

Stress (HaufeIndex: 672965)

Zusammenfassung

Begriff

Zur Beschreibung psychischer Belastungen wird häufig der Begriff "Stress" gebraucht. Er wird unterschiedlich verwendet: Im Alltagssprachgebrauch meint jemand, der "im Stress ist", dass er viel zu tun und wenig Zeit hat. Wer "Stress mit seinem Kollegen" hat, befindet sich in einer Konfliktsituation. Auch in der Wissenschaft gibt es unterschiedliche Stressmodelle. In der Werkstoffkunde beschreibt der Begriff den Zug oder Druck auf ein Material. Je nachdem, welches Modell man zugrunde legt, ergeben sich daraus unterschiedliche Ansätze für Maßnahmen zur Stressvermeidung oder zum Stressabbau.

Gesetze, Vorschriften und Rechtsprechung

§ 3 BildscharbV: Bei der Durchführung einer Gefährdungsanalyse müssen auch psychische Belastungen ermittelt und beurteilt werden. Im berufenossenschaftlichen Regelwerk helfen in der Praxis weiter: BGI 609 "Stress am Arbeitsplatz" und BGI 5107 "Aktiv Ressourcen nutzen: Vom richtigen Umgang mit Stress".

1 Stressauslöser und Stressfolgen (HaufeIndex: 2645348)

Im umgangssprachlichen Gebrauch werden Stressauslöser und Stressreaktionen häufig synonym verwendet: "Ich hatte heute furchtbar viel Stress auf der Arbeit." wird i. Allg. verstanden als ein Leiden unter sehr hohem Arbeitsaufkommen. Sinnvoll ist es jedoch, die Stressauslöser, auch Stressoren genannt, und die Stressreaktion zu trennen. Das Wahrnehmen von Stressoren und die gefühlte Reaktion darauf können von Person zu Person sehr unterschiedlich sein.

Wenn man Stressoren und Stressreaktionen gleichsetzt, ergibt sich daraus eine Erwartungshaltung, sich bei möglicherweise Stress auslösenden Ereignissen auch persönlich gestresst zu fühlen. Es muss aber nicht jeder bei Zeitdruck mit einem Gefühl von Hektik und Getriebensein reagieren, einige Menschen werden dann auch einfach ihren Zeitplan neu ordnen oder Aufgaben delegieren. Es gibt auch unterschiedliche Interventionsansätze, die entweder eher bei den auslösenden Stressoren oder aber bei den individuellen Stressfolgen eines Menschen ansetzen.

Die psychische Leistungsfähigkeit bzw. Belastung der Mitarbeiter wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Die wichtigsten Einflüsse sind:

- Arbeitsaufgabe und -inhalt, z. B. geringer Handlungsspielraum;
- physikalische Arbeitsbedingungen, z. B. Beleuchtung, Klima, Lärm;
- sozialer Kontext und Organisationsbedingungen, z. B. schlechtes Führungsverhalten;
- gesellschaftliche Belastungen, z. B. Arbeitsplatzunsicherheit.

Bei lang andauerndem Stress verändern und verschärfen sich die Stressreaktionen. Es kommt immer wieder vor, dass engagierte Menschen, die immer wieder ihre eigenen Leistungsgrenzen überschreiten, auf diese Weise völlig erschöpfen und "ausbrennen" (Burnout-Syndrom). Häufig bedeutet dies eine massive körperliche, psychische und soziale Erschöpfung. Die Betroffenen brauchen oft sehr lange, bis sie sich von diesem tiefgreifenden Erschöpfungszustand und der oft damit verbundenen Depression erholt haben. Viele Menschen können auch gar nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

2 Stresskonzepte (HaufeIndex: 2645349)

Die aktuelle Forschung verfolgt ein arbeitspsychologisches Stressmodell, damit sind Vorstellungen vom "positiven" und "negativen" Stress überholt.

Die wichtigsten Stresskonzepte (vgl. Psychische Belastungen) sind:

- Belastungs-Beanspruchungs-Konzept;
- transaktionales Stressmodell;
- arbeitspsychologisches Stressmodell.

2.1 Belastungs-Beanspruchungs-Konzept (HaufeIndex: 2645350)

Der Begriff der psychischen Belastungen wird allgemein nach der DIN EN ISO 10075-1 definiert. Psychische Belastungen werden verstanden als "die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken." Nach dieser Definition entstehen psychische Belastungen durch objektiv erfassbare Belastungsfaktoren. Die DIN-Norm unterscheidet 4 Gruppen von Anforderungen, die zu Belastungen führen können:

- **Arbeitsaufgabe**, z. B. deren Dauer und zeitlicher Verlauf;
- **physikalische Arbeitsbedingungen**, z. B. Beleuchtung, Klima, Lärm;
- **sozialer Kontext** und **Organisationsbedingungen**, z. B. Betriebsklima, Zusammenarbeit, Konflikte;
- **gesellschaftliche Belastungen**, z. B. die wirtschaftliche Lage.

Diese Belastungen können auf den Menschen einwirken und bei ihm zu einer psychischen Beanspruchung führen. Eine psychische Beanspruchung ist nach der DIN-Norm "die unmittelbare (nicht langfristige) Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden oder augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien".

Psychische Belastungen sind dabei alle äußeren Einflüsse, die auf den Menschen zukommen und auf ihn psychisch einwirken. Die **psychische Beanspruchung** ist die individuelle Auswirkung der Belastungen im Menschen. Die Beanspruchung hängt von seinen individuellen Voraussetzungen und seinem Zustand ab. Da Belastungen durch die Menschen unterschiedlich verarbeitet werden, können gleiche Belastungen zu unterschiedlicher Beanspruchung bei verschiedenen Personen führen.

Wichtig

Möglichkeiten zur Reduktion der Beanspruchung Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell bietet damit grundsätzlich 2 Möglichkeiten, die psychische Beanspruchung zu reduzieren: Man kann

- die äußeren Belastungen verringern oder
- die Fähigkeit der Menschen steigern, diesen Belastungen zu widerstehen und damit eine geringere Beanspruchung zu empfinden.

Die Kritik an diesem Modell besagt, dass Belastung und Beanspruchung nicht so eindeutig unterschieden werden können. Außerdem gibt das Modell keine Erklärungen dafür, wie Belastungen verarbeitet werden. So liefert dieses Modell wenig Ansatzpunkte für ein Stressmanagement. Im Alltagsverständnis wird man auch nicht das neutrale Wort "Belastung" als angemessen empfinden, da Stress meist als negativ empfunden wird.

2.2 Transaktionales Stressmodell (HaufeIndex: 2645351)

Das transaktionale Stressmodell ist in der Psychologie seit langem akzeptiert. Es konzentriert sich auf die Entstehung von Stress und dabei besonders auf die psychischen Bewertungs- und Bewältigungsprozesse. Sie erklären, warum sich gleiche psychische Belastun-

gen nicht auf alle Menschen gleich auswirken.

Der Begriff "transaktional" bezieht sich in diesem Modell auf die Beziehung zwischen der Person und ihrer Umwelt. Im Mittelpunkt des Modells steht die individuelle Bewertung von Ereignissen und Situationen. Erst durch die kognitiven Bewertungen einer Person wird eine Situation stressrelevant. Durch diese Bewertungen und Einschätzungen wird bestimmt, ob die momentane Beziehung zwischen der Person und ihrer Umwelt als stressend wahrgenommen wird.

Im transaktionalen Stressmodell wird zwischen der primären und der sekundären Bewertung unterschieden. In der **primären Bewertung** geht es um die Einschätzung der Situation hinsichtlich des eigenen Wohlbefindens. Die (unbewusste) Fragestellung wäre hier: "Was kann mir passieren? Wie wird es mir gehen?".

Die Einschätzung der primären Bewertung könnte als Ergebnis haben:

- Bedrohung - es könnte eine Schädigung eintreten;
- Schädigung oder Verlust - es ist bereits eine Schädigung eingetreten;
- Herausforderung - es könnte eine Schädigung eintreten, aber die positiven Folgen stehen stärker im Vordergrund.

Die **sekundäre Bewertung** bezieht sich darauf, welche Bewältigungsmöglichkeiten für diese möglicherweise Stress auslösende Situation vorhanden sind. Jetzt werden die Möglichkeiten und Fähigkeiten zur Bewältigung der Situation eingeschätzt. Die Fragestellung wäre hier: "Schaffe ich das?". Auch diese Bewertung findet nicht immer bewusst statt. Beide Bewertungsprozesse beeinflussen sich gegenseitig: Wenn die sekundäre Bewertung ergibt, dass sich das Ereignis gut bewältigen lässt, wird es in der primären Bewertung auch nicht als Bedrohung eingeschätzt werden. Die primäre und sekundäre Bewertung folgen also nicht zeitlich aufeinander, sondern hängen miteinander zusammen.

2.3 Arbeitspsychologisches Stressmodell (HaufeIndex: 2645352)

Das arbeitspsychologische Stressmodell ("BGW-Stresskonzept") baut auf den o. g. Stressmodellen auf und erweitert sie. In diesem Modell werden Stressoren/Risikofaktoren, Ressourcen/Kraftquellen, Bewertung, Bewältigung und Stressfolgen als wichtigste Faktoren angesehen, die miteinander in Wechselwirkung stehen. Stress ist nach diesem Modell ein eindeutig **negativer** Zustand.

Stressoren und Risikofaktoren können aus den Eigenschaften und Kompetenzen der einzelnen Person oder aus der Umwelt stammen, z. B. Arbeitsaufgabe oder -organisation. Stressoren sind nach diesem Modell Merkmale, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit zu Stressfolgen führen können. Auch Ressourcen können sowohl in der Person, als auch in den äußeren Bedingungen liegen. Personenbezogene Ressourcen können z. B. soziale Kompetenzen oder Problemlösestrategien sein. Die wichtigsten bedingungsbezogenen Ressourcen sind Kontrolle, Handlungsspielraum, Autonomie sowie soziale Unterstützung. Das arbeitspsychologische Stressmodell sieht wie das transaktionale Stressmodell auch die primäre ("Ist dieses Ereignis für mich ein Stressfaktor?") und sekundäre Bewertung ("Kann ich dieses Stress auslösende Ereignis bewältigen?") der Ereignisse als zentrale Elemente an.

Es können kurz- oder langfristige Stressfolgen entstehen. Diese Stressfolgen können sich auf 4 Ebenen zeigen (vgl. **Tab. 1**):

- somatische Ebene
- kognitive Ebene
- emotionale Ebene
- Verhaltensebene

	kurzfristige Reaktion	langfristige Reaktion
somatische Ebene	Ausschüttung von Stresshormonen, Erhöhung von Blutdruck und Herzfrequenz	psychosomatische Erkrankungen, organische Krankheiten
kognitive Ebene	Konzentrationsstörungen, psychische Ermü-	Fehlerhäufigkeit, unüberlegte Entscheidun-

	dung	gen
emotionale Ebene	Gereiztheit, Ärger, Frustration	Depressivität, Arbeitsunzufriedenheit, Burn-out
Verhaltensebene	ungünstiges Gesundheitsverhalten, mehr Konflikte, weniger Team-Verhalten	Absentismus, Kündigung, Leistungsverweigerung, Einschränkung des Freizeitverhaltens und der sozialen Kontakte, ungünstiges Gesundheitsverhalten

Tab. 1: Beispiele für kurz- und langfristige Stressfolgen auf verschiedenen Ebenen

Stressfolgen betreffen also nicht nur die gestresste Person selber, sondern auch die Organisation oder den Betrieb und das soziale Umfeld, wie Team, Familie, Partner, Freunde[1].

Fußnoten zu HaufeIndex: 2645352

[1] Vgl. Bamberger et al., BGW-Stresskonzept - Das arbeitspsychologische Stressmodell, 2006

2.4 Die biologische Funktion von Stress (HaufeIndex: 2645353)

Eigentlich bedeutet die Stressreaktion eine Vorbereitung des Organismus auf lebensbedrohliche Notfallsituationen. Die körperliche Reaktion bei Stress läuft zunächst immer gleich ab: durch die Ausschüttung von Stresshormonen (u. a. Adrenalin) und die Aktivierung des sympathischen Nervensystems werden alle Körpersysteme auf erhöhte körperliche Leistungsbereitschaft eingestellt. So steigt der Blutdruck, die Herz- und Atemfrequenz steigen an, die Muskeln spannen sich. Innerhalb kürzester Zeit ist der Mensch zum Kampf oder zur Flucht bereit. Man spricht von der Alarmreaktion des Körpers, die bei einer Gefährdung automatisch erfolgt.

Der heutige Mensch kann i. d. R. - im Gegensatz zum Tier und zum Urmenschen - weder fliehen noch kämpfen. Die entstandene Anspannung und die starke Reaktion der inneren Organsysteme werden deshalb nicht mehr abgebaut. Eine gelegentliche körperliche Stressreaktion kann der Mensch noch gut kompensieren. Bei Dauerstress entsteht jedoch eine ständige Alarmbereitschaft des Körpers, die zu verschiedenen psychosomatischen und organischen Erkrankungen führen kann. Stress ist für die schnelle Bewältigung von Notsituationen lebensnotwendig.

3 Interventionsansätze zur Stressreduktion (HaufeIndex: 2645354)

Aus dem arbeitspsychologischen Stressmodell ergeben sich verschiedene Ansätze für Interventionen. Auf jeden Fall sollten die spezifischen Stressoren und Ressourcen analysiert werden, bevor präventive Maßnahmen geplant und ergriffen werden.

3.1 Verringerung von bedingungs- und personenbezogenen Stressoren (HaufeIndex: 2645355)

Im ersten Schritt zur Verringerung der Stressbelastung wird analysiert, welche Arbeitsbedingungen zu Stress und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Diese Analyse kann z. B. über Mitarbeiterbefragungen oder einen Gesundheitszirkel durchgeführt werden. Aus den ermittelten Belastungsschwerpunkten ergeben sich verschiedene grundsätzliche Ansatzpunkte zu deren Verringerung:

- Veränderungen bei Arbeitsaufgaben und -organisation: Maßnahmen zur Umorganisation von Arbeits- und Informationsabläufen, realistische Zeitplanung, Verringerung von Störungen usw.;
- Beseitigung negativer Einflüsse der Arbeitsumgebung. Dies geschieht meist durch technische Lösungen, z. B. Lärmschutz.

Außerdem kann bei den Risikofaktoren der einzelnen Mitarbeiter angesetzt werden, z. B. in Form von Stressmanagement-Seminaren. Personenbezogene Risikofaktoren, die sich verändern lassen, sind z. B. negative Verhaltensmuster oder pessimistische und hilflose Einstellungen und Überzeugungen.

3.2 Aufbau von bedingungs- und personenbezogenen Ressourcen (HaufeIndex: 2645356)

Auch der Aufbau von Ressourcen, also Kraftquellen und Hilfsmöglichkeiten, kann ein hilfreicher Ansatz sein, um Stressbelastungen zu verringern. In der Arbeitsumgebung können z. B. folgende Ressourcen helfen:

- Erweiterung des Handlungsspielraums;
- Verbesserung der Zusammenarbeit im Team;
- gesundheitsgerechter Führungsstil.

Jeder Einzelne kann ebenfalls seine Kraftquellen erweitern, z. B. durch den Ausbau des sozialen Netzwerks oder durch die Aneignung von Fachkenntnissen oder Fähigkeiten, z. B. durch ein Zeitmanagement-Seminar.

3.3 Veränderung von Bewertung, Bewältigung und Stressfolgen (HaufeIndex: 2645357)

Da das Gefühl einer Stressbelastung häufig durch die Bewertung der Situation entsteht, kann es sinnvoll sein, sich diese Bewertungsmuster zu verdeutlichen und durch besser geeignete zu ersetzen. Dazu gehört auch, sich Hilfsmöglichkeiten bewusst zu machen und sie bei Bedarf auch zu nützen, z. B. Zeitpläne neu zu priorisieren oder Aufgaben auch wieder abgeben zu können. Im Sinne der Förderung der Resilienz - also der Widerstandsfähigkeit gegenüber Krisen oder Dauerstress - kann es auch nützlich sein, sich klarzumachen, dass wir aus Krisen oft auch Neues lernen und neue Fähigkeiten entwickeln.

Zum Aufbau neuer Bewältigungsstrategien können z. B. Techniken der Problemlösung erlernt werden. Wichtig ist auch eine Unternehmenskultur, in der das "Nein-Sagen" bei Überforderung erlaubt ist.

Stressfolgen lassen sich auch durch Entspannungsübungen, z. B. Autogenes Training oder Yoga, sowie durch körperliche Bewegung abbauen und verringern. Entsprechende Angebote können z. B. über die Betriebliche Gesundheitsförderung vorgehalten werden.