

# Stressreport 2012



## Zusammenfassung der wichtigsten Aussagen

## **Einführung**

Der Stressreport ist die mit Abstand größte Studie zum Thema Stress in Deutschland. Herausgegeben wird der Report von zwei Instituten, die den Bundesministerien für Bildung und Forschung bzw. für Arbeit und Soziales zugeordnet sind.

Der Stressreport 2012 wurde Ende Januar 2013 veröffentlicht und präsentiert auf über 200 Seiten die Befragungsergebnisse von rund 20.000 Erwerbstätigen. Die Befragung spiegelt die aktuelle Bevölkerungsstruktur wider, wobei 62 Prozent der Befragten in klein und mittelständischen Unternehmen beschäftigt waren und 32 Prozent in Führungspositionen.

Im Folgenden stellen wir die aus unserer Sicht wichtigsten Aussagen des Reports zusammenfassend vor.

## **Die Entwicklung der Arbeitswelt**

Die Anforderungen des Arbeitsalltags sind wesentlich geprägt durch die immer schneller werdenden Veränderungen der Arbeitswelt. Hier werden unter Bezugnahme auf internationale Studien der letzten Jahre eine Reihe von Gründen für eine Zunahme der psychischen Anforderungen aufgeführt:

- a) Verschiebung von der Produktions- zur Dienstleistungsgesellschaft
- b) Digitalisierung der Arbeitswelt und damit ständige und ortsunabhängige Erreichbarkeit
- c) Reduzierte Vorgaben und damit erhöhte Eigenverantwortung des Einzelnen
- d) Erhöhung der Anforderung und Geschwindigkeit sämtlicher Arbeitsprozesse
- e) Reduzierung und Veränderung fester, verlässlicher Arbeitsverhältnisse

Insbesondere die Folgen aus der Entwicklung virtueller Arbeitsstrukturen, neue Arbeitszeitformen und häufige betriebliche Restrukturierungen sind zukünftig in der Erforschung der Stressthematik noch verstärkt zu berücksichtigen.

Studien der letzten fünf Jahre haben den Zusammenhang zwischen psychischen Belastungen und psychischen Erkrankungen unstrittig herausgearbeitet.

Bis 2005/2006 wurde eine kontinuierliche Zunahme der psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz festgestellt, welches sich in der neuesten Befragung auf hohem Niveau eingependelt hat: Über 40 Prozent der Befragten geben eine Zunahme des Arbeitsstress in den letzten zwei Jahren an und knapp 20 Prozent fühlen sich am Arbeitsplatz körperlich und emotional erschöpft.

Dabei ist zu beachten, dass das Problembewusstsein zwar zum Großteil gegeben ist, allerdings Antworten auf die Frage, wie man vorbeugend oder begleitend die Folgen von Stress reduzieren kann, weitgehend unbekannt sind.

Es gilt festzuhalten, dass sich die Veränderungen der Arbeitswelt, welche vielfach international getrieben sind, sich nicht zurückdrehen lassen.

Entsprechend bleibt als Option, zu lernen, mit diesen Veränderungen besser umzugehen.

## Wissenschaftliche Erklärungsmodelle zur Entstehung und Bewältigung von Stress

Grundsätzlich wird negativer Stress und seine Entstehung auf überhöhte Anforderungen bei gleichzeitig unzureichenden Ressourcen zurückgeführt.

Dabei müssen diese Anforderungen nicht notwendigerweise von außen kommen. Jeder Mensch ist naturgemäß bestrebt, einen guten Job zu machen und viele stellen weitaus höhere Anforderungen an sich selbst, als von außen an sie gestellt werden.

Ein allgemeingültiges und alle möglichen Elemente umfassendes, wissenschaftliches Modell zur Stressthematik gibt es nicht. Am weitesten verbreitet sind die folgenden wissenschaftlichen Modelle zur Erklärung von Stress:

- Rohmert und Rutenfranz (1975): Belastungs-Beanspruchungs-Modell
- Karasek (1979):  
[Job-Demand-Control-Model](#)
- Lazarus und Folkmann (1984): [Transaktionale Stressmodell](#)
- Siegrist (1996): Effort-Reward-Imbalance-Modell

Ziel der Modelle ist es, unter Berücksichtigung unterschiedlicher Faktoren, den Zusammenhang zwischen Beanspruchungen einerseits und Belastungen andererseits darzustellen.

Das „Belastungs-Beanspruchungs-Modell“ ist insbesondere im deutschsprachigen Raum verbreitet und konzentriert sich auf das kurzfristige Ungleichgewicht zwischen Belastung und der Fähigkeit, mit der Belastung umzugehen.

Im „Job-Demand-Control-Modell“, welches insbesondere im angelsächsischen Raum verbreitet ist, liegt der Fokus auf einer Kombination der Kontrollmöglichkeiten einerseits und den Anforderungen andererseits. Danach ergibt sich eine stressige Arbeitssituation insbesondere aus der Kombination von hohen Anforderungen bei gleichzeitig geringer Kontrollmöglichkeit.

Eine ähnliche Ausrichtung hat das „Transaktionale Stressmodell“. Dieses Modell stellt jedoch die individuelle Einschätzung der Herausforderung einerseits und der zur Verfügung stehenden Ressourcen andererseits in den Mittelpunkt. Hier wird unterschieden zwischen einer problem- und emotionsorientierten Herangehensweise. Erstere hat die Lösung des Problems im Fokus, Letztere die Reduzierung der Belastung und die Suche nach emotionaler Unterstützung.

Damit entspricht dieses Modell am weitesten den aktuellen Erkenntnissen aus der Hirnforschung und der positiven Psychologie.

Das „Effort-Reward-Imbalance-Modell“ dagegen fokussiert die Entstehung von Stress aus einem Ungleichgewicht von Leistung und der Belohnung dieser Leistung.

Alle Modelle eint, dass erhöhte Anforderungen bei unzureichenden Ressourcen zu Stress führen und die Leistungsfähigkeit reduziert. Dabei ist zu beachten, dass hier auch die subjektive Wahrnehmung des Einzelnen in Bezug auf die vorliegenden Anforderungen und den zur Verfügung stehenden Ressourcen eine entscheidende Rolle spielt.

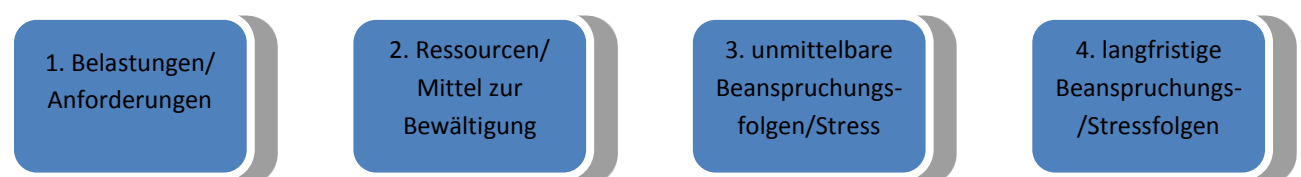
Wichtig ist auch, anzuerkennen, dass Stress nicht notwendigerweise negativ ist und selbstverständlich zum Alltag dazu gehört.

Kurzfristig führen die körperlichen Reaktionen von Stress dazu, dass sich der Körper darauf einstellt, optimal mit einer Herausforderung umzugehen. Der Körper beginnt mit dem vermehrten Ausschütten von Cortisol, Adrenalin und Noradrenalin, so dass Herzschlag, Blutdruck und Durchblutung steigen. Dadurch werden die Kraftreserven des Körpers mobilisiert und nach Beendigung der Situation geht der Körper in eine Erholungsphase.

Kritisch wird es, wenn die Körperreaktion auf Stress häufig oder dauerhaft auftritt und gleichzeitig die notwendigen Erholungsphasen unzureichend sind oder gänzlich wegfallen. Dies führt zu unterschiedlichsten Folgen, die auch in der Februar-Ausgabe des Stern erläutert und hier nur beispielhaft aufgeführt werden: Abnehmende Konzentrationsfähigkeit und Gedächtnisleistung, Schlafstörungen, muskuläre Verspannungen, Schwächung des Immunsystems, Magenschmerzen und Verdauungsprobleme bis hin zu Geschwüren, Panikattacken, Kreativitätsverlust, Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und vielen anderen Symptomen, die umgangssprachlich häufig unter dem Begriff Burn-Out zusammengefasst werden.

### Die wesentlichen Ergebnisse des Stress Reports

Der Report ist in die Untersuchung der folgenden vier Bereiche strukturiert:



Dabei wird im ersten Abschnitt auf die Gründe und Auslöser für Stress eingegangen. Der zweite Abschnitt widmet sich möglichen Ressourcen, welche den Umgang mit Stress verbessern können und negative Folgen von Stress reduzieren können.

Im dritten Abschnitt geht es um die Wahrnehmung von Stress während der Arbeit und im letzten Abschnitt werden die langfristigen Folgen von Stress und Beanspruchung untersucht.

## 1) Belastungen/Anforderungen

Unter „1. Belastungen/Anforderungen“ werden innerhalb der drei Hauptgruppen, Arbeitsinhalt/-organisation, Arbeitszeit-organisation und Beschäftigungssituation, die Auslöser für Stress untersucht. Innerhalb dieser Hauptgruppen wurden dazu 26 Einzelkriterien herangezogen.

Die meistgenannten Gründe für negative Folgen von Stress, geordnet nach den drei Hauptgruppen, ergeben sich wie folgt:

- a) Arbeitsinhalt-/organisation  
(14 untersuchte Faktoren)
  - i. Verschiedene Arbeiten gleichzeitig (58 %)
  - ii. Starker Termin- und Leistungsdruck (52 %)
  - iii. Ständige wiederkehrende Arbeitsvorgänge (50 %)
  - iv. Bei der Arbeit gestört, unterbrochen (44 %)
  - v. Muss sehr schnell arbeiten (39 %)
  
- b) Arbeitszeitorganisation  
(7 untersuchte Faktoren):
  - i. Samstagsarbeit (64 %)
  - ii. Überstunden von mehr als 40 Stunden (46 %)
  - iii. Vereinbarkeitsproblem von Privatem u Beruflichem (41 %)
  
- c) Anforderungen aus der Beschäftigungssituation  
(5 untersuchte Faktoren):
  - i. Umstrukturierungen in den letzten 2 Jahren (42 %)

Die Möglichkeit des Einzelnen, auf die aufgeführten Faktoren einzuwirken, besteht unzweifelhaft besonders in der ersten Gruppe „Arbeitsinhalt/-organisation“.

Zu beachten ist, dass „ständig wieder-kehrende Arbeitsvorgänge“ oder auch Monotonie die mit Abstand geringsten negativen Auswirkungen haben.

Die verbleibenden vier Kriterien der ersten Gruppe werden von Führungs-kräften durchschnittlich nochmals um 30 Prozent höher bewertet als von Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung.

Den ersten beiden Stress-Faktoren aus der ersten Gruppe hat die Studie nochmals besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

## **Starker Termin und Leistungsdruck**

Die überwiegende Anzahl von Menschen haben heute das Gefühl, eine steigende Anzahl von Aufgaben immer schneller erledigen zu müssen, was eine Reihe weiterer Studien bestätigt. So wurde in einer Studie von 73 Prozent angegeben, dass zumindest ein Viertel ihrer Arbeit durch konkrete Termine bestimmt wird.

Darüber hinaus ist belegt, dass Arbeit unter hohem Termin- und Leistungsdruck überproportional häufig zu Gesundheitsbeeinträchtigung führt.

Termin- und Leistungsdruck wird definiert als Kombination aus hoher Arbeitsmenge, geringer Bearbeitungszeit und der erwarteten Qualitätsanforderung im Vergleich zur individuellen Leistungsfähigkeit. Dies wird häufig verstärkt durch eine gleichzeitige Bearbeitung verschiedener Aufgabenstellungen, worauf noch eingegangen wird.

Als Gründe für einen hohen Termin- und Leistungsdruck werden einerseits Überengagement und Überforderung und andererseits unzureichende Planung und Organisation der eigenen Arbeit angeführt.

Als Lösungsmöglichkeiten werden in der Studie aufgeführt:

- Verbesserung der Arbeitsabläufe
- Abbau von Bürokratie
- Einführung störungsfreier Arbeitszeiten
- Begrenzung beruflicher Erreichbarkeit und eMail-Flut
- und Trainings zum Zeit- und Stressmanagement, welche für Einzelpersonen der bestmögliche Ansatzpunkt darstellen

## **Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen**

Die Auswirkungen der gleichzeitigen Bearbeitung verschiedener Aufgaben wurden unter der Fragestellung „Überfordert Multitasking unser Gehirn?“ weiter untersucht.

Mit Hilfe der EEG Methodik wurden in Versuchen Gehirnströme gemessen. Untersucht wurde, inwieweit das Gehirn Aufgaben, welche eine hohe Konzentration erfordern, gleichzeitig bearbeiten kann und wie hoch die Fehlerwahrnehmung bei einer PC-Eingabe mit gleichzeitiger Gesprächsführung ist.

Die Ergebnisse sind an dieser Stelle eindeutig und korrelieren mit ähnlichen Studien und aktuellen Erkenntnissen der Hirnforschung.

Bei sich gleichzeitig ergebenden Fragestellungen strebt der Mensch an, beide Fragestellungen auch gleichzeitig zu bearbeiten. Allerdings konnte eindeutig nachgewiesen werden, dass das Gehirn tatsächlich beide Aufgaben nacheinander bearbeitet. Eine gleichzeitige Bearbeitung oder Multitasking ist bei anspruchsvollen Aufgaben nicht möglich.

Im zweiten Teil der Untersuchung waren teilnehmende Personen subjektiv überzeugt, mögliche PC-Eingabefehler sofort zu erkennen, obwohl sie gleichzeitig ein Gespräch führten. Die Untersuchungsergebnisse zeigten aber eindeutig, dass die Fehlerrate signifikant nach oben ging.

Dies zeigt, dass Multitasking im beruflichen Alltag ungeeignet ist und vermieden werden sollte.

### **Arbeitszeitorganisation und Beschäftigungssituation**

Beide Thematiken sind vom Einzelnen eher weniger zu beeinflussen, wobei zwei Punkte interessant sind:

Bei Mehrarbeit kommt häufig hinzu, dass keine Pausen gemacht werden. Dies schränkt die notwendige körperlicher Erholung zusätzlich ein und reduziert so die Arbeitseffektivität. Dies ist allerdings etwas, was vom Einzelnen häufig bewusst gesteuert werden kann und sollte.

Bei der Beschäftigungssituation wurden insbesondere Restrukturierungen innerhalb der letzten zwei Jahre als belastend erlebt. Dies resultiert allerdings aus den grundsätzlichen Entwicklungen der Arbeitswelt; infolgedessen es für die Betroffenen wiederum gilt, einen Weg zu finden, damit umzugehen.

## **2. Ressourcen/Mittel zur Bewältigung**

Bei den Ressourcen konzentriert sich die Studie auf die Felder Handlungsspielraum und soziale Unterstützung. Maßnahmen, die der Einzelne selbst ergreifen kann, werden dabei nicht untersucht.

Die Ergebnisuntersuchungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- a) Handlungsspielraum (3 untersuchte Kriterien)
  - i) Eigene Arbeit selbst planen und einteilen (67 %)
  - ii) Selbst entscheiden, wann Pausen gemacht werden (56 %)
  
- b) Soziale Unterstützung (4 untersuchte Kriterien)
  - i) Gute Zusammenarbeit mit den Kollegen (88 %)
  - ii) am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft (80 %)
  - iii) Hilfe/Unterstützung von Kollegen (80 %)
  - iv) Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten (59 %)

Bei den Ressourcen ist zu bemerken, dass insbesondere die kollegiale Unterstützung sehr positiv gesehen wird, während die Aussagen zur Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten im europäischen Vergleich deutlich geringer sind.

Vernachlässigt sind in der Studie Ressourcen, die jeder Mensch durch sein eigenes Verhalten und seine eigene Einstellung nutzen kann. Das ist insbesondere deshalb überraschend, da in der Studie mehrmals darauf hingewiesen wird, dass die subjektive Wahrnehmung von Herausforderungen einerseits und Ressourcen andererseits einen signifikanten Einfluss auf die Auswirkungen von Stress hat. Hierzu gibt es eine ganze Reihe von Übungen und Techniken, durch welche der Einzelne sein persönliches Stressmanagement deutlich verbessern kann.

### **3. unmittelbare Beanspruchungs-folgen/Stress**

Auffällig ist, dass immer noch 43 Prozent aller Befragten aussagen, der Stress und Arbeitsdruck habe in den letzten 2 Jahren zugenommen.

Weiter fühlt sich jeder vierte Befragte durch die Arbeitsmenge überfordert.

Beides sind eindeutige Zeichen dafür, dass die Thematik Stress in der arbeitenden Bevölkerung stark präsent ist.

### **4. Langfristige Beanspruchungs-/Stressfolgen**

In diesem Bereich fällt auf, dass sich alle gemessenen Kriterien im Vergleich zur letzten Studie aus den Jahren 2005/2006 leicht verschlechtert und somit die Folgen aus Stress erhöht haben:

- a) Körperliche Beschwerden wie z.B. Nacken-, Rückenschmerzen zu 69 %
- b) Psychische Beschwerden wie z.B. Erschöpfung, Mattigkeit, Schlafstörungen, Nervosität, Niedergeschlagenheit zu 57 %
- c) 17 % mehr sind sowohl körperlich als auch emotional erschöpft

In weiteren Analysen wird darauf eingegangen, dass längere Arbeitszeiten sich grundsätzlich negativ auswirken, während ein guter und wertschätzender Führungsstil positiv auf die Folgen von Stress wirkt. Auch die **negativen** Auswirkungen von Stress auf das Herz-Kreislauf-System wird als erwiesen angesehen.



## Fazit

Abschließend kann festgestellt werden, dass zunehmender Stress in der deutschen Arbeitswelt weiterhin von fast jedem zweiten Befragten festgestellt wird und sich jeder Fünfte überfordert fühlt.

Wesentliche Gründe, die hierzu aufgeführt werden, sind gleichzeitige Durchführung von Arbeiten, ein starker Termin- und Leistungsdruck, Störungen und Unterbrechungen sowie die Forderung nach sehr schneller Erledigung.

Auffallend ist, dass gesundheitliche Beschwerden durchweg zugenommen haben.

Daher ist es für jeden in Deutschland Arbeitenden wichtig, sich mit der Thematik Stress zu befassen und sich bestmöglich vor eventuell negativen Folgen zu schützen.

Dies kann und sollte so weit wie möglich durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen seitens des Arbeitgebers erfolgen, wie auch im Stressreport gefordert.

Darüber hinaus und insbesondere da, wo dies durch den Arbeitgeber nicht geleistet werden kann oder nicht geleistet wird, sollte sich der Einzelne im Rahmen seiner Eigenverantwortung mit der Vermeidung und Vorbeuge von Stressfolgen auseinandersetzen.

Dies kann einerseits durch eine bewusste Arbeit mit der eigenen inneren Einstellung und andererseits durch eine Verbesserung der eigenen Organisation erfolgen. Hierfür sind Kurse in Zeit- und Selbstmanagement, welche die aktuellen Erkenntnisse aus der Wissenschaft berücksichtigen, bestens geeignet.

Zum Nachschlagen von Details hier der Link zum Download des [Stressreports 2012](#).