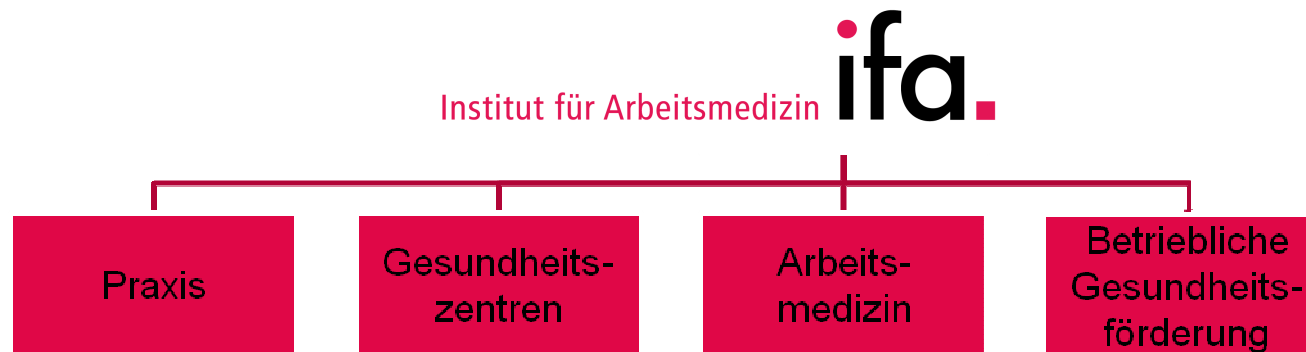


Arbeitssucht



Ralph Bossart, lic. phil. Arbeits- und Organisationspsychologe
ifa – Institut für Arbeitsmedizin

Wer sind wir?



- Arztpraxis
- Physiotherapie
- Psychotherapie

Umfassender Anbieter für Dienstleistungen
rund um die **Gesundheit** in Betrieben

ifa: Institut für Arbeitsmedizin
Sitz in Baden (ABB-Areal)
Seit 1995 (Aktiengesellschaft)

Ziele

- Sie kennen die **Fakten** der Arbeitssucht
 - Definition
 - Folgen
 - Diagnose
 - Prävalenz
 - Erklärungsansätze

- Sie kennen Strategien zur **Bewältigung** von Arbeitssucht
 - Individuelle Prävention
 - Strukturelle Prävention

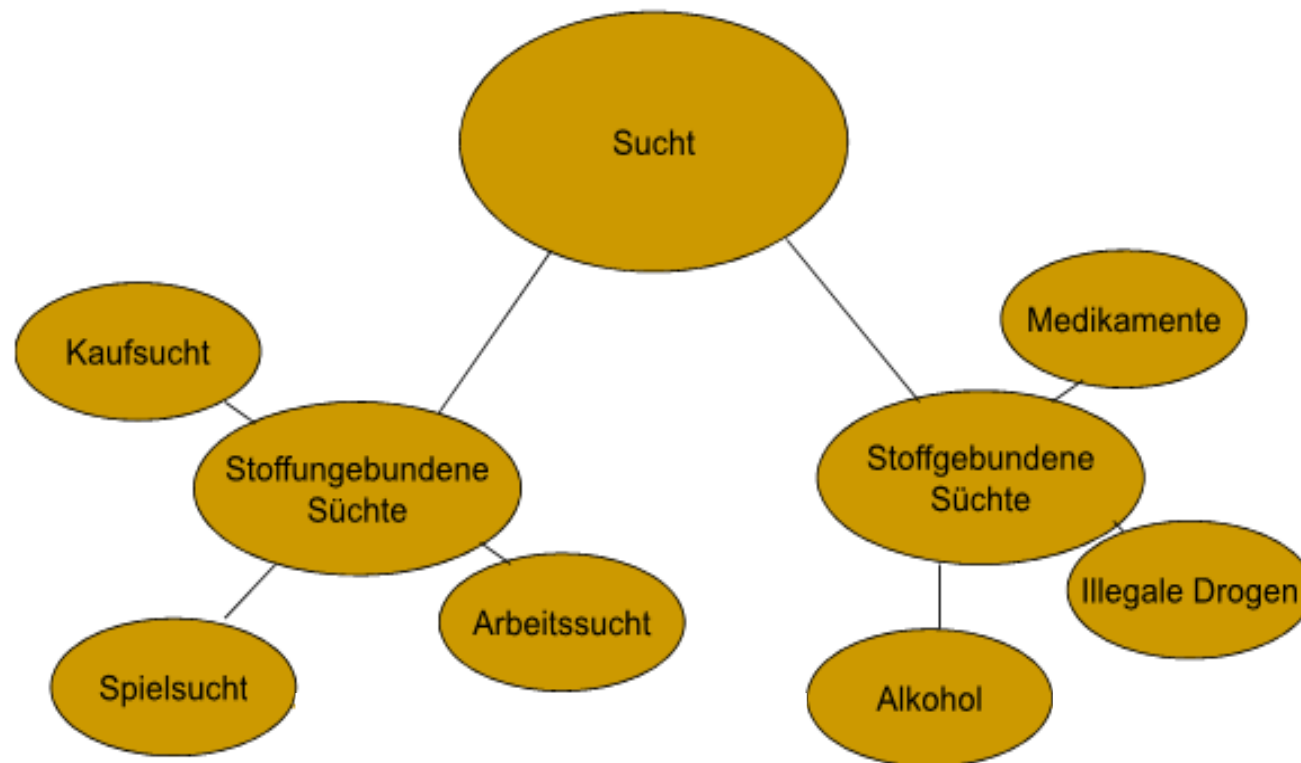
Definition Sucht

Zwanghaftes Verhalten

Kriterium: Physische und psychische Abhängigkeit

- Kontrollverlust
- Dosis-Steigerung
- Wiederholungszwang
- Abstinenzunfähigkeit
- Interessenabsorption

Überblick Süchte



Was ist Arbeitssucht?

- Exzessives Bedürfnis nach Arbeit
- Kontrollverlust
- Abstinenzunfähigkeit
- Entzugserscheinung
- Toleranzentwicklung / Dosissteigerung
- Verleugnung
- Unfähigkeit zur Entspannung
- Beeinträchtigung
 - körperliche Gesundheit
 - psychisches Wohlbefinden
 - Beziehungen

Badura, Schröder, Klose & Macco 2010, Poppelreuter 2008, Oates 1997

Typen der Arbeitssucht

- Entscheidungsunsicheren Arbeitssüchtigen
- Überfordert-unflexiblen Arbeitssüchtigen
- Verbissenen Arbeitssüchtigen
- Überfordert-zwanghaften Arbeitssüchtigen

(Poppelreuter, 2006)

Folgen

- chronische Müdigkeit
 - Kopfschmerzen
- Magenbeschwerden
- Muskelverspannungen
 - Schweissausbrüche
 - Atemnot
 - Bluthochdruck
- Herz-Kreislauf-Beschwerden, Herzrasen
 - Erschöpfungsgefühle
 - Gereiztheit
 - Blackouts
- anhaltende Konzentrationsschwächen
 - Lustlosigkeit
 - Hilflosigkeit
 - Ängste
 - Depressionen
 - Verlust von sozialen Kontakten
- Unzufriedenheit mit Partnerschaft & Freunden
 - Verlust von früheren Interessen

Diagnostik

Schwierig weil:

- Vielgestaltigkeit der Symptome
- zahlreichen Folgen
- fehlende theoretische Grundlage
- Vielfalt unterschiedlicher Arbeitssucht-Typen
- Vielfalt von Checklisten und Fragebögen

Selbsteinschätzungsfragebogen

> 10 Antworten mit JA:

...sollte man seine Einstellung zur Arbeit einmal in Ruhe überdenken

> 15 Antworten mit JA:

...ist therapeutische Hilfe notwendig

Prävalenz

- Aufgrund definitorischer Schwierigkeiten nicht einfach anzugeben
- Amerikanische Studien: 5-10%
- Jeder siebte Arbeitnehmer in Deutschland tendenziell arbeitssuchtgefährdet
- Gleichermassen Frauen wie Männer

Stadien der Arbeitssucht

Einleitungsphase:

Heimliches Arbeiten, Gedanken kreisen um Arbeit, hektischer Arbeitsstil, Interessen werden vernachlässigt, depressive Verstimmungen, Konzentrationsstörungen, Kopfschmerzen, Magenprobleme.

Kritische Phase:

Nicht mehr kontrollierbar, zwanghaftes Arbeiten, ungeduldig und aggressiv, Erschöpfung und Depressionen treten auf

Chronische Phase:

Ständiges Arbeiten, Schlafdefizit, erste organische Krankheiten, seelische Störungen, Nervenzusammenbrüche, Depression, Angstzustände.

Endphase:

Zusammenbruch, Herzinfarkt, Ausscheiden aus Berufsleben, Schwere Depression, Selbstmordgedanken. Verzweiflung, Sinnkrise, Selbstwertzerstörung.

Erklärungsansätze

...als ein **multifaktorielles** Geschehen betrachtet, in welchem

- intrapsychische,
- interpersonelle,
- psychosoziale,
- soziokulturelle und
- biologische

...Faktoren interferieren...

Erklärungsansätze

- Suchttheoretisches Modell
- Psychoanalytisches Modell
- Lerntheoretische Ansätze
- Persönlichkeitstheoretische Sicht
- Kognitive Sicht
- Systemtheoretische und familiendynamische Ansätze
- Leistungsorientierte Gesellschaft / Arbeitsgesellschaft

Risikofaktoren für Arbeitssucht

- **Veränderungen der Arbeitswelt**
- Arbeitsplatzmerkmale
- Persönlichkeitsmerkmale

Veränderungen in der Arbeitswelt

- Technologischer Wandel
- Schneller Verfall des erworbenen Wissens
- Emotionsarbeit
- Verdichtung der Arbeit (Produktivität pro Mitarbeiter)
- Zunehmende Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses
- Aufhebung der Grenzen Arbeit-Zeit-Ort
- 24-h-Gesellschaft

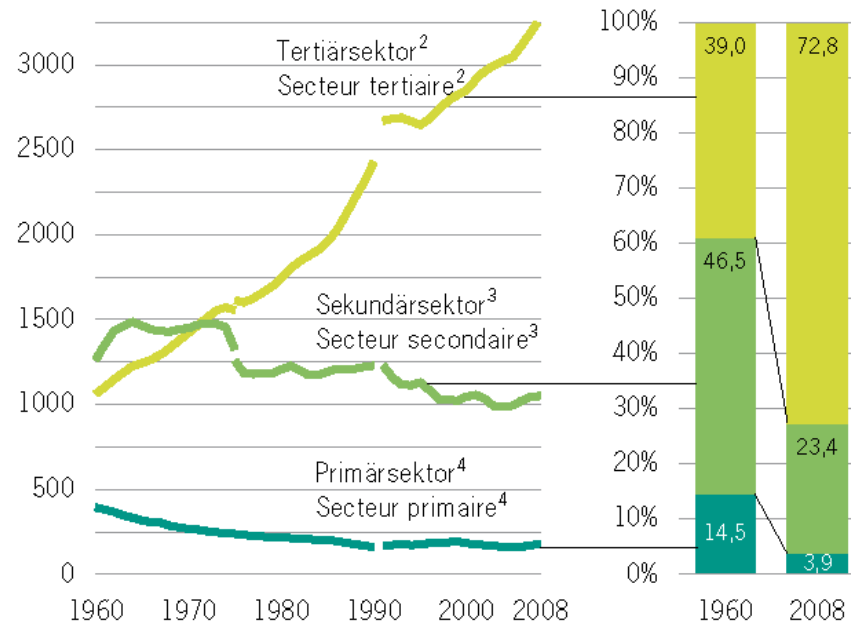
Veränderungen der Arbeitswelt

Von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft G 3.1

De la société industrielle à la société des services

Erwerbstätige¹ in 1000 und in %

Personnes actives occupées¹ en milliers et en %



1 Ab 1975 bzw. 1991 neue Berechnungsmethode / Depuis 1975 respectivement 1991, nouvelle méthode de calcul

2 Dienstleistungen / Services

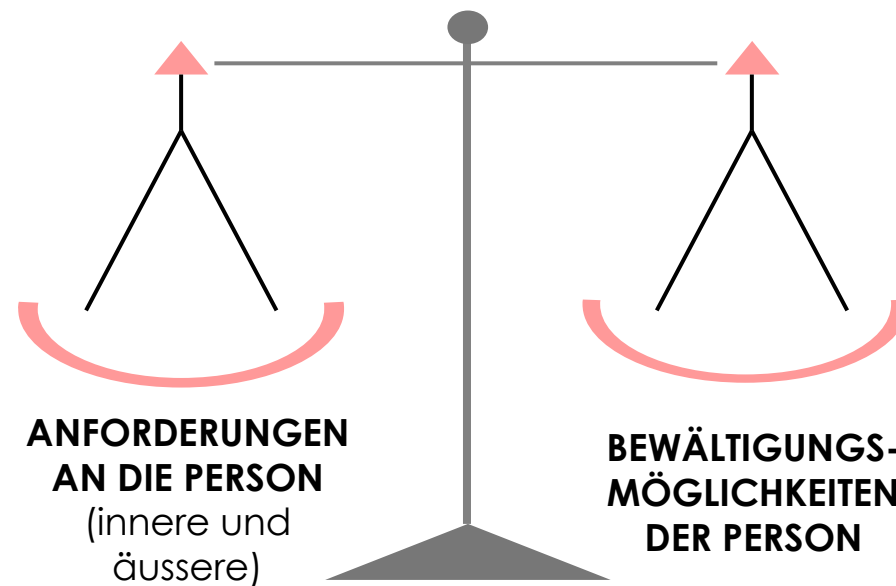
3 Industrie und Gewerbe / Industrie et artisanat

4 Landwirtschaft / Agriculture

Allgemeine Definition von Stress

Subjektiver **Spannungszustand** aufgrund eines **Ungleichgewichts** zw. **Anforderungen** und **persönlichen Bewältigungsmöglichkeiten**

- Situation ist persönlich bedeutsam



Stress früher - heute



Von der Notbereitschaft zum Daueralarm

früher „Kampf oder Flucht“ als **Selbsterhaltungstrieb**

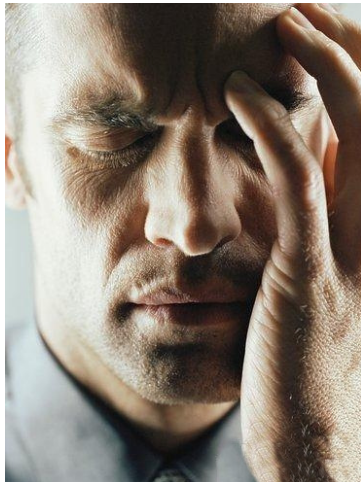
heute „Hilflosigkeit und Unterordnung“

immer wiederkehrende psychische Bedrohung, die kein körperliches Handeln mehr erfordert

Was sind Ihre Stresssymptome?

Woran erkennen Sie bei sich oder Arbeitskollegen, dass Sie gestresst sind?

Stressreaktion: persönliche Stresssymptome



Körperlich:

Verspannungen, Verkrampfungen, Schwitzen, Herzklopfen, ...

Gedanklich:

Konzentrationsstörungen, Gedächtnisschwierigkeiten, Gedankenkreisen, negative Gedanken, wie „das schaffe ich nie!“, ...

Gefühlsmässig:

Angst, Unsicherheit, Nervosität, Gereiztheit, Unzufriedenheit, ...

Verhalten:

Hektik, Zittern, erhöhte Fehlerquote, Leistungseinbussen, Rückzug, Aggressionen, ...

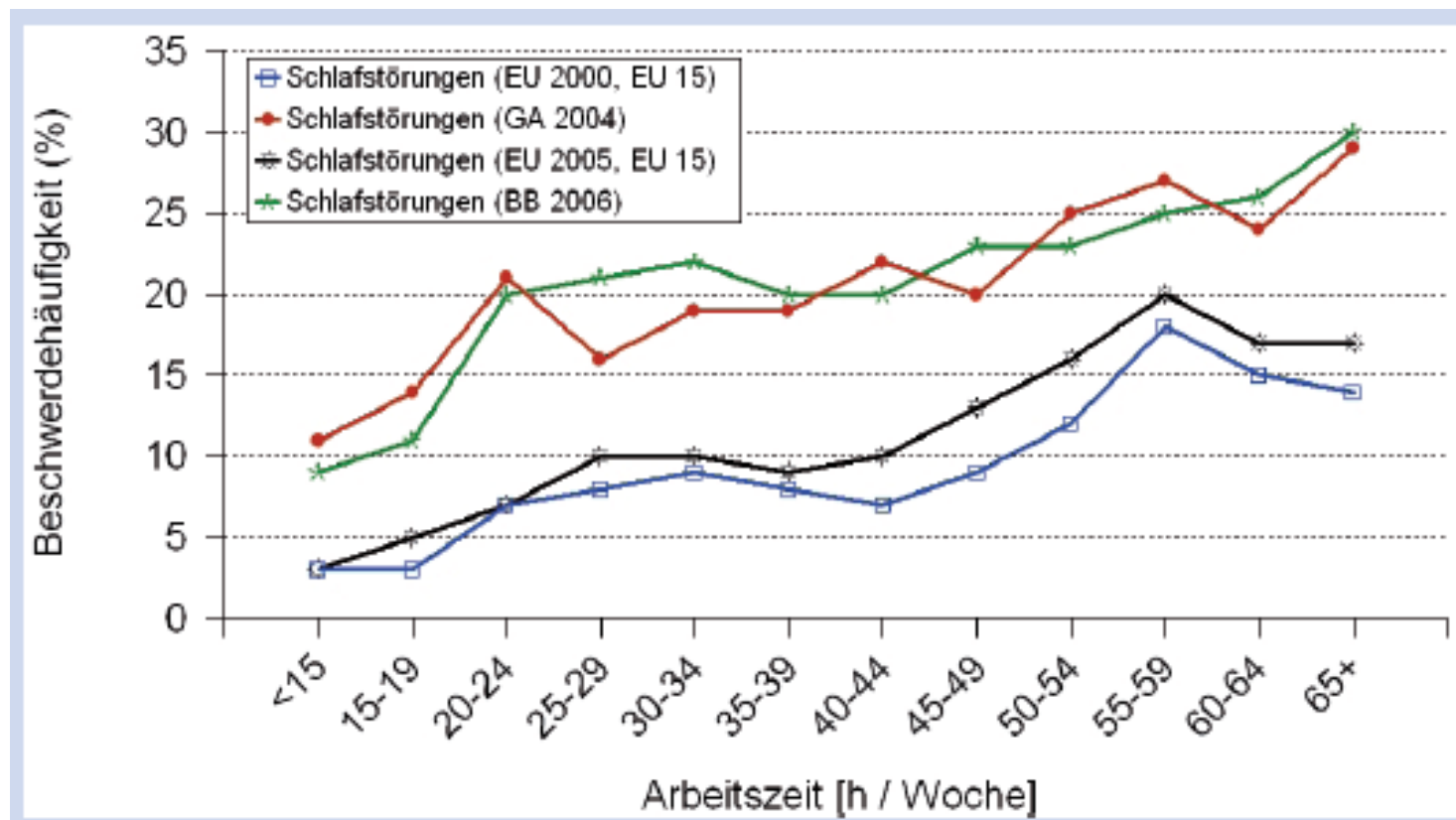
Risikofaktoren für Arbeitssucht

- Veränderungen der Arbeitswelt
- **Arbeitsplatzmerkmale**
- Persönlichkeitsmerkmale

Arbeitsplatzmerkmale

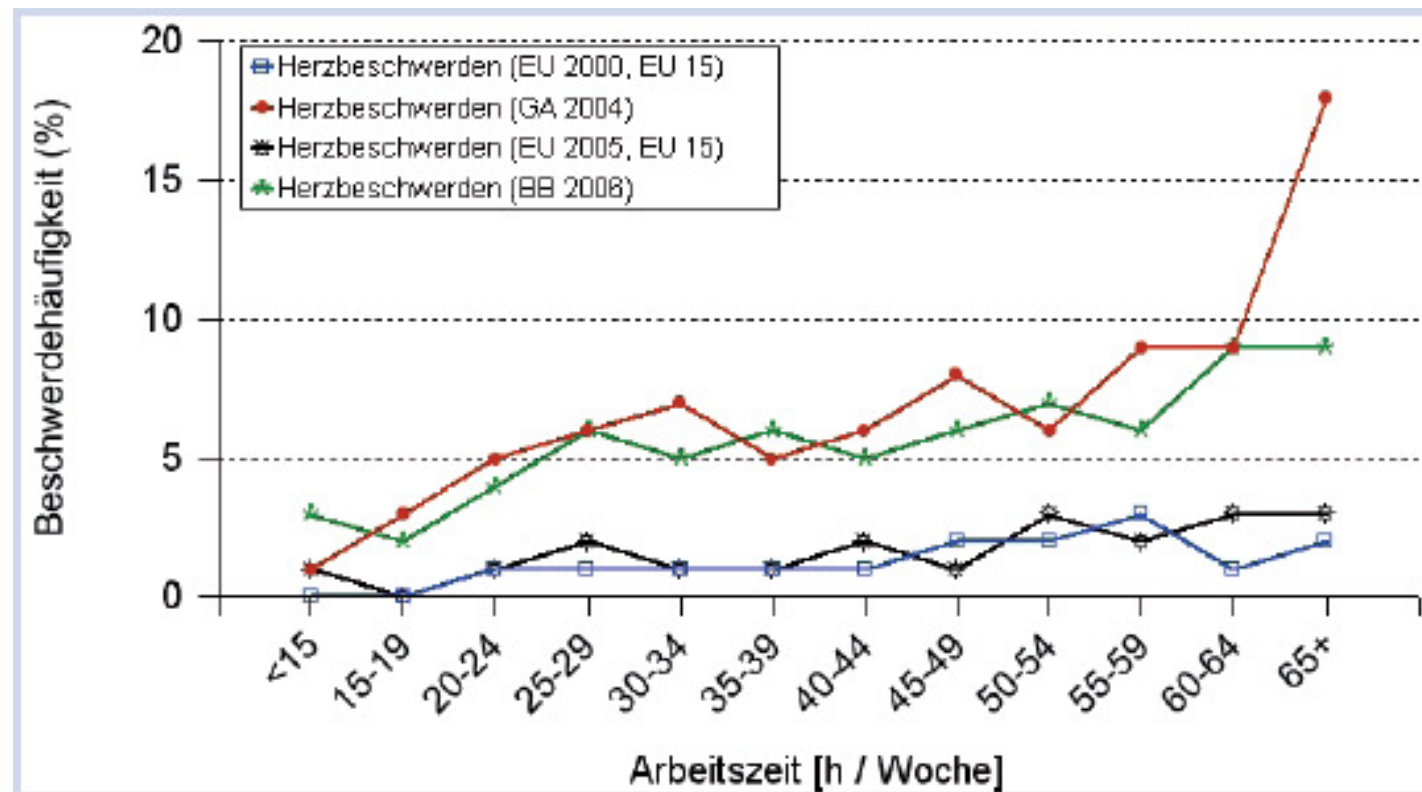
- **Hohe** Arbeitsbelastung (**Arbeitsdichte**)
- **Zeitdruck / Arbeitszeit**
- **Rollenkonflikte**
- **viel Verantwortung** bei gleichzeitig **geringem Handlungsspielraum**
- **mangelnde Information** zur Erledigung der Aufgabe
- Art der Tätigkeit → **Emotionsarbeit**
- **mangelhafte** Kommunikation
- **Mangel an** Feedback
- **Mangelnde** soziale Unterstützung (**VG/Kollegen**)

Schlafstörungen und wtl. Arbeitszeit



Quelle: BAUA, lange Arbeitszeiten und Gesundheit 6.4.2009

Herzbeschwerden und Arbeitszeit



Quelle: BAUA, lange Arbeitszeiten und Gesundheit 6.4.2009

FAZIT BAUA

- Die Feststellung, dass längere Arbeitszeiten mit einer deutlichen Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos einhergehen, kann als gesichert und generalisierbar betrachtet werden.

Arbeitsplatzmerkmale

- **Hohe** Arbeitsbelastung (**Arbeitsdichte**)
- **Zeitdruck / Arbeitszeit**
- **Rollenkonflikte**
- **viel Verantwortung** bei gleichzeitig **geringem Handlungsspielraum**
- **mangelnde Information** zur Erledigung der Aufgabe
- Art der Tätigkeit → **Emotionsarbeit**
- **mangelhafte** Kommunikation
- **Mangel an** Feedback
- **Mangelnde** soziale Unterstützung (**VG/Kollegen**)

Risikofaktoren für Arbeitssucht

- Veränderungen der Arbeitswelt
- Arbeitsplatzmerkmale
- **Persönlichkeitsmerkmale**

Persönlichkeitsmerkmale

- hohes **Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein**
- hohe **Leistungsbereitschaft**
- starke **Identifikation** mit Arbeit
- Vernachlässigung **privater Bedürfnisse**, Freizeit
- **geringe Sensibilität** für eigene Gefühle, Bedürfnisse
- **Perfektionismus**
- abhängig von Bestätigung anderer
- **Selbstwert, Ängstlichkeit**
- **Unrealistische** Zielsetzung, Erwartung
- Arbeit als Fluchtort **vor privaten Problemen**

Gruppenarbeit – Umgang mit Arbeitssucht

3 Gruppen

- 1) Was kann **ich** tun, um mich vor arbeitssüchtigem Verhalten zu schützen? **Individuelle** Prävention?
- 2) Was kann der **Betrieb** tun, um mich vor arbeitssüchtigem Verhalten zu schützen? **Strukturelle** Prävention?
- 3) Wie **spreche** ich einen Verdacht **an**?

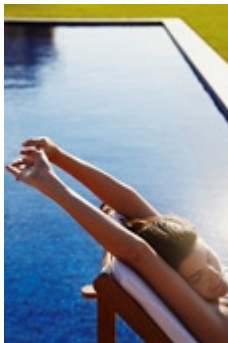
Individuelle Prävention



Bewegung



Ressourcen-
aktivierung:
Soziale Unterstützung



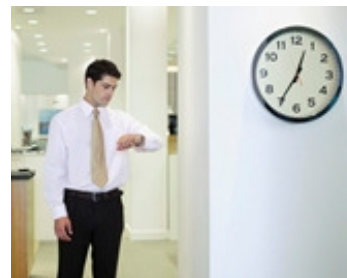
Entspannung



Kurzfristige
Stressbewältigung



Strategien zur
bewussten Trennung
von Arbeit und
Privatleben



Zeitmanagement

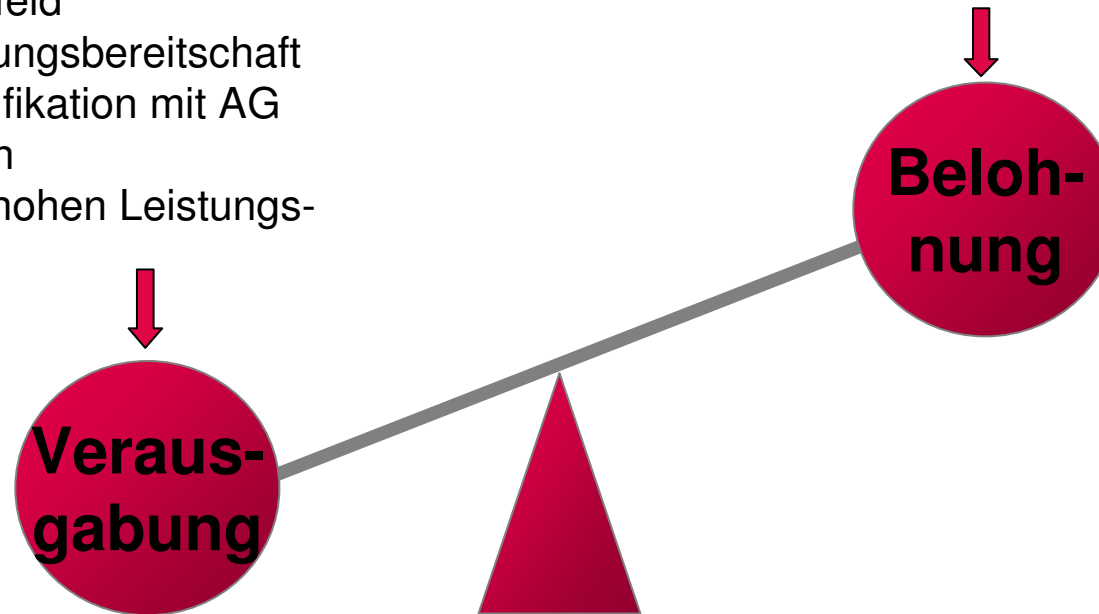
Einige Tipps für Individuen

- weg vom Perfektionismus
- gezielte Planung von Regenerationsphasen
- Wohlbefinden regelmässig bewusst checken
- professionelle Hilfe frühzeitig suchen
- Arbeitgeber und Freunde, die einem gut tun
- Aneignen von Arbeitstechniken
- regelmässig
 - Sport
 - Entspannung
 - soziale Kontakte
- Stimmt meine Efford-Reward-Balance?

Effort – Reward - Imbalance

- Übersteigerte Verausgabung
- Hohe Erwartungen an sich und an Umfeld
- Hohe Leistungsbereitschaft
- Hohe Identifikation mit AG und Kunden
- Empfindet hohen Leistungsdruck

- Anerkennungskrise
- Ungerechtigkeiten
- Mangelnde Fairness
- Wenig Kontrolle
- Arbeitsplatz unsicher
- Mangelnde Transparenz

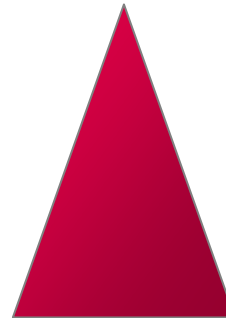


Stresssymptome: Herzinfarkt, Schlafstörungen, chronische Gereiztheit, Impulsivität, empfindlicher, Resignativ was seine Person betrifft („es interessiert niemanden“)

Mögliches Mitarbeiterverhalten

= Distanzierung, Resignation, Demotivation
= Gleichgewicht wieder hergestellt

Anforderungen
Verpflichtungen



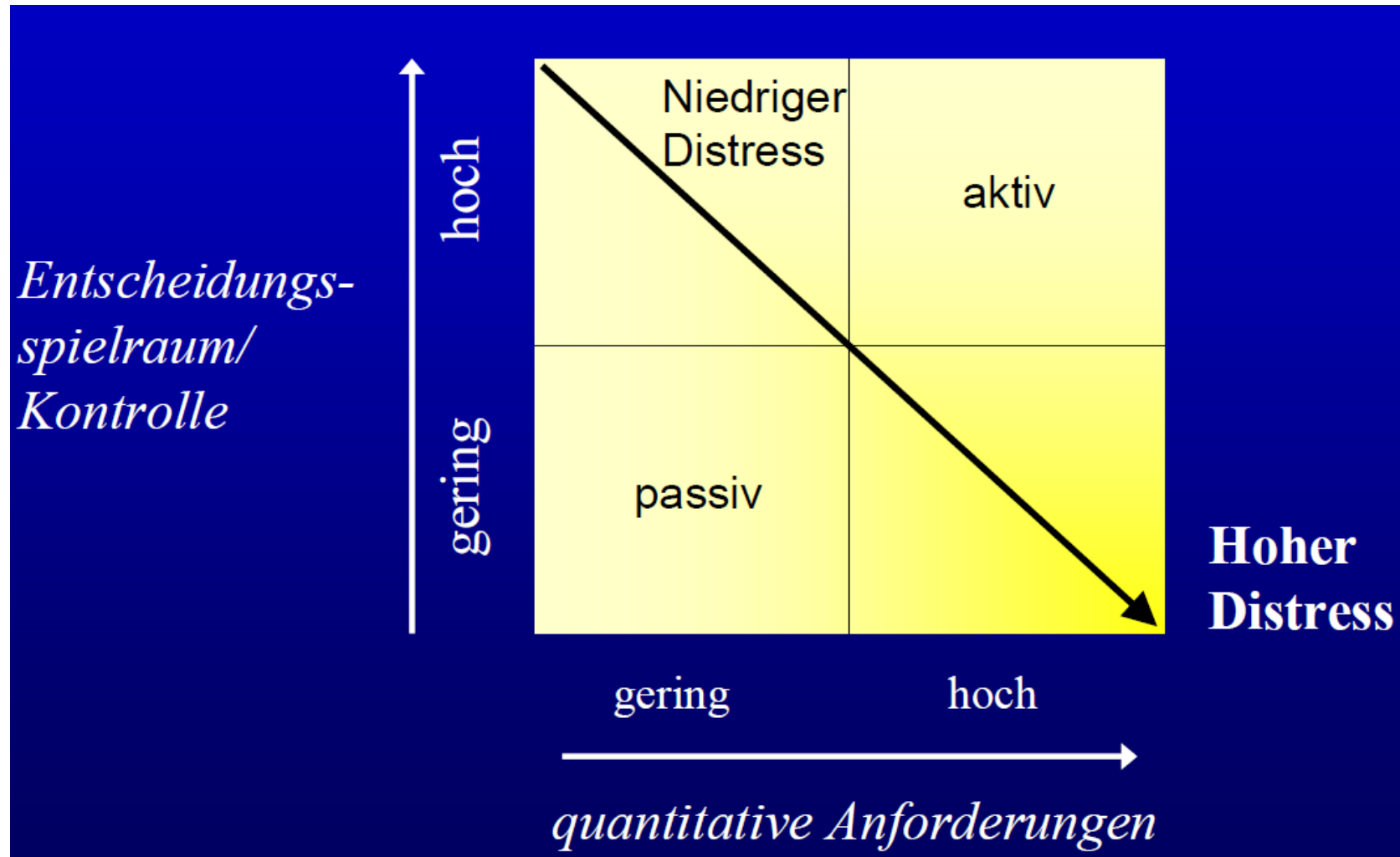
Lohn, Gehalt
Wertschätzung
Aufstiegsmöglichkeiten
Arbeitsplatzsicherheit



Strukturelle Prävention

- Handlungsspielraum erhöhen
- Soziale Unterstützung durch Vorgesetzten
- Keine widersprüchliche Aufgaben
- Ganzheitliche Aufgaben
- Partizipation bei Entscheiden
- Weniger Arbeitsverdichtung / Zeitdruck
- Arbeitszeitgestaltung (Mitbestimmung, Individualisierung)
- Angebote für Weiterbildung
- Arbeitsplatzsicherheit
- Anerkennungskultur

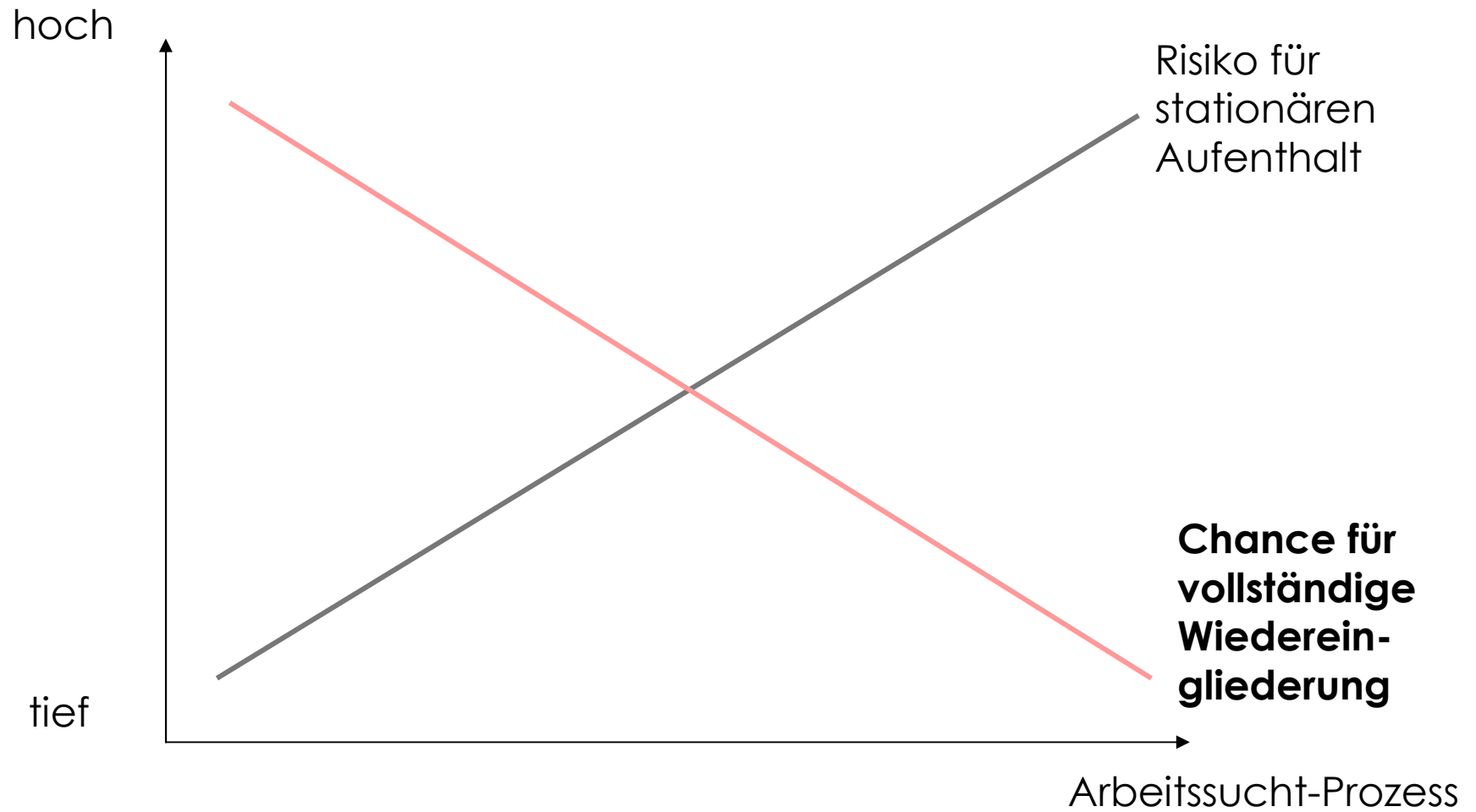
Anforderungs-Kontroll-Model R. Karasek – T. Theorell, 1990



Wie spreche ich einen Verdacht an?

- **Diskret - Direkt - Konkret**
- Veränderung betonen → **Ich-Botschaften**
- **Sorge** um MA **ausdrücken**
- **lösungsorientierter Fokus:** betonen, dass es um Findung einer vorstellbaren, temporären Entlastung geht → impliziert, dass Stelle nicht gekündigt wird
- **wohlwollend**, d.h. als fürsorgliche Beobachtung formulieren auf die man reagieren möchte – langfristige gesundheitliche Konsequenzen ansprechen, falls Verhalten nicht geändert wird
- **Anlaufstellen** angeben

Wiedereingliederung - Erfahrungswert



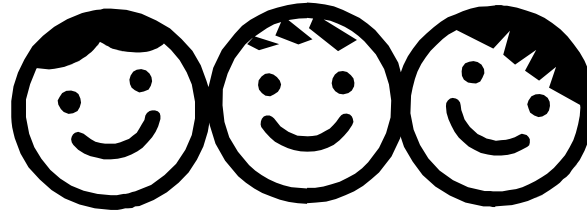
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

- Umfassendes Konzept zur Prävention und Gesundheitsförderung
- Berücksichtigung der **Arbeitsbedingungen** und deren Einflüsse auf die Gesundheit
- Einbezug der **Auswirkungen auf das individuelle Verhalten**



Ziel: systematischer Einbezug der **Gesundheitsperspektive in betriebliche Strukturen, Abläufe und Entscheidungsprozesse.**
(Führung, Unternehmenskultur, Betriebsklima etc.)

Vielen Dank & bleiben Sie gesund!



Kontakt:

ralph.bossart@arbeitsmedizin.ch

ifa - Institut für Arbeitsmedizin

www.arbeitsmedizin.ch

Tel. +41 56 205 6199