




KLINIK SCHÜTZEN
Rheinfelden

Beruflicher Stress in der zweiten Lebenshälfte - Langsam abgeben oder nochmals durchstarten?

Workshop an den Rheinfelder Tagen Psychosomatik und Arbeit
12. Dezember 2013

Dr. med. Andreas Schmid
Leitender Arzt
Abteilung Psychotherapie in der zweiten Lebenshälfte 44+



Stressstudie 2010 des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO

- 55 – 64-jährige Erwerbstätige: häufiger als der Durchschnitt nie gestresst ($p < 0,05$, 20%).
- Die jüngsten Erwerbstätigen: überdurchschnittlich oft häufig gestresst ($p < 0,05$, 30%).
- Erwerbstätige im Alter von 25-34 Jahren: überdurchschnittlich sehr häufig gestresst ($p < 0,01$, 18%).



(S Grebner, I Berlowitz, V Alvarado, M Cassina. Stressstudie 2010,
Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO)

Stressstudie 2010 des SECO

- 34% häufig oder sehr häufig gestresst
- 7% mehr Schweizer Erwerbstätige als im Jahr 2000 sind chronisch gestresst
- Westschweizer und jüngere Erwerbstätige (15-24-jährige und 25-34-jährige): gestresster als der Durchschnitt
- Burnout: ein Viertel der Erwerbsbevölkerung
- 14% der Erwerbstätigen: mittelmässiger, schlechter oder sehr schlechter Gesundheitszustand



(S Grebner, I Berlowitz, V Alvarado, M Cassina. Stressstudie 2010,
Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO)

Stressstudie 2010 des SECO



- Unterbrechungen bei der Arbeit (der häufigste Belastungsfaktor): 48% müssen ihre Arbeit häufig oder sehr häufig unterbrechen
- Zeitdruck (an zweiter und dritter Stelle): 43% hohes Tempo, 40% Termindruck
- Umstrukturierungen (an vierter Stelle): 34% in den letzten drei Jahren Umstrukturierung oder Neuorganisation
- Effort-reward Imbalance (an fünfter Stelle): 31% der Erwerbstätigen

(S Grebner, I Berlowitz, V Alvarado, M Cassina. Stressstudie 2010, Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO)

Stressstudie 2010 des SECO

Entlastungsfaktoren

- Handlungs- und Zeitspielraum
- Unterstützung durch Arbeitskollegen
- Gutes Führungsverhalten
- Mit dem monatlichen Einkommen über die Runden kommen können



(S Grebner, I Berlowitz, V Alvarado, M Cassina. Stressstudie 2010,
Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO)

Gliederung

- 1) Einleitung
- 2) Stresstheoretische Modelle
- 3) Gesundheitliche Folgen
- 4) Umgang mit Stress bei der Arbeit: praktische Beispiele
- 5) Zusammenfassung



- 1) Einleitung
- 2) **Stresstheoretische Modelle**
- 3) Gesundheitliche Folgen
- 4) Umgang mit Stress bei der Arbeit: praktische Beispiele
- 5) Zusammenfassung



Das job-strain (demand-control) Modell (Karasek)



- psychologische Anforderungen und Entscheidungsspielraum
- decision authority (Kontrolle über die Arbeit)
- skill discretion (Variabilität der Arbeit, Möglichkeit Fertigkeiten anzuwenden)

(Karasek R, Theorell T. New York (NY): Basic Books; 1990)

Das job-strain Modell (demand-control)



- **High-strain jobs:** hohe psychologische Anforderungen, geringer Entscheidungsspielraum: grösstes Risiko für Erschöpfung, Angst, Depressionen und körperliche Krankheiten
- **Active Jobs:** anspruchsvoll, genügende Kontrolle, Freiheit verfügbare Fertigkeiten einzusetzen. Mittlere psychologische Belastung
- **Low-strain jobs:** geringe psychologische Anforderungen, hohe Kontrolle
- **passive jobs:** niedrige Anforderungen und tiefe Kontrolle

(Karasek R, Theorell T. New York (NY): Basic Books; 1990)

Das demand-control-support Modell (iso-strain)



- Integriert soziale Unterstützung bei der Arbeit
- Unterstützung durch Vorgesetzte und Arbeitskollegen kann die Folgen von hohen Anforderungen und niedriger Kontrolle puffern

(u.a. Johnson JV, Hall EM. Am J Public Health. 1988;78:1336-1342,
Karasek R et al. Los Angeles (CA): University of Southern California; 1985)

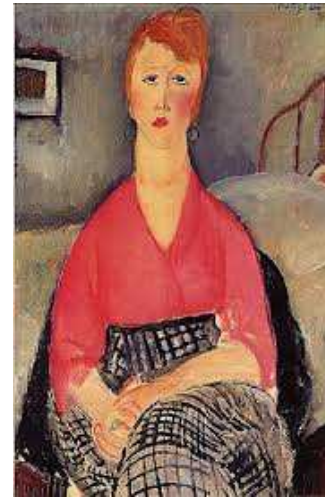
Das Effort-Reward Imbalance Modell (Siegrist)



- Arbeit: Erleben von Wertschätzung, Wirksamkeit und Integration
- Ungleichgewicht zwischen Engagement und Belohnung:
 - ➔ psychologische Spannung und physiologische Erregung
- Overcommitment: hohes Bedürfnisses nach Anerkennung und Wertschätzung bei der Arbeit. Dauerndes Streben nach hohen Leistungen

(Siegrist J. J Occup Health Psychol. 1996;1:27-43).

- 1) Einleitung
- 2) Stresstheoretische Modelle
- 3) **Gesundheitliche Folgen**
- 4) Umgang mit Stress bei der Arbeit: praktische Beispiele
- 5) Zusammenfassung



Beruflicher Stress und common mental disorders



- Longitudinale und Querschnitt-Studien: hohe psychologische Anforderungen sagen CMD vorher, hauptsächlich leichte bis mittelgradige Depressionen und Angsterkrankungen
- Soziale Unterstützung bei der Arbeit durch Arbeitskollegen und Vorgesetzte ist protektiv in Bezug auf die psychische Gesundheit

(Stephan Stansfeld, Bridget Candy. Scand J Work Environ Health 2006;32(6, special issue):443-462)

Beruflicher Stress und common mental disorders



- Die decision authority (drei Stichproben): odds ratio 1,21
- Entscheidungsspielraum (drei Studien): odds ratio 1,23
- job strain: odds ratio 1,82

(Stephan Stansfeld, Bridget Candy. Scand J Work Environ
Health 2006;32(6, special issue):443-462)

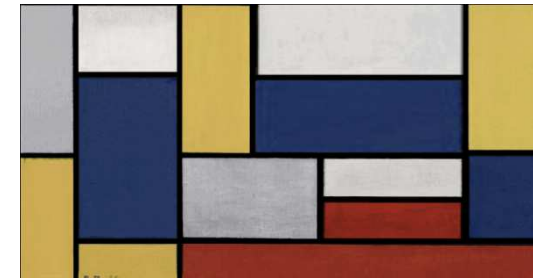
Beruflicher Stress und common mental disorders



- interpersonelle Beziehungen bei der Arbeit (5 von 7 Studien):
OR 1,32. Männer (OR 1,38), Frauen (OR 1,20)
- ERI (2 longitudinale Studien): deutlicher Effekt, OR 1,84
- Overcommitment (sechs Studien): 1,92 – 5,92-fache Erhöhung des
Risikos für verschiedene psychologische outcomes

(Stephan Stansfeld, Bridget Candy. Scand J Work Environ
Health 2006;32(6, special issue):443-462)

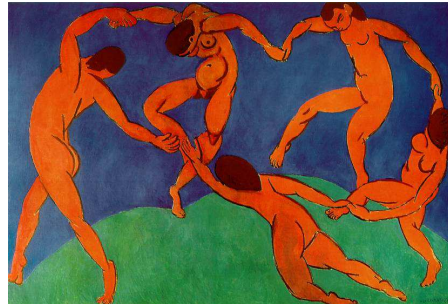
Selbstwert und Selbstwirksamkeit



- Selbstwert und Gefühl die Situation wirksam bewältigen zu können: erklärt den Einfluss von beruflichen Stressoren fast vollständig
- Assoziationen zwischen der subjektiven Einschätzung von der Arbeit und CMDs sind stärker als objektive Messungen
- Ein tiefes Selbstwertgefühl und abnehmende Selbstwirksamkeit: vermittelnde Faktoren zwischen live-events und Depressionen

(Cole DC et al. Chron Dis Can. 2002;23:91-99, Seligmann MEP. Helplessness. San Francisco (CA): Freeman; 1975).

Grenzen der Studien



- Viele Studien: Assoziation zwischen psychosozialen Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit
- Oft Querschnittstudien: kausale Beziehung unsicher
- Reziproke Beziehungen
- Ergebnisse inkonsistent: insbesondere Job strain Modell.

(u.a. Taris TW, Kompier M. Scan J Work Environ Health. 2002;29(1):1-4,
de Lange A H et al. Work Stress. 2004;18:149-166).

Beruflicher Stress und kardiovaskuläre Krankheiten



- 14 von 26 Publikationen: statistisch signifikante Assoziation zwischen psychosozialem Stress und kardiovaskulären Krankheiten
- Alle Studien mit einer Ausnahme: höheres Risiko für kardiovaskuläre Krankheiten mit zunehmendem Stress
- Signifikante Ergebnisse in 6 von 14 Studien, die sich mit KHK befassten
- Die meisten Studien mit signifikanten Ergebnissen: nur Männer

(Eva-Maria Backé et al. Int Arch Occup Environ Health (2012) 85:67-79)

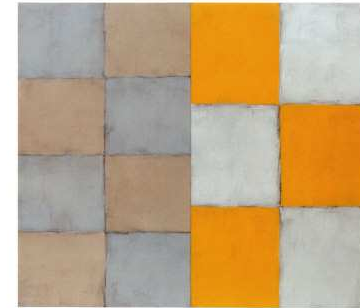
Das demand-control Modell



- high-strain Arbeit: In 7 von 13 Kohorten signifikant erhöhtes Risiko eine kardiovaskuläre Krankheit zu entwickeln. Risiko: 1,33 - 2,6
- Isostrain: In zwei von drei Publikationen signifikante Assoziationen mit kardiovaskulären Krankheiten
- Stratifizierung nach Alter in zwei Arbeiten: Hinweise, dass die Assoziation zwischen job-strain und kardiovaskulären Krankheiten bei über 55jährigen geringer ist

(u.a. de Bacquer P et al. (2005) Am J Epidemiol 161:43-441,
u.a. Kivimäki M et al. (2008) J Epidemiol Commun Health 62(4):372-374)

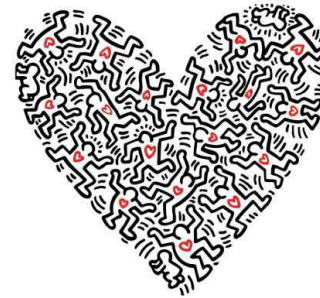
Das Effort reward imbalance Modell



- Drei Kohorten: statistisch signifikante Assoziationen
- Valmet Studie: mehr als doppelt so hohes Risiko
- Whitehall Studie: um den Faktor 1,2 erhöhtes Risiko für KHK

(Kivimäki M et al. (2002) BMJ 325:857,
Kuper H et al. (2002) Occup Environ Med 59:777-784)

Beruflicher Stress und kardiovaskuläre Krankheiten



- Insgesamt moderate Evidenz: Assoziation Stress bei der Arbeit mit kardiovaskulärer Morbidität und Mortalität
- Alle Studien ERI Modell, die Hälfte der Studien Job-strain Modell: Einfluss von Stress bei der Arbeit auf kardiovaskuläre Krankheiten
- Das ERI-Modell scheint ein konsistenterer Prädiktor von kardiovaskulären Krankheiten zu sein
- Die Frage, welches Modell den Zusammenhang am besten nachweisen kann bleibt offen

(Eva-Maria Backé et al. Int Arch Occup Environ Health (2012) 85:67-79)

Beruflicher Stress und kardiovaskuläre Krankheiten



- 6 prospektive epidemiologische Studien: Assoziation ERI Modell mit einer neuen KHK oder kardiovaskulären Krankheit
- In 5 von diesen Studien, odds-ratios zwischen 1,3 und 4,5
- Zusammengefasst: Verdoppelung des Risikos

(Siegrist J. Intern Journ Occup Med Environ Health 2010;23(3):279-285
Kivimäki M et al. Scand J Work Environ Health 2006;32:431-442)

Literaturverzeichnis

- Simone Grebner, Ilana Berlowitz, Vanessa Alvarado, Manuel Cassina. Stressstudie 2010, Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit
- The contribution of work and non-work stressors to common mental disorders in the 2007 Adult Psychiatric Morbidity Survey. C. Clark, C. Pike, S. McManus, J. Harris, P. Bebbington, T. Brugha, R. Jenkins, H. Meltzer, S. Weich and S. Stansfeld. Psychological Medicine (2012), 42, 829-842
- Psychosocial work environment and mental health – a meta-analytic review. Stephan Stansfeld, Bridget Candy. Scand J Work Environ Health 2006;32(6, special issue):443-462

Literaturverzeichnis

- The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a systematic review. Eva-Maria Backé, Andreas Seidler, Ute Latza, Karin Rossnagel, Barbara Schuhmann. Int Arch Occup Environ Health (2012) 85:67-79
- Effort-reward imbalance at work and cardiovascular diseases. Johannes Siegrist. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health 2010;23(3):279-285
- The relationship between work-related stressors and the development of mental disorders other than post-traumatic stress disorder. Bo Netterström and Nicole Conrad. Clinic of Occupational Medicine, Hilleröd Hospital Denmark. A reference document on behalf of the Danish Work Environment Research Fund. September 2007