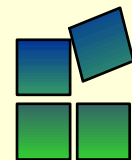


BApK – Tagung
Seelisch kranke Mitarbeiter. Und jetzt?
Würzburg, 28.06.2005

Psychischer Stress – Das teure Tabu

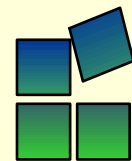
Reiner Wieland

Psychosomatische Fachklinik Bad Dürkheim



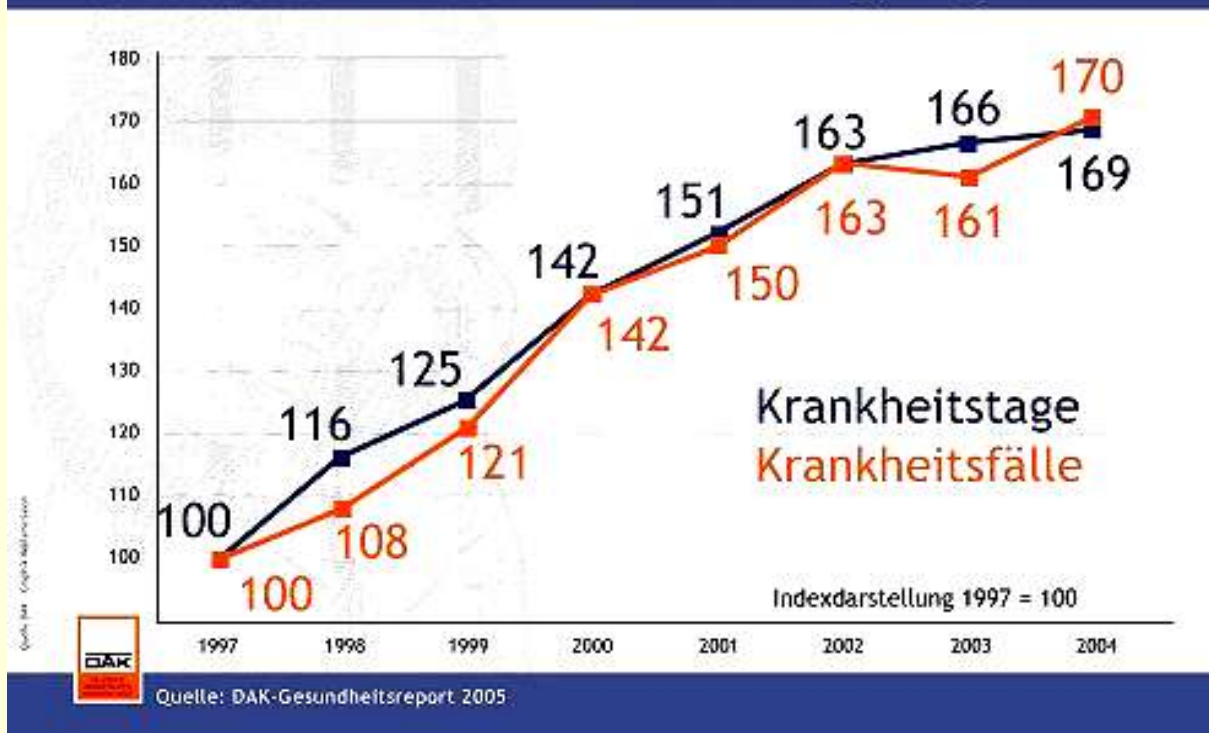
Gliederung

1. Psychischer Stress am Arbeitsplatz
2. Risikofaktoren und schützende Bedingungen
3. Betriebliche Gesundheitsförderung
4. Fazit und Konsequenzen



Krankheitstage und -fälle 1997 - 2004

Psychische Erkrankungen steigen dramatisch
Krankheitsfälle seit 1997 um 70 Prozent gestiegen



Ursachen der Zunahme psychischer Erkrankungen

Arbeitsfaktoren

Veränderung der Anforderungen
(mehr psychische Belastungen)
Veränderung der Arbeitsstrukturen

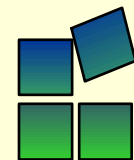
Personfaktoren

Private Probleme / Belastungen

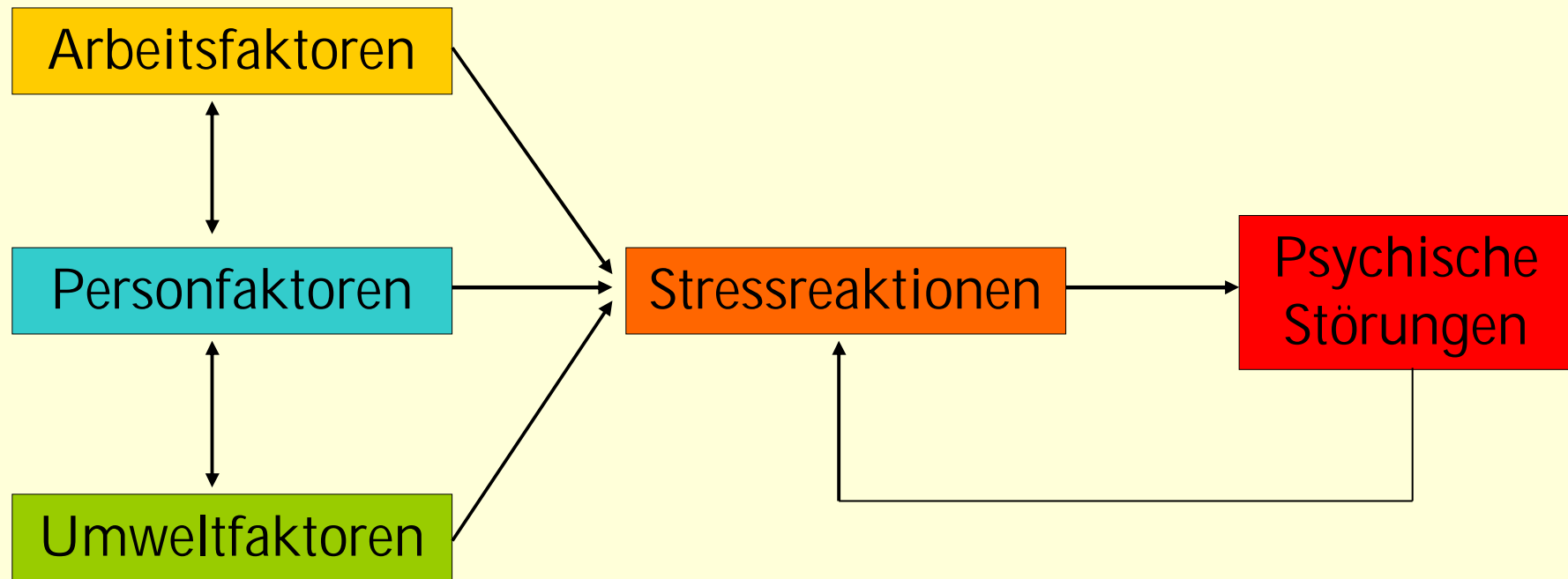
Umweltfaktoren

gesellschaftliche Veränderungen:
zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit

Veränderungen erfordern Bewältigungsfertigkeiten
und gute Führung (Betriebsklima)



Wie entsteht Stress?

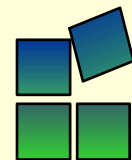


Arbeitsbedingungen allein erklären nur 5 –15%
der individuellen Stressreaktion



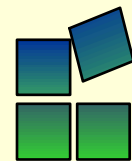
Welche Folgen hat Stress im Betrieb?

- Die hauptsächlichen Einschränkungen durch psychische Beschwerden werden am Arbeitsplatz erlebt!
- Wenn die psychische Gesundheit beeinträchtigt ist, führen Belastungen zu Leistungsminderungen.
- Man geht von einer Leistungsminderung von 20 –40 % bei psychisch beeinträchtigten Mitarbeitern aus!
- Leistungsminderung besteht oft über Jahre, da Beschwerden oft nicht richtig erkannt werden!

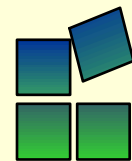


Psychischer Stress als Kostenfaktor:

- Psychische Störungen sind inzwischen wichtigste Ursache (31%) für **Frühberentungen**.
- Kosten infolge von **Fehlzeiten** aufgrund von psychischen Störungen belaufen sich auf 3 Mrd. €/Jahr.
- Kosten von **Stress am Arbeitsplatz** werden in der EU auf 5 – 10% des Bruttosozialproduktes geschätzt.
- Die Kosten von **Ängsten am Arbeitsplatz** werden in Deutschland auf 100 Mrd. €/Jahr geschätzt.
- An 280 Mio. Arbeitstagen/Jahr stehen Arbeitnehmer unter der Wirkung von **Psychopharmaka**.
- Etwa **20% der Bevölkerung** erleben mindestens einmal in ihrem Leben eine psychische Erkrankung.



1. Psychischer Stress am Arbeitsplatz
2. Risikofaktoren und schützende Bedingungen
3. Betriebliche Gesundheitsförderung
4. Fazit und Konsequenzen



Betriebliche Belastungen (Stressoren)

1. Arbeitsbezogene Stressoren:

- Zeitdruck, Arbeitsdichte
- Unterbrechungen
- Unklare oder widersprüchliche Ziele

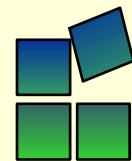
2. Soziale Stressoren:

a) Umgang mit Vorgesetzten und Kollegen:

- Konflikte
- Erlebte Ungerechtigkeit
- Selbstwertbedrohendes Verhalten

b) Umgang mit Kunden oder Klienten:

- „Emotionsarbeit“ in Dienstleistungsberufen
- Schwierige Kunden/Klienten



Betriebliche Ressourcen

1. Kontrolle / Handlungsspielräume

Voraussetzung: Person hat Kompetenz, Kontrolle auszuüben

2. Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen

Voraussetzungen:

Person hat Kompetenz, Hilfe anzufordern und anzunehmen

Vorgesetzte und Kollegen bieten angemessene Hilfe an

Ressourcen haben einen direkten Effekt auf psychisches Wohlbefinden und mildern die Auswirkung der Belastungen („Stress-Puffer“)



Protective individual conditions

1. Motivational Aspects:

- Work motivation
- Job satisfaction
- Identification with the work

2. Competencies

- Professional competencies
- Social competencies
- Stress management strategies

3. Self-esteem

- stable self-esteem
- realistic goals

4. Ausgleichsmöglichkeiten

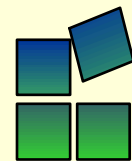


Individuelle Risikofaktoren

Psychische Faktoren als „Produktivitätsfresser“

- Negative Emotionen: Ärger, Angst
- Innere Kündigung, Resignation
- Psychische Störungen

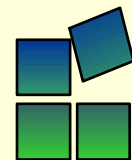
Es besteht ein Zusammenhang zwischen diesen Beeinträchtigungen und ineffektivem Führungsverhalten



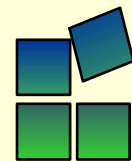
Stress, Fehlzeiten und Leistungsminderungen

- Belastungen / Stressoren führen nicht zwangsläufig zu übermäßigen Stressreaktionen.
- Stressreaktionen / Beschwerden führen nicht zwangsläufig zu Fehlzeiten und Leistungsminderungen

Betriebliche und individuelle Ressourcen beeinflussen diese Zusammenhänge (Unterstützung, Motivation, Führungsverhalten)



1. Psychischer Stress am Arbeitsplatz
2. Risikofaktoren und schützende Bedingungen
3. Betriebliche Gesundheitsförderung
4. Fazit und Konsequenzen



Gesundheitsförderung zu psychischem Stress am Arbeitsplatz

- Informationen über Vorkommen / Ursachen / Anzeichen / Konsequenzen von psychischem Stress
- Förderung der individuellen Ressourcen: Verbesserung der sozialen Kompetenzen und der Stressbewältigungsstrategien
- Aufmerksamkeit sollte ebenso hoch wie bei körperlicher Gesundheit bzw. wie bei Alkoholproblemen sein

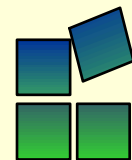


1. Beispiel: Stress-Management-Trainings

Ziel: Stärkung der individuellen Ressourcen der Mitarbeiter

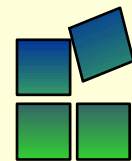
Beschreibung:

- Gruppe: 8 – 10 Personen
- etwa 10 Sitzungen à 90 Minuten
- Themen:
 - Informationen über Stressentstehung
 - Wahrnehmung der individuellen Stressfaktoren und -reaktionen
 - Erarbeitung und Einübung von Stressbewältigungsstrategien für die Teilnehmer in ihrer Berufssituation
 - Erlernen eines Entspannungsverfahrens



Wirksamkeit von Stress-Management-Trainings

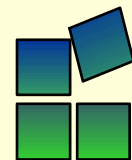
- Nachgewiesene Effekte: Verringerung der Stresssymptome und psychosomatischen Beschwerden bzw. Erschöpfung, Erhöhung der Arbeitszufriedenheit.
- Inzwischen sind diese Effekte auch längerfristig nachgewiesen.
- Effekte sind besser als bei Ansätzen zur Neugestaltung von Arbeitsbedingungen



Effizienz psychologischer Gesundheitsförderung

Stress- und Ressourcen-Management ist dann am wirksamsten, wenn

- die Beschäftigten in die Vorbereitung und Durchführung der Maßnahmen einbezogen sind,
- die Maßnahmen individuell /abteilungsspezifisch zugeschnitten sind,
- vorherrschende Stressoren der Arbeitsumgebung behandeln und
- betriebliche Bedingungen genutzt werden, d.h. die Maßnahmen nicht „abgehoben“ sind.

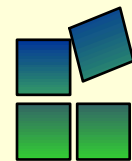


2. Beispiel: Schulung von Führungskräften

Ziel: Verbesserung der Führungskompetenz im Umgang mit Mitarbeitern, die übermäßige Stressreaktionen oder psychische Auffälligkeiten zeigen

Beschreibung:

- 12 - 18 Führungskräfte
- Dauer: 1 -2 Tage in der Fachklinik
- Themen:
 - Entstehung und Bewältigung von psychischem Stress
 - Erscheinungsweisen psychischer Störungen und ihre frühen Signale am Arbeitsplatz
 - Interviews mit Patienten über Arbeitsbelastungen und Stressreaktionen
 - Strategien für den Umgang mit betroffenen Mitarbeitern

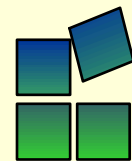


1. Psychischer Stress am Arbeitsplatz
2. Risikofaktoren und schützende Bedingungen
3. Betriebliche Gesundheitsförderung
4. Fazit und Konsequenzen



Fazit:

- Psychischer Stress am Arbeitsplatz nimmt infolge gesellschaftlicher und betrieblicher Veränderungen zu.
- Hieraus resultieren enorme Kosten, die noch weiter zunehmen.
- Psychischer Stress wird von betrieblichen und individuellen Bedingungen beeinflusst, d.h. Belastungen können durch Ressourcen abgemildert werden.
- Maßnahmen der psychologischen Gesundheitsförderung steigern die individuellen Ressourcen und die psychische Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit.



Konsequenzen:

Bedeutsam sind ...

- eine Identifikation und Modifikation von betrieblichen Belastungen und Ressourcen,
- eine Stärkung der individuellen Ressourcen und Stressbewältigungskompetenzen und
- eine Enttabuisierung psychisch bedingter Stressreaktionen („Psyche“ = Schwäche).

Gute betriebliche und individuelle Ressourcen führen zu einem guten Betriebsklima!

