



Emotional kompetente Führung

friaa – Interventionen am Arbeitsplatz für psychisch belastete Mitarbeiter

KMU-GO! – Stressmanagement für Führungskräfte

Homeoffice: New Normal – Ein Arbeitsmodell mit Zukunft?

DKPM: Mind the Gap – Forschung und Praxis im Dialog

BeatCovid: Atmen gegen die COVID-Pandemie

Resilienz für Studierende der Technischen Hochschule Ulm

Veranstaltungsausblick

LPCU NEWS

08/2021

7. Ausgabe

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

in unserem August-Newsletter stellen wir Ihnen zu Beginn unsere aktuell laufenden Projekte wie **Emotional kompetente Führung, Interventionen am Arbeitsplatz für psychisch belastete Mitarbeiter (friaa)** und **KMU-GO! – Stressmanagement für Führungskräfte** vor.

Im Rahmen des Projektes **Emotional kompetente Führung** konzipieren wir aktuell einen praxisorientierten Workshop, in dem Führungskräfte ihr emotionales Erleben und Verhalten als wichtiges Werkzeug bei der Mitarbeiterführung verstehen und kennenlernen können. Es werden Impulse zum Erkunden des eigenen Führungsstils, der individuellen Verhaltensmuster, der gelebten Werte und des eigenen Selbstbildes gegeben. Dieser 3-tägige Workshop ist als Auftaktveranstaltung des Pilotprojektes für Ende 2021/Frühjahr 2022 geplant.

Im September 2021 startet auch unser friaa-Projekt mit den konkreten **Interventionen am Arbeitsplatz für psychisch belastete Mitarbeiter**. Das Angebot ist anonym und kostenfrei und richtet sich an psychisch belastete Beschäftigte von Klein-, Mittel- und Großbetrieben. Das Universitätsklinikum Ulm bietet im Rahmen dieser Studie Beschäftigten,

die unter psychischen Belastungen leiden, kostenfreie psychotherapeutische Angebote an. Werden Sie Teil von friaa und melden Sie sich ab sofort für Ihre Teilnahme an!

Von unserem **KMU-GO!**-Projekt haben wir ja bereits mehrmals berichtet. Die darin enthaltenen Schulungen zum Stressmanagement für Führungskräfte in kleineren und mittelständischen Unternehmen sind im vollen Gange und erfreuen sich außerordentlicher Beliebtheit. Sollten Sie Interesse haben, am laufendem Projekt **KMU-GO!** teilzunehmen, ist eine Anmeldung durchaus noch möglich!

Rückblickend möchten wir Ihnen von unserem ddn-Netzwerktreffen im Juni zum Thema **Homeoffice: New Normal – Ein Arbeitsmodell mit Zukunft?** sowie von unseren Beiträgen auf dem **Deutschen Kongress für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie 2021** berichten, welcher unter dem diesjährigen Motto „Mind the Gap – Forschung und Praxis im Dialog“ stand.

Anschließend schildern wir kurz den aktuellen Stand unserer Studien **BeatCovid – Atmen gegen die COVID-Pneumonie** sowie **Resilienz für Studierende der Technischen Hochschule Ulm**. Darüber hinaus gratulieren wir unserer Kollegin Kristin Herrmann zum frisch erworbenen Dokortitel.

Abschließend möchten wir Sie ganz herzlich zu unseren bevorstehenden Veranstaltungen einladen. Wir freuen uns auf ein Wiedersehen mit unseren Absolventen der **Psychosomatischen Grundversorgung für Arbeits- und Betriebsmedizin im Refresher** Ende Oktober. Um auch nach der absolvierten 3-jährigen Fortbildung **Psychotherapie – fachgebunden** im Oktober am Ball zu bleiben, bieten wir im Anschluss eine **Fallbesprechungsgruppe für Betriebs- und Arbeitsmediziner** als unmittelbare Fortsetzung an. Eine in Kooperation mit der Deutschen Balint-Gesellschaft e. V. ganz neu konzipierte **Schulung zum Leiten von Führungskräfte-Werkstätten nach dem Balint-Modell** startet ebenfalls im Oktober und richtet sich an Arbeits- und Betriebsmediziner mit hohem Interesse an dieser Spezialisierung. Unsere **Werkstattreihe Seelische Gesundheit im Betrieb: Psychosomatik trifft Arbeitsmedizin** findet im Januar 2022 statt und wird sich mit dem Thema **Dilemmakompetenz** beschäftigen. Hierzu sind unsere Kooperationspartner, Kollegen und allgemein an gesunder Führung Interessierte ganz herzlich eingeladen.

Bis dahin genießen Sie den Sommer!

Ihr LPCU-Team



PROJEKT

Emotional kompetente Führung

Die Arbeitswelt ist im stetigen Wandel – und mit ihr die Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter. Klassisch autoritäre Führung gilt seit langem als überholt, Selbstmanagement und Flexibilität gewinnen an Bedeutung. Führungskräfte, die auf Befehl und Gehorsam setzen, gelten als rückständig. Im Gegenteil: Mitarbeiter sollen zur Reflexion und selbstständigen Umsetzung befähigt sowie die Auseinandersetzung im Team für Innovationen und Kreativität genutzt werden.

Dies erfordert gerade in Konfliktsituationen zwischenmenschliche Fähigkeiten, die in einer Welt der Zahlen, Daten und Fakten häufig zurücktreten. Emotionale Kompetenzen, wie empathisches Zuhören oder das Wahrnehmen und Regulieren der eigenen Gefühle, spielen hierbei eine zentrale Rolle. Studien haben gezeigt, dass emotional kompetente Führungskräfte eher in der Lage waren, Konflikte mit einzelnen Angestellten oder im Team konstruktiv zu lösen (Jordon & Troth, 2002; Berrocal, Extremera, Lopes & Ruiz-Aranda, 2014). Umgekehrt wurde in einschlägigen Untersuchungen deutlich, dass destruktives Konfliktmanagement als Folge von Schwierigkeiten in der Emotionsregulation auftritt und im Unternehmen „Konfliktkosten“, wie Mitarbeiterfluktuation, Krankheitstage oder kontraproduktives Verhalten mit verursacht. Außerdem scheint sich die emotionale Kompetenz der Führungskräfte nicht nur positiv auf

ihr eigenes Wohlbefinden auszuwirken – es reduziert die Wahrscheinlichkeit an Burnout zu erkranken (Nizielski, Hallum, Schütz & Lopes, 2013) – sondern auch auf die Zufriedenheit, Motivation und Arbeitsleistung der Mitarbeiter (George, 2000; Köppe, Kammerhoff & Schütz, 2018; Madrid et al., 2019).

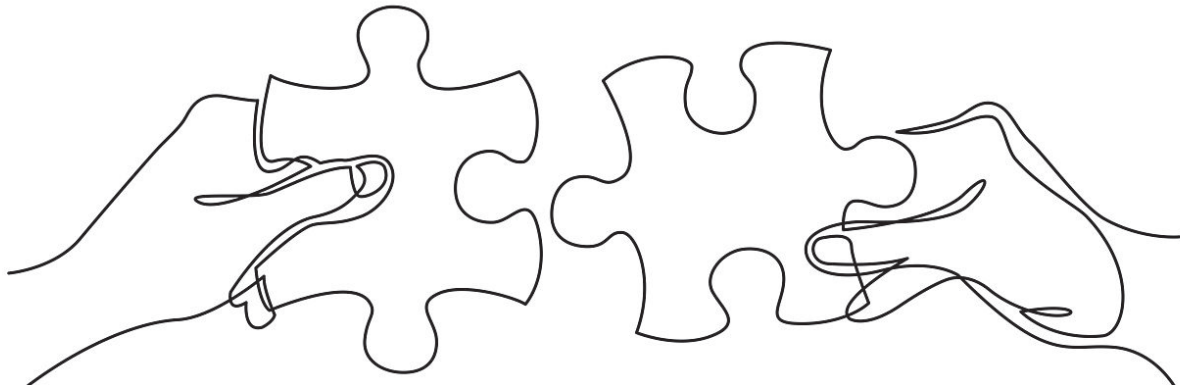
Die empirische Forschung belegt vielfältig die Bedeutsamkeit emotionaler Kompetenzen in der Arbeitswelt. Daher konzipieren wir aktuell einen Workshop, in dem Führungskräfte ihr emotionales Erleben und Verhalten als wichtiges Werkzeug bei der Mitarbeiterführung verstehen und kennenlernen können. Dieser praxisorientierte Workshop soll den teilnehmenden Führungskräften Impulse zum Erkunden des eigenen Führungsstils, der individuellen Verhaltensmuster, der gelebten Werte und des eigenen Selbstbildes geben. Zum Einsatz kommen interaktive Impulsvorträge, Gruppendiskussionen, Fallbeispiele, Video-Szenen und Übungen, wie zur konstruktiven Kommunikation. Die verschiedenen Methoden sensibilisieren für den Umgang mit den eigenen Gefühlen im zwischenmenschlichen Kontext. Beziehungs- und Konfliktmuster sollen dadurch bewusster reflektiert werden können. Außerdem unterstützen wir die Führungskräfte beim Transfer in ihren Alltag – u. a. über praxisnahe Tipps, die Vermittlung eines Konfliktleitfadens sowie die Anregung zum Führen eines Konflikttagebuchs.

Nach aktuellem Stand der Schulungskonzeption planen wir ein Pilotprojekt Ende 2021/ Frühjahr 2022. Für diesen 3-tägigen Workshop können sich 8-10 Führungskräfte anmelden. Das Ziel dieser Auftaktveranstaltung ist ein Nachdenken über sich und die eigenen Beziehungen sowie die eigenen Gefühle und Konfliktmuster anzuregen. Zur Konsolidierung des Gelernten und für den Transfer in den Alltag bekommen die Teilnehmenden auch im Anschluss regelmäßige Impulse und werden zum Führen eines Konflikttagebuchs angeregt. In weiteren Workshop-Tagen sollen anhand der gesammelten Ergebnisse gemeinsam mögliche Umgangsformen für Konfliktsituationen erarbeitet werden. Über diese Praxis soll nachhaltig emotionale Kompetenz und konstruktives Konfliktmanagement erworben werden.

Wir haben Ihr Interesse geweckt? Dann können Sie sich für weitere Informationen an Miriam Mehler, die zuständige Projektkoordinatorin, wenden.



Fon +49 731 3799 150-4
E-Mail miriam.mehler@uni-ulm.de



PROJEKT

friaa

Interventionen am Arbeitsplatz für psychisch belastete Beschäftigte

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte deutschlandweite Verbundprojekt **friaa (Frühe Interventionen am Arbeitsplatz)** startet im September 2021 mit den Interventionen. Werden auch Sie Teil von friaa!

Die Interventionen haben zum Ziel, Arbeitnehmende mit psychischen Belastungen möglichst früh zu erreichen, um ihnen eine arbeitsbezogene Psychotherapie zukommen zu lassen. Ein Ziel der arbeitsbezogenen Psychotherapie ist nach Möglichkeit den Verbleib im Erwerbsleben zu sichern bzw. die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern.

Das Team des deutschlandweiten friaa-Verbundprojektes setzt sich aus Experten folgender Bereiche zusammen:

- Arbeitsmedizin
- Arbeitsschutz
- Psychotherapieforschung
- arbeitsplatzbezogene Psychotherapie
- Biometrie
- psychosomatische Grundversorgung

Im Studienprotokoll von friaa, welches im Juni bei BMC Public Health erschienen ist, können Sie den Stu-

dienablauf nachlesen. Genauere Angaben hierzu finden Sie nachstehend unter der Rubrik Publikationen.

Sie können als Betrieb an friaa teilnehmen. Das Universitätsklinikum Ulm bietet Beschäftigten, die unter psychischen Belastungen leiden, kostenfreie psychotherapeutische Angebote an. Darin inbegriffen sind:

- eine klinisch-psychologische Diagnostik mit Weiterbehandlungsempfehlung
- eine Zusammenarbeit mit betrieblichen Akteuren wie bspw. dem/der Betriebsarzt/-ärztin (wenn vom Beschäftigten gewünscht)
- sowie weitere psychotherapeutische Gespräche
- und Unterstützung bei der Wiedereingliederung am Arbeitsplatz

Das Angebot richtet sich an psychisch belastete Beschäftigte von Klein-, Mittel- und Großbetrieben.

- Sie bemerken eine zunehmende psychische Belastung bei Beschäftigten Ihres Betriebes?
- Als Betriebsarzt/-ärztin bekommen Sie mit wie Beschäftigte mit psychischer Belastung oft ungenügend oder mit langer

Wartezeit in der Regelversorgung behandelt werden?

- Sie haben Kontakt zu Klein-, Mittel- und Großständlern und können sich vorstellen, dass diese an dem friaa-Angebot interessiert sind?

Dann treten Sie mit uns in Kontakt und werden Teil von friaa! Geplanter Start des kostenfreien und anonymen Angebotes ist Anfang September 2021.

Kontakt

Dr. Kristin Herrmann
Psychologische Psychotherapeutin
(Projektkoordination)



Fon +49 731 50061-815
E-Mail friaa@uni-ulm.de
Web www.friaa.de

friaa



PROJEKT

KMU-GO!

Stressmanagement für Führungskräfte



In unserem vorangegangenen Newsletter konnten wir Ihnen bereits das Verbundprojekt **KMU-GO!** vorstellen. Ziel des Projekts ist die wissenschaftliche Überprüfung einer Schulung zu Stressmanagement für Führungskräfte in kleineren und mittelständischen Unternehmen. Am kostenlosen Trainingsprogramm können weibliche und männliche Führungskräfte aus allen Hierarchiestufen teilnehmen. Das Antistress-Training dauert 1,5 Tage. Nach drei beziehungsweise sechs Monaten ist ein dreistündiger Auffrischkurs vorgesehen. Inhaltlich-fachlich orientiert sich das Stressmanagement-Programm sowohl an der kognitiven Verhaltenstherapie, (z.B. gesunder Umgang mit zwischenmenschlichen Konflikten oder emotionsfokussierten Techniken) als auch an psychodynamischen Prinzipien. Wir wollen zeigen, dass die von uns geschulten Führungskräfte nach der Schulung selbst ein geringeres Stresslevel in Fragebögen berichten. Diese subjektive Einschätzung soll durch die zusätzliche Messung von biologischen Parametern objektiviert werden. Dazu messen wir die Herzra-

tenvariabilität unserer Probanden und entnehmen zusätzlich Speichel- und Haarproben. Wir erwarten, dass die Probanden nach der Schulung bessere Werte zeigen als eine Vergleichsgruppe, die erst in einem Jahr an der Schulung teilnehmen kann. Zusätzlich wollen wir überprüfen, ob sich die Veränderungen bei den Führungskräften auch positiv auf deren Mitarbeitende auswirkt.

Anfang Juni konnte die erste Schulung in der Villa Eberhardt erfolgreich durchgeführt werden. Prof. Dr. Harald Bündel und Dr. Janina Lehmann arbeiteten an 1,5 Tagen intensiv mit den teilnehmenden Führungskräften. Dabei ging es zunächst um grundlegende Themen wie die Entstehung von Stress und körperliche Auswirkung von Stress. Weiterführend wurden dann verschiedene Möglichkeiten, das individuelle Stresslevel zu beeinflussen, ausprobiert. „Jede Führungskraft ist unterschiedlich, deshalb bieten wir viele verschiedene Methoden an. So ist am Ende für jeden eine passende Strategie dabei.“, erklärt Dr. Lehmann. Im Anschluss geht es um die persönlichen Themen der Teilnehmenden. Jeder bekommt die Gelegenheit das zu erzählen und zu bearbeiten, was ihm oder ihr persönlich am meisten „an die Nieren“ geht. Prof. Dr. Bündel betont, dass dies mit der wichtigste Teil der Schulungen ist. Es entsteht Raum für Emotionen und

für Empathie. Deshalb waren auch alle Beteiligten froh, dass die Schulung in Präsenz durchgeführt werden konnte. So ist es für alle Anwesenden leichter, sich zu öffnen und gegenseitig zu unterstützen. Die Effekte der Präsenzveranstaltung mit denen einer Online-Schulung zu vergleichen ist ein geplanter nächster Schritt des Projekts.

Haben Sie Interesse am Projekt **KMU-GO!** teilzunehmen, etwas für Ihr eigenes Stressmanagement zu tun und gleichzeitig unsere Forschung zu unterstützen? Dann freuen wir uns, Sie auf unserer Homepage www.kmu-go.de begrüßen zu dürfen. Dort finden Sie auch die Möglichkeit sich zum Projekt anzumelden. Wir freuen uns auf Sie! Falls Sie Kontakt zu interessierten Führungskräften oder Unternehmen haben, weisen Sie diese gern auf unser Projekt hin.

Kontakt

Für Rückfragen steht Ihnen unser Mitarbeiter Michael Gast gerne zur Verfügung.



Fon +49 731 37991503
E-Mail michael.gast@uni-ulm.de

BERICHT

Homeoffice: New Normal – Ein Arbeitsmodell mit Zukunft? Veranstaltung des ddn-Netzwerks Ulm-Biberach

Das diesjährige Treffen des Demographie Netzwerks der Region Ulm-Biberach stand unter dem Titel: **Homeoffice: New Normal – Ein Arbeitsmodell mit Zukunft?**

74 Personen unterschiedlicher auch überregionaler Unternehmen und Institutionen trafen sich am 28. Juni online zu einem 1,5-stündigen Austausch zum Thema Homeoffice.

Die Corona-Krise hat in der Arbeitswelt vieles auf den Kopf gestellt – und das nicht nur zum Schlechten. Corona war der Brandbeschleuniger für die Entwicklung hin zum virtuellen Arbeiten und Kommunizieren. Kurz vor Aufhebung der Corona-bedingten Homeoffice-Pflicht Ende Juni trafen sich daher Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite (Eckhard Schief/Leiter Compliance Daimler Buses & Aditya Ramesh/Digital Business Analyst & Solution Architect, Daimler Buses) sowie Vertreter aus dem Bereich Gesundheit (Dr. med. Elisabeth Balint/Geschäftsleitung LPCU) und Recht (Christian Ramm/Vorstandsmitglied ddn, Arbeitsmarktmanger) in einer Podiumsdiskussion und tauschten Ihre aktuellen Erfahrungen und Erkenntnisse aus.

Nach einer kurzen Begrüßung durch Stefan Hell (Volksbank Ulm-Biberach, Vorstand ddn-Netzwerk) und Prof. Dr. med. Harald Gündel (Ärztlicher Direktor der Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Vorstand LPCU) und einem Impulsvortrag zur aktuellen Studienlage von Gesundheitsmanagerin Jasmin Bitterle (Volksbank Ulm-Biberach) beantworteten unsere Podiumsgäste Kernfragen wie:

- Wie gelingt Führungskräften eine Teamführung aus Distanz?
- Wie managen ArbeitnehmerInnen die Trennung von Berufs- und Pri-

vatleben im Homeoffice?

- Wie wirkt sich Heimarbeit auf das seelische Wohlbefinden aus?
- Welche rechtlichen Rahmenbedingungen gilt es zu beachten?

Um auch in volatilen Pandemie-Zeiten flexibel und produktiv zu bleiben ist hybrides Arbeiten zur Normalität geworden. Laut einer Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation ist die hybride Arbeitsform 40% Homeoffice und 60% Präsenz das zukünftige Wunschmodell von Seiten der Arbeitnehmenden. Selbstorganisation wird daher in einer dauerhaft flexiblen Arbeitswelt zu einer noch wichtigeren Schlüsselkompetenz werden. Wer damit im Homeoffice noch Probleme hat und eher zu den Prokrastinierern gehört nutzt Silent-Co-Working (man trifft sich digital mit Kollegen, erklärt kurz seine Arbeitsziele und lässt die Kamera während der Arbeit an).

Digitale Zusammenarbeit kann durchaus effektiver und produktiver sein als physische – man startet stressfreier in den Arbeitstag, spart sich den Arbeitsweg und kann sich seine Zeit flexibel einteilen. Jedoch sollte man zeitnah gegensteuern, wenn Ermüdungserscheinungen, wie Isolation, mangelnde Inspiration oder Distanzierung vom eigenen Unternehmen, in Erscheinung treten. Das Engagement und die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden hochzuhalten, wenn diese nicht mehr ins Büro kommen, ist die eigentliche aktuelle Herausforderung für Führungskräfte. Ebenso besteht die Sorge, ob etwaige Probleme im Bereich der psychischen Gesundheit bei Teammitgliedern unter diesen Umständen früh genug bemerkt werden können. Durch den Umzug ins heimische Büro haben auch Rückenschmerzen und Gewicht bei den



Arbeitnehmenden zugenommen. Laut einer Befragung der DAK gaben 71% der Beschäftigten an, sich durch den Umzug ins heimische Büro weniger zu bewegen.

Auch die Trennung von Privatem und Beruflichen spielt eine wichtige Rolle. Aktuell wird im EU-Parlament das „Right to disconnect“ diskutiert, welches das Bedürfnis nach geregelter Trennung von Arbeit und Privatleben widerspiegelt. Nach einer Umfrage des Digitalmagazin t3n halten 81% der Deutschen ein Recht auf Nichterreichbarkeit nach Dienstschluss „eher für wichtig“.

Die Digitalisierung bringt auch eine beschleunigte Entscheidungskultur mit sich. Digitale Führung heißt zukünftig die grundlegende Funktionsfähigkeit des Unternehmens aufrecht zu erhalten, Transparenz zu schaffen, den Informationsfluss und Austausch zwischen den Mitarbeitenden zu fördern, die Sinnvermittlung zu übernehmen sowie ein Halt- und Orientierungspunkt für die Mitarbeitenden zu sein. Es gilt Maßnahmen zu planen damit die Bindung der Mitarbeitenden zum Unternehmen nicht abnimmt. Wichtige Grundpfeiler für digitales Arbeiten sind ein optimistisches Mindset mit Selbstmotivation, Lernbereitschaft und Eigeninitiative sowie klare Zielsetzungen und Arbeitsanweisungen, stabile Technik sowie IT-Sicherheit. Selbstführung wird für Teams immer wichtiger.

An dieser Stelle möchten wir uns nochmals bei allen Beteiligten für den gewinnbringenden Austausch bedanken und freuen uns auf unsere nächste gemeinsame Veranstaltung.

DKPM 2021

Mind the Gap – Forschung und Praxis im Dialog

BERICHT

Evaluation der Psychosomatischen Grundversorgung

Der Deutsche Kongress für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie (DKPM) fand im Juni diesen Jahres komplett virtuell statt. Das LPCU sowie die Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie Ulm waren u.a. mit Beiträgen zu folgenden Themen dabei:

- Psychosomatische Grundversorgung als Fortbildung für Betriebs- und Arbeitsmediziner (M. Baxendale, T. Pöbnecker)
- Herzratenvariabilität als Prädiktor und Verlaufsparemeter in der klinischen und experimentellen Anwendung (E. Balint, M. Jarczok)
- Beruflicher Stress und mentale Gesundheit bei ÄrztInnen – Welche Rolle spielen maladaptive Schemata (M. Kempf, L. Jerg-Bretzke, M. Jarczok, P. Beschoner)
- Zur Rolle des Körpers bei Männern mit Depression oder: „... das Problem vom Kopf auf die Füße setzen.“ (T. Pöbnecker, S. Krumm,

T. Staiger, H. Gündel, P. Beschoner)

- Heimweh: Relevanz, Häufigkeit und psychische Folgen (P. Beschoner, Z. Socic-Vasic, L. Jerg-Bretzke)

Maximilian Baxendale und Tim Pöbnecker präsentierten ihre Forschung und Ergebnisse der Evaluation zur **Psychosomatischen Grundversorgung für Betriebs- und Arbeitsmediziner**. Diese können im Detail auf der LPCU-Website unter Media abgerufen werden.

Bei der Evaluation der Psychosomatischen Grundversorgung handelt es sich um eine qualitative Interviewstudie mit insgesamt 35 Arbeits- und Betriebsmedizinern, die zwischen 2018 und 2020 an eben dieser Fortbildung im LPCU teilgenommen haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Bedeutung psychosozialer Themen in den Betrieben aus Sicht der Be-

triebsärzte wächst. Darüber hinaus wurde deutlich, dass der Umgang mit psychosozialen Belastungen der zu betreuenden Mitarbeitenden für die BetriebsärztInnen eine große Herausforderung darstellt. Hierbei wirkte die Fortbildung nachweislich unterstützend. Schließlich berichteten die BetriebsärztInnen, dass sowohl die Unternehmenskultur und das Leitbild als auch die Führungskräfte und deren Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden entscheidende Faktoren für den Stellenwert psychosozialer Themen im Betrieb sind. Erhalten Sie einen kurzen Einblick in unsere Interviews und in die Rolle eines Betriebsarztes zwischen Führung und Mitarbeitenden im Unternehmen.

„Ein Notarzt rettet Leben, ein Arbeitsmediziner rettet Existenzen – wenn das Unternehmen das will.“

„Ich denke das Problem ist einmal, dass bei der Auswahl von Führungskräften die Fachlichkeit so sehr im Vordergrund steht, dass die Sozialkompetenz meistens (...) nur so' ne untergeordnete Rolle spielt. Dann eben (...) Führungskräfte in diese Position kommen, obwohl sie eigentlich dafür nicht geeignet sind und ich persönlich denke, (...) die fachliche Qualifikation kann man sich leichter nachträglich aneignen als die Struktur in dem Menschen selber, dass er eben eine gute Führungskraft ist.“



„...es kommt eigentlich kaum jemand und sagt, ich hab ein psychisches Thema, sondern eigentlich kommen die Leute alle und sagen „Oh, ich hab so einen Druck auf der Brust“ (...) Herzbeschwerden oder (...) können nicht mehr schlafen oder (...) sie haben irgendwie grad einen ganz schlimmen Konflikt mit ihrem Chef und sind jetzt in Tränen aufgelöst (...) und dann, wenn man so ein bisschen nachfragt, stellt sich raus, eigentlich ist das eher doch nicht körperlich, jedenfalls nicht nur.“

„Ich glaube, dass wir in unserem Betrieb recht weit sind, also dass es (...) verpflichtend eine Schulung gab zur Gefährdungsbeurteilung (...) und dass es eben auch diese Schulungen für die Führungskräfte gab, verpflichtend zu dem Thema und (...) Angebote etabliert wurden (...) schnelle Vermittlung in eine psychosomatische Klinik, (...) Coaching, Resilienztraining und Moderation bei Konfliktgesprächen (...) Ich glaube, dass man dem heute wesentlich offener gegenübersteht“

BERICHT

DKPM 2021 Mind the Gap – Forschung und Praxis im Dialog

Herzratenvariabilität

Dr. Elisabeth Balint und Dr. Marc Jarczok leiteten auf dem Kongress des Deutschen Kollegiums für Psychosomatische Medizin ein Online-Symposium zum Thema **Herzratenvariabilität als Prädiktor und Verlaufsparemeter in der klinischen und experimentellen Anwendung**. Die Herzratenvariabilität (HRV) ist ein psychophysiologischer Marker, welcher das Zusammenspiel und die Wechselwirkung zwischen Psyche und Körper anzeigen kann. Daher ist er gerade im Bereich der Psychosomatik interessant. Die Beiträge beleuchteten die verschiedenen Anwendungsfelder der HRV. Im ersten Beitrag stellte Dr. Elisabeth Balint die Ergebnisse eines Beratungsgesprächs auf Basis des Spektrogramms individueller 24h-EKG-Aufzeichnungen bei Führungskräften dar. In diesem Gespräch wird insbesondere

re auf Zusammenhänge zwischen den im Tätigkeitsprotokoll notierten Situationen und der im Spektrogramm dargestellten, situativen HRV eingegangen. Dadurch wird das Wissen um psychosomatische Zusammenhänge gefördert und die Selbstwahrnehmung gestärkt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich bei den Führungskräften die kognitive Irritation durch die Beratung verringerte. Weitere Beiträge beschäftigten sich mit der HRV bei Bundeswehresoldaten (vor und nach Auslandseinsatz) sowie Patienten vor und nach stationärer psychosomatischer Therapie sowie depressiven in Musiktherapie befindlichen Patienten. Das Fazit des Symposiums war, dass verschiedene Marker der Herzratenvariabilität nicht nur verlässliche Risikoindikatoren für allgemeine und kardiovaskuläre Mortalität in klini-

schen und nicht-klinischen Stichproben darstellen, sondern die Marker der Herzratenvariabilität lassen sich möglicherweise auch im Rahmen der Primärprävention, wie zum Beispiel im Bereich Arbeit und Gesundheit im Sinne eines Verlaufsparemeter, nutzen. Weitere Anwendungsfelder finden sich beispielsweise in psychotherapeutischen Interventionen als ein Begleitmaß (z. B. als Erfolgsindikator) sowie im Rahmen von experimentellen Studien als Reaktivitätsmaß. Den Vortrag von Dr. Elisabeth Balint können Sie auf unserer Website unter Media nachhören.



**Deutscher Kongress für
Psychosomatische Medizin
und Psychotherapie**

BERICHT

BeatCovid: Atmen gegen die COVID-Pneumonie

In unserem März-Newsletter kündigten wir die Studie **Atemgestützte Stimulierung des anti-inflammatorischen Reflexes des Nervus Vagus bei Covid-19-Erkrankung an**, die Dr. Elisabeth Balint und Dr. Marc Jarczok auf der Infektionsstation des Universitätsklinikums Ulm an Patienten mit COVID-19-Pneumonie durchführten.

Zur Frage stand, ob es gelingen kann, anhand einer Verbesserung der Herzratenvariabilität schwere COVID-19 Verläufe abzumildern. Eine Atemübung ist eine effektive und gleichzeitig einfache und kostengünstige Möglichkeit, die Aktivität des Nervus Vagus zu steigern, messbar an einer gesteigerten Herzratenvariabilität. Die Studie wurden zwischenzeitlich er-

folgreich abgeschlossen. Es konnten 48 Patienten eingeschlossen werden und die durchgeführte Atemübung mit einer Atemfrequenz von 10/min konnte von den meisten Patienten gut umgesetzt werden. Komplikationen durch die Atemübung gab es keine. Die Patienten schätzten diese Möglichkeit, auch selbst etwas für ihre Gesundheit tun zu können, sehr. Eine erste Auswertung der Daten deutet darauf hin, dass die Atemübung ab einem Schwellenwert von mindestens 20 Minuten pro Tag tatsächlich mit niedrigeren Entzündungswerten am Folgetag in Zusammenhang stand. Wir hoffen, Ihnen an dieser Stelle bald die Publikation präsentieren zu können.

Link zur Studienbeschreibung

https://www.drks.de/drks_web/navigate.do?navigationId=trial.HTML&TRIAL_ID=DRKS00023971

Kontakt

Dr. med. Elisabeth Balint
Fachärztin für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie



Fon +49 731 37991502
E-Mail elisabeth.balint@uni-ulm.de



BERICHT

Resilienz für Studierende der Technischen Hochschule Ulm

Im April 2021 startete das LPCU in Zusammenarbeit mit der Technischen Hochschule Ulm (THU) mit dem Pilotprojekt **Resilienz für Studierende**.

Zunächst führten wir die Befragung unter den knapp 4000 Studierenden der THU durch, bei der über 430 Studierende teilnahmen. Dabei wurden psychische Belastungsfaktoren im Alltag der Studierenden identifiziert und unter anderem die Auswirkungen der Corona-Pandemie und des Online-Studiums auf die Studierenden erfasst. Die erhobenen Daten werden in der zweiten Jahreshälfte ausgewertet und mit denen einer Vorgängerstudie verglichen.

Im Mai startete anschließend der zweite Teil des Pilotprojekts mit der Durchführung eines eigens konzipierten Resilienz-Workshops für Studierende der THU, der auf seine Wirksamkeit hin untersucht werden soll. An insgesamt fünf einstündigen Terminen wurden die ca. 30 Teilnehmenden zu Themen wie die Entstehung, die Auswirkungen und die Folgen von Stress sowie erfolgreichem Stressmanagement geschult. Unter Einbe-

zug zahlreicher interaktiver Übungen konnten Methoden aus den Bereichen der achtsamkeitsbasierten Verfahren, Entspannungstechniken und der kognitiven Verhaltenstherapie im Online-Workshop praxisnah vermittelt werden und ein erstes Feedback der Teilnehmenden fiel sehr positiv aus.

Nach einer erneuten Befragung der Teilnehmenden Mitte Juni und der Durchführung des Seminars für die Kontrollgruppe ist die erste Phase des Projekts nun erfolgreich abgeschlossen.

Die Auswertung der erhobenen Daten und die Evaluation des Workshops, wobei insbesondere der Effekt des Workshops auf die Resilienz der Studierenden von Interesse ist, erfolgt ebenfalls in der zweiten Jahreshälfte.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei der THU ganz herzlich für die erfolgreiche Zusammenarbeit bedanken!

Weitere Informationen zur Studie erhalten Sie auf Nachfrage von Maria Gralla unter nachfolgenden Kontaktdaten.

Kontakt/Projektkoordination

Maria Gralla, M.Sc.
Psychologische Psychotherapeutin



Fon +49 731 3799 150-4
Fax +49 731 3799 150-9
E-Mail maria.gralla@uni-ulm.de

In Kooperation mit



VERANSTALTUNG

Oktober 2021

Refresher – Psychosomatische Grundversorgung für Betriebs- und Arbeitsmediziner

Unser Refresher-Angebot richtet sich an Kolleginnen und Kollegen, die bereits die Psychosomatische Grundversorgung absolviert haben und sich im Bereich der Betriebs- und Arbeitsmedizin engagieren.

Moderne Arbeitsmedizin erfordert zunehmend Kenntnisse und praktische Fertigkeiten auf dem Gebiet der Interaktion zwischen somatischen und psychischen Prozessen. Um Rückenschmerzen, Hypertonus, Herzbeschwerden, Nackenverspannungen, Burnout, Depression und andere komplexe Krankheitskonstellationen sachgerecht beurteilen und angehen zu können, müssen wir lernen arbeitsmedizinisch betreute Mitarbeitende in ihrem spezifischen psychosozialen Kontext zu verstehen. Daher bieten wir Ihnen am 30.10.2021

einen Refresher-Kurs an, in dessen Zentrum eigene Fallvorstellungen sowie eine Vertiefung des bereits erworbenen theoretischen und praktischen Grundlagenwissen stehen.

Termin

30.10.2021, 10.00-17.30 Uhr

Veranstaltungsort

Ulmer Volkshochschule/EinsteinHaus
Kornhausplatz 5
89073 Ulm

Fortbildungspunkte

Die Veranstaltung ist bei der Landesärztekammer Baden-Württemberg mit 6 CME-Punkten anerkannt.

Kursgebühren/Anmeldung

Die Kursgebühr beträgt 80 EUR und beinhaltet die Teilnahme am gesam-

ten Programm sowie eine einfache Mittags- und Pausenverpflegung. Anmeldungen sind über unsere Website möglich oder können direkt an Frau Cornelia Mayer (cornelia.mayer@uni-ulm.de, Fon +49 731 37991500) gerichtet werden. Auf unserer Website finden Sie ebenfalls einen Flyer mit den Programminhalten.

Wir würden uns freuen, Sie im Rahmen des Refresher-Kurses begrüßen zu dürfen.



VERANSTALTUNG

Start Oktober 2021

Fallbesprechungsgruppen für Betriebs- und Arbeitsmediziner

Insbesondere für die Teilnehmenden unseres Weiterbildungscurriculums „Psychotherapie - fachgebunden“ aber auch für Arbeits- und Betriebsmediziner mit starkem Interesse in den Bereichen Psychosomatik und Psychotherapie (Teilnehmende der Psychosomatischen Grundversorgung) bieten wir mit Beginn Oktober 2021 eine Fallbesprechungsgruppe in Ulm an.

Hier wird Raum für die Besprechung Ihrer aktuellen Psychotherapiefälle geboten. Pro Termin werden von verschiedenen Teilnehmenden drei bis vier Fälle vorgestellt. In der anschließenden gemeinsamen Besprechung gehen wir auf psychodynamisch orien-

tierte Diagnostik, Indikationsstellung und angemessene therapeutische Interventionen ein, auch im Hinblick auf das Stellen eines Kassenantrages. Die Leitung der Fallbesprechungsgruppen übernehmen PD Dr. med. Michael Hölzer und Prof. Dr. med. Harald Gündel. Die Einheiten (insgesamt 10) können von Ihnen einzeln oder als Block gebucht werden. Die Teilnehmeranzahl liegt bei max. 12 Personen. Mit der Teilnahme können pro Einheit drei CME-Punkte bei der Landesärztekammer Baden-Württemberg erworben werden. Entsprechend den geltenden pandemischen Bestimmungen behalten wir uns vor Ort und Zeit ggf. in Absprache mit Ihnen anzupassen.

Termine 2021

25. Oktober 2021, 19-22 Uhr
29. November 2021, 19-22 Uhr

Veranstaltungsort

LPCU
Kornhausgasse 9
89073 Ulm

Kontakt/Anmeldung

Cornelia Mayer
E-Mail cornelia.mayer@uni-ulm.de
Fon +49 731 37991500
Web www.lpcu.de

VERANSTALTUNG

Start Oktober 2021

Leiter-Schulung: Führungskräfte-Werkstätten nach dem Balint-Modell

Unser Fortbildungsangebot zum Leiter von Führungskräfte-Werkstätten nach dem Balint-Modell richtet sich an Arbeits- und Betriebsmediziner. Die Schulung soll Betriebsärzte sowohl ermutigen als auch befähigen innerbetriebliche Gruppen anzubieten und zu leiten, in denen Führungskräfte schwierige Kommunikationssituationen und konflikthafte Situationen ihres Arbeitsumfeldes besprechen können.

Die Schulung wird in Zusammenarbeit mit der Deutschen Balint-Gesellschaft e. V. durchgeführt.



**DIE DEUTSCHE
BALINT-GESELLSCHAFT E.V.**

Mitglied der INTERNATIONAL BALINT FEDERATION (IBF)

Als TeilnehmerIn lernen Sie innerbetrieblich Führungskräfte in Fallbesprechungsgruppen anzuleiten und durch eine psychosomatisch-psychotherapeutisch informierte Gruppenmoderation zu unterstützen – nach dem Vorbild der Balint-Gruppen unter Adaptation an betriebliche Zwecke. Die praktische Schulung wird ergänzt durch Theorieteile.

Die Teilnehmerzahl ist auf 8-14 Teilnehmende begrenzt. Die Fortbildung umfasst sechs Termine im Abstand von jeweils acht Wochen. Der Start ist im Oktober. Weitere Fragen zur Schulung beantwortet Ihnen Herr PD Dr. med. Michael Hölzer (hoelzer.michael@sonnenbergklinik.de).

Nähere Informationen zur Fortbildung finden Sie auch auf unserer Internetseite unter: www.lpcu.de/Angebote

Termine 2021

09. Oktober, 9-18 Uhr
12. November, 9-18 Uhr
11. Dezember, 9-18 Uhr

Veranstaltungsort

Stuttgart/Ulm

Kontakt/Anmeldung

Cornelia Mayer
E-Mail cornelia.mayer@uni-ulm.de
Fon +49 731 37991500
Web www.lpcu.de

Januar 2022

VERANSTALTUNG

Werkstattreihe – Seelische Gesundheit im Betrieb Dilemmakompetenz

Wir laden Sie recht herzlich zu unserem III. Teil der Werkstattreihe Seelische Gesundheit im Betrieb (Psychosomatik trifft Arbeitsmedizin) mit dem Titel „Dilemmakompetenz – Entscheiden im Dilemma, Was bleibt, wenn nichts mehr geht?“ am 22.01.2022 in das Wissenschaftszentrum Schloss Reisenburg in Günzburg ein.

Der berufliche Alltag stellt Menschen aller Hierarchieebenen immer wieder vor schwere Entscheidungen und unlösbare Aufträge. Aufgaben sind in kürzester Zeit zu erledigen – natürlich ohne Abstriche an der Qualität: das Privatleben ruft nach Begrenzung der Arbeit, die Einhaltung der Deadline verlangt hingegen weitere Überstunden. Komplexen Fällen stehen

knappe Ressourcen gegenüber: das, was es bräuchte, um dem eigenen Anspruch oder äußeren Zielvorgaben gerecht zu werden, ist einfach nicht vorhanden. Unvorbereitet mündet die Konfrontation mit derlei Zwickmühlen häufig in Zynismus, Schuldgefühlen, Lähmung oder Frustration.

Zu diesem Thema möchten wir uns im Januar gerne mit Ihnen austauschen. Dem Blitzvortrag von Ulrike Bossmann (www.potenzialisten.de) mit dem Titel „Dilemmata im Arbeitsalltag: Vom Umgang mit unlösbaren Aufgaben“ wird sich ein Perspektivengespräch anschließen. Daran beteiligt werden sein: Dr. med. Stephan Schlosser (Arbeitsmediziner) und Claus Beck (Vize President der Wieland Group). Im

Anschluss können Sie Ihre Hauptanliegen in verschiedenen Workshops diskutieren und näher erörtern. Die Ergebnisse der einzelnen Workshops präsentieren wir im Abschlussplenum. Wir freuen uns auf einen fruchtbringenden Austausch mit Ihnen.

Kontakt/Anmeldung

Frau Cornelia Mayer
E-Mail cornelia.mayer@uni-ulm.de
Fon +49 731 37991500

Termin

22. Januar 2022, 09-15.30 Uhr

Veranstaltungsort

Wissenschaftszentrum
Schloss Reisenburg
Bürgerm.-Joh.-Müller-Str. 1
89312 Günzburg/Donau



MITARBEITER

Wir gratulieren unserer Kollegin Dr. Kristin Herrmann zum erfolgreichen Abschluss Ihrer Promotion an der Medizinischen Fakultät der Universität Ulm. Ihr wurde somit der Dokortitel Dr. biol. hum. verliehen.

Erhalten Sie nachfolgend einen kurzen Einblick in ihre Doktorarbeit zum Thema „Versorgung von Betroffenen mit Essstörung aus der Perspektive der Krankenversicherung“.

Essstörungen sind schwere psychische Erkrankungen, die in allen sozialen Schichten vertreten sind. Unter Essstörungen zählen u. a. die Anorexia nervosa („Magersucht“) und die Bulimia nervosa („Bulimie“). Oftmals sind die Behandlungen und der Verlauf von Essstörungen kompliziert und langwierig. Es vergehen oft viele Jahre bis die Betroffenen Verbesserungen bei ihrer Erkrankung bemerken.

Von der AOK Baden-Württemberg wurden im Rahmen dieser Doktorarbeit freundlicherweise anonymisierte Routinedaten von über 4 Millionen Versicherten aus den Jahren 2004-2010 bereitgestellt. Die Daten unterliegen strengen und aufwendigen Anonymisierungsprozessen. Insgesamt ist bei

knapp 3000 Versicherten eine Essstörungsdiagnose gestellt worden. Am häufigsten wurde mit ca. 50% die Diagnose einer Bulimia nervosa gestellt. Viele interessante Ergebnisse bzgl. Altersverteilung, Inzidenzen, Medikamentenverschreibung, Behandlung, Komorbiditäten, Geburtenrate, Mortalität und Arbeitsunfähigkeitstage finden Sie in der Open-Access-Veröffentlichung der Dissertation.

Sehr überraschend waren die Ergebnisse bei den Altersstrukturen und den Behandlungsverläufen: Bei der Altersverteilung wurde deutlich, dass auch Ersterkrankungen von Essstörungen im mittleren und höheren Alter vorkommen. Des Weiteren konnte bei den Behandlungsverläufen nachgewiesen werden, dass eine hohe Anzahl von Versicherten nur eine kurze Behandlungsdauer von 3-9 Monaten hatte. Die Arbeit von Kristin Herrmann zeigt auf, dass das bisherige Bild der Behandlungsdauer von Essstörungen überdacht werden muss. Wie bei anderen psychischen Erkrankungen, scheint es auch bei Essstörungen ein Kontinuum der Schweregrade zu geben: von leichten Verläufen mit einer kurzen Behandlungsdauer bis hin zu sehr schweren Verläufen.

Gratulation zum Dokortitel

Literatur

Epidemiologische Daten und Krankheitsverläufe bei Versicherten mit Essstörungen. Ergebnisse einer Sekundärdatenanalyse anhand von Krankenkassendaten. Herrmann, K. (2021).

Kontakt

Dr. biol. hum. Kristin Herrmann
Psychologische Psychotherapeutin



Fon +49 731 50061-815
E-Mail kristin.herrmann@uni-ulm.de



Publikationen/Referenzen

Early intervention, treatment and rehabilitation of employees with common mental disorders by using psychotherapeutic consultation at work: study protocol of a randomised controlled multicentre trial (friaa project)

Weber, J., Angerer, P., Brenner, L., Brezinski, J., Chrysanthou, S., Erim, Y., Feißt, M., Hansmann, M., Hondong, S., Kessemeier, F. M., Kilian, R., Klose, C., Köllner, V., Kohl, F., Krisam, R., Kröger, C., Sander, A., Schröder, U. B., Stegmann, R., Wegewitz, U., Gündel, H., Rothermund, E., & Herrmann, K. (2021). BMC public health, 21(1), 1187. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11195-9>

Im Studienprotokoll von friaa, welches im Juni bei BMC Public Health erschienen ist, können Sie den genauen Studienablauf zum zuvor beschriebenen Studienprojekt nachlesen.

Rasche Hilfe Bei Psychischen Belastungen Am Arbeitsplatz : Die Psychosomatische Sprechstunde Im Betrieb

Balint, Elisabeth Maria, Melanie Gantner, Harald Gündel, Kristin Herrmann, Tim Pössnecker, Eva Rothermund, and Elisabeth Maria Balint. 2021. PPM - Psychotherapie · Psychosomatik · Medizinische Psychologie 71: 1-9. <https://doi.org/10.1055/a-1479-3045>.

Erneut können wir Ihnen eine aktuelle Veröffentlichung zu unserer psychosomatischen Sprechstunde im Betrieb präsentieren. In der Zeitschrift Psychotherapie · Psychosomatik · Medizinische Psychologie veröffentlichte Dr. Balint zusammen mit weiteren Autoren des LPCU und des Universitätsklinikums eine aktuelle Auswertung sämtlicher durchgeführter Sprechstunden seit 2016. Die Befragung zeigte eine Verbesserung der Symptomatik sowie eine hohe Zufriedenheit. Bemerkenswert ist der mit rund 50% überdurchschnittlich hohe Männeranteil, aus dem wir schlussfolgern, dass die Sprechstunde im Betrieb tatsächlich niederschwellig ist und gerade solche Beschäftigte erreicht, die sonst eher unterversorgt werden.

Epidemiologische Daten und Krankheitsverläufe bei Versicherten mit Essstörungen. Ergebnisse einer Sekundärdatenanalyse anhand von Krankenkassendaten. Herrmann, K. (2021).

When to cooperate and when to compete: Emotional intelligence in interpersonal decision-making. Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., Lopes, P. N. & Ruiz-Aranda, D. (2014). Journal of Research in Personality, 49, 21-24.

Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. Human Relations, 53, 1027-1055. George, J. M. (2000). Emotional intelligence and conflict resolution: Implications for human resource development. Advances in Developing Human Resources, 4(1), 62-79. Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2002).

Leader-follower crossover: exhaustion predicts somatic complaints via StaffCare behavior. Journal of Managerial Psychology, Vol. 33 No. 3, pp. 297-310., Köppe, C., Kammerhoff, J. and Schütz, A. (2018)

Leader interpersonal emotion regulation and innovation in teams. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 92, 787-805. Madrid, H. P., Niven, K., & Vasquez, C. A. (2019).

A note on emotion appraisal and burnout: The mediating role of antecedent-focused coping strategies. Journal of Occupational Health Psychology, 18(3), 363-369. Nizielski, S., Hallum, S., Schütz, A. & Lopes, P. N. (2013).

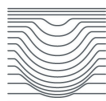
Walking in each other's shoes: Perspective taking mediates effects of emotional intelligence on relationship quality. European Journal of Personality, 25, 155-169. Schröder-Abé, M. & Schütz, A. (2011).

Impressum

Gefördert von



Karl Schlecht
Stiftung



Sonnenberg Klinik
gGmbH
Fachklinik für
analytische Psychotherapie



Südwesttemberg



SAMA®

Sozial- und Arbeitsmedizinische
Akademie Baden-Württemberg e.V.
in Verbindung mit der Universität Ulm



Verband Deutscher
Betriebs- und Werksärzte e.V.
Berufsverband
Deutscher Arbeitsmediziner

Aus Gründen der leichten 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

UNIVERSITÄTSKLINIKUM ULM, Anstalt des öffentlichen Rechts, Sitz Ulm | Umsatzsteuer-ID-Nummer: DE147040060
Vorsitzender des Aufsichtsrats: Clemens Benz. Vorstand: Prof. Dr. Udo X. Kaisers (Vorsitzender), Bettina Rottke (komm., Stellv.), Prof. Dr. Peter Möller, Prof. Dr. Thomas Wirth, N.N.

Newsletter kostenlos abbestellen

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen wollen, schicken Sie einfach eine leere E-Mail an:

lpc.ulm@uniklinik-ulm.de