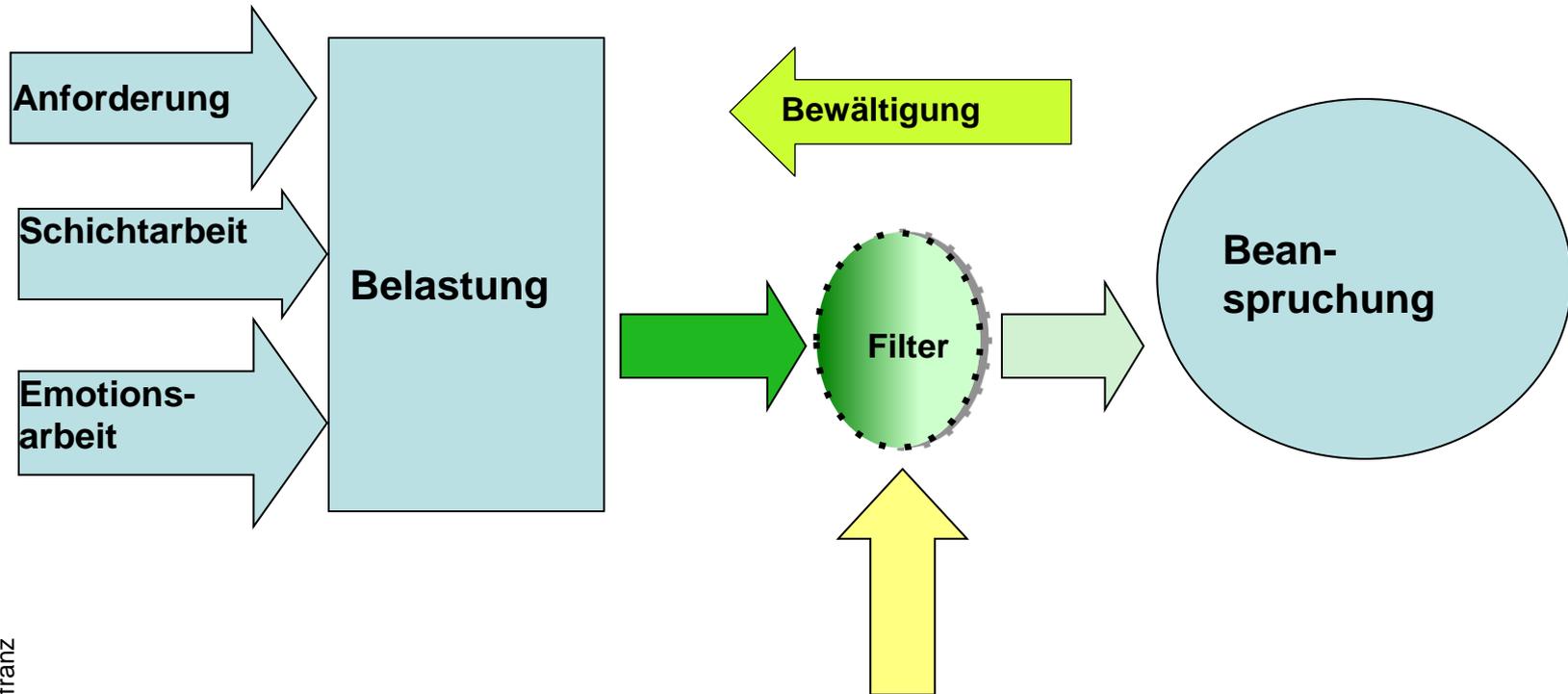


Betriebliche Belastungsfaktoren und Folgen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

www.wa.uni-hannover.de

Jahresfachtagung
"Sucht und psychische Störungen"
23.06.2011 in Rickling

Belastungs – Beanspruchungs - Konzept



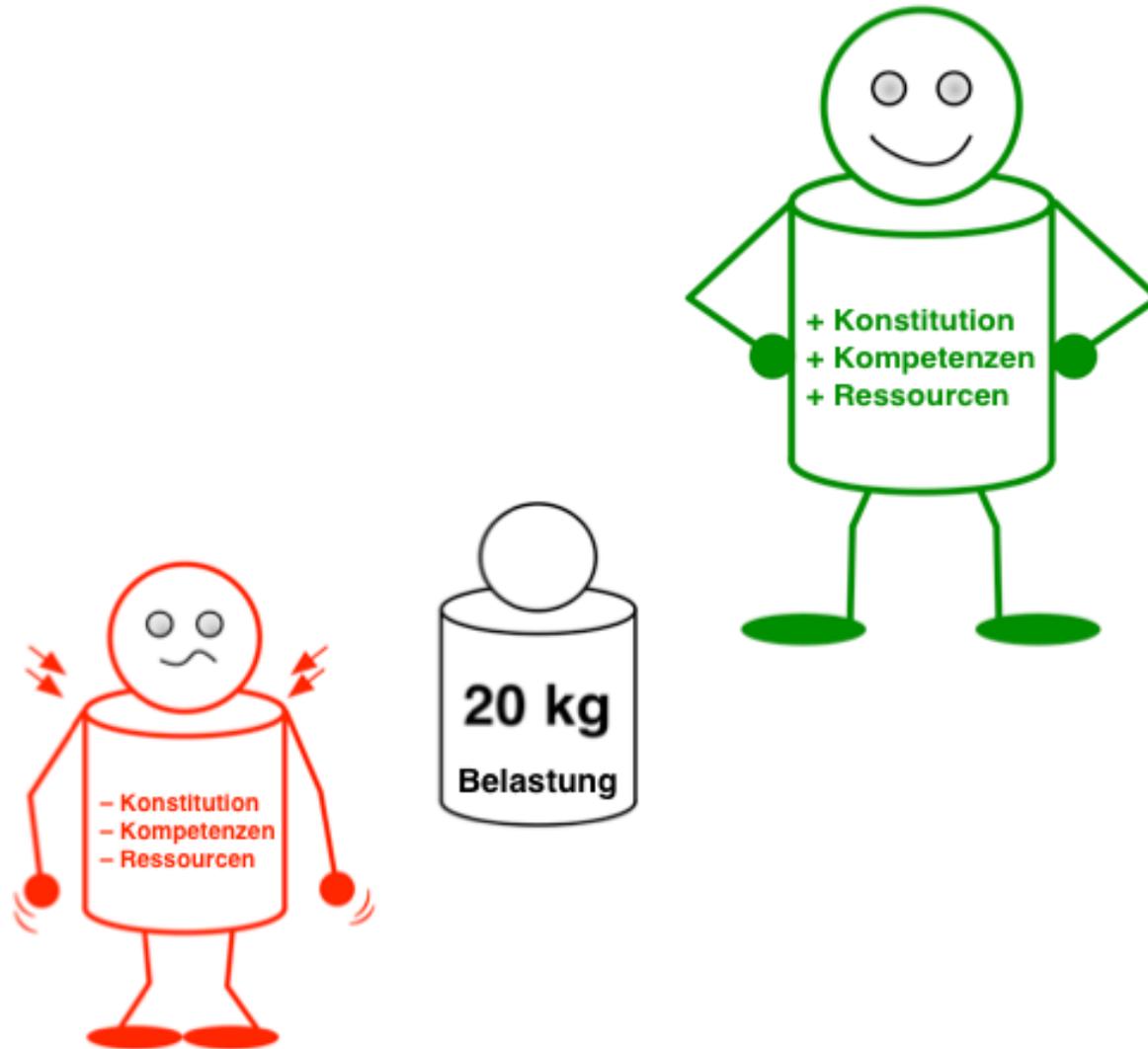
nach Rohmert/Rutenfranz

Gesamtheit aller erfassbaren äußeren **Einflüsse aus Arbeit + Arbeitsbedingungen** auf den Menschen

Moderierende Faktoren
u.a. Konstitution, Kompetenzen
soziale Unterstützung
auf Seiten der Person

Wirkung
die die Belastung
im arbeitenden
Menschen
erzeugt

Belastungs- und Beanspruchung



DIN EN ISO 10075-1

(„Ergonomic principles related to mental work load – Part 1)

Psychische Belastung wird definiert als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die *von außen auf den Menschen zukommen* und psychisch auf ihn einwirken“.

Psychische Beanspruchung ist nach dieser Norm zu verstehen als „die unmittelbare (nicht die langfristige) *Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum...*“

Die psychische Beanspruchung ist das Resultat der bewussten oder unbewussten Verarbeitung der Belastung. Ein und dieselbe objektive Anforderung kann dadurch - je nach Person - zu unterschiedlichen Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen führen.

Psychische Belastungen – Stress auslösende Faktoren

Arbeitsfaktoren

- unklare Aufgabenstellungen
- hohe Verantwortung
- fehlende Eignung
- mangelnde Berufserfahrung
- Informationsdefizit
- ungewohnter Aufgabenbereich
- Zeit- und Termindruck, Arbeitstempo
- fehlende Erholung
- zu hohe Anforderungen, Leistungsdruck
- soziale und emotionale Belastungen

Individuelle Faktoren

- frühere Misserfolge
- Angst vor der Aufgabe
- fehlende Kritikfähigkeit
- familiäre Probleme
- Über- / Unterforderung

Umgebungsfaktoren

- Schlechtes Arbeitsklima
- Informationsüberfluss
- Lärm, Kälte, Hitze
- fehlende Entspannungsmöglichkeiten
- schlechte Beleuchtung
- Notsituationen, Gefahren
- strukturelle Veränderungen
- Arbeitsplatzunsicherheit

Soziale Faktoren

- Konkurrenzverhalten im Kollegenkreis
- fehlende Unterstützung und Hilfe
- Konflikte mit Vorgesetzten
- Konflikte im kollegialen Umfeld
- Mobbing
- fehlende Anerkennung

Psychische Belastungen, Stress und Rückenschmerzen

Psychische Belastungen steigern Rückenschmerzen und verursachen Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Zu den häufigsten Ursachen einer **Herz-Kreislauf-Erkrankung** zählen Stress, Rauchen, Medikamente und psychische Belastungen.

Psychische und soziale Belastungen wie Konflikte, Arbeitslosigkeit oder starke Arbeitsbelastungen, spielen bei **Rückenschmerzen** eine wichtige Rolle.

Wer ständig unter Stress und Leistungsdruck steht, oft unzufrieden oder unglücklich ist, der verspannt auch seinen Rücken. Dauerhafte Verspannungen führen zu Schmerzen.

Mediziner an der Universität Heidelberg haben zudem ermittelt, dass jeder dritte Patient mit chronischen Rückenschmerzen auch unter **psychischen Erkrankungen** leidet.

Psychische Belastungen, Stress und Schmerzen

Psychische Belastungen und Psychosomatische Beschwerden

DAK Gesundheitsreport 2011:

13,55 % Krankheitstage durch psychische Erkrankungen als 2009

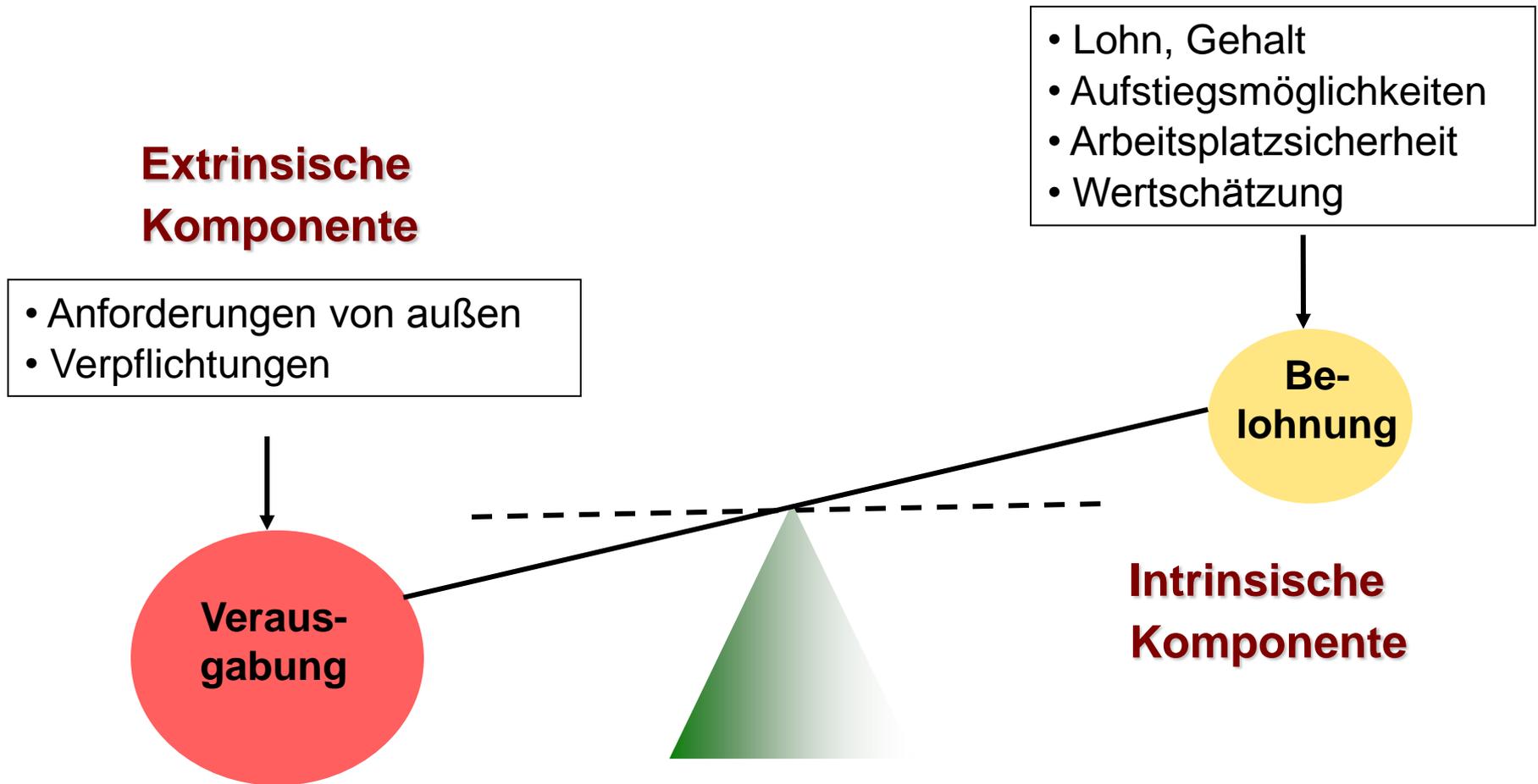
10 % der 15 – 29 jährigen Männer

haben Schmerzen ohne einen organischen Befund

6 % haben Anpassungsprobleme

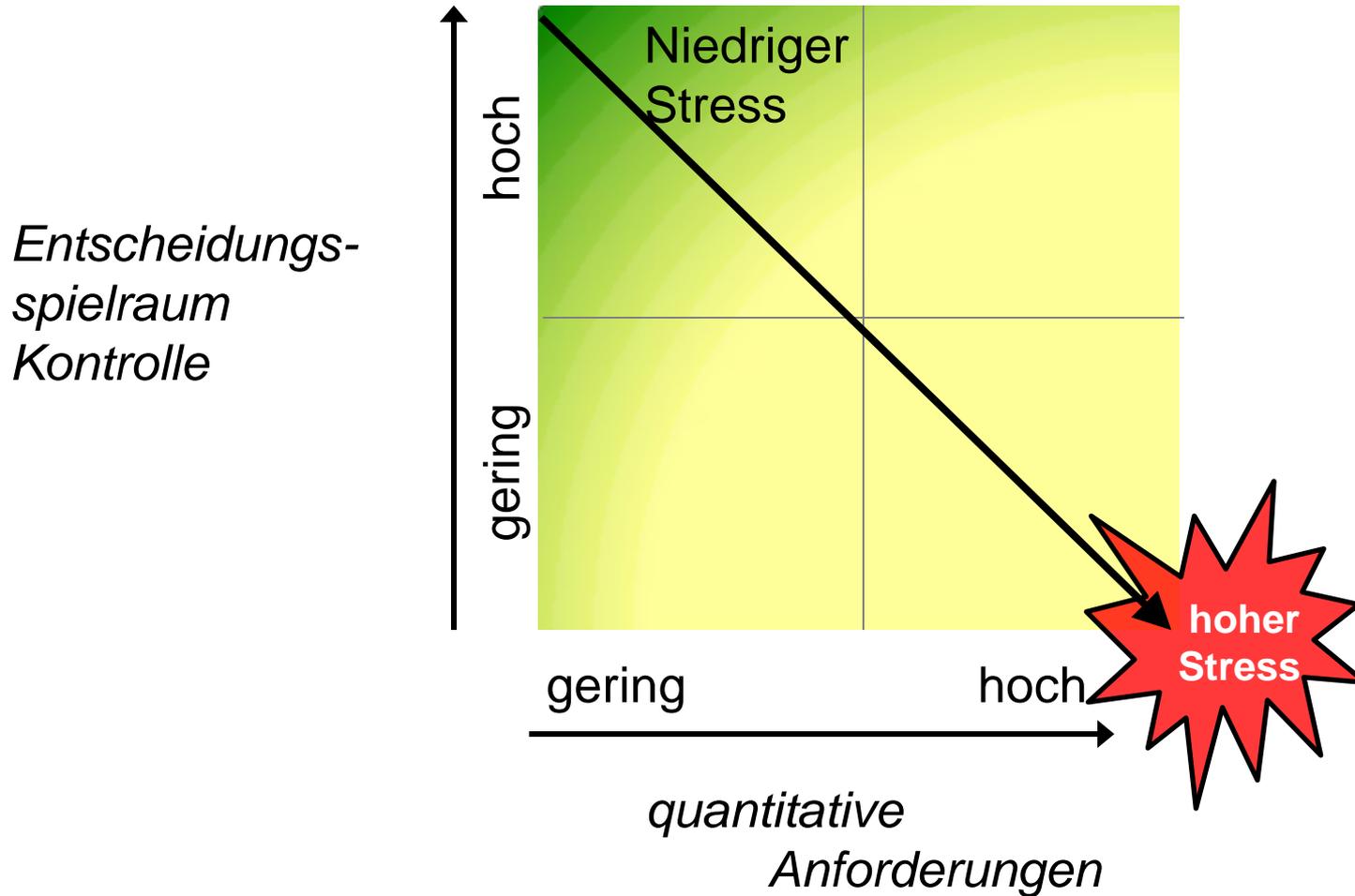
60 % sagen sie könnten mehr leisten (unterfordert)

Erklärung: Berufliche Gratifikationskrisen



(J. Siegrist, 1996)

Erklärung: Anforderung - Kontrolle - Ressourcen



Stress als wichtigen Impuls für Veränderung (Hüther 1997)

- ◆ "kontrollierbarer Stress" (Herausforderung)
- ◆ "unkontrollierbarer Stress" (Bedrohung, Überlastung).

Neurobiologische Forschung:

- Menschen brauchen die Erfahrung von unkontrollierbarem Stress
- zur Überwindung eingefahrener Problem stabilisierender Verhaltensmuster
- und unangemessener Bewältigungsstrategien.

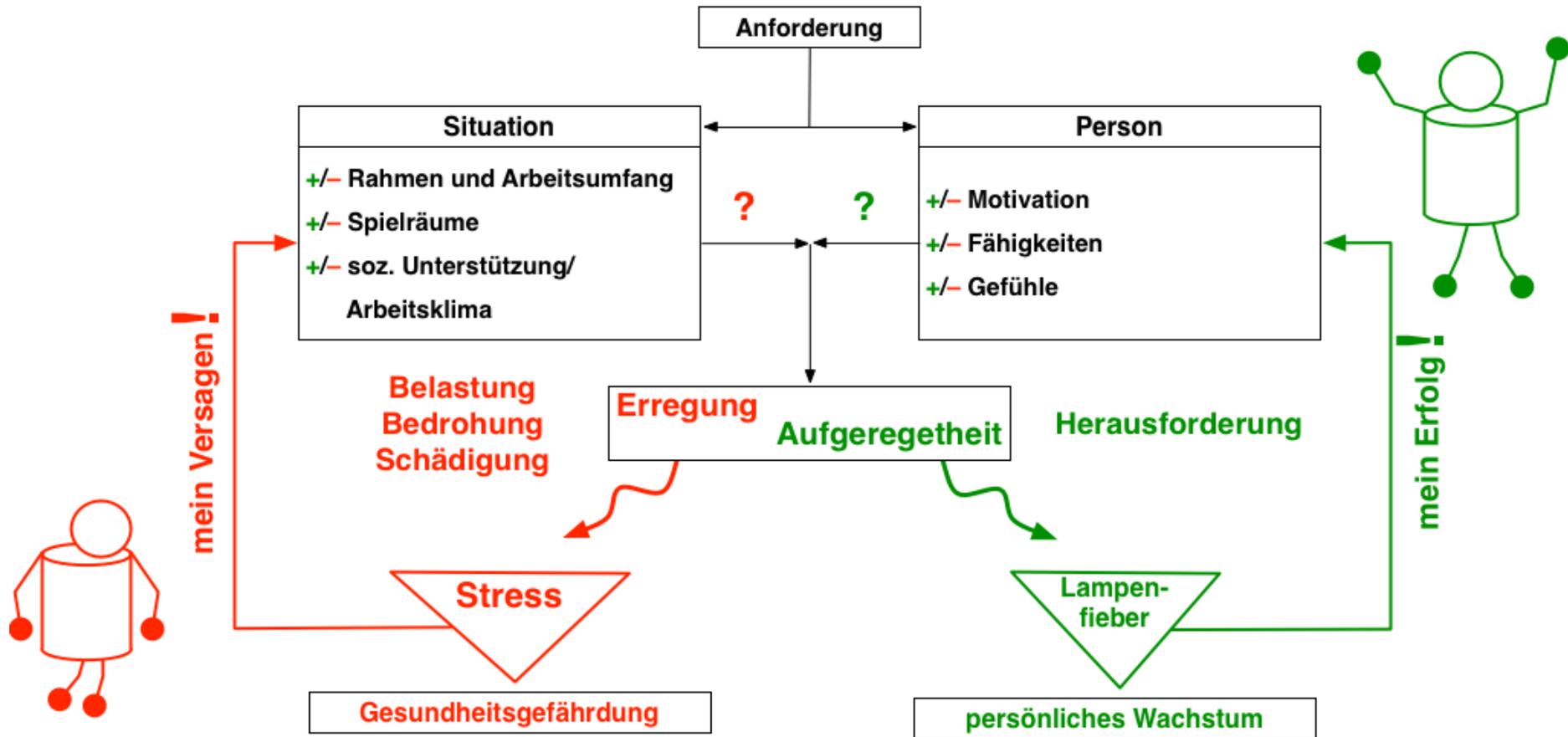
These: die größere Gefährdung im Verharren in einer Situation, in der sich das Belastungs- und Stresserleben immer wiederholt, weil die Energie zur Entwicklung erfolgreicherer Bewältigungsstrategien nicht mobilisiert wird.

„Die mit Verzweiflung und Ratlosigkeit einhergehende unkontrollierbare Stressreaktion ist die Voraussetzung dafür, dass wir einen neuen, geeigneteren Weg zur Bewältigung der Angst finden.

Dauert sie zu lange an, so werden die immer wieder anflutenden Stresshormonwellen zu einer wachsenden Gefahr für unsere geistige, emotionale und körperliche Integrität.“

Stress-Bewältigungs-Konzept

Stress – Herausforderung



Vorbeugung und frühe Ansprache

"Gesundheit ist der Zustand des völligen *körperlichen* und *geistigen* und *sozialen* **Wohlbefindens**

und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen.“

WHO 1946

Gesundheit = Wohlbefinden



- Zufriedenheit, Stabilität

Befindlichkeiten



- Unwohlsein, Gereiztheit, Frust
- Alkohol, Zigaretten

Befindensstörung



- Dauerstress, Erschöpfung,
- Anfällig für Infekte,
- Verspannungen, Kopfschmerz

Funktionseinschränkung



- Rücken-, Herz-, Kreislaufbeschwerden
- psycho-somatische Beschwerden,
- innere Kündigung

Funktionsstörung = Krankheit

- Angsterkrankungen
- Burnout, Depression
- Muskel-Skelett- / Rückenerkrankungen
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Frauen in Führungsfunktionen: Dauerstress, Erschöpfung,

"Die Frauen sind erschöpft auf eine Weise,
die sich durch Urlaub und Pause nur wenig beheben lässt.

Sie haben große Mühe, sich zu motivieren.

Die Arbeit hat ihren Glanz verloren. Kontakte sind nur noch anstrengend.

Und viele, viele brauchen Stimmungsaufheller.

Sie trinken zu viel und viele nehmen Tabletten.

Die Ursachen liegen nicht nur darin, dass sie eine anstrengende und verantwortungsvolle Aufgabe haben.

Sie müssen ja in einer Situation bestehen, in der sie hoch sichtbar sind –
und das auf doppelte Weise:

sie sind hoch sichtbar aufgrund ihrer Stellung als Führungskraft
und dann noch einmal als Frau.

Sie sind auf doppelte Weise Außenseiterinnen."

(Edding 2010)

Risikokonsum und Sozialschicht (RKI 2010)

Sozial- schicht	Risikokonsum Frauen [%] Altersgruppen		Risikokonsum Männer [%] Altersgruppen	
	30 - 44	45 - 64	30 - 44	45 - 64
Unter- schicht	16,7	17,8	25,6	26,6
Mittel- schicht	18,9	21,8	34,2	32,9
Ober- schicht	22,8	26,6	30,8	33,7

Frauen in Führungsfunktionen: SHAPE-Studie

Mangelnde Wertschätzung und Erschöpfung

Weibliche Führungskräfte haben

ausgeprägte Erschöpfungszustände

stärker als die weibliche Allgemeinbevölkerung.

- chronischer Stress aufgrund hoher Arbeitsanforderungen
- Erfolgsdruck, Arbeitsüberlastung, soziale Überlastungen (z.B. sich um die Probleme anderer kümmern)
 - Arbeitsunzufriedenheit, Überforderung,
 - Mangel an Anerkennung und soziale Spannungen

Weiblichen Führungskräften gelingt es nur schwer Bedürfnisse wie Wertschätzung, Bindung, Sicherheit zu befriedigen.

O R G A N I S A T I O N	Pathogene Merkmale	Salutogene Merkmale
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Autoritärer Führungsstil ➤ Steile Hierarchie ➤ Misstrauenskultur ➤ Intransparenz von Entscheidungen ➤ Geringe Handlungs- u. Mitwirkungsspielräume ➤ Hochfragmentierte Arbeitsabläufe ➤ Keine/unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Partizipativer Führungsstil ➤ Flache Hierarchie ➤ Vertrauenskultur ➤ Transparenz von Entscheidungen ➤ prozessorientierte Arbeitsorganisation ➤ Teamarbeit ➤ Weiterbildungsmöglichkeiten ➤ institutionalisierte Gesundheitsförderung
	Ungesunde Organisation	Gesunde Organisation

Badura/Ritter/Scherf (1999): Betriebliches Gesundheitsmanagement
Pathogene und salutogene Merkmale einer Organisation

Vorbeugung Psychischer Belastungen – DGUV 2011

Durch gezielte Maßnahmen im Vorfeld können mögliche Stress auslösende Faktoren ausgeschlossen oder vermindert werden:

- Ursachen analysieren
- Arbeit – mit den Beteiligten - gut strukturieren und planen
- Klare Ziele und Prioritäten setzen
- Arbeitsvoraussetzungen optimieren
- Beziehungen in Kooperationen konfliktfrei gestalten
- Kompetenzen erweitern
- betriebliches Gesundheitsmanagement und "Gesundheitszirkel" einrichten

vgl. Prof. K. Kuhn BAuA

Anerkennender Erfahrungsaustausch

Datum:	Name:	Min:
	Dialog-Ergebnisse	
Stärken des Unternehmens	Antworten auf die Fragen: - Was gefällt Ihnen bei der Arbeit? - Auf was sind Sie stolz im Unternehmen oder bei der Arbeit? - Was macht das Unternehmen für die Gesundheit der MA?	
Schwächen des Unternehmens	Antworten auf die Fragen: - Was belastet und stört Sie? - Was würden Sie an meiner Stelle als erstes weiter verbessern?	
Arbeiten bis 67?	Antworten auf die Fragen: Können Sie sich vorstellen, dass ihre Kollegen den Beruf bis 67 ausüben können und wollen? Wenn ja: Wie kann man das erhalten? Wenn nein: Wie kann man das fördern? ODER: Was brauchen Sie, um die verbleibende Zeit bis zur Rente arbeitsfähig zu bleiben	
sonstiges		

Gesundheit durch Arbeit stärken

Arbeit, die gesund erhält...

- ... macht Sinn
- ... ist transparent
- ... eröffnet Spielräume

- ... berücksichtigt Unterschiede

- ... ist in der Regel im vorgegebenen Rahmen gut zu bewältigen
- ... lässt Anforderungs- und Belastungswechsel zu

- ... motiviert, bietet positive Herausforderungen
- ... sieht Unterstützung vor
- ... ermöglicht Erfolg und Anerkennung

- ... wird wertgeschätzt.