

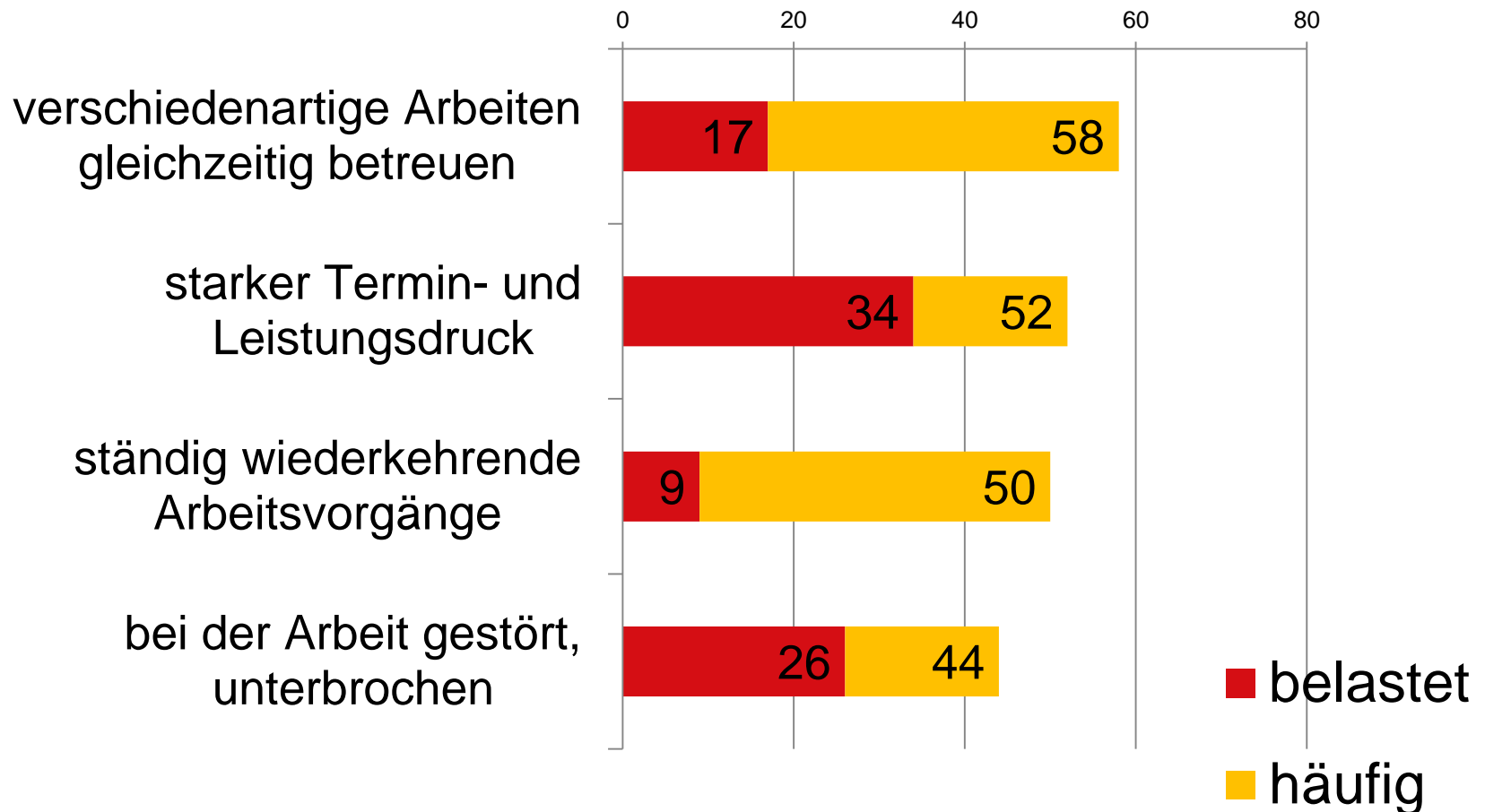
Stress (-prävention)

**Grundlagen, Ursachen, Erscheinungen, Handlungsmöglichkeiten
– individuell und systematisch –
Unterstützung durch die VBG**

1. Zahlen, Daten, Fakten: Stressreport Deutschland 2012
2. Ursachen
3. Theoretische Grundlagen
4. Stressprävention – grundsätzliche Vorgehensweise
5. Präventionskultur – Beispiele
6. Gesundheitskompetenz – Beispiele
7. Wirksamkeitskontrolle
8. Unterstützung durch die VBG
9. Fazit

1. Zahlen, Daten, Fakten

Stressreport Deutschland 2012



Vergleich zu Europa

1. Termindruck während mind. $\frac{1}{4}$ der Arbeitszeit
Deutschland 73% EU-27 62%
2. Hohes Arbeitstempo während min. $\frac{1}{4}$ der Arbeitszeit
Deutschland 73% EU-27 59%
3. Arbeitsunterbrechungen sehr oft/ziemlich oft
Deutschland 22% EU-27 32%
4. Eintönige Arbeitsaufgabe
Deutschland 31% EU-27 45%

Veränderungen gegenüber 2005

1. Arbeitszeitorganisation quantitativ leicht verbessert, aber Vereinbarkeitsprobleme leicht gestiegen
2. Beschäftigungssituation verbessert, aber befristete Arbeitsverhältnisse und Leiharbeit nehmen weiter zu. Besser als der EU Durchschnitt
3. Handlungsspielräume gleichbleibend
 - 56% können selbst über Pausen entscheiden
 - 67% können die Arbeit selbst planen und einteilen
 - 32% haben Einfluss auf die Arbeitsmenge
4. Soziale Ressourcen gleichbleibend hoch, aber Hilfe vom direkten Vorgesetzten nur bei 59%

Überforderung / Unterforderung

1. Überforderung, quantitativ
bei knapp 20% der Beschäftigten über 25 Jahre
2. Überforderung, qualitativ
nicht signifikant
3. Unterforderung, quantitativ
über 10% der 15-25 Jährigen
4. Unterforderung, qualitativ
knapp 20% der 15-25 Jährigen, stetig abnehmend im Alter

Entwicklung langfristiger Beanspruchungsfolgen

1. Leichte Zunahme aller Beschwerden gegenüber 2005/06

84% mind. 1 Beschwerde

69% mind. 1 muskulo-skelettale Beschwerde

57% mind. 1 psycho-vegetative Beschwerde

14% subjektiver Gesundheitszustand weniger gut/schlecht

Zum Vergleich: zeitw. Leiden unter allgemeiner Erschöpfung

Deutschland

EU-27

24%

41%

1. Tertiarisierung
74% der 41 Mio. Beschäftigten in Dienstleistungsbereichen
2. Informatisierung
Arbeiten immer und überall
3. Beschleunigung
Lebenszyklen von Produkten werden immer kürzer
Neu Verfahren, neue Prozesse, neue Organisation ...
4. Subjektivierung
Steuern durch Zielvorgaben, mehr Freiheiten, mehr Quantität

2. Ursachen

Gefährdungsfaktor: Psychische Faktoren



Ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe
(Über- oder Unterforderung)

Ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation
(kein durchdachter Arbeitsablauf)

Ungenügend gestaltete soziale Beziehungen
(ungünstiges Führungsverhalten / mangelnde Kollegialität)

Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und
Arbeitsumgebungsbedingungen

Aus dem Papier der Länderarbeitsgruppe zum Arbeitsschutz

2. Ursachen - 4 wesentliche Merkmale psychischer Belastungen

- Arbeitsintensität
- Handlungsspielraum
- Soziale Unterstützung
- Arbeitszeit

3. Stress?! – theoretische Grundlagen



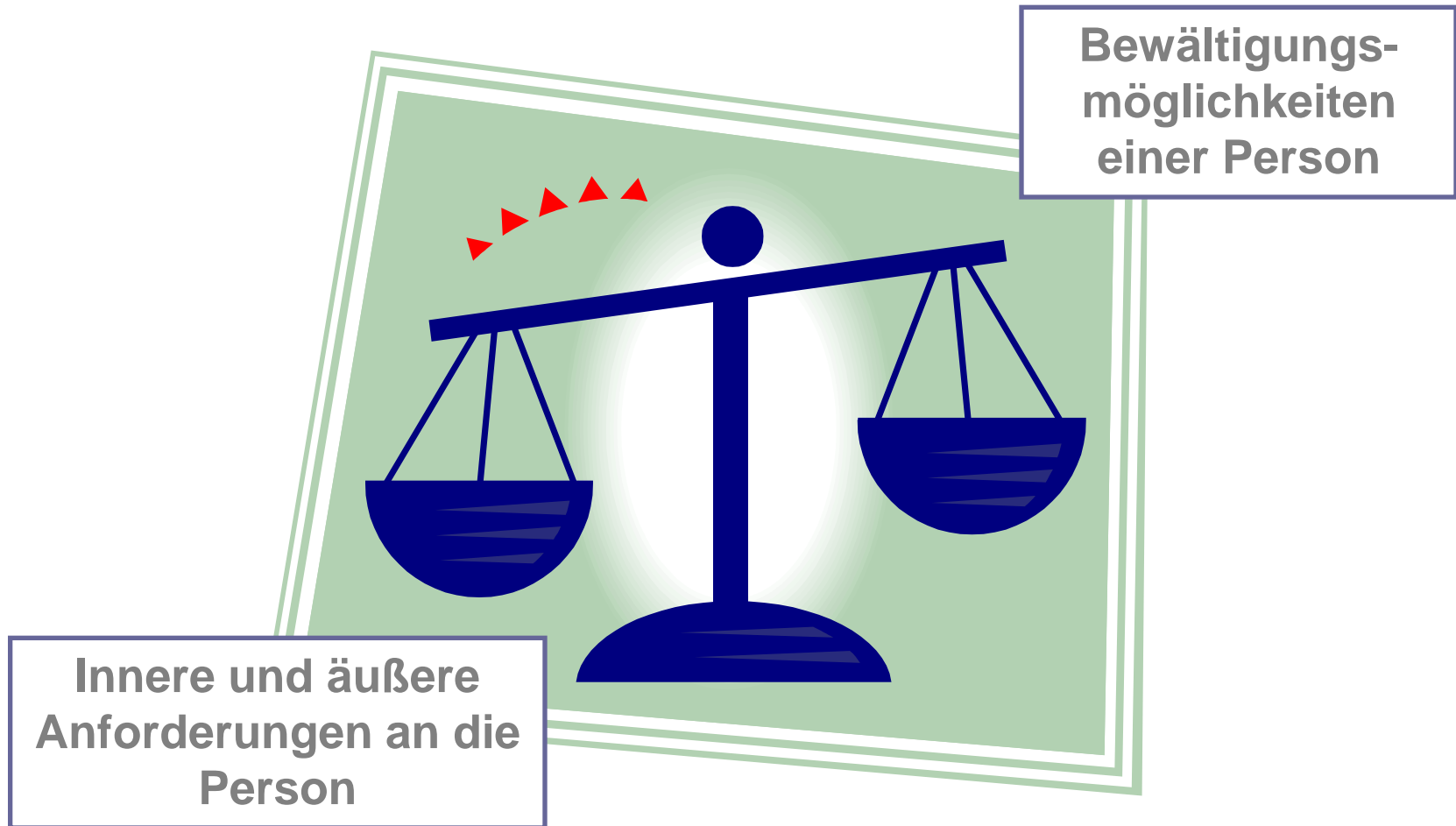
Psychische Belastung

Die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

Psychische Beanspruchung:

Die *zeitlich* unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung auf die Einzelperson in Abhängigkeit von ihren jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien.

3. Ein Ungleichgewicht meistern: Die Bedeutung von Ressourcen

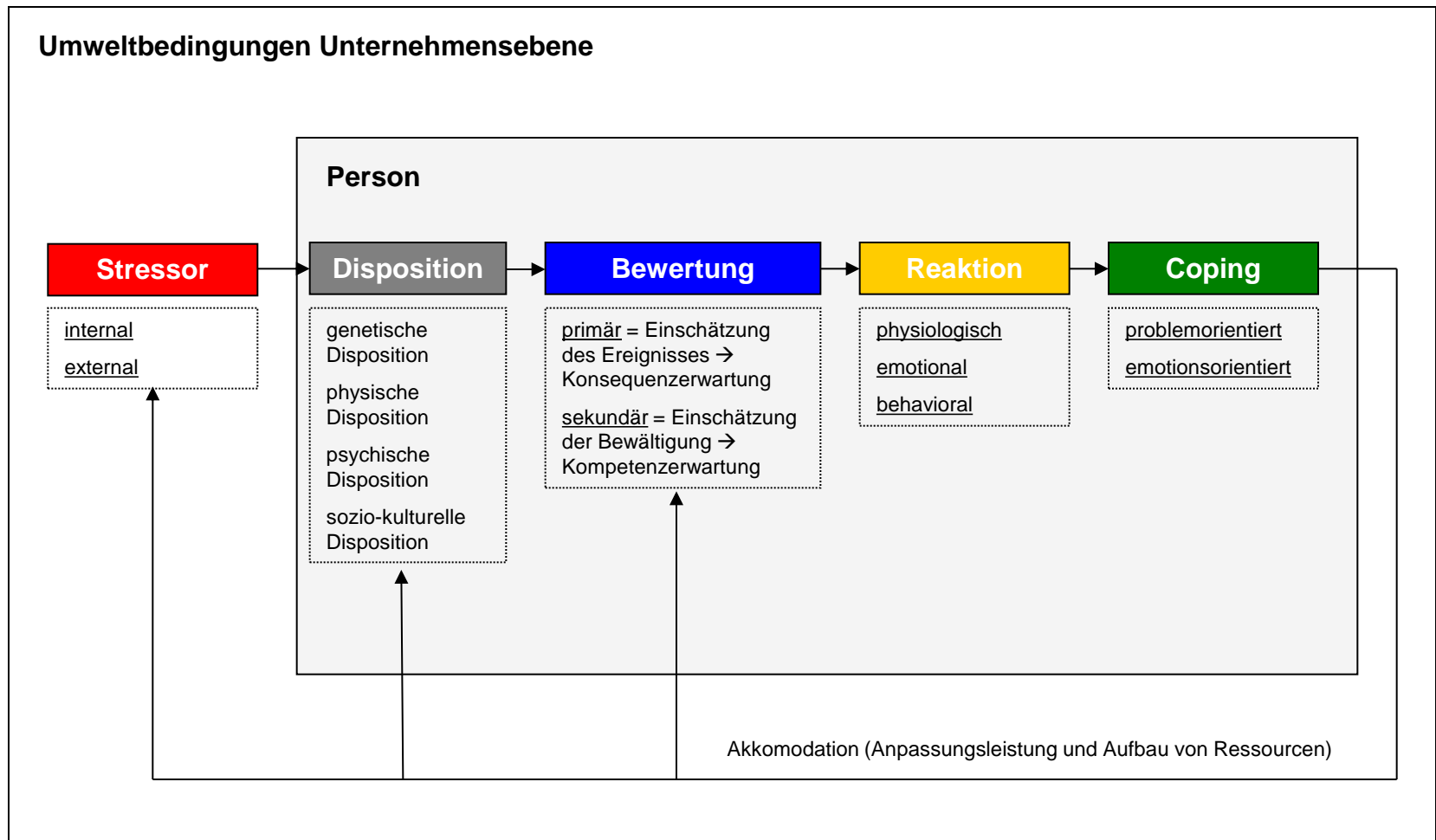


„Stress tritt dann auf, wenn die Anforderungen aus der Umgebung oder die inneren Anforderungen die Reaktionsmöglichkeiten einer Person überfordern.“
(Lazarus, 1999).

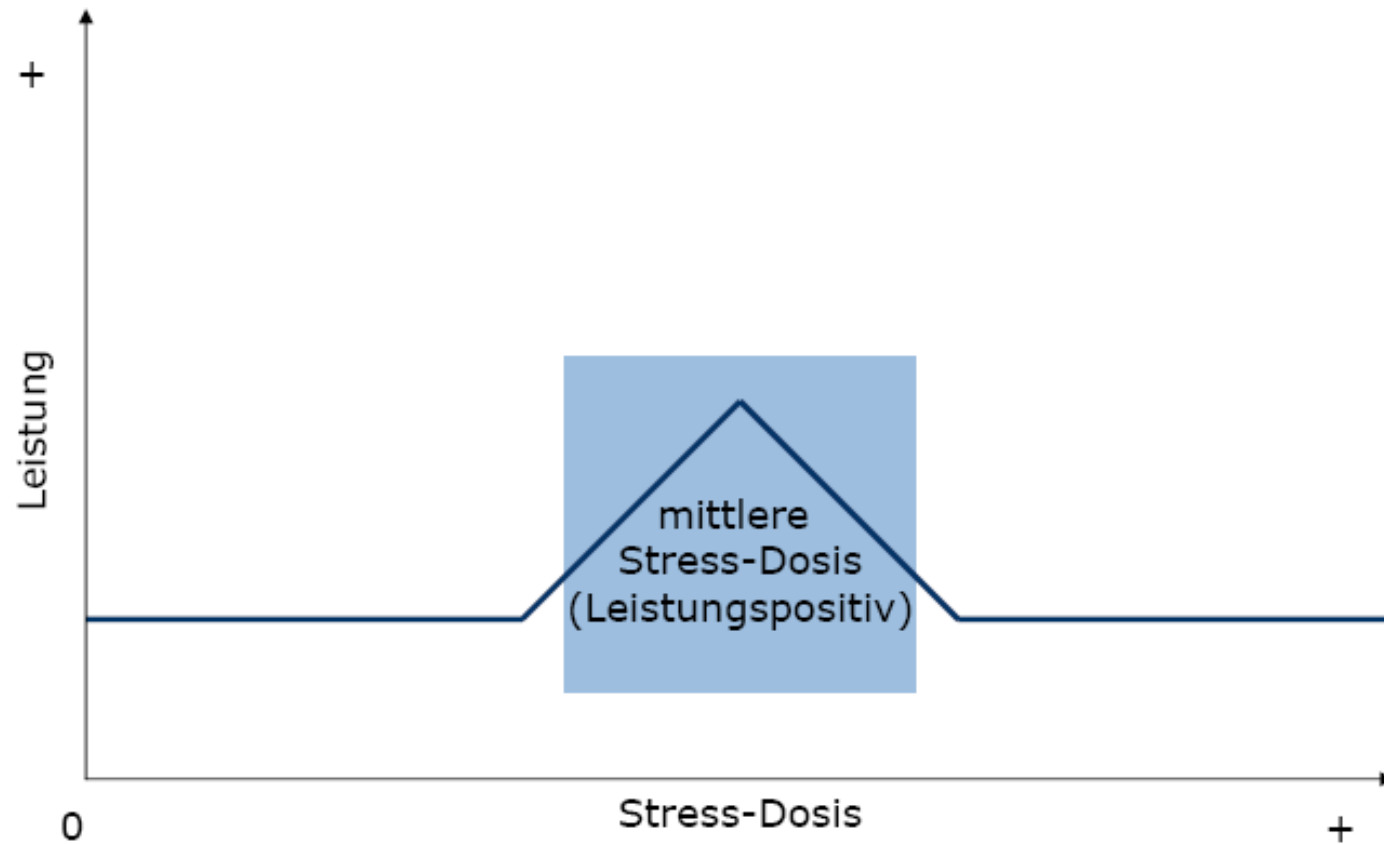
3. Stress: Das Grundlagenmodell

Umweltbedingungen gesellschaftliche Ebene

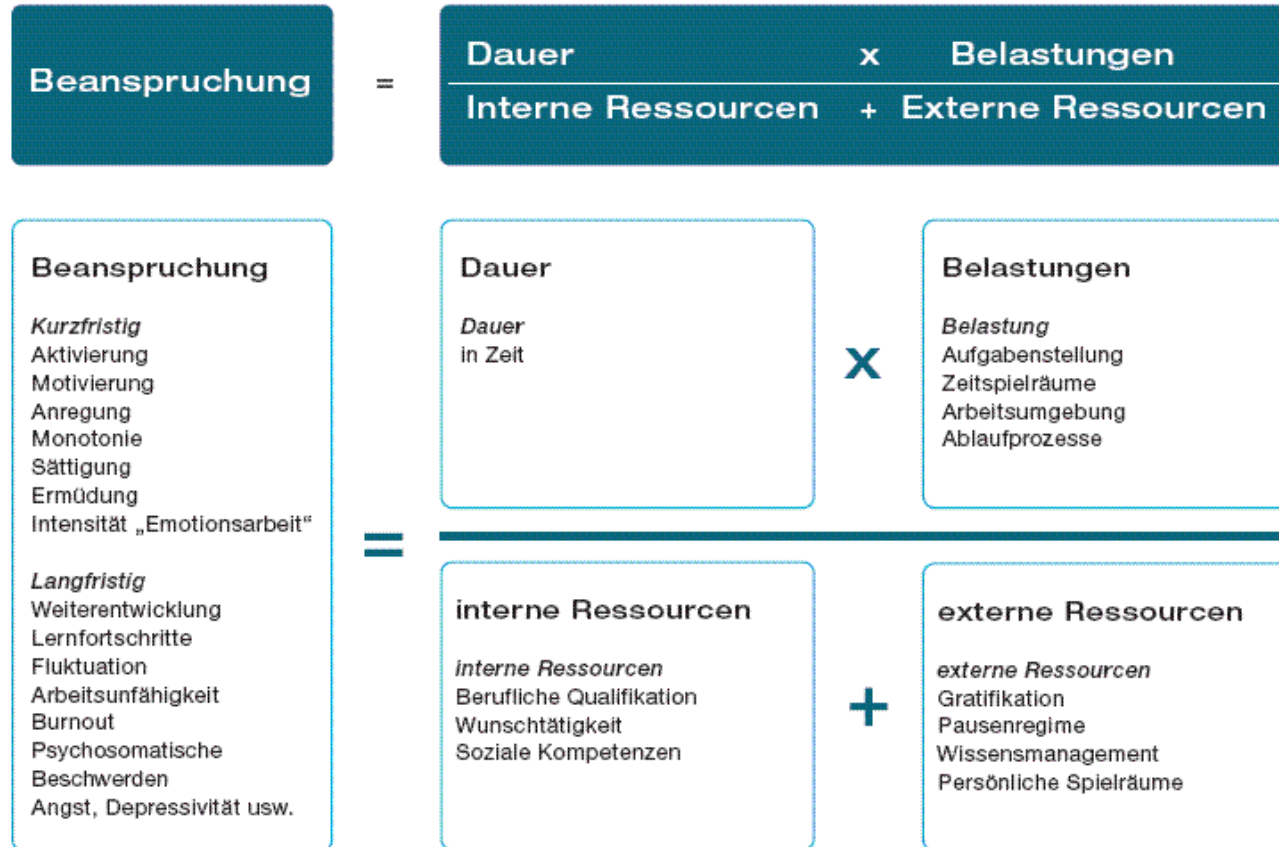
Umweltbedingungen Unternehmensebene



3. Stress und Leistung: auf die Dosis kommt es an



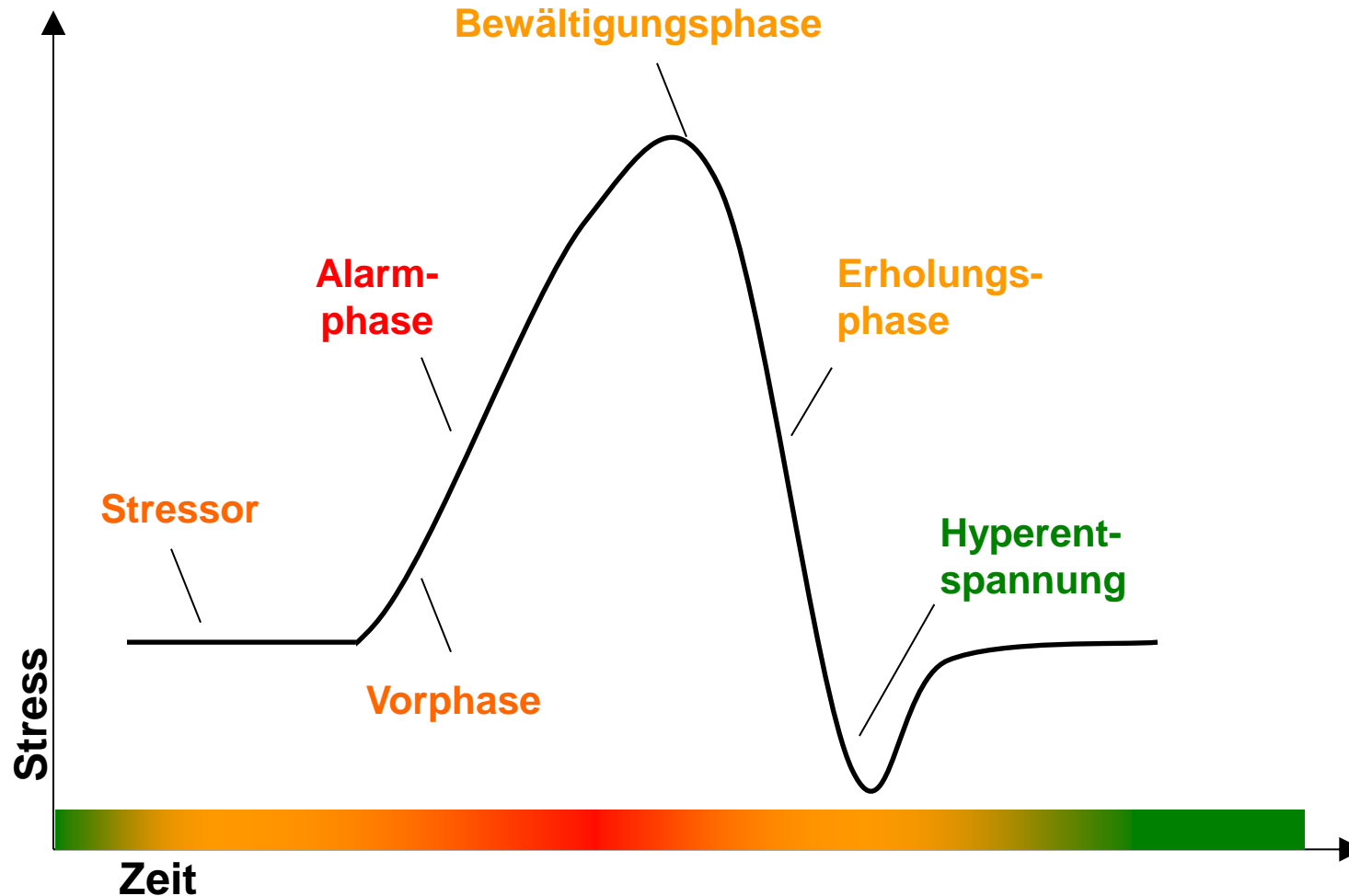
3. Belastung / Beanspruchung – Gestaltungsmöglichkeiten



Quelle:

VBG (2007). BGI 650 Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung
 CCall Infoline „Effektive Arbeitsgestaltung“. Hamburg: Verwaltungs-Berufsgenossenschaft. Verfügbar im Internet unter www.ccall.de
 Darüber hinaus bei personenbezogenen Dienstleistungen:

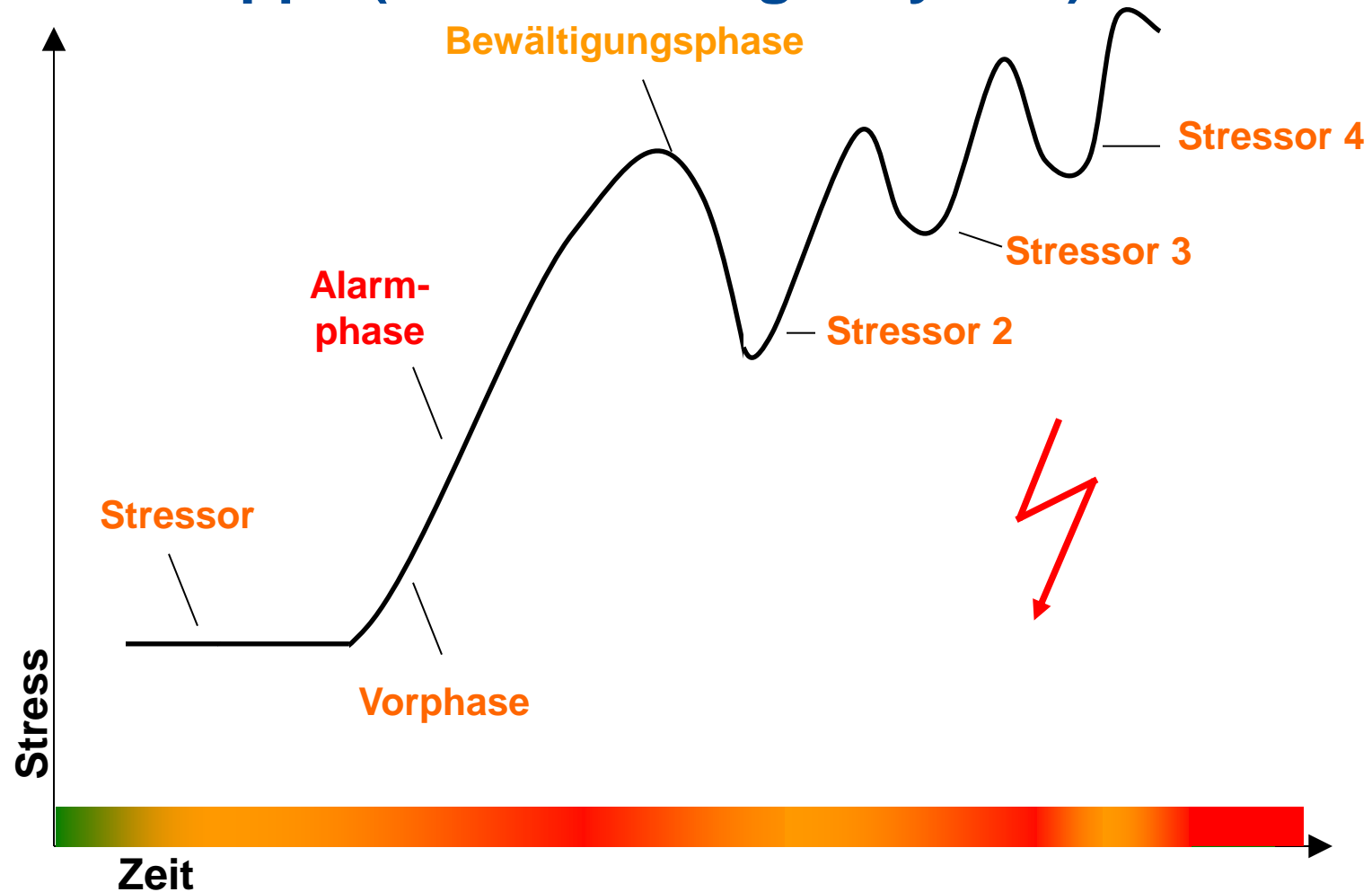
3. Wie reagieren wir bei Stress? Stressreaktionsphasen (vollständiger Zyklus)



3. Wie reagieren wir bei Stress?

Stressreaktionsphasen

Stresstreppe (unvollständiger Zyklus)



Physiologisch (*Vegetativ-hormonell-muskulär*)

Der Atem geht schneller

Herz und Kreislauf arbeiten stärker (Herzklopfen)

Schwitzen

Magen- und Darmaktivität wird zurückgefahren

Trockener Mund

Kloß im Hals

Stottern

psychisch

Nervosität, Angst

Ärger/Wut

Frustration

Misserfolgsgedanken

Konzentrationschwierigkeiten

Blackout

sozial

Hast, Ungeduld

Gereiztheit, Aggressivität

Leistungsschwankungen

Unkoordiniertes Arbeiten, Fehler

“Betäubungsverhalten”



3. Stressreaktion – langfristige Folgen

Physiologisch (*Vegetativ-hormonell-muskulär*)

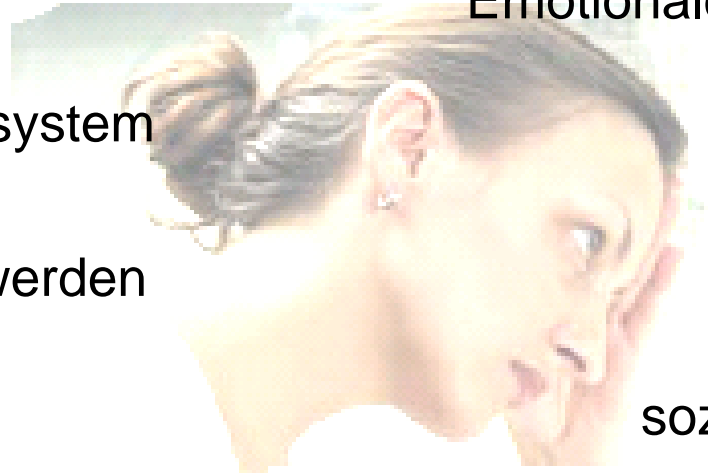
Schlafstörungen
Hautprobleme/Allergien
Herzerkrankungen
geschwächtes Immunsystem
Rückenschmerzen
Magen–Darm–Beschwerden
Bluthochdruck
Erhöhter Blutzucker-/
Cholesterinspiegel
Potenzstörungen/Libidoverlust

Psychisch/kognitiv

Einschränkung der kognitiven
Leistungsfähigkeit
Emotionale Erschöpfung
Depressivität

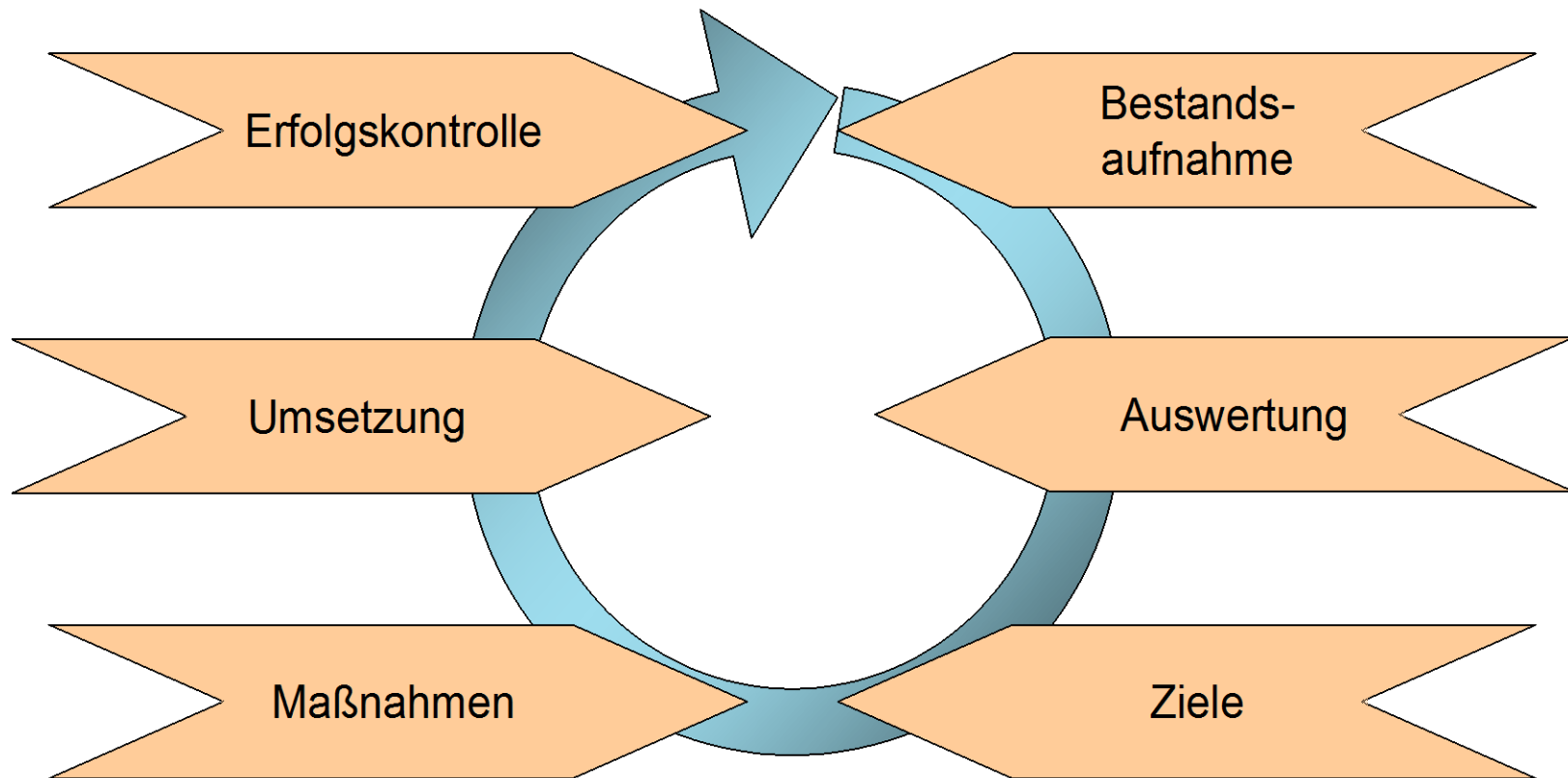
Sozial

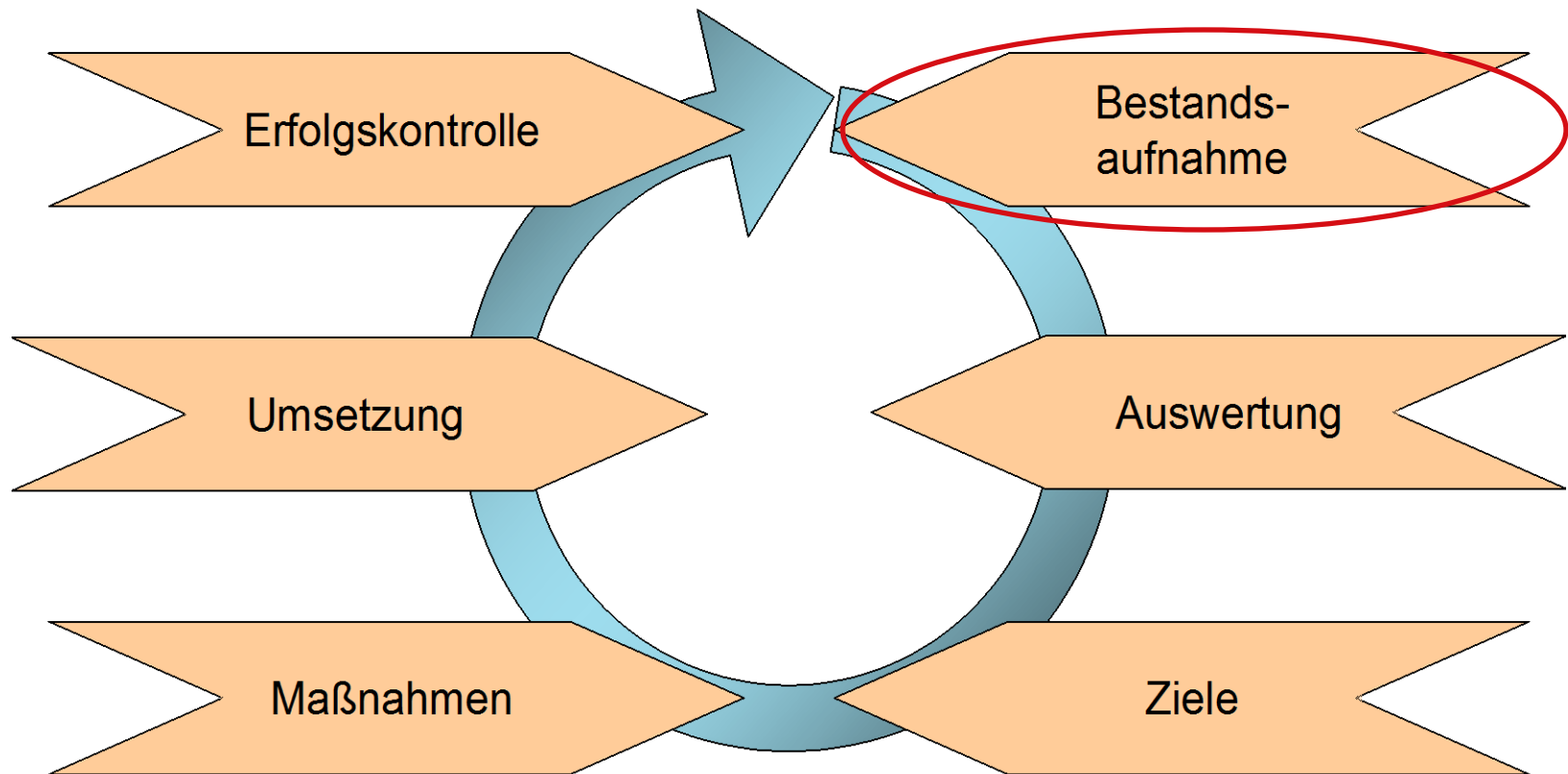
Sucht
sozialer Rückzug
Fehlzeiten
Leistungsabfall



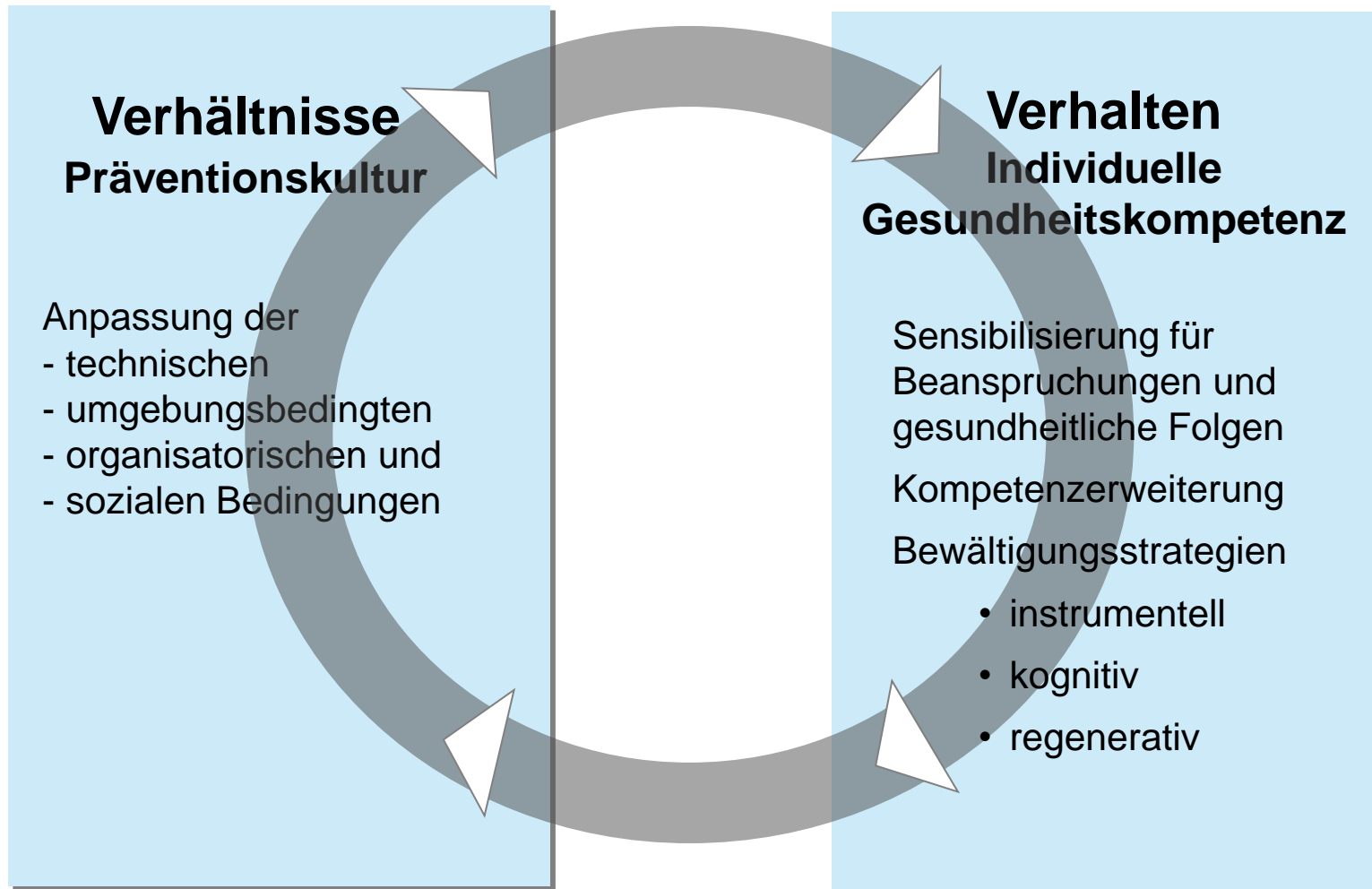
- **Notfallstrategien**
- **Systematische Vorgehensweise im Betrieb im Sinne einer**
 - **Verhältnisprävention**
 - **Verhaltensprävention**

- **Schreiben** Sie auf worüber Sie sich ärgern
- **Sagen** Sie laut vor sich hin, worüber Sie sich ärgern
- **Teilen** Sie Ihren Ärger anderen mit, aber bleiben Sie konstruktiv, keine „Meckerrituale“
- **Gedanken-Stopp** (innerlich oder auch laut STOPP!! sagen)
- Ein paar Mal tief durch**atmen**
- Gezielt **Distanz** aufbauen
- **Gezielt Ablenken** (aus dem Fenster schauen, Tee kochen)
- **Positive Selbstgespräche führen** (negative Gedanken zwar erkennen, aber dann relativieren und positive Gedanken formulieren)
- **Gezielt Abreagieren** (zügig eine Runde ums Haus gehen, mit aller Kraft fest die Fäuste ballen, wenn möglich: mehrmals kräftig in die Luft boxen)





1. Beobachtung / Beobachtungsinterviews
 - + Universell, objektiv, konkret
 - Aufwand, Nachteile für Befragte
2. Mitarbeiterbefragung
 - + Aufwand, Flexibel, signifikant
 - Unrealistische Erwartungen, Müdigkeit, Unkonkret
3. Moderierter Analyseworkshop
 - + Gruppenverständnis, Ursachenermittlung, konkrete Maßnahmen mit Bewertung
 - Aufwand, hohe Erwartungshaltung



Verhältnisse optimieren

Präventionskultur gestalten

- Regelmäßige Teamgespräche
- Austauschräume und –zeiten schaffen
- Supervision
- Regeln definieren mit Eskalationsstufen in schwierigen Situationen
- Vertretungsregelung bei Krankheit
- Mailverteiler verkleinern
- Meetingfreie Zeiten
- Keine Telefonate bis 10:00 Uhr
- Rückzugsräume
- Echte Prioritäten der Aufgaben
- Korrekte Personalbemessung

Verhalten ändern

Individuelle Gesundheitskompetenz fördern



1. Kurzbefragung der Mitarbeiter und Führungskräfte
2. Workshops mit Mitarbeitern und Führungskräften
3. Vorher-Nachher Beurteilung

Fehler lassen uns Irrtümer erkennen und helfen, diese in der Zukunft zu vermeiden!

1. Informationen als Printmedien und zum Download
2. Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema
3. Beratung und Mithilfe bei der
 1. Konzepterstellung
 2. Qualifizierung der Beteiligten
4. Begleitung im Prozess
 1. Pilothafte Unterstützung von Maßnahmen

1. Es gibt zunehmend psychische Belastungen
2. Sie haben viele Ursachen
3. Es gibt keine einfache Standardlösung
4. Anfangen in besser als warten
5. Konkret werden in der Problembeschreibung
6. Konkret werden in den Maßnahmen
7. Wirksamkeit der Maßnahmen prüfen
8. Das Buch der Versuche: Erfolg und Irrtum
9. Und es hört nicht auf...
- 10. Systematisch und konsequent oder gar nicht**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

VBG

- Prävention, Wolf Schmidt -

Friesenstr. 22

20097 Hamburg

Tel.: (040) 236 56-184

Email.: Wolf.Schmidt@vbg.de