EBERHARD KARLS UNIVERSITÄT TÜBINGEN

MEDIZINISCHE FAKULTÄT
Institut für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und Versorgungsforschung

UNIVERSITÄTS KLINIKUM TÜBINGEN

Psychomentale Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeitswelt

Prof. Dr. Susanne Völter-Mahlknecht
Prof. Dr. Monika A. Rieger

Universitätsklinikum Tübingen
INSTITUT FÜR ARBEITSMEDIZIN, SOZIALMEDIZIN UND VERSORGUNGSFORSCHUNG

Vorlesung Arbeitsmedizin, WS 2017/2018

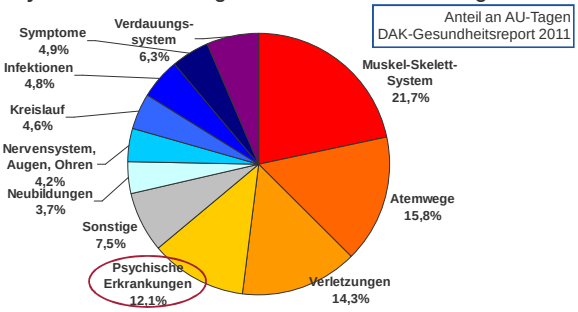
Begriffserklärung: „Psychische Gesundheit“

Definition
„Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen“. (Quelle: Grundbuch zur seelischen Gesundheit – EU Kommission (2005))

Begriffserklärung: Belastung – Beanspruchung
DIN EN ISO 10075-1
Psychiatrische Belastung = „Gesamtheit der Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

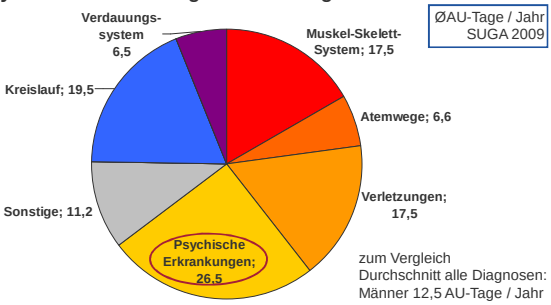
Beanspruchung = „die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung um Individuum“

Psychische Erkrankungen – hoher Anteil an AU-Tagen



 © 2017 Universität Tübingen

Psychische Erkrankungen – eher lange Dauer der AU



zum Vergleich
Durchschnitt alle Diagnosen:
Männer 12,5 AU-Tage / Jahr
Frauen 11,4 AU-Tage / Jahr

 © 2017 Universität Tübingen

Psychische Erkrankungen – Arbeitsunfähigkeit

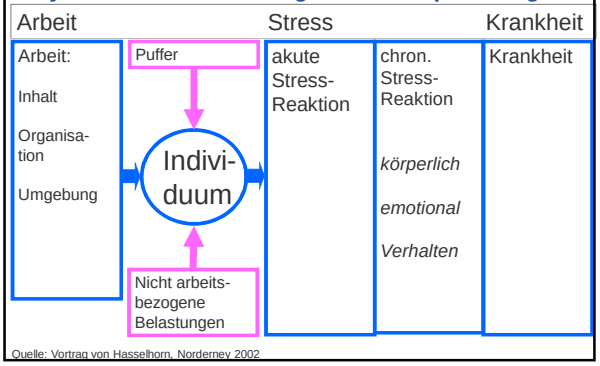
Anteil AU-Tage: ungefähr an zweiter/dritter Stelle, Tendenz ↑
(Platz 1: Muskel-Skelett)

Anzahl AU-Tage/Jahr: ungefähr an erster Stelle (Durchschnitt)
mehr als doppelt so viele AU-Tage wie Durchschnitt über alle Diagnosegruppen

Häufigkeit AU-Fälle/Jahr: ungefähr an fünfter Stelle – eher selten
(Platz 1: Atemwege
Platz 2: Muskel-Skelett)

 © 2017 Universität Tübingen

Psychomentale Belastungen & Beanspruchungen



Quelle: Vortrag von Hasselhorn, Norderney 2002

Quellen für arbeitsbedingte psychische Belastungen

+ neue Arbeits-formen

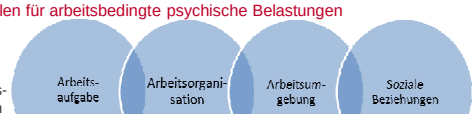


Quelle: GDA: Empfehlungen Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, 2. Auflage, Stand 1/ 2016 grafische Darstellung: Wittich / Rieger: Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen, Seminar, 2014.

 © 2017 Universität Tübingen

Quellen für arbeitsbedingte psychische Belastungen

+ neue Arbeits-formen



Für alle Tätigkeiten relevante RISIKOFAKTOREN für Gefährdungen

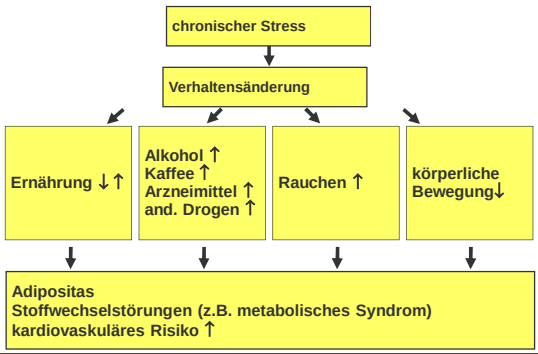
Unvollständige Tätigkeiten, **Unzureichender Handlungsspiel-raum**, Einseitige Belastungen, Hohe emotionale Inanspruchnahme, Infodefizite, **nicht zu Kenntnissen der Beschäftigten passend**

Unzureichende Abgrenzung von Verantwortung, Unzureichende Schnittstellen, Häufige Unterbrechungen, **Arbeitsintensität**, Lage und Dauer von **Arbeitszeit**

Lärm, Unge-eignete Mittel, Ungünstige Beleuchtung, Hitze, Kälte, Chem. Faktoren, Mangelnde Ergonomie, Kaum Privat-sphäre

Wenig Kooperation, Geringe Kommunikation, Autoritärer Führungsstil, **Unzureichende Unterstützung**

Quelle: GDA: Empfehlungen Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, 2. Auflage, Stand 1/ 2016 grafische Darstellung: Wittich / Rieger: Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen, Seminar, 2014.



 © 2017 Universität Tübingen

„Stress macht krank“: Beschwerden, Erkrankungen (I)

- Herz-Kreislauf-System: KHK, art. Hypertonie, Arteriosklerose
- Immunsystem: Infektneigung
- Endokrines System: Menstruationsstörung, Schilddrüsenstörung Herzrhythmusstörung
- Gastrointestinaltrakt: Ulcera duodeni / ventriculi, funktionelle Beschwerden
- Rückenschmerzen, Kopfschmerzen

 © 2017 Universität Tübingen

„Stress macht krank“: Beschwerden, Erkrankungen (II)

- psychische Störungen / psychiatrische Erkrankungen: Burnout, Depression, Suizidalität

- Verhaltensänderung: Alkohol-, Drogenmissbrauch, Medikamenten-ge-/missbrauch Ess-Störungen

 © 2017 Universität Tübingen

Belastungsfaktoren: Modelle zur Stress-Entstehung

Effort-Reward-Imbalance-Modell, Modell der beruflichen Gratifikationskrisen

Siegrist 1996, 2001

Demand-Control-(Support)-Modell,

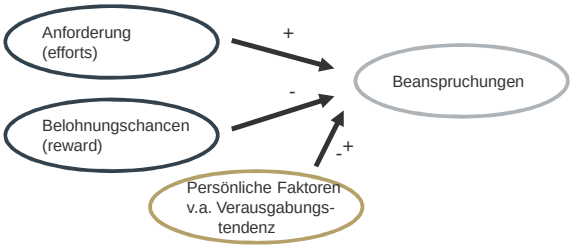
Karasek 1979, Karasek &Theorell 1990, Johnson 1989

Organisationale Gerechtigkeit

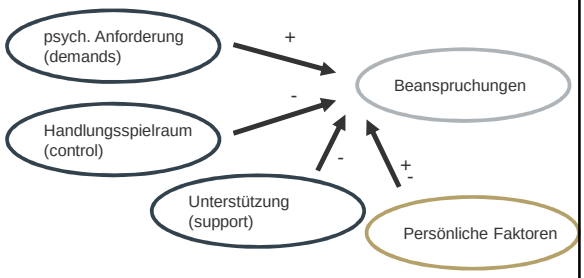
Colquitt 2001 (Fragebogen zu Aspekten aus mehreren Theorien)

 © 2017 Universität Tübingen

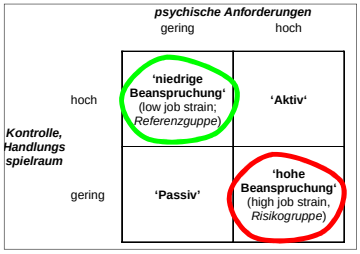
Effort-Reward-Imbalance (ERI)-Modell
Modell der beruflichen Gratifikationskrisen



Demand-Control-(Support)-Modell



Demand-Control-Modell: Belastung → Beanspruchung



Karasek&Theorell, 1990

günstig / ungünstig im Hinblick auf Folgeerkrankungen

Organisationale Gerechtigkeit

Stimmt das Verhältnis des eigenen Beitrags zum eigenen Ertrag über ein mit dem entsprechenden Verhältnis bei relevanten Vergleichspersonen?
Wird Prozess der Entscheidungsfindung als gerecht wahrgenommen?

4 Dimensionen

- Prozedurale Gerechtigkeit
  - Prozesse zur Entscheidungsfindung bzgl. Entlohnung
- Distributive Gerechtigkeit
  - Verhältnis von Aufwand zu Entlohnung
- Interpersonelle Gerechtigkeit
  - soziale Interaktion bei Entscheidungsfindung bzgl. Entlohnung (z.B. Höflichkeit)
- Informationelle Gerechtigkeit
  - Erklärungen bzgl. Vorgehensweisen oder Verteilungsstrategien bzgl. Entlohnung

Die Rolle des/ der Einzelnen

AVEM (Schaarschmidt et al 1997,2003)

Arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster

Identifizierung persönlichkeitsspezifischer Muster arbeitsbezogenen Verhaltens und Erlebens, die sowohl auf *gesundheitsförderliche* als auch auf *gesundheitsgefährdende* Beanspruchung hinweisen.

Vier Typen auf den drei Dimensionen:

Leistung, Selbstwert, Kommunikation.

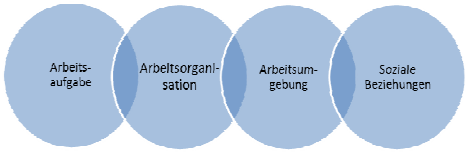
Individuelle Arbeitsbezogene Erlebens- und Verhaltensmuster

	Leistung	Selbstwert	Kommunikation	**Schlagworte**
G	Engagiert, aber distanzierungsfähig, aktives Erholungsverhältnis	Selbstbehauptung+, widerstandsfähig, risikofreudig	Wünscht Kooperation, kommunikationsfähig, flexibel	**G = gesund**
A	Sehr engagiert, nicht distanzierungsfähig, ehrgeizig, aufopfernd	Empfindlich, kränkbar emotional „gratifikationsbedürftig"	Betont selbständig sucht Dominanz statt Unterstützung	**A = A-Typ (Herzinfarkt)**
B	Erschöpft, reduzierte Konzentration, Krankheitsanfällig	Null Selbstvertrauen, durchsetzungsunfähig, sehr empfindlich	isoliert, starr unflexibel, kann sich nicht helfen lassen	**B = Burnout**
S	Reduzierte Leistungsbereitschaft, grenzt sich ab, Schonhaltung	kann sich behaupten,	Kommunikation o.k. solange keine Leistung erforderlich ist	**S = Schutz, Schonung**

relativ stabile individuelle Muster

Reduktion psychomentaler Belastungen - **Verhältnisprävention**

\+
neue
Arbeits-
formen



Prävention: in allen Bereichen - auf allen Ebenen – mehr als Führungskräftetraining

→ Gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit

z.B.
- Ganzheitlichkeit
- Anforderungsvielfalt
- Möglichkeiten zur sozialen Interaktion
- (nicht zu viel) Autonomie
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten
- keine Unter-/ Überforderung
- keine einseitige Belastungen
- günstige Arbeitsumgebung
- geregelte Arbeitszeit

 © 2017 Universität Tübingen

Reduktion psychomentaler Belastungen - **Verhältnisprävention**

Beispiel: „Lärm"minderung im OP

ORIGINAL ARTICLE

A Noise-Reduction Program in a Pediatric Operation Theatre Is Associated With Surgeon's Benefits and a Reduced Rate of Complications

A Prospective Controlled Clinical Trial

Carsten R. Engelmann, PhD,† Jan Philipp Neis,* Clemens Kirschbaum, PhD,‡ Gudela Grote, PhD,§ and Benno M. Ure, PhD**

Objective: We assessed the impact of a noise-reduction program in a pediatric operating theatre. (*Ann Surg* 2013;00:1–9)



 © 2017 Universität Tübingen

Lernziele: Psychomentale Belastungen & Beanspruchungen

- Bedeutung psychischer Erkrankungen für AU-Zeiten und Rente
- Folgen psychomentaler Belastungen: „stressbedingte" Erkrankungen
  - Psychische und psychosomatische Erkrankungen
  - verhaltensbedingte Erkrankungen
- Ursachen psychomentaler Belastungen, Stressmodelle
- Individuelle Prädisposition
- Möglichkeiten der Erfassung psychomentaler Belastungen
- Verhältnisprävention, Verhaltensprävention

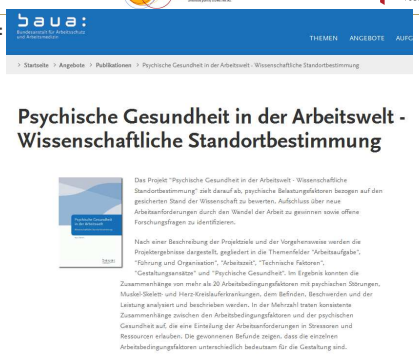
 © 2017 Universität Tübingen

Zum Weiterlesen

BAuA – Angebote auf der Homepage zu „psychische Belastungen"
BKK Gesundheitsatlas 2015 – Blickpunkt Psyche
GDA (2016). *Arbeitsschutz in der Praxis: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. Berlin: GDA
IGA Report 31 – Risikobereiche für psychische Belastungen
IGA Report 32 – Psychische Belastungen in der Arbeitswelt
Rau, R et al. (2010). *Untersuchung Arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen*; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden.
Rothe, I et al. (2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung*. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. S.23

 © 2017 Universität Tübingen

Zum Weiterlesen:


baua:

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.html

 © 2017 Universität Tübingen