



Grußwort

Herausforderungen im Arbeitsalltag in Zeiten der Corona-Pandemie

Angebote für Betriebe im Rahmen des friaa-Projektes

Resilienz für Studierende der Technischen Hochschule Ulm – ein Pilotprojekt

Mehr Stressresilienz in der Krise – KMU-GO!-Managementtrainings

BeatCovid: Atmen gegen die Covid-Pneumonie

Veranstaltungen

Publikationen

LPCU NEWS

03/2021

6. Ausgabe

Liebe Leserinnen und Leser,

unser März-Newsletter beinhaltet zu Beginn einen Beitrag von Maximilian Baxendale (Soziologe, M.Sc.), Maria Gralla (Psychologin, M.Sc.) und Miriam Mehler (Psychologische Psychotherapeutin, M.Sc.) zu den Herausforderungen im Arbeitsalltag in Zeiten der Corona-Pandemie.

Anschließend stellen wir Ihnen unser neues Projekt zur Resilienz bei Studierenden an der Technischen Universität Ulm vor. Hier werden ca. 4000 Studierende zu ihrer Stressbelastung und psychischen Gesundheit befragt. In der Folge führen wir einen eigens konzipierten Resilienz-Workshop für Studierende durch, der auf seine Wirksamkeit hin untersucht werden soll. Der Projektstart ist im April.

Wir berichten über den aktuellen Stand unserer laufenden Projekte friaa und KMU-GO!. An dieser Stelle möchten wir uns bereits jetzt bei Ihnen ganz herzlich für Ihre Mithilfe beim Publikmachen der KMU-GO!-Studie bedanken. Die Anmeldungen im Raum Ulm sind zahlreich und die Rekrutierungsphase steht kurz vor dem Abschluss. Einige Plätze sind noch verfügbar, daher möchten wir Sie gern weiterhin zur Teilnahme einladen.

Unser Projekt friaa steht in den Startlöchern der Rekrutierung und auch hier würden wir uns freuen, wenn Sie uns bei der Bekanntmachung des Projektes unterstützen würden. Für sämtliche Fragen zum Projekt steht Ihnen Frau Kristin Herrmann (Psychologische Psychotherapeutin, M.Sc.) zur Verfügung.

Im Anschluss stellen wir die kürzlich gestartete BeatCovid-Studie zur Atemgestützten Stimulierung des anti-inflammatorischen Reflexes des Nervus Vagus bei Covid-19-Erkrankung vor.

Darüber hinaus informieren wir Sie über unsere bevorstehenden Veranstaltungen. Im Mai starten wir mit unserem 3. Durchlauf der Psychosomatischen Grundversorgung für Betriebs- und Arbeitsmediziner. Sollten die gesetzlichen Regelungen eine Präsenzveranstaltung nach wie vor ausschließen, so findet diese Fortbildung im Online-Format statt.

Unsere Fallbesprechungsgruppen in der Sonnenberg Klinik gGmbH in Stuttgart starten voraussichtlich im April.

Im Juli planen wir den 3. Teil unserer Werkstattreihe Seelische Gesundheit im Betrieb zum Thema Dilemmakompetenz. Der berufliche Alltag stellt

Menschen aller Hierarchieebenen immer wieder vor schwere Entscheidungen und schier unlösbare Aufgaben. So ruft beispielsweise das Privatleben nach Begrenzung der Arbeit, die Einhaltung der Deadline verlangt hingegen weitere Überstunden. Unvorbereitet mündet die Konfrontation mit derlei Zwickmühlen häufig in Schuldgefühlen oder Frustration. Zu diesem Thema würden wir uns gerne mit Ihnen nach einem Blitzvortrag mit anschließender Podiumsdiskussion in verschiedenen, moderierten Workshops austauschen.

Abschließend finden Sie unsere Publikationen zu folgenden Themen:

- Ist die Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb ein Mittel zur Reduzierung der Arbeitsunfähigkeitstage?
- Wie kann man im Betrieb psychosomatische Gesundheit vermitteln und die Mitarbeiter zu gesundheitsförderndem Verhalten motivieren?
- Studienprotokoll zu KMU-GO!

Wir wünschen Ihnen eine sonnige Osterzeit. Bleiben Sie gesund.

Ihr LPCU-Team



BEITRAG

Herausforderungen im Arbeitsalltag in Zeiten der Corona-Pandemie

von Maximilian Baxendale, Maria Gralla und Miriam Mehler

„Nimmt das denn gar kein Ende mehr?“ – Die Corona-Krise dauert an und der zweite bundesweite Lockdown ist immer noch in der Verlängerung. Während Deutschland seine Hoffnungen auf die neuen Impfstoffe setzt, müssen wir uns weiterhin an die bekannten Einschränkungen halten: Alternativen zu den AHA-Regeln und der Beschränkung des öffentlichen Lebens sowie der eigenen sozialen Kontakte gibt es keine – zumindest keine mit derselben Wirksamkeit. Von uns wird derzeit viel abverlangt – auf kurz oder lang bleibt das nicht ohne Folgen für die Psyche. Techniken zur Stärkung der mentalen Widerstandskraft und enge Beziehungen helfen dabei die Krise durchzustehen.

Das Arbeitsleben in der Krise gestaltet sich derzeit mitunter schwierig. Die aktuelle Situation zehrt für viele an den Nerven und sorgt vielerorts für Unsicherheit, Unmut und Stress. Die Verordnungen, die massive Beschränkungen im privaten und öffentlichen Leben vorsehen, stellen auch Führungskräfte und Mitarbeitende vor große Herausforderungen. Denn trotz der Einschränkungen muss der Betrieb weiterlaufen. Wer eng im Team Zusammenarbeit, muss nun kreativ werden. Dabei bestimmen Masken, Abstand halten, Home-Office, Online-Konferenzen und ständiges Lüften den Arbeitsalltag. Dieser Balanceakt stellt uns alle auf die Probe. Einerseits gilt es die Pandemie in den Griff zu bekommen, andererseits muss eine weitere Krise

der Wirtschaft mit allen Mitteln verhindert werden. Dabei ergeben sich auch neue Chancen – wie bspw. der Siegeszug des Home-Office zeigt – die den Berufsalltag nachhaltig verändern und Erleichterungen für modernes Arbeiten in digitalen Zeiten bringen können.

Die Pandemie hat die Nachfrage nach digitalen Kommunikationsplattformen und Home-Office massiv verstärkt. So wurde im Rahmen der Mannheimer Corona-Studie ein deutlicher Anstieg von Home-Office für März und April 2020 verzeichnet:

„Mehr als ein Viertel der Erwerbstätigen (26,1% in Woche 1 und 26,5% in Woche 2) arbeiten im Home-Office. Das ist ein deutlicher Zuwachs im Vergleich zu Vor-Corona-Zeiten.“ (Möhring et al., 2020)

Während Unternehmen versuchen Arbeitsabläufe aufrechtzuerhalten, sind Mitarbeitende und Führungskräfte daran interessiert, dass der persönliche Kontakt und der Zusammenhalt der Belegschaft dabei nicht verloren gehen. Manche Unternehmen waren in der Lage die Kommunikation online zu schalten und konnten ihren Mitarbeitenden Home-Office anbieten. Es gibt aber auch Betriebe, bei denen Home-Office schlicht nicht möglich ist, weil die Produktion vor Ort stattfindet oder der persönliche Kontakt zu Kundinnen und Kunden unerlässlich ist. Dieser Digitalisierungsschub stößt zusätzlich auf unterschiedliche Anpassungsbereitschaft bzw. -geschwin-

digkeit und birgt die Gefahr, dass der Austausch zwischen Kolleginnen und Kollegen auf ein Minimum reduziert wird. Denn: Wie gut und selbstbestimmt Mitarbeitende im Umgang mit Online-Tools sind, kann sich sehr unterscheiden. Bei mangelnder Erfahrung und wachsender Unsicherheit kann das auch Sorgen hervorrufen: „Wie melde ich mich jetzt an?“, „Warum können mich die Anderen nicht sehen?“, „Wieso funktioniert mein Zugriff von daheim nicht?“ – Fragen, die Ausdruck schwindender Anschlussfähigkeit sind. Führungskräfte hingegen müssen die Verantwortung für eine effektive Umstellung tragen: „Klappt das mit dem Home-Office bei den Mitarbeitenden?“, „Wie können Leistungen geprüft und kontrolliert werden?“ – das sind Fragen, die die Digitalisierung der Betriebe in Zeiten von Corona begleiten.

In diesem Zusammenhang gestaltet sich die Beziehungsarbeit zwischen Kolleginnen und Kollegen und Führungskräften schwieriger. Das liegt auch daran, dass der Gesamteindruck einer Person Bestandteil eines Gespräches ist und online nur teilweise vermittelt werden kann. Neben dem ruckelfreien Ablauf sind kleine Gesten oder spontane Körperbewegungen des Gegenübers wichtige Elemente täglicher Interaktion. Darüber wird schließlich die Grundlage für gegenseitiges Vertrauen und Verständnis ermöglicht. Anders formuliert: Fehlt der persönliche Bezug beim Gespräch, dann wird es schwierig

über die eigenen Bedürfnisse, Sorgen oder Ängste zu sprechen. Dabei zeichnet sich die Covid-19 Pandemie laut der ersten Ergebnisse der NAKO-Gesundheitsstudie durch eine Steigerung des „wahrgenommenen Stress“ sowie mehr Symptome von Depression und Angst“ aus – vor allem in der „Gruppe der unter 60-Jährigen mit Fokus auf junge Erwachsene zwischen 20 und 39 Jahren“ (A. Peters et al., 2020).

Um mit diesem zusätzlichen Stress im Krisenmodus umgehen zu können, gibt es unterschiedliche Techniken, denen eine elementare Eigenschaft zugrunde liegt: Die eigene Resilienz. Mit Resilienz wird die psychische Widerstandskraft bezeichnet, die bei Menschen beobachtet werden kann, die keine bleibenden psychischen Probleme erleiden, obwohl sie unter starken Belastungen stehen. Unter Rückgriff auf persönliche Ressourcen können Herausforderungen sogar als Anlass für Entwicklung genutzt werden (Welter-Enderlin, 2006). Die eigene Resilienz wird in der Forschung als Ergebnis eines komplexen Prozesses der Stressbewältigung verstanden (Kalisch 2017). Darunter fallen zum Beispiel Anpassungsfähigkeiten oder Fähigkeiten des Problemlösens und der Selbstregulation. Nicht zuletzt hängt Resilienz eng mit psychischer Gesundheit zusammen (Lee et al., 2013).

Das bedeutet auch, dass Menschen mit höherer Resilienz unter den aktuellen Maßnahmen besser in der Lage sind, geeignete Strategien zu entwickeln, um den neuen Arbeitsalltag im Krisenmodus zu bewältigen. Für alle anderen gibt es gute Neuigkeiten: Resilienz kann gelernt werden und es gibt verschiedene Möglichkeiten die eigene Anpassungsfähigkeit zu steigern (Vanhove et al., 2016). Dabei gibt es einfache Tricks, die sich in jeden Arbeitsalltag integrieren lassen. Das

frühe Erkennen von aufkommendem Stress ermöglicht rechtzeitiges intervenieren. Wer regelmäßig kurz inne hält und bewusst ein paar Atemzüge nimmt, seinen Körper wahrnimmt und die eigenen Gedanken beobachtet, bemerkt aufkommenden Stress frühzeitig und kann direkt Maßnahmen ergreifen. Auch kleine Dinge wie Atem-Übungen, kurze Pausen an der frischen Luft und regelmäßige Bewegung tun nachweislich gut. Außerdem ist Lachen bekanntlich „die beste Medizin“ und wird in Kombination mit gutem Schlaf, Ernährung und sozialer Eingebundenheit als wesentlicher Immun-Booster gesehen (E. Peters et al., 2021). Schließlich helfen klare Anweisungen der Führungskräfte, damit Mitarbeitende eigene Spielräume abschätzen können, genauso wie konkretes Feedback von Seiten der Belegschaft.

Die Pandemie zeigt aber auch, dass Beziehungen intensiver gepflegt werden müssen. Betriebe, die gemeinsam Strategien entwickeln und dabei die Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden und Führungskräften stärken, haben weniger Probleme bei der Umstellung und profitieren auf lange Sicht deutlich. Gutes Krisenmanagement bedeutet starker Zusammenhalt und das hat wiederum positiven Einfluss auf die individuelle Resilienz.

Zusammengefasst können wir die Krise auch nutzen, um uns die eigenen Bedürfnisse bewusst zu machen und mal etwas Neues auszuprobieren. Leitende Fragen sind: Was brauche ich, um mich wohl zu fühlen? Was gibt mir Energie? Wie kann ich gut den Kopf frei bekommen? Darüber hinaus zeigt uns die Pandemie, dass wir nur gemeinsam weiterkommen. In diesem Sinne gilt es, die eigenen Bedürfnisse auf soziale Gegebenheiten im Betrieb zu übertragen: Was brauchen wir als Team, um besser mit der aktuellen Kri-

se umgehen zu können? So sind wir in der Lage Perspektiven zu entwickeln und Rahmenbedingungen zu schaffen, die über die Krise hinaus gute Arbeit ermöglichen.

Literaturempfehlungen

Fadinger, H., & Schymik, J. (2020). *The costs and benefits of home office during the Covid-19 pandemic: Evidence from infections and an input-output model for Germany*. National Bureau of Economic Research, 9, 107–134.

Gimpel, H., Lanzl, J., Regal, C., Urbach, N., Wischniewski, S., Tegtmeier, P., Kreilos, M., Kühlmann, T., Becker, J., Eimecke, J., & Derra, N. D. (2019). *Gesund digital arbeiten?! Eine Studie zu digitalem Stress in Deutschland*. www.gesund-digital-arbeiten.de

Kalisch, R., Baker, D. G., Basten, U., Boks, M. P., Bonanno, G. A., Brummelman, E., Chmitorz, A., Fernández, G., Fiebach, C. J., Galatzer-Levy, I., Geuze, E., Groppa, S., Helmreich, I., Hendler, T., Hermans, E. J., Jovanovic, T., Kubiak, T., Lieb, K., Lutz, B., ... Kleim, B. (2017). *The resilience framework as a strategy to combat stress-related disorders*. *Nature Human Behaviour*, 1(11), 784-790. <https://doi.org/10.1038/s41562-017-0200-8>

Kellner, T., Albrecht, T., & Löffl, J. (2020). *Wie arbeitest du heute? Veränderungen von Arbeits- und Organisationsstrukturen durch die Einführung von Home-Office in Zeiten der Covid-19 Pandemie*. Lemgo: Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe University of Applied Sciences and Arts Institut für Wissenschaftsdialog. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.24636.05767>

Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Blom, A. G., Wenz, A., Rettig, T., Lehrer, R., Krieger, U., Juhl, S., Friedel, S., Fikel, M., & Cornesse, C. (2020). *Die Mannheimer Corona-Studie: Schwer-*

punktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung. <https://madoc.bib.uni-mannheim.de/55139/>

Lee, J. H., Nam, S. K., Kim, A. R., Kim, B., Lee, M. Y., & Lee, S. M. (2013). Resilience: A meta-analytic approach. *Journal of Counseling and Development*, 91(3), 269–279. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2013.00095.x>

Peters, A., Rospleszcz, S., Greiser, K. H., Dallavalle, M., & Berger, K. (2020).

The impact of the COVID-19 pandemic on self-reported health. Deutsches Ärzteblatt Online, 117(4). <https://doi.org/10.3238/arztebl.2020.0861>

Peters, E. M. J., Schedlowski, M., Watzl, C., & Gimsa, U. (2021). *Stress und Covid-19: Ein Narrativer Review über neuroendokrin-immune Mechanismen, die eine Abwehr von SARS-CoV-2 verbessern könnten.* PPM-Psychotherapie· Psychosomatik· Medizinische Psychologie.

Vanhove, A. J., Herian, M. N., Perez, A. L. U., Harms, P. D., & Lester, P. B. (2016). *Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness.* *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 278–307. <https://doi.org/10.1111/joop.12123>

Welter-Enderlin, R. (2006). *Resilienz-Gedeihen trotz widriger Umstände.* (B. Hildenbrand (ed.)). Carl-Auer-Systeme. <http://dnb.ddb.de>

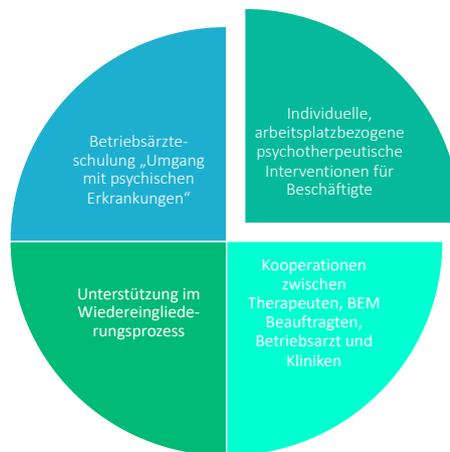
PROJEKT

Angebote für Betriebe im Rahmen des friaa-Projektes

Im Sommer 2020 ist das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte deutschlandweite Verbundprojekt friaa – Frühe Intervention am Arbeitsplatz gestartet.

Wir haben Sie bereits in unserem letzten Newsletter über das Projekt informiert. Im Verbundprojekt friaa bietet das Universitätsklinikum Ulm Betrieben in der Region Hilfe und Unterstützung von Beschäftigten mit psychischer Belastung an.

Die Angebote im friaa Projekt für teilnehmende Betriebe und Betriebsärzte:



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 Regelversor-

gung behandelt werden?

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

Dann werden Sie Teil von friaa!

Geplanter Start des Angebotes ist September 2021.

Teilnahme an der Studie und Kontakt für weitere Informationen:

Projektkoordination

Kristin Herrmann

friaa@uni-ulm.de

www.friaa.de

+49 731 50061-815

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

friaa

Dies umfasst ein kostenfreies Angebot von psychotherapeutischen Interventionen für Beschäftigte von Klein-, Mittel und Großbetrieben, die an psychischen Belastungen leiden.

Resilience

PROJEKT

Resilienz für Studierende der Technischen Hochschule Ulm – ein Pilotprojekt

Im April startet das LPCU in Zusammenarbeit mit der Technischen Hochschule Ulm (THU) mit dem Pilotprojekt „Resilienz für Studierende“. Beginnend mit einer Befragung von ca. 4000 Studierenden der THU werden zunächst psychische Belastungsfaktoren im Alltag der Studierenden identifiziert und analysiert. Hierbei werden gleichzeitig Corona-spezifische Themen in die Befragungen mit einbezogen und die Ergebnisse im Nachgang mit einer Vorgängerstudie verglichen. In der Folge führen wir einen eigens konzipierten Resilienz-Workshop für Studierende durch, der auf seine Wirksamkeit hin untersucht werden soll. Angesichts der aktuellen Situation aufgrund der Corona-Pandemie hat die Frage, wie wir nicht nur körperlich, sondern auch psychisch gesund bleiben können, zusehends an Bedeutung gewonnen. Resilienz beschäftigt sich mit der Frage wie wir in Anbetracht von Herausforderungen und Belastungen psychisch gesund bleiben oder sogar daran wachsen können.

Studierende sind in besonderem Maße von den Kontaktbeschränkungen betroffen, da der Unterricht an den Universitäten und Hochschulen seit einem Jahr fast ausschließlich online stattfindet. Das ständige Sitzen vor dem PC, der Wegfall der sozialen

Kontakte und die Vermischung von Privatem und Studium sind nur einige der Herausforderungen in Zeiten der Corona-Pandemie. Durch eine Befragung der Studierenden der THU soll ein objektives Bild über die aktuelle psychische Belastung der Studierenden gezeichnet werden. Dank der Studie von Eissler, Sailer, Walter und Jerg-Bretzke (2020), in der die psychische Belastung der Studierenden im Jahr 2012 erfasst wurde, können wir die aktuellen Ergebnisse im zeitlichen Verlauf einordnen und vergleichen.

Darüber hinaus soll ein Online-Workshop im Sommersemester 2021 die Studierenden dabei unterstützen, ihre Resilienz zu stärken und so gar nicht erst in Stress zu geraten. Nicht nur im Studium, sondern auch im späteren Beruf als „Führungskräfte von Morgen“ ist die Stärkung eigener Ressourcen elementar. Dieser Workshop soll sowohl Wissen zu Stress, Belastungen und Resilienz vermitteln, als auch praktische Übungen beinhalten. Der Workshop wird in einer randomisiert kontrollierten Studie durchgeführt und seine Wirksamkeit wissenschaftlich untersucht. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit der Technischen Hochschule Ulm bei diesem Projekt.

Kontakt/Projektleitung

Frau Maria Gralla, M.Sc., Psychologin



Fon +49 731 37991504

E-Mail maria.gralla@uni-ulm.de

In Kooperation mit



THU
Technische
Hochschule
Ulm

Mehr Stressresilienz in der Krise

PROJEKT

Managementtrainings für kleine und mittlere Unternehmen im Rahmen unserer Studie KMU-GO!

Bereits in unserer Dezemberausgabe haben wir das Projekt KMU-GO vorgestellt. Zur kurzen Erinnerung: KMU-GO ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Verbundprojekt unter der Leitung von Herr Prof. Dr. Gündel in Ulm und Herr Prof. Dr. Angerer in Düsseldorf. Das Ziel von KMU-GO ist die Durchführung und Evaluation eines Stressmanagementtrainings für Führungskräfte aus kleinen und mittleren Unternehmen. Die Trainings für die erste Gruppe sind für Mai bis Juli 2021 geplant. Die Wartekontrollgruppe erhält die Trainings zwölf Monate später. Im Abstand von drei und sechs Monaten finden kurze Auffrischkurse (jeweils 180 Minuten) statt.

In der Zwischenzeit haben wir die Mitarbeitergrenze für teilnehmende Unternehmen von 249 auf 499 Mitarbeiter angehoben und somit den Wert an die KMU-Definition des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn angepasst. Dadurch sind wir in der Lage das Training einem breiteren Publikum zur Verfügung stellen zu können. Wir befinden uns derzeit immer noch in der Rekrutierungsphase und würden uns sehr über Ihre Unterstützung freuen.

Falls Sie Kontakt zu interessierten Führungskräften oder Unternehmen haben, weisen Sie diese gern auf unser Projekt hin. Anmeldungen sind noch bis Ende April möglich. Am kostenlosen Trainingsprogramm teilnehmen können weibliche und männliche Führungskräfte aus allen Hierarchiestufen. 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. Mehr Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter www.kmu-go.de. Für Rückfragen steht Ihnen unser Mitarbeiter Michael Gast gerne zur Verfügung.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Kontakt

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



PROJEKT

BeatCovid: Atmen gegen die Covid-Pneumonie

Bisher haben Sie Frau Dr. Elisabeth Balint und Herrn Dr. Marc Jarczok über ihre Arbeit zur Herzratenvariabilität als psychosomatisches Kommunikationstool in der Beratung von Führungskräften kennengelernt. Hierin haben sie auch Betriebsärzte geschult. Doch die Herzratenvariabilität ist nicht nur im präventiven Bereich hilfreich: Bei einer Erkrankung mit dem neuartigen Corona-Virus fällt sie rapide ab, bevor der Verlauf deutlich schlechter wird. Könnten also schwere Verläufe abgemildert werden, wenn es gelingt, die Herzratenvariabilität zu verbessern?

Dieser Frage gehen Frau Dr. Balint und Herr Dr. Jarczok in der Studie „Atemgestützte Stimulierung des anti-inflammatorischen Reflexes des Nervus

Vagus bei Covid-19-Erkrankung“ nach. Eine Atemübung ist eine effektive und gleichzeitig einfache und kostengünstige Möglichkeit, die Aktivität des Nervus Vagus zu steigern, messbar an einer gesteigerten Herzratenvariabilität.

In der auf der Infektionsstation des Universitätsklinikums Ulm durchgeführten Studie werden einwilligungsbereite Patienten zufällig der Interventionsgruppe, die die Atemübung durchführt, und der Kontrollgruppe zugeteilt. Abgesehen von der Atemübung bekommen alle die übliche Therapie. Im ersten Schritt wird die Wirkung der Atemübung auf den Verlauf von Entzündungsparametern im Blut beurteilt. Die ersten sechs Patienten konnten erfolgreich eingeschlossen werden.

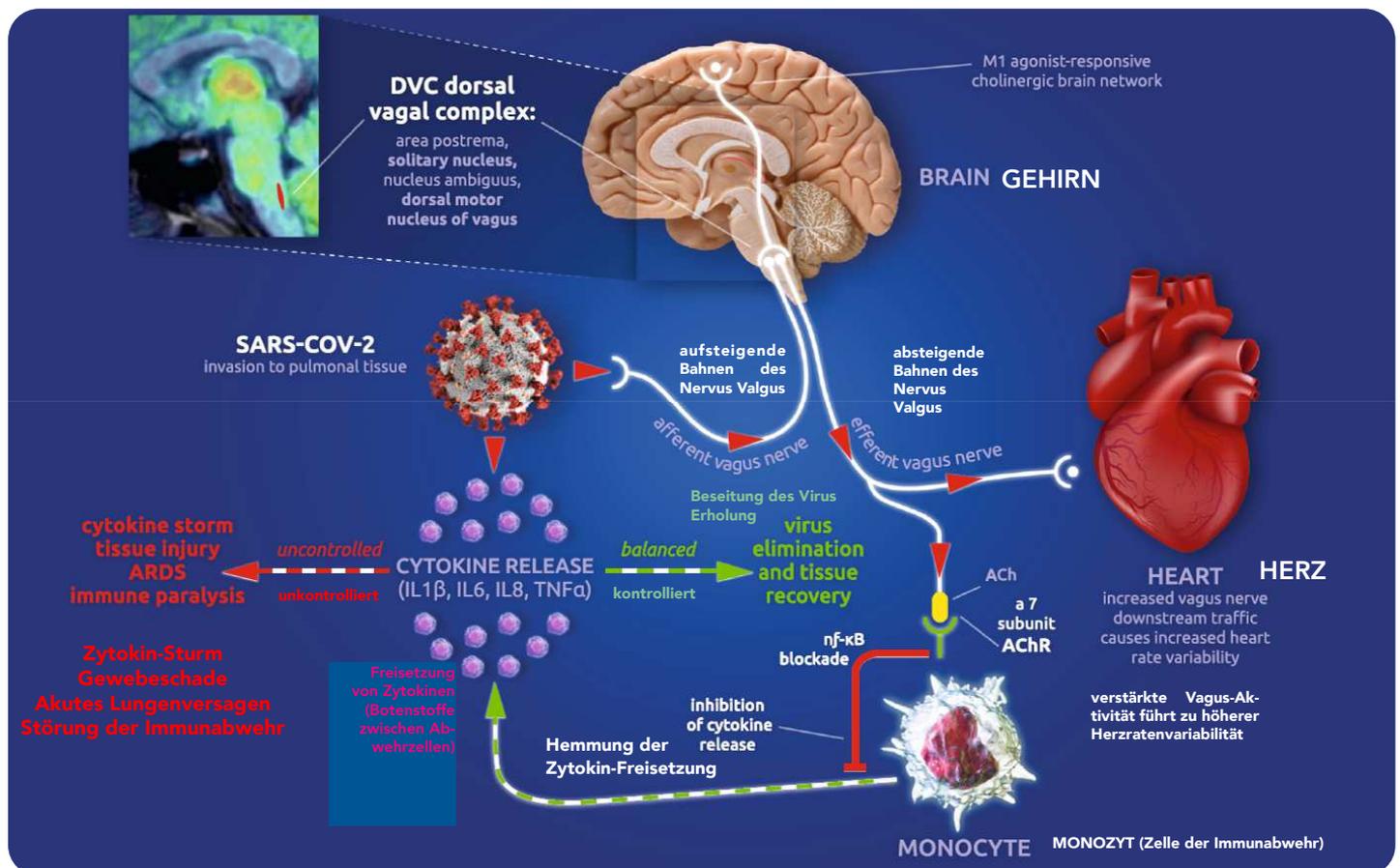
Wir hoffen, Ihnen an dieser Stelle bald erste Ergebnisse berichten zu können!

Link zur Studienbeschreibung

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

Kontakt

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



Der cholinerge anti-inflammatorische Pfad und seine Störung bei einer SARS-CoV-2-Infektion

Modifiziert nach: Leitzke M, Stefanovic D, Meyer J-J, et al. Autonomic balance determines the severity of COVID-19 courses. Bioelectron Med 2020; 6



VERANSTALTUNG

Seminar

Grundlagen und Anwendung der Herzratenvariabilität in Wissenschaft und Praxis

Die Herzratenvariabilität ist für Forschung und Praxis von herausragendem Wert. Sie gilt als ein zwar unspezifischer aber valider Biomarker für psychische und somatische Gesundheit sowie ein evidenzbasierter Prädiktor von Morbidität und Mortalität. Zusätzlich ist die Messung der HRV einfach, nichtinvasiv und kostengünstig in der Erhebung.

Der bislang überzeugend „einfache“ Weg stellt jedoch an die anschließende Datenaufbereitung und Analyse einige Herausforderungen:

- Wie gehe ich mit Artefakten um?
- Welcher Anteil an Artefakten gilt noch als valide?
- Welcher HRV-Parameter steht für was?
- Welche Parameter nutze ich sinnvollerweise für meine konkrete Fragestellung?
- Welche Faktoren beeinflussen die HRV (z.B. paced breathing, Sport, Medikamente, Grunderkrankungen) und wie gehe ich damit um?

Hier geben wir Ihnen Durchblick in die Dschungel der vielen Parameter und der vielen – teils widersprüchlichen – Publikationen und Meinungen zur HRV. Unser evidenzbasiertes Vorgehen vermittelt Ihnen dabei bis zum Ende des Seminars die folgenden Grundlagen: Grundzüge der neuropsychobiologischen Funktionsweise des autonomen

Nervensystems und des erfolgreichen Einsatzes der HRV in Bereichen wie experimentelle Studien und praxisorientierter Anwendung. Wir stellen Ihnen die verschiedenen Möglichkeiten zur Messung der HRV sowie deren Vor- und Nachteile vor, u.a. im Hinblick auf die Messqualität, Setting, Messperiode, Messgerät, Artefaktkontrolle, Ableiten und letztendlich Interpretation der gewonnenen HRV-Parameter.

Damit sind die Voraussetzungen für eine sinnvolle Nutzung in der Forschung geschaffen. Für die Nutzung in der Patientenberatung stellt dies ebenfalls die Grundlage dar, die Sie in unserer Fortbildung „Messung der Herzratenvariabilität als psychosomatisches Kommunikationstool im Arzt-Patienten-Gespräch“, die sich speziell um das ärztliche Gespräch dreht, erweitern können. Mit der Teilnahme an dieser Veranstaltung können 7 CME-Punkte erworben werden.

Referenten

- Dr. med. Elisabeth M. Balint, Fachärztin für Psychosomatik
- Dr. sc. hum. Marc N. Jarczok, Sozialwissenschaftler

Format

Webinar oder Präsenzveranstaltung (je nach Gegebenheiten und Teilnehmerwunsch)

Kosten

300 € pro TeilnehmerIn

Teilnehmerzahl

mind. 5/max. 13

Termin

25.09.2021, 09-17 Uhr

Weitere Termine nach Absprache.

Kontakt

Dr. med. Elisabeth M. Balint
Fachärztin für Psychosomatische
Medizin und Psychotherapie
LPCU-Geschäftsleitung
Fon +49 731 37991 502
Mobil +49 173 3492 574
Fax +49 731 37991 509
E-Mail elisabeth.balint@uni-ulm.de

Wir stellen vor



Dr. Marc Jarczok beschäftigt sich seit über zehn Jahren im Bereich der Occupational Public Health mit der Messung und Auswertung der Psychophysiologie/HRV. Er verantwortet den Bereich der klinisch-experimentellen Stressforschung an der Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie in Ulm.



VERANSTALTUNG

Fortbildung

Messung der Herzratenvariabilität als psychosomatisches Kommunikationstool
im Arzt-Patienten-Gespräch

Sie sind Betriebsarzt und suchen ein Kommunikationsinstrument, um den Mitarbeitern, die zu Ihnen kommen, psychosomatische Zusammenhänge zu verdeutlichen und individuelle Belastungen bzw. Ressourcen aufzuzeigen? Dazu ist die 24-Stunden-Messung der Herzratenvariabilität ein idealer Einstieg.

Die Messung der 24h-Herzratenvariabilität (HRV) ist eine fundierte Analyse- und Bewertungsmethode, mit der die Reaktionen des autonomen Nervensystems in farbigen Grafiken sichtbar gemacht werden können. Mit Hilfe der HRV-Messergebnisse kann der Mitarbeiter an sich selbst nachvollziehen, wie Stress und Erholung im eigenen Körper ankommen und ihre Wirkung entfalten. Dies stärkt das Verständnis für die Wechselwirkungen zwischen Alltagssituationen, dem eigenen Denken, Fühlen und Körperreaktionen. Eine gute Wahrnehmung des eigenen Körpers und der eigenen Bedürfnisse ist ein erster Schritt in Richtung Gesunderhaltung und Burn-out-Prophylaxe.

In dieser Fortbildung gehen wir davon aus, dass Sie die theoretischen Grundlagen zur Herzratenvariabilität und dem autonomen Nervensystem bereits beherrschen und beschäftigen uns mit der individuellen Beratungssituation. Den Schwerpunkt bildet dabei das ressourcenorientierte Beratungsgespräch. Als Grundlage für dieses erläutern wir Ihnen die Auswertung

und Interpretation von 24-Stunden-Messungen in Bezugnahme auf das Tätigkeitsprotokoll anhand von konkreten Beispielen. Am Ende des Tages bekommen Sie von uns Übungsfälle, werten diese aus und erhalten dazu im nächsten Termin Rückmeldung. Danach sollten Sie soweit sein, dass Sie mit Ihren eigenen Messungen und Beratungen starten können. Bei Fragen ist weitere Supervision zum üblichen Stundensatz gerne möglich. Mit der Teilnahme an dieser Veranstaltung können 10 CME-Punkte erworben werden.

Referenten

- Dr. med. Elisabeth M. Balint, Fachärztin für Psychosomatik
- Dr. sc. hum. biol. Marc N. Jarczok, Sozialwissenschaftler

Format

Webinar oder Präsenzveranstaltung (je nach Gegebenheiten und Teilnehmerwunsch)

Kosten

450 € pro TeilnehmerIn

Voraussetzung

Besuch des Grundlagen-Seminars

Teilnehmerzahl

mind.max. 13

Termine

09.10.2021, 09-16 Uhr

23.10.2021, 09-12 Uhr

Kontakt

Dr. med. Elisabeth M. Balint



Fachärztin für Psychosomatische
Medizin und Psychotherapie

LPCU-Geschäftsleitung

Fon +49 731 37991 502

Mobil +49 173 3492 574

Fax +49 731 37991 509

E-Mail elisabeth.balint@uni-ulm.de

VERANSTALTUNG

Neustart – Psychosomatische Grundversorgung für Betriebs- und Arbeitsmediziner

Am 07. Mai 2021 starten wir mit unserem dritten Durchgang der Psychosomatischen Grundversorgung für Arbeits- und Betriebsmediziner. Zu dieser 80-stündigen Fortbildung möchten wir Sie ganz herzlich einladen. Der Kurs orientiert sich am Curriculum „Psychosomatische Grundversorgung“ der Bundesärztekammer und behandelt im Wesentlichen die folgenden klinischen Themen mit Bezug zum Arbeitsplatz:

- Depression
- Burnout
- Mobbing
- Suizidalität
- Angsterkrankungen
- Suchterkrankungen
- somatoforme und Schmerzstörungen
- Trauma
- Essstörungen

Er umfasst 20 Stunden Theorie, 30 Stunden Balintgruppenarbeit sowie 30 Stunden Gesprächsführung. An insgesamt fünf Wochenenden (immer freitags 14-19 Uhr und samstags 9-18.30 Uhr) werden Inhalte aller Komponenten behandelt. Mit der Veranstaltung können 80 CME-Punkte bei der Landesärztekammer Baden-Württemberg erworben werden. Der Kurs ist von der Bezirksärztekammer Südwürttemberg anerkannt. Die Kursleitung haben Prof. Dr. med. Harald Gündel (Universitätsklinikum Ulm), PD Dr. med. Michael Hölzer (Sonnenberg Klinik gGmbH) und PD Dr. med. Eva Rothermund (LPCU) inne. Eine Kursanmeldung ist über unsere Internetseite unter www.lpcu.de/Aktuelles/Veranstaltungen möglich. Dort finden Sie auch unseren aktuellen Flyer mit weiterführenden Informationen.

Sollte der Kurs aufgrund der pandemischen Situation nicht in Präsenz stattfinden können, wird er als Webinar gehalten.

Kontakt

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

Termine 2021:

07.+08. Mai
18.+19. Juni
09.+10. Juli
17.+18. September
15.+16. Oktober

VERANSTALTUNG

Fallbesprechungsgruppen für Betriebs- und Arbeitsmediziner

Insbesondere für die Teilnehmer unseres Weiterbildungscurriculums „Psychotherapie – fachgebunden“ bieten wir jeweils am letzten Montag des Monats mit Beginn April 2021 von 19-22 Uhr eine Fallbesprechungsgruppe in der Stuttgarter Sonnenberg Klinik gGmbH 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 orientierte 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 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. Sofern freie Plätze verfügbar sind, richtet sich dieses Angebot ebenfalls an Arbeits- und Betriebsmediziner sowie

an die Teilnehmer unserer Psychosomatischen Grundversorgung für Arbeits- und Betriebsmediziner.

Kontakt:

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

Termine 2021:

26. April, 31. Mai, 28. Juni,
26. Juli, 27. September,
25. Oktober, 29. November

VERANSTALTUNG

Werkstattreihe – Seelische Gesundheit im Betrieb Dilemmakompetenz

Am 17.07.2021 laden wir Sie recht herzlich zu unserem III. Teil der Werkstattreihe Seelische Gesundheit im Betrieb mit dem Titel „Dilemmakompetenz – Entscheiden im Dilemma, Was bleibt, wenn nichts mehr geht?“ nach Ulm in die Villa Eberhardt 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 Zwischmühlen häufig in Zynismus, Schuldgefühlen, Lähmung oder Frustration.

Zu diesem Thema möchten wir uns im Juli gerne mit Ihnen austauschen. Dem Blitzvortrag von Frau Ulrike Bossmann von „die potenzialisten“ mit dem Titel „Dilemmata im Arbeitsalltag: Vom Umgang mit unlösbaren Aufgaben“ wird sich ein Perspektivengespräch anschließen. Daran beteiligt werden sein: Herr Dr. med. Stephan Schlosser, Arbeitsmediziner, und Herr Beck, Vice 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. Die einzelnen Gruppen werden moderiert von Frau PD Dr. med. Rothermund, Herrn Prof. Dr. med. Harald Gündel, Herrn PD Dr. med. Michael Hölzer und Frau Dr. med. Elisabeth Balint. Wir freuen uns auf einen fruchtbringenden Austausch mit Ihnen.

Kontakt

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

Datum: 17.07.2021
Uhrzeit: 9-15.30 Uhr
Ort: Universität Ulm,
Villa Eberhardt,
Heidenheimer Straße 80,
89075 Ulm

VERANSTALTUNG

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

Unser Fortbildungsangebot richtet sich an Arbeits- und Betriebsmediziner. Es dient der Befähigung von Betriebsärzten zur Leitung sogenannter „Führungskräfte-Werkstätten“, die nach dem „Balint-Modell“ arbeiten. Die Ausbildung soll Betriebsärzte sowohl ermutigen als auch befähigen innerbetriebliche Gruppen anzubieten und zu leiten, in denen Führungskräfte kritische Kommunikationssituationen und konflikthafte Situationen ihres Arbeitsumfeldes besprechen können. In Zusammenarbeit mit der Deutschen Balint-Gesellschaft e.V. erhalten Sie eine Schulung, die es Ihnen ermöglichen soll, innerbetrieblich Führungskräfte in Fallbesprechungsgruppen

anzuleiten und durch eine psychosomatisch-psychotherapeutisch informierte Gruppenmoderation zu unterstützen – nach dem Vorbild der Balint-Gruppen, jedoch an betriebliche Zwecke adaptiert. Die praktische Schulung wird ergänzt durch Theorieanteile.

Die Teilnehmerzahl ist auf 8-14 Teilnehmer begrenzt. Die Fortbildung umfasst sechs Termine im Abstand von jeweils acht Wochen. Der Start ist im Oktober. Die Folgetermine entnehmen Sie bitte der nebenstehenden Box. Weitere Fragen zur Schulung beantwortet Ihnen Herr PD Dr. med. Michael Hölzer. Nähere Informationen zur Fortbildung finden Sie

auch auf unserer Internetseite unter www.lpcu.de/Angebote

Kontakt/Anmeldung

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

Termine 2021:
09. Oktober
12. November
11. Dezember



Publikationen

Die Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb: Nutzercharakteristika, Rolle im Versorgungsgeschehen und Arbeitsunfähigkeitstage: eine Analyse anhand von Krankenkassendaten

Gantner, M. (2021). doi: 10.18725/OPARU-34601

Die psychosomatische Sprechstunde im Betrieb (PSIB) ist ein innovatives Angebot, durch welches niederschwellig und möglichst frühzeitig psychisch und psychosomatisch belastete und erkrankte Mitarbeitende erreicht und versorgt werden sollen. Ob sich die Wirksamkeit der Intervention auf Symptome und Arbeitsfähigkeit auch in einer Abnahme der Arbeitsunfähigkeitstage zeigt, untersuchte Frau Dr. hum. biol. Melanie Gantner in ihrer Doktorarbeit.

Hierfür analysierte sie die Krankenkassendaten einer Betriebskrankenkasse. Die Ergebnisse bestätigten, dass das Klientel der Sprechstunde sehr heterogen ist und von belasteten, aber noch nicht erkrankten Mitarbeitenden bis zu schwereren Verläufen mit notwendiger stationärer Behandlung und langen AU-Zeiten reicht. Es zeigte sich eine signifikante Abnahme der AU-Tage ab dem zweiten Halbjahr nach Erstvorstellung in der Sprechstunde.

Dies ist für uns eine Bestätigung, dass dieses Angebot hilfreich ist und eine Versorgungslücke schließt. Eine Limitation stellt die fehlende Kontrollgruppe dar; diese Wissenslücke soll mit der als Verbundprojekt angelegten Studie „friaa“ (Frühe Intervention am Arbeitsplatz) geschlossen werden, in der die Wirksamkeit der PSIB deutschlandweit bestätigt werden soll. Im Rahmen dieser Studie haben wir die Möglichkeit, insbesondere für KMU, aber auch für Großunternehmen, kostenfreie Psychosomatische Sprechstunden im Betrieb anzubieten. Das Angebot richtet sich an psychisch belastete Beschäftigte von Unternehmen und startet im September 2021. Weitere Informationen finden Sie unter www.friaa.de.

Die Doktorarbeit finden Sie unter: <https://oparu.uni-ulm.de/xmlui/handle/123456789/34663?locale-attribute=en>

Effectiveness and cost effectiveness of a stress management training for leaders of small and medium-sized enterprises – study protocol for a randomized controlled trial.

Lehmann, J. A. M., Schwarz, E., Rahmani Azad, Z., Gritzka, S., Seifried-

Dübon, T., Diebig, M., Gast, M., Kilian, R., Nater, U., Jarczok, M., Kesemeier, F., Braun, S., Balint, E., Rothermund, E., Junne, F., Angerer, P., Gündel, H. (2021). BMC Public Health. doi: 10.1186/s12889-021-10398-4.

In der Arbeitswelt in Deutschland wird allgemein eine zunehmende Arbeitsverdichtung und Komplexität der Arbeitsaufgaben wahrgenommen, die zu hohem subjektiven Stress führen können. Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz haben einen großen Einfluss bei der Entstehung bestimmter Erkrankungen: Dazu zählen v.a. psychische Erkrankungen wie Depressionen, kardio-vasculäre und muskuloskeletale Erkrankungen. Insbesondere psychische Erkrankungen bringen häufig lange, den Betrieb und die Mitarbeitenden, aber auch die Volkswirtschaft, belastende Arbeitsunfähigkeitszeiten mit sich. Die Prävention von Stressbelastungen und folgender gesundheitlicher Beanspruchung am Arbeitsplatz ist daher mit hoher Dringlichkeit geboten. Führungskräfte stehen in vielen Branchen unter einem besonders hohen persönlichen Druck. Fast in allen Organisationen befinden sie sich in einer sogenannten „Sandwichposition“ zwischen Anforderung durch höhere Leitungsebenen – und/oder den fi-

nanziellen Rahmenbedingungen – eines Betriebs und den Anforderungen von Seiten der Mitarbeitenden. Führungskräfte erfahren ein stärkeres Ungleichgewicht zwischen Anstrengung und Belohnung im Sinne der Gratifikationskrise, als andere Positionen in den gleichen Unternehmen. Vor allem klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) kommt in Deutschland dabei eine besondere Rolle zu. Mitarbeitende in KMU sind besonderen Anforderungen und Belastungen ausgesetzt, z.B. einer hohen Verantwortung und direkten Abhängigkeit der Mitarbeitenden von der Führungskraft, wenig Möglichkeit zum Austausch mit anderen Führungskräften, multiple Rollen im Unternehmen, langen Arbeitszeiten und einer geringen Distanz zur Arbeit. Aufgrund einer geringeren Mitarbeitendenzahl und direkter Kommunikationswege wird davon ausgegangen, dass die Stressbelastung der Führungskräfte in KMU einen größeren Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden nimmt, als es in Großunternehmen der Fall ist.

Eine bestmögliche Prävention von psychischen und psychosomatischen Erkrankungen beinhaltet sowohl einen individual- als auch einen organisationsbezogenen Ansatz. Als besonders erfolgreich haben sich Stress-Management-Interventionen zur Förderung der psychischen Gesundheit, v.a. mit Methoden der kognitiven Verhaltenstherapie erwiesen. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass Interventionen auf Organisationsebene viel schwieriger zu realisieren sind als solche auf der Ebene des Individuums. Das Ziel der vorliegenden Studie ist die Prüfung der Wirksamkeit einer bereits in einem Großunternehmen der Metallindustrie erfolgreich evaluierten, komplexen Stress-Management-Intervention für männliche Führungskräfte für die Zielgruppe der Führungskräfte aller Geschlechter und aller Hierarchiestufen in Unternehmen

mit 1-499 Mitarbeitenden (KMU) aller Branchen. Die Intervention zielt auf eine verbesserte Wahrnehmung und ein verbessertes Verständnis eigener Stressbelastungen, sowie die Entwicklung von Fähigkeiten, die eigenen Arbeitsbedingungen bestmöglich zu gestalten. Dies führt zu einer erhöhten Resilienz im Umgang mit Stress am Arbeitsplatz und fördert die Prävention stressassoziierter seelischer und körperlicher Erkrankungen. Damit einhergehend soll eine Reduktion von Kosten erreicht werden. Schließlich soll durch Erreichen der o.g. Ziele auch die Gesundheit der Mitarbeitenden der teilnehmenden Führungskräfte verbessert werden.

In die Studie eingeschlossen werden Arbeitnehmende kleiner und mittlerer Unternehmen, die folgende Einschlusskriterien aufweisen: (1) Führungsverantwortung, (2) 18-65 Jahre alt und (3) mehr als 2 Jahre vor dem Ruhestand. Primärer Outcome-Parameter ist die mittels validierter Testinstrumente erhobene Stressreaktivität, sekundäre Parameter sind die Bewertung von Arbeitseinsatz und Belohnung (Gratifikation), bidirektionale Führungsbeziehung, Angst, Depressivität, Arbeitsunfähigkeitszeiten, sowie als physiologische Stress-Marker Haar-Cortisol und Alpha-Amylase im Speichel, Blutdruck und Herzratenvariabilität. Geplant ist weiter eine gesundheitsökonomische Analyse der Wirksamkeit der Intervention sowie die Auswirkung der Intervention auf die geführten Mitarbeitenden.

24 h-Heart Rate Variability as a Communication Tool for a Personalized Psychosomatic Consultation in Occupational Health

Jarczok, M.N., Buckley, T., Guendel, H.O., Boeckelmann, I., Mauss, D., Thayer, J.F., Balint, E.M. (2021). *Front Neurosci* 2021; 15:600865: doi: 10.3389/fnins.2021.600865.

Wie kann man im Betrieb psychosomatische Gesundheit vermitteln und die Mitarbeiter zu gesundheitsförderndem Verhalten motivieren? Mit dieser Frage beschäftigten sich Frau Dr. Balint und Herr Dr. Jarczok und entwickelten dafür ein innovatives Beratungssetting. Als Mess- und Kommunikationsinstrument dient die 24-h-Messung der Herzratenvariabilität. Eine darauf und auf das individuelle Tätigkeitsprotokoll aufbauende Beratung soll persönliche Ressourcen und Belastungen aufzeigen und die Wahrnehmungsfähigkeit für die eigenen Körpersignale stärken. Um eine Multiplikation zu ermöglichen, entwickelten sie eine Fortbildung für Betriebsärzte zu dieser Methode und evaluierten diese sowie die in diesem Rahmen durchgeführten Messungen. Im Artikel „24 h-Heart Rate Variability as a Communication Tool for a Personalized Psychosomatic Consultation in Occupational Health“ werden die Ergebnisse dargestellt. Insgesamt konnte gezeigt werden, dass das Farbspektrogramm einer 24h-HRV-Messung in einem betriebsmedizinischen Kontext nach einer 2-tägigen begleitenden Schulung der Werksärzte gut als psychosomatisches Kommunikationstool mit Führungskräften eingesetzt werden kann. Das Interesse der Führungskräfte an der HRV-Messung war groß und jede zweite Führungskraft nahm diese in Anspruch. Die Beratung konnte subjektiv die Wahrnehmung der Führungskräfte für die Bedürfnisse des eigenen Körpers verbessern.

Impressum

Gefördert von



In Kooperation mit



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

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

UNIVERSITÄTSKLINIKUM ULM, Anstalt des Öffentlichen Rechts, Sitz Ulm I USt-ID.: DE147040060 | Vorsitzender des Aufsichtsrats: Ulrich Steinbach | Vorstand: Prof. Dr. Udo X. Kaisers (Vorsitzender), Silvia Langer (Stellv.), Prof. Dr. Peter Möller, Prof. Dr. Thomas Wirth, Silvia Cohnen

Newsletter kostenlos abbestellen

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

lpc.ulm@uniklinik-ulm.de