

Emotionaler Stress im Zusammenhang mit veränderten Belastungen am Arbeitsplatz

Anne M. Lang

Dipl. Psych.
Psych. Psychotherapeutin- PT-Kammer NRW
Senior-Coach
Weiterbildnerin

AML Institut Systeme

Milton Erickson Institut Bonn MEG Bonn



Die Lage: Aus der Sicht der Praktikerin

Psychotherapie
-Praxis

Coaching
-Bereich

Supervisions-
Mediations
-Bereich

Weiterbildungs-
- Bereich

und die Überschneidungen

Unsere Herangehensweisen

- 1. Systemische Herangehensweise:**
Beachtung von Perspektivenvielfalt und Wirklichkeitsvielfalt
- 2. Veränderung durch Kommunikation**
Wie muss diese gestaltet sein?

Mehrfache Verknüpfung in unseren Arbeitsbereichen

Psychologische Psychotherapie-Praxis

Starke Befindlichkeitsstörungen: Schlaflosigkeit, Getriebenheit, Erschöpfung usw.

Körperliche Störungen in Stressfolge: Tinnitus, Augen-, Herzinfarkte, Bluthochdruck, Wirbelsäule etc.

Psychosomatik - spezif. somatoforme Störungen: Magen-Darm-Trakt (Reizmagen/-darm,) Atem (Halsenge, Luftnot, Beklemmungsgefühl) Reizblase, somatoforme Schmerzstörungen etc.

Psychische Erkrankungen: Depression, Angst und Panik, Sucht usw.

Komplexe Erkrankungen mit systemischer Perspektive: Burnout

Coaching-Arbeitsbereich

Problem: Erschöpfung, Rückzug, Aggression, mangelnde Erholung

Verschlechterung von: Leistung, Kommunikation, Motivation

Folgen: Konflikte, innere Kündigung, Mobbing, Burnout

Weiterbildung- Bereich von Führungskräften, Psychotherapeuten, Ärzten

WB-Teilnehmer selbst: Sich Antreiben, um dem Druck und Wettbewerb gewachsen zu sein

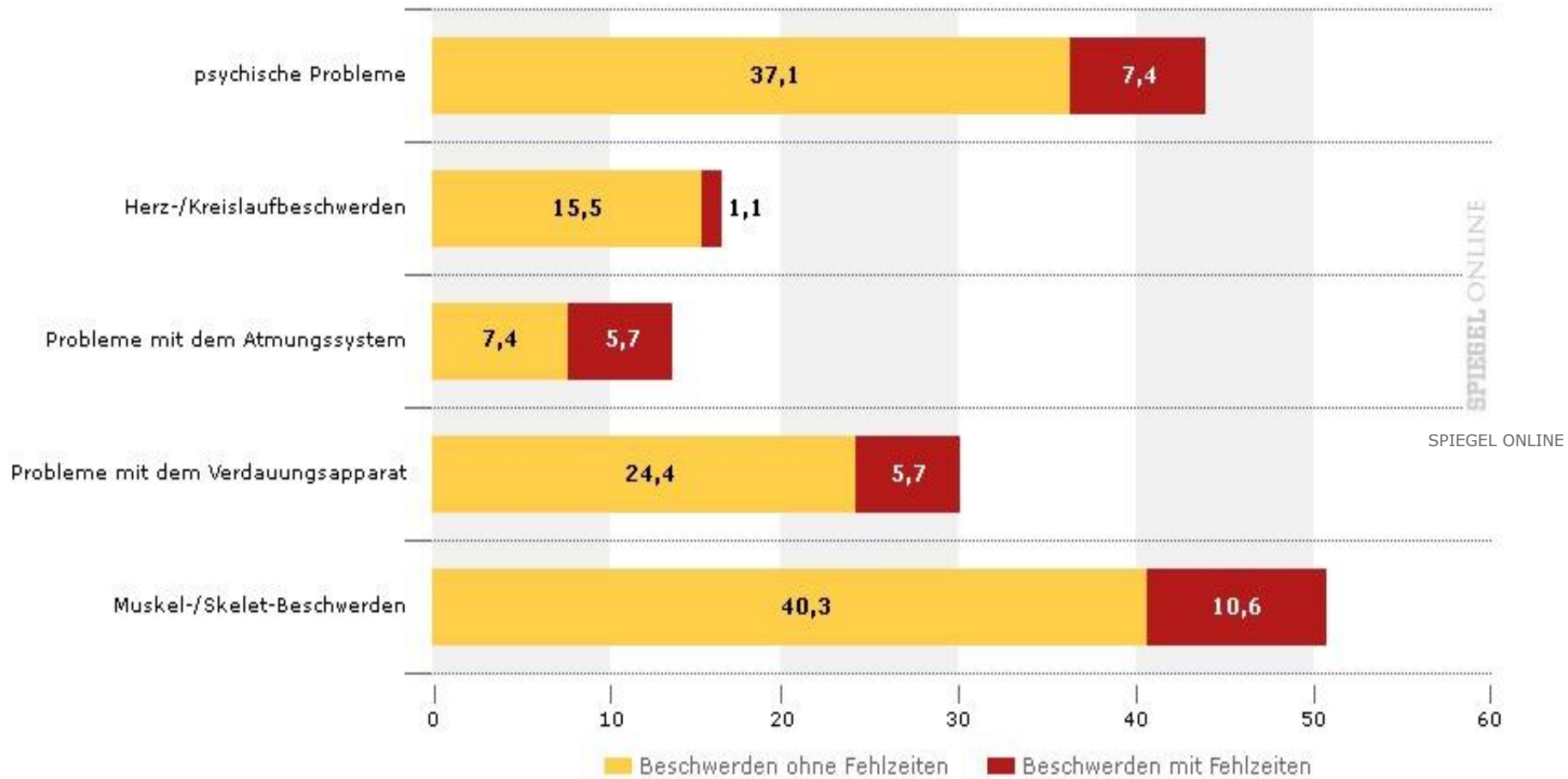
Berichte über Klienten: Burnout, Mobbing usw.

Einige statistische Daten:

Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010

Quelle: ISW- Betriebsräte-Befragung 2010 Österreich

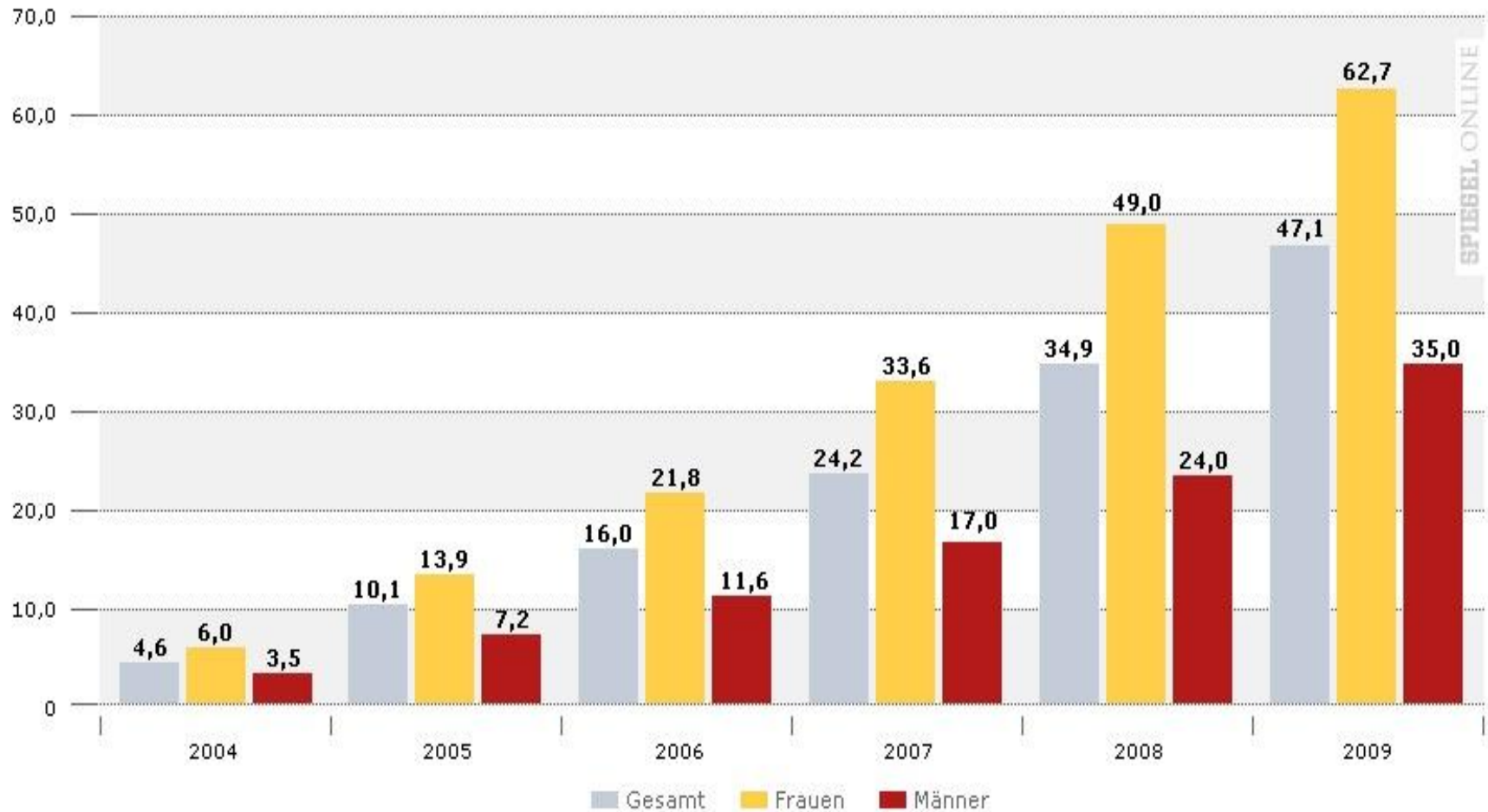
Gesundheitliche Beschwerden, die nach Angaben der Befragten arbeitsbedingt sein könnten



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010

Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010

Krankheitstage durch das Burnout-Syndrom – 2004 bis 2009

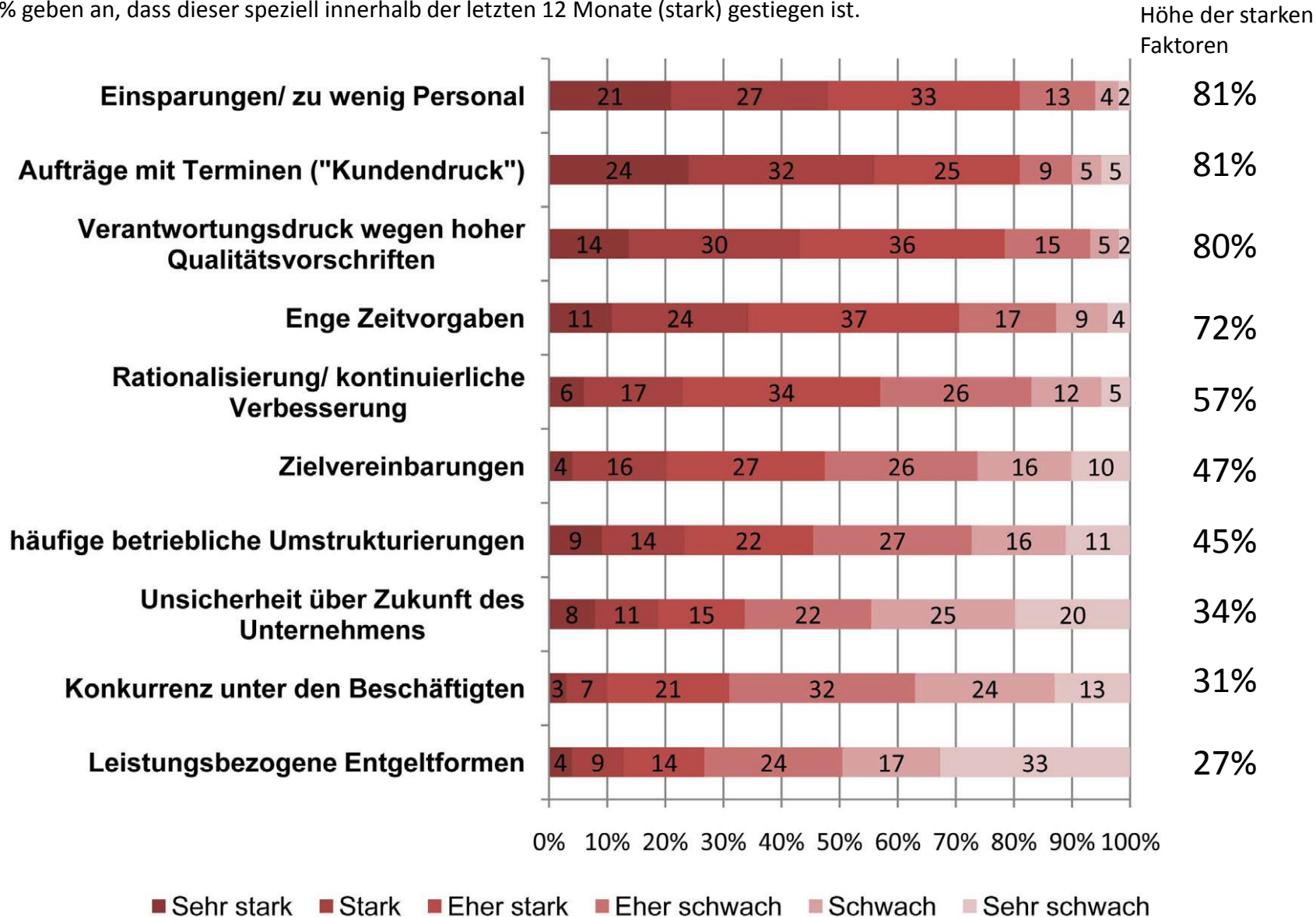


Quelle: BKK Gesundheitsreport 2010

Wie stark tragen die folgenden Faktoren zu Leistungsdruck in Ihrem Betrieb bei?

Rund 70 % der Betriebsräte geben an, dass der Leistungsdruck in den letzten 5 Jahren , (stark) gestiegen' ist.

Knapp 50 % geben an, dass dieser speziell innerhalb der letzten 12 Monate (stark) gestiegen ist.





Das bio- psycho-soziale-mentale Modell

- **Körperlich:** Stresskreislauf - Langzeitfolgen für Organe, Muskelanspannung und Folgen (Wirbelsäule), psychogene Schmerzen, Schlaflosigkeit, Ermüdung-Erschöpfung
- **Psychisch:** Reduktion bis Wegfall von Situationskontrolle (Gelassenheit), Selbstwirksamkeit, Einengung der Aufmerksamkeit, Verlust von sozialem Bezug, Auswirkung auf Selbstwert
Konnotation: „unwillkürliches Notfallprogramm“: Depression mit Rückzug und Einengung, Aggression, Aktionismus, Innere Kündigung- Burnout
- **im Sozialen System:** Klimatische Veränderungen der Arbeitswelt – Konflikte - Qualitätsänderung , Mitarbeiter-Ausfall durch Krankschreibungen- Krankenhausaufenthalte
- **Geistig:** emotionales, stimmungsbezogenes, antriebsbezogenes **Unwohlsein**
Reduktion bis Wegfall von: Konzentration, Leistungsvermögen (Fehler), Arbeitseinsatz, Kreativität, Flexibilität



Erkenntnistheoretische Modelle: Wie erzeugt sich Wirklichkeit und wie geht Veränderung?

Theorie der Selbstorganisation (H. Maturana)

Geschlossene Systeme (das Hirn, gesellschaftliche Systeme, ein Unternehmen) erzeugen immer wieder das, was sie selbst ausmacht (Autopoiese)

Theorie der sozialen Systeme (Niklas Luhmann)

Leitdifferenzen und Codes unterscheiden sich

Theorie der Sprache und Kommunikation

Notwendigerweise Reduzierungen dieses Instruments

Wirklichkeitserzeugung durch Sprache und Fokussierungen

Theorie komplexer Systeme- Synergetik (G. Schiepek, Haaken)

Wie ordnet sich das Chaos

Wie Attraktoren die „Kugel aus der Mulde“ bekommen

Wie geht da Veränderung?

Ankoppelung - Erregung/Begeisterung - Angebote zur Erweiterung

- die Wirklichkeit der anderen mit ihren guten Gründen und Strategien achten
- Aufmerksamkeit, Motivation, Selbstwirksamkeit, Kreativität erzeugen
- Angebote, die sich daran ankoppeln und aufgenommen werden können

Das Thema: Veränderte Bedingungen am Arbeitsplatz und privat

- Der „Puls der Zeit“ heißt **Daueraktivierung**- beruflich und privat.
- Der **Wechsel** von Spannung und Entspannung **fehlt**.

Notwendigkeit von:

- Ab-/Begrenzung (alles auf einmal u. gleichzeitig) – Offenheit
Selbstfürsorge (wieder auf seine Bedürfnisse hören) - Fremdperspektive
Selbstwirksamkeit und Überblick bekommen bzw. dazu geführt werden

Gesundheitsförderung ist

1. persönliches- Selbstmanagement wird zur **Lebens-Aufgabe**
2. **Thema der Organisation** - Mitarbeiter gesund erhalten zahlt sich aus
3. **Thema von Führung**- Führungskompetenz, Führungsverantwortung
4. **Thema für BetriebsärztInnen**- Bewusstseinsbildung, Aufklärung,
Zusammenarbeit mit dem Unternehmen

Was ist zu tun?

Erfordernisse

- **Thema für die Organisation**

Angebote der Gesundheitsförderung Prävention, Beratung, Psychotherapie
Indikator Krankenstand: Kulturveränderung - Wertschätzung für die andere Perspektive und systemische Zugänge von Gesundheit erkennen lernen

- **Thema der Führung**

Zusammenarbeit und jeweilige Perspektiven/Wirklichkeiten
Führungsverantwortung für Themen und Menschen
Kenntnissen über psychologische Zusammenhänge

- **Thema des Betriebs-/Werksarztes**

Bedarf an psychischer Anfrage dahinter erkennen
Vom Individualisieren zum Gesamtblick- Einbeziehen der Führungskräfte

- **Persönliches Thema und Verantwortung**

Selbstmanagement: Sinnhaftigkeit, Motivation,
(Entspannung, Ernährung, Bewegung, Mentale Strategien, soziale Kompetenz)



Gesundheit erfordert alle Aspekte psychologischer Lebenskunst- Bio-psycho-sozial-metales Modell

Körper: Bewegung – Sport; Muskeln – **Entspannungstechniken**-Gesunde Ernährung
Kantine, Ruheraum, Sport, Pausen

Verhalten: Kommunikation (Selbst- und Fremdperspektive), **Perspektivenwechsel**
Selbst-Fürsorge (Grenzen erkennen, sich fit halten) **Abgrenzung und Selbsterhalt**
Sprache und Kommunikation, Führungskräfte als Modelle

Psyche: Regeneration (Selbst-Fürsorge übernehmen)
Überblick für sich behalten und erlangen können (Selbstwirksamkeit)
Sinnhaftigkeit der Tätigkeit (Transparenz haben)
Transparenz, Klärungen, Kollegiale Supervision, Team- u. FK-MAkommunikation supervidieren

Geist: Abschalten lernen (Nachhause kommen- Schlafen können); **Umschalten** lernen
(Entspannen), **Kognitive Flexibilität** (Bewertungen, Einstellungen erweitern)
Mentale Übungen, Resilienztraining usw.

Soziales Gefüge: Kontakt und Kommunikation, Autonomie und Gemeinschaft,
Rolle und Person, Beruf und privat usw.
Respekt vor anderen und auch eigene Bedürfnisse erkennen



Emotionaler Stress im Zusammenhang mit veränderten Belastungen am Arbeitsplatz

Anne M. Lang

Literatur:

Gert Kaluza: Stressbewältigung, Springer 2te Auflage , Berlin Heidelberg 2004

Bill O'Hanlon: Probier's mal anders, Carl Auer Verlag Heidelberg

Hans Eberspächer: Gut sein, wenn's drauf ankommt- Erfolg durch Mentales Training
2te Auflage Hanser 2008

Renate Schmidt: Selbstmanagement Crashkurs, Berlin Cornelsen 2010

Paul Watzlawick: Wie wirklich ist die Wirklichkeit

Humberto Maturana: Baum der Erkenntnis

Niklas Luhmann: Soziale Systeme

Günther Schiepek: Synergetik

Mailen Sie mir gern Ihre Fragen

Anne.M.Lang@online.de

www.institut-systeme.de



Emotionaler Stress im Zusammenhang mit veränderten Belastungen am Arbeitsplatz

Anne M. Lang

