

NEUES aus dem Kompetenzzentrum Ulm für seelische Gesundheit am Arbeitsplatz

LPCU NEWS

05/2020

4. Ausgabe

Grußwort

Verstärkung im LPCU-Team

PSIB Stadt Stuttgart

Psychosomatische Grundversorgung für Betriebs- und Arbeitsmediziner – Ein Programm, das Schule macht

Exkurs in die Kunsttherapie

Update – Gesundes Führen bei der Wieland-Werke AG

Internationale Kooperation mit Sydney, Australien

Arbeitskreis Psychosomatik trifft Arbeitsmedizin

Werkstatt Dilemmakompetenz

Publikationen



Liebe Leserinnen und Leser,

am 01.04.2020 konnten wir unsere neue Wissenschaftliche Mitarbeiterin Dr. phil. Janina Lehmann in unserer Runde begrüßen. Lesen Sie hierzu ihre Kurzvorstellung.

Wir berichten über unseren Start der Psychosomatischen Sprechstunde im Betrieb (PSIB) bei der Stadt Stuttgart.

Wir resümieren, inwiefern sich unsere Psychosomatische Grundversorgung für Betriebs- und Arbeitsmediziner als Zukunftsmodell erwiesen hat und präsentieren hierzu

unsere bisherigen Evaluationsergebnisse.

Lesen Sie darüber hinaus über den kürzlichen Exkurs unserer Teilnehmer des Weiterbildungscurriculums Psychotherapie – fachgebunden in die Kunsttherapie mit Frau Alexandra Danner-Weinberger und deren Feedback hierzu.

Wir berichten von unserem Treffen in Australien zum Aufbau einer internationalen Kooperation mit Prof. Dr. Tom Buckley im Bereich Herzratenvariabilität.

Wir geben einen Einblick in unsere Zwischenergebnisse bei unserem Pilotprojekt „Gesundes Führen – Resilienz“ bei der Wieland-Werke AG.

Finden Sie im Abschluss unsere Terminankündigungen für unseren Arbeitskreis Psychosomatik trifft Arbeitsmedizin und unser Werkstatttreffen „Dilemmakompetenz“ sowie einen Überblick über unsere neuesten Publikationen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr LPCU-Team

AKTUELLES

Verstärkung im LPCU-Team

Das LPCU freut sich Frau Dr. phil. Janina Lehmann als neue Wissenschaftliche Mitarbeiterin begrüßen zu dürfen.

Frau Dr. Lehmann war seit 2014 als Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Lehr-Lernforschung an der Universität Ulm tätig und hat dort im Juli 2019 ihre Promotion zum Thema Multimediales Lernen mit Fokus auf die Interaktion zwischen speziellen Lernereigenschaften und dem Lernmaterial (<https://d-nb.info/1192373294/34>) abgeschlossen. Zudem konnte sie im Rahmen verschiedener Lehrveranstaltungen am Institut für Psy-

chologie und Pädagogik Erfahrungen als Dozentin sammeln.

Zusätzlich absolviert sie seit 2017 die Ausbildung zur Psychologischen Psychotherapeutin am AWIP. Die Approbation erfolgt voraussichtlich im Oktober 2021.

Seit April unterstützt Frau Dr. Lehmann das Team im LPCU in den Bereichen Methodenentwicklung und Betriebliche Gesundheitsinterventionen.

Dabei beschäftigt sie sich mit der Frage, wie sich die emotionale Kompetenz von Führungskräften auf deren Führungskompetenz und insbesondere auf die Konflikte mit Mitarbei-

tern auswirkt. Die Entwicklung und Evaluation eines Führungskräftetrainings sind geplant.



Dr. phil. Janina Lehmann

Start der Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb (PSIB) bei der Stadt Stuttgart

Nach intensiven Vorverhandlungen mit dem Stadtrat ist es uns gelungen, mit der Stadt Stuttgart eine Kooperation im Hinblick auf die Durchführung einer Psychosomatischen Sprechstunde im Betrieb (PSIB) zu vereinbaren und die Freigabe für die dafür notwendigen Mittel zu erhalten.

Vereinbart werden konnten neben der eigentlichen Sprechstunde (in Form eines Mitarbeiter-Erstgespräches) in den Räumen des werkärztlichen Dienstes der Stadt Stuttgart eine Inanspruchnahme von bis zu neun möglichen

Folgeterminen für Therapiegespräche in den Räumlichkeiten der Sonnenberg Klinik gGmbH Stuttgart.

Geplant sind zunächst 8 Sprechstundentermine, in denen drei bis maximal vier Mitarbeitende der Stadtverwaltung Stuttgart Gelegenheit haben werden, ausführlich über psychische bzw. körperliche Beschwerden und Symptome wie auch über deren Hintergründe (d. h. vor allem berufliche bzw. persönliche Konflikte) zu sprechen.

Dem üblichen Modell der psychosomatischen Sprechstunde

folgend, sollen im Beratungsgespräch nicht nur der Krankheitswert der Beschwerden ermittelt, Beeinträchtigungen festgestellt bzw. eine Gewichtung der verschiedenen Ursachen vorgenommen, sondern auch Lösungs- bzw. Therapiemöglichkeiten erörtert werden.

Die Sprechstunde wurde bereits im März erfolgreich eingeführt. Für die Planung und Durchführung der PSIB ist PD Dr. med. Michael Hölzer, Medizinischer Geschäftsführer der Sonnenberg Klinik gGmbH in Stuttgart und Leiter des LPCU, verantwortlich.

Die begleitende Evaluation dieser betrieblichen Intervention koordiniert unsere Wissenschaftliche Mitarbeiterin Frau

Dr. Simone Braun. Wir sind gespannt auf die Entscheidung der Stadt Stuttgart über die Fortsetzung der Maßnahme

nach diesem einjährigen Probeauftrag und die entsprechenden Ergebnisse der Evaluation.

Psychosomatische Grundversorgung für Arbeits- und Betriebsmediziner – Ein Programm, das Schule macht

Arbeits- und Betriebsmediziner sind in ihrem Berufsalltag häufig mit psychosomatischen Themen konfrontiert. In der Facharztweiterbildung spielt dies jedoch bisher eine untergeordnete Rolle. Um diesem Ungleichgewicht zu begegnen, bietet das LPCU seit 2018 eine Kursweiterbildung Psychosomatische Grundversorgung für Arbeits- und Betriebsmediziner an. Im Kurs 2018 & 2019 fanden zu Kursende schriftliche und mündliche Befragungen (jeweils elf Teilnehmer) statt. An dieser Evaluation maßgeblich beteiligt waren Frau Dr. Simone Braun, Frau Dr. Eva Rothermund und Diplom-Psychologin Elena Schwarz. Nach nun erfolgter Auswertung der Fragebögen sowie sechs der elf Interviews möchten wir Ihnen heute erste Ergebnisse vorstellen.

Die schriftliche Befragung zeigte, dass die Kursinhalte als sehr hilfreich für den Berufsalltag empfunden wurden, hier insbesondere die Balintgruppen sowie Inhalte zur Gesprächsführung. Die Erwartungen wurden als weitgehend bzw. voll erfüllt oder sogar als übertroffen benannt. In den Interviews ergaben sich verschiedene Inhaltsbereiche, die in der nebenstehenden Grafik dargestellt sind. Hierbei sind die relevantesten Punkte mit mindestens drei Nennungen aufgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Weiterbildungsbedarf vorhanden ist, der von vielfältigen betrieblichen Faktoren beeinflusst wird. Die bemerkten Veränderungen und die hohe Zufriedenheit deuten auf die Wirksamkeit des Kurses hin. Diese ersten Ergebnisse gilt es in der weiteren Auswertung zu untermauern. Das Evaluationskonzept haben wir zudem bereits ausgebaut und führen es bei den neu aufgelegten Kursen kontinuierlich fort.



Psychische Gesundheit im Betrieb

Kultur

- teils wichtiges Thema, teils Tabuthema (3/3)
- Ausschluss der Betriebsärzte/Widerstände (4/3)

Struktur

- Führungskräfte als wichtigste Akteure (5)
- Defizite: Qualität/Quantität/Ressourcen (3/3/3)



Belastete Mitarbeiter

Belastungsfaktoren

- Arbeitsmenge/Arbeitsinhalte/Druck (4)
- familiär/privat (3)
- zwischenmenschlich im Beruf (3)
- Veränderungsprozesse (3)

Beschwerdebilder

- Depression/Erschöpfung (5)
- Schlafstörungen (4)



Führungskräfte

Herausforderungen

- wenig Zeit/zu viel Arbeit (3)
- Unsicherheit/Angst (3)
- Dilemma/Sandwichposition (3)

Geforderte Unterstützung

- Wissen und Umgang mit Belasteten vermitteln (3)



Kursteilnahme

Beweggründe

- persönliches Interesse (7)
- psychisch bzw. psychosomatisch belastete Mitarbeiter (5)
- Unsicherheit bzw. Überforderung im Umgang (4)
- Wissensdefizit (3)

Bemerkte Veränderungen

- mehr Mut/Selbstbewusstsein/Sicherheit (7)
- mehr Zuhören und/oder Nachfragen (5)
- offener Mitarbeiter (3)

Abbildung: Dr. med. Simone Braun

Exkurs in die Kunsttherapie mit Alexandra Danner-Weinberger im Rahmen unseres Weiterbildungscurriculums Psychotherapie – fachgebunden

Kunsttherapie war das Thema des Kurswochenendes (Block 9) unseres dreijährigen Weiterbildungscurriculums *Psychotherapie – fachgebunden für Arbeits- und Betriebsmediziner*, welches das LPCU Ende November 2019 in der Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie des Universitätsklinikums Ulm veranstaltete.



Foto: Alexandra Danner-Weinberger

Was passiert therapeutisch, wenn Bilder von Patienten zu Kunstwerken geraten? Ist Kunst Teil eines größeren therapeutischen Ganzen? Können Kunst- und Therapiewirkung ineinander übergehen?

Um diese Fragen erfahrbar zu machen, gewährte Frau Danner-Weinberger, Kunsttherapeutin an der Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie Ulm, an diesem Novemberwochenende Einblicke in die therapeutischen Prozesse von Patienten mit verschiedenen psychischen Erkrankungen oder Belastungen. Anhand von praktischen Übungen konnten die Kursteilnehmenden über das Tun erleben, wie eine solche Therapie wirken kann.

In der Kunsttherapie werden die Mittel von Künstlern, wie Werkzeuge oder Materialien, nicht genutzt, um Kunst zu schaffen, sondern um sich eigenen Themen, Belastungen, Gefühlen, Erfahrungen und Ressourcen aktiv handelnd

zu widmen. Hierbei entwickeln die Menschen neue Perspektiven und Arten des Umgangs. Die Kunsttherapie dient sowohl der Diagnose als auch der Therapie bei der Behandlung von psychisch und körperlich Kranken.

Durch verschiedene Übungen und Reflexionsrunden konnten unsere Kursteilnehmenden erleben, wie sich Kunsttherapie anfühlt. Die Resonanz war sehr positiv, das Feedback reichte von „super interessant“ bis hin zu „sehr erlebnisreich und beeindruckend“.



Foto: Alexandra Danner-Weinberger

Wir danken Frau Danner-Weinberger für ihre kompetente Vermittlung dieser Therapieform und ihre geniale Art und Weise zur Mitarbeit und persönlichen Öffnung zu motivieren.



Foto: Alexandra Danner-Weinberger

Update „Gesundes Führen – Resilienz“

Ein Pilotprojekt bei der Wieland-Werke AG in Kooperation mit der Wieland BKK

Führungskräfte sind täglich neuen Herausforderungen ausgesetzt. Globalisierung und Digitalisierung, Arbeitsverdichtung sowie eine zunehmende Anzahl an psychischen Erkrankungen in Unternehmen sind für sie nicht nur Schlagwörter, sondern stehen in Form von individuellen Persönlichkeiten und konkreten Aufgaben vor ihnen.

Um diese neuen und steigenden Herausforderungen zu meistern, sind eine Reihe persönlicher Ressourcen notwendig. Die eigene Gesundheit und das Führungsverhalten stehen darüber hinaus in wechselseitiger Beziehung zueinander. Führungsverhalten wiederum wirkt sich indirekt auf die Gesundheit der Mitarbeiter aus.

Wie können wir also in einem derart komplexen Geflecht Führungskräfte nachhaltig stärken? Einfache Ratschläge greifen nur kurz. Ein langfristiges, mit Sorgfalt ausgearbeitetes Konzept hingegen sensibilisiert Führungskräfte für die Wahrnehmung der Wechselwirkungen ihrer eigenen Gefühle, Gedanken, Verhaltensweisen und Gesundheit in ihrem Lebensalltag. Dies stärkt ihre psychosomatische Kompetenz.

Frau Dr. med. Elisabeth Bahlert vom LPCU entwickelte in

Zusammenarbeit mit Herrn Jürgen Schneider von der Wieland BKK hierzu das Angebot „Gesund führen – Resilienz“. Kernelement des Projektes ist die Messung der Herzratenvariabilität (HRV) über 24 Stunden, anhand derer in Zahlen und Grafiken zunächst individuelle Belastungen und Erholungsphasen im Alltag einer Person sichtbar gemacht werden.

Im anschließenden ausführlichen ärztlichen Beratungsgespräch werden Zusammenhänge zwischen Gedanken, Gefühlen und körperlichen Reaktionen verdeutlicht und die persönliche Wahrnehmung dafür geschärft.

Als zweiter Schritt wird in einer Ganztagesseminar detailiertes Wissen über die Zusammenhänge zwischen Arbeit, Stress und psychosomatischer Gesundheit vermittelt sowie das Mitarbeitergespräch mit belasteten Firmenangehörigen aus psychodynamischer Sicht analysiert und anhand konkreter Fallbeispiele neue mögliche Wege des Gesprächsverlaufes aufgezeigt.

Das Projekt ist als randomisierte Studie angelegt: mit 50 Führungskräften in der Interventions- und 50 Führungskräften in der Wartegruppe. Befragungen der Interventionsgruppe fanden in folgen-

den Intervallen statt: direkt vor der ersten Beratung, vor der zweiten Beratung nach drei Monaten, vor der Schulung, drei Monate nach der Schulung. Die Wartegruppe wurde zwei Mal im Abstand von drei Monaten befragt.

Aktuell ist die Durchführung in der Interventionsgruppe abgeschlossen.

Daher freuen wir uns Ihnen im Folgenden kurz unsere Ergebnisse vorstellen zu können. Die teilnehmenden Führungskräfte repräsentierten alle im Unternehmen vorhandenen Führungsebenen (z.B. Meister, Schichtführer, Teamleiter, Fertigungs- und Produktionsleiter, Head of Director, Vice President). Im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung war die Stichprobe gesünder, schlanker, sportlicher und rauchte seltener. Es gab in keinem Bereich signifikante Unterschiede zwischen der Wartegruppe und der Kontrollgruppe.

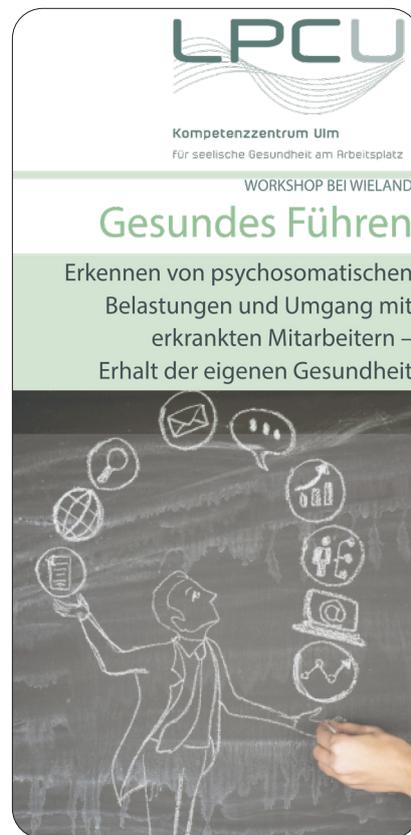
Bei der Auswertung der Fragebögen, insbesondere in den statistischen Tests, zeigten sich wiederum Unterschiede zwischen den beiden Gruppen, die signifikant waren. So schilderten Führungskräfte, die die Messung der Herzratenvariabilität und Beratung erhalten hatten, drei und sechs Monate nach der ersten Beratung seltener überfordernden bzw. un-

kontrollierbaren Stress sowie Nervosität, Ängstlichkeit und Sorgen. Auch in den Einstellungen zeigten sich Veränderungen: Die Wahrnehmung der Auswirkung von Körperzuständen auf das Befinden stieg an. Ebenso gaben die Führungskräfte drei Monate nach der ersten Beratung an, ihrem Körper eher zu geben, was er braucht. Dieser Effekt blieb auch neun Monate nach der ersten Beratung noch bestehen. Dies hatte keine negativen Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft, wie der Anstieg der Zustimmung zu der Aussage „Es schadet nicht, sich durch stressige Situationen durchzubeißen“, zeigt.

Tatsächlich wurde im Beratungsgespräch der Fokus auf die Erholungsphase nach Stress gelegt. Vergleichbar mit einer Batterieladeanzeige lassen sich im Farbspektrum der Herzratenvariabilität die individuelle Belastung, aber auch das individuelle Erholungsverhalten sehr gut sichtbar machen. So verdeutlicht eine derartige Grafik sehr gut, dass ein gering geladener „Akku“ (eigene Ressourcen) bei der nächsten Belastung rasch „leer“ ist und dann überproportional länger braucht, um wieder „aufzuladen“.

Im Gespräch sensibilisierten und bestärkten wir die Führungskräfte in ihrer Selbstwahrnehmung von Stresssignalen. Wir erläuterten die Bedeutung von ausreichend Erholungs-

phasen, die unerlässlich und individuell verschieden sind, um das für uns in den Gesprächen wahrnehmbare hohe Engagement der Führungskräfte beibehalten zu können.



Zusammenfassend konnte gezeigt werden, dass sich Einstellungen und Befinden bei den Führungskräften durch die Beratung im Vergleich zur Wartegruppe signifikant veränderten. Die Beratung wurde sehr gut angenommen und die Führungskräfte waren mit ihr sehr zufrieden.

Auch die Schulung mit vertiefenden Informationen zu den Themen Arbeit, Stress und psychosomatische Gesundheit sowie die Gruppenarbeit

zum Gespräch mit belasteten Mitarbeitern wurde von uns evaluiert. Es zeigten sich signifikante Veränderungen in den Fragebogen-Skalen Einsatz und Anerkennung: Die Interventionsgruppe berichtete drei Monate nach der Schulung einen höheren Einsatz und erhielt mehr Anerkennung als die Wartegruppe.

Wir gehen davon aus, dass dieser Effekt wesentlich durch den positiven Austausch in der Gruppe entstand. Dieser zeigte auf, dass andere ähnliche Probleme hatten, und mündete in einer unterstützenden Kommunikation. Zum persönlichen Umgang mit Stress und zu den selbst als schwierig erlebten Gesprächen konnten in der Gruppenarbeit gleichzeitig neue Optionen erarbeitet und damit die Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit gestärkt werden.

Die Ergebnisse bestätigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind und motivieren uns, die Arbeit in diesem Bereich weiter fortzusetzen. Ende Juni starten wir mit den Messungen der Herzratenvariabilität und Beratungen für die Wartegruppe. Wir danken allen Teilnehmern, insbesondere den Teilnehmern der Wartekontrollgruppe, für die Mühe und Zeit, die sie ins Ausfüllen der Fragebögen investiert haben und die dieses Projekt erst möglich gemacht haben!

Aufbau einer internationalen Kooperation mit Prof. Dr. Tom Buckley (Sydney, Australien)

Ende Oktober 2019 machten sich Fr. Dr. Elisabeth Balint (Wissenschaftliche Mitarbeiterin des LPCU) zusammen mit Herrn Dr. Marc N. Jarczok (Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Ulm) auf den Weg nach Sydney (Australien).

Gefördert durch ein Stipendium der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) war das Ziel dieser Reise, den Aufbau einer internationalen Kooperation zu initiieren.

In Sydney trafen sie sich mit Prof. Dr. Tom Buckley (Professor an der Faculty of Nursing and Midwifery der University of Sydney) und tauschten sich rund um das Thema Herzratenvariabilität und ihre Anwendung in Forschung und Praxis aus.

Gemeinsam sichteten sie erste Daten einer Studie zu Angehörigen akut hospitalisierter Patienten, die Prof. Dr. Tom Buckley in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Geoffrey Tofler, Leiter der kardiologischen Abteilung des Royal North Shore Hospitals in Sydney, durchführt.

Die wissenschaftliche Diskussion wurde direkt in einem gemeinsam geschriebenen kritischen Kommentar zu einem systematischen Review über die Beziehung zwischen HRV und Mortalität niedergelegt. Lesen Sie hierzu mehr unter unserer Rubrik Publikationen.

Anschließend berichtete die Ulmer Forschungsgruppe über ihre Erfahrungen und Ergebnisse mit dem Einsatz des Farbspektro-



Dr. Marc Jarczok, Dr. Elisabeth Balint, Andrew May (CEO of StriveStronger), Prof. Dr. Harald Gündel, Dr. Harry Wendt, Prof. Dr. Tom Buckley (v. r. n. l.) / Foto: LPCU

gramms als graphischer Grundlage für eine HRV-basierte Beratung von Führungskräften.

Prof. Dr. Tom Buckley berät selbst seit mehreren Jahren Führungskräfte. Aktuell ist er der wissenschaftliche Leiter des Programms *StriveStronger*, bei dem er zusammen mit Andrew May (CEO of StriveStronger) und seinem Team hochrangige Manager ganzheitlich coacht.

Bei einem Team-Meeting, zu dem auch Prof. Dr. Harald Gündel (Direktor der Klinik für psychosomatische Medizin und Psychotherapie und Leiter des LPCU), hinzukam, gab das Team Einblicke in seine Arbeit und es entstand eine rege Diskussion über Gesundheit und Krankheit, Leistung, Performance, das Einbinden von Ge-

fühlen bis zu den aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt auf globaler Ebene.

Aus dem Treffen ergaben sich neue Impulse für den Ausbau der HRV-basierten Beratung im LPCU.

Beide Seiten waren sich einig, die Kooperation weiter auszubauen. Ein nächstes Treffen sowie eine gemeinsame Veröffentlichung zur Anwendung von HRV in der wissenschaftlichen Zeitschrift „Frontiers in Neuroscience“ ist im Rahmen des kommenden Europa-Aufenthalts von Prof. Dr. Tom Buckley geplant.

SAVE THE DATE

VERANSTALTUNGEN

Arbeitskreis Psychosomatische und Psychotherapeutische Aspekte in der Arbeitsmedizin in Stuttgart

Um die beiden medizinischen Fachgebiete Arbeitsmedizin auf der einen Seite, Psychosomatischen Medizin und Psychotherapie auf der anderen Seite einander näher zu bringen, aber auch, um tätigen Ärzten aus beiden Fachgebieten eine Plattform für den gemeinsamen Austausch, Treffen und Diskussionen zur Verfügung zu stellen, wurde erstmals im Juli 2019 und zuletzt im Februar 2020 von Dr. med. Stephan Schlosser (Vorsitzender des Verbands Deutscher Betriebs- und Werksärzte e.V., VDBW) und Dr. med. Michael Hölzer (Medizinischer Geschäftsführer der Sonnenberg Klinik gGmbH sowie Leiter des LPCU) ein diesbezüglicher Arbeitskreis ins Leben gerufen und durchgeführt.

Neben allgemeinen Fragen, die die Schnittstellen der Fachgebiete betreffen, wurden v. a. auch konkrete Fälle bzw. Fragestellungen, die im betrieblichem Kontext regelmäßig anfallen, diskutiert.

Die jeweils anwesenden 15 bis 20 Fachärztinnen und Fachärzte der beiden Fachgebiete



Priv.-Doz. Dr. med.
Michael Hölzer



Dr. med. Stephan
Schlosser

nahmen nicht nur rege an den Diskussionen teil, sondern haben einhellig Interesse an einer Fortführung der Zusammenkünfte bekundet.

Neben konkreten Fallbesprechungen soll im gewissen Umfang auch „Theoriearbeit“ geleistet werden.

Ob es dann möglich sein wird, die Musterweiterbildungsordnung beider Fachgebiete dergestalt zu beeinflussen, dass die Psychosomatiker dann auch schon in der Ausbildung mehr über betriebliche Fragestellungen und die Arbeitsmediziner mehr über psychologisch-psychosomatische Zusammenhänge bzw. Perspektiven lernen, wird die Zukunft zeigen.

Unser viertes Treffen ist für den **10.07.2020**, um **19 Uhr** im Musiksaal der **Sonnenberg Klinik gGmbH** in **Stuttgart** geplant.

Mit der Teilnahme können CME-Punkte erworben werden. Anmeldungen richten Sie bitte an:

cornelia.mayer@uni-ulm.de

Werkstatt Seelische Gesundheit im Betrieb (Teil III) – Dilemmakompetenz

Vor geraumer Zeit hatten wir Sie zur Teilnahme am dritten Teil unserer Werkstattreihe Seelische Gesundheit im Betrieb mit dem Titel „**Dilemmakompetenz – Entscheiden im Dilemma: Was bleibt, wenn nichts mehr geht?**“ für den **28.03.2020** nach Ulm in die Villa Eberhardt eingeladen.

Leider musste dieser Termin aufgrund der gesetzlichen Vorgaben im Rahmen der Covid-19-Maßnahmen verschoben werden.

Unseren Ausweichtermin (voraussichtlich der **06.03.2021**) werden wir sobald wie möglich auf unserer Internetseite unter www.lpcu.de/med/home/aktuelles/veranstaltungen/

bekannt geben.

Wir hoffen Sie dann in gleich hoher Teilnehmerzahl begrüßen zu können.

Bis dahin bleiben Sie gesund!

PUBLIKATIONEN

Commentary on “Heart Rate Variability and Risk of All-Cause Death and Cardiovascular Events in Patients With Cardiovascular Disease: A Meta-Analysis of Cohort Studies”

Jarczok M. N., Buckley T., Balint E. M. (2020), DOI: 10.1177/1099800420909420

Das Thema Herzratenvariabilität ist ein Arbeits- und Forschungsschwerpunkt von Dr. Elisabeth Balint und Dr. Marc Jarczok. Es ist ein spannender Marker der globalen individuellen Gesundheit und Anpassungsfähigkeit. „Die eine“ Herzratenvariabilität in Form eines einzigen Messwertes gibt es jedoch als solche nicht, sondern es können aus den Pulsschwankungen über 15 verschiedene Para-

meter berechnet werden, die je nach Berechnung eher für kurzfristige, vagale oder für langfristige, durch das gesamte autonome Nervensystem ausgelöste Schwankungen stehen. Diese Unterscheidung ist nicht spitzfindig, denn das Nichtbeachten führt zu inkonsistenten und schwammigen Studienergebnissen.

Bei ihren Recherchen als Grundlage für kommende Studien analysierten Dr. Balint und Dr. Jarczok zusammen mit Prof. Dr. Tom Buckley (Sydney, Australien) eine aktuelle Meta-Analyse zu Sterblichkeit und HRV genauer. Dabei fiel ihnen auf, dass in den Tabellen falsche Werte zusammengefasst wurden. Davon irritiert, analysierten sie die Meta-Analyse im Detail und fanden einige Fehler: In über 90% der Fälle

wurde die Nachkommastelle falsch berichtet und Zahlen, die für einzelne Todesursachen wie plötzlichen Tod standen, wurden als Gesamtsterblichkeit ausgegeben. Ein hoher wissenschaftlicher Standard beim Schreiben von Artikeln ist jedoch die Basis für gute Folgearbeit.

Deswegen entschlossen sich Dr. Jarczok, Dr. Balint und Prof. Dr. Buckley zu einem Kommentar, in dem sie die Auffälligkeiten im Detail darlegten. Als Antwort auf diesen wurde die Original-Arbeit korrigiert. Wir hoffen, so zum Erhalt eines hohen wissenschaftlichen Standards auch in unserer schnelllebigen, von Online-Publikationen geprägten Zeit beigetragen zu haben.

PUBLIKATIONEN

Seelische Gesundheit und berufliche Teilhabe: Die Bedeutung psychosomatischer Rehabilitation im Versorgungssystem

Kesemeier F., Gündel H., Von Wietersheim J., Hölzer M., Rothermund E. (2020), DOI: 10.1024/1661-4747/a000412

Die Erhaltung und Wiederherstellung von (psychischer) Gesundheit und Arbeitsfähigkeit ist im Interesse zahlreicher Akteure in Unternehmen, Sozialversicherungen und Kliniken.

Die psychosomatische Rehabilitation kann als eine wesentliche Säule der Versorgung psychisch erkrankter Menschen in Deutschland gesehen werden.

Eine verbesserte Vernetzung der Leistungserbringer und die Schließung bestehender Versorgungslücken können vermutlich zu einer effizienteren, nachhaltigeren und insgesamt verbesserten Versorgung psychisch erkrankter Menschen beitragen.

Der Artikel gibt eine Übersicht über arbeitsbezogene Diagnostik im Rahmen psychosomatischer Rehabilitation. Fragebögen zur Abbildung arbeitsbezogener Belastungen und zur Aufdeckung eines arbeitsbezogenen Behandlungsbedarfs werden vorgestellt. Darüber hinaus werden Leistungen verschiedener Bereiche des Versorgungssystems

dargestellt und deren Nutzen für die psychosomatische Rehabilitation verdeutlicht.

Ausgewählte Interventionen sind nach ihrem zeitlichen Greifen in der Versorgung psychisch erkrankter Menschen dargestellt: Präventive Angebote im Setting Betrieb (Stress-Management-Interventionen und Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb), arbeitsbezogene Psychotherapie, medizinisch-beruflich orientierte Rehabilitation sowie verschiedene Nachsorgeangebote und zur besonderen Vernetzung der verschiedenen Angebote der Einsatz von Fallmanagement.

In dem Artikel wird die Bandbreite an Einflussfaktoren, die an der Erhaltung und Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit mitwirken, verdeutlicht. Möglichkeiten und Potenziale, einen Arbeitsbezug in Diagnostik und Therapie umzusetzen und verschiedene Leistungen innerhalb und außerhalb der psychosomatischen Rehabilitation besser zu vernetzen werden vorgestellt.

Men and Depression: Illness Theories and Coping – A Biographical Narrative Study

Staiger T., Stiawa M., Mueller-Stierlin A.S., Kilian R., Beschoner P., Gündel H., Becker T., Frasch K., Panzirsch M., Schmauß M.,

Krumm S. (2020), DOI: 10.1055/a-1043-8126

Ziel dieser Studie ist die Analyse der Bedeutung von männlichkeits- und berufsrollenbezogenen Orientierungsmustern für Krankheitstheorien und Bewältigung bei depressiv erkrankten Männern.

Hierzu erfolgte eine rekonstruktive Auswertung biographisch-narrativer Interviews von 12 Männern mit depressiver Erkrankung.

Die Studie führte zu folgenden Ergebnissen:

Die berufsrollenbezogene Orientierung wird generell als Ursache der depressiven Erkrankung genannt. Gleichzeitig zeigen sich Unterschiede im Verständnis sowie in der Bewältigung der depressiven Erkrankung. Während ein Teil der Befragten trotz der berufsbedingten Krisenerfahrung an der beruflichen Orientierung festhält, nutzen andere die Depression als Chance zur Veränderung gesundheitsschädlicher Lebens- und Arbeitsentwürfe.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Prioritäten in Bezug auf Arbeits- und Lebensentwürfe und deren Bedeutung für die Krankheitsbewältigung in der Behandlung thematisiert werden sollten.

PUBLIKATIONEN

Cluster-randomised trial evaluating a complex intervention to improve mental health and well-being of employees working in hospital – a protocol for the SEEGEN trial

Mulfinger N., Sander A., Stuber F., Brinster R., Junne F., Limprecht R., Jarczok M. N., Seifried-Dübon T., Rieger M. A., Zipfel S., Peters M., Stiawa M., Maatouk I., Helaß M., Nikendei C., Rothermund E., Hander N., Ziegenhain U., Gulde M., Genrich M., Worringer B., Küllenberg J., Blum K., Süß S., Gesang E., Ruhle S., Contributors of the SEEGEN consortium, Müller A., Schweitzer-Rothers J., Angerer P., Gündel H. (2019), DOI: 10.1186/s12889-019-7909-4

Im September 2017 wurde unter der Gesamtleitung von Prof. Dr. Harald Gündel der Forschungsverbund „SEEelische GEsundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus“ (SEEGEN) initiiert.

Der Verbund umfasst Teilprojekte der Universitätskliniken Ulm, Heidelberg, Tübingen sowie der Universitäten Düsseldorf und Duisburg-Essen und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Mitarbeiter im Gesundheitswesen sind einer Vielzahl an Stressoren ausgesetzt. Bis dato fehlt jedoch in den

meisten deutschen Krankenhäusern und Kliniken ein systematisiertes betriebliches Gesundheitsmanagement.

Das Ziel der Studie besteht in der Entwicklung und Evaluation einer komplexen Intervention zur Gesundheitsförderung im Setting Krankenhaus. Gemeinsam sollen verhaltens- sowie verhältnispräventive Maßnahmen entwickelt werden, die speziell auf das Arbeitsumfeld Krankenhaus zugeschnitten sind und die seelische Gesundheit von Beschäftigten in Krankenhäusern präventiv stärken. Hieraus wiederum sollen sich nach Möglichkeit Ideen für eine Optimierung der Organisationsstruktur im Allgemeinen ergeben.

Die Intervention besteht aus fünf Verhaltens- und Organisationsmodulen, die speziell auf Krankenhausmitarbeiter aus verschiedenen hierarchischen und funktionalen Ebenen zugeschnitten sind. Das Krankenhauspersonal kann je nach Position und spezifischen Bedürfnissen oder Interessen ein bestimmtes Modul auswählen. Gegen Ende der Intervention finden Austauschgespräche mit Vertretern aller Berufsgruppen statt, um organisatorische Veränderungen zu erleichtern.

Primäres Ergebnis ist die Veränderung der emotionalen und kognitiven Belastung in der Arbeitsumgebung, von

der Ausgangssituation bis zum 6-monatigen Follow-up im Vergleich von Interventions- und Kontrollgruppe.

Zudem werden im Rahmen einer Prozessevaluation mit qualitativen und quantitativen Methoden, die Aufnahme der Intervention sowie Mediatoren und Moderatoren der Wirkung ermittelt.

Auf Nachfrage stellen wir Ihnen die einzelnen Veröffentlichungen gerne zur Verfügung. Bitte kontaktieren Sie hierzu Frau Cornelia Mayer unter: cornelia.mayer@uni-ulm.de

Angebote/Kurse/Veranstaltungen im Rahmen der aktuellen Lage

Die aktuelle Lage schränkt natürlich auch unsere Flexibilität in der Durchführung unserer Angebote ein. Wir haben aber ein großes Interesse daran, unsere Angebote für Sie soweit wie möglich aufrechtzuerhalten. Deshalb arbeiten wir derzeit intensiv daran, ausgewählte Bausteine und Kursangebote für eine Online-Durchführung anzupassen bzw. ein Konzept für Kleingruppen zu entwickeln, welches entsprechend der geltenden Rahmenbedingungen auch Face-to-Face-Seminare ermöglichen soll. Informationen zu den einzelnen Angeboten stellen wir Ihnen baldmöglichst auf unserer Homepage und über die entsprechenden E-Mail-Verteiler zur Verfügung.

Bleiben Sie gesund!

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Newsletter die geschlechtsspezifische Differenzierung nicht durchgehend berücksichtigt. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.

Herausgeber: Kompetenzzentrum Ulm für seelische Gesundheit am Arbeitsplatz (LPCU)
 Anschrift: Kornhausgasse 9, 89073 Ulm
 Fon: +49 731 3799 1500
 Fax: +49 731 3799 1509
 E-Mail: lpc.ulm@uniklinik-ulm.de
 Internet: www.lpcu.de



Vom Newsletter abmelden

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen wollen, schicken Sie einfach eine leere E-Mail an: lpc.ulm@uniklinik-ulm.de

Initiiert und gefördert
 von der



In Kooperation mit

