

Gute Arbeit – Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht

-

3Länderkongress Pflege in der Psychiatrie

Dr. Wladislaw Rivkin
Lecturer in the
Work and Organisational Psychology Department
Aston Business School - Birmingham
E-Mail: w.rivkin@aston.ac.uk

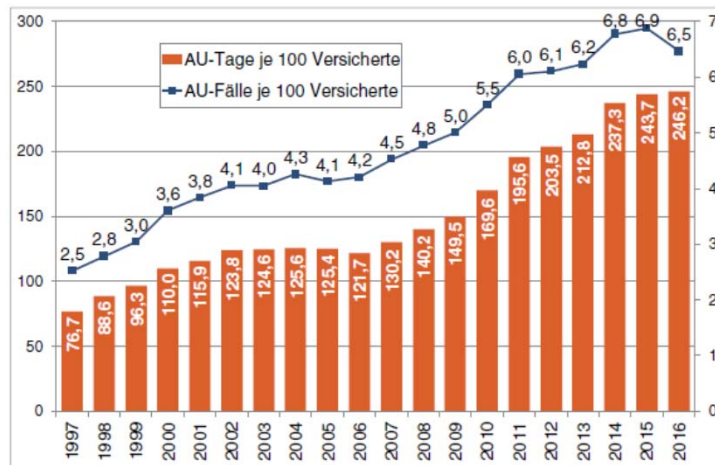
27. September 2018

„DAS ERSCHÖPFTE VOLK“

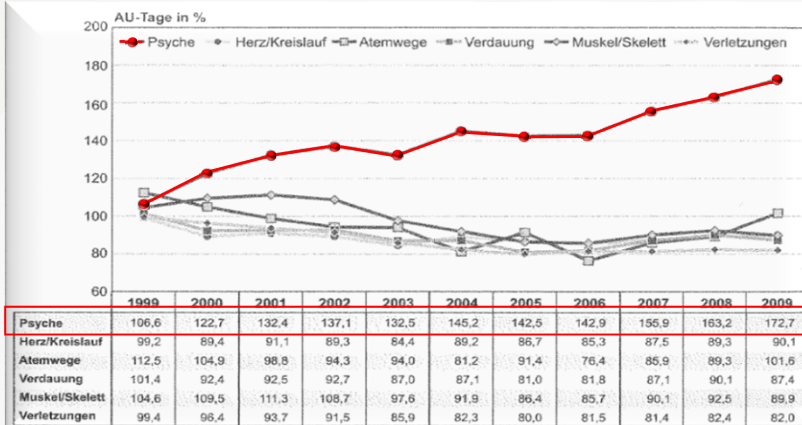


FEHLZEITEN

Abbildung 15: AU-Tage und AU-Fälle pro 100 Versichertenjahre aufgrund psychischer Erkrankungen



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 1997–2016



(Fehlzeiten-Report 2010; Badura, Schröder, Klose & Macco, 2010)

Im Vergleich zu anderen Krankheiten erhebliche Zunahme der durch psychischen Beeinträchtigungen bedingten Fehlzeiten.

Insbesondere sind der Dienstleistungssektor, Beschäftigte in Banken und Versicherungen, aber auch in der öffentlichen Verwaltung betroffen.

Murray und Lopez (1997; Spinney, 2009) prognostizierten, dass depressive Symptome im Jahre 2020 die zweithäufigste Ursache für Fehlzeiten sein werden – Die Prognose hat sich für viele Berufe bereits heute schon bewahrheitet

Schätzungen zufolge verursachten im Jahr 2015 587,4 (DtL.) / 40,3 (AT) Mio. AU-Tage 113 Mrd. (DtL.) / 9,0 Mrd (AT) Euro Ausfall an Produktion und Bruttowertschöpfung (BAUA, 2016, WIFÖ, 2016) .

FEHLZEITEN IN DER PFLEGE

Psychische Erkrankungen: Fehltage erreichen Höchststand.

Aerzteblatt.de, 2017

Pflegekräfte führen seit Jahren viele Fehlzeiten-Statistiken an.

Ärzte Zeitung, 2014

Auf Rang zwei der Fehltagestatistik folgen psychische Erkrankungen.

Aerzteblatt.de, 2018

Trotz hoher Belastung sind Ärzte selten krank - anders als etwa Mitarbeiter in der Pflege. Das geht aus einer aktuellen Fehlzeiten-Statistik des Wissenschaftlichen Instituts der Ortskrankenkassen hervor.

Ärzte Zeitung, 2015



WORAN LIEGT DAS?

Trotz hoher Belastung sind Ärzte selten krank - anders als etwa Mitarbeiter in der Pflege. Das geht aus einer aktuellen Fehlzeiten-Statistik des Wissenschaftlichen Instituts der Ortskrankenkassen hervor.

Ärzte Zeitung, 2015



AGENDA

01

Einführung

Zahlen, Daten, Fakten

03

Belastungen in der Pflege

Was sorgt für Stress bei der Arbeit?

05

Resillienzfaktoren

Was können Individuen und Unternehmen tun?



Modell der Belastungen, Beanspruchungen und Resillienzfaktoren

02

Warum sind Ärzte selten krank - anders als etwa Mitarbeiter in der Pflege?

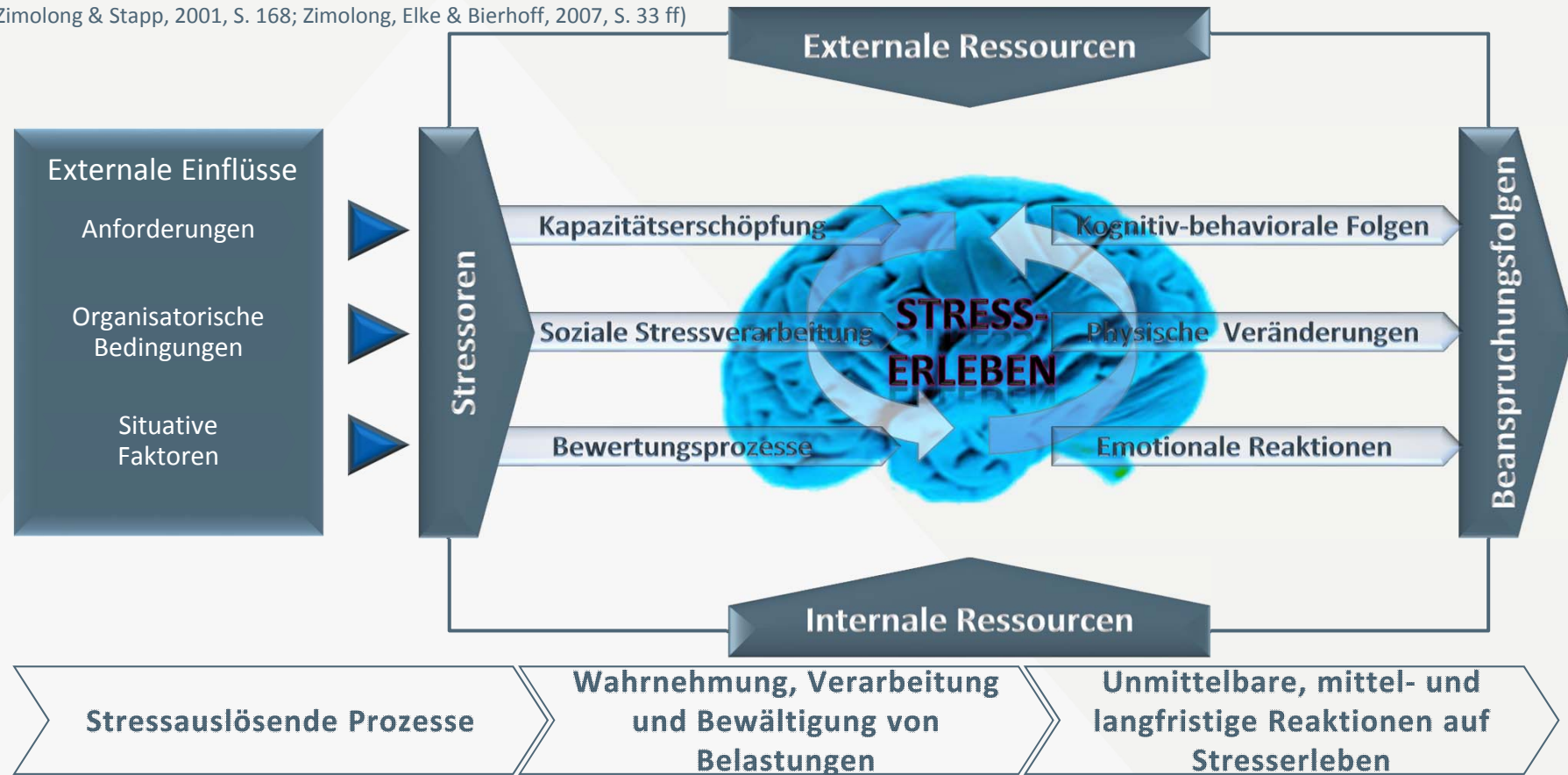
Beanspruchungen

Was sind die Folgen von Stress?

04

MODELL DER BELASTUNGEN UND BEANSPRUCHUNGEN

(Zimolong & Stapp, 2001, S. 168; Zimolong, Elke & Bierhoff, 2007, S. 33 ff)



Belastungen

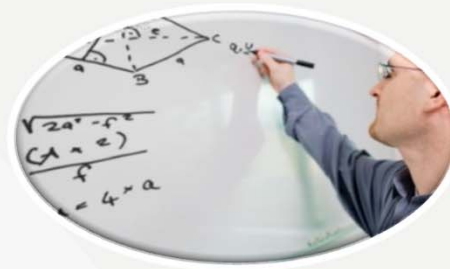
„... sind alle die situativen Anforderungsbedingungen, in deren Folge es zu einer Auslösung einer Stressreaktion kommen kann.“ (Kaluza, 1996)

Physisch	Schwere Lasten heben, Stehen, Lange Strecken gehen
Aufgabenbezogen	Zeitdruck, Arbeitsvolumen, Konzentrations- und Selbstkontrollanforderungen
Rolle	Rollenunklarheit, erlebte Statusinkongruenz
Soziale	Emotionale Konflikte, Mobbing, Emotionsarbeit, emotionale Dissonanz
Karrierebezogen	Arbeitsplatzunsicherheit, geringe Aufstiegsmöglichkeiten
Arbeitsablauf	Nacht- und Schichtarbeit
Traumatische Stressoren	Einzelne sehr belastende Ereignisse (Verscheiden von Patienten)
Stressvolle Veränderungen	Change Management, Sanierung

(Sonntag & Frese, 2003)

BELASTUNGEN IN DER PFLEGE

Selbstkontrolle als zentrale Belastung der modernen Pflege



Selbstkontrolle beinhaltet das willentliche und zielbezogene Bestreben, spontane und gewohnheitsmäßige Verhaltensmuster, Reaktionsimpulse sowie Emotionen und Motive zu unterdrücken, zu kontrollieren oder zu modifizieren (Muraven & Baumeister, 2000).



Modell der begrenzten Selbstkontrollstärke

Unterschiedliche Formen der Selbstkontrolle beanspruchen ein und dieselbe (Willens-) Ressource, deren Kapazität begrenzt ist und die bei ihrer Inanspruchnahme (ähnlich wie ein Muskel) erschöpft.

Als Folge dieser Erschöpfung stehen für nachfolgenden Selbstkontrollhandlungen weniger Ressourcen zur Verfügung.

Die häufige Inanspruchnahme der Ressourcen kann zu chronischen Erschöpfungszuständen führen, die mit Beeinträchtigungen bzw. dem Verlust der Selbstkontrolle verbunden sind.

(Muraven & Baumeister, 2000)

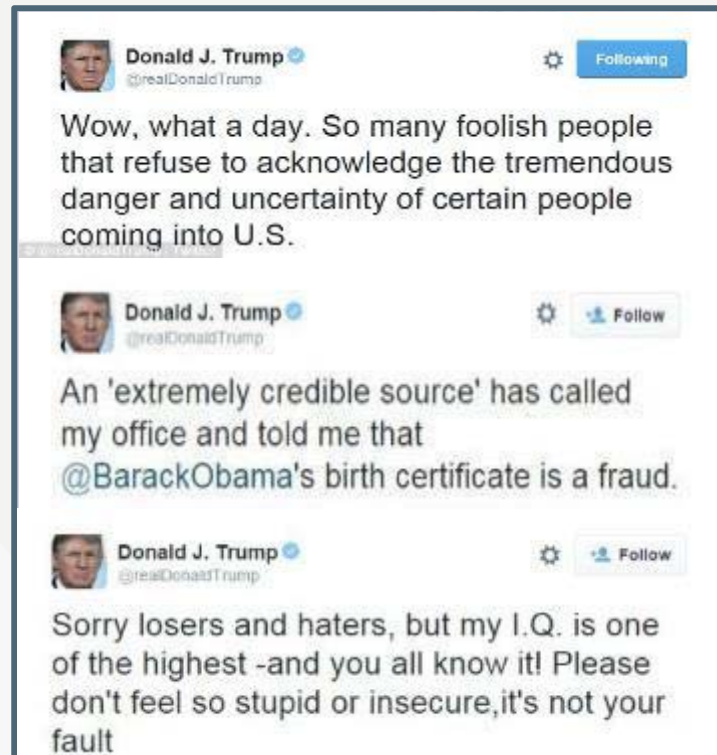


Selbstkontrollanforderungen: Impulskontrolle

Anforderung an die Kontrolle spontaner, impulsiver Reaktionstendenzen und hiermit assoziierter Emotionen, die sich z.B. in Zuständen der Gereiztheit, der Ungeduld oder in unbedachten, affektgeleiteten sprachlichen Äußerungen manifestieren.

„Meine Arbeit verlangt von mir, niemals die Beherrschung zu verlieren.“

„Bei meiner Arbeit muss ich jedes Wort auf die Goldwaage legen, bevor ich etwas sage.“



BELASTUNGEN IN DER PFLEGE

Selbstkontrollanforderungen: Überwinden innerer Widerstände

Ausmaß, in dem das Bearbeiten von Aufgaben es erfordert, Abneigungen oder innere Hemmungen bzw. Blockaden zu überwinden, die aus mangelnder Attraktivität der Aufgaben resultieren.

„Einige meiner Aufgaben sind so, dass ich mich richtig zwingen muss, sie zu erledigen.“

„Bestimmte Aufgaben in Angriff zu nehmen, kostet mich einiges an Überwindung.“



Selbstkontrollanforderungen: Ablenkungen widerstehen

Ignorieren und Ausblenden von aufgabenirrelevanten Reizen, die im Falle ihrer Beachtung mit der erfolgreichen Aufgabenbearbeitung interferieren.

„Um meine Arbeitsziele zu erreichen, darf ich mich nicht ablenken lassen.“

„Meine Arbeit verlangt von mir, Ablenkungen möglichst zu ignorieren.“



Emotionsarbeit – Emotionale Dissonanz



Emotionale Dissonanz beschreibt die wahrgenommene Diskrepanz zwischen tatsächlich erlebten und von der Arbeitsrolle geforderten Emotionen. Die Auflösung von emotionaler dissonanz erfordert Selbstkontrolle.

„Wie oft kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie nach außen hin Gefühle zeigen müssen, die nicht mit dem übereinstimmen, was Sie den Menschen gegenüber tatsächlich fühlen?“

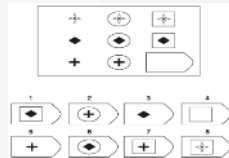
„Wie häufig erleben Sie bei Ihrer Arbeit einen Konflikt zwischen Ihren eigentlichen Gefühlen und den Gefühlen, die Sie nach außen hin den Menschen gegenüber zeigen sollten?“

Beanspruchung beschreibt eine psychische oder physische Reaktion auf Stresserleben, die sich in einer physischen, verhaltensbezogenen und/oder affektiven Beeinträchtigung manifestiert. Stressreaktionen können unmittelbar oder langfristig (chronisch) auftreten.

Kurzfristige Folgen

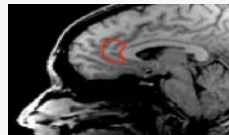
Leistungsbeeinträchtigungen

- Bei anderen Selbstkontrollaufgaben
- Intelligenztests



Physiologische Veränderungen

- Aktivitäten im Präfrontalen Kortex
- Veränderungen der Neuroplastizität



Akute Erschöpfung

- Müdigkeit
- Negative Stimmung
- Verringerte sportliche Aktivität



Langfristige Folgen

Chronische Selbstkontrolldefizite

- Zunahme von Konsumverhalten
- Persönliche und familiäre Konflikte
- Ungesunde Ernährung



Psychosomatische Beschwerden

- Rückenschmerzen
- Herz-Kreislaufkrankungen



Psychische Beanspruchung

- Depressive Symptome
- Burnout
- Ängstlichkeit
- Arbeitsunfähigkeit



(Binnewies, Sonntag & Mojza, 2009; Galliot et al., 2007; Muraven et al., 1998; Schmeichel et al., 2003)

(Kehr, 2004; Neubach & Schmidt, 2006; Oaten & Cheng, 2005, 2006)

Burnout: Emotionale Erschöpfung

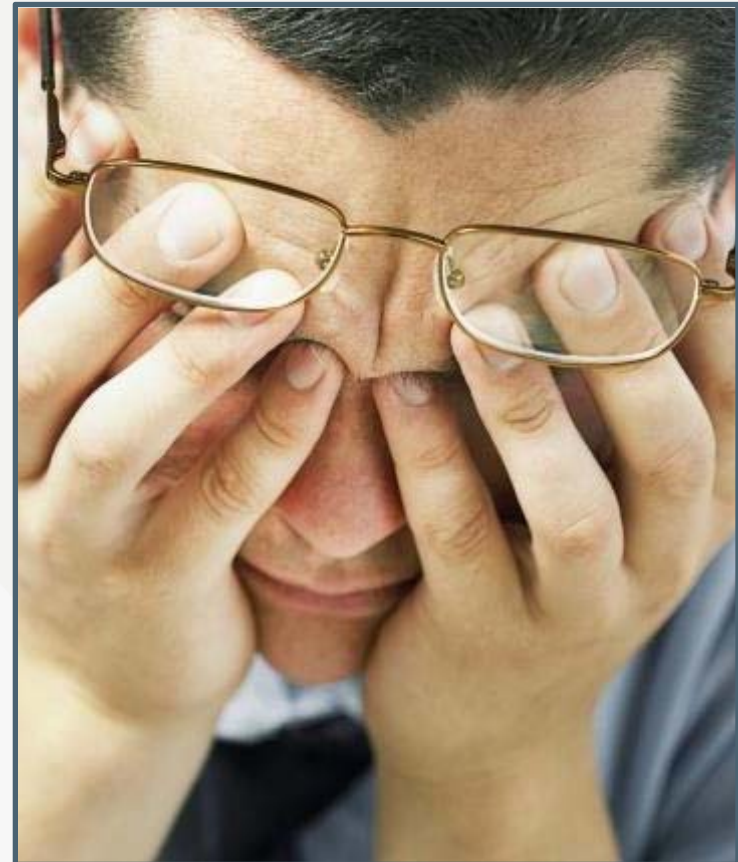
Stellt die zentrale Beanspruchungsdimension des Burnout dar

Chronische kognitive Leistungsdefizite und innere emotionale sowie motivationale Starre

Gefühl der Überlastung und des Mangels an emotionalen und mentalen Ressourcen

„Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft.“

„Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.“



Burnout: Zynismus

Zynische und gleichgültige Haltung gegenüber der eigenen Arbeit und den Mitmenschen

Zunehmende emotionale Distanzierung und Mangel an Empathie

Beinhaltet eine Form der Bewältigung zwischenmenschlicher Stressfaktoren

„Seit ich diese Arbeit ausübe bin ich gefühlloser im Umgang mit anderen Menschen geworden.“

„Ich behandle manche Menschen so, als wären sie ‚unpersönliche‘ Objekte.“



Burnout: Mangel an persönlicher Erfüllung

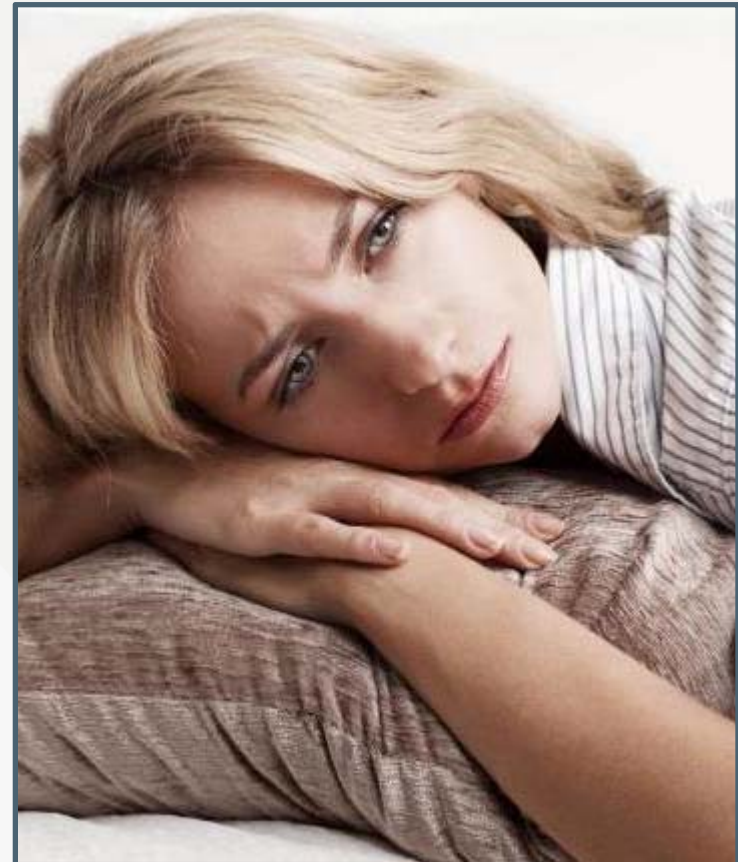
Gefühl von verminderter Kompetenz und Misserfolg

Tendenz der negativen Bewertung der eigenen Arbeitsleistung und geringe Selbstwirksamkeit

Wahrgenommenes Arbeitsergebnis scheint nicht mit Arbeitseinsatz überein zu stimmen

„Ich fühle mich nicht sehr tatkräftig.“

„Ich habe in meiner Arbeit wenig lohnenswerte Dinge erreicht.“



Depressive Symptome

Gefühle von Traurigkeit, Pessimismus, frühere Misserfolge

Abneigung gegen sich selbst, Selbstmordgedanken oder – wünsche (vorwiegend im klinischen Kontext erfasst)

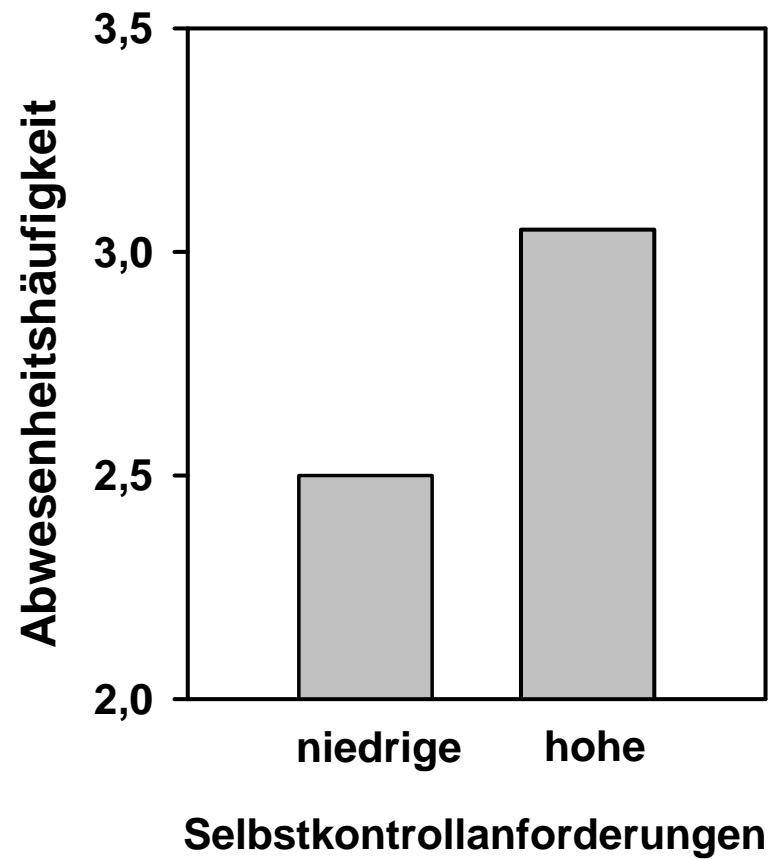
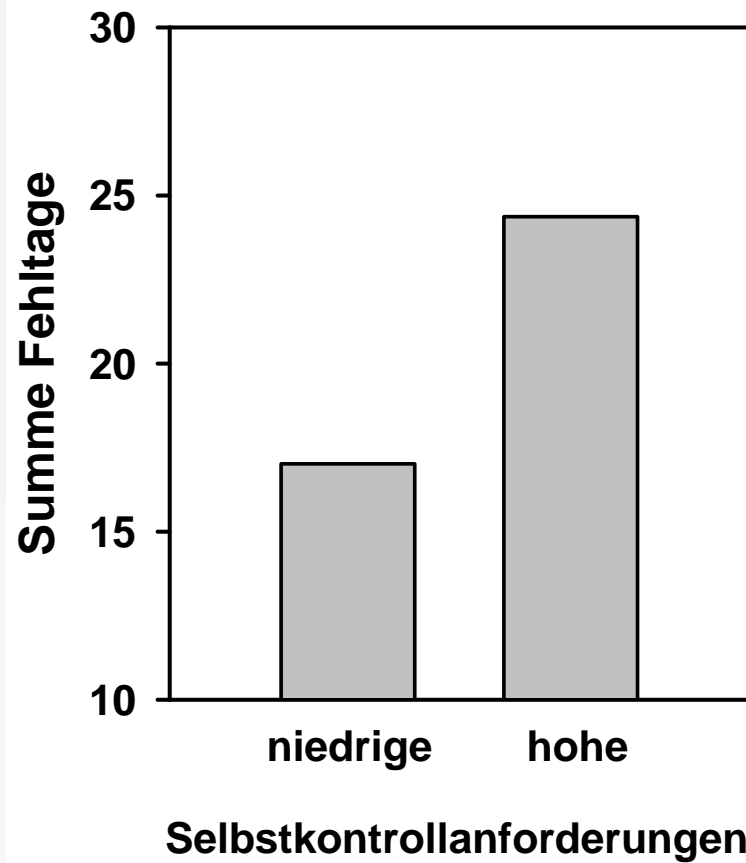
Unruhe, Interessenlosigkeit, Müdigkeit

„Ich bin nicht mutlos, was meine Zukunft angeht.“
„Ich bin mutloser als früher, was meine Zukunft angeht.“
„Ich glaube nicht, dass sich meine Lage verbessert.“
„Ich habe das Gefühl, dass es keine Hoffnung gibt für meine Zukunft und es nur noch schlimmer wird.“



BEANSPRUCHUNGEN IN DER PFLEGE

Fehlzeiten



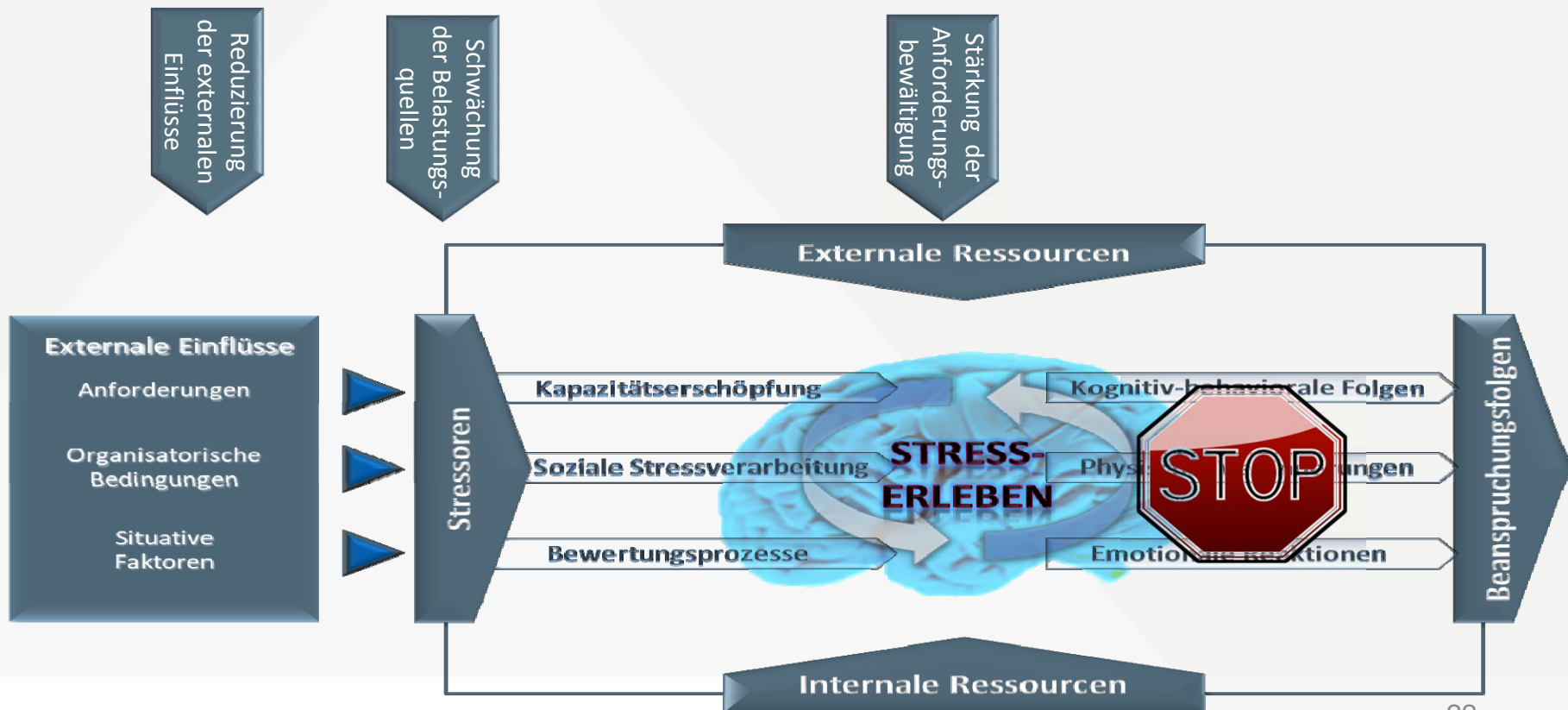
WAS KÖNNEN INDIVIDUEN UND UNTERNEHMEN TUN?

Resillienzfaktoren

„Resillienzfaktoren sind Mittel, die eingesetzt werden können, um das Auftreten von Stressoren zu vermeiden, ihre Ausprägung zu mildern oder ihr Wirkung zu verringern.“ (Zapf & Semmer, 2004)

Personenbezogen (intern): Selbstkontrollfähigkeit, abschalten von der Arbeit in der Freizeit, autonome Regulation

Organisationsbezogen (extern): Kontrollspielräume, dienstleistende Führung, befriedigung psychischer Grundbedürfnisse



Wissenschaftliche Methoden

Querschnittstudien

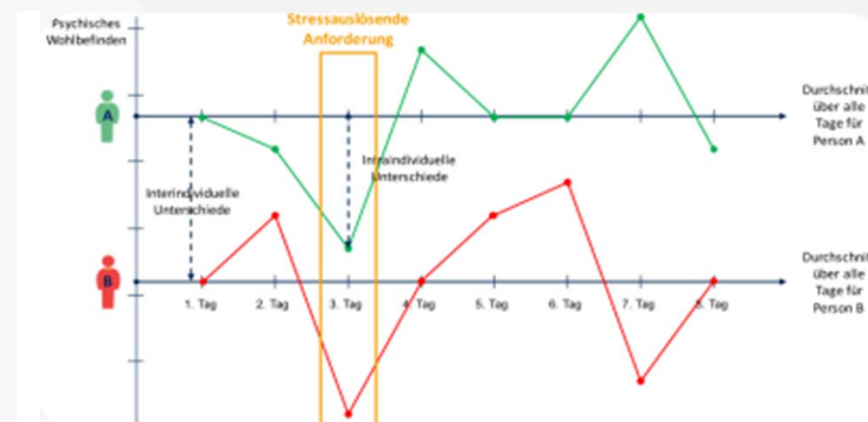
- Teilnehmer bearbeiten einmalig einen Fragebogen
- „Momentaufnahme“ der untersuchten Konzepte (z.B. Stress oder psychische Gesundheit)
- Aussagen über Ursache-Wirkungszusammenhänge nur begrenzt möglich

Längsschnittstudien

- Teilnehmer bearbeiten denselben Fragebogen mehrmals über einen längeren Zeitraum (z.B. ein Jahr)
- Abbildung von zeitlichen Entwicklungen möglich (z.B. Verlauf von Burnout, Depressionen oder Fehlzeiten)

Tagebuchstudien

- An mehreren Arbeitstagen bearbeiten Teilnehmer zu unterschiedlichen Zeitpunkten identische Fragebögen
- Gegenstand sind tagesspezifische Zusammenhänge zwischen Stress und psychischer Gesundheit oder Leistungsfähigkeit



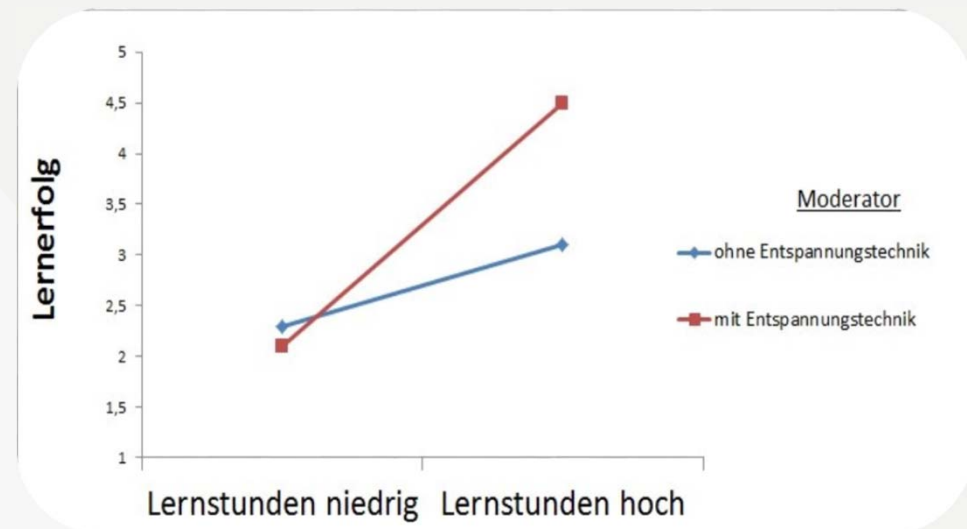
Stichproben

- Pflegekräfte aus mehreren Einrichtungen der stationären Altenhilfe
- Finanzverwaltung von NRW
- Betriebskrankenkassen
- Energieversorgungsunternehmen
- Finanzdienstleister
- Lehrkräfte verschiedener Schultypen
- Beschäftigte im Dienstleistungssektor



Interaktions-/ Moderatoreffekte

- Da in vielen Berufen Belastungen nur schwer reduzierbar sind, fokussieren Studien im Bereich der Arbeitspsychologie vor allem Resillienzfaktoren
- Solche Resillienzfaktoren werden mithilfe von Moderatoranalysen überprüft
- Ein Moderator ist eine Drittvariable, welche den Zusammenhang zwischen zwei Variablen verändert
- Beispiel: Der Zusammenhang zwischen Lernstunden und Lernerfolg bei Nutzung von Entspannungstechniken ist stärker positiv als bei mangelnder Entspannung



Psychologische Grundbedürfnisse und Autonome Regulation

Psychologische Grundbedürfnisse



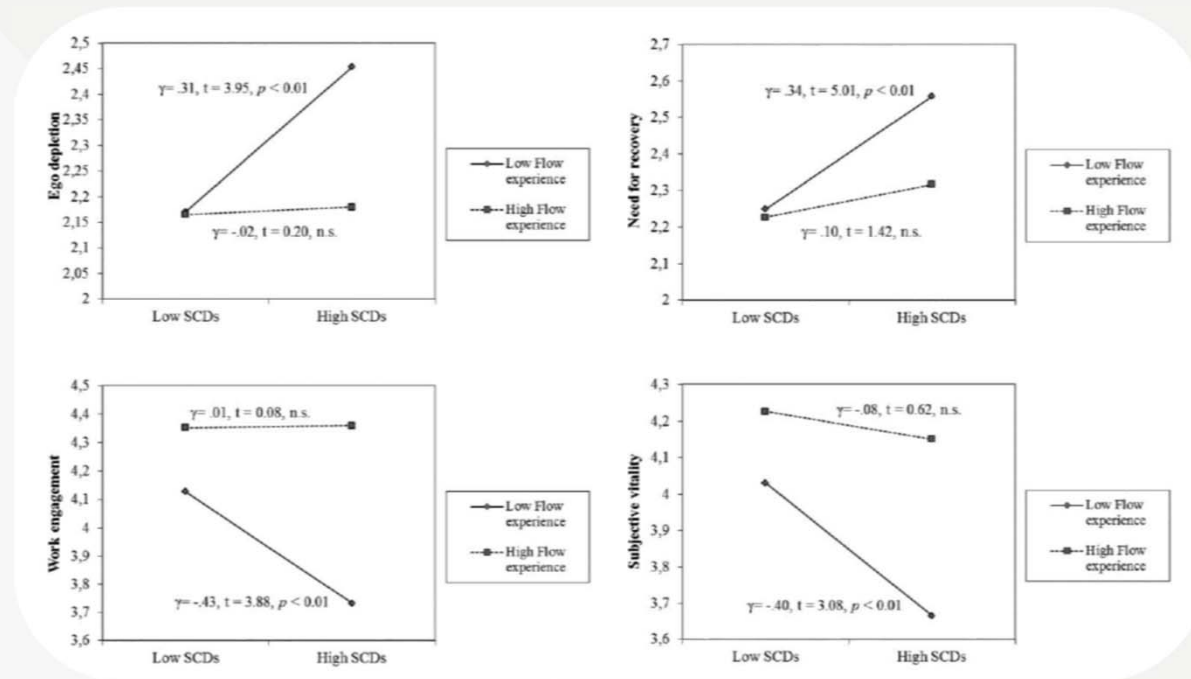
Intrinsische Motivation und autonome Regulation



Deci & Ryan, 2000

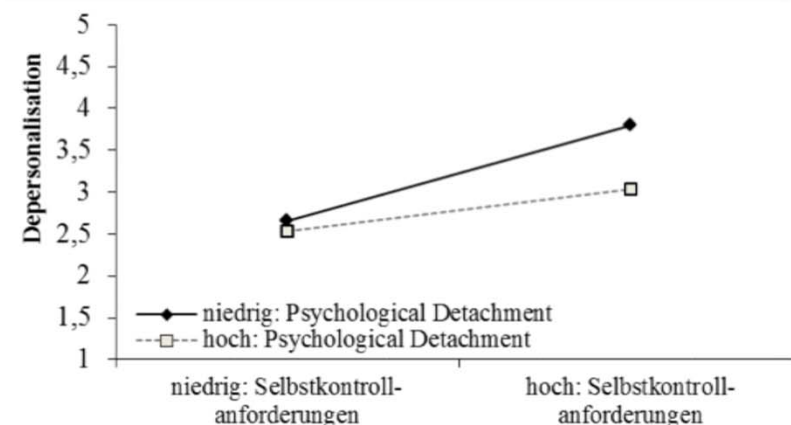
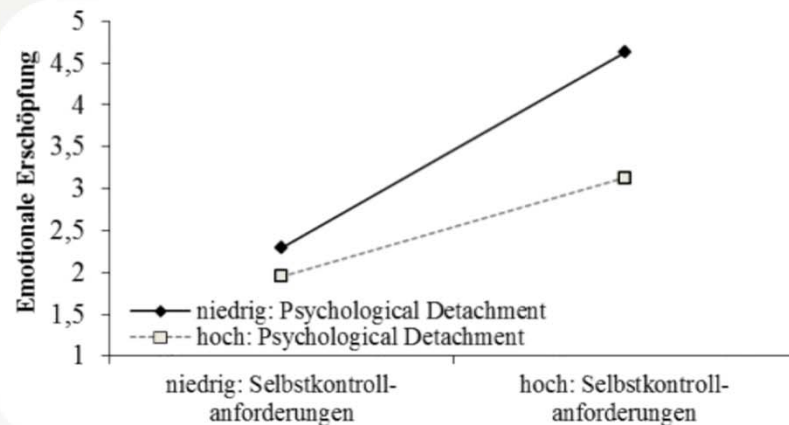
Autonome Regulation - Flow Erleben

- Flow erleben ist eine Form des vollständigen Aufgehens in einer Tätigkeit
- Flow erleben kennzeichnet sich durch eine besonders gute Passung zwischen Anforderungen und Fähigkeiten
- Beim Erleben von Flow kommt es Individuen vor als würden Stunden innerhalb von Minuten vergehen
- Im Rahmen einer Tagebuchstudie konnten wir zeigen, dass Flow erleben die schädlichen Wirkungen von Selbstkontrollanforderungen abschwächt.



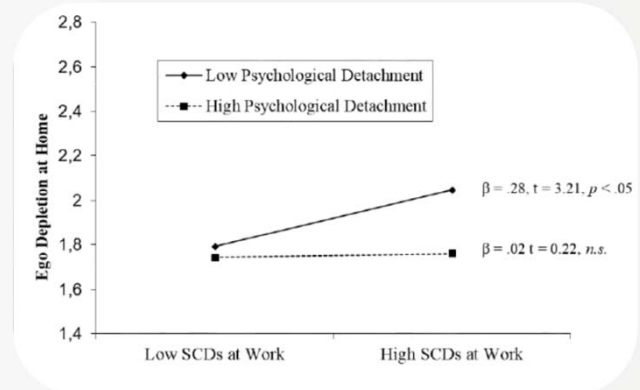
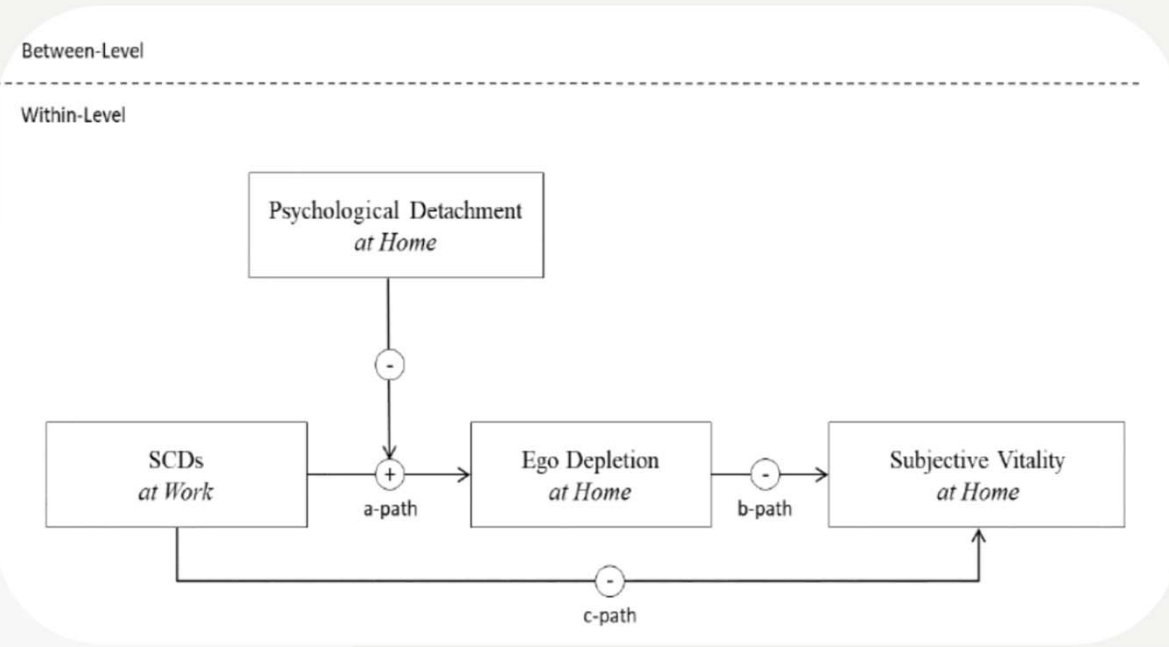
Abschalten von der Arbeit in der Freizeit

- Abschalten von der Arbeit, beinhaltet sich in der Freizeit nicht mit dem Thema Arbeit zu beschäftigen, und nicht über arbeitsbezogene Probleme nachzugrübeln
- Durch das Abschalten von der Arbeit in der Freizeit kann sich die begrenzte Selbstkontrollressource regenerieren
- Untersuchung von zwei Stichproben (Dienstleistung und Bankangestellte)
- Abschalten von der Arbeit in der Freizeit schwächt die Wirkung von Selbstkontrollanforderungen bei der Arbeit ab



Abschalten von der Arbeit in der Freizeit

- Im Rahmen einer Tagebuchstudie bei Beschäftigten in Dienstleistungsberufen konnten die beanspruchungsmindernde Wirkung des Abschaltens von der Arbeit repliziert werden
- Zudem konnte gezeigt werden, dass das Abschalten von der Arbeit die Wirkung von Selbstkontrollanforderungen bei der Arbeit auf Vitalität zuhause abschwächt

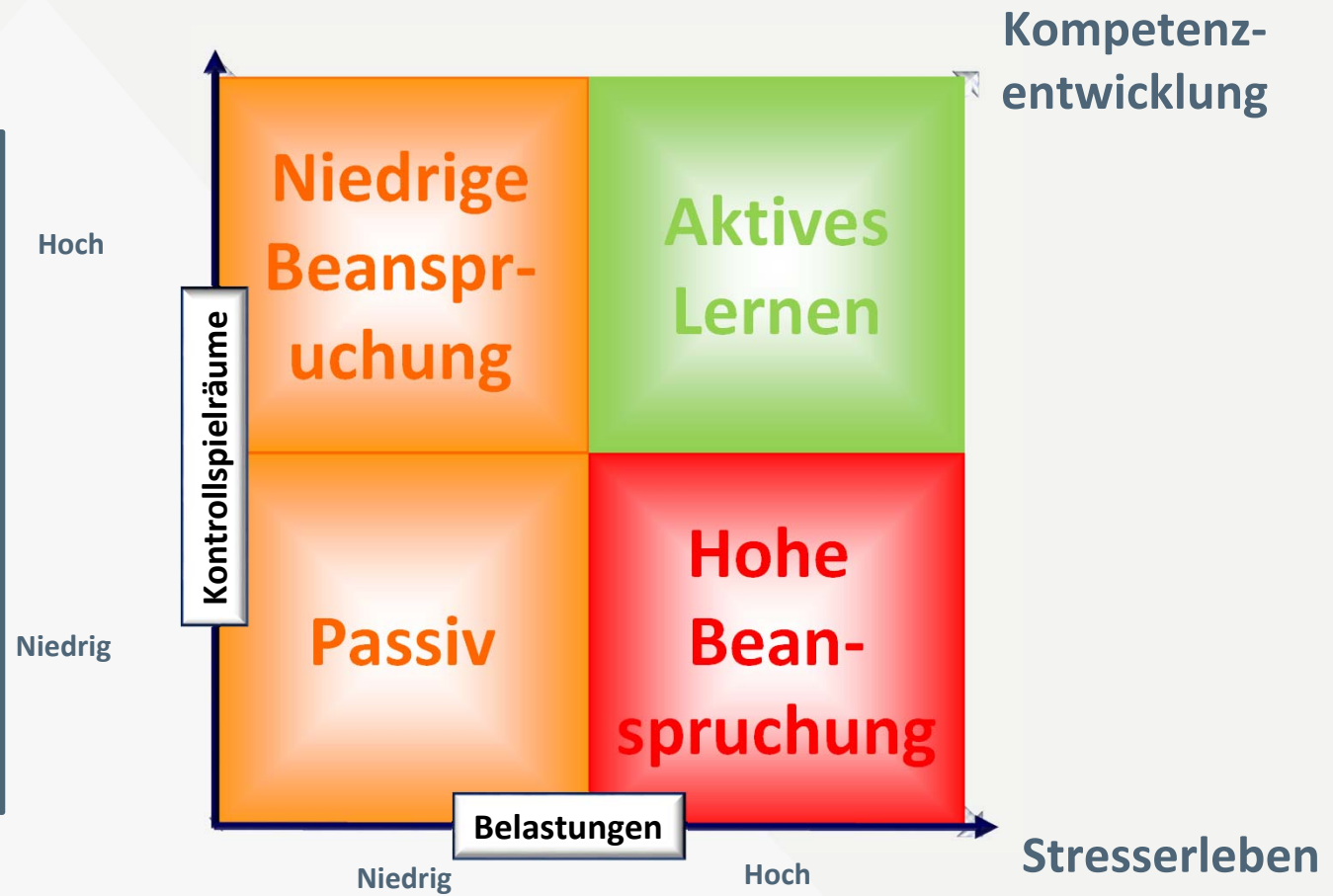


Gombert, Rivkin, & Schmidt, in press.

RESILLIENZFAKTOREN

Kontrollspielräume

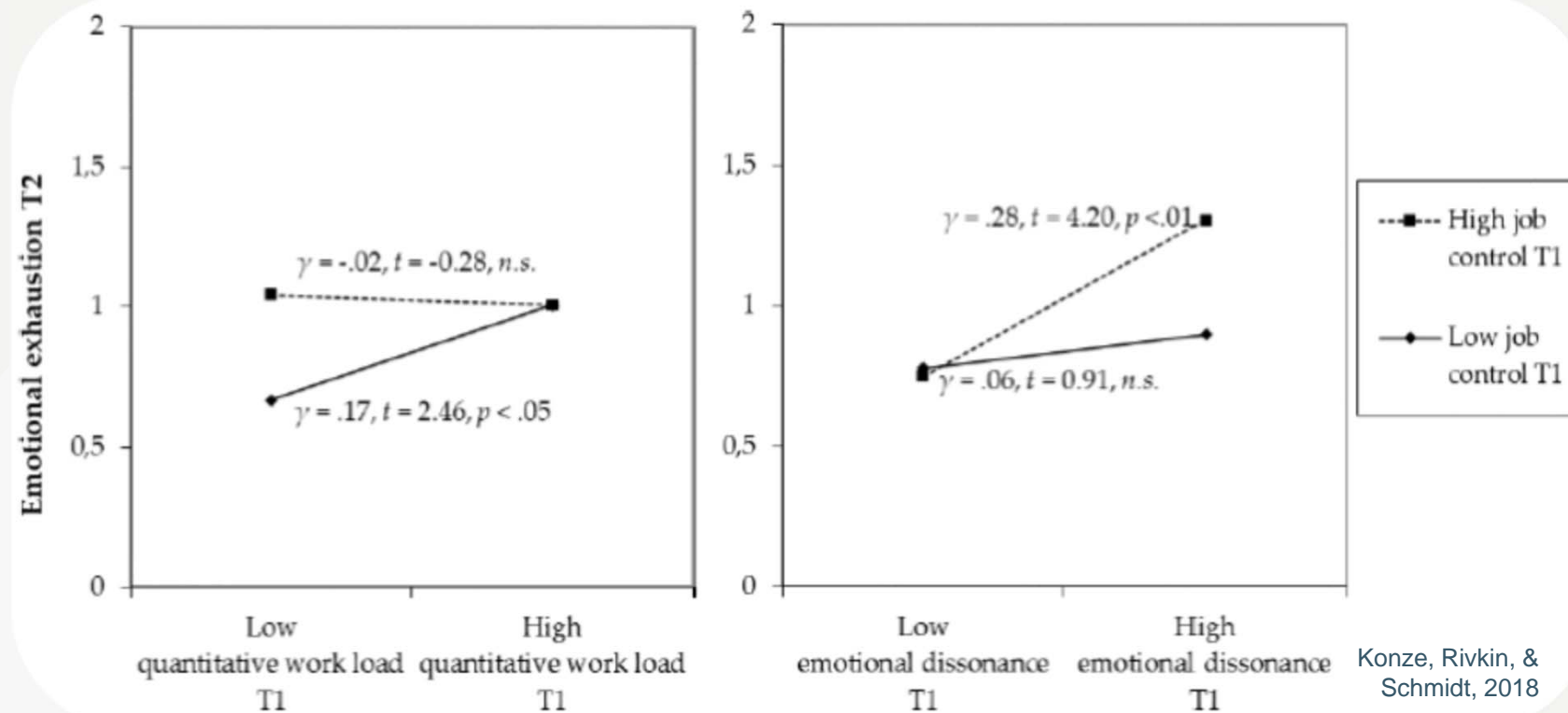
- Haupteffekte von Belastungen und Kontrollspielräumen vorwiegend unterstützt
 - Interaktionseffekte werden nur von ca. 50% der Studien unterstützt
- Bakker & Demerouti, 2006



Karasek. 1979

Kontrollspielräume

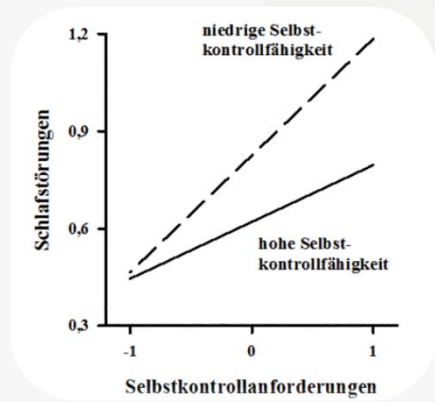
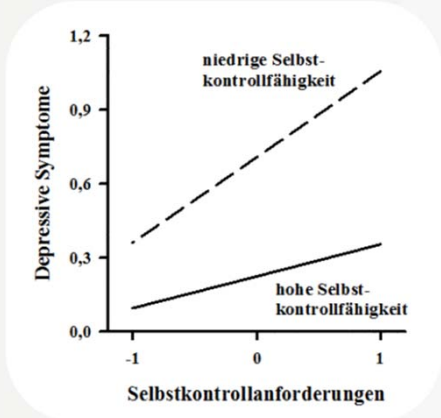
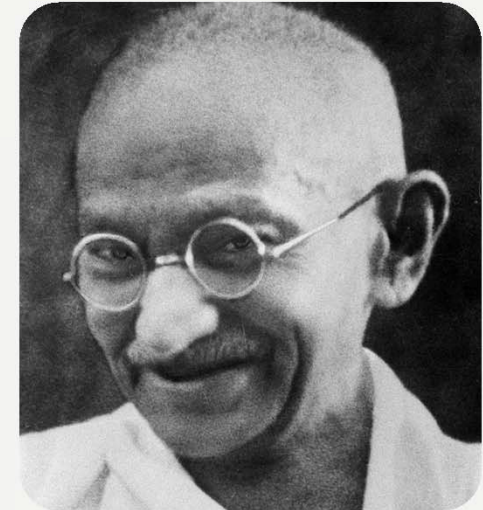
- Studie bei Beschäftigten eines Stromanbieters
- Längsschnitt mit einem Intervall von 6 Monaten
- Fazit: Die Passung der Belastung zu den jeweiligen Kontrollspielräumen ist entscheidend



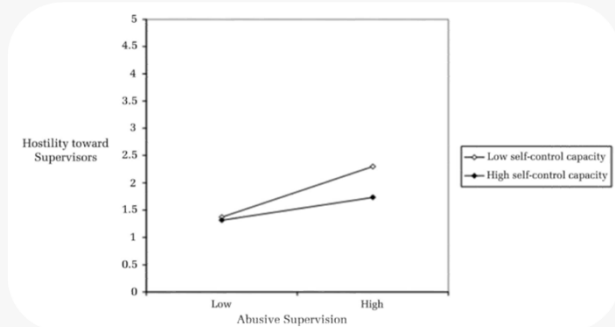
RESILLIENZFAKTOREN

Selbstkontrollfähigkeit

- Menschen unterscheiden sich in ihrer Selbstkontrollfähigkeit also in der Fähigkeit, Selbstkontrolle auszuüben
- Während einige Menschen schnell zu impulsiven Reaktionen neigen sind andere sehr beherrscht und kontrolliert



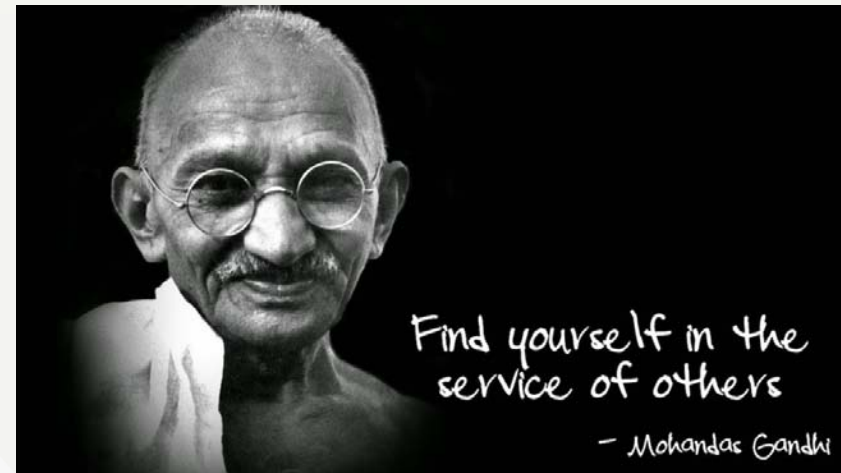
Schmidt & Diestel, 2011



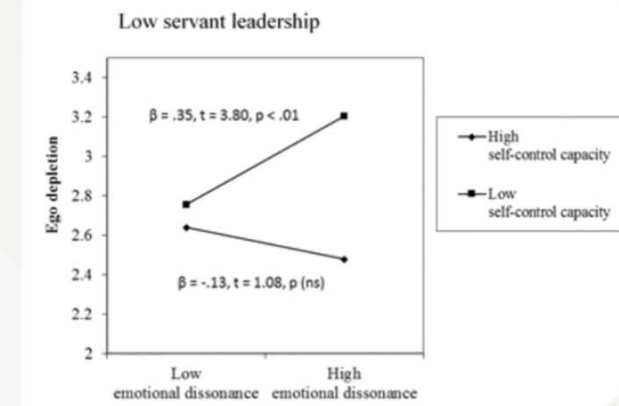
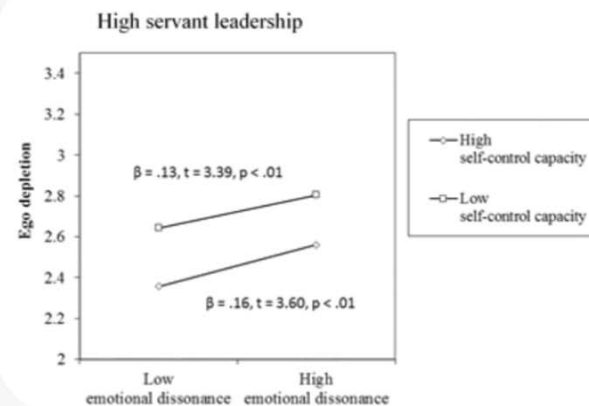
Lian, Brown, & Ferris, 2017

Selbstkontrollfähigkeit und Dienstleistende Führung

- Dienstleistende Führung ist ein Führungsstil bei den sich die Führungskraft als Dienstleister der eigenen Mitarbeiter sieht
- Ziel der Führung ist, dass Mitarbeiter ihr volles potential entfalten



Die gesundheitsförderliche Wirkung von Selbstkontrollfähigkeit kann durch eine dienstleistende Führungskraft kompensiert werden



WAS KÖNNEN INDIVIDUEN UND UNTERNEHMEN TUN?

Resillienzfaktoren Stärken

Personenbezogen (intern):

- Psychische Bedürfnisse bei der Arbeit und in der Freizeit erfüllen
- Selbstkontrollressourcen bei der Arbeit und Zuhause schonen
- Nach Feierabend von der Arbeit abschalten durch z.B. Sport, Hobbys, soziale Aktivitäten, keine arbeitsbezogene Smartphone Nutzung
- Menschen mit hoher Selbstkontrollfähigkeit auswählen

Organisationsbezogen (extern):

- Psychische Bedürfnisbefriedigung nach Autonomie, Kompetenz und Zugehörigkeit zulassen und sogar fördern.
- Kontrollspielräume an Anforderungen anpassen
- Führungskräfte nach Ausprägung dienstleistender Führung auswählen und schulen



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



Dr. Wladislaw Rivkin

Work & Organisational
Psychology Department

Aston Triangle
Birmingham, B4 7ET

Telefon: +44 121 344 204 3449

E-Mail: w.rivkin@aston.ac.uk