

Psychische Gesundheit im Berufs- und Alltagsleben

14. VAP Matinée

20. November 2011

Dr. med. Dieter Kissling
Leiter ifa Institut für Arbeitsmedizin

Veränderung der Arbeitswelt und der Gesellschaft?

Veränderung der Arbeitswelt

- **Höhere Verausgabung**

- Arbeitsverdichtung, Intensität, Komplexität, Termindruck
- Ausdehnung der Arbeitszeit, Wegzeit, Verkürzung der Erholungszeit
- Zunahme irregulärer Arbeitszeiten
- Rascher Wechsel von Arbeitsaufgaben, Vorgesetzten, Arbeitskollegen und -umgebung
- Zunahme der Emotionsarbeit

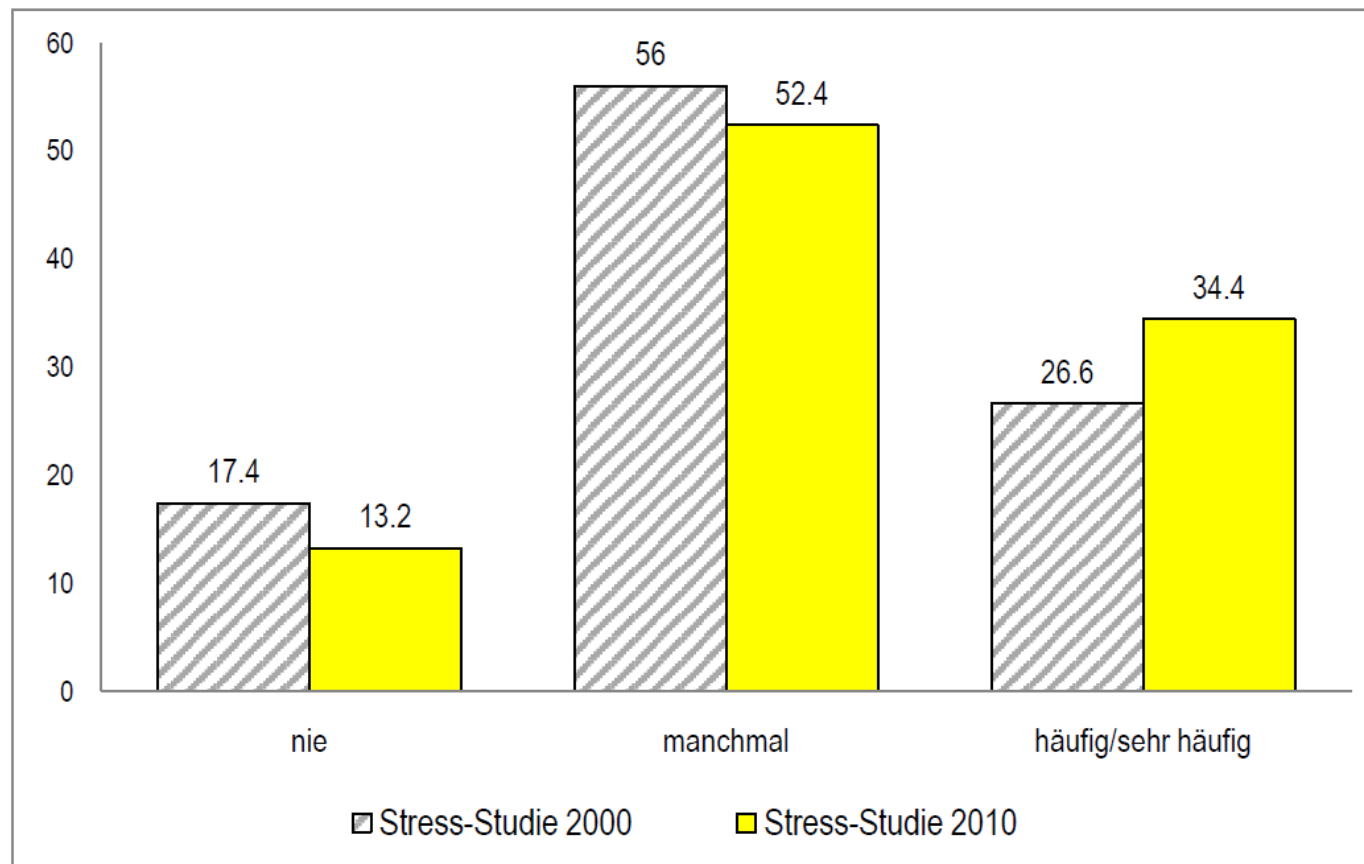
- **Geringere Belohnung**

- Zunahme der Arbeitsplatzunsicherheit / Loyalitätsveränderung AG → AN; AN → AG
- Risiken von beruflichem Abstieg, Versetzung, unfreiwilliger Berentung
- Reduzierte Aufstiegschancen, Lohneinbussen, Wegfall von Vergünstigungen
- Verschlechterung von Betriebsklima, Fairness / Verfahrensgerechtigkeit und Respekt in Organisationen
- Führungszeiten verkürzt / Führen auf Distanz

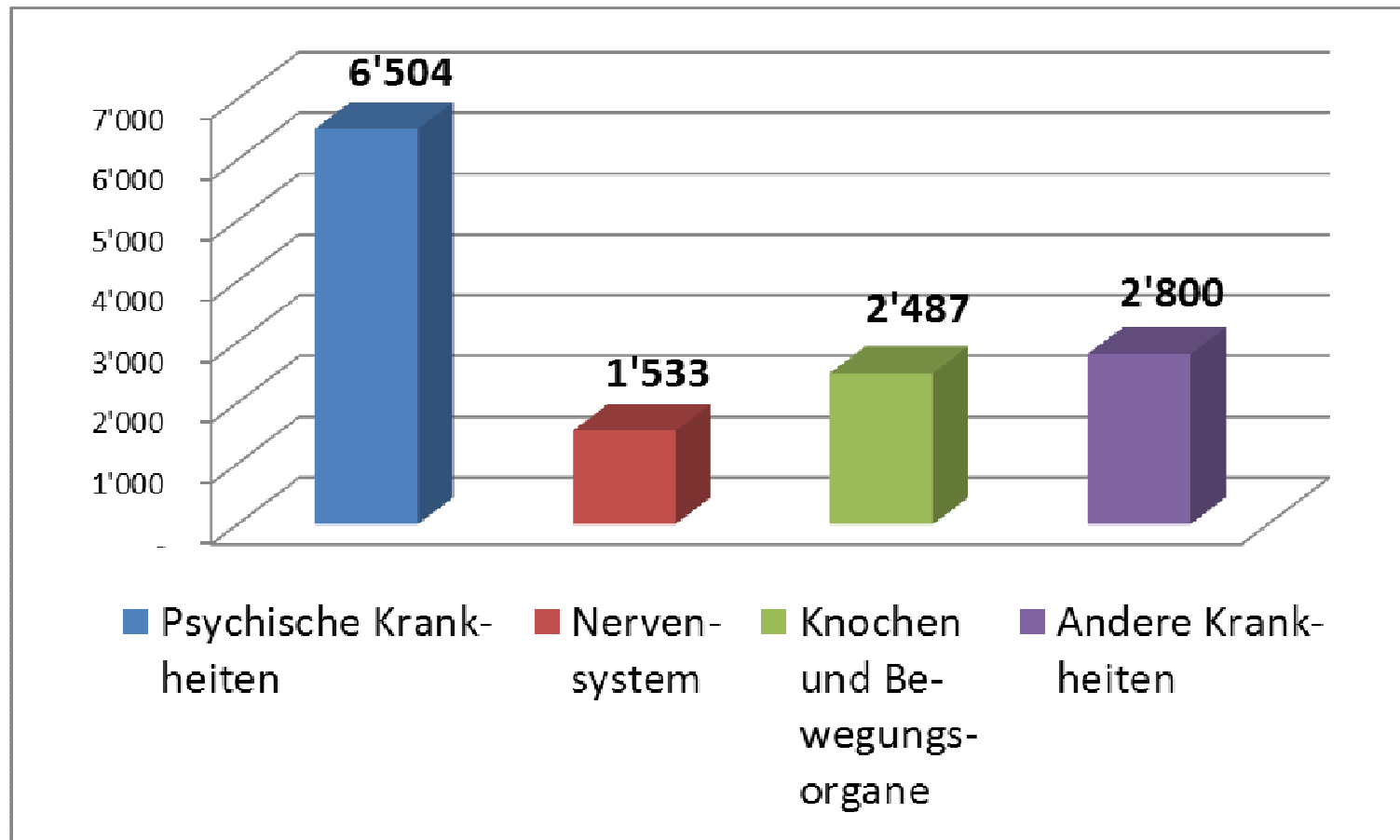
Folgen?

Zunahme Stressempfinden SECO-Studie

Abbildung 3. Stressempfinden im Jahr 2000 (N = 906) und 2010 (N = 1'003), Erwerbstätige in Prozent



IV-Neurenten nach Ursachen 2010



Wie bleiche ICH trotz Belastungen gesund?

THERE ARE ONLY
TWO TIMES
I FEEL STRESS:



DAY AND NIGHT.

Dampf ablassen und erholen

Palliativ-regenerative Strategien

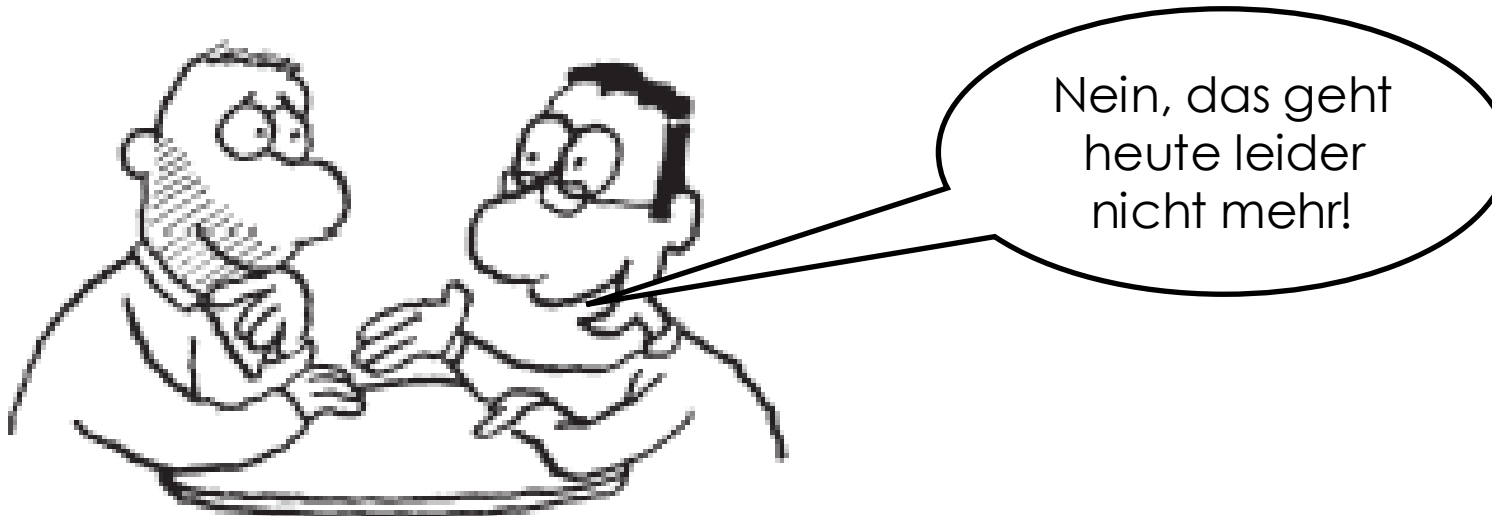
- Kurzfristig: Dampf ablassen
- Langfristig: Entspannung, Ausdauersport, soziale Kontakte



Das Problem angehen

Instrumentelle Strategien

- Arbeitsorganisation (z.B. Prioritäten setzen, To-Do-Listen)
- Zeitmanagement
- Auch mal „Nein-Sagen“ können



Gedanklich etwas ändern

Kognitive Strategien

- Selbstkritische Reflexion
- Umbewertung des Ist-Zustandes

Unser Leben ist das Produkt
unserer Gedanken.
Marc Aurel, römischer Kaiser,
121 n. Chr. bis 180 n. Chr.



Gedanklich etwas ändern

Studie: „1 week in 1959 resort“ (Langer, 1979)

- Männer über 75 wurden eine Woche in ein „1959-Resort“ geschickt → Idee: 20 Jahre zurückversetzen:
 - Essen, Musik, Einrichtung, Kleider, Zeitungen: alles von 1959
 - Messung des mentalen/gefühlten und des biologischen Alters VORHER und NACHHER
- Ergebnis: Signifikant positive Resultate in Bezug auf Gewicht, Beweglichkeit, Haltung, Fingerfertigkeit, jüngeres Aussehen
- Fazit: Mindsets/Einstellungen beeinflussen auch unseren Körper

Stressverschärfende Gedanken – selbstkritische Reflektion

- Es ist wichtig, dass ich alles immer unter Kontrolle habe..
- Bei Entscheidungen muss ich mir 100% sicher sein
- Ich muss ständig daran denken, was alles passieren könnte
- Es ist schlimm, wenn es nicht so läuft, wie ich es geplant habe
- Ich will die anderen nicht enttäuschen
- Ich will mit allen Leuten gut auskommen
- Ich will es Allen recht machen
- Ich kann alles am Besten (→ unrealistische Erwartung an die Anderen?), deshalb muss ich es selbst machen

Umbewertung des Ist-Zustandes

- Sehe ich nur die negativen Seiten der Situation? Gibt es auch positive?
- Habe ich falsche oder zu hohe Erwartungen?
- Was würde ich einem guten Freund zur Unterstützung sagen, der sich in einer ähnlichen Situation befindet?
- Wie werde ich in einem Monat oder einem Jahr über die jetzige Situation denken?

Was kann der Arbeitgeber tun?

Effort – Reward Balance

- Was geben Sie Ihrem Unternehmen → **Effort**?
- Was erhalten Sie von Ihrem Unternehmen → **Reward**?

Berufliche Gratifikationskrisen - Modell

Modell beruflicher Gratifikationskrisen

(J. Siegrist, 1996)

Extrinsische Komponente

- Anforderungen
- Verpflichtungen

Veraus-
gabung

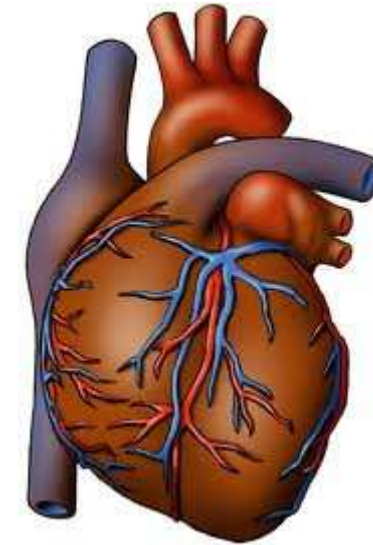
Erwartung
(‘übersteigerte
Verausgabungsneigung‘)

- Lohn, Gehalt
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Arbeitsplatzsicherheit
- Wertschätzung

Beloh-
nung

Erwartung
(‘übersteigerte
Verausgabungsneigung‘)

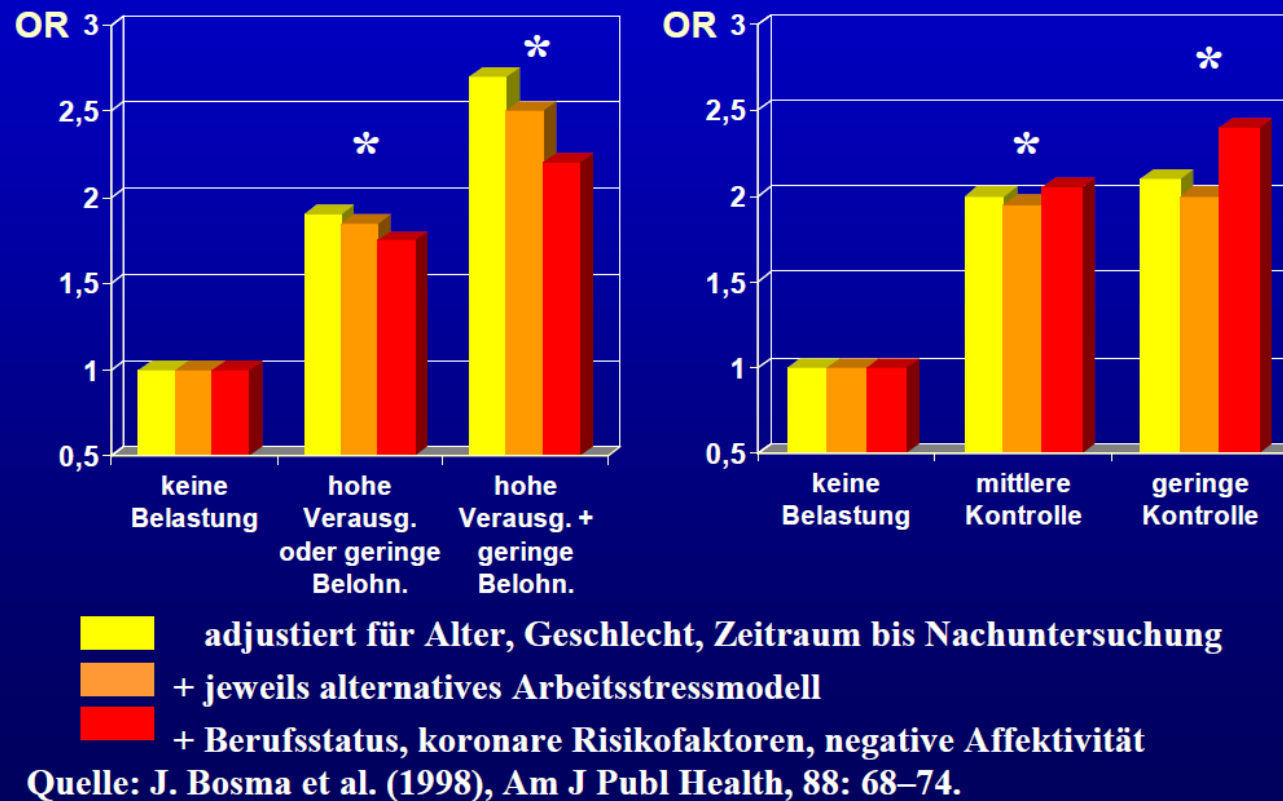
Intrinsische Komponente



Folgen für das Herz?

Koronare Herzkrankheit

Berufliche Gratifikationskrisen / Kontrolle über Arbeitsaufgabe und Neuerkrankung an KHK, Whitehall II-Studie (N=9.095 Männer und Frauen)

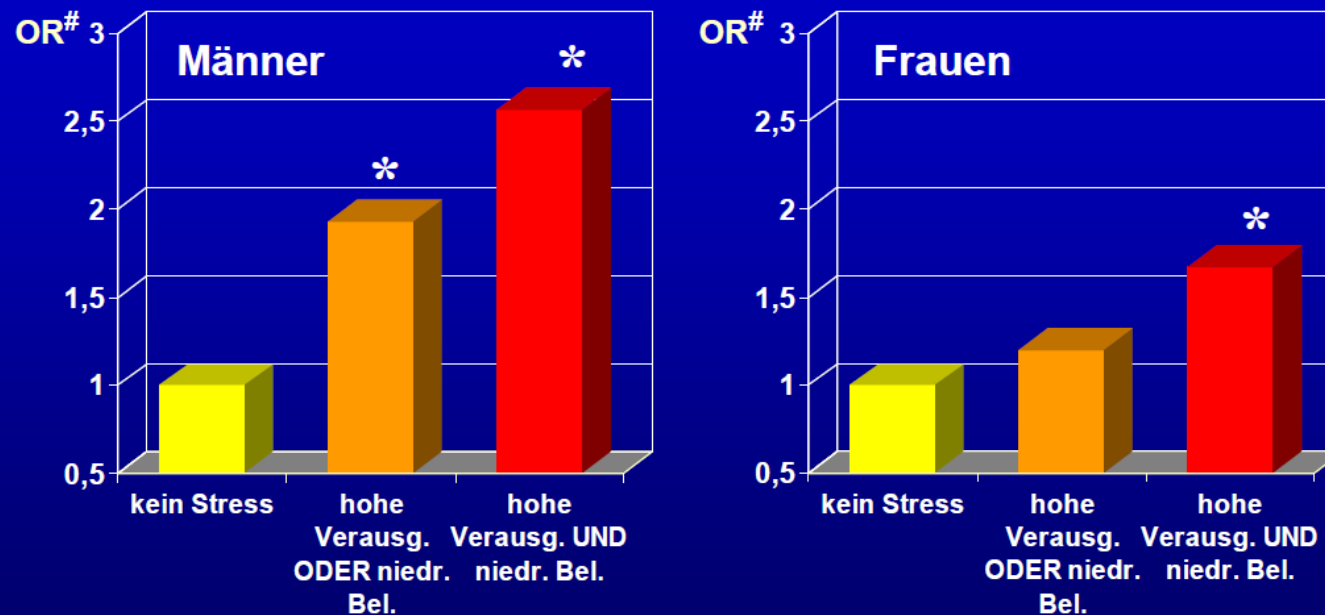




Folgen für die Psyche?

Depression

Berufliche Gratifikationskrisen und Auftreten depressiver Störungen (GHQ): Whitehall II-Studie (N=6110, Zeitraum: 5.3 Jahre)



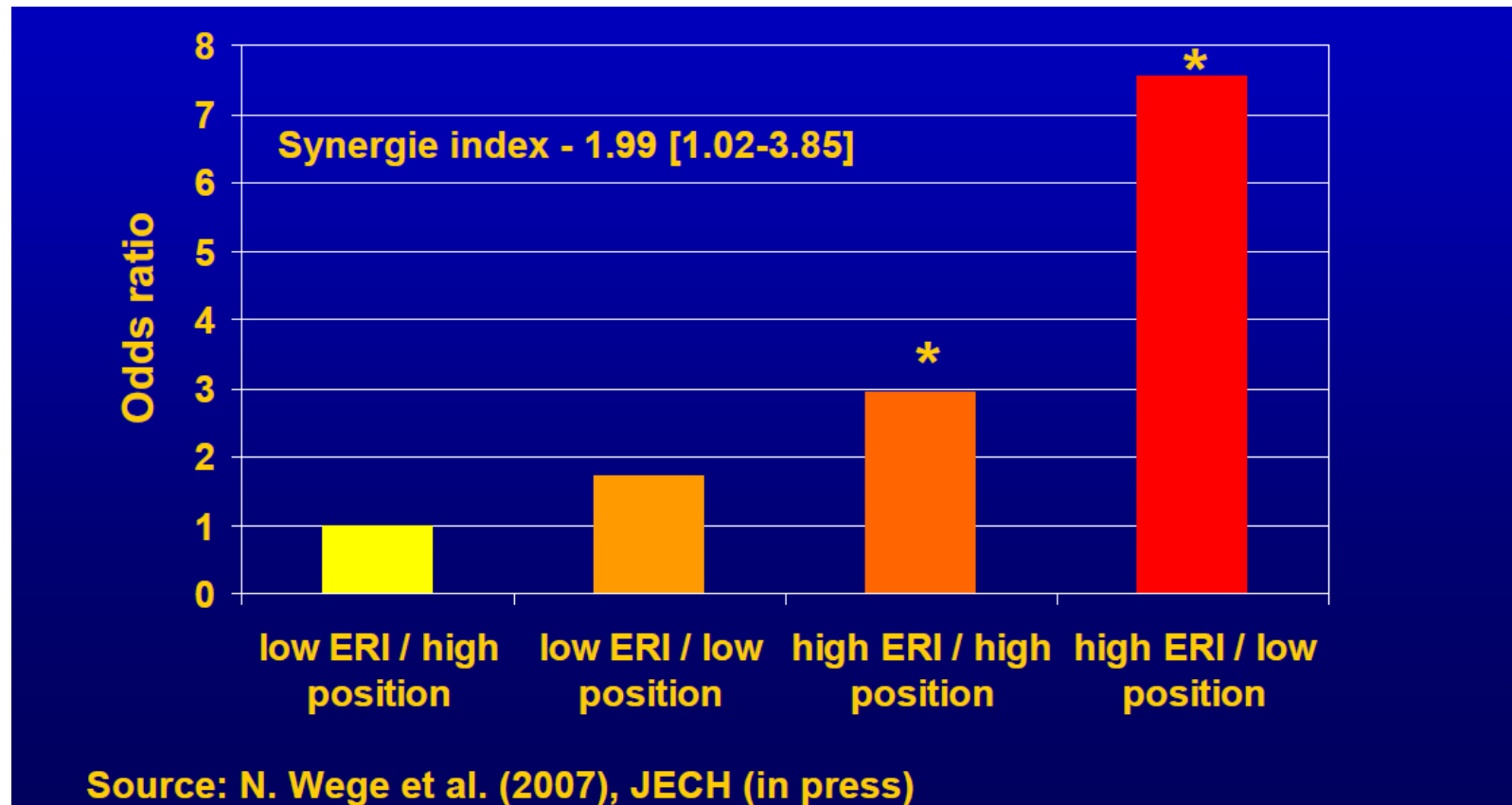
adjustiert für Alter, Angestelltengrad, Wert GHQ bei Eingangsuntersuchung; Personen im affektiver Störung zu Studienbeginn nicht enthalten

* $p < .05$

Quelle: S.A. Stansfeld et al. (1999), OEM, 56: 302.

Arbeitsstress und Depression (HNR-Studie)

n = 1811 Männer und Frauen zw. 45 und 64 J.



Und wenn die Firma restrukturiert ?

**Bericht: UBS könnte noch mehr
Stellen streichen**
Aktualisiert am 20.10.2011

**Chemiekonzern Huntsman will in Basel
500 Stellen streichen**
Aktualisiert am 27.09.2011

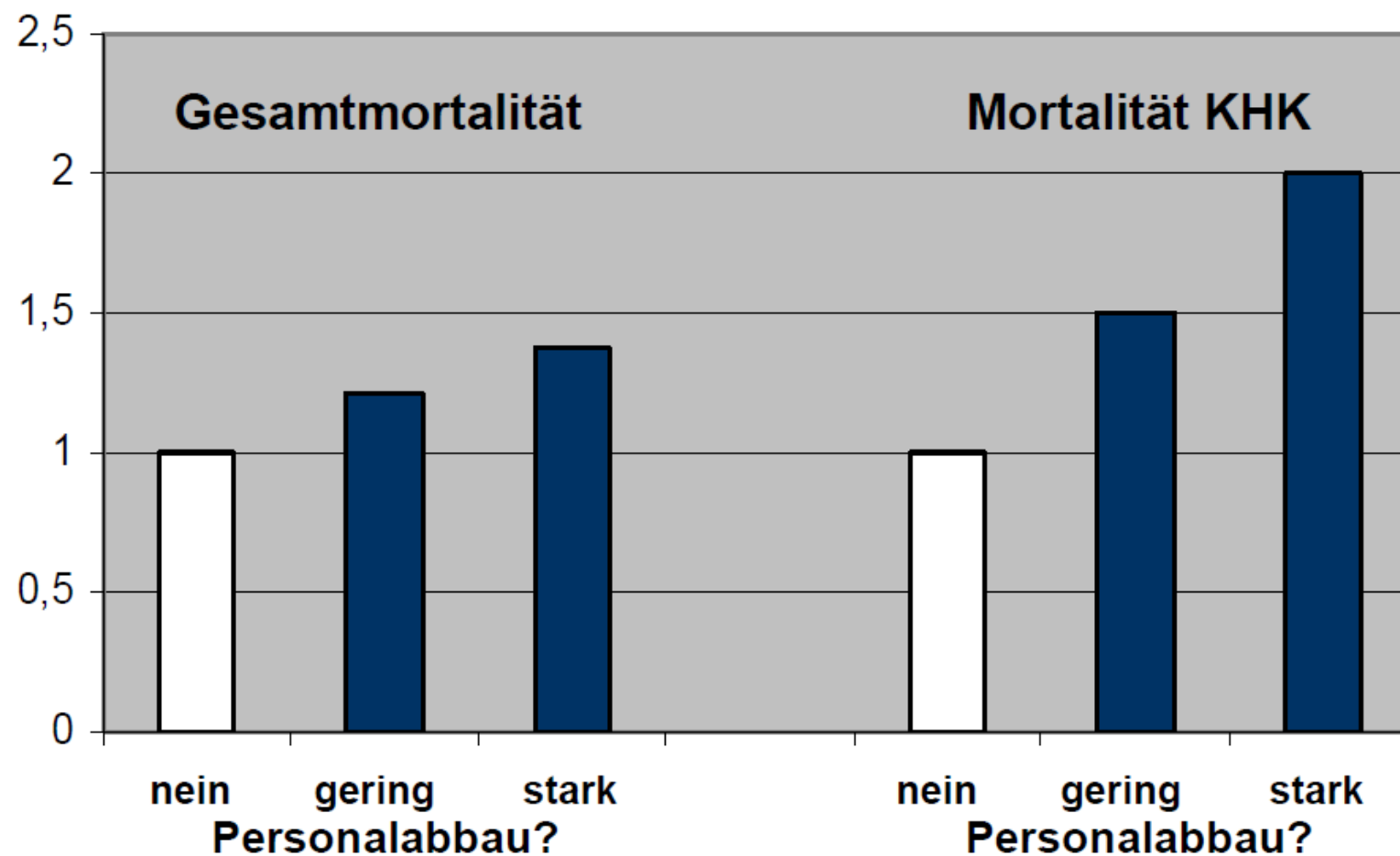
**Novartis-Chef will mit Stellenabbau 200
Millionen Dollar pro Jahr sparen**
Einmalige Restrukturierungskosten von
300 Millionen Dollar

Alstom: Aderlass im Aargau

Axpo kündigt Stellenabbau an

Manor baut Stellen ab
Aktualisiert am 27.10.2011

Downsizing und Mortalitätsrisiko bei finnischen Männern und Frauen (n=22'430; Dauer 7.5 Jahre)



Quelle: J. Vahtera et al. (2004), BMJ, 328: 555

Schlussfolgerungen

Berufsarbeit

- Ermöglicht die Erfüllung wichtiger psychischer Bedürfnisse
 - Bedürfnis nach Selbstwirksamkeit
 - Eigene Fähigkeiten realisieren, etwas leisten und autonom handeln können
 - Bedürfnis nach positivem Selbstwertgefühl
 - Positive Rückmeldung für erbrachte Leistungen, Anerkennung von signifikanten Anderen erhalten
 - Bedürfnis nach Zugehörigkeit
 - Einer Gruppe/Organisation angehören, kooperieren und Unterstützung erhalten können

J. Siegrist, Universität Düsseldorf, März 2009

Anerkennung

- Anerkennung ist nicht nur ein regulatives Prinzip zwischenmenschlicher Beziehungen, sondern auch eine wichtige Ressource psychischer und körperlicher Gesundheit
- **Fehlende oder mangelnde Anerkennung im Leistungszusammenhang moderner Erwerbsarbeit verdoppelt das Risiko stress-assoziiierter Erkrankungen (z.B. Herzinfarkt, Depression)**
- Anerkennungsfördernde Arbeitsgestaltung trägt zum Schutz der Gesundheit von Beschäftigten bei und fördert eine nachhaltige Unternehmensführung

Wann ist Arbeit gesund?

- Anspruchsvolles nicht überforderndes Arbeitsaufgabenprofil
 - Hohe Autonomie
 - Reichhaltige Lern- und Entwicklungschancen
- Angemessene Erfahrungen von Erfolg und sozialer Anerkennung sowie materielle Gratifikationen von erbrachten Leistungen
- Vertrauensvolles Klima der Zusammenarbeit sowie des fairen und gerechten Umgangs
- Sinnerfüllte und gesicherte Perspektive der Leistungserbringung aus Sicht der Arbeitenden