

Beate Muschalla, Michael Linden

Arbeitsplatzbezogene Ängste und Arbeitsplatzphobie

Phänomenologie, Diagnostik,
Behandlung, Sozialmedizin

Kohlhammer

Beate Muschalla und Michael Linden

Arbeitsplatzbezogene Ängste und Arbeitsplatzphobie

Phänomenologie, Diagnostik,
Behandlung, Sozialmedizin

Verlag W. Kohlhammer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen, Handelsnamen und sonstigen Kennzeichen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese von jedermann frei benutzt werden dürfen. Vielmehr kann es sich auch dann um eingetragene Warenzeichen oder sonstige geschützte Kennzeichen handeln, wenn sie nicht eigens als solche gekennzeichnet sind.

1. Auflage 2013

Alle Rechte vorbehalten

© 2013 W. Kohlhammer GmbH Stuttgart

Umschlag: Gestaltungskonzept Peter Horlacher

Gesamtherstellung: W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Print:

ISBN 978-3-17-020911-4

E-Book-Formate:

pdf: ISBN 978-3-17-023810-7

epub: ISBN 978-3-17-025463-3

mobi: ISBN 978-3-17-025422-0

Inhalt

Vorwort	11
1 Wertigkeit von Arbeit	13
1.1 Organisationsformen der Arbeit in der modernen Industriegesellschaft	13
1.2 Gesellschaftliche Arbeitsethik	15
1.3 Individuelle Arbeitsethik	17
2 Arbeit als positiver Lebensfaktor	19
2.1 Positives Erleben der Arbeit	19
2.2 Arbeitszufriedenheit	19
2.3 Arbeitsmotivation	21
2.4 Charakteristika guter Arbeitsplätze	22
3 Arbeit als Belastungsfaktor	24
3.1 Sachliche Quellen beruflicher Belastung	24
3.2 Soziale Konflikte und Mobbing	26
3.3 Häufigkeiten von Belastungserleben am Arbeitsplatz	29
4 Interaktionsmodelle von Belastung und Belastungsreaktionen	31
4.1 Belastung versus Beanspruchung	31
4.2 Stress	32
4.3 Burnout	32
4.4 Absentismus	33
4.5 Innere Kündigung und Sabotage	34
4.6 Probleme bei der Arbeit infolge psychischer Erkrankungen	35
5 Fähigkeitsbeeinträchtigungen und Leistungsanforderungen am Arbeitsplatz	38
5.1 Person-Umwelt-Passung	38
5.2 Das ICF-Modell von Funktion, Fähigkeit, Kontext und Partizipation	39
5.3 Fähigkeitsbeeinträchtigungen bei psychischen Erkrankungen	40

6	Angst im Kontext von Belastungen am Arbeitsplatz	42
6.1	Leistungsanforderungen und -bewertungen	42
6.2	Rudelverhalten und Rankämpfe	44
6.3	Bedrohung durch Dritte	45
6.4	Unfallgefahr und Gesundheitsgefährdungen	45
6.5	Unkontrollierbare Veränderungen	47
6.6	Existenzbedrohung	47
7	Angst am Arbeitsplatz im Kontext psychischer Erkrankungen	49
7.1	Hirnorganische Erkrankungen und Teilleistungsstörungen	49
7.2	Suchterkrankungen	50
7.3	Schizophrene und schizotype Erkrankungen	51
7.4	Affektive Erkrankungen	51
7.5	Posttraumatische Störungen und Anpassungsstörungen	52
7.6	Persönlichkeitsstörungen	53
8	Dimensionale Konzepte von arbeitsplatzbezogenen Ängsten	57
8.1	Angst	57
8.2	Arbeitsplatzangst in der Gesundheitsforschung	59
8.3	Gegenstandsbezogene Typisierung von Arbeitsplatzängsten	60
8.4	Psychopathologische Dimensionen arbeitsplatzbezogener Ängste	63
8.5	Die Job-Angst-Skala (JAS)	66
8.6	Die Arbeitsplatzphobieskala	73
8.7	Zusammenhänge zwischen verschiedenen Job-Angst-Dimensionen	77
8.8	Job-Angst und Trait-Angst	77
8.9	Job-Angst bei psychosomatischen Patienten im Vergleich zu somatisch erkrankten Patienten	78
8.10	Job-Angst und Geschlecht	80
8.11	Job-Angst und Arbeitsunfähigkeit	80
8.12	Job-Angst und Arbeitsplatzcharakteristika	82
9	Angsterkrankungen und arbeitsplatzbezogene Angsterkrankungen	84
9.1	Prävalenz und Differenzialdiagnostik von Angsterkrankungen	84
9.2	Arbeitsplatzbezogene Angsterkrankungen	86
9.3	Arbeitsplatzphobie als gemeinsame Endstrecke verschiedener Grunderkrankungen	89
9.4	Das strukturierte Arbeits-Angst-Interview (AAI)	91
9.5	Prävalenz arbeitsplatzbezogener Angsterkrankungen bei Psychosomatikpatienten	93

9.6	Komorbiditäten zwischen klassischen Angsterkrankungen und Arbeitsplatzangsterkrankungen	95
9.7	Nosologischer Status arbeitsplatzbezogener Angsterkrankungen	98
10	Kontext- und personbezogene Vulnerabilitäts- und Resilienzfaktoren bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	101
10.1	Berufsfeldanforderungen als Umwelt-Kontextfaktoren bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	101
10.2	Das soziale Netz als Umwelt-Kontextfaktor bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	104
10.3	Herzerkrankung als Person-Kontextfaktor bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	108
10.4	Clusteranalytische Typologisierung von Patienten mit Job-Ängsten anhand von Kontextfaktoren	110
11	Sozialmedizinische Aspekte bei arbeitsplatzbezogenen Angsterkrankungen	115
11.1	Häufigkeiten von Leistungsminderung und Arbeitsunfähigkeit bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	115
11.2	Sozialmedizinische Begutachtung bei Arbeitsplatzängsten	122
11.3	Kasuistik einer Arbeitsfähigkeitsbeurteilung bei Arbeitsangst	128
11.4	Grad der Behinderung (GdB) und Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)	131
11.5	Berufsunfähigkeit und Erwerbsminderung	133
12	Prävention von arbeitsplatzbezogenen Ängsten durch betriebliche Gesundheitsförderung und organisationale Hilfen	136
12.1	Betriebliche Gesundheitsförderung bezüglich psychischer Belastungen	136
12.2	Prävention von Arbeitsplatzängsten durch Kommunikations- und Führungsverhalten	138
12.3	Angstreduktion durch Kooperation und Teamarbeit zwischen Mitarbeitern	142
12.4	Bibliotherapie als Selbsthilfe bei Ängsten am Arbeitsplatz	144
12.5	Ansprechpartner im Betrieb	145
12.6	Mobbing-Beratungsstellen	147
13	Behandlungsansätze bei arbeitsplatzbezogenen Ängsten	148
13.1	Allgemeine Therapieprinzipien bei Arbeitsplatzängsten	148
13.2	Diagnostik und Erarbeitung eines psychologischen Störungsmodells	149
13.3	Besonderheiten der Exploration bei Arbeitsplatzängsten	153

13.4	Symptom- und störungsorientierte Behandlung bei Arbeitsplatzängsten	157
13.5	Fähigkeitsorientierte Psychotherapie	166
13.5.1	Fähigkeitstraining	167
13.5.2	Kompensation bei überdauernden Fähigkeitenstörungen	170
13.5.3	Standardisierte Gruppen zum Training arbeitsbezogener Fähigkeiten	171
13.6	Kontextorientierte Therapie	174
13.6.1	Grundlagen der kontextorientierten Therapie	174
13.6.2	Berufliche Belastungserprobung	177
13.6.3	Stufenweise Wiedereingliederung	179
13.6.4	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	180
13.6.5	Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)	182
13.6.6	Return-to-work-Programme	185
13.6.7	Entfernung vom Arbeitsplatz: Arbeitsunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit als Therapiemaßnahme	186
13.7	Behandlung von Arbeitsplatzangsterkrankungen in speziellen Settings	190
13.7.1	Die Aufgabe niedergelassener Ärzte bei Arbeitsplatzängsten	190
13.7.2	Richtlinienpsychotherapie bei arbeitsplatzbezogenen Angsterkrankungen	193
13.7.3	Die Rolle der stationären psychosomatischen Rehabilitation bei Arbeitsplatzängsten	194
14	Fallbeispiele von arbeitsplatzbezogenen Ängsten und Behandlungsverläufen	198
14.1	»Das ist doch verrückt: Ich komme da nicht mehr rein?!« – Arbeitsplatzphobie nach depressiver Episode und Insuffizienzerinnerung	198
14.2	»Ich werde gemobbt!« – Spezifische soziale Phobie vor der Chefin	201
14.3	»Wenn ich einen Fehler mache ...« – Arbeitsplatzbezogene generalisierte Sorgenangst	203
14.4	»Meine Existenz wurde zerstört« – Anpassungsstörung mit Verbitterungsaffekt und sekundärer Arbeitsplatzphobie	206
15	Schlussbemerkungen und Ausblick	209
	Literatur	211
	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	230
	Stichwortverzeichnis	231

Auf der Website des Verlags finden Sie nach Ihrer Anmeldung als Nutzer in unserem Buchshop unter ContentPLUS das folgende Angebot (Zugang über Ihren Code, vgl. vordere innere Buchumschlagsseite):

Job-Angst-Skala (JAS) und Arbeitsplatzphobieskala

Arbeits-Angst-Interview (AAI)

Bibliotherapiebroschüre für Patienten »Umgang mit Ängsten am Arbeitsplatz«

Vorwort

Wenn die Rede auf arbeitsplatzbezogene Ängste und speziell die Arbeitsplatzphobie kommt, dann erlebt man nicht selten eine eher amüsierte Reaktion etwa der Art: »Das habe ich auch«. Auch wenn diese Reaktion lächelnd und ironisch vorgetragen wird, so kann sie doch als Indiz dafür gewertet werden, dass dieses Problem nicht ganz weit weg ist vom eigenen Erleben. Niemand würde so reagieren, wenn man über Krebs oder Schizophrenie sprechen würde. Die Reaktion impliziert eher: »So etwas kenne ich, aber dem darf man sich doch nicht hingeben«. Lächelnde Irritiertheit, wenn nicht sogar Herablassung, ist eine typische Reaktion auf pathologische Ängste oder Ängste Anderer. Es sind Ängste, die man kennt, die man selbst aber meint unter Kontrolle zu haben.

Das Thema der arbeitsplatzbezogenen Ängste sollte aber ernst genommen werden. Es handelt sich um ein Problem, das relativ häufig ist und erschreckend häufig zu schwerer Beeinträchtigung der Betroffenen sowie zu Problemen in der Lebensführung der Patienten führt. Eine U-Bahn oder Kaufhäuser kann man evtl. bei einer entsprechenden Phobie vermeiden, nicht jedoch den Arbeitsplatz. Derartige Ängste führen unmittelbar zu Teilhabestörungen und negativen sozialen Konsequenzen. Problematisch wird es häufig auch, wenn solche Patienten dann Hilfe suchen. Weil sich Patienten des eingangs angesprochen Unverständnisses und der Belächelung bewusst sind, sprechen sie nicht über Arbeitsängste. Sie externalisieren und zeigen auf den Chef oder die Umstände am Arbeitsplatz als Erklärung, so wie Patienten mit U-Bahn-Phobie in aller Ernsthaftigkeit behaupten, deswegen nicht in den Tunnel zu können, weil es dort nicht genug Luft zum Atmen gebe. Die vom Patienten vorgetragenen Gründe seiner Arbeitsplatzvermeidung sind oft Anlass für Fehlbehandlungen und Maßnahmen, die das Problem eher noch verschärfen. Dazu gehört z. B. die »Krankschreibung«, ein Vermeidungsverhalten mit ärztlicher Unterstützung. Jedermann weiß aber inzwischen, dass Vermeidungsverhalten einer der wesentlichen Gründe für die Verschlimmerung von Angsterkrankungen ist, und dass Exposition der Weg zur Heilung ist.

Zusammenfassend gilt, dass arbeitsplatzbezogene Ängste mit zu den häufigsten psychischen Erkrankungen zählen, zu schwerwiegenden Folgen führen, am seltensten diagnostiziert und nahezu regelhaft falsch behandelt werden. Hier bedarf es dringend mehr wissenschaftlicher Forschung und vor allem klarer Konzepte bei Therapeuten. Das vorliegende Buch soll dazu einen Beitrag leisten. Es fasst eine zehnjährige Forschungsarbeit zum Thema der arbeitsplatzbezogenen Ängste zusammen. Manches kann inzwischen als empirisch gut fundiert gelten, anderes entspringt aber auch »nur« der klinischen Erfahrung der Autoren, die viele derartige Patienten behandelt haben.

Das Buch ist geschrieben worden für Psychotherapeuten und Ärzte, beratend Tätige in der medizinischen und beruflichen Rehabilitation, Sozialmediziner und Gutachter, Mitarbeiter von Renten- und Krankenversicherung sowie Wissenschaftler aus den Bereichen klinische Psychologie, Arbeits- und Organisationspsychologie, Sozialpsychologie und -medizin, Arbeitsmedizin, Psychiatrie und Psychosomatik. Es handelt sich um die erste monographische und zusammenfassende Darstellung dieses Themas.

Berlin, im März 2013
Prof. Dr. Michael Linden
Dr. Beate Muschalla

1 Wertigkeit von Arbeit

1.1 Organisationsformen der Arbeit in der modernen Industriegesellschaft

In der Arbeitspsychologie wird »Arbeit« verstanden als ein Grundaspekt menschlicher Lebenswirklichkeit, eine zielgerichtete, zweckrationale Tätigkeit, die der Daseinsvorsorge und Schaffung optimaler Lebensverhältnisse dient. Arbeit ist aufgabenbezogen und mit gesellschaftlichem Sinngehalt versehen. Es handelt sich um einen vermittelnden Prozess zwischen Mensch und Umwelt, der sich in eingreifenden und verändernden Tätigkeiten äußert (Giese 1927; Rohmert 1972; Fürstenberg 1975; Schmale 1983).

Für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit verwendet der erwachsene Mensch einen Großteil seines Tages. Daher macht der Arbeitsplatz schon zeitlich einen großen Teil seiner sozialen Umwelt aus. Die Art der Tätigkeit trägt zum Ansehen in der Gesellschaft und zur finanziellen Sicherheit bei. Arbeit ist ein wesentlicher Teil der Selbstverwirklichung eines Menschen, bestimmend für sein Selbstbild und seine weiteren Entwicklungsmöglichkeiten, die beeinflusst werden sowohl von den materiellen und organisationalen Arbeitsbedingungen als auch von den Mitarbeitern. Zudem beeinflusst die Arbeitssituation auch viele andere Lebensbereiche der Person. Zufrieden zu sein mit der Arbeitssituation ist mitentscheidend für die generell erlebte Lebenszufriedenheit (Schumacher et al. 1995).

Im Laufe der Jahrhunderte, aber speziell auch in den letzten Jahrzehnten vollzogen und vollziehen sich zahlreiche Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt. Eine Wandlung betrifft die mit dem industriellen Fortschritt einhergehende Veränderung der Arbeit von der Hand- zur Kopf-, zur Dienstleistungs- und seit neuestem zur computerisiert-kontrollierten Arbeit.

Je nach Art der Arbeit verändern sich auch die Anforderungen und Freiheitsgrade für die Arbeitstätigen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten: Standen früher überwiegend körperlich fordernde Arbeiten im Vordergrund, bei denen sozio-emotionale und kognitive Fähigkeiten nachrangig waren (z. B. beim Heu-Rechen auf dem Feld), erforderten Arbeitsplätze seit der Mechanisierung mehr kognitive Leistungen (z. B. Konzentration als Kranführer), oder Schnelligkeit bei der Ausführung sehr spezialisierter Handlungsabläufe (z. B. Einscannen von Waren an der Supermarktkasse). Mit Zunahme von Arbeitsfeldern im Dienstleistungssektor traten zunehmend soziale Kompetenzen und sogenannte Soft Skills in den Vordergrund.