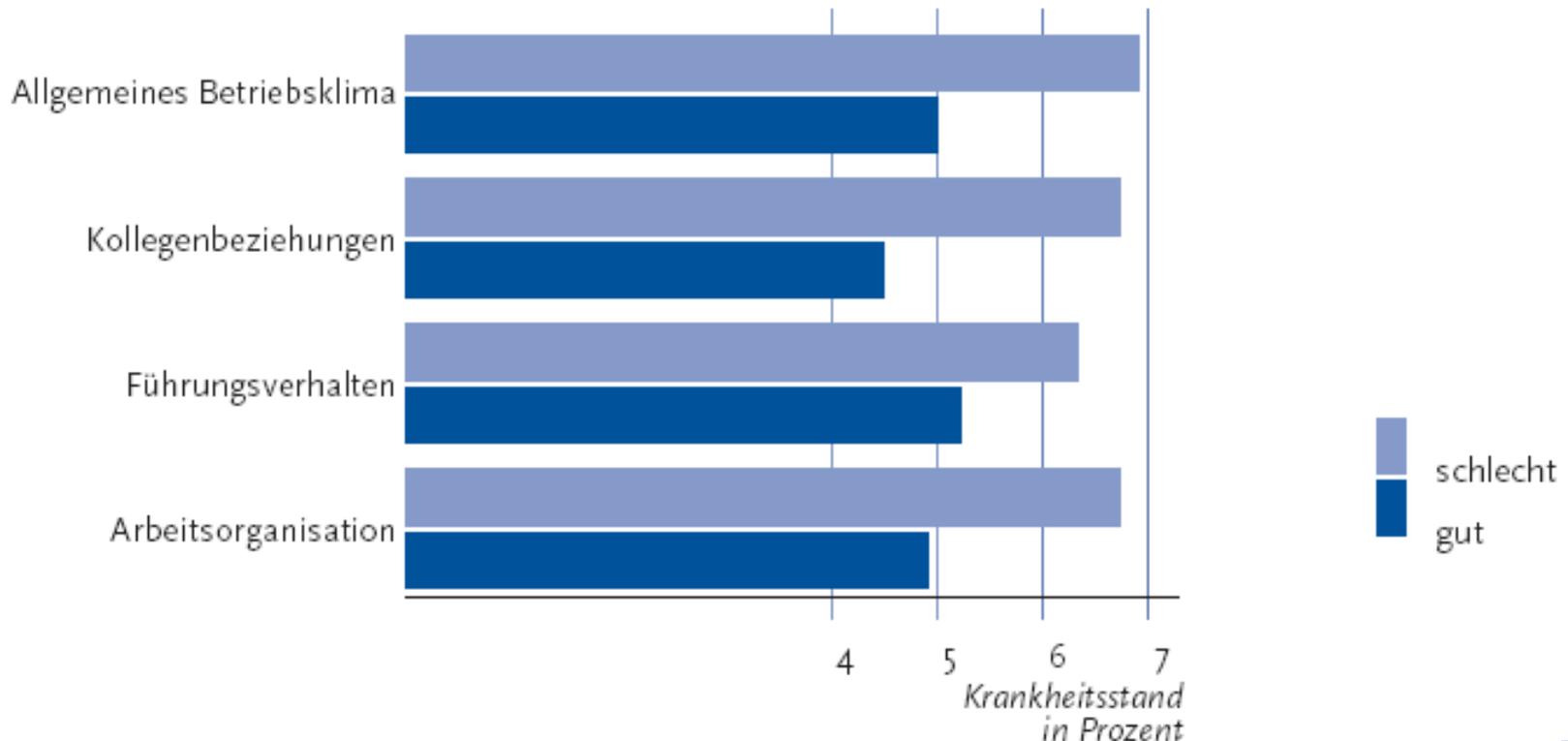
Auch das Privatleben wird beeinträchtigt: Die Betroffenen ziehen sich immer mehr zurück, pflegen kaum mehr Freundschaften, trennen sich vom Partner und vereinsamen.

## Nach Cherniss:

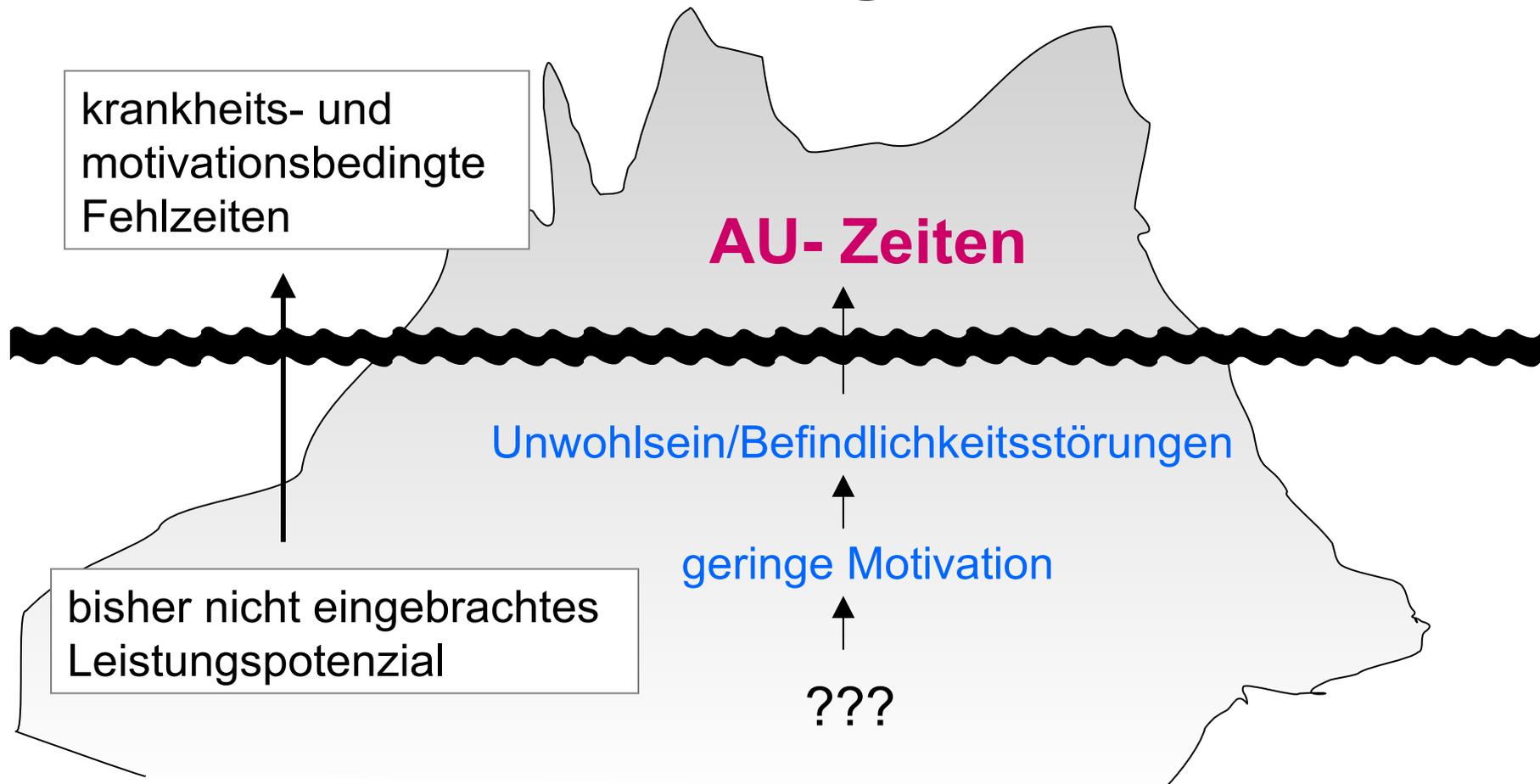
- Die vorrangige Ursache ist **Stress** im Beruf, da die Anforderungen dort die eigenen Fähigkeiten und Ressourcen übersteigen
- Daraufhin kommt es zu einem Stillstand, bei dem sich Gefühle wie Angst, Spannung, Reizbarkeit und Erschöpfung breitmachen.
- Es folgen defensive Bewältigungsversuche durch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

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

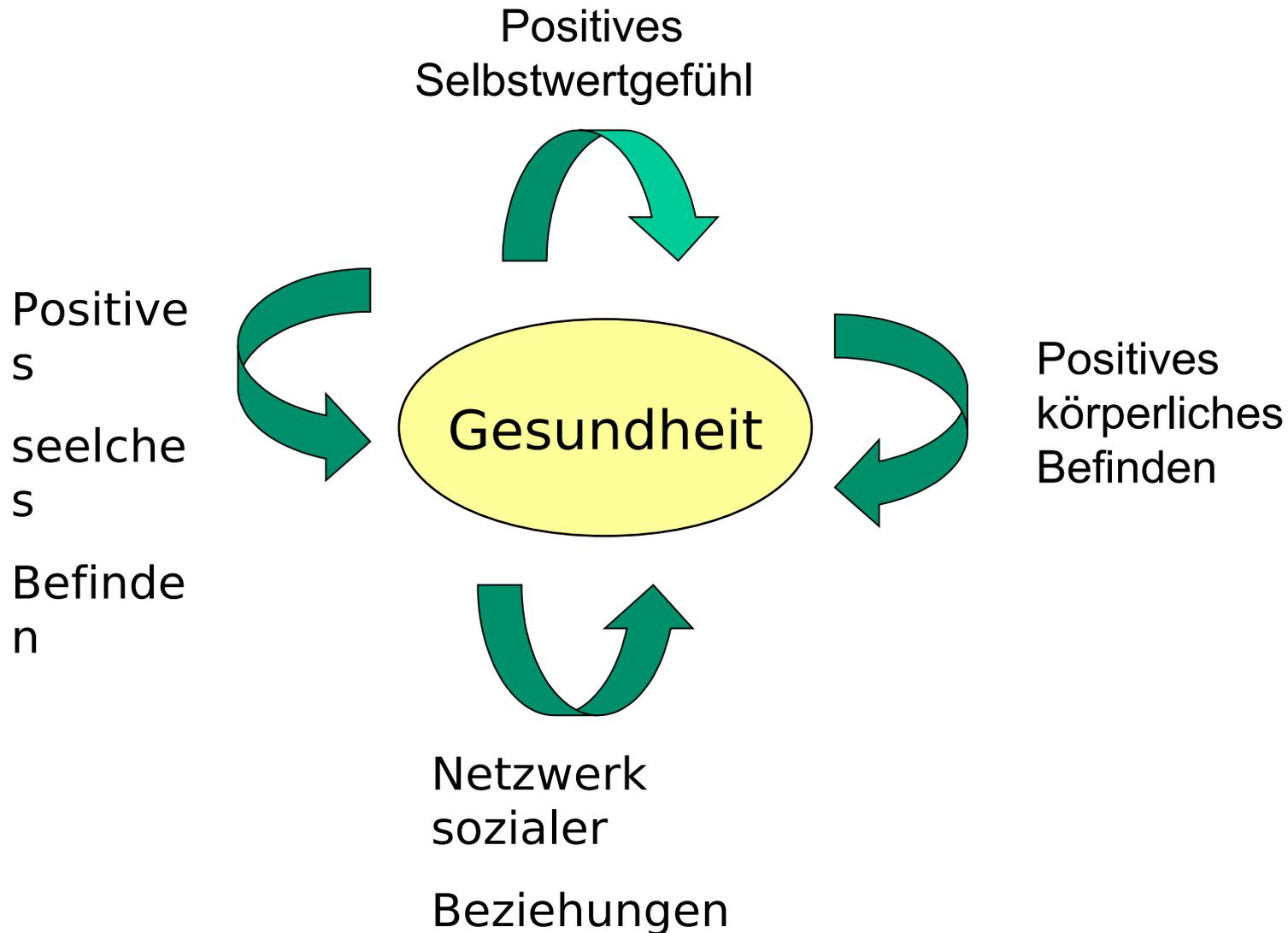
Assoziationen zwischen Krankenstand (unabhängig von Diagnosen und Ursachen) und psychosozialen Belastungen



# Indikatoren der Gesundheitssituation – Das Eisbergmodell

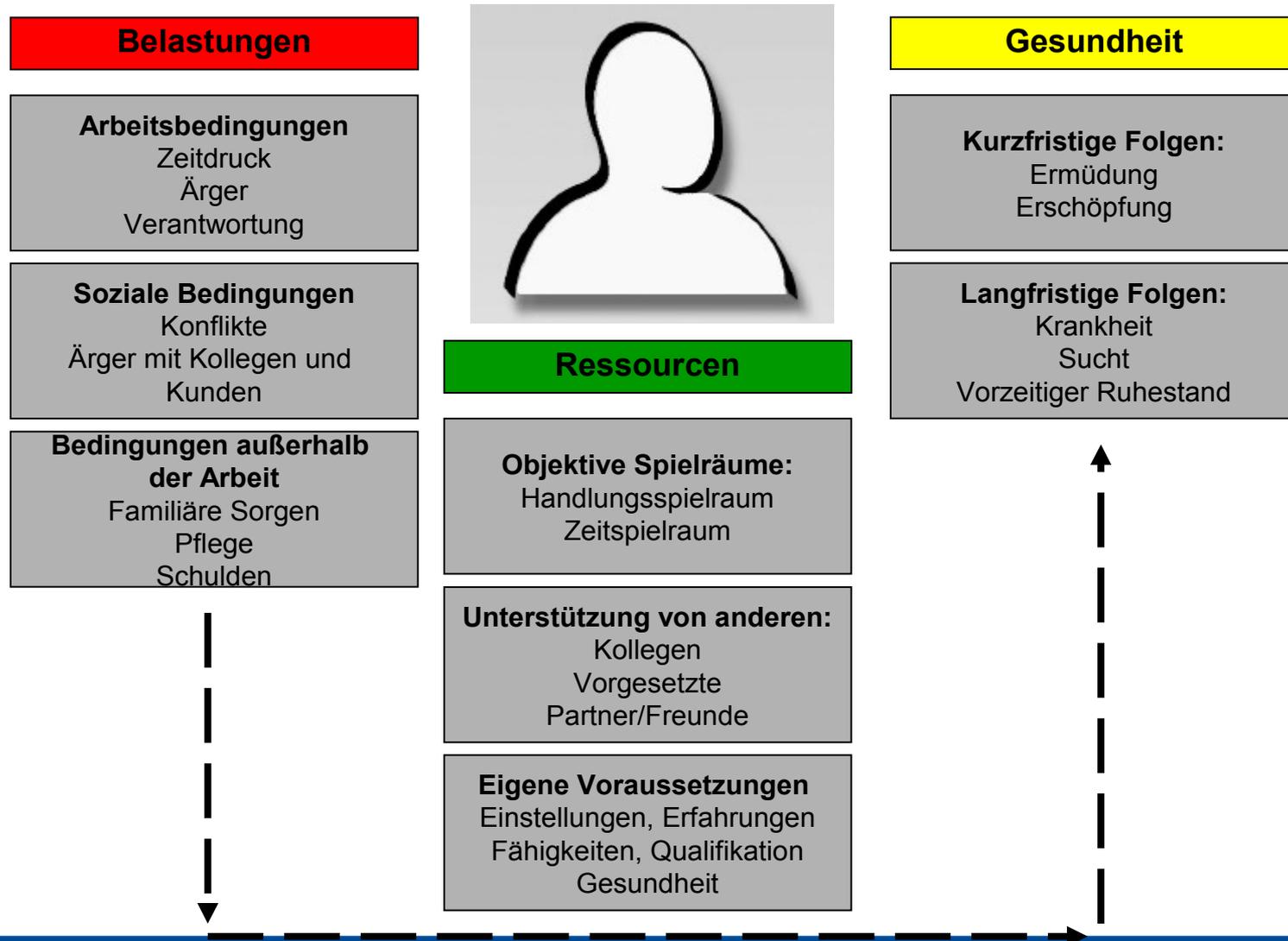


# Wie entsteht eigentlich Gesundheit?



- 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

	<b>Verhältnis- prävention</b> Organisations bezogen	<b>Verhaltens- prävention</b> Personen bezogen
<b>Korrektiver Ansatz</b>  Belastungen verringern	Ergonomische Arbeitsplatz- gestaltung, Pausen, Arbeits- und Unfallschutz	Raucherentwöhnung, Rückenschulung, Stressmanagement
<b>Ressourcenansatz,</b> Gesundheitsförder- liche Potentiale identifizieren und aktiv fördern	Handlungsspiel- raum erweitern, <b>soziale</b> <b>Beziehungen</b> <b>am Arbeitsplatz</b>	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

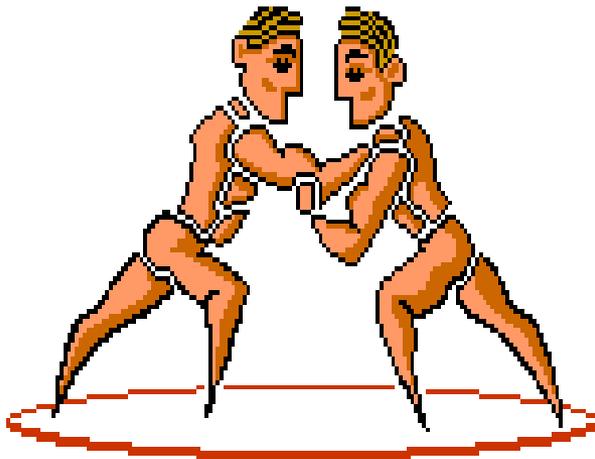
Es gibt eine Reihe von Kursangeboten bei KK, VHS etc., die dabei helfen können..

- 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

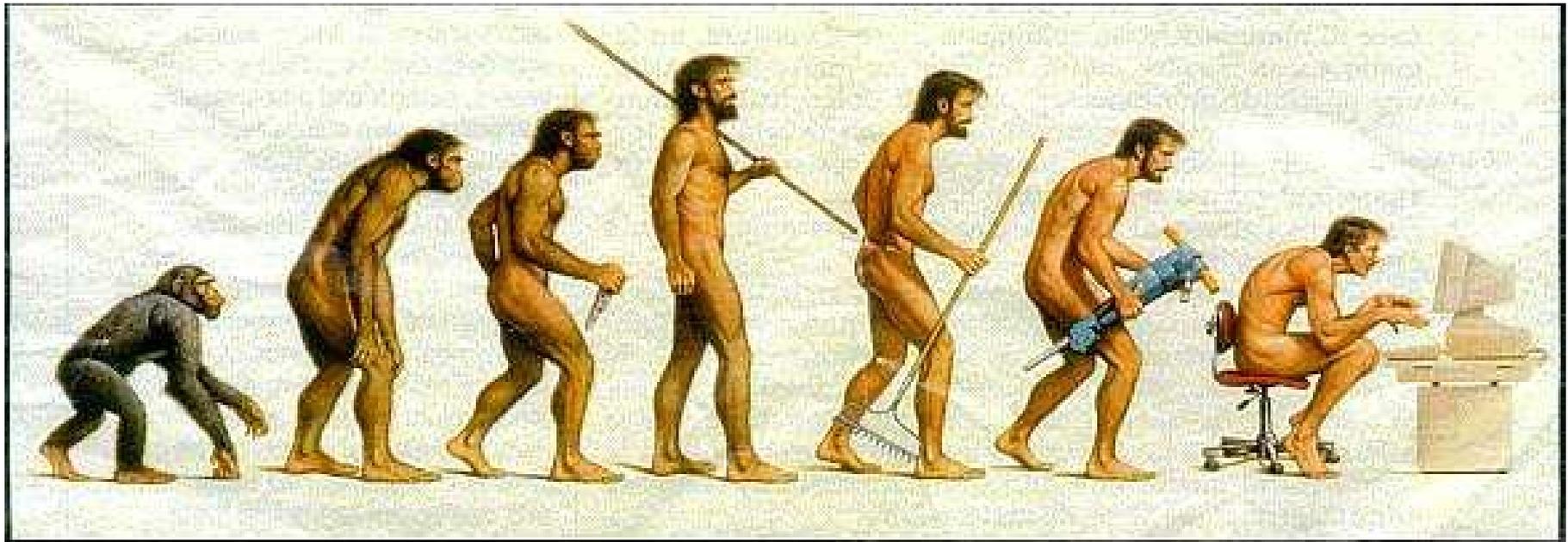
- Skilanglauf



## 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**