

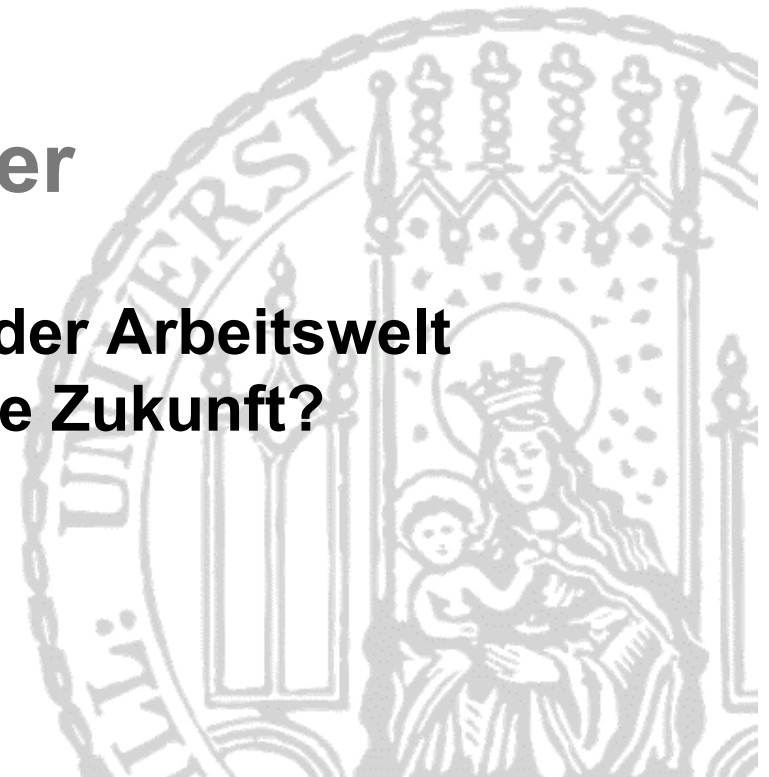
Stressprävention im Industriebetrieb Vorstellung eines Präventionsprojekts von MAN und LMU-München

Peter Angerer


**Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt
Herausforderung für die Zukunft?**

13.8.2010

München



Übersicht

-  **1) Beruflicher Stress als Risikofaktor für psychische Erkrankungen und koronare Herzkrankheit: Das Gratifikationskrisenmodell**

- 2) Stressprävention in der Metallindustrie: Wirksamkeit eines Stressbewältigungstrainings**

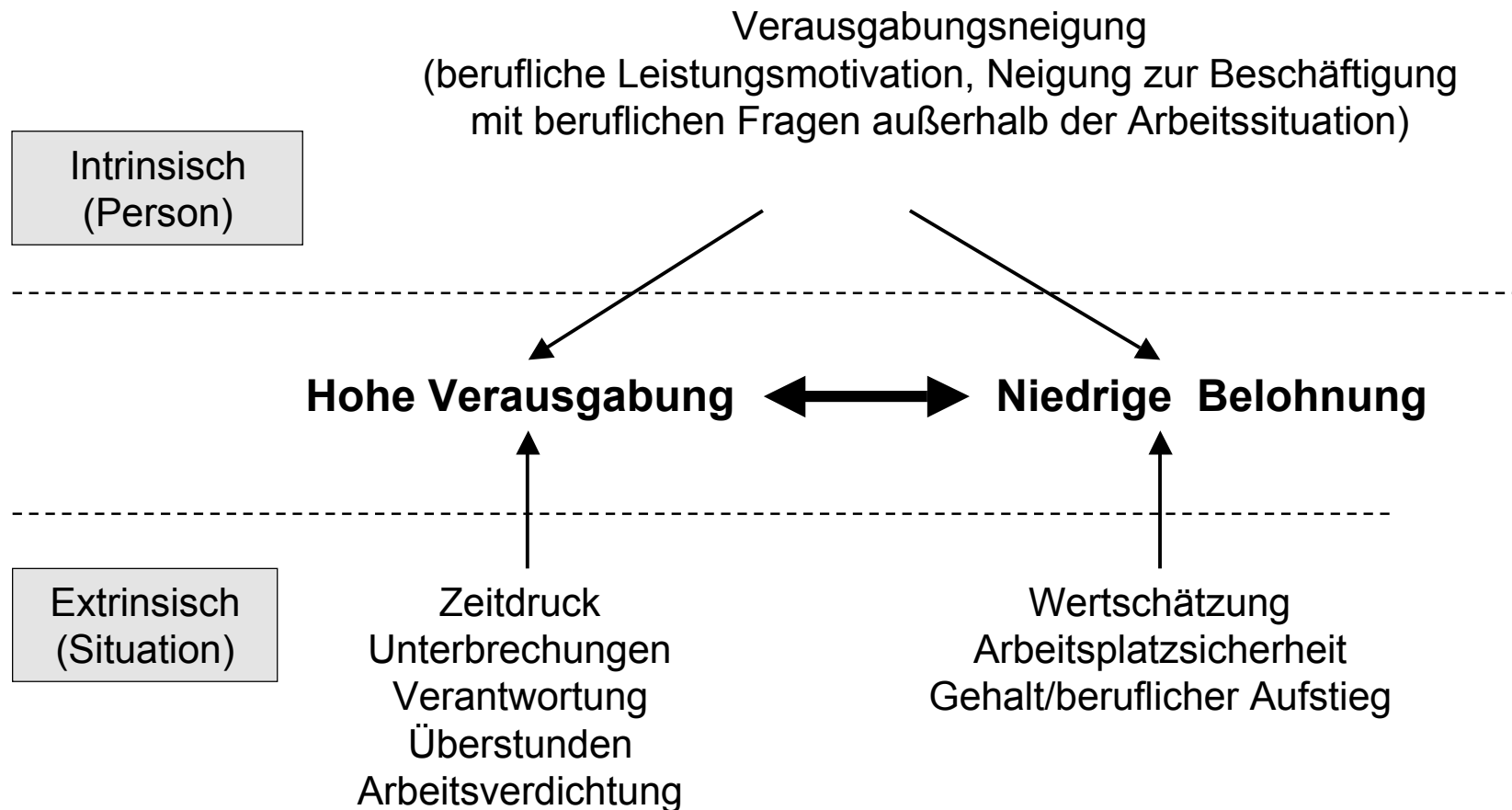
- 3) Stressprävention: Nachhaltigkeit?**

Sozialer Austausch: Hohe Anforderung - niedrige Belohnung



Sozialer Austausch: Hohe Anforderung - niedrige Belohnung

Verausgabungs-Belohnungs-Imbalance = Gratifikationskrise



Siegrist, 1996, 1999

Folgen von beruflichem Stress - Literaturübersicht

Gratifikationskrisen erhöhen das Risiko für eine folgende koronare Herzkrankheit um 58%

Stress model	Age- and gender-adjusted		Multiple adjusted ^a	
	RR	95% CI	RR	95% CI
Effort-reward imbalance				
Siegrist et al, 1990 (6) (men)	4.53	1.43–14.3
Bosma et al, 1998 (48) (men, women)	2.68	1.46–4.91	2.15	1.15–4.01
Kivimäki et al, 2002 (43) (men, women)	2.36	1.26–4.42	2.42	1.02–5.73
Kuper et al, 2002 (47) (men, women)	1.22	1.01–1.46	1.26	1.03–1.55
Combined summary estimate excluding Bosma et al, 1998 (48) ^b	1.58	0.84–2.97	2.05	0.97–4.32
Combined summary estimate excluding Kuper et al, 2002 (47) ^b	2.52	1.63–3.90	2.51	1.58–3.98

Folgen von beruflichem Stress - Literaturübersicht

Gratifikationskrisen erhöhen das Risiko für eine folgende Depression um etwa 80%

Literaturstelle	Zielgröße	Risikoerhöhung 1 = Referenz
Effort-reward imbalance model		
Stansfeld [33]	10,308	Depressive symptoms ^b ERI: m 3.6 (2.8–4.8) w 1.9 (1.2–2.9) ⁱ
Godin [7]	1,986	Depressive symptoms ^e ERI: m 2.8 (1.3–5.7) w 4.6 (2.3–9.0)
Kivimäki [16]	47,351	Physicians' diagnosis ERI: 1.5 (1.2–1.8)
Kivimäki [16]	21,938	Physicians' diagnosis ERI: 1.6 (0.9–2.7)

Übersicht

1) Beruflicher Stress als Risikofaktor für psychische Erkrankungen und koronare Herzkrankheit: Das Gratifikationskrisenmodell



2) Stressprävention in der Metallindustrie: Wirksamkeit eines Stressbewältigungstrainings

3) Stressprävention: Nachhaltigkeit?

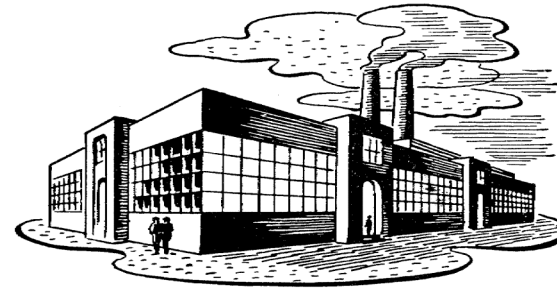
Interventionen im Betrieb

verhaltensbezogen



- *Ansatzpunkt:* Person
- *Ziel:* Bewältigung ungünstiger Arbeitssituation fördern
- *Maßnahmen:* z.B. Konfliktbewältigung, Stressbewältigung
- *Vorteil:* leichter durchführbar als verhältnisbezogene Maßnahmen
- *Nachteil:* Wirkungsdauer unklar; „Attributionsproblem“

verhältnisbezogen



- *Ansatzpunkt:* Bedingungen
- *Ziel:* Ursachen für Stress in der Arbeitssituation beseitigen
- *Maßnahmen:* z.B. Arbeitsplatzgestaltung, Aufgabenstrukturierung
- *Vorteil:* Effekte sind strukturell und nachhaltig
- *Nachteil:* strukturelle Durchführungsprobleme

Betriebliche Stressprävention

Metaanalyse (Richardson & Rothstein, 2008)

- 36 randomisierte Interventionsstudien
- N = 2847, Alter 35,4 Jahre, 59% Frauen
- Mittlere Interventionsdauer 7,4 Wochen (3 Tage - 7 Monate)
- Unterschiedliche Interventionsarten
- “Weiche” Endpunkte (Stresserleben, Angst, Depression)

Ergebnis

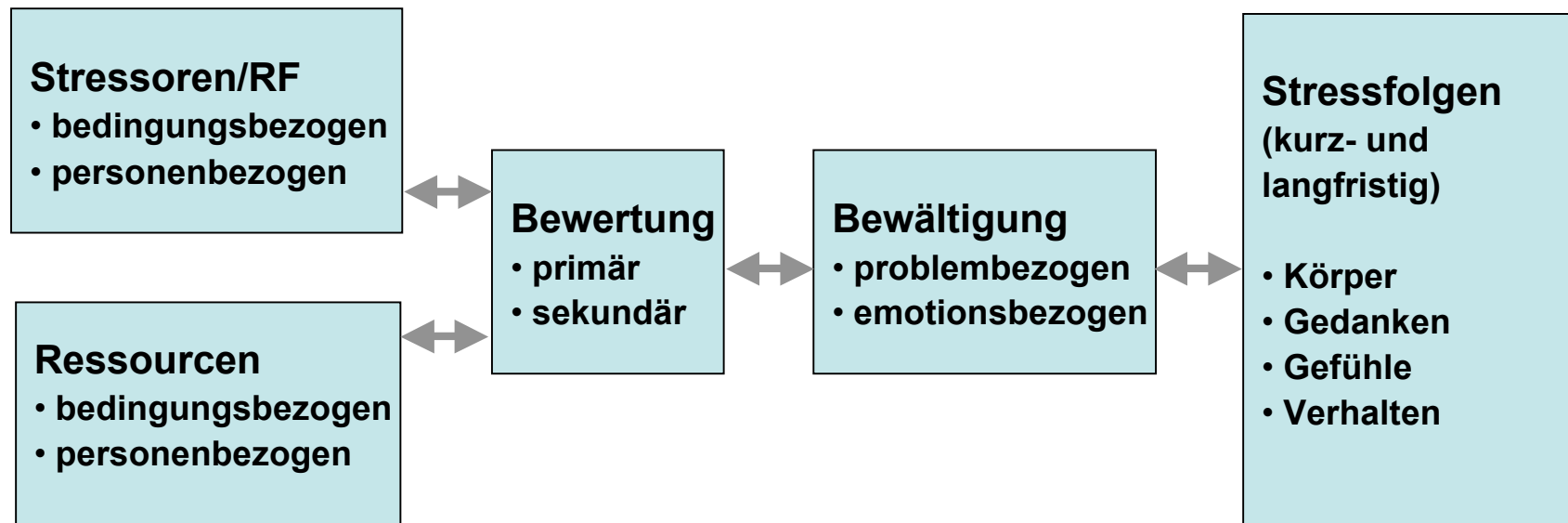
- Interventionen sind effektiv: mittlere bis große Effektstärken
- Stärkste Effekte: kognitiv-behaviorale Programme

Offene Fragen/Forschungsbedarf

- Langzeiteffekte?
- Simultane Effekte auf psychische und körperliche Gesundheit?
- Effekte auf betrieblicher Ebene?

Betriebliche Stressprävention

Arbeitspsychologisches Stressmodell



Nach Bamberg, 2003

Betriebliche Stressprävention „MAN-GO!“

Beschreibung des Kollektivs

- 174 Teilnehmer, nach 1 Jahr 89%, nach 2 Jahren 76%
- = **66% des angesprochenen Zielkollektivs**
- Alter: 41 ± 7,8 Jahre
- Geschlecht: 98 % Männer
- Schulbildung: 57% Hauptschule
19% Mittlere Reife
24% Abitur

Betriebliche Stressprävention „MAN-GO!“

Fragestellung MAN-GO-Studie

Führt ein

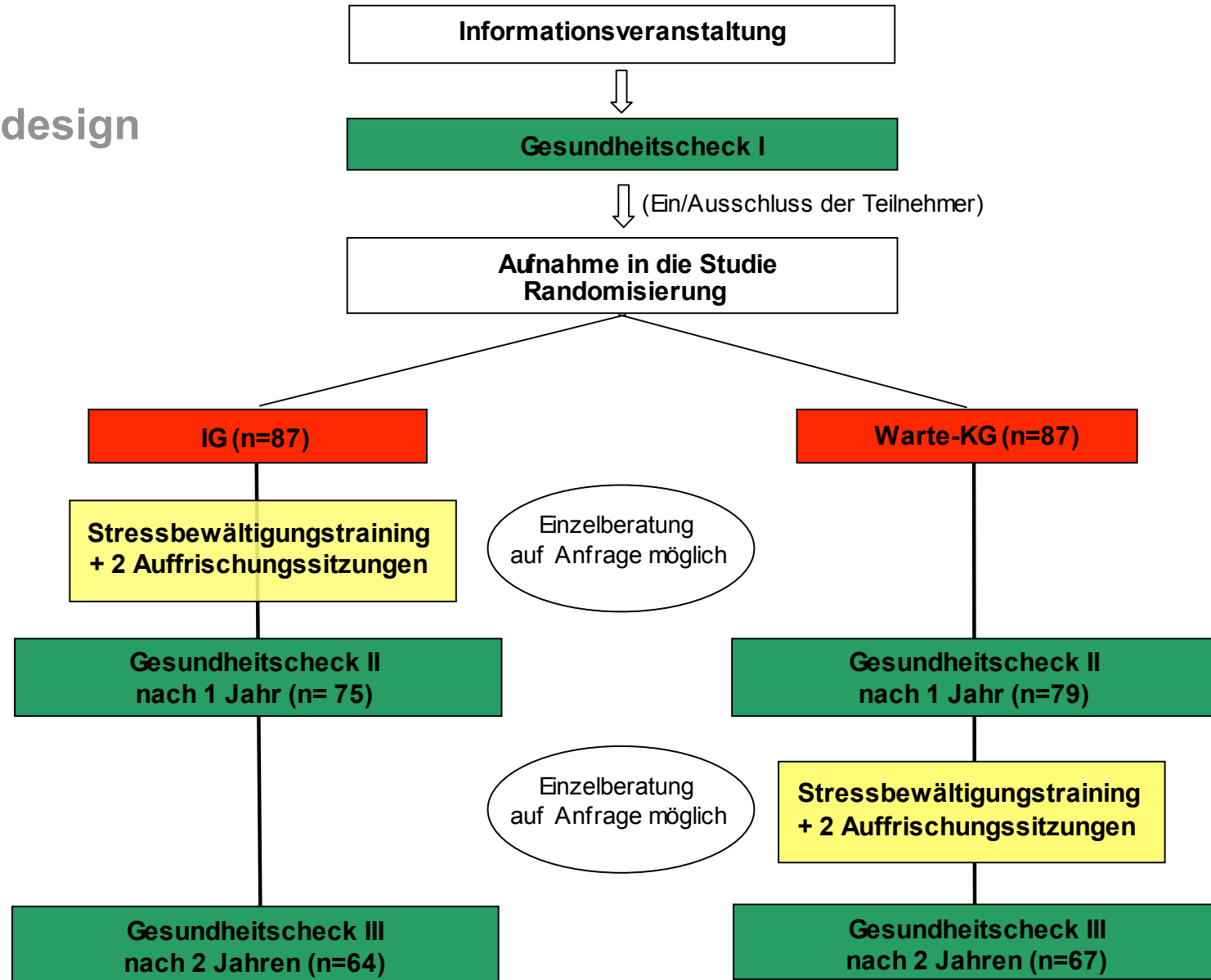
- Stressbewältigungstraining
- für produktionsnahe Führungskräfte (LKW-Produktion)
- am Arbeitsplatz

zur anhaltenden Verbesserung von

- psychologischer Stressreaktivität (SRS)
- physiologischer Stressreaktivität (Cortisol, Amylase)
- psychischer Gesundheit (Depression)

Betriebliche Stressprävention „MAN-GO!“

Studiendesign



Betriebliche Stressprävention „MAN-GO!“

Gesundheitscheck (IG & KG) = Evaluation und Intervention

- Präventivmedizinische Untersuchung (RR, Lipidstatus, BZ, HbA1c, LZ-EKG)
- Psychologische Untersuchung (Fragebögen: SRS, ERI, HADS, KFZA)
- Speichelproben (Cortisol, Amylase)
- Schriftliche Rückmeldung der Untersuchungsergebnisse
- Lebensstilberatung
- Ggf. Empfehlung zu ärztlicher Diagnostik/Therapie
- Auf Wunsch psychologische Beratung

Betriebliche Stressprävention - Beispiel „MAN-GO!“

Stressbewältigungstraining

- 2-tägiges Training
- 2 „Auffrischungen“ nach ca. 4 und 8 Monaten
- Gruppengröße 8–12 TN

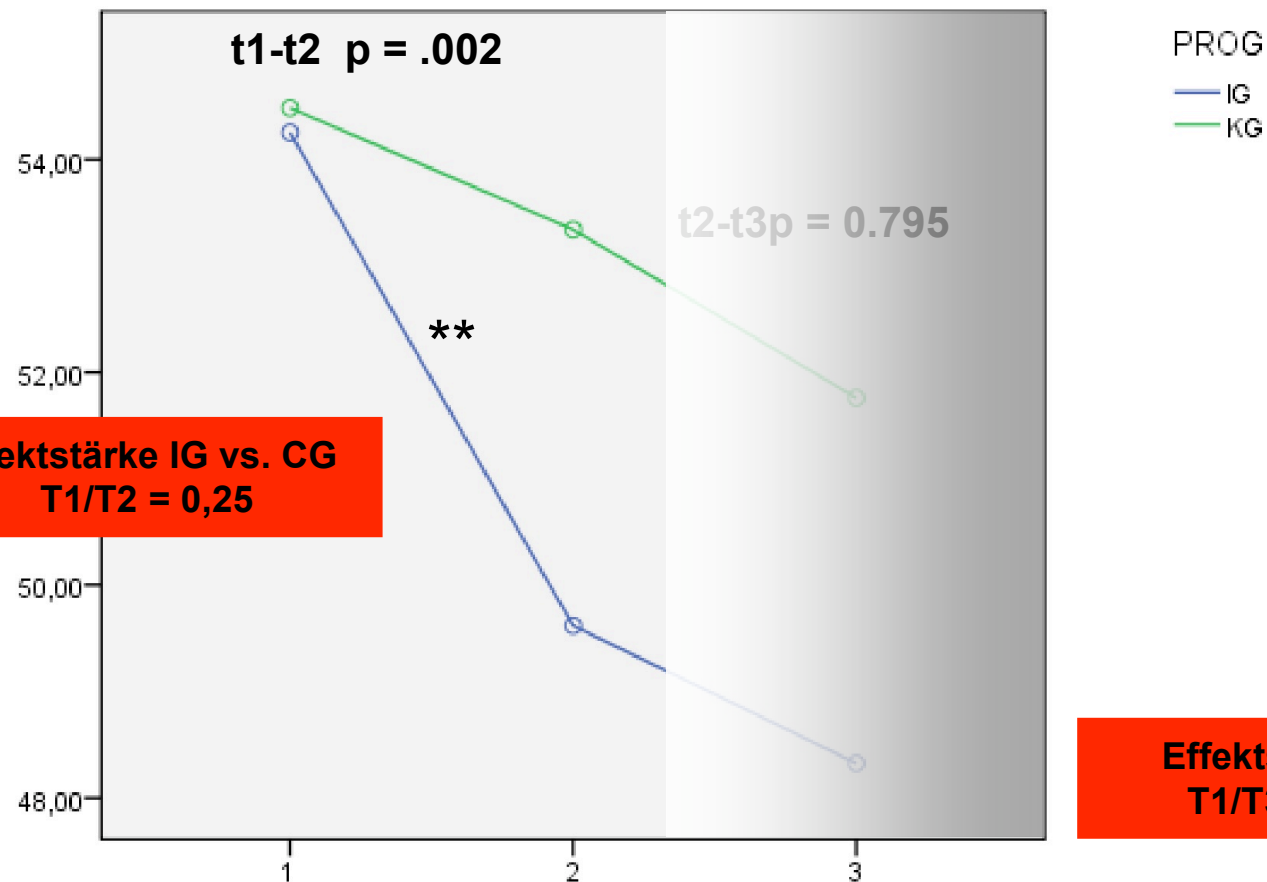
Ziele

- Schulung der Fähigkeiten, gesundheitsschädlichen beruflichen Stress und eigene Frühsymptome von Stressfolgen zu erkennen
- Verbesserung individueller Stressbewältigungsfähigkeiten
- Verbesserte Ressourcennutzung, insbesondere soziale Unterstützung

Betriebliche Stressprävention „MAN-GO!“ - Wirksamkeit

Stress-Reaktivitäts-Skala

SRS-Summenwert



**Effektstärke IG vs. CG
T1/T2 = 0,25**

**Effektstärke IG
T1/T3 = 0,56**

MZP

Betriebliche Stressprävention „MAN-GO!“ - Wirksamkeit

Weitere positive Effekte in der Interventionsgruppe im Verlauf von 2 Jahren

- Absenken der alpha-Amylase im Speichel (= „Beruhigung des sympathischen Nervensystems“)
- Rückgang von Depression und Angst
- Verbesserung des Verhältnisses von „Belohnung“ zu „Anstrengung“ (weniger Gratifikationskrisen)
- ...

Betriebliche Stressprävention „MAN-GO!“ - Wirksamkeit

Gesundheitsverhalten und Risikofaktoren: Ergebnisse nach 2 Jahren

	Baseline	Follow-up 1	Follow-up 2
Sport (h/Woche)	2,0 1,3	2,1 1,8	2,7 1,8
Zigaretten (Stück/d)	3,9	2,7	2,7
Blutdruck (mm Hg)	135/89	131/86	134/87
HDL-Cholesterin (mg/dl)	45	50	50
HbA1c (%)	5,5	5,4	5,4

Betriebliche Stressprävention „MAN-GO!“ - Wirksamkeit

Subjektive Erfolgseinschätzung


	Zustimmung in % (nach 1 Jahr)				Zustimmung in % (nach 2 Jahren)	
	IG		WKG		Gesamtgruppe	
	voll	eher	voll	eher	voll	eher
Im letzten Jahr habe ich mich mehr um meine Gesundheit gekümmert.	26	53	19	47	29	44
Im letzten Jahr ist mein Verständnis für den Zusammenhang zwischen Stress und Gesundheit gewachsen.	49	46	15	64	36	53
Im letzten Jahr habe ich gelernt, mit Stress-Belastungen am Arbeitsplatz besser umzugehen.	32	56	10	46	25	57
Die Teilnahme an MAN-GO! war für mich persönlich sinnvoll.	72	26	61	31	81	18

Betriebliche Stressprävention - Beispiel „MAN-GO!“

Zusammenfassung MAN-GO

- Das Stressbewältigungstraining führt zur Verbesserung der
 - selbstberichteten Stressreaktivität (SRS)
 - alpha-Amylase als Marker der physiologischen Stressreaktivität
- Die im 1. Jahr beobachteten positiven Effekte verstärkten sich im 2-Jahres-Zeitraum
- Depressionswerte verbessern sich tendenziell in beiden Gruppen, mit etwas stärkerer Ausprägung in der IG (unspezifischer Effekt?)
- Gesundheits-Check ⇒ positive Effekte auf Gesundheitsverhalten und kardiovaskuläres Risikofaktoren
- Hohe Teilnahmerate zu Beginn (“Zielgruppe erreicht”)
- Hohe Teilnahmetreue und -zufriedenheit im Verlauf

Übersicht

- 1) **Beruflicher Stress als Risikofaktor für psychische Erkrankungen und koronare Herzkrankheit: Das Gratifikationskrisenmodell**
- 2) **Stressprävention in der Metallindustrie: Wirksamkeit eines Stressbewältigungstrainings**
-  3) **Stressprävention: Nachhaltigkeit?**

Interventionen im Betrieb

verhaltensbezogen



- *Ansatzpunkt:* Person
- *Ziel:* Bewältigung ungünstiger Arbeitssituation fördern
- *Maßnahmen:* z.B. Konfliktbewältigung, Stressbewältigung
- *Vorteil:* leichter durchführbar als verhältnisbezogene Maßnahmen
- *Nachteil:* Wirkungsdauer unklar; „Attributionsproblem“

verhältnisbezogen



- *Ansatzpunkt:* Bedingungen
- *Ziel:* Ursachen für Stress in der Arbeitssituation beseitigen
- *Maßnahmen:* z.B. Arbeitsplatzgestaltung, Aufgabenstrukturierung
- *Vorteil:* Effekte sind strukturell und nachhaltig
- *Nachteil:* strukturelle Durchführungsprobleme

Betriebliche Stressprävention - Konsequenzen

Was aus MAN-GO folgte

- ⇒ Rückmeldung der häufigsten und wichtigsten Faktoren an die Werksleitung (anonymisiert / abstrahiert) - Einleitung von Veränderungen
- ⇒ Erkenntnis: Vorgesetztenverhalten einer der wesentlichen beruflichen Einflüsse auf das gesundheitliche Befinden der Mitarbeiter ⇒ Beginn und Verstetigung einer Seminarserie „Gesund Führen“
- ⇒ Erkenntnis: Analyse und Gestaltung von Arbeitsbedingungen ist wichtig ⇒ Einführung einer systematischen psychischen Gefährdungsanalyse mit folgenden Gesundheitszirkeln
- ⇒ Stresspräventionsseminare sollen Routine werden

Betriebliche Stressprävention - Ausblick



Wenn Mitarbeiter psychisch erkranken...

- Aufbau einer niedrighschwelligen „Anlaufstelle“ (z.B. psychiatrisch-psychotherapeutische Sprechstunden im Gesundheitsdienst)
- Aufklärungsarbeit im Betrieb (Früherkennung von psychischen Erkrankungen, Behandlungsmöglichkeiten); Entstigmatisierung
- Erhöhung der Kompetenz von Betriebsärzten durch Schulung („psychosomatische Grundversorgung für Betriebsärzte“)
- Schnelle Vermittlung akut psychisch Erkrankter in das Versorgungssystem
- Betriebsarzt als Mittler zwischen erkranktem Individuum und Arbeitsplatz: Intervention bei krankmachendem Stress / Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz

Fazit und Ausblick: Prävention psychischer Erkrankungen im Betrieb

- Erfordert die Einbindung aller Akteure von Beginn an
- Stellt einen systematischen Problemlöseprozess dar („Gesundheitsmanagement“)
- Wird sinnvoll eingeleitet und evaluiert durch eine psychische Gefährdungssanalyse
- Setzt nicht nur beim Individuum („Stressbewältigungstraining“), sondern auch beim Team und der Organisation an
- Parallel zur Stressprävention: sinnvollerweise Führungskräfte-schulung und -coaching („gesundheitsorientierte Führung“)
- Gesundheitszirkel zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen
- Angebot einer regelmäßigen individuellen präventivmedizinischen Untersuchung und Beratung („Gesundheits-Check“) ist wirkungsvoller Präventionsbaustein