

Beschwerden durch Stress am Arbeitsplatz



Roland von Känel¹

Persönliche und volkswirtschaftliche Dimensionen von Stress am Arbeitsplatz

Der Anteil der IV-Bezüger an der aktiven Bevölkerung hat zwischen 1990 und 2003 von 3,2 auf 5% zugenommen. Im Jahr 2002 fielen fast 80% der Gesamtausgaben der IV auf Versicherungsfälle mit sogenannten medizinisch schwer oder gar nicht bestimmbareren Ursachen. Hierzu dürften durch Stress am Arbeitsplatz (mit)verursachte psychosomatische Beschwerden einen bedeutenden Anteil beisteuern. In der Tat veröffentlichte das Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) im Jahr 2000 eine eindruckliche Studie. Gemäss dieser Studie verliert die Schweizer Wirtschaft jährlich 4,2 Milliarden CHF aufgrund negativer Auswirkungen von krankmachendem Stress am Arbeitsplatz.

Viel mehr als mit der volkswirtschaftlichen Bedeutung ist der Hausarzt mit den gesundheitlichen Folgen für seine Patienten durch am Arbeitsplatz erlebten Stress konfrontiert. In einer im 2003 veröffentlichten Studie des Staatssekretariats geben 49% der befragten Mitarbeiter an, in den letzten 6 Monaten vor der Befragung stark oder sehr stark unter Stress am Arbeitsplatz gelitten zu haben. Den Arbeitgeber aufhorchen lassen sollten die 24% der Befragten, die den Eindruck hatten, dass ihre Arbeitsqualität durch Arbeitsstress oft oder sehr oft beeinträchtigt war. Erschreckende 59% gaben zudem an, dass unter Stress leidende Mitarbeiter hierfür keine Anlaufstelle im Betrieb hätten.

Der Hausarzt wird damit zur wichtigen, wenn nicht einzigen professionellen Anlaufstelle für die stressgeplagte arbeitende Bevölkerung.

Welche Beschwerden müssen den Hausarzt aufhorchen lassen?

Ein Arbeitnehmer kann spontan über Stress am Arbeitsplatz und gesundheitliche Probleme, die er damit in Zusammenhang bringt, berichten.

Oftmals stellt sich ein zum Patient gewordener Arbeitnehmer aber mit vielfältigen psychosomatischen Beschwerden wie Schlafstörungen, Verdauungsproblemen, Herzrasen, diffusen Schmerzen und Erschöpfungszuständen beim Hausarzt vor.

Das erstmalige Auftreten dieser Beschwerden kann erst durch die Anamnese schlüssig mit einer subjektiv empfundenen Belastung am Arbeitsplatz in Zusammenhang gebracht werden. Auch eigentliche psychische Störungen, vor allem depressive Episoden und Angststörungen, können auftreten. Insbesondere Panikattacken manifestieren sich regelmässig mit vielfältigen körperlichen Beschwerden «von Kopf bis Fuss» (Kopfweg, Schwindel, Kloss im Hals, Atemnot, Thoraxschmerzen, Herzklopfen, Übelkeit, Beinschwäche, Schwitzen).

Stress am Arbeitsplatz führt aber nicht nur zu «Befindlichkeitsstörungen» mit weitreichender Beeinflussung der Lebensqualität und des sozialen Aktionsradius» in Familie und Freizeit. Stress am Arbeitsplatz ist potenziell lebensgefährlich. Eine umfangreiche Literatur weist darauf hin, dass Arbeitsstress unabhängig von etablierten kardiovaskulären Risikofaktoren und prospektiv das Risiko für einen Herzinfarkt erhöht. Biologische Veränderungen, die hierbei eine Rolle spielen dürften, sind eine beschleunigte Blutgerinnung und eine verstärkte Entzündungsaktivität. Zusätzlich fördert Stress einen ungesunden Lebensstil mit wenig Bewegung, viel Rauchen, ungesunder Ernährung und zuviel Alkohol.

Diagnose von Stress am Arbeitsplatz

Stress am Arbeitsplatz wird mit der ICD-10 Ziffer Z56 «Probleme in Verbindung mit der Berufstätigkeit» kodiert.

Zwei Modelle zu Stress am Arbeitsplatz haben sich in der Forschung und für die Beratung im Praxisalltag bewährt. Das Modell von Karasek und Theorell besagt, dass ein Missverhältnis von erhöhten Arbeits-

¹ Bericht aus einem Workshop zu «Stress am Arbeitsplatz: Gesundheitliche Folgen und Therapiemöglichkeiten», gehalten am Jahreskongress der SGIM, Lausanne, 13. Mai 2004

anforderungen und vermindertem Entscheidungsspielraum bei der Arbeit gepaart mit einem Mangel an sozialer Unterstützung durch Mitarbeiter und Vorgesetzte die «toxischen» Komponenten einer stressvoll empfundenen Arbeitswelt sind. Der Arbeitnehmer, der andauernd Überstunden leisten muss, dem für seinen Ausbildungsstand zuviel Verantwortung übertragen wird, der aber gleichzeitig keinen Handlungsspielraum bei der Gestaltung seiner Arbeit erhält und zusätzlich noch mit dem Vorgesetzten einen Konflikt hat, ist demnach besonders gefährdet, gesundheitliche Probleme zu entwickeln. Das Modell von Siegrist besagt, dass ein Missverhältnis zwischen dem am Arbeitsplatz subjektiv Geleisteten und der dafür erhaltenen «Belohnung» (Lohn, Anerkennung, Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten) ungünstig ist. Dies gilt umso mehr, wenn der Arbeitgeber eine übersteigerte Verausgabungsbereitschaft mitbringt («nicht abschalten können»), sei es aufgrund seiner Persönlichkeitsstruktur, Erziehung oder aus Angst, eine volle Leistung bringen zu müssen, um den Arbeitsplatz nicht zu verlieren.

Die fünf Bereiche Arbeitsanforderung, Entscheidungsspielraum, Tragfähigkeit des sozialen Netzwerks, empfundene Belohnung und Verausgabungsbereitschaft sollten im Gespräch systematisch exploriert werden.

Folgende eher offene Fragen können dem Patienten gestellt werden:

- Wie empfinden Sie Ihre Arbeit?
- Inwieweit können Sie über Ihre Arbeit selber bestimmen?
- Was denken Sie, was Sie für Ihren Einsatz am Arbeitsplatz zurückerhalten?
- Wie haben Sie es mit den Mitarbeitern?
- Was haben Sie für einen Chef?
- Wenn ich Ihre Ehefrau fragen würde, wie sehr Sie sich für Ihre Arbeit einsetzen, was würde sie mir berichten?

Spezifische Therapiemöglichkeiten bei durch Arbeitsstress verursachten Beschwerden

Die Therapie von stressverursachten Beschwerden berücksichtigt in der Regel mehrere Dimensionen. Aufgrund der genannten fünf Bereiche, die zu Stress am Arbeitsplatz beitragen, kann mit dem Patienten ein individualisiertes Erklärungsmodell erarbeitet werden. Der Patient wird dann gebeten, aktive Vor-

schläge für *machbare* Veränderungsmöglichkeiten zu nennen. Dabei kann ihn der Hausarzt durchaus mit einem etwas direktiven Vorgehen unterstützen, mit Fragen wie: Haben Sie mit dem Chef das Gespräch schon gesucht? Könnten Sie über Mittag eine längere Pause einlegen? Wäre es möglich, sich in dem Bereich, wo sie sich überfordert fühlen, weiterzubilden? Das Setzen kleiner und in einem absehbaren Zeitraum realistisch erreichbaren Veränderungen ist angebracht, ein Fatalismus («man kann heute am Arbeitsplatz ohnehin nichts ändern») aber nicht.

Mögliche Ansätze

- Verminderung der Arbeitsanforderungen durch Einhalten der Arbeitszeit, Einlegen von Pausen, Terminplanung.
- Vergrößerung des Handlungsspielraums durch Übergabe von (Teil)verantwortung, Weiterbildung, Überdenken der Arbeitsabläufe, Mitspracherecht.
- Bessere soziale Unterstützung durch Mitarbeitergespräche, Schaffen eines guten «Arbeitsklimas», Prävention von Mobbing.
- Vermehrte Belohnung durch Weiterbildungsmöglichkeiten, ausgesprochene Anerkennung, Gehaltserhöhung.
- Korrektur einer übermässigen Verausgabungsbereitschaft durch Stressmanagement, Hinterfragen von Ansprüchen an sich selbst, kognitive Verhaltenstherapie.

Ist der Arbeitgeber bzw. der Vorgesetzte bereit, zu einer Besprechung mit dem Patienten und dem Hausarzt an einen Tisch zu sitzen, sollte diese Chance unbedingt genutzt werden.

Eine Sitzung mit dem Arbeitgeber sollten Hausarzt und Patient unbedingt vorbesprechen (was wollen wir erreichen?); selbstverständlich muss der Patient dazu einwilligen, dass der Hausarzt mit dem Arbeitgeber Kontakt aufnimmt.

Im Einzelgespräch durch den Hausarzt oder nach Überweisung an einen Psychotherapeuten müssen dann individuelle Faktoren, die zum vermehrten Stresserleben beigetragen haben, angeschaut werden: Welches ist der Beitrag des Patienten zu einem zwischenmenschlichen Konflikt am Arbeitsplatz? Woher kommt seine Bereitschaft, sich bei der Arbeit übermässig zu verausgaben? Was erwartet er von seinem Arbeitgeber bzw. von der Arbeit? Kränkungen nach beruflicher Zurückstellung und negative Gefühle wie Wut und Enttäuschung empfunden gegenüber dem Arbeitgeber und Mitarbeitenden müssen angesprochen und in ihrer zumeist übermässigen subjektiven Bedeutung relativiert werden.

Weiterführende und ergänzende Massnahmen

Unspezifische Massnahmen zu einem verbesserten Stressmanagement wie regelmässig durchgeführte Entspannungsübungen, körperliche (nicht leistungsbezogene) Aktivitäten im Ausdauerbereich, Zusammensein mit guten Freunden, ein Mittagsschlaf sind hilfreich zur Beruhigung des überaktiven sympathischen Nervensystems und zur Ablenkung von sich um die Arbeit kreisenden Gedanken. Medikamentöse Massnahmen sind unter Umständen indiziert bei komorbiden depressiven und Angststörungen, muskuloskeletalen Schmerzen und Schlafstörungen.

Cave: Psychopharmaka sollten nicht ohne eine begleitende zumindest «kleine Psychotherapie» eingesetzt werden.

Immer wieder sollte der Hausarzt dem Patienten gegenüber seine Anerkennung und das Gefühl vermitteln, dass die Situation zwar schwierig und manchmal fast nicht zum Aushalten ist, dass dies aber nicht davon abhalten sollte, sich Gedanken über mögliche Veränderungen zu machen. Unter dem Aspekt der «work-life-balance» ist es hilfreich, eine Einstellung zu erarbeiten, dass es trotz Stress am Arbeitsplatz

noch andere Bereiche im Leben des Patienten gibt, die sich für ihn zu pflegen lohnen, wie ein Hobby oder das Zusammensein mit der Familie und Freunden. Ein tragfähiges soziales Netzwerk wurde in vielen Studien als ein eigentlicher «Stresspuffer» erkannt.

Der Autor widmet diesen Beitrag seinem Lehrer und Freund Andi Radvila. Dr. med. Andreas Radvila, ehemaliger Chefarzt Medizin, Berner Klinik Montana, war ein begeisterter Lehrer und Vertreter der Psychosomatischen Medizin.

Literatur

- 1 Studien des Staatssekretariats für Wirtschaft 2000 und 2003. Unter <http://www.stressinfo.ch>
- 2 Bosma H, et al. Low job control and risk of coronary heart disease in Whitehall II (prospective cohort) study. *BMJ* 1997;314:558–65. Unter <http://bmj.bmjournals.com/cgi/content/full/314/7080/558>
- 3 *Übersicht zu den zwei Stressmodellen*: de Jonge J, et al. Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Soc Sci Med* 2000;50:1317–27.

Prof. Dr. med. Roland von Känel
Chefarzt Psychosomatik
Klinik für Allgemeine Innere Medizin
Inselspital
CH-3010 Bern
roland.vonkaenel@insel.ch