

Stress am Arbeitsplatz: Einführung und Schweizer Ergebnisse

Abstract von **Nicola Jacobshagen**

Stress am Arbeitsplatz wird seit mehreren Jahrzehnten intensiv untersucht. Vier verschiedene Aspekte der Stressforschung sind zu beachten:

1. Was sind die Gründe, warum Stress untersucht wird? Die Gründe für die intensive Forschung sind vor allem die hohen volks- und betriebswirtschaftlichen Kosten sowie das grosse Leid der Betroffenen. Stress zu definieren ist schwierig, da einerseits verschiedene wissenschaftliche Traditionen nebeneinander bestehen (ist Stress zum Beispiel ein Reiz oder die Antwort auf einen Reiz) und andererseits der Begriff in der Alltagssprache weit verbreitet ist. Aber sind „Zeitdruck“ und „zu viel zu tun“ gleichzusetzen mit Stress?
2. Auslöser und Auswirkungen von Stress sind vielfältig. Auslöser wie zum Beispiel Zeitdruck müssen nicht unbedingt zu Stress führen, denn Ressourcen und Verhalten, das man erlernt hat um diesen Stressor zu bewältigen, können verhindern, dass der Zustand Stress ausgelöst wird. Die wesentlichen Stressmechanismen sind bekannt: was löst den psychischen Zustand Stress aus, was hilft uns dagegen? Und: wie sehen die kurz und langfristigen Stressreaktionen aus in unserem Körper, in Empfinden und Verhalten?
3. Auf zwei wichtige Schweizer Studien ist zu verweisen: Die Studien des Staatssekretariats für Wirtschaft sowie die Gesundheitsbefragung des Bundesamtes für Statistik aus dem Jahr 2012. Es zeigt sich zum Beispiel, dass die direkten Stresskosten (Lohn für Fehlzeiten, Kosten für Produktionsausfall, medizinische Versorgung und Selbstmedikation), die im Jahr 2000 auf 4,2 Milliarden Franken geschätzt wurden, im Jahr 2010 bereits auf 10 Milliarden Franken geschätzt wurden. Unterbrechungen, Termindruck, Umstrukturierungen sind prozentual betrachtet die am meisten genannten Stressauslöser. Auch Burnout als Phänomen wird in beiden Studien erfragt.
4. In der Prävention – die in der Umsetzung anforderungsreich ist – wird unterschieden zwischen verhaltens- und verhältnisorientierter Prävention. Verhaltensorientierte Prävention beschäftigt sich mit der Optimierung des Umgangs mit Stresssituationen, zum Beispiel Stressmanagementtrainings (spezifische Strategien) oder Entspannungstrainings (globale Strategien), während verhältnisorientierte Prävention (zum Beispiel neue Arbeitszeitmodelle) auf die Veränderung von Arbeitsstrukturen (und damit hauptsächlich Stressauslöser) abzielt.

Stress verursacht ...

- > ein wachsendes volkswirtschaftliches Problem
- > ein wachsendes betriebswirtschaftliches Problem
- > eine wachsende finanzielle Belastung für jeden Einzelnen (Krankenkassenprämien ...)
- > grosses Leid bei den Betroffenen

Stressdefinition

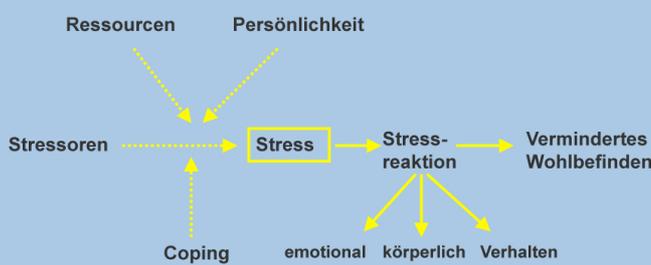
Stress ist ein Ungleichgewichtszustand zwischen Anforderungen / Angeboten und den persönlichen Handlungsmöglichkeiten / Bedürfnissen.

Dieser Ungleichgewichtszustand ist **persönlich bedeutsam**

und wird von der Person als **unangenehm** erlebt.

(Semmer, 1984, n. Zapf & Semmer, 2004)

Vereinfachtes Stressmodell



Beispiele: Stressverhalten

- > Sozialverhalten: Hilfeverhalten, Aggressivität, Konfliktverhalten, Sorglosigkeit, schlechte Kommunikation
- > Führung: Schlechtes Delegieren
- > Gesundheit: Rauchen, Alkohol, Schlafmangel
Riskantes Verhalten => Unfallgefahr
- > Entscheidung: das Nächstliegende, kurzfristige Perspektive
- > Arbeitsstrategien: Routineverfahren
Verminderung von Kontrolle, Wartung, Pflege



Langfristige Stressfolgen

- (1) Psychosoziale Störungen
- (2) Wohlbefindensbeeinträchtigungen
- (3) Ärztlich diagnostizierte Erkrankungen
- (4) Beeinträchtigtes Gesundheitsverhalten
- (5) Reduzierte Aktivität und Handlungskompetenz

➔ Produktivität auf Unternehmensebene



Stress hat gravierende Konsequenzen, wenn

- > Die Stresssituation chronisch ist
- > Eine Anpassung schwierig ist (Routine nicht ausreichend entwickelbar, ständige Anstrengung und Konzentration sind gefordert)
- > Die Nicht-Bewältigung der Anforderungen schwerwiegende Folgen hat
- > Der Stress von einem Lebensbereich (z.B. Arbeit) sich in andere (Privatleben) überträgt

Kosten von Stress

2000	2010
Geschätzt 4.2 Milliarden	Geschätzt 10 Milliarden
Gründe	
Lohn für Fehlzeiten	
Produktionsausfall	
Medizinische Versorgung	
Selbstmedikation	

Quelle: Stressstudie 2000 und 2010, SECO

Stressprävention: Ansatzpunkte

Umwelt

„Verhältnisprävention“

Veränderung von Arbeitsstrukturen: Schwieriger. Es gibt Beispiele für erfolgreiche, aber auch für nicht erfolgreiche Versuche

Person

„Verhaltensprävention“

Personenbezogene Massnahmen: Erfolg gut nachgewiesen

Grundsätzlich: Kombination beider Herangehensweisen sinnvoll