

Gesundheit am Arbeitsplatz – Präventive Maßnahmen

Univ.-Prof. Dr. rer. soc. Jessica Lang
Lehr- und Forschungsgebiet für
Betriebliche Gesundheitspsychologie

Luxemburg 17. November 2021

Was hält dieser Vortrag für Sie bereit?

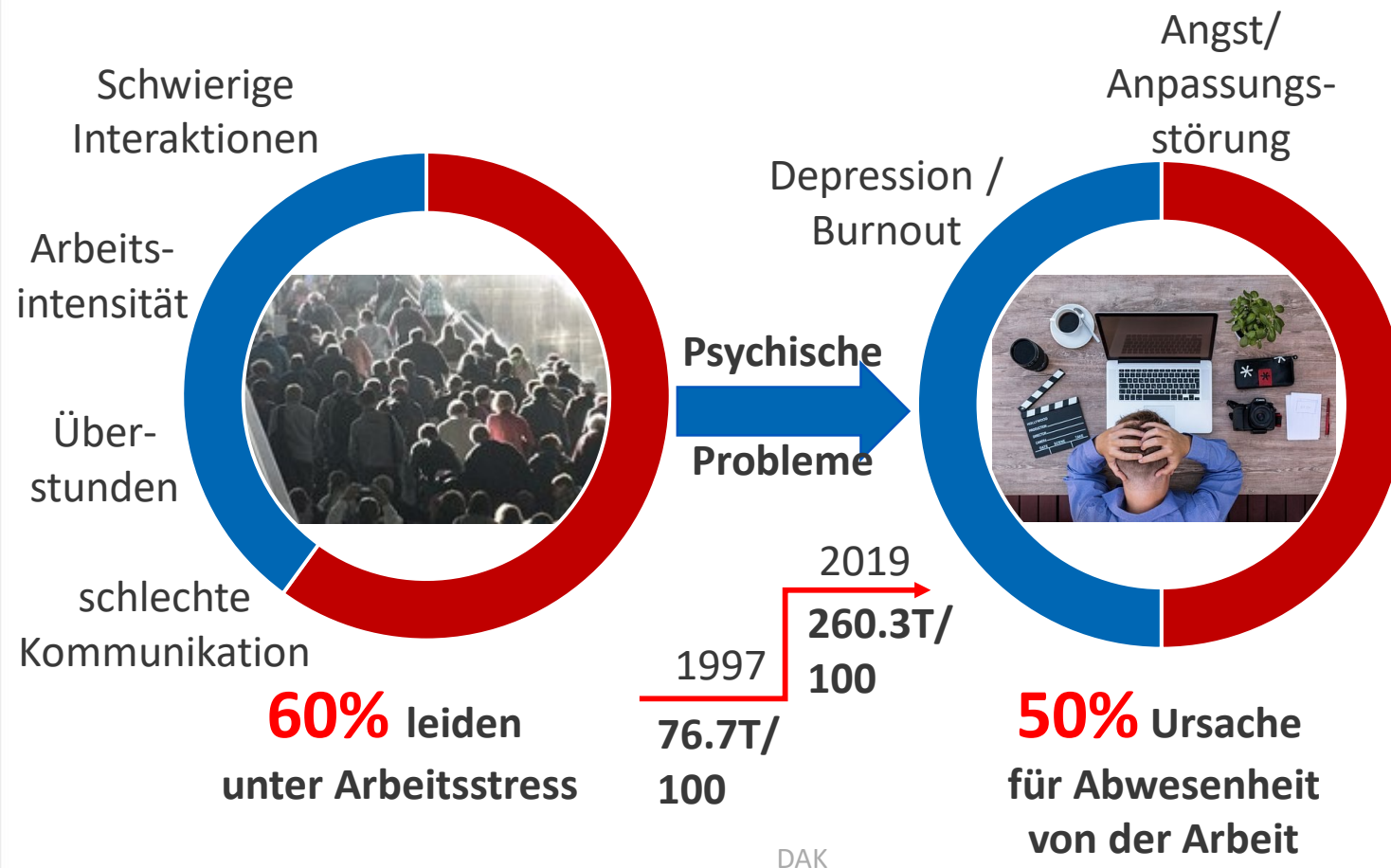
- Arbeit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit
- Verhaltensprävention:
Was kann jeder für sich tun?
- Verhältnisprävention:
Was kann ein Unternehmen für die Beschäftigten tun?

Arbeit, Arbeitsbedingungen & (psychische) Gesundheit

Merkmal	Männer			Frauen		
	Beschäftigte (n=2.853)	Arbeitslose (n=1.660)	p-Wert	Beschäftigte (n=2.759)	Arbeitslose (n=1.679)	p-Wert
Körperliche Gesundheit	52,4 (0,3)	46,8 (0,5)	<0,001***	51,3 (0,3)	45,5 (0,7)	<0,001***
Psychische Gesundheit	54,4 (0,5)	49,9 (0,7)	<0,001***	52,3 (0,3)	48,3 (0,6)	<0,001***
Klinik- aufenthalt	9,8 (1,1)	23,3 (2,4)	0,002**	13,0 (1,2)	21,3 (2,7)	0,016*

Relevanz des Erhalts der Arbeitsfähigkeit!





Psychische Belastungen am Arbeitsplatz und deren Folgen



Gesellschaft:
€ 617 Mrd./Jahr

Organisation:
€ 136 Mrd./Jahr
Produktivitätsverlust
+ Präsentismus
oder Kündigung



Arbeitsbelastung		Diabetes Typ 2 			Psychische Beanspruchung allgemein
Überstunden	✓	Hinweis	Hinweis+	k. MA	k. MA
Schichtarbeit	✓	Hinweis+	k. MA	k. MA	k. MA
Soziale Unterstützung	Hinweis	k. MA	✓	k. MA	✓
Rollenunklarheit	k. MA	k. MA	✓	✓+	k. MA
Aggression	k. MA	k. MA	✓+	✓+	✓+
Arbeitsintensität ↑ & Handlungsspielraum ↓	✓+	✓	✓	Hinweis+	✓
AI ↑ & HS ↓ & Soziale Unterstützung ↓	Hinweis+	k. MA	✓	-	k. MA
Gratifikationskrise	✓	k. MA	Hinweis+	k. MA	✓
Arbeitsplatz-unsicherheit	✓	k. MA	k. MA	k. MA	✓+

Anmerkung: ✓+ = sehr guter Beleg; ✓ = Beleg; Hinweis+ = Hinweis; k.MA = noch keine Meta-Analyse vorhanden

Quelle:
Rau (2015) iga.Report 31, 2015

Belastungs- Kategorie

Arbeits-
inhalte

Arbeits-
organisation

Soziale
Beziehungen

Arbeits-
umgebung

Risiko

Emotionale
Anforderungen

Arbeits-
menge

Mangel an
sozialer
Unterstützung

Gefahrstoffe

COVID



Systematische Prävention

Verhaltens-
regeln

Prioritäten
setzen

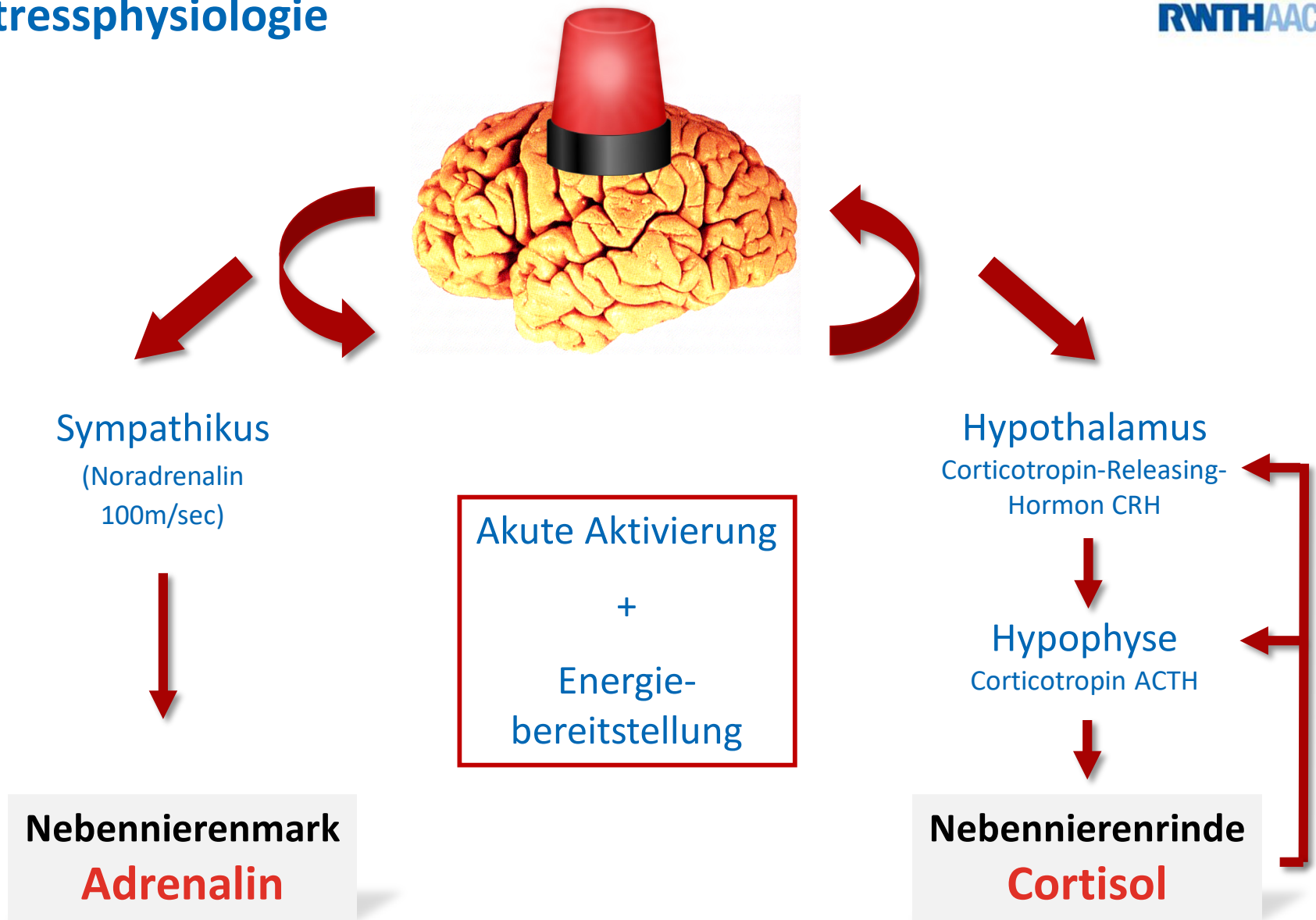
Fester Team
Austausch

Hygiene
Standards

Relevanz von Stressoren für (arbeitsbedingte) Erkrankungen

- bezeichnet einen **Spannungszustand**, der dadurch entsteht,
- dass zwischen den **Anforderungen**, die an eine Person gestellt werden,
- und den **Mitteln**, die ihr zur Bewältigung dieser Anforderungen zur Verfügung stehen,
- ein **Ungleichgewicht** besteht.







Primäre Mediatoren

- Stresshormone (Nor-)Adrenalin, Cortisol
- pro- und antiinflammatorische Zytokine (IL-6)

Primäre Effekte

- (auf Zellebene)
- Enzyme,
 - Rezeptoren
 - Ionenkanäle

Sekundäre Ergebnisse

- Metabolisch (Insulin, Cholesterin)
- Kardiovaskulär (Blutdruck)
- Immunologisch (CRP, Fibrinogen)
- Parameter erreichen **subklinisch relevante** Werte

Tertiäre Ergebnisse

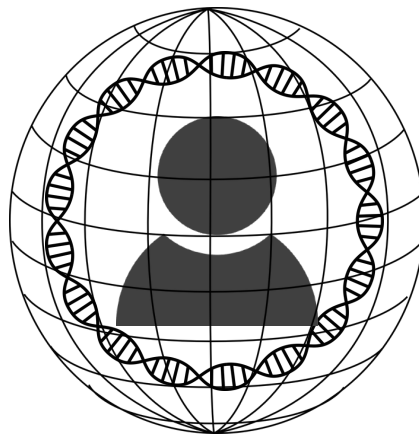
- Diabetes
- Herzinfarkt
- Autoimmunerkrankungen
- Depression



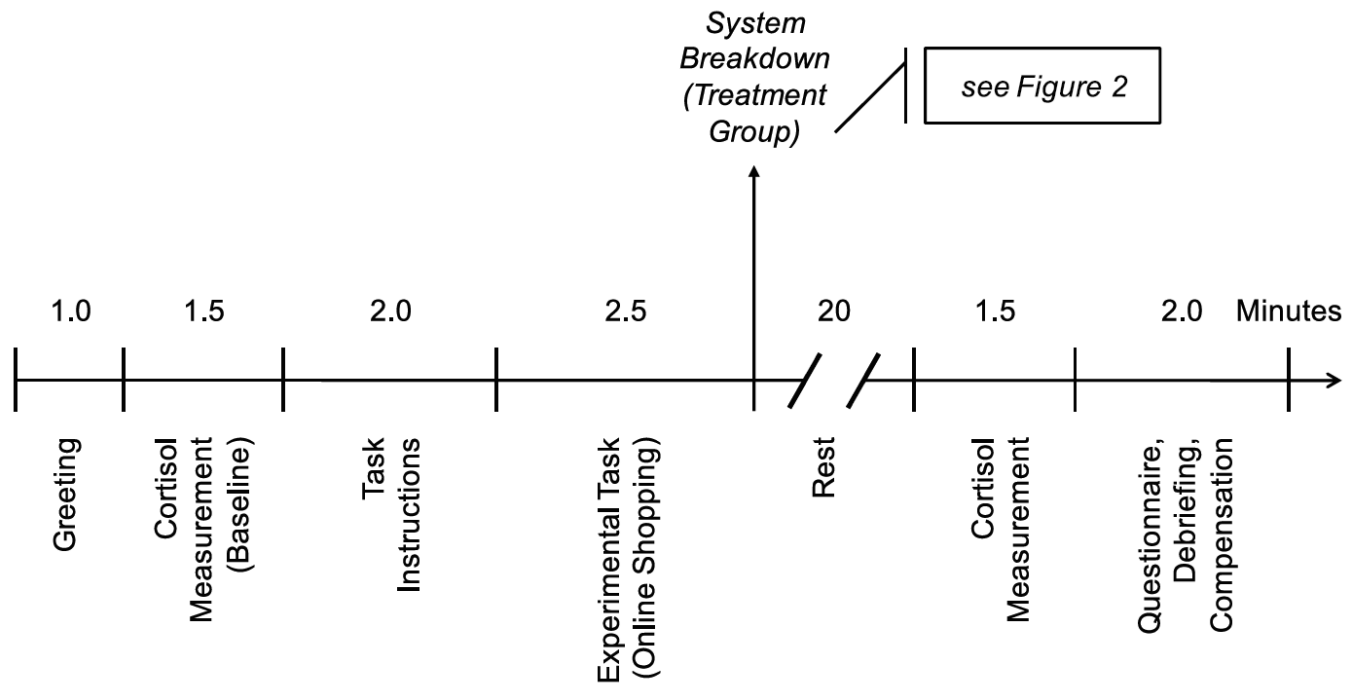
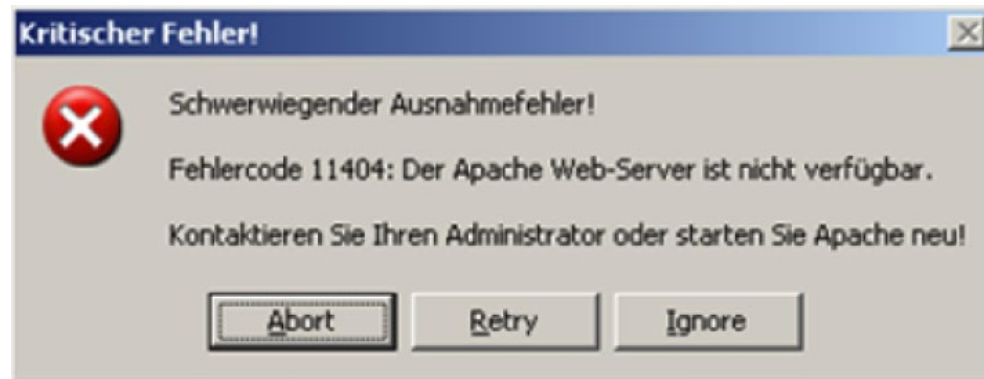
**Wahrgenommener
Stress
(Bedrohung)**

Erkrankungen als letzte Stufe der Anpassung!

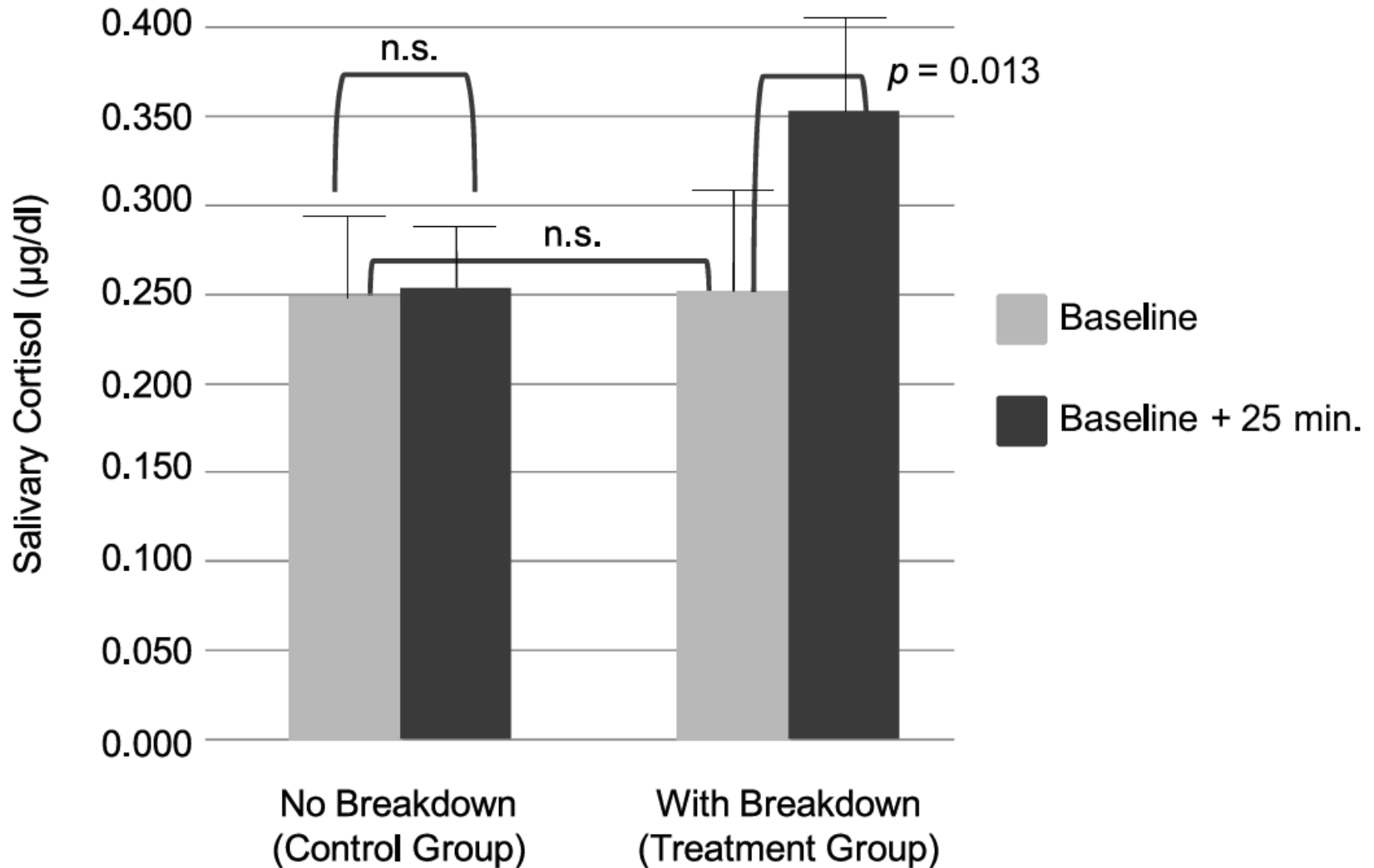
- Zwillingsstudie zu Einfluss von Genetik und Persönlichkeit auf die Bewältigung arbeitsbedingter Anforderungen
- 27% arbeitsbezogener Stressresistenz auf genetische Prädispositionen zurückzuführen
- individuellen Persönlichkeitsmerkmale für max. 16 % der Variabilität bei der Bewältigung beruflicher Anforderungen verantwortlich



Auswirkungen von Technostress



Technostress: Ergebnisse



Präventionsansätze



Verhalten ändern vs. Verhältnisse ändern

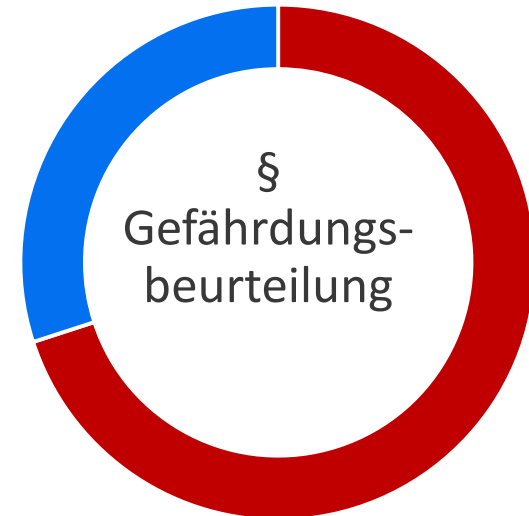
Verhaltensprävention

Psychische
Gesundheits-
förderung



Anpassung des
Menschen

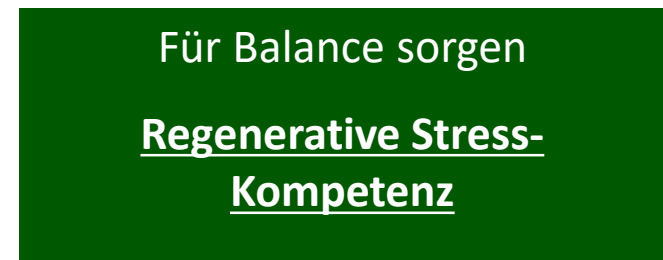
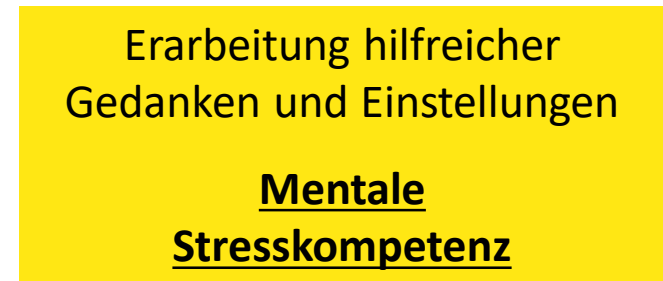
Verhältnisprävention



Anpassung der
Arbeitsbedingungen

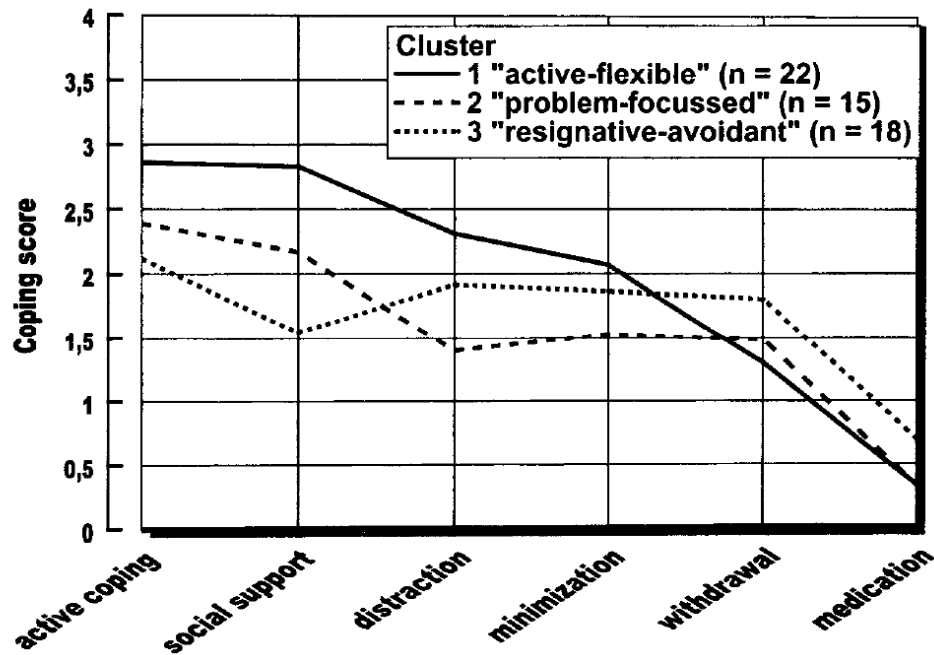


Problemorientierte Bewältigung

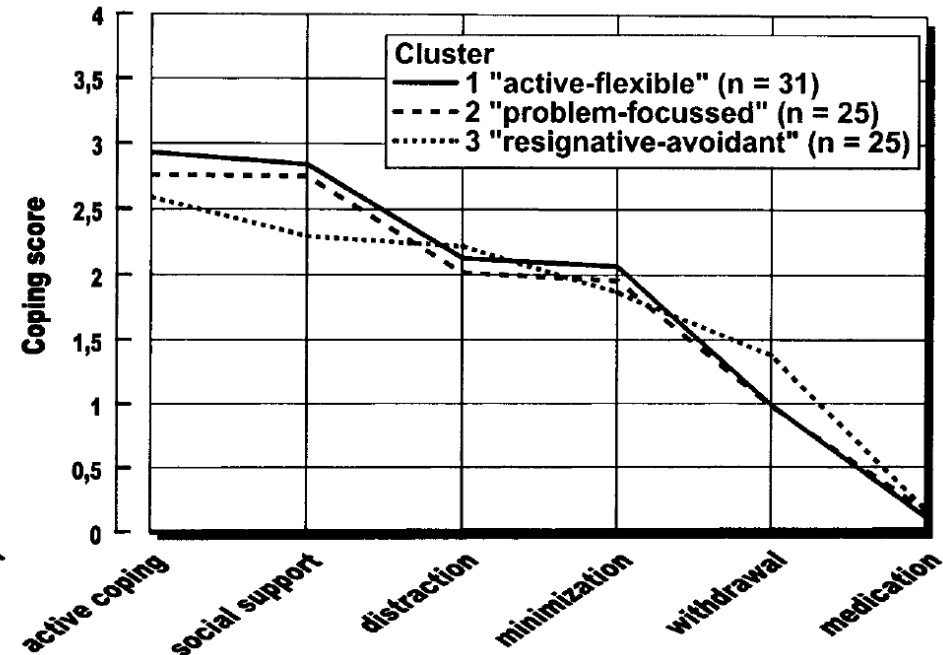


Emotionsorientierte Bewältigung

Bewältigungsmuster VORHER



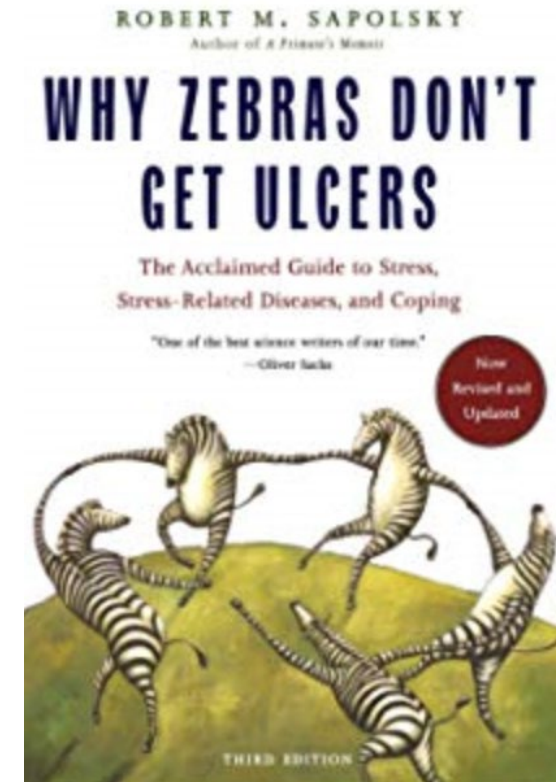
Bewältigungsmuster NACHHER



- Ziel: Pause für Körper und Geist von Anforderungen und Stressoren
- Physiologischer Beruhigung bis zum Ausgangslevel
(kein Grübeln oder sich Sorgen...)

Strategien:

- Kurzpausen bei der Arbeit
- Feierabend Fahrplan zum Abschalten
- Aktive Übungen:
 - Achtsamkeit
 - Progressive Muskel Relaxation
 - Genusstraining





Achtsamkeit: Review zu MBSR Trainings (Mindfulness Based Stress Reduction)

31 RCT Langzeitstudien (N=1.942)

Kleine bis mittlere Effekte

- Psychische Gesundheit (Hedges $g = 0.53$)
(Angst, Depression, Stress)
- Persönliche Entwicklung (Hedges $g = 0.50$)
(Empathie, Coping, Selbst-Akzeptanz,...)
- Lebensqualität (Hedges $g = 0.57$)
- Achtsamkeit (Hedges $g = 0.70$)
- Physische Gesundheit (Hedges $g = 0.31$)
(Immunsystem, Herzrate)



Achtsamkeit am Arbeitsplatz und Erholung nach Feierabend

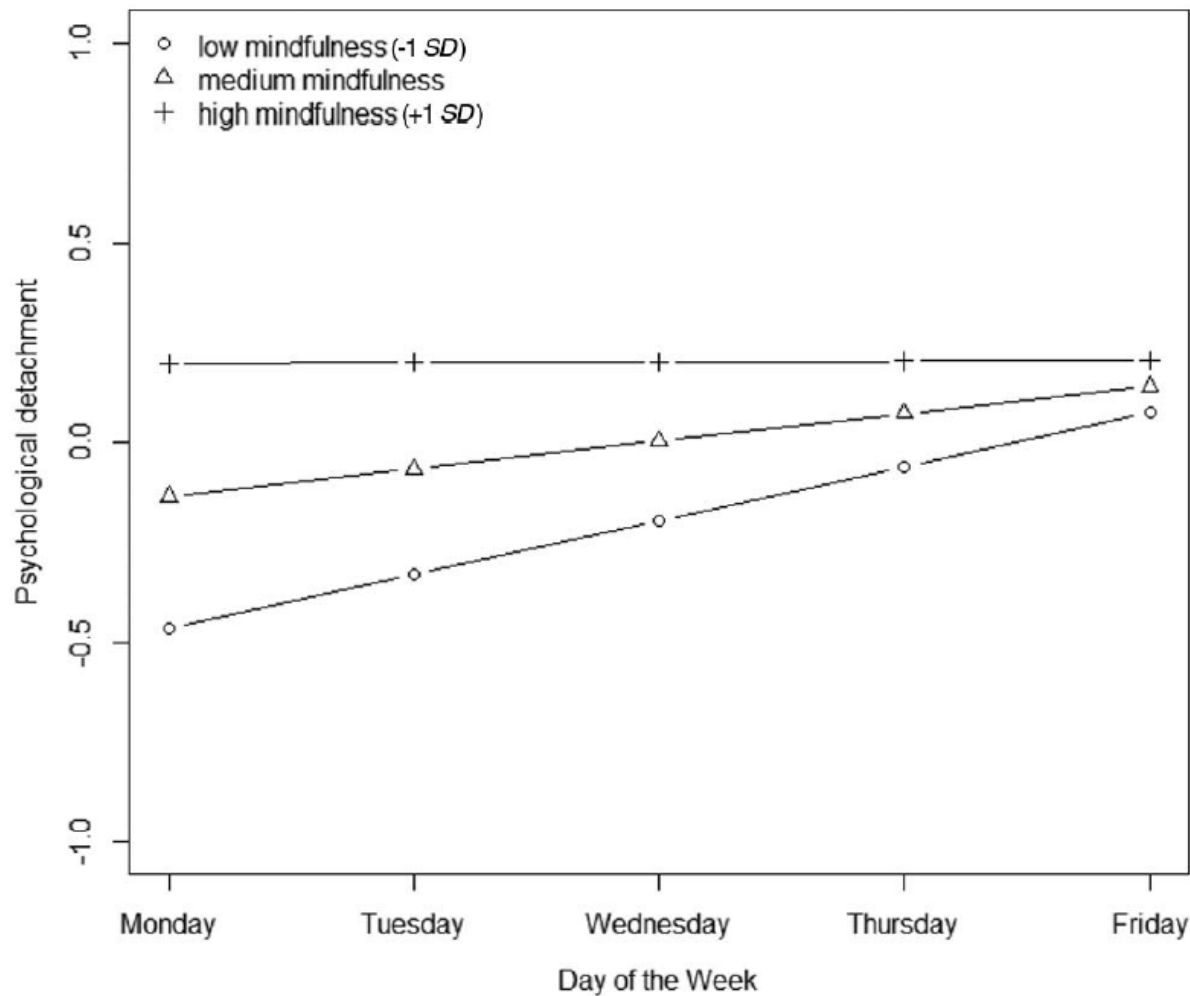


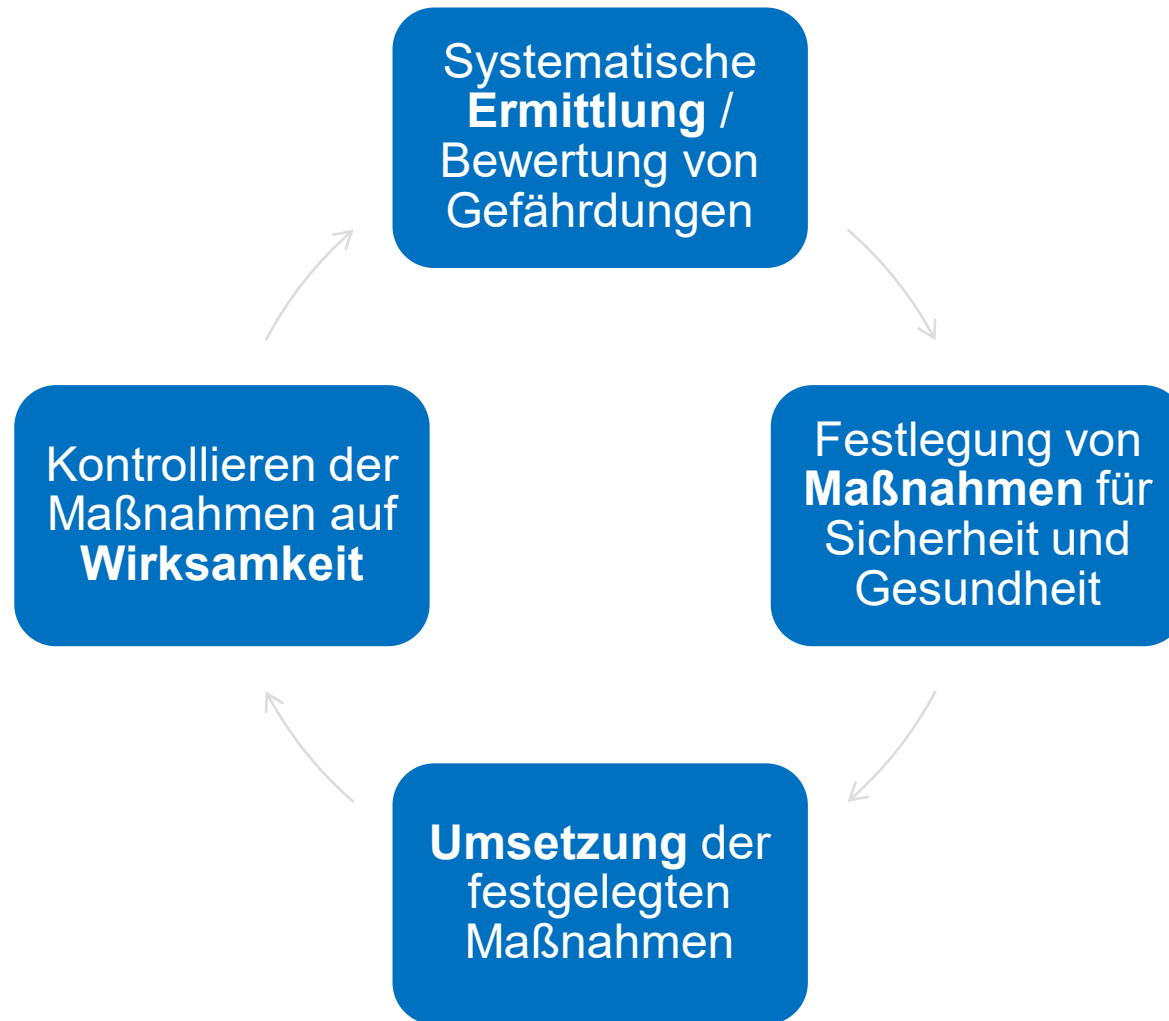
Figure 2. Psychological detachment as a function of weekday and mindfulness.

D. Percentage of enterprises using internal or external psychologists, 2009



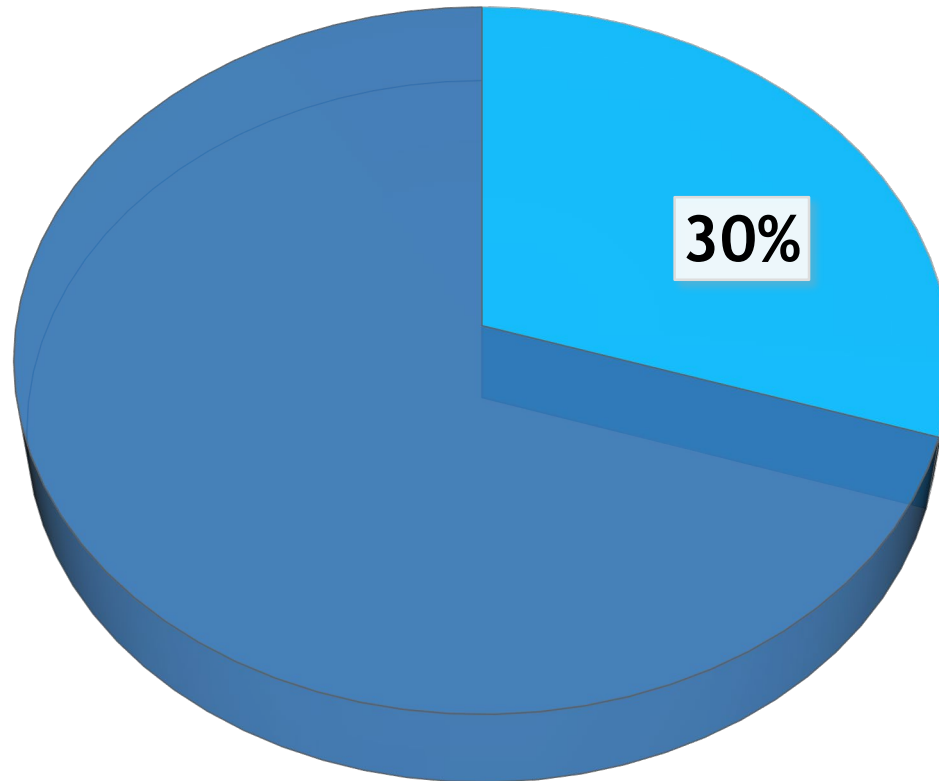
- **ROI (%): Return on Investment**
- Für jeden ausgegebenen EAP Dollar zur Behandlung depressiver Symptome, erzeugt das Absenken verlorener Produktivität alleine einen Rückfluss von **\$1.42 (=142%)**.

Verhältnisprävention
Fokus:
Gefährdungsbeurteilung
psychischer Belastung
als Primärprävention



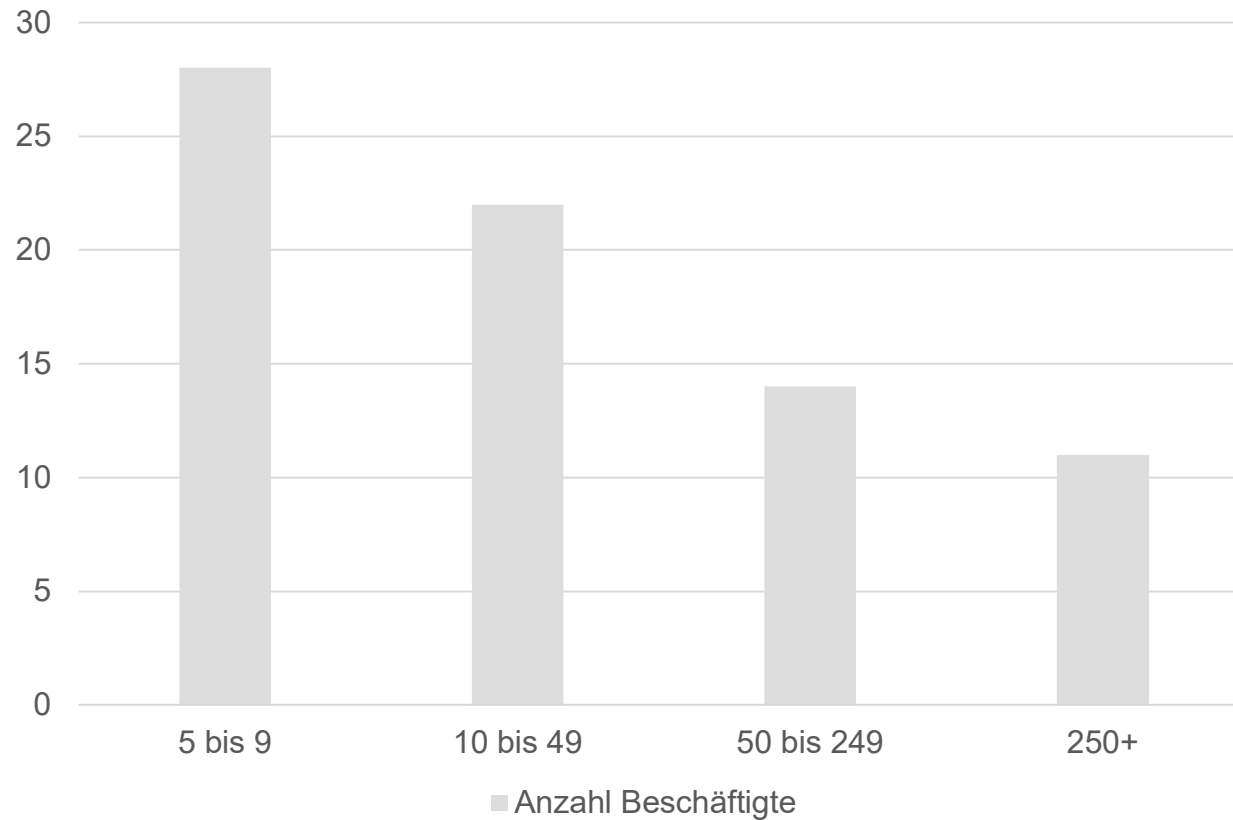


EU-Betriebe mit Maßnahmen gegen Stress





Arbeitsplätze mit 0% psychischer Belastung



- fehlendes Know-how



- unklare Zuständigkeiten



- mangelnder Einfluss der Arbeitsschutzakteure



- Vermeidung angenommener Konflikte/Widerständen



- Langfristige Wirksamkeit einer Intervention zur Reduktion psych. Belastung und psychischer Gesundheitsprobleme
- Die Reduktion der Belastungen im Experimentalkrankenhaus kann klinische Bedeutung haben, da auch Anstieg der Gesundheitsindikatoren
- Partizipative Prozess & aktive Rolle des Interventionsteams bei Identifizierung von Problemen und Lösungen wichtiges und zentrales Elemente der Intervention

Table 4 Comparison of psychosocial work factors and health problems between the experimental and control hospitals (means of scores at post-intervention (M2) adjusted for the pre-intervention measure (M0))‡

Variables	Means (95% CI) at M2 adjusted for M0 in each hospital		p Value‡
	Experimental (n=248)	Control (n=240)	
Psychological demands	11.9 (11.5 to 12.3)	12.6 (12.2 to 13.0)	0.008*
Decision latitude	70.01 (69.1 to 71.1)	68.7 (67.7 to 69.7)	0.051*
Supervisor support	11.2 (10.9 to 11.5)	10.6 (10.3 to 10.9)	0.007*
Co-worker support	12.5 (12.3 to 12.7)	12.4 (12.2 to 12.6)	0.279
Total support	23.7 (23.3 to 24.1)	23.0 (22.6 to 23.4)	0.011*
Reward	31.2 (30.7 to 31.6)	30.2 (29.8 to 30.7)	0.003*
Effort—reward imbalance	1.01 (1.0 to 1.1)	1.1 (1.1 to 1.2)	<0.001*
Work quality	12.7 (12.4 to 12.9)	12.1 (11.9 to 12.3)	0.002*
Physical demands	5.5 (5.3 to 5.6)	5.8 (5.6 to 5.9)	0.006*
Emotional demands	16.5 (16.0 to 17.0)	16.3 (15.8 to 16.8)	0.525
Psychological distress	20.4 (18.9 to 22.0)	22.4 (20.8 to 23.9)	0.083†
Sleeping problems	1.0 (0.9 to 1.2)	1.2 (1.0 to 1.3)	0.169
Client-related burnout	33.4 (31.7 to 35.2)	37.4 (35.5 to 39.2)	0.003*
Work-related burnout	43.2 (41.5 to 44.9)	48.3 (46.6 to 50.1)	<0.0001*
Personal burnout	40.3 (38.5 to 42.1)	44.2 (42.4 to 46.0)	0.003*

*Statistically significant.

†Borderline significant (p <0.10).

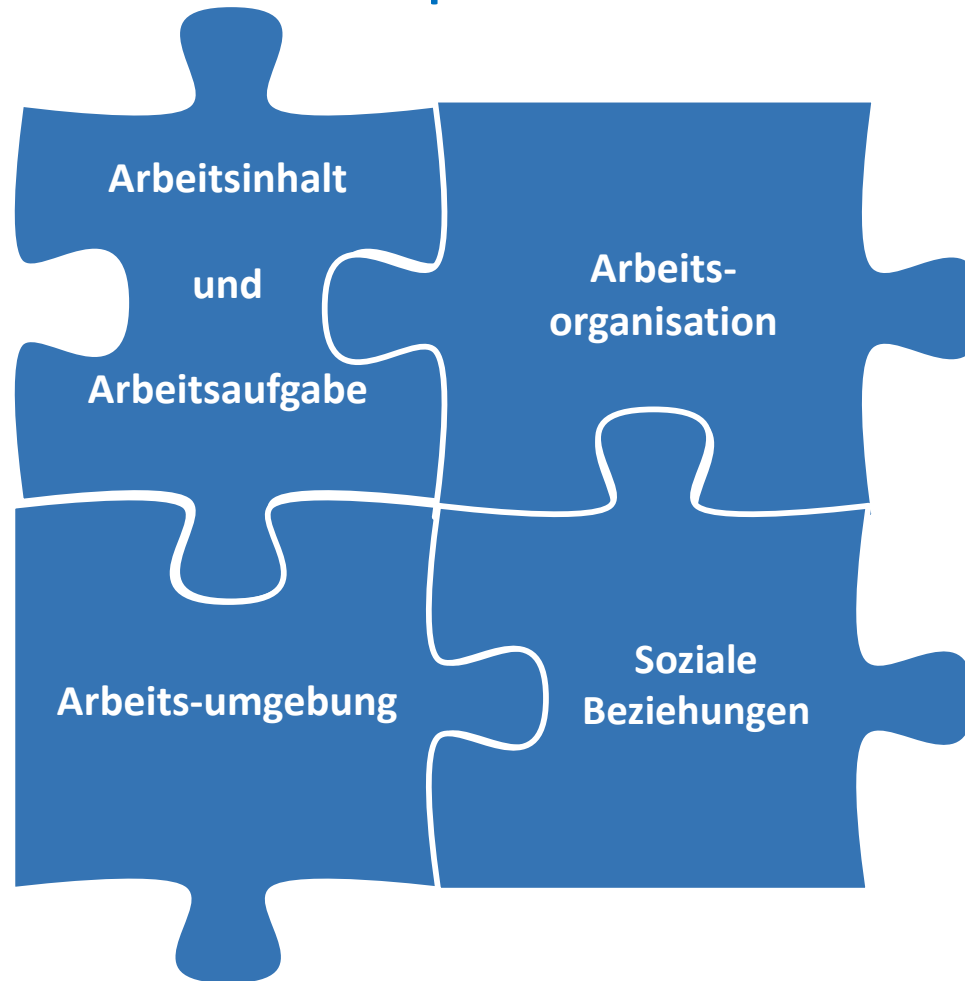
‡Analysis of covariance (ANCOVA) was used for comparisons at M2 between the two hospitals after adjustment for the mean at M0. H0: means at M2 are the same for both groups; H1: means at M2 are different for the two groups.

Interventions- möglichkeiten

STRUKTURIERTES VORGEHEN

- **Handlungsbedarf** ableiten (Referenzwerte, Cutoffs, Kriterien)
- **vorhandene** Maßnahmen?
- **positive!** & negative Ergebnisse dokumentieren
- **Prioritäten** setzen
- **Zielgruppen / Zeitplanung**
- **Zuständigkeiten**

Ansatzpunkte



ARBEITSINHALT – emotionale Inanspruchnahme

- **Verhältnisprävention:** Rotation, Einsatz in 2-er Teams, Supervision
- **Verhaltensprävention:** Deeskalationstrainings, Entspannungsverfahren

ARBEITSORGANISATION – Arbeitsunter-

brechungen, Multitasking

- **Verhältnisprävention:** Arbeitsplatzgestaltung, Ruhearbeitszeiten, Kommunikationsregeln, Rufumleitungen, etc.

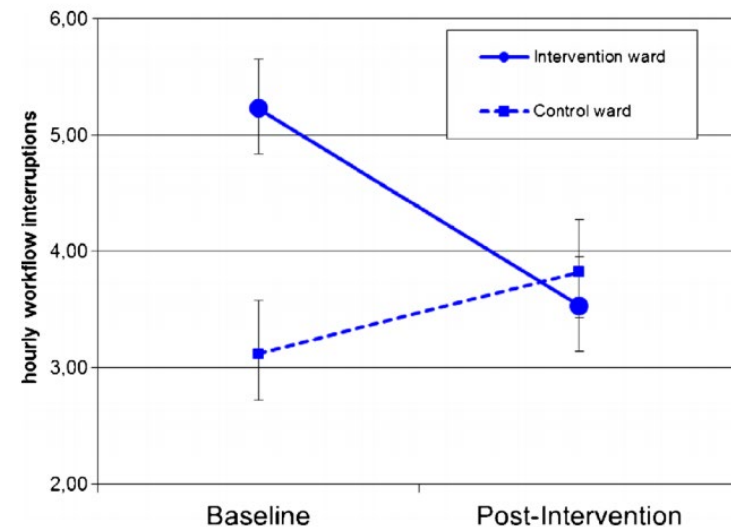


Fig. 1 Paediatricians' workflow interruptions across intervention and control ward for baseline and follow-up

Weigl, et. al (2014)

Randomisiertes within-subjects Experiment: 124 Erwachsene

1 Woche eMail-Regel (Abruf von eMails nur zu definierten Zeiten: 3x Tag)

1 Woche unbegrenzter eMail Abruf

eMail Abruf

- zu Beginn: 15,5 x/Tag
- begrenzte Bedingung.: 4,7 x/ Tag
- unbegrenzte Bedingung: 12,5 x/Tag



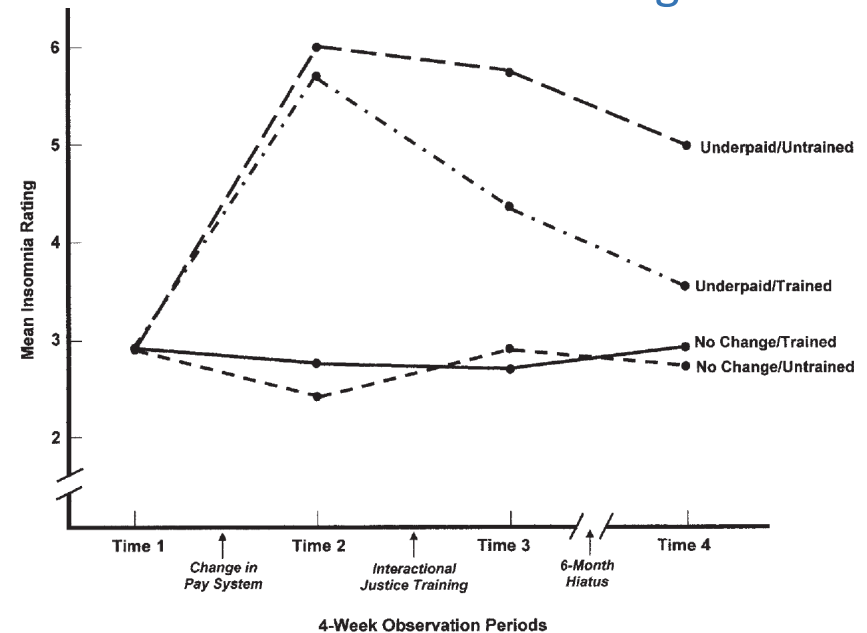
→ In begrenzter Woche berichteten die Teilnehmenden über signifikant weniger Stress pro Tag

→ Reduzierte Stress sagte höheres Wohlbefinden vorher

SOZIALE BEZIEHUNGEN

- **Verhältnisprävention:** gekoppelt an Maßnahmen der Arbeitsorganisation

→ Führungskräfte trainings



UMGEBUNGSBEDINGUNGEN

- **Verhältnisprävention:** ergonomische Arbeitsplätze, Geräuschpegel

reduzieren

- Stressoren führen zu einer physiologischen Reaktion
- Chronische Stressexposition kann unsere Gesundheit schädigen

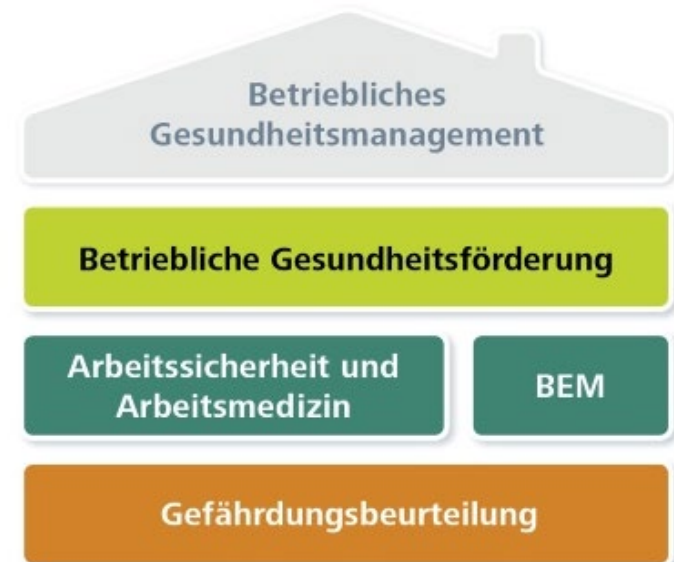


- **Verhaltensprävention:**
Menschen können individuelle Stressreaktion regulieren lernen



- **Verhältnisprävention:**
Betriebe können stressauslösenden Ursachen vorbeugen

- Gefährdungsbeurteilung als Primärpräventiver Ansatz zur Reduktion von Fehlbelastungen
- Aktuell noch eine Lücke zwischen Forschung \leftrightarrow Politik \leftrightarrow Praxis



<https://www.psyga.info/fileadmin/eLearning-Tools/kmutool/index.html#/intro>

- **Online Kurs auf edX:**
<https://www.edx.org/course/psyhealth-worxs-psychosocial-health-prevention-and-work-standards>

Catalog > Medicine Courses

PsyHealth worXs! Psychosocial Health Prevention and Work standards

The first MOOC to teach practitioners how to conduct a psychosocial risk assessment step by step.



There is one session available:

Starts Apr 19
Ends May 30



The EIT is a body of the European Union



PsyGA eLearning Tool Führungskräfte (DE/EN)

https://www.psyga.info/fileadmin/eLearning-Tools/eLearning-Tool_Fuehrungskraefte/

PsyGA eLearning Tool für Beschäftigte (DE/EN):

https://www.psyga.info/fileadmin/eLearning-Tools/eLearning-Tool_Beschaeftigte/en/

psyGA
ein Angebot der Initiative
Neue Qualität der Arbeit

RWTHAACHEN
UNIVERSITY

Psychological health promotion as a leadership task

in collaboration with Prof. Dr. Jessica Lang and Dr. Anne Katrin Matussek

START

Language: EN ▾

sponsored by: within the initiative: professionally assisted by: project management:

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

psyGA
ein Angebot der Initiative
Neue Qualität der Arbeit

RWTHAACHEN
UNIVERSITY

Your psychological health promotion

An e-learning tool for employees by psyGA in collaboration with Prof. Dr. Jessica Lang

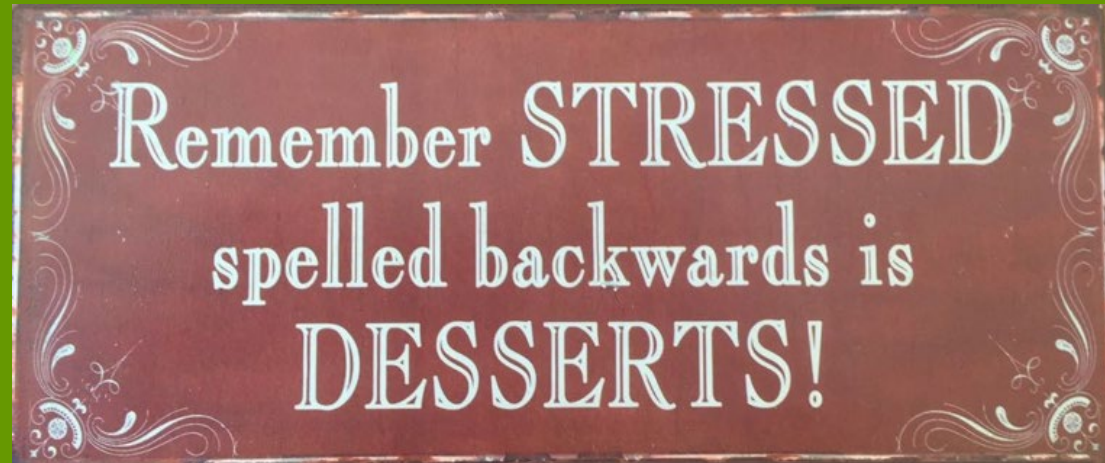
START

Language: EN ▾

sponsored by: within the initiative: professionally assisted by: project management:

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Vielen Dank!



- Beck, David (2019) Psychische Belastung als Gegenstand des Arbeitsschutzes. *Arbeit*,28,2:125-147. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2019-0009>
- Hollederer & Voigtländer (2016). https://www.wsi.de/data/wsimit_2016_05_hollederer.pdf
- de Vibe M, Bjørndal A, Tipton E, Hammerstrøm KT, Kowalski K. Mindfulness based stress reduction (MBSR) for improving health, quality of life and social functioning in adults. *Campbell Systematic Reviews* 2012:3 doi: 10.4073/csr.2012.3
- EU-OSHA (2021). Definition of work-related diseases. <https://osha.europa.eu/de/themes/work-related-diseases>
- Greenberg J (2006). Losing Sleep Over Organizational Injustice: Attenuating Insomniac Reactions to Underpayment Inequity With Supervisory Training in Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 91:58–69.
- Hargrave, G. E., & Hiatt, D. (2005). The EAP treatment of depressed employees: Implications for return on investment. *Employee Assistance Quarterly*, 19(4), 39-49.
- Hülshager, U. R., Lang, J. W. B., Depenbrock, F., Fehrmann, C., Zijlstra, F. R. H., & Alberts, H. J. E. M. (2014). The power of presence: The role of mindfulness at work for daily levels and change trajectories of psychological detachment and sleep quality. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1113–1128. <https://doi.org/10.1037/a0037702>
- Irastorza X (2019). Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3) European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). <https://osha.europa.eu/en/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3/view>
- Kaluza G (2000). Changing unbalanced coping profiles-A prospective controlled intervention trial in worksite health promotion, *Psychology & Health*, 15: 3, 423 — 433.
- Kaluza G (2014). *Gelassen und sicher im Stress – Das Stresskompetenzbuch*. Heidelberg: Springer, 5. Auflage
- Maas H, Spinath FM (2012). Personality and coping with professional demands: A behavioral genetics analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 376–385. doi: 10.1037/a0027641
- McEwen BS (1998). Stress, adaptation, and disease. Allostasis and allostatic load. *Ann N Y Acad Sci*. 840:33-44. doi: 10.1111/j.1749-6632.1998.tb09546.x
- Weigl et. al (2014) Hospital pediatricians' workflow interruptions, performance, and care quality: a unit-based controlled intervention. *European Journal of Pediatrics*.173:637 -645.
- Bildquellen: www.pixabay.com