

Stress in Unternehmen

Wie Gesundheit zum Wettbewerbsfaktor wird

Fritjof Nelting und Dr. Clemens Boehle
Bonn 30.09.2015

Weltgesundheitsorganisation (WHO):

- Stress ist einer der größten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts
- Seelischer Druck ist mitverantwortlich für 70 % aller Krankheiten
- Depression und Herzinfarkt als häufigste Leiden (2020) sind stressbedingt

Was ist Stress ?

- Stress ist eine psychische und körperliche Reaktion
- auf bedrohliche oder überfordernde Reize
- Die Stressreaktion hat eine Alarmfunktion
- in Gefahrensituationen (Flucht oder Angriff)
- in emotionalen Situationen (Angst oder Ärger)
- wenn Stress-Situationen dem Körper gut tun (z.B. Sport)



Die Stress - Reaktionen

- Alarmphase
- Resistenzphase
- Erschöpfungsphase
- Dauerstress
- GAS und Burnout

Psychotherapieforschung: 3 zentrale psychische Grundbedürfnisse

- 1: Bindung und Zugehörigkeit
- 2: Orientierung und Kontrolle
- 3: Schutz / Erhöhung des Selbstwertgefühls

Was macht eine Situation zur Stress-Situation ?

- Überwältigendes Verhältnis von abzuwehrenden Kräften
- Große zeitliche und räumliche Nähe zu einer Bedrohung
- Uneindeutigkeit / Unberechenbarkeit einer Situation

- Subjektive Lageeinschätzungen sind dabei stets zentral
- Situationsüberdauernde Dispositionen (Persönlichkeitsfaktoren) sind von hoher Relevanz

Lageeinschätzung einer Stress-Situation

- **Schaden ?**
- z.B. Blamage
- (allgemein: Minderung des Selbstwertgefühls)
- **Bedrohung ?**
- z.B. Arbeitsplatzverlust
- (allgemein: negative persönliche Konsequenzen bei der Erwartung, dass Anforderung nicht bewältigt werden kann)
- **Herausforderung ?**
- z.B. Beförderung in Aussicht
- (allgemein: Chance, Anforderung zu meistern und damit Selbstwerterhöhung bzw. Gewinn zu erreichen)

Ausgangslage in Unternehmen (Engagement Index Gallux)

- 16% der Mitarbeiter haben innerlich gekündigt
- 67 % der Mitarbeiter sind nur schwach an das Unternehmen gebunden
- Jährlich entstehen dadurch Schäden von über 100 Milliarden Euro

DAK Gesundheitsreport 2013

- 2012 waren erstmals die meisten Krankschreibungen auf psychische Erkrankungen zurückzuführen
- Vom Jahr 2000 bis 2012 hat sich die Anzahl der Fehltage, die durch Erkrankungen der Psyche verursacht wurden, um rund 90 Prozent erhöht
- Fehlzeit liegt bei mehr als 40 Tagen

„Bleib locker, Deutschland!“

**Eine Studie der Techniker
Krankenkasse 2013**

Jeder Dritte fühlt sich ausgebrannt

Von den Berufstätigen sagen:

„Ich bin gestresst.“

70%

„Ich fühle mich oft
abgearbeitet und verbraucht.“

40%

„Ich fühle mich erschöpft
oder ausgebrannt.“

33%

„Ich hatte in den letzten drei
Jahren seelische Beschwerden
wie Burn-out, Depressionen
oder Angststörungen.“

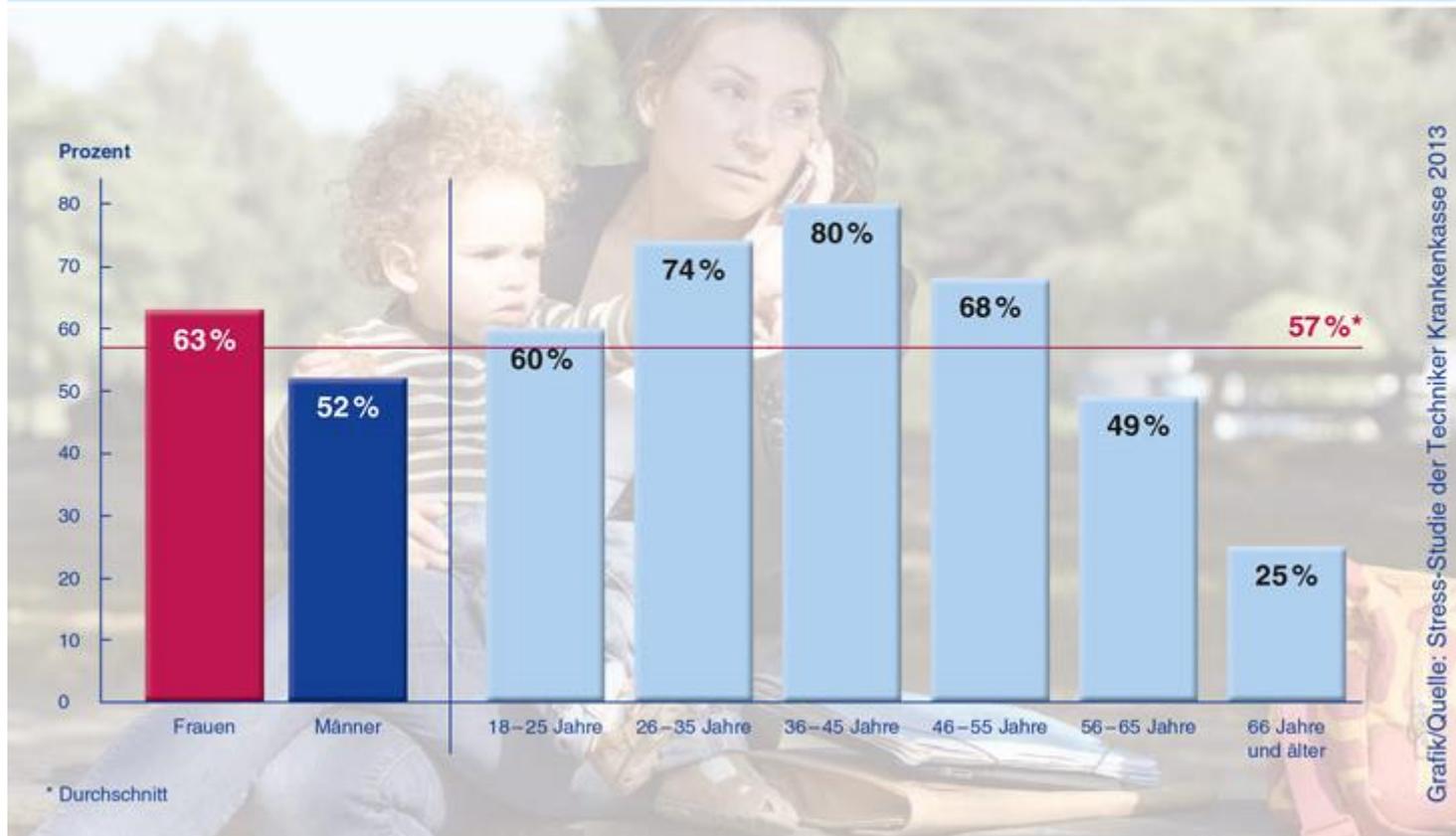
22%

Mehrfachnennungen möglich

Grafik/Quelle: Stress-Studie der Techniker Krankenkasse 2013

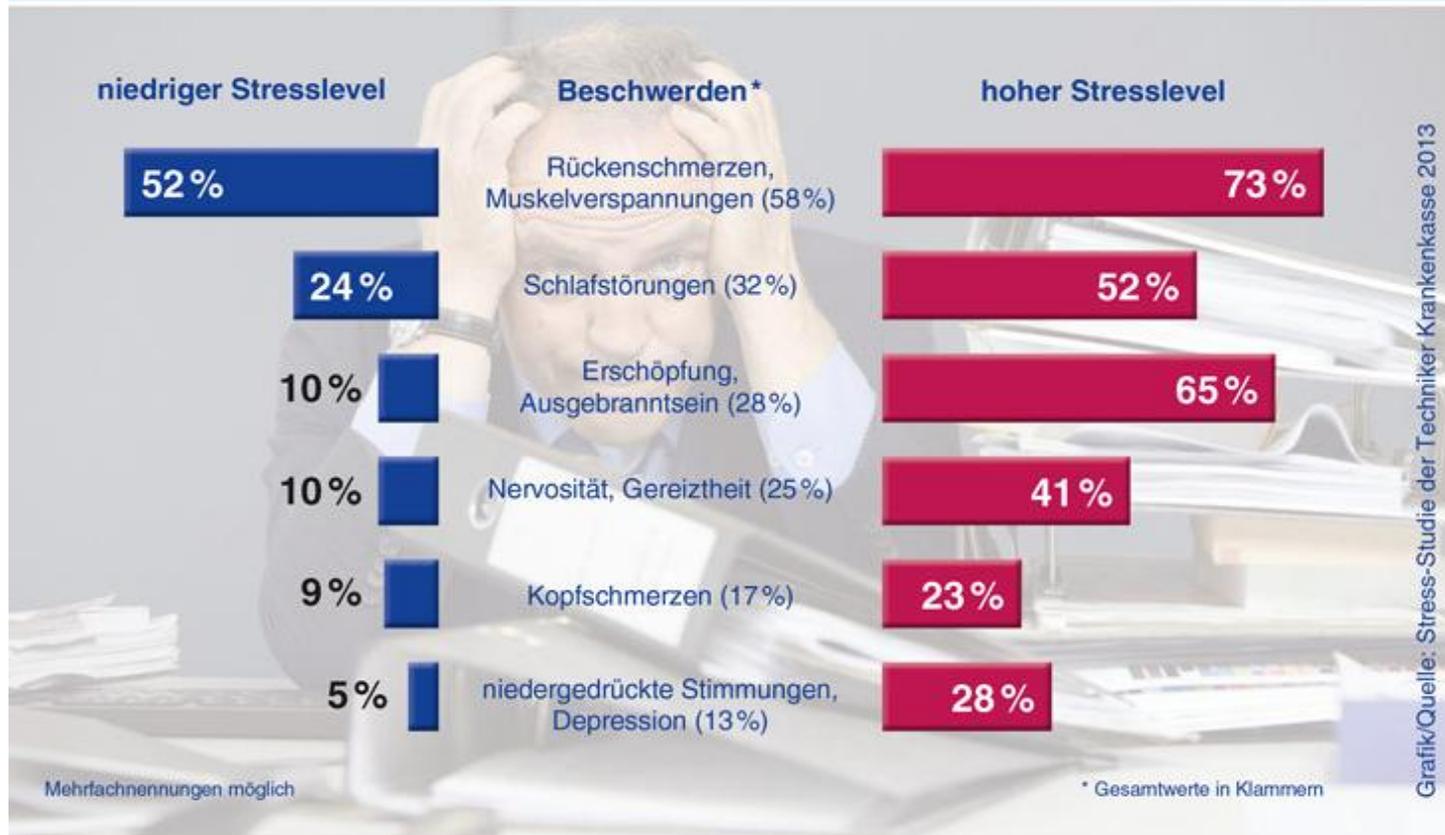
Besonders belastet: Frauen und Sandwich-Generation

Anteil der Gestressten

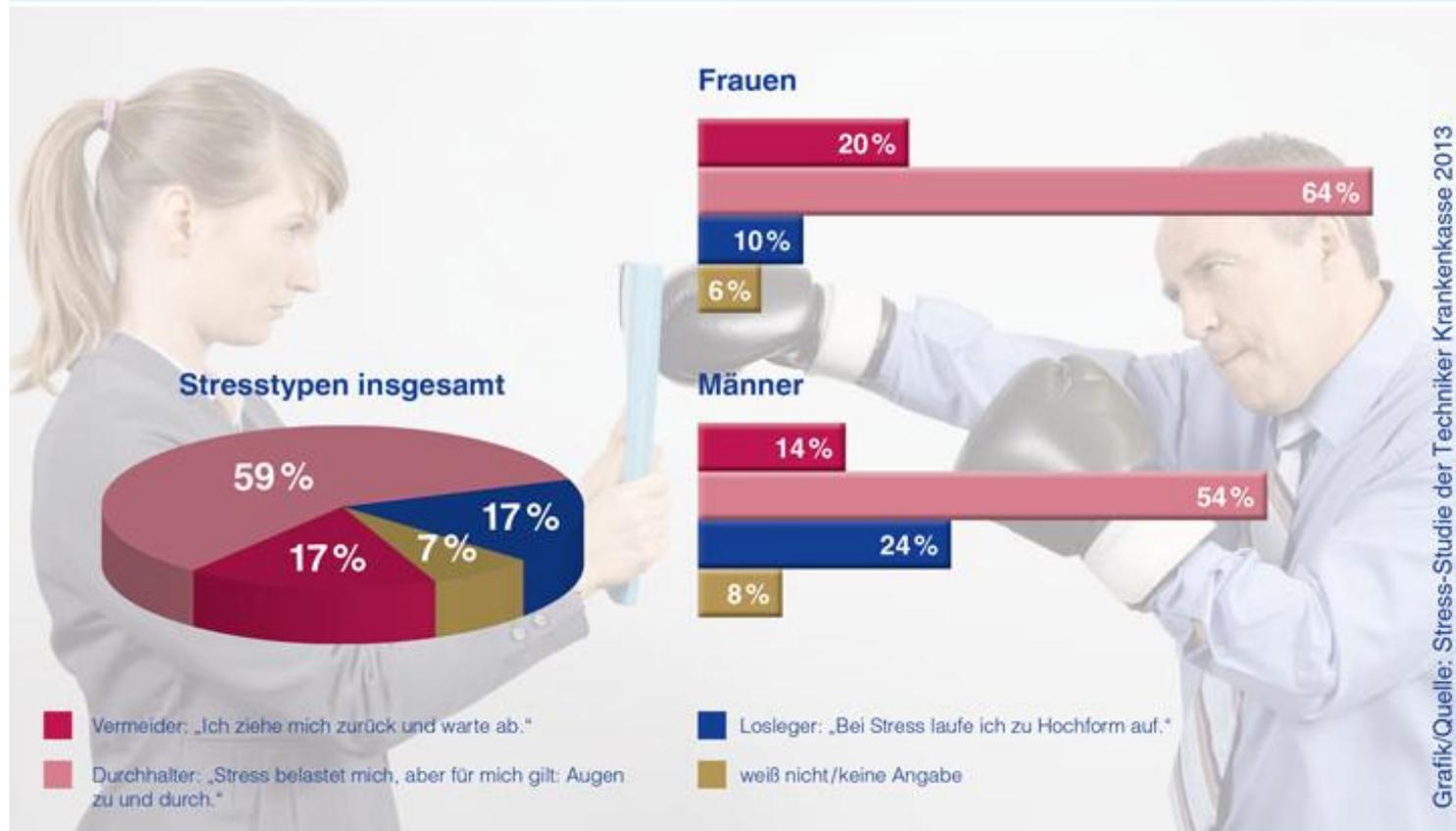


Stress macht krank

Anteil der Befragten nach Stressbelastung und Beschwerden



Weglaufen, durchhalten, loslegen – so reagieren die Deutschen auf Stress



Sieben von zehn Berufstätigen unter Druck ...

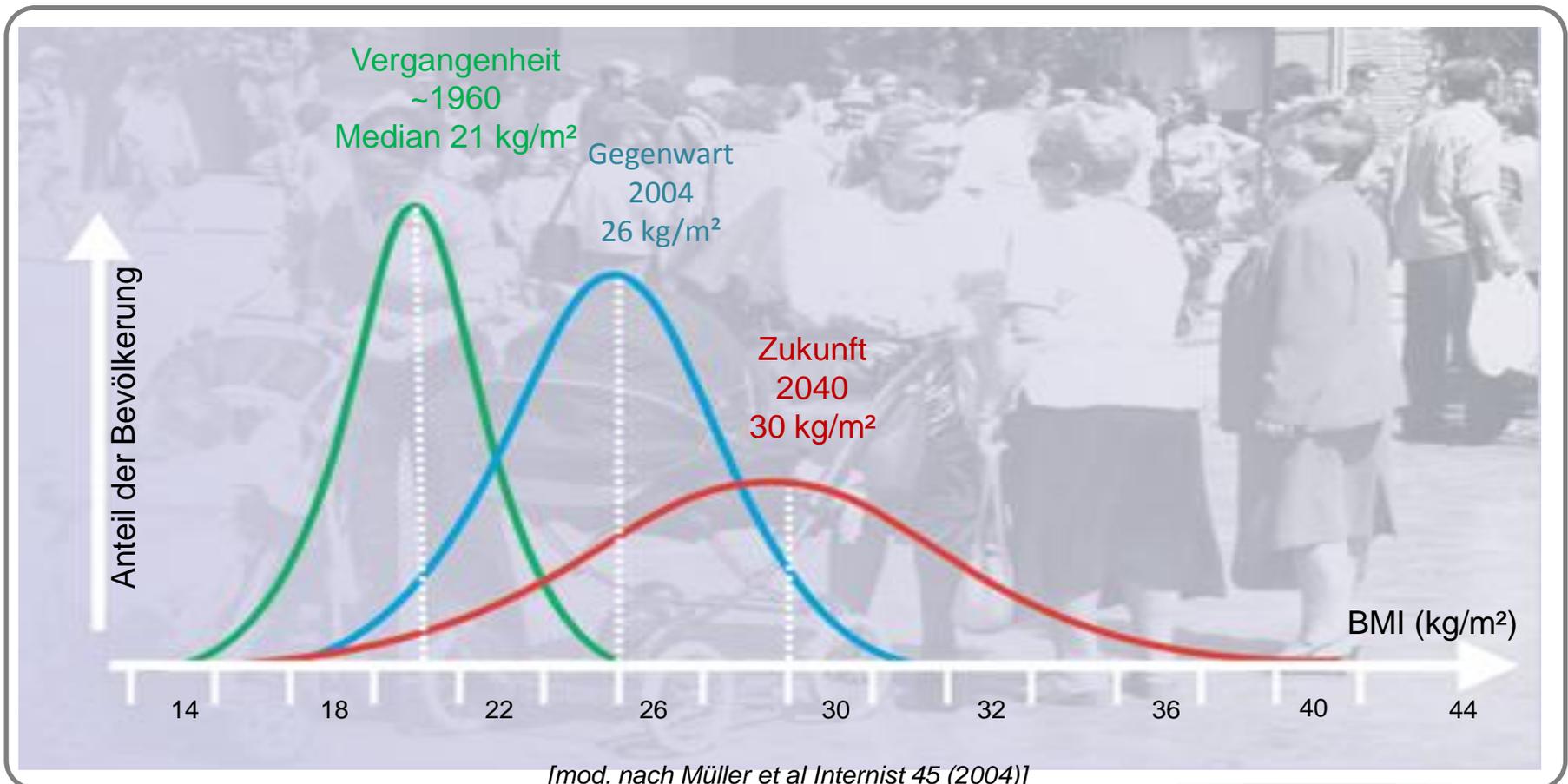
... und der Stresspegel steigt



Stress - Krankheit des Jahrhunderts wird ?? Jahre alt



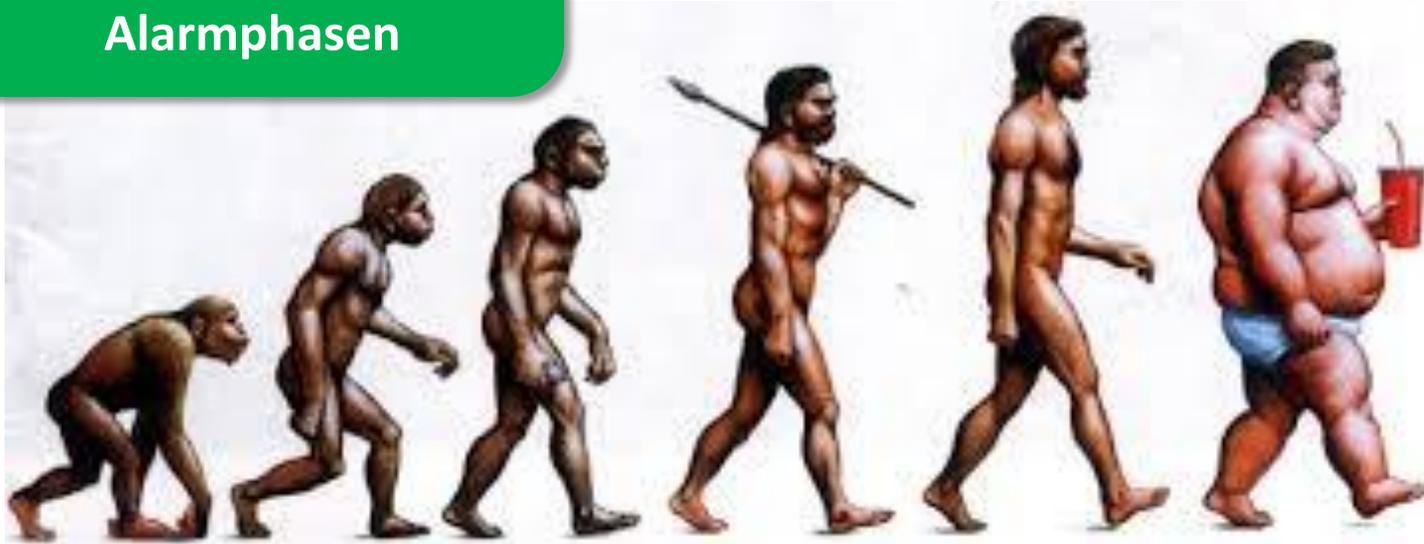
Entwicklung von Übergewicht (Stressfolgestörung) in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1960 und 2040



Eintritt in die Genomfalle: Für den heutigen Stress ist der Mensch nicht entwickelt

5 Mio Jahre:
Bewegung gesichert,
Essen eventuell,
Alarmphasen

50 Jahre:
Essen gesichert,
Bewegung eventuell,
Dauerstress



„Bleib locker, Deutschland“ - Studie der Techniker Krankenkasse (TK)

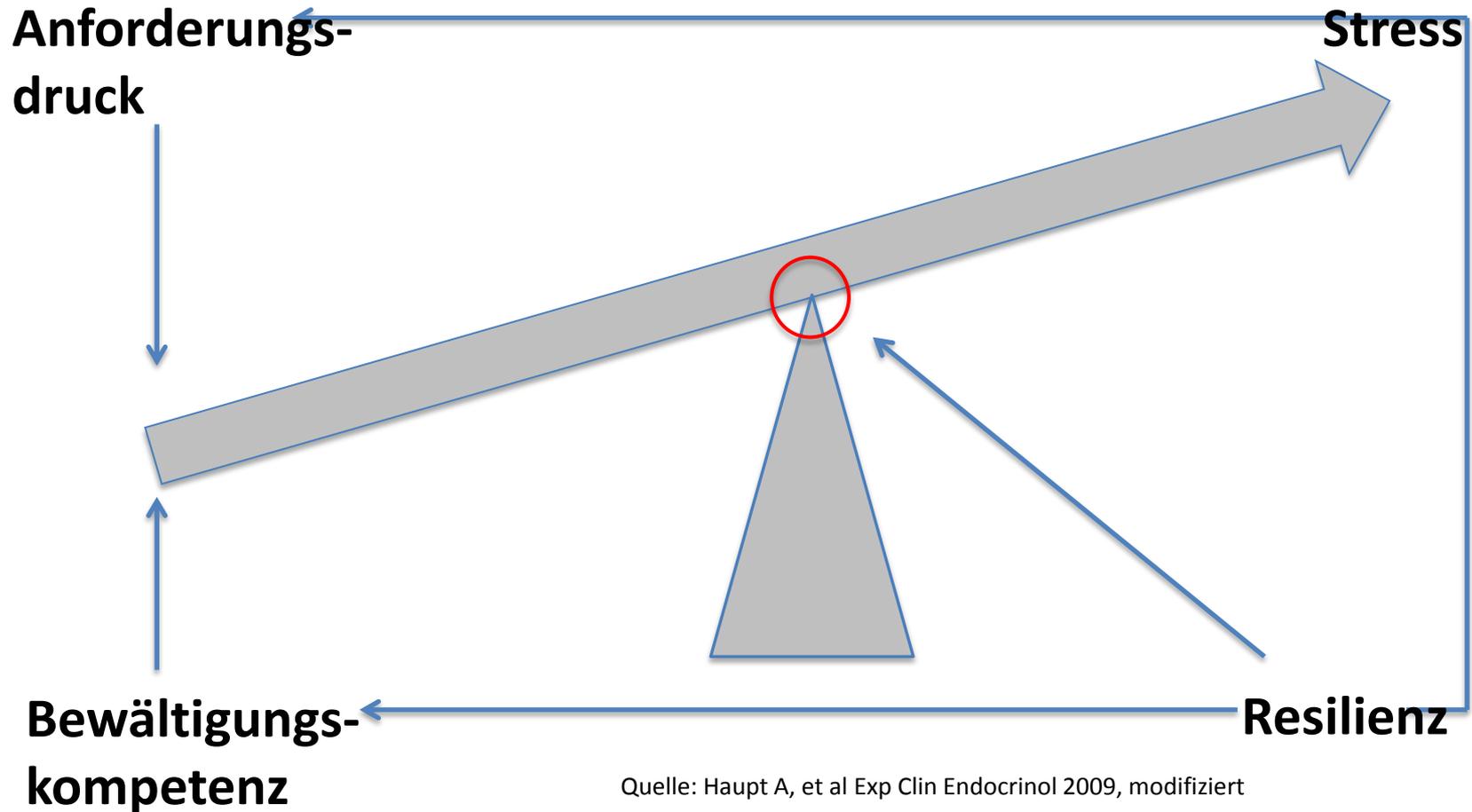
Die Auslöser sind vielfältig:

Platz 1: Der Job (2/3)

Platz 2: Hohe Ansprüche an sich selbst

Platz 3: Private Konflikte

Ursachen des Hyperstress-Syndroms



Quelle: Haupt A, et al Exp Clin Endocrinol 2009, modifiziert

Individuelle (arbeitsplatzbezogene) Risikofaktoren

- hohe (idealistische) **Erwartungen** an sich selbst, hoher Ehrgeiz und Leistungsorientierung
- **Perfektionismus**
- starkes Bedürfnis nach **Anerkennung**
- es anderen immer recht machen wollen, dabei **eigene Bedürfnisse** unterdrücken
- Gefühl, unersetzbar zu sein; **nicht delegieren** können
- Mangelnde **Abgrenzungsfähigkeit**
- Einsatz und Engagement bis hin zur **Selbstüberschätzung und Überforderung**
- Arbeit als einzig **sinngebende Beschäftigung**
- Arbeit als **Ersatz** für soziales Leben
- Mangelnde **Selbstfürsorgefähigkeit**
- Traumatische Erfahrungen

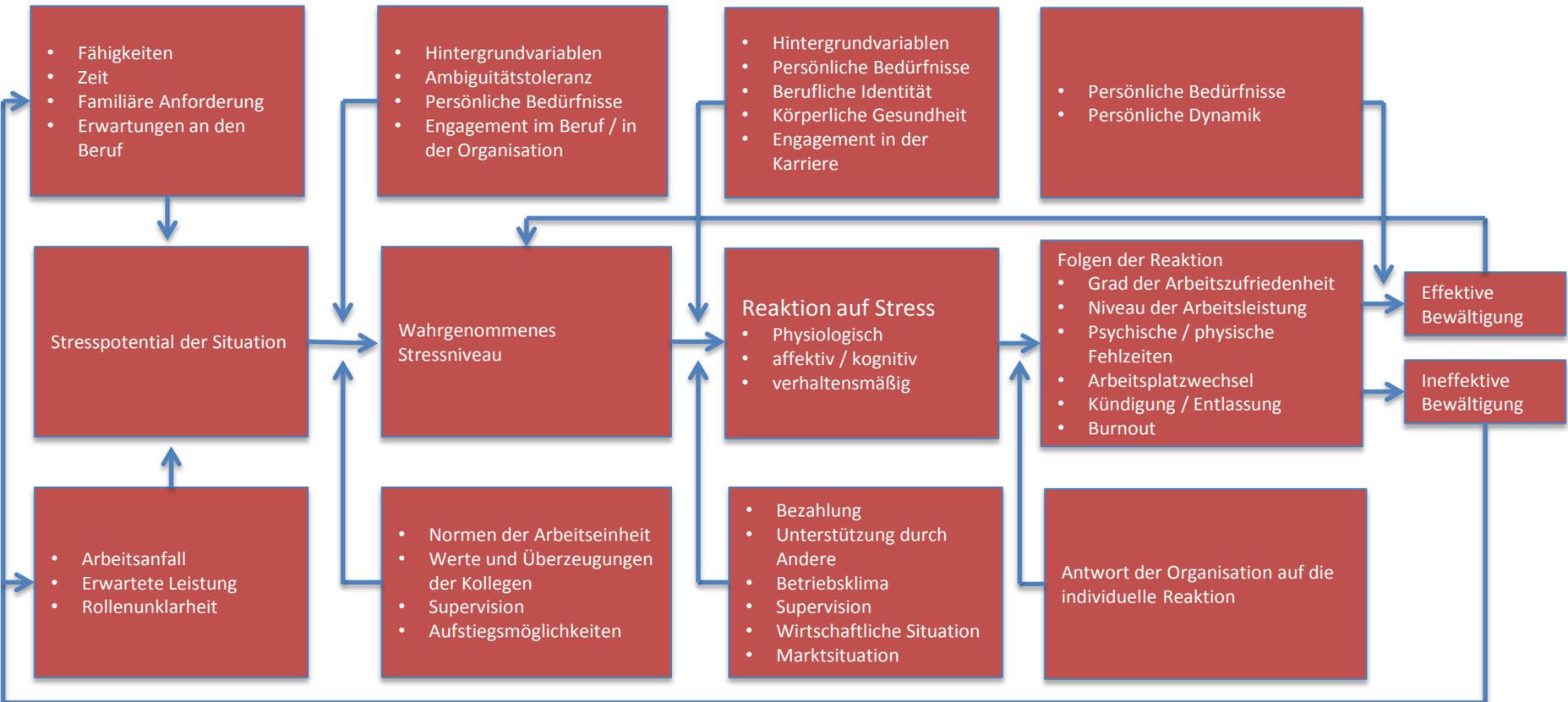
Äußere (arbeitsplatzbezogene) Bedingungsfaktoren I

- Globalisierung führt zu **größerer Konkurrenzsituation**, daraus resultierend Stellenkürzungen und Rationalisierungen, was in eine **Arbeitsverdichtung** am Arbeitsplatz führt.
- Wachsende **Bedeutung von Computern** und damit verbundene **Innovationen**, gerade für Ältere gehäufte **Überforderungssituationen**.
- Phänomen der **kontinuierlichen externen Kontrolle** durch Vorgesetzte mit Ziel der **Leistungsmaximierung**.
- Durchdringung der Arbeitswelt mit Computer-basiertem Controlling „Qualitätssicherung“.
- Dauernde Erreichbarkeit und **Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben** durch Handys, Mehrkontakte etc. schränken die Regenerationsmöglichkeiten erheblich ein.

Äußere (arbeitsplatzbezogene) Bedingungsfaktoren II

- Mehrbelastung durch **Arbeitsverdichtung**
- Mangel an **Belohnung**
- Zusammenbruch des **Gemeinschaftsgefühls**
- **Zeitdruck**, schlechtes Arbeitsklima bis hin zu Mobbing
- **Permanente Veränderungen** und Neuanforderungen der Arbeitswelt
- Übermaß an Verantwortlichkeit, **Rollenkonfusion**
- Problembeladene **Klientel**
- Mangelnde **Transparenz** am Arbeitsplatz, mangelndes **Feedback**
- Mangelnde **Einflussmöglichkeiten**

Persönliche Variablen



Quelle: Burnout-Modell von Perlmann & Hartmann (1979)

Organisationsvariablen

Prävention und Therapie

Kategorisierung



Massnahmen- Ebenen



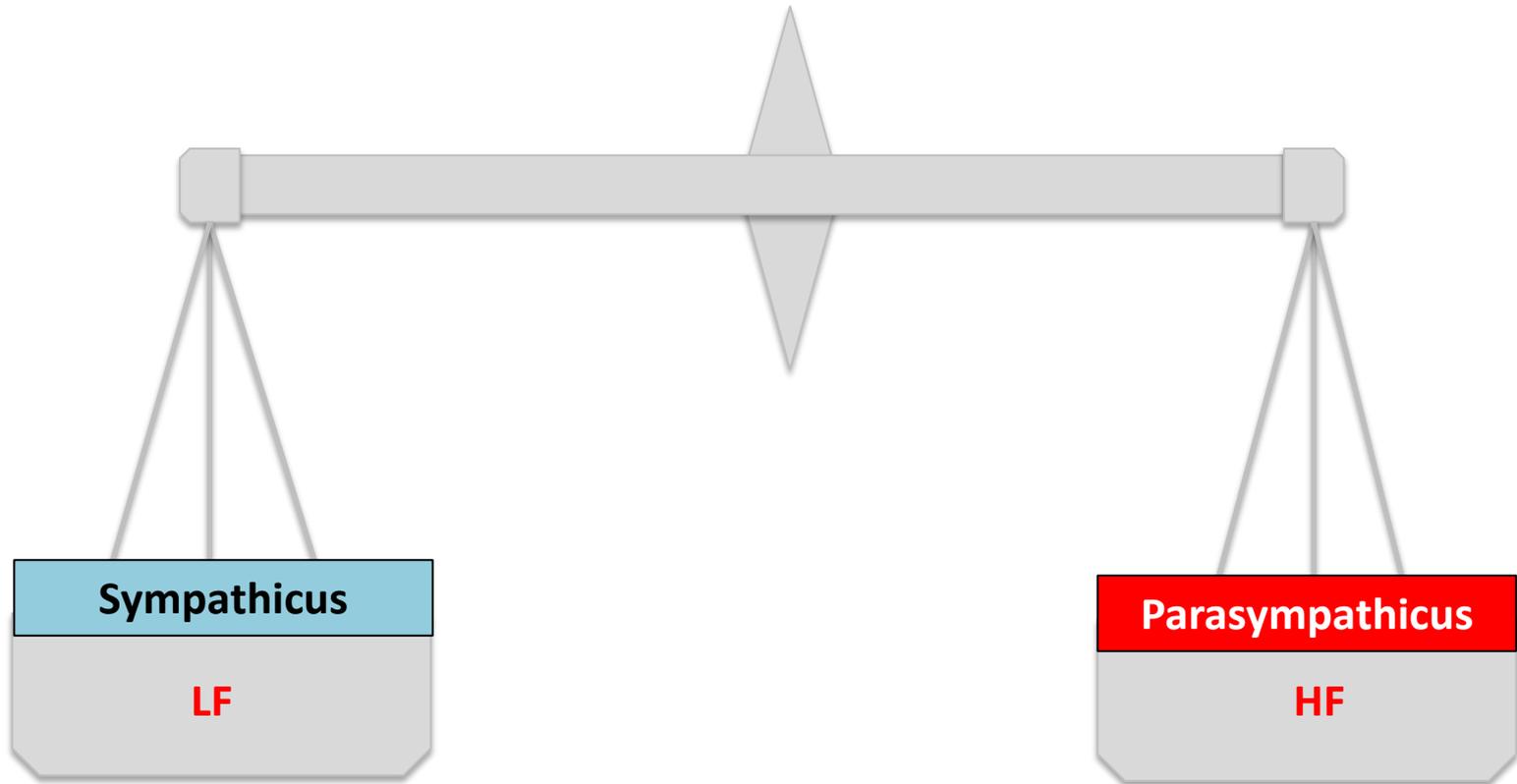
Positionspapier zu Burnout der DGPPN

Stress-Diagnostik

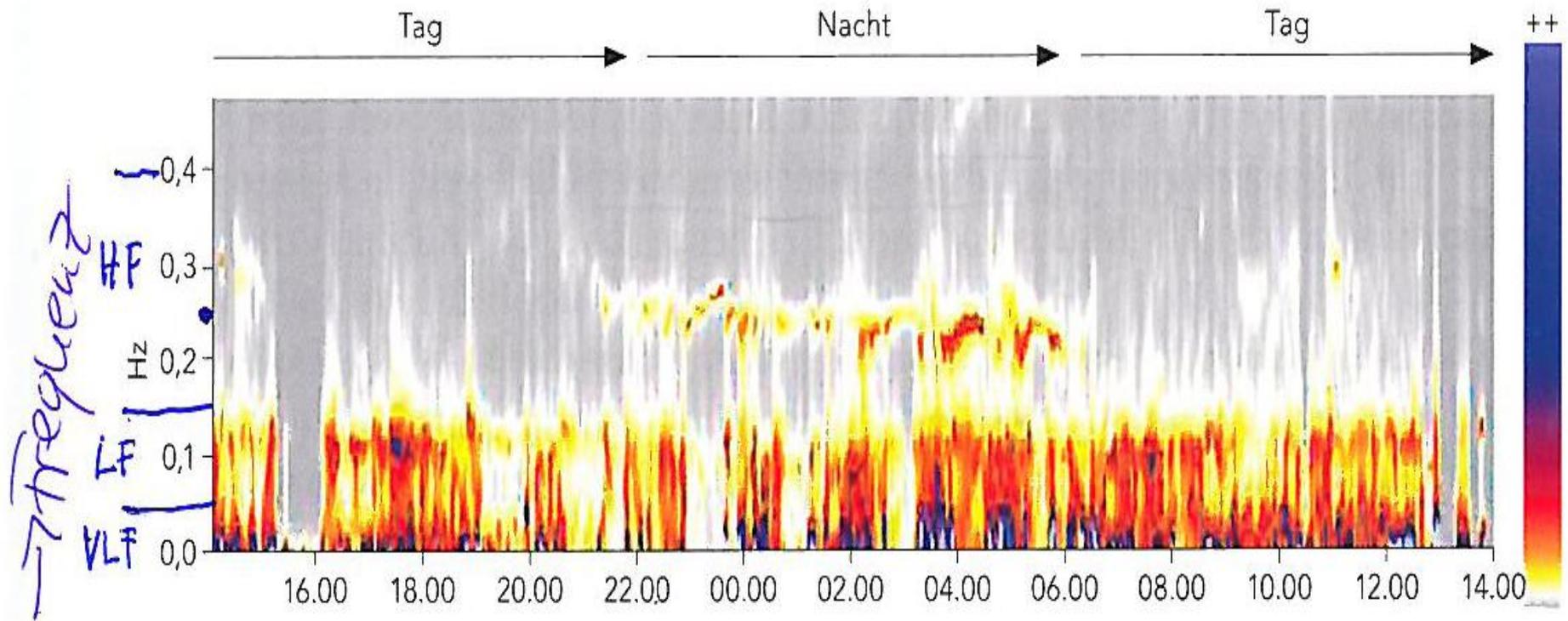
Stress-Screening

- Herzratenvariabilität (HRV) – Messung
- 24-Std. Langzeit-EKG mit Aktivitätendokumentation
- Untersuchung der Anpassungsfähigkeit der Herzfrequenz an die sich ständig verändernde Umwelt
- Aufdeckung von Fehlregulationen des vegetativen Nervensystems
- Erkennen, ob eine schädliche Stressbelastung vorliegt
- Orientierende Messung i.R. von Stress-Screening für größere Personengruppen
- Einsetzbar im betrieblichen Gesundheitsmanagement

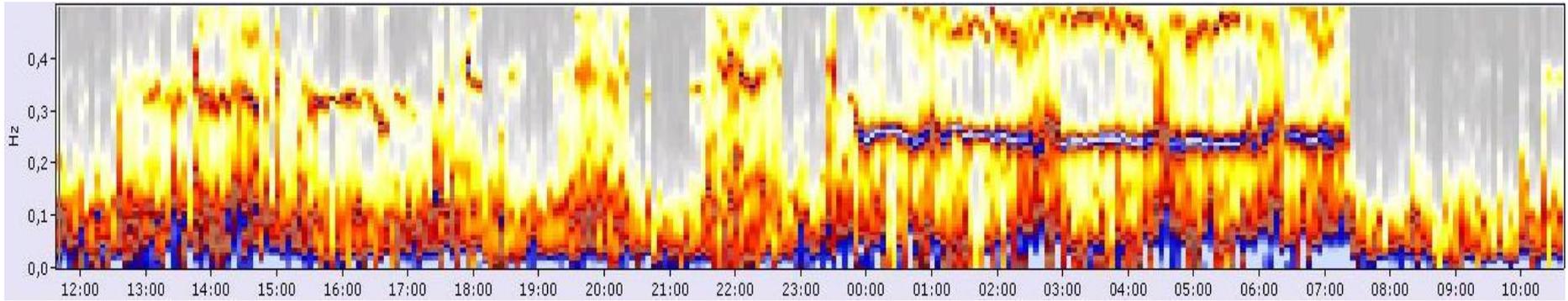
Vegetative Balance



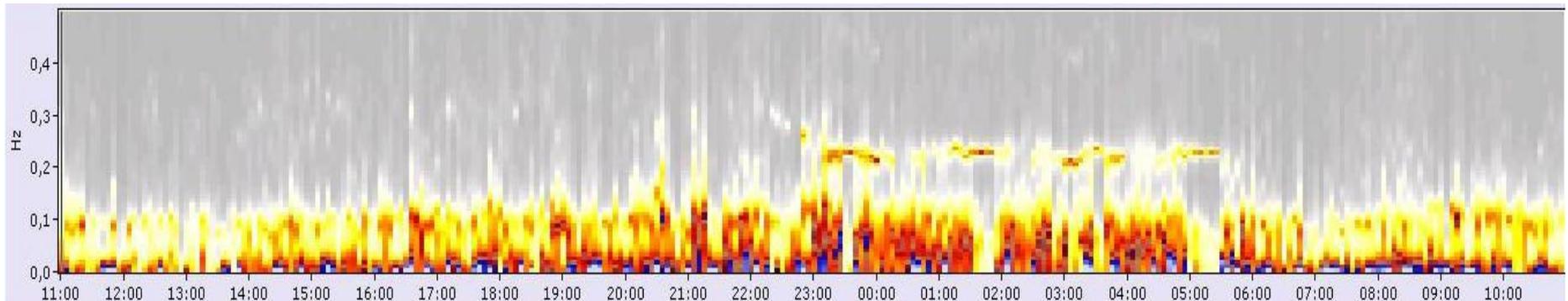
Herz-Raten-Variabilität (24-Stunden-Messung)



Patientenbeispiele HRV-Diagnostik



Männlich, 27 Jahre



Männlich, 42 Jahre

Wege für Mitarbeiter

- Lebensstilmodifikation
- Achtsamkeitsbasierte Strategien
- Biofeedbackmethoden
- Arbeitsplatzbezogene Ressourcenaktivierung
- Therapie

Wege für Unternehmen

- Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (ROI-Werte zwischen 1,65 und 19,41)
- ROI-Wert Durchschnittswert liegt bei über fünf
- Win-Win-Win-Situation für Mitarbeiter, Unternehmen und Kunden

Zusammenfassung

- Stress ist eine der größten Gesundheitsgefahren
- Stressfolgestörungen führen zu einem erheblichen Schaden für Unternehmen
- Es gibt wirksame Präventions- und Behandlungsmöglichkeiten
- Entscheidend ist die frühzeitige Stressdiagnose
- Die Herzratenvariabilitätsmessung ist ein geeignetes Diagnoseinstrument
- Die Berücksichtigung dieser Fakten im betrieblichen Gesundheitsmanagement ist von höchster Relevanz

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.gezeitenhaus.de



info@gezeitenhaus.de

Tel 0228 7488 0
Fax 0228 7488 109

Facebook:
www.facebook.com/GezeitenhausKlinik
Twitter:
www.twitter.com/GezeitenHausBN