

# Gesundheits- und Sozialrecht

Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Potsdam e.V.

*Manuel Siegmund*

Gesundheitsökonom & Privatdozent



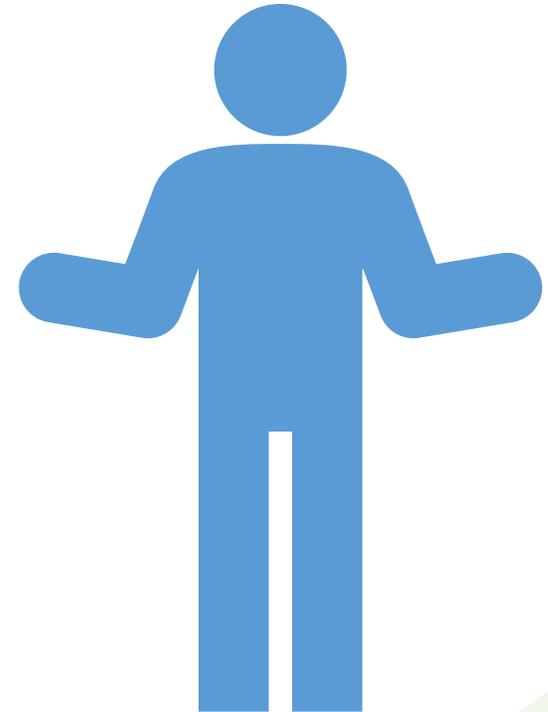
# Transaktionsstressmodell nach Lazarus/Launier

Welchen Einfluss nimmt Stress auf Sie?

Haben Sie in Ihrem Leben noch Ressourcen?  
Wenn ja, können Sie diese benennen?

Wie schätzen Sie ihre aktuelle Belastung ein  
(privat & beruflich)?

Was war zuletzt der größte Stressfaktor in  
Ihrem Berufsfeld?



# Klassifikationen möglicher kurzfristiger Beanspruchungsreaktionen und langfristiger Folgen

	<b>Kurzfristige Reaktionen</b>	<b>Mittel- bis langfristige, chronische Folgen</b>
<b>Körperlich</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Herzfrequenz</li><li>• Blutdruck</li><li>• Adrenalinausschüttung</li><li>• Blutfette</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Allgemeine psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen (Herz-Kreislauf, Magen-Darm)</li><li>• Risiko Herzinfarkt</li></ul>
<b>Psychisch (Erleben)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anspannung</li><li>• Frustration</li><li>• Ärger</li><li>• Ermüdungsgefühle</li><li>• Monotonieerleben</li><li>• Sättigungserleben</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Befindlichkeitsstörungen</li><li>• Unzufriedenheit</li><li>• Resignation</li><li>• Depressionen</li></ul>

# Stress, Stressoren und Folgen

## Der Körper sagt Stopp: Stress-Symptome im Überblick



# Salutogenesekonzept im Gesundheitswesen

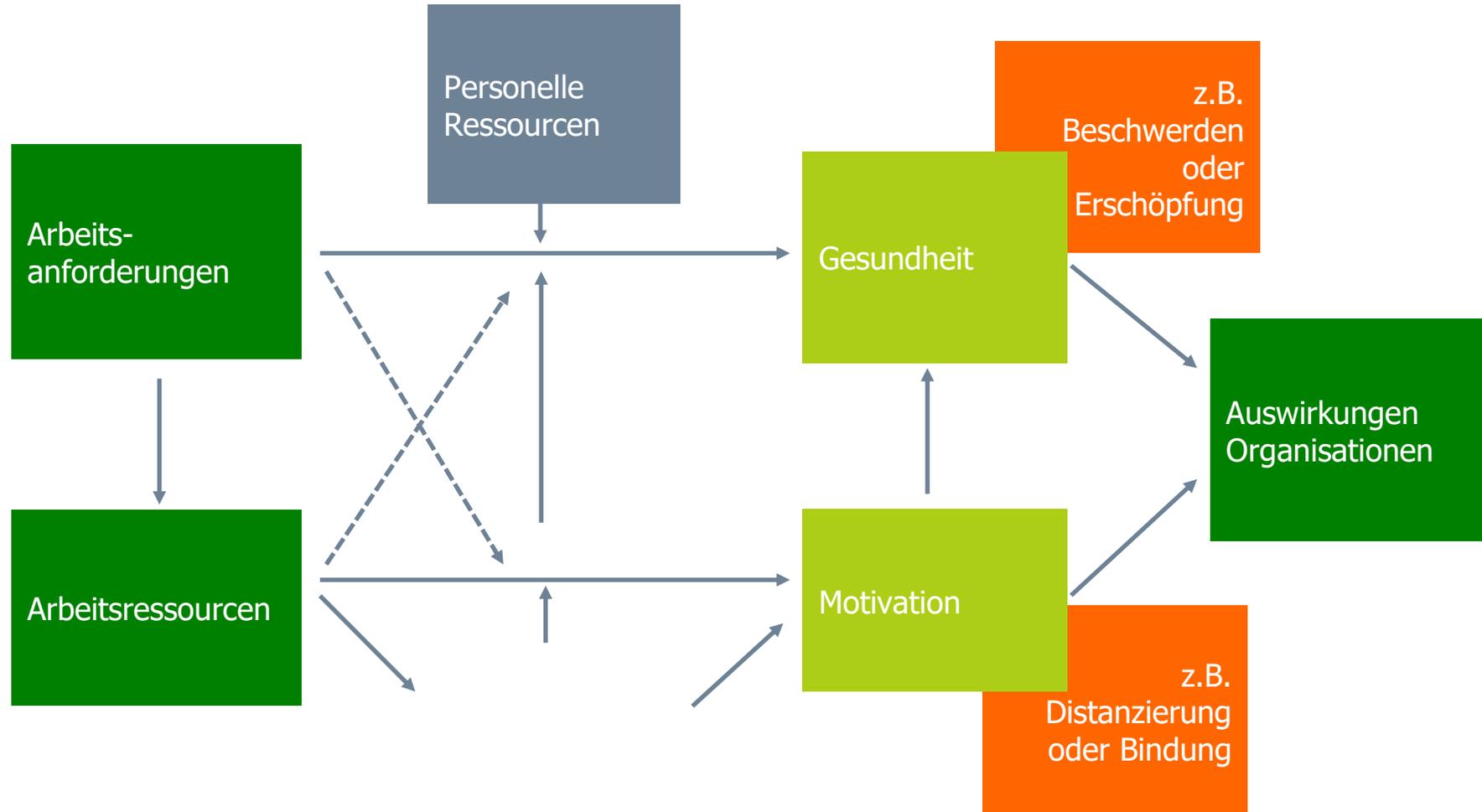


Konzept zur  
Belastung-  
Beanspruchung



# Das Job-Demands-Resources-Modell

## *Die Wirkung von Stressoren und Ressourcen*



# Stressoren und Ressourcen - Ergebnisüberblick

	Stressoren	Ressourcen
<b>Arbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Atypische Arbeitszeiten</li><li>• Rufbereitschaft</li><li>• Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zeitsouveränität</li><li>• Vorhersagbarkeit/Planbarkeit</li><li>• Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben</li><li>• (Kurz-)Pausen</li><li>• Abschalten können</li></ul>
<b>Führung und Organisation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Destruktive Führung</li><li>• Mobbing</li><li>• Arbeitsplatzunsicherheit</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organisationale Gerechtigkeit</li><li>• Soziale Unterstützung</li><li>• Sozial vermittelte Rückmeldung</li></ul>

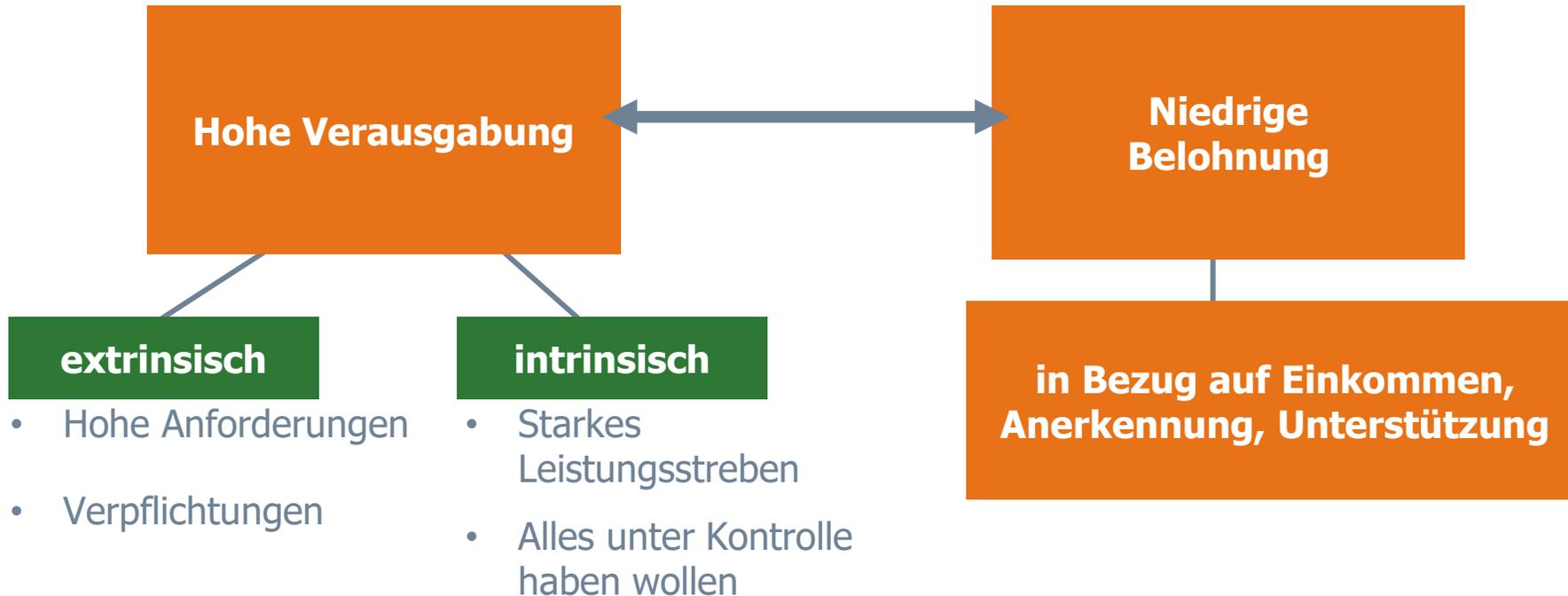
# Resümierende Bewertung der Wirkung

- Lange Faktoren lassen sich entsprechend ihrer Wirkung nach potenziell schädigenden Stressoren und förderlichen Ressourcen unterscheiden. Hier finden sich in den Studien bei den meisten Faktoren konsistente Zusammenhänge mit der Gesundheit.
- Es lassen sich Schlüsselfaktoren identifizieren. Diese erlauben als zentrale Ressourcen Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeit (z.B. Handlungs- und Entscheidungsspielraum) oder sind zentrale Stressoren mit besonders großer Wirkung (z.B. hohe Arbeitsintensität).
- Relevant für die Bewertung der Arbeitsbedingungen ist in der Regel die Belastungskonstellation, das heißt das jeweils spezifische Zusammenspiel von Stressoren und Ressourcen.
- Wesentliche vermittelnde Wirkmechanismen zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit sind die Möglichkeiten zur Erholung und zum Abschalten, die Planbarkeit und Vorhersehbarkeit von Arbeitszeiten, sowie die soziale Unterstützung.

# Das Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek

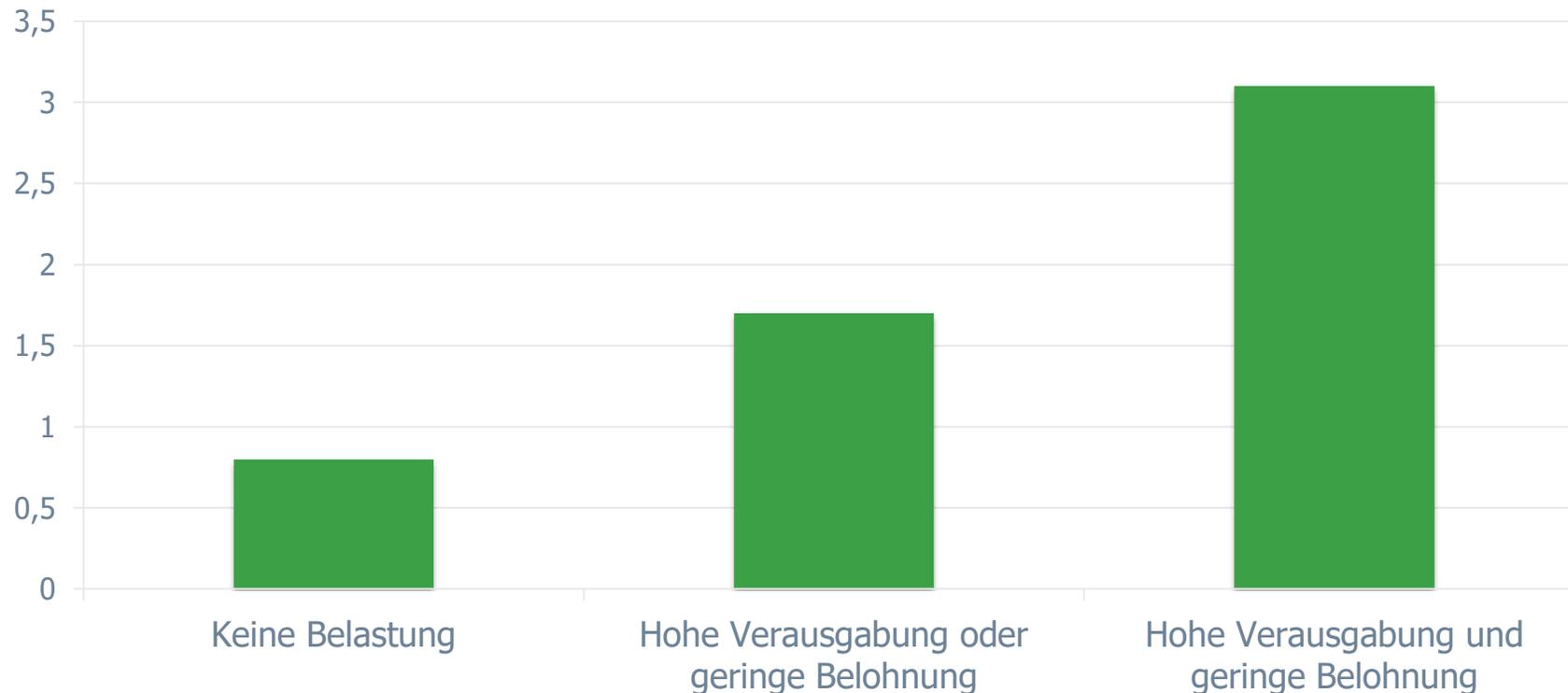


# Das berufliche Gratifikationskrisen Modell



# Neu entstandene koronare Herzerkrankungen in Abhängigkeit von psychosozialen Arbeitsbelastungen

## Modell beruflicher Gratifikationskrisen



# Arbeitsbezogene Risikofaktoren für chronische Erkrankungen und Frühverrentungen

- Psychische Belastungen sind eigenständige Risikofaktoren für die Entstehung chronischer Erkrankungen und von Frühverrentungen:
  - ✓ Hohe Anforderungen und fehlende Anerkennung/Belohnung (*Gratifikationskrise*)
  - ✓ Hohe Anforderungen und geringe Kontrolle der Arbeitssituation
- Ergebnisse von vielen Längsschnittuntersuchungen mit Fallgruppe und Kontrollgruppe weltweit (Studie):
  - ✓ Verschiedene Beschäftigtengruppen: Industriearbeiter, Angestellte, etc.
  - ✓ Lange Untersuchungszeiträume: bis zu 12 Jahre
  - ✓ Stichprobengröße: mehrere hundert bis über zehntausend Untersuchte

# Arbeitsbezogene Risikofaktoren für chronische Erkrankungen und Frühverrentungen

- bei Belastungen im o. g. Sinne steigt das Risiko
  - für koronare Herzkrankheiten auf das 1,5 – 4,5-Fache
  - für Depressionen auf das 1,5 – 4,5-Fache
  - für Muskel-Skelett-Erkrankungen auf das 2,0 – 3,5-Fache

# Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit

## **Drei Krankheitsgruppen sind von besonderer Bedeutung:**

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen – Rang 1 der Gründe für vorzeitigen Tod bei Männern
- Muskel-Skelett-Erkrankungen – Rang 1 der Gründe für krankheitsbedingte Fehlzeiten
- Psychische Erkrankungen – Rang 1 der Gründe für Frühverrentungen

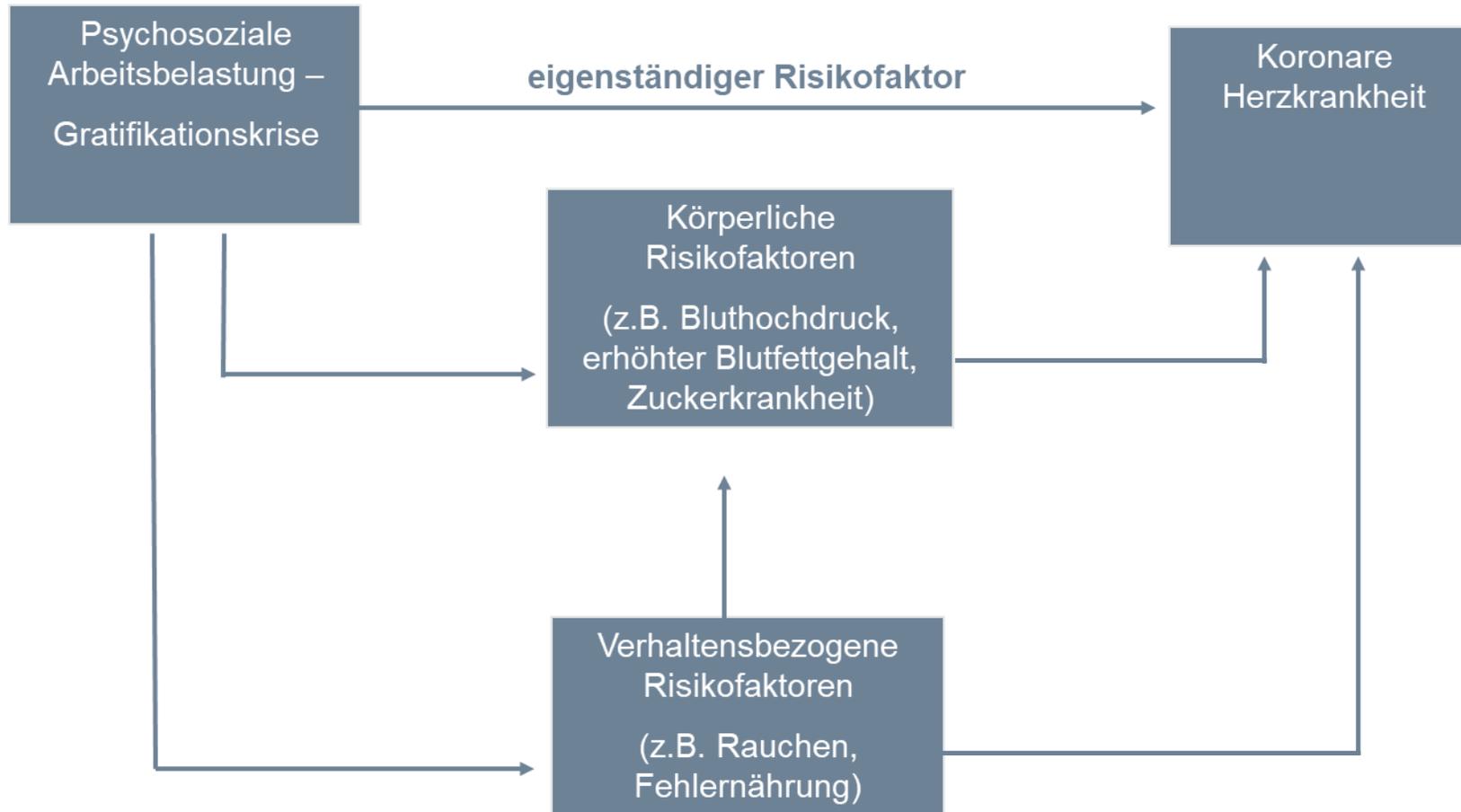
## **Gemeinsame Merkmale:**

- Chronische Erkrankungen
- Vielfältige Entstehungsursachen
- Psychische Belastungen der Arbeit haben erhebliche Bedeutung für ihre Entstehung

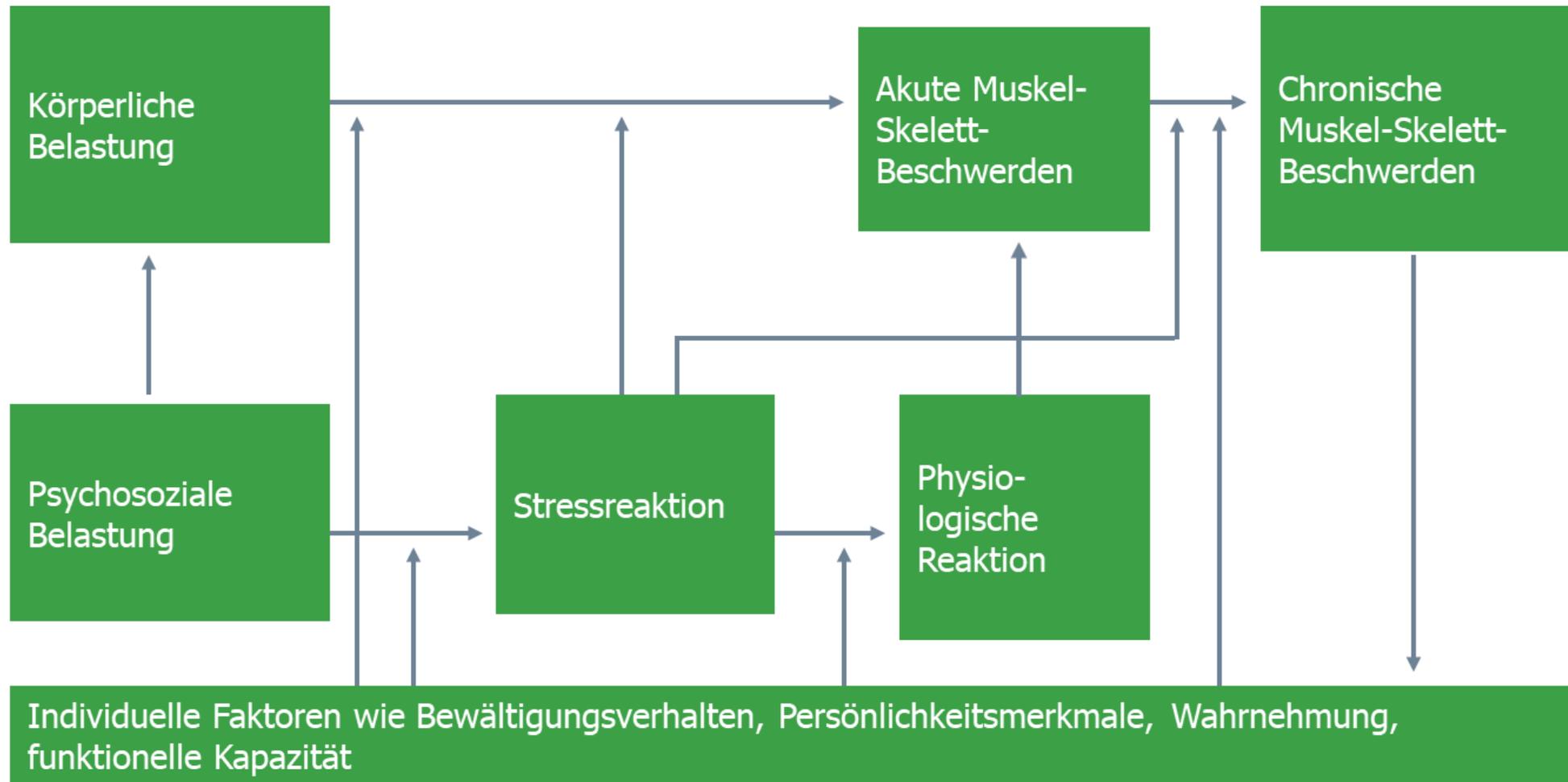
# Widersprüche bei den Arbeitsanforderungen im Alltag

- Jemand muss, um seine Aufgabe zu erfüllen, etwas tun, was er oder sie „eigentlich“ nicht tun darf, nicht tun soll oder aufgrund äußerer Bedingungen nicht tun kann.
- Psychische Belastungen werden hierbei definiert als Widersprüche zwischen Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten bzw. als Diskrepanzen zwischen Zielen, Regeln und Ressourcen.
- Sie kennzeichnen ein jeweils spezifisches Spannungsverhältnis von Fremdbestimmung und gewährter Autonomie.

# Herz-Kreislauf-Erkrankungen – Zusammenhang zum Risiko



# Berufsbedingte Risiken und Skeletterkrankungen - Zusammenhangsmodell



# Fazit: Belastungen mit Schädigungseinfluss

Widersprüchliche Anforderungen (z.B. sehr schnell und gleichzeitig sehr genau arbeiten) führen zu Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsflusses:

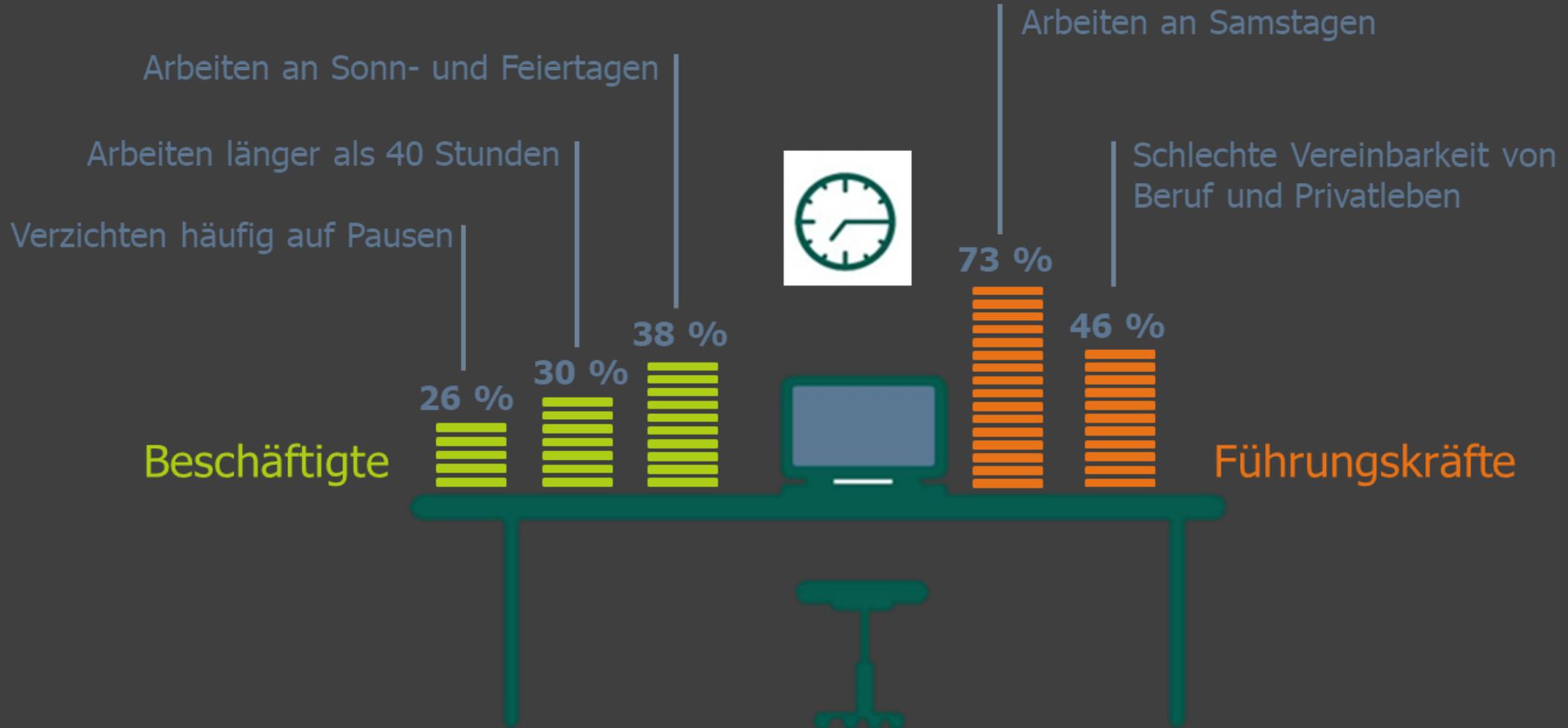
- ❖ Zeitdruck
- ❖ Führungsverhalten (z. B. mangelnde Wertschätzung)
- ❖ Probleme im Team
- ❖ Fehlende soziale Unterstützung
- ❖ Mangelnde Mitgestaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz
- ❖ Hohe Anforderungen und geringe Handlungsspielräume

Belastungen aus der Arbeits- und Betriebsorganisation haben zwei Merkmale gemeinsam:

- ❖ sind betrieblich gestaltbar
- ❖ sind nicht ohne aktive Einbeziehung der Beschäftigten zu mindern oder gar zu beseitigen

# Stressfolgen

- ▶ gesundheitliche Beeinträchtigungen
- ▶ Fehlzeiten und eingeschränkte Leistungsfähigkeit bei der Arbeit
- ▶ verringerte Leistungsfähigkeit / Produktivität und Qualitätverschlechterungen
- ▶ sinkende Motivation, höhere Fluktuation
- ▶ verringerte Wettbewerbsfähigkeit



Was hält uns fit und was stresst?

- Arbeitsplatz als Belastung

# Hauptursachen für Stress am Arbeitsplatz

- **Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation**

- Termin- und Leistungsdruck
- ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge
- häufige Störungen und Unterbrechungen
- zu hohes Arbeitstempo
- Konfrontation mit neuen Aufgaben
- vorgegebene Stückzahl, Leistung, Zeit
- Verfahren verbessern, Neues ausprobieren

- *Monotone Tätigkeiten:*  
Arbeitsdurchführung detailliert vorgegeben
- kleine Fehler – große finanzielle Verluste
- Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit
- nicht rechtzeitige Informationen über Entscheidungen, Veränderungen
- fehlende Informationen für die eigene Tätigkeit
- Unterforderung

# Hauptursachen für Stress am Arbeitsplatz

## **Beschäftigungssituation**

- befristetes Arbeitsverhältnis
- Zeitarbeitsverhältnis
- weniger gute/schlechte Lage des Betriebes
- Umstrukturierungen in den letzten zwei Jahren
- subjektive Entlassungsgefahr

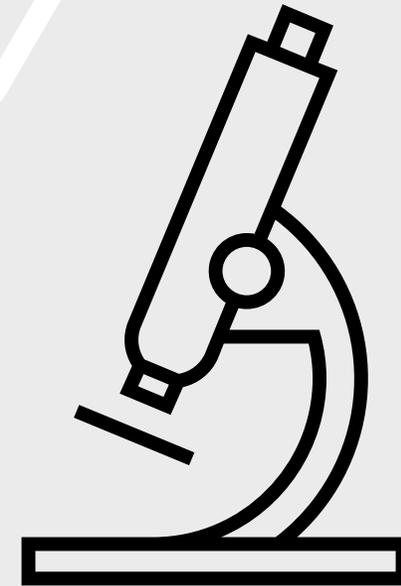
## **Arbeitszeitorganisation**

- tatsächliche Arbeitszeit
- Schichtarbeit
- Samstagsarbeit; Sonn- und Feiertagsarbeit
- Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst
- Pausenausfall
- Vereinbarkeitsprobleme

# Optionale Ressourcen auf der Arbeit

- Handlungs- und Entscheidungsspielräume
- soziale Unterstützung
- Kooperation und Kommunikation
- Mitbestimmung und Partizipation
- Entwicklungsmöglichkeiten
- gutes Arbeitsklima
- Beziehung zu Vorgesetzten
- Erfolg und Anerkennung

# Arbeitswissen- schaftliche Erkenntnisse



22.05.2024

# Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

## **Arbeit, die gesund erhält,**

... bietet Sicherheit und gerechte Entlohnung,

... macht Sinn,

... ist transparent,

... eröffnet Spielräume,

... ist im vorgegebenen Rahmen (Zeit, Ausstattung) gut zu bewältigen,

... lässt Anforderungs- und Belastungswechsel zu,

... berücksichtigt Unterschiede.

# Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

## **Arbeit, die gesund erhält, ...**

... motiviert und bietet positive Herausforderungen und  
Lernmöglichkeiten

... sieht soziale Unterstützung vor, wenn es erforderlich ist

... ermöglicht Erfolg und Anerkennung

... wird wertgeschätzt