

Stressbelastung reduzieren und Krankheiten verhindern

Untersuchungen zeigen, dass die beruflich bedingte Stressbelastung in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Bestimmte Instrumente und Maßnahmen helfen dabei, gegenzusteuern und die Mitarbeitergesundheit zu stärken.

Die beruflich bedingte Stressbelastung wurde bereits in den letzten Jahren immer größer. Faktoren wie die Corona-Pandemie und der akute Fachkräftemangel in vielen Einrichtungen verschärfen diese Situation noch weiter. Und das hat Folgen: Fehltag und Erkrankungen nehmen zu. Besonders alarmierend dabei: Auch psychische Erkrankungen als Grund für Fehlzeiten nehmen weiter zu – ein Trend, der sich über die letzten Jahre bereits deutlich abzeichnet. Im TK-Gesundheitsreport 2021 heißt es: „Knapp zwei von drei Menschen in Deutschland (64 Prozent) fühlen sich mindestens manchmal gestresst. Gut jede vierte Person – 26 Prozent – fühlt sich sogar häufig gestresst.“ Damit habe der Stress in den letzten fünf Jahren [...] noch einmal zugenommen; damals fühlten sich 23 Prozent der Menschen häufig gestresst. Im zeitlichen Verlauf ließe sich ein Trend erkennen: 2013 waren 57 Prozent mindestens manchmal gestresst, 2016 waren es 60 Prozent und 2021 64 Prozent. Statistisch betrachtet liege das durchschnittliche Stressniveau 2021 signifikant über dem Niveau von 2016 und von 2013. Der Stress habe in Deutschland damit weiter zu genommen. Diese Zunahme des Stresses im Zeitverlauf passe zum Befund, dass psychische Erkrankungen in Deutschland seit 2007 kontinuierlich zunehmen – 2020 führten psychische Erkrankungen zu den meisten krankheitsbedingten Ausfalltagen in Deutschland, so die Ergebnisse der Technischen Krankenkasse (TK).

Dabei fällt auf, dass gerade psychische Erkrankungen für Krankschreibungen mit besonders langen Absenzen sorgen.

Bevor wir zu Lösungsansätzen und Empfehlungen kommen, hier noch ein interessantes Detail: „Seltener krank ist, wer die eigene Arbeit als sinnvoll empfindet“. Rückenschmerzen, Erschöpfung und psychische Probleme werden häufiger Anlass für Fehlzeiten, wenn Arbeitnehmer:innen mit ihrem Job unzufrieden sind. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage des Wissenschaftlichen Instituts der AOK unter 2.000 Beschäftigten.

- Im Schnitt fehlten die Befragten 12,1 Tage wegen Krankheit. Wer angab, einem schlechten Betriebsklima ausgesetzt zu sein, fehlte dagegen durchschnittlich 19,6 Tage.
- Bei negativem Betriebsklima sank das körperliche Befinden der Einzelnen überdurchschnittlich stark ab: Rund 54 Prozent der Beschäftigten, die über schlechte Arbeitsbedingungen klagten, litten an Rücken- und Gelenkproblemen, rund 56 Prozent meldeten Erschöpfungserscheinungen.
- Die Mitarbeitenden, die Sinn in ihrer Arbeit sahen, fühlten sich weniger krank. Sie klagten weniger häufig über Rücken- und Gelenkschmerzen und fühlten sich weniger erschöpft.

Hieraus lässt sich eindeutig schlussfolgern: Beschäftigte, die ihre Arbeit als sinnstiftend empfinden und ein positives Arbeitsklima vorfinden, sind demnach gesünder und fehlen seltener am Arbeitsplatz.

Zunächst fehlt die Motivation, dann fehlen die Mitarbeiter: Empfindet man die eigene Arbeit als sinnlos und erfährt man bei der Arbeit wenig Wertschätzung, Freude oder Bestätigung erfährt und stattdessen Frust,

Überlastung und starke Unzufriedenheit – dann ist es nur eine Frage der Zeit, bis die Betroffenen auch gar nicht mehr arbeiten können und wegen verschiedener typischer Krankheitsbilder bei der Arbeit komplett ausfallen – was, nebenbei bemerkt, die Situation für die Kolleg:innen, die noch Dienst tun und die oft ebenfalls schon überlastet und unzufrieden sind, nicht leichter macht: ein Teufelskreis.

Was können Unternehmen tun, um Stressbelastung zu reduzieren und Erkrankung zu verhindern?

Durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung können Unternehmen die Motivation und die Gesundheit der Mitarbeitenden positiv beeinflussen. Wenn diese ansteigen, nehmen dadurch auch das Unfallrisiko und die Fehlzeiten ab, das allgemeine Wohlbefinden der Beschäftigten hingegen nimmt zu.

Zunächst fehlt die Motivation, danach fehlen die Mitarbeitenden

Ein praktisches Beispiel: Wenige Monate, nachdem Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements eingeführt wurden, stieg die Motivation der Mitarbeitenden bei der Berliner Stadtreinigung (BSR) merklich an. Die krankheitsbedingten Absenzen sanken nach dieser kurzen Zeit um immerhin fünf Prozent.

Was kann man konkret tun, um die Mitarbeitenden – gerade in schwierigen Zeiten wie diesen – optimal zu betreuen und



Gerade psychische Erkrankungen können für besonders lange Absenzen sorgen. Das ist nicht nur für die betroffenen Personen problematisch – auch für die Einrichtungen. Foto: Adobe Stock/Stecko_KRD

um Probleme und Belastungen frühzeitig zu erkennen?

Hier gibt es Instrumente und Prozesse, die vielfach schon erfolgreich im Einsatz sind:

- Faktoren wie Motivation, aber auch Umgang mit Belastungen, mit Druck, mit Misserfolgen, sowie Selbstvertrauen, Selbstsicherheit und emotionale Grundhaltung sind Sozialkompetenzen, die mit wissenschaftlich fundierten Instrumenten in ihrer derzeitigen Ausprägung gemessen und anschließend gezielt gefördert werden können.
- Gleiches gilt für verschiedene Faktoren beruflicher Stressbelastung wie Stressauslöser aus Arbeitsumfeld und Organisation, subjektive Stressauslöser, akuter, oder chronischer Stress. Auch diese können

konkret analysiert werden und man kann anschließend mit Feedbackgesprächen und sich daraus ergebenden individuellen Förder- und Entwicklungsmaßnahmen gegensteuern.

- Zwar kann man den Stress an sich oder die Belastungen, die ein bestimmtes Berufsbild typischerweise mit sich bringt, durch die Verantwortung, die man trägt, oder Arbeitsumstände nicht immer gänzlich beseitigen – aber man kann lernen, mit diesen Stressfaktoren besser umzugehen.
- Auch Maßnahmen auf Teamebene oder in der Entwicklung der gesamten Organisation zur Verbesserung der Zusammenarbeit und des Arbeitsklimas und zur Reduktion von Belastungen können

aus dem Analyse- und Beratungsprozess abgeleitet werden.

Derartige Analyse- und Entwicklungsprozesse helfen dabei, im Unternehmen ein gutes und unterstützendes Arbeitsklima zu etablieren und bei Problemen rechtzeitig und genau passend zum individuellen Bedarf Unterstützung zu geben und Lösungen zu finden.

Quellen: Die Literaturangaben liegen beim Verfasser. Info: [dnla.de](mailto:dnl@dnla.de)



Martin Gaugler ist Projektmanager bei der DNLA GmbH in Emuletten. Kontakt: gaugler@dnla.de