

Erfolgszwang, Zeitdruck Wirtschaftskrise - Was kann Betriebliches Gesundheitsmanagement leisten?

Prof. Dr. Antje Ducki
Bad Saarow
12. Juni 2009



Stress in der Arbeitswelt



- Bei jedem Dritten ist Stress ein Dauerzustand
- Psychische Erkrankungen (Angst, Depression, Erschöpfung) als Ursache für betriebliche Fehlzeiten zu
- Besonders betroffen: Mittlere Altersgruppen (30 bis 49 Jährigen)



- Was sind betriebliche Stressauslöser?
- Was sind betriebliche Schutzfaktoren gegen Stress?
- Was können Betriebe tun, um ihre Mitarbeiter trotz Stress leistungsfähig zu halten?



Wandel der Arbeitswelt

- **Veränderung der Wirtschaftsräume - Globalisierung:**
Konkurrenzdruck - Personalabbau
- **Veränderung der Wirtschaftssektoren:**
Zunahme wissens- und personenintensiver Dienstleistung
- **Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse:**
Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse
- **Permanenter Anpassungsdruck:**
z.B. durch schnelle Weiterentwicklung von Arbeitsmitteln
- **Veränderung der Beschäftigtenstruktur:**
Älter werdende Belegschaften



**Kombination aus
Struktur-
und Kulturfaktoren**



Wandel der Lebenswelt

- Ausdifferenzierung der Verbrauchermärkte
- Zunahme von Belastungen im familiären Bereich z.B. durch erschwerte Koordinationsbedingungen
- Kultur permanenter Erreichbarkeit
-



Erwerbstätige:

Verdichtung der Zeit

Intensivierung der Arbeit: Immer mehr, immer schneller in immer kürzerer Zeit mit immer weniger Menschen

Folgen

- Arbeiten am Rande des Limits
- Reduzierte Erholzeiten
- Work-Life-Imbalance
- Völlige Verausgabung

Leitsymptome: Erschöpfung – Ausbrennen

(WidO, 2009, TK 2009)



Erwerbslose:

Ausdehnung der Zeit, Verlust der Zeitstruktur

Entzug von Arbeit: Leere, vergebliche Bewerbungen, Warten, Behördengänge

Folgen

- Rückzug, Einsamkeit, soziale Isolation
- Schuld & Schamgefühle
- Vermehrte Familien- und Partnerschaftskonflikte
- Angst
- Depression
- Schlechterer allgemeiner Gesundheitszustand

Leitsymptome: Depression – Angst

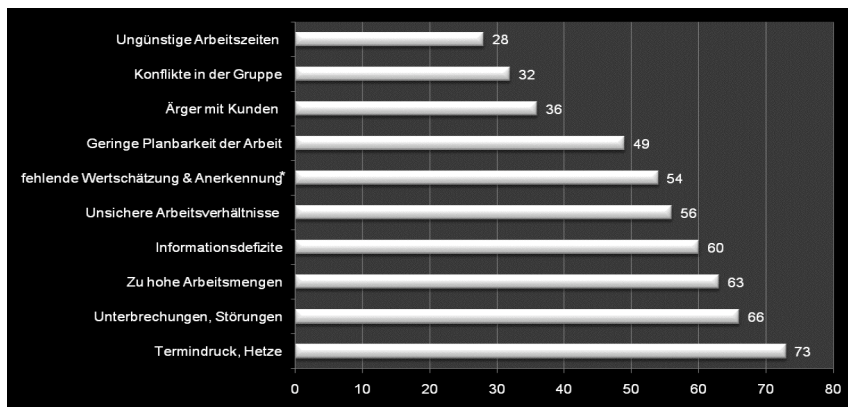
(RKI, 2003, Mohr, 2009)



Was macht Erwerbstätige krank?



Psychische Belastungen in % der erwerbstätigen AOK - Versicherten



WidO Kompaktservice Mitarbeiterbefragungen, 2009; * Zok, 2007

5



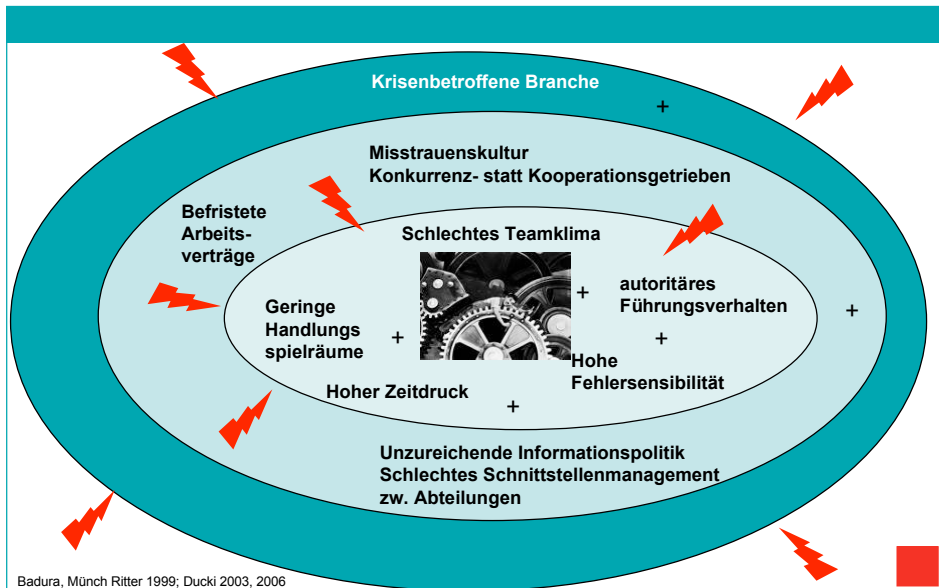
Psychische Belastungen nehmen zu



- **Belastungen aus der Arbeitsaufgabe/Arbeitsorganisation**
z.B. Unklare Zuständigkeiten, Informationsdefizite
- **Arbeitszeitliche Belastungen**
z.B. Nacht- und Schichtarbeit, Arbeit auf Abruf, Zeitdruck
- **Emotionale Belastungen**
z.B. emotionale Dissonanzen, Interaktionsstress
- **Soziale Belastungen**
z.B. Mobbing, Rollenkonflikte, Verhalten von Vorgesetzten
- **Arbeitsumgebung**
z.B. Lärm, Staub, Hitze, Schmutz
- **Extraorganisationale Belastungen**
Work-Life-Balance
- **[Körperliche Belastungen]**
z.B. Schweres Heben und Tragen, einseitige Körperbeanspruchungen

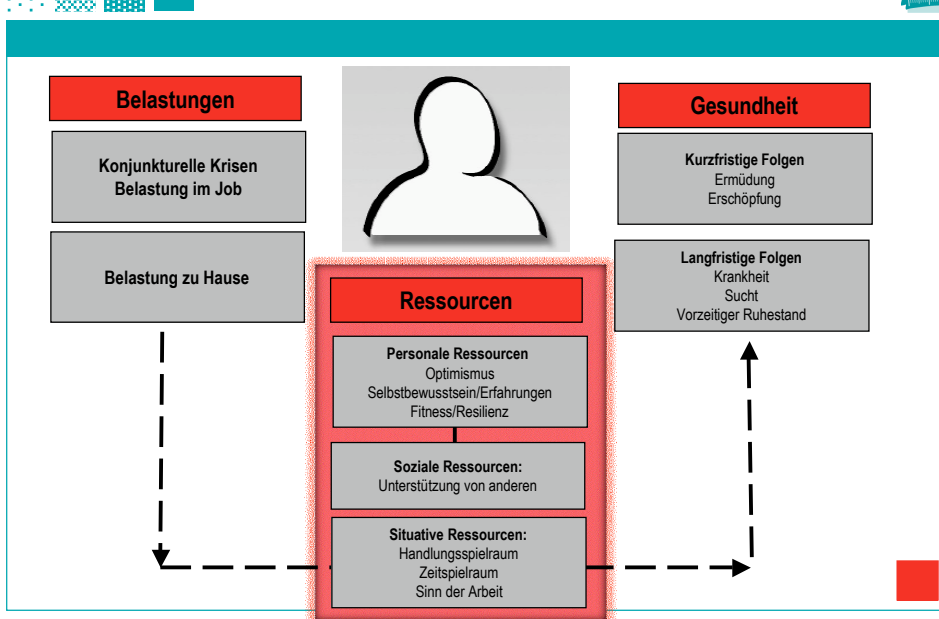


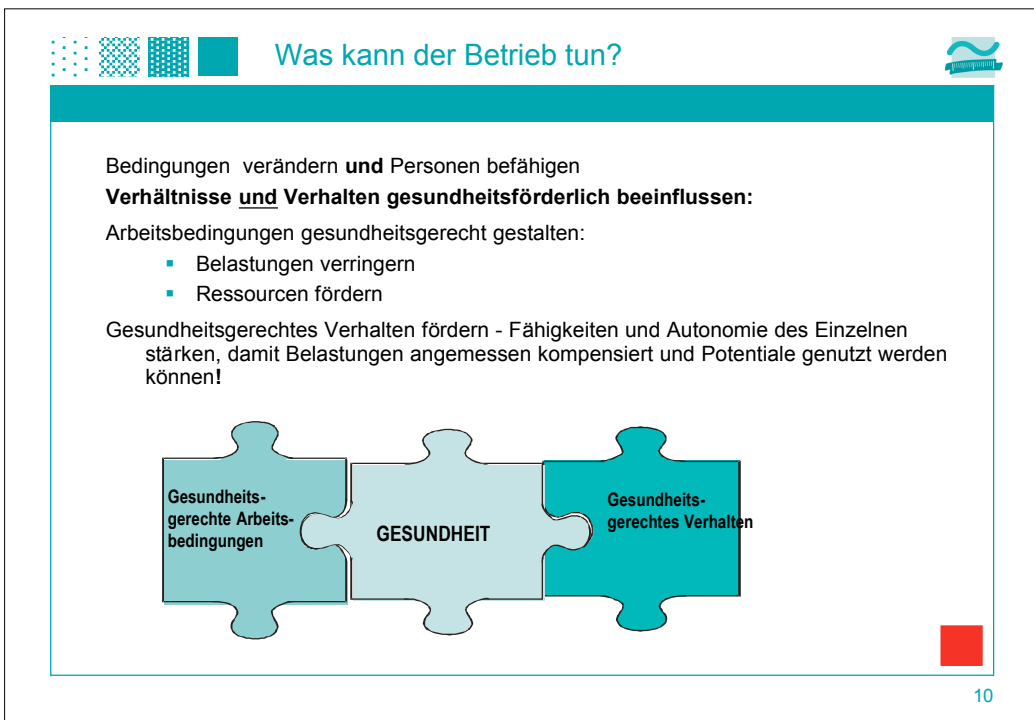
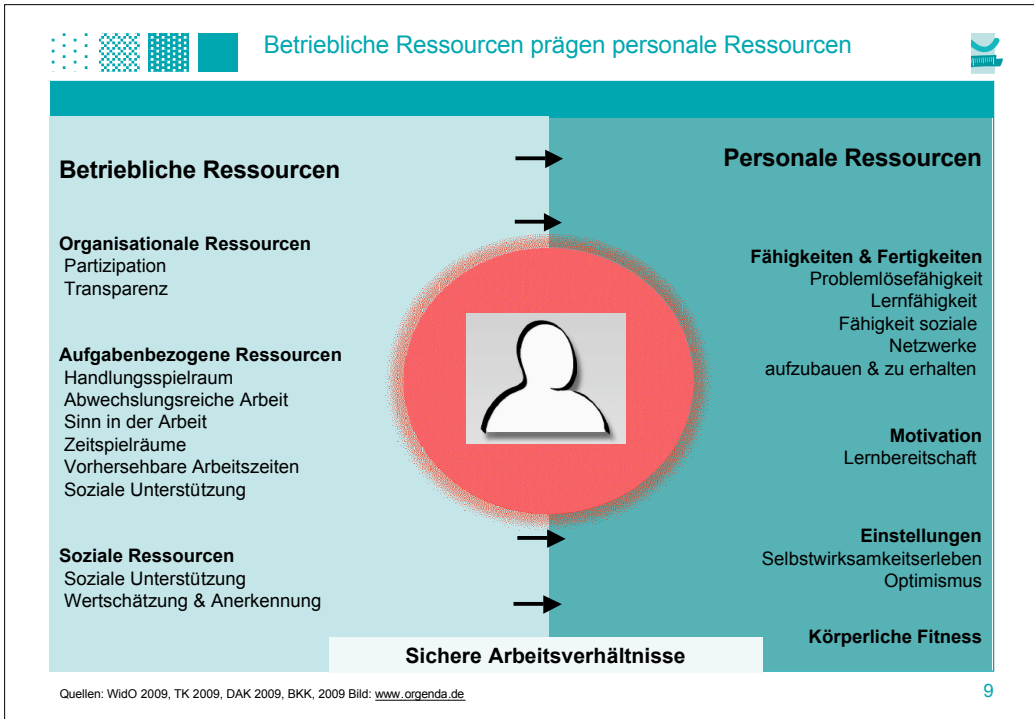
Betriebliche Stresskulturen



Badura, Münch Ritter 1999; Ducki 2003, 2006

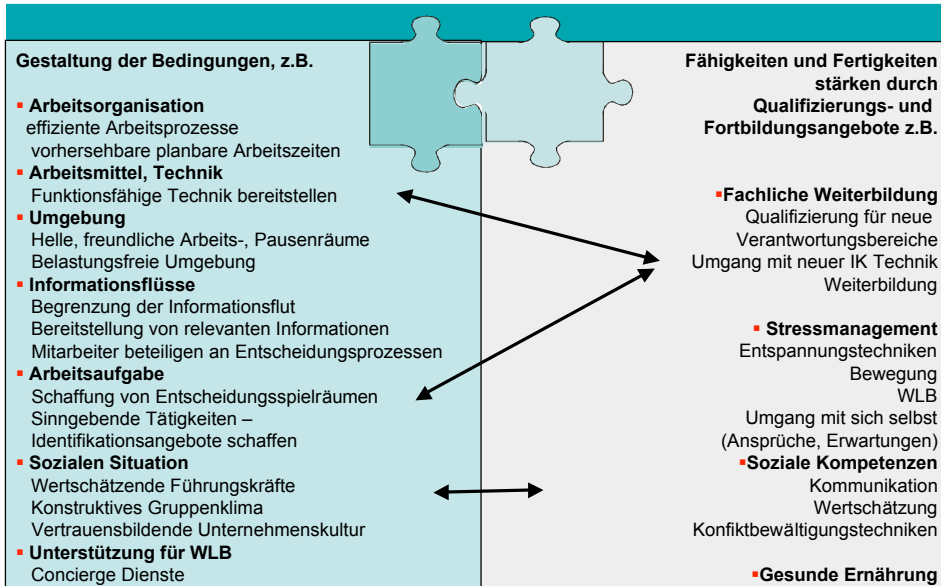
Ressourcen als Stresspuffer



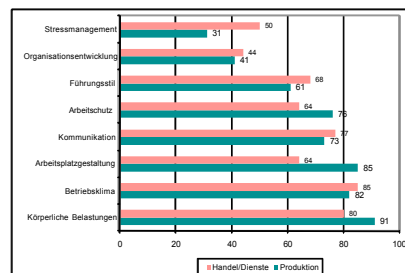




Besonders wirkungsvoll: Integrierte Konzepte



Was wird angeboten?



AOK, 2007 n= 212 Betriebe

Beispiel: Stress- und Ressourcenmanagement für gewerbliche Mitarbeiter/innen (ReSuM)

Inhalte

- Ressourcenorientierung
- Teambezug

Didaktik

- Handlungsorientierung/Bewegung
- Erlebnisorientiert
- Kurze Sequenzen
- Hohe Strukturierung & Transparenz
- Visualisierung
- Manualisierung

Ablauf

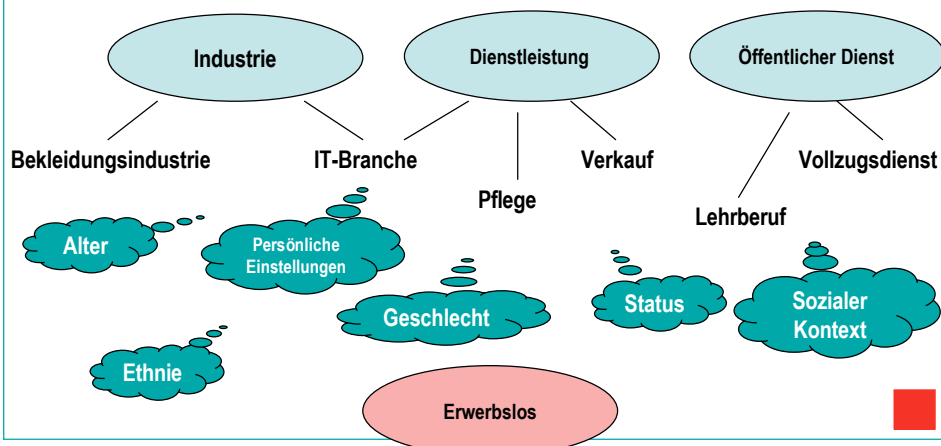
- 14 tägiger Abstand
- 3h/Modul (Führungskräfte modul: 2x3h)

Modul 1: „Kopf und Körper gut in Form“ Kennenlernen Stress und Stressbewältigung Bewegung in der Freizeit	Modul 2: „Wir fühlen uns wohl!“ Arbeit im Team soziale Unterstützung Bewegung im Team Wertschätzung
Modul 3: „Wir lösen Probleme“ systematisches Problemlösen kennen lernen und einüben	Modul 4: „Mein Leben im Griff“ verschiedene Lebensbereiche kennen lernen persönliche Ziele finden Erstellung eines Plans zur Zielumsetzung

Führungskräfte modul, Teil 1 und Teil 2: „WunderWaffe Wertschätzung“
 Rolle und Unterstützungsmöglichkeiten der FK

Bedingungen unterscheiden sich

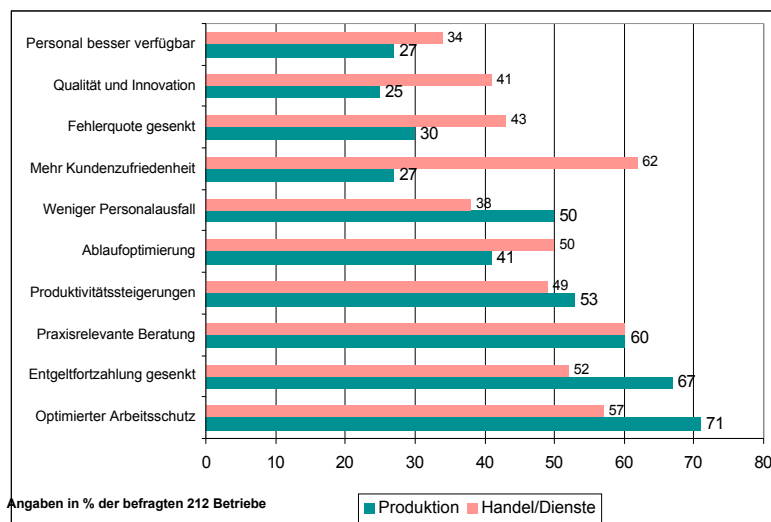
Belastungen und Ressourcen unterscheiden sich nach ...





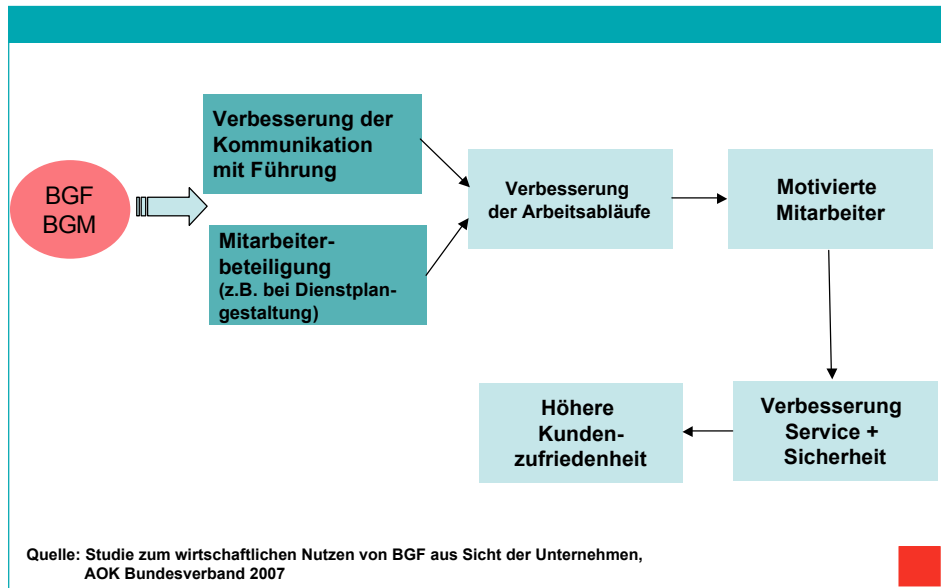
- Bedarfsanalyse vor Aktion
- Spezifische Interventionen (Branchen, Tätigkeits-, Zielgruppen-, Problemspezifisch)
- Partizipative Entwicklung
- Theoretische Fundierung
- Betrachtung von Belastungen und Ressourcen
- Evidenzbasierte Maßnahmenentwicklung
- Ganzheitliche Ansätze: Verknüpfung von Verhältnis- und Verhaltensprävention
- Langfristige und nachhaltige Interventionen: Integration in Alltagsroutinen (Führung, Arbeitsabläufe, Arbeitsorganisation)

(Quellen: Luxemburg Deklaration 2007, GKV 2008, Bamberg, Busch, Ducki 2002)



Quelle: Bonitz, Eberle, Lück, 2007
Sciences





Wesensmerkmale der Krise

- Destabilisierung von Systemen und Einzelnen
- Unsicherheit und Angst bis hin zu Schock und Handlungsunfähigkeit
- Unterbrechen und Infragestellen von Routinen und von Vertrauen

Chancen von Destabilisierung

- Erhöhte Offenheit und Veränderungsbereitschaft: Was muss sich ändern?
- Erhöhte kritische Achtsamkeit: Was ist gut – was ist überflüssig?
- Besinnung auf das Wesentliche: Wer sind wir - Was macht uns aus?
- ➔ **Stärkung der Identifikation und Identität:**
Was können wir? – Was wollen wir? – Was sollen wir?

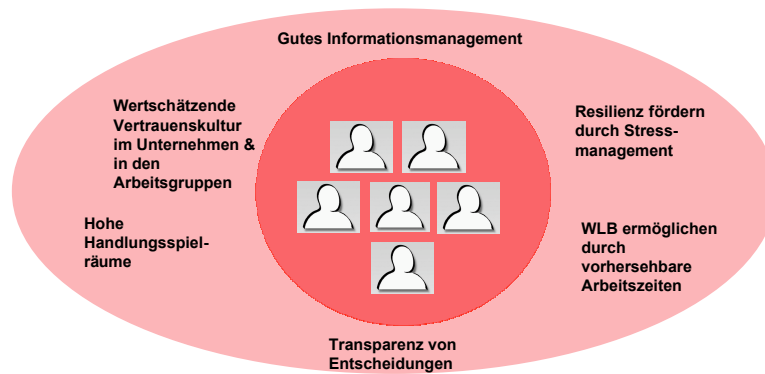
Anforderung an Führungskräfte

- Stabilisierung durch Integrität, Verlässlichkeit, Sinngebung
- Ziel- und Ressourcenorientierte Steuerung in der/durch die Krise





Betriebliches Gesundheitsmanagement und insbesondere Ressourcenstärkung schafft die Voraussetzungen für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.



19

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:
ducki@beuth-hochschule.de

20