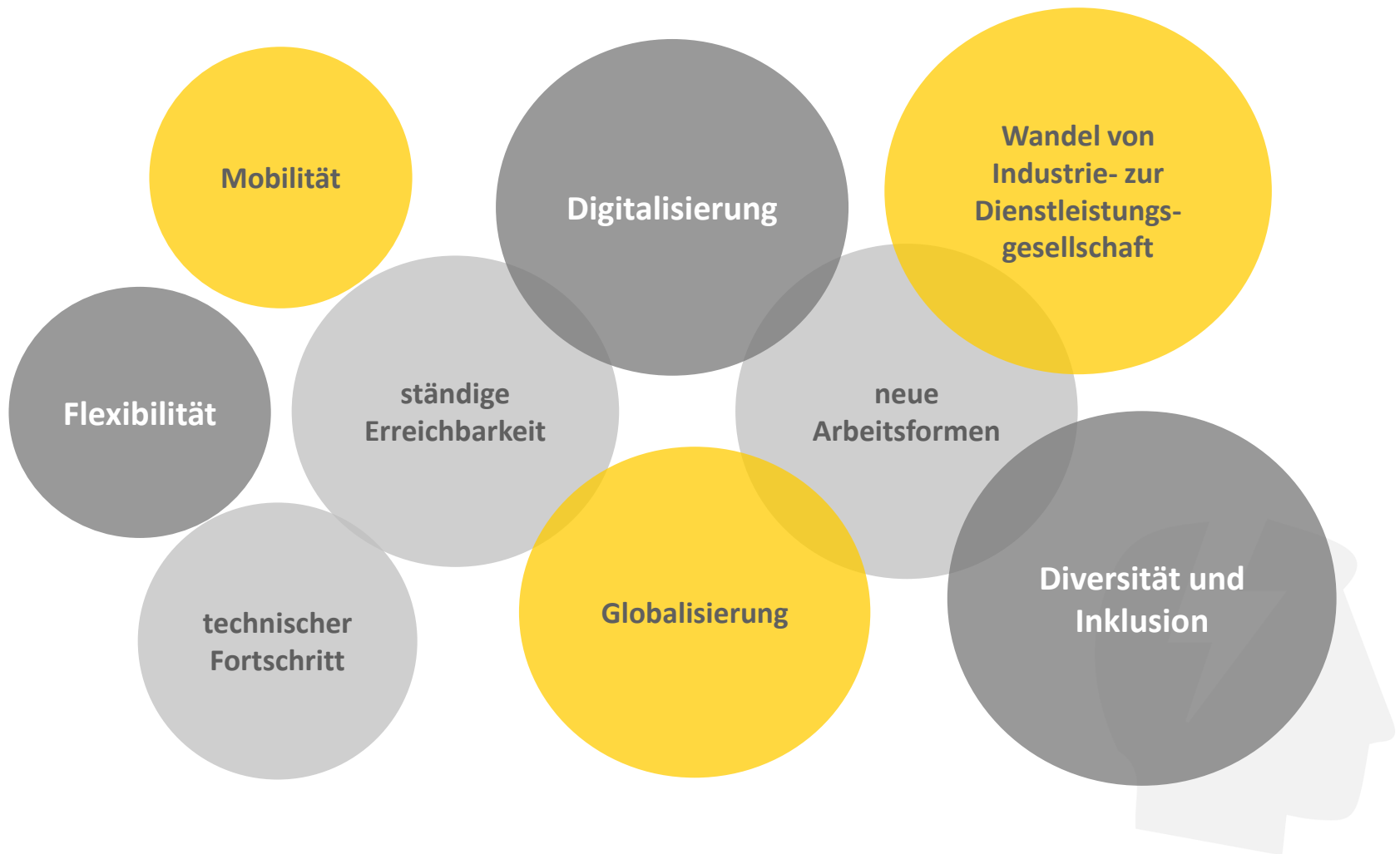




Stress

Warum es wichtig ist, zu handeln

Herausforderungen für Betriebe (Beispiele)



Quelle: Stressreport Deutschland 2012

Nehmen psychische Erkrankungen zu?

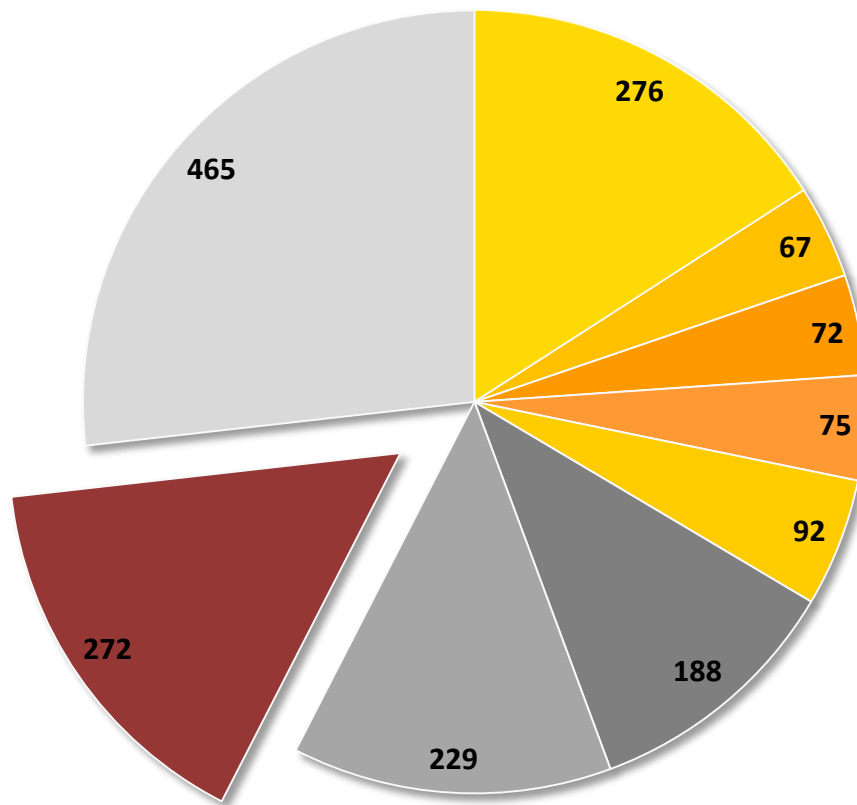


AU-Tage und Frühberentungen aufgrund von psychischen Störungen

Psychische Störungen sind der zweithäufigste Grund für eine Krankschreibung, verursachen die längsten Fehlzeiten und sind der häufigste Grund für Frühberentungen.

In Deutschland ist seit Ende der 1990er-Jahre keine generelle Zunahme psychischer Störungen zu verzeichnen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass mit der zunehmenden Akzeptanz des Themas, mehr Fälle zu Tage treten.

Wo der Schuh drückt: Die häufigsten Gründe für Krankschreibungen

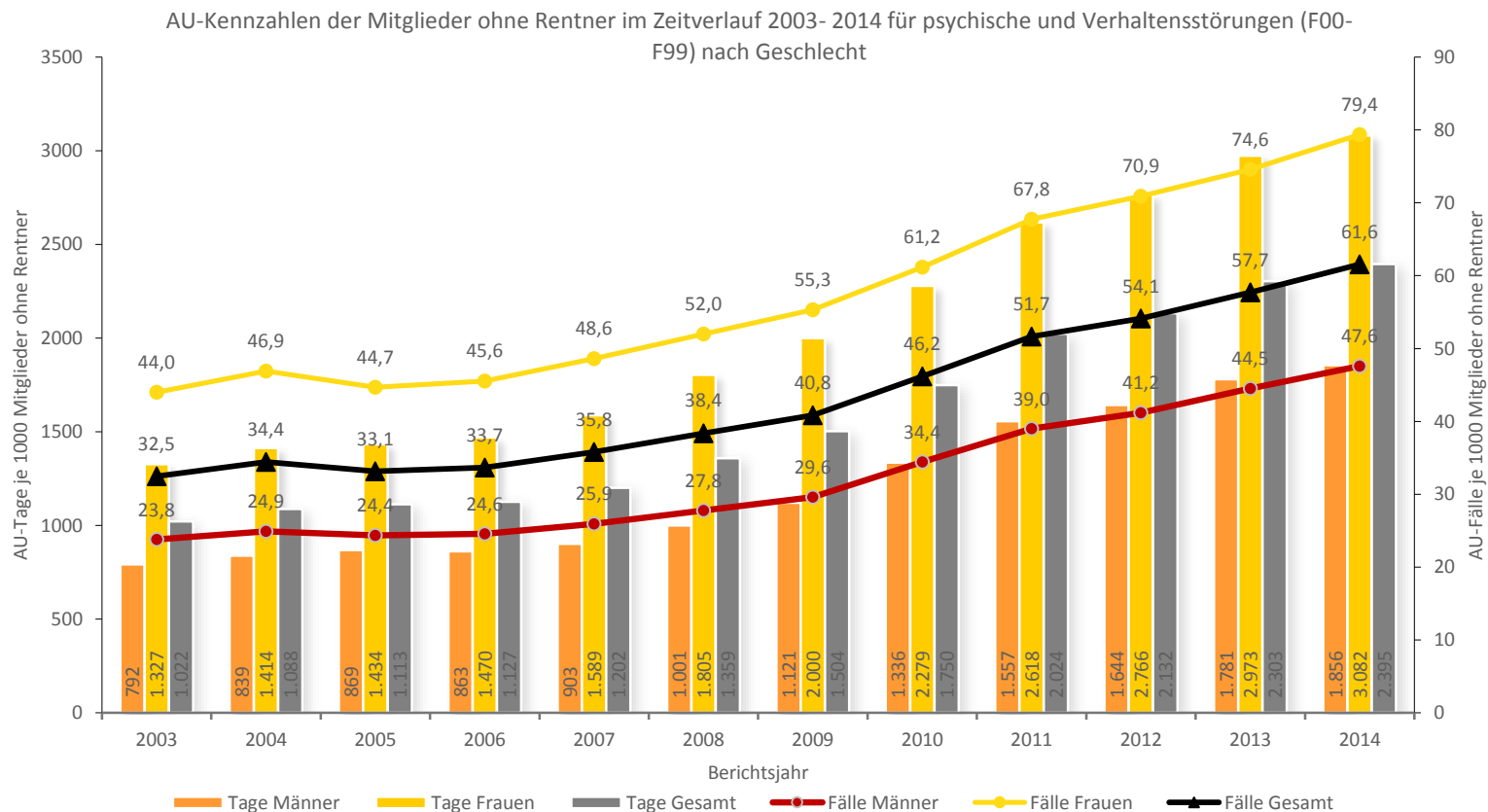


Psychisch bedingte Erkrankungen sind der zweithäufigste Grund für eine Krankschreibung.

- Sonstige 15,9%
- Neubildungen 3,9%
- Infektionen 4,1%
- Kreislaufsystem 4,3%
- Verdauungssystem 5,3%
- Verletzungen/Vergiftungen 10,9%
- Atmungssystem 13,2%
- **Psychische Störungen 15,7%**
- Muskel-/Skelettsystem 26,8%

Psychisch bedingte Fehlzeiten steigen kontinuierlich

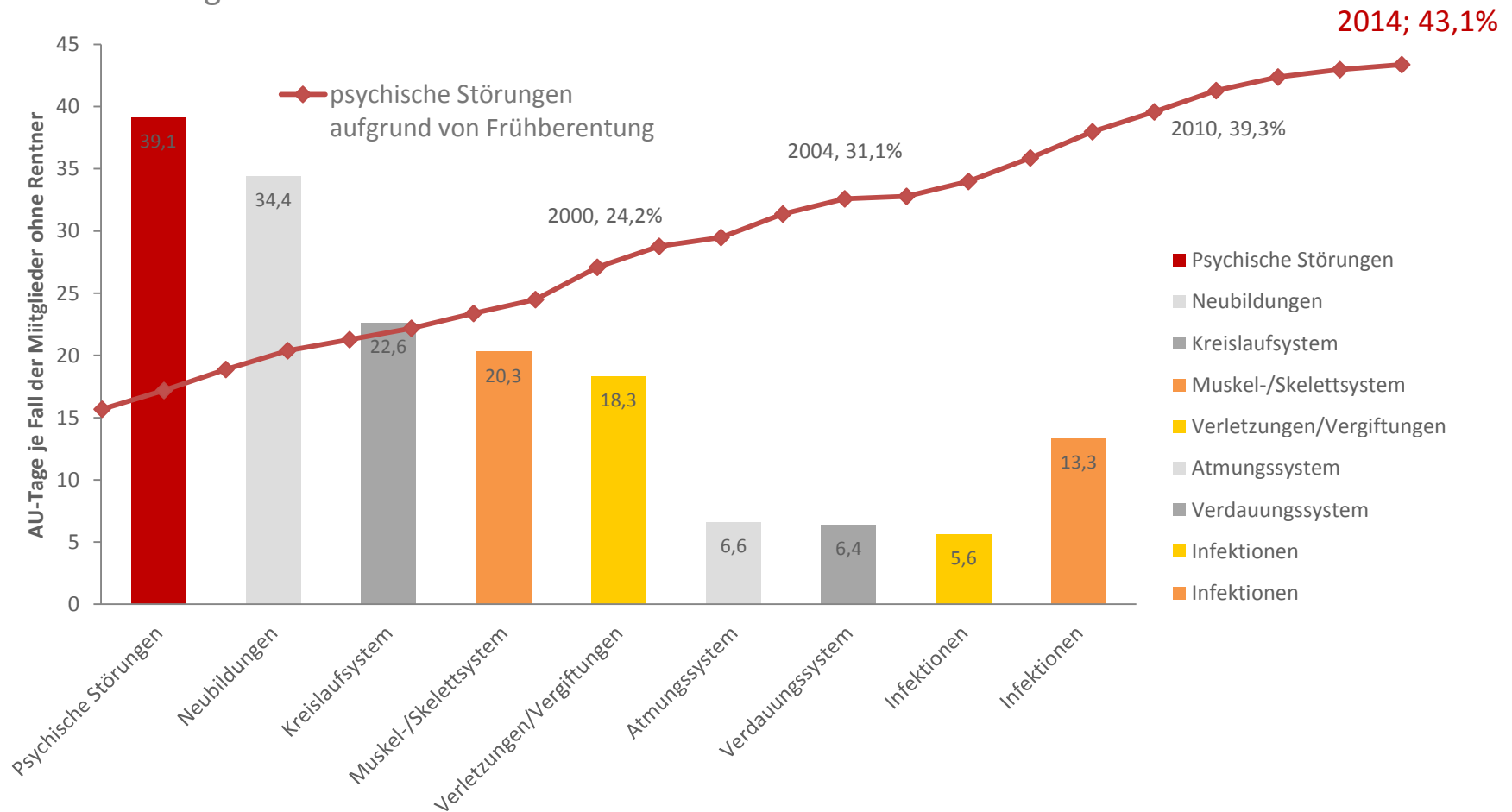
In den letzten 10 Jahren haben sich die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen mehr als verdoppelt (+ 129 %)



Quelle: BKK Dachverband 2015, S. 37, 86

Zu früh und zu lang

Psychische Erkrankungen verursachen lange Fehlzeiten und sind die Hauptursache für eine Frühberentung.



Quellen: BKK Dachverband 2015, S. 39; Deutsche Rentenversicherung Bund 2014

Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung & Entgrenzung aus Sicht der Beschäftigten

- **Arbeitshetze:** Jeder Zweite fühlt sich bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt.
- **Arbeitsintensivierung, Leistungsverdichtung:** 63% der Beschäftigten müssen über Jahre hinweg immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen.
- **Ständige Erreichbarkeit:** 27% müssen auch außerhalb ihrer Arbeitszeit für ihren Arbeitgeber erreichbar sein.
- **Freizeit-Arbeit für den Betrieb:** 15% erledigen sehr häufig oder oft auch außerhalb der Arbeitszeit Aufgaben für ihren Betrieb.
- **Probleme mit dem Abschalten nach der Arbeit:** 34% fällt es schwer, nach der Arbeit abzuschalten.
- **Dauerpräsenz beruflicher Probleme:** 37% müssen auch nach Feierabend an Schwierigkeiten im Job denken.
- **Überstunden und Arbeitshetze:** 20% leisten zehn Überstunden oder mehr pro Woche.
- **Krank zur Arbeit (Präsentismus):** 49% sind innerhalb eines Jahres wiederholt auch dann zur Arbeit gegangen, wenn sie sich „richtig krank fühlten“.

Produktionsausfallkosten und Ausfall an Bruttowertschöpfung

Diagnosegruppe	Arbeitsunfähigkeitstage		Produktionsausfallkosten		Ausfall an Bruttowertschöpfung	
	Mio.	%	Mrd. €	vom Brutto-national-einkommen in %	Mrd. €	vom Brutto-national-einkommen in %
Psychische u. Verhaltensstörungen	79,3	14,6	8,3	0,3	13,1	0,5
Krankheiten des Kreislaufsystems	31,9	5,9	3,4	0,1	5,3	0,2
Krankheiten des Atmungssystems	65,7	12,1	6,9	0,2	10,9	0,4
Krankheiten des Verdauungssystems	28,2	5,2	3,0	0,1	4,7	0,2
Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes	122,8	23,2	13,2	0,5	20,8	0,7
Verletzungen, Vergiftungen	55,4	10,2	5,8	0,2	9,2	0,3
Übrige Krankheiten	157,1	28,9	16,5	0,6	26,0	0,9
Alle	543,4	100,0	57	2,0	90	3,1

Quelle: BMAS 2015, S. 43 (Rundungsfehler beachten)

Arbeitsbedingter Stress



Wie entsteht Stress am Arbeitsplatz?

- Psychische Belastungen = Arbeitsbedingungen, die auf Menschen psychisch „einwirken“, d.h. Denken, Fühlen und Verhalten beeinflussen können.
- Psychische Belastungen können positiv und negativ „einwirken“, bei negativen Wirkungen spricht man von „psychischen Fehlbelastungen“.
- Psychische Fehlbelastungen können zu Stress führen.
- Anhaltender Stress ist ein Risikofaktor für viele Erkrankungen.

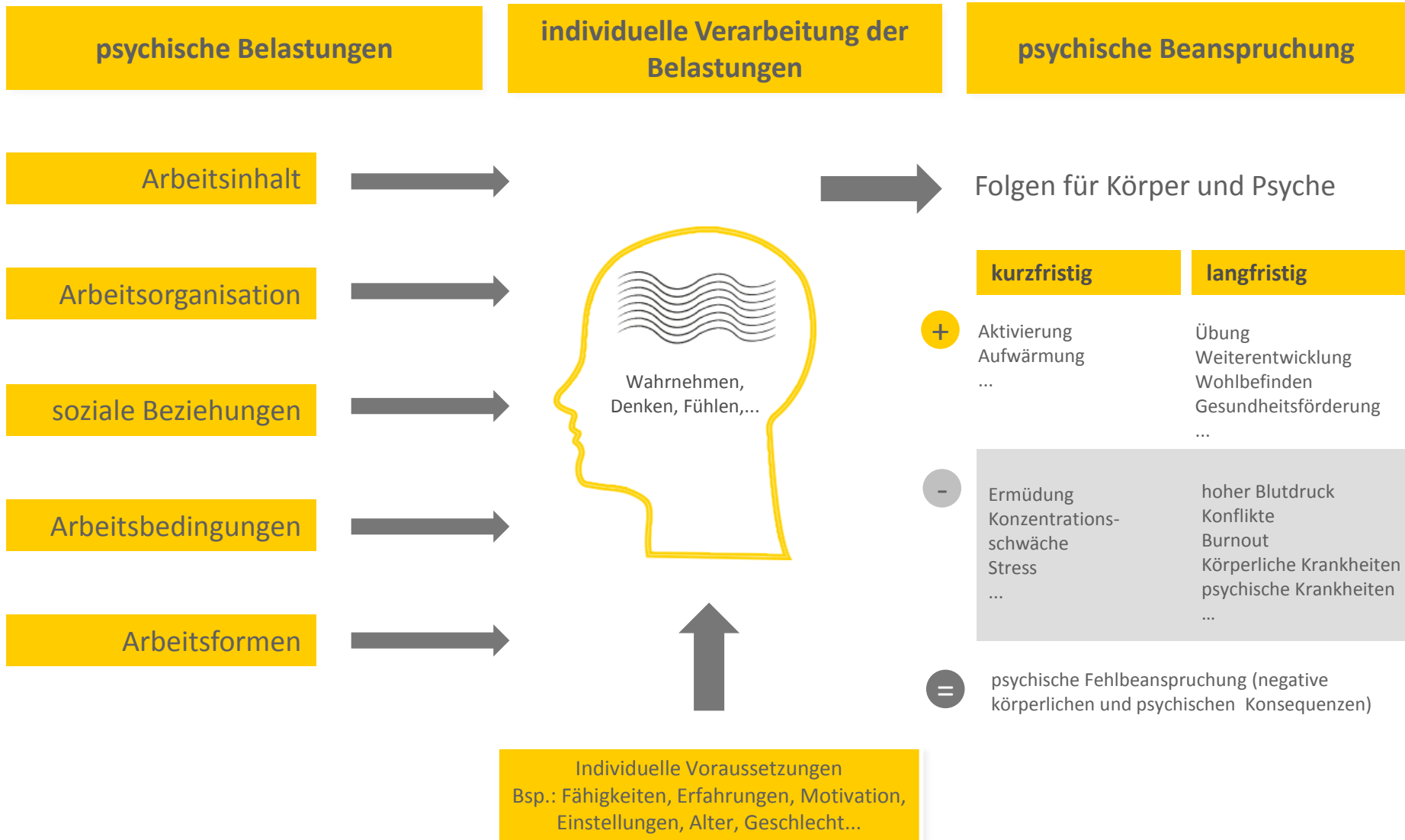
Zusammenhänge von Psychischer Belastung, Beanspruchung und Fehlbeanspruchung nach dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell

- Arbeitsbedingungen
 - psychische Belastungen

„die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“

- Person
 - Individuelle Verarbeitung der Belastungen
 - psychische Beanspruchung

„die unmittelbare Auswirkung der psychischen Belastung im Individuum in Abhängigkeit von seinen jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Voraussetzungen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien“



Macht Arbeit psychisch krank?

- Arbeit ist mehr als Existenzsicherung und von zentraler Bedeutung für Gesundheit und Wohlbefinden.
 - Arbeit stiftet Sinn und strukturiert den Tagesablauf.
 - Arbeit hilft, die eigene Persönlichkeit zu bilden, vermittelt Anerkennung und stärkt den Selbstwert.
- Unzureichende Arbeitsorganisation kann zu Stress führen.
- Länger andauernder Stress ist ein Risikofaktor für eine Reihe von körperlichen und psychischen Erkrankungen.
- Arbeit ist selten die alleinige Ursache von Krankheiten, häufig aber einer von mehreren Risikofaktoren.

Folgende psychischen Belastungen sind als potenziell gesundheitsgefährdend zu bewerten:

Arbeitsbelastung	Herz-Kreislauf-Erkrankung	Typ2-Diabetes	Depression	Angst	Psychische Beeinträchtigung
zu wenig Handlungsspielraum	✗		✗		✗
zu hohe Arbeitsintensität	✗		✗		✗
hohe Arbeitsintensität bei geringem Handlungsspielraum	✗	✗	✗	✗	✗
fehlende oder geringe soziale Unterstützung	✗		✗		✗
hohe Arbeitsintensität bei geringer sozialer Unterstützung	✗		✗	✗	
lange Arbeitszeiten					✗
viele Überstunden	✗	✗	✗		
ungünstig gestaltete Schichtarbeit	✗	✗			
hohe Arbeitsplatzunsicherheit	✗				✗
Rollenstress/Unsicherheit			✗	✗	
Bullying (Mobbing; sexuelle Übergriffe; aggressives Verhalten innerhalb des Kollegiums, von Vorgesetzten oder Kunden)			✗	✗	✗
Ungleichgewicht zwischen erlebter Leistung und dafür erhaltener Belohnung/Wertschätzung	✗		✗		✗

✗ Ja+ ✗ Ja ✗ Hinweis+ ✗ Hinweis ✗ nein

Nähere Erläuterungen zur Legende finden Sie auf der Notizseite.

Quelle: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (2015): Risikobereiche für psychische Belastungen. Berlin

Gefahr für die Gesundheit!



Die Erläuterungen zu den englischen Begrifflichkeiten finden Sie auf der Notizseite.

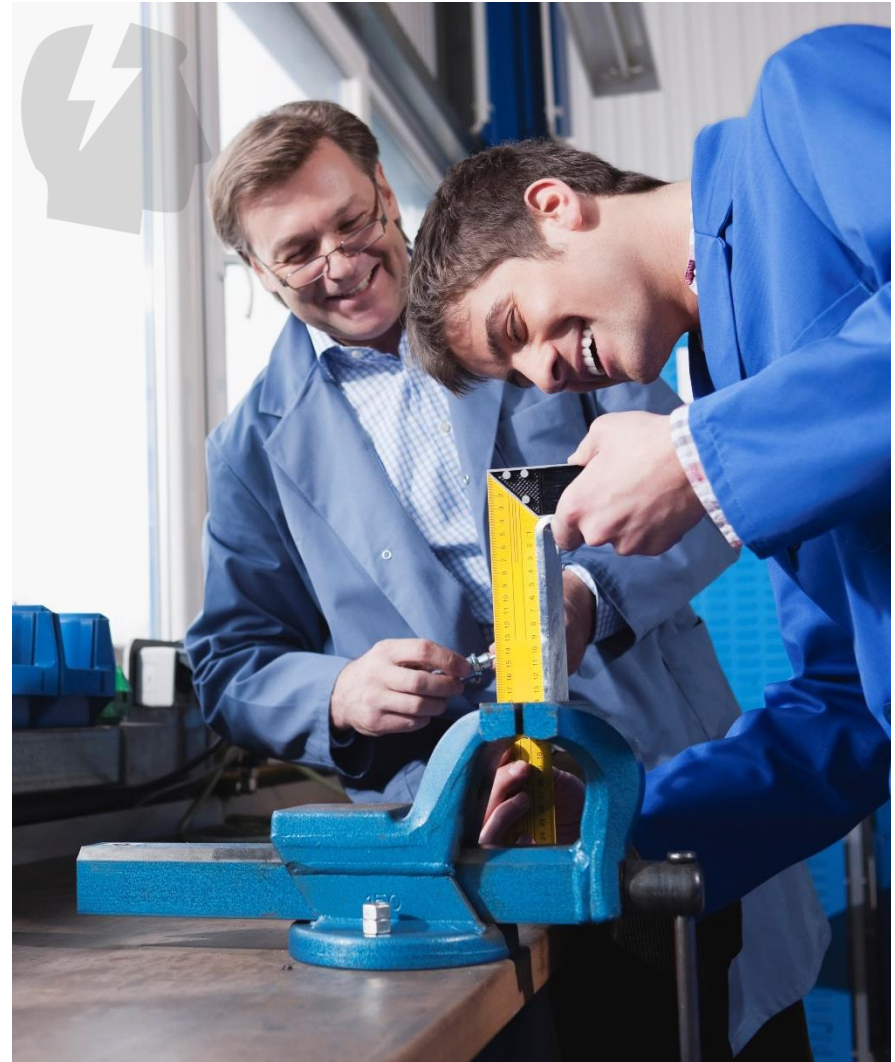
Quelle: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (2015): Risikobereiche für psychische Belastungen. Berlin

Folgen von Stress am Arbeitsplatz

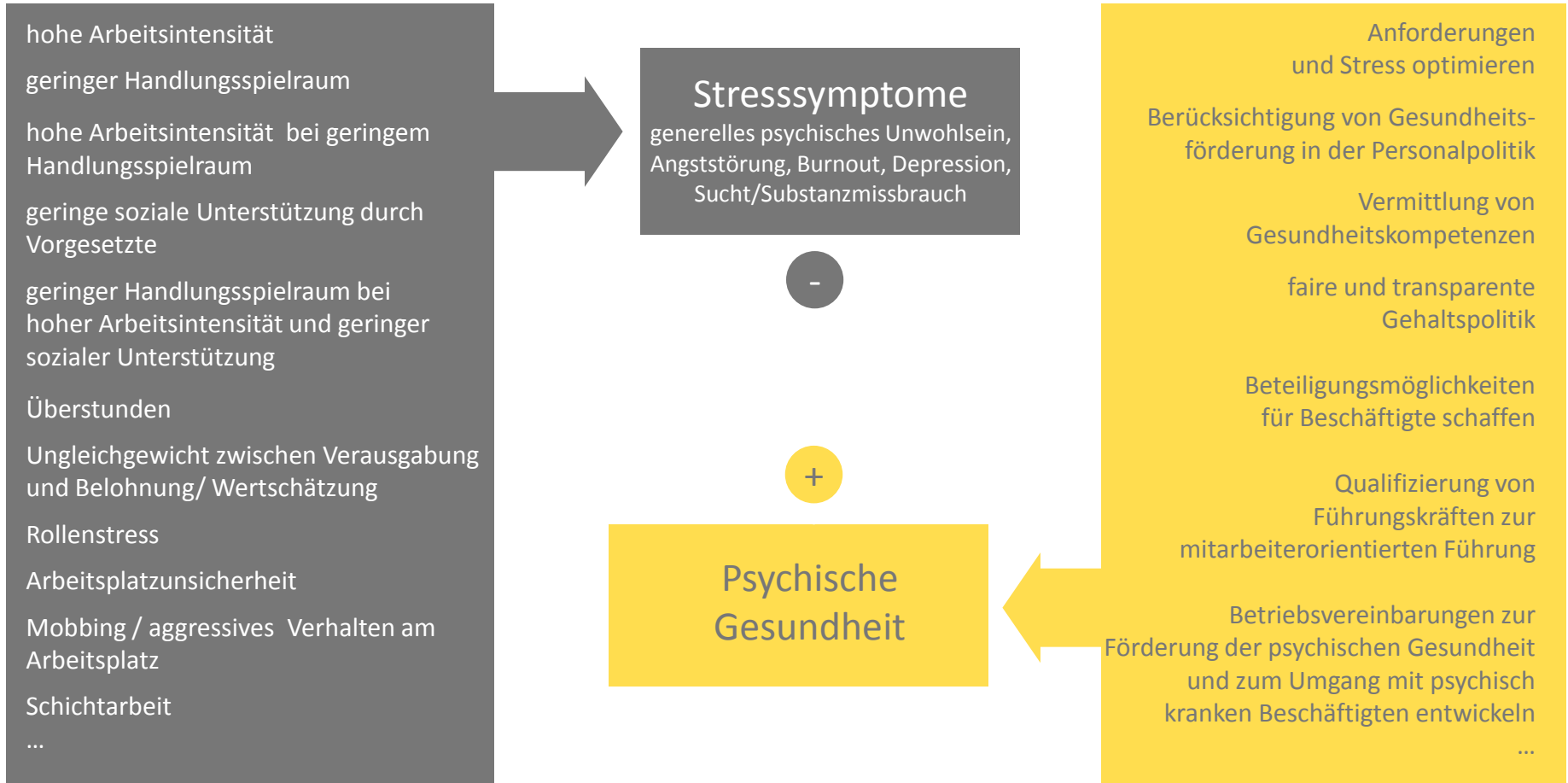
- Stress-Symptome sind ein **Risikofaktor für viele Erkrankungen**. Erhöhte und lange Fehlzeiten können die Folge sein.
- Die individuelle **Leistungsfähigkeit** nimmt ab, damit einhergehend wird die Produktivität verringert.
- Auch die **Qualität** der Arbeit lässt nach.
- Höhere Fluktuation und geringere Bindung an das Unternehmen senken direkt die **Motivation** der Mitarbeiter.
- Die Folge: **verringerte Wettbewerbsfähigkeit**, da das Innovationspotenzial nicht mehr ausgeschöpft werden kann.

Psychische Gesundheit – Handlungsfelder für die betriebliche Gesundheitsförderung

- Fehlbelastungen vermeiden
- Ressourcen stärken
- Betroffene unterstützen



Arbeitsbedingte Risikofaktoren für psychische Störungen und was dagegen getan werden kann.



Quelle: Rau, R., & Henkel, D. (2013); Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (2015) (eigene Darstellung)

Betriebliche Stressprävention





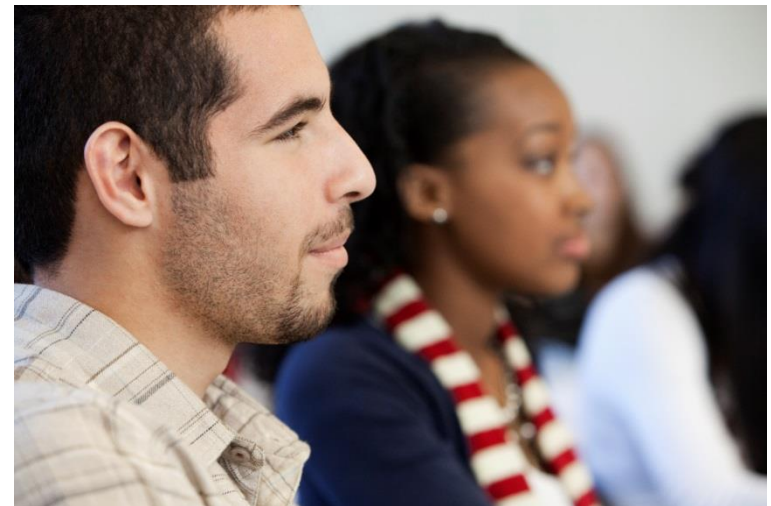
Die richtigen Stellschrauben (Auszug)

- Fehlbelastungen erkennen (Gefährdungsbeurteilung, Mitarbeiterbefragung etc.)
- Personalpolitik überdenken
- Arbeitsorganisation hinterfragen
- Beschäftigte einbinden, für Beteiligung und Akzeptanz sorgen
- Regelungen bzw. Betriebsvereinbarungen zur Förderung der psychischen Gesundheit und zum Umgang mit psychisch kranken Beschäftigten unterstützen einen sicheren Umgang mit dem Thema im Unternehmen.

Ressourcen stärken

Besonders gefährdet ist, wer bei der Organisation des Alltags Probleme hat und nur schwer Grenzen für sich selbst ziehen kann. Unternehmen können ihren Beschäftigten hier Hilfestellungen bieten, beispielsweise indem sie Informationen, Schulungen oder Trainings anbieten. Auf diese Weise können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen, eigenverantwortlich mit ihren Ressourcen und damit letztlich auch mit ihrer Gesundheit umzugehen.

- Stress- oder Zeitmanagementseminare
- Resilienz-Training
- Coaching- oder Supervisions-Programme
- Trainings oder Seminare
- Entspannungsangebote



Quelle: INQA-Check „Psychische Gesundheit; GKV-Spitzenverband (2014), S. 97

Betroffene unterstützen

- Mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden gemeinsam eine Kultur des Hinsehens fördern
- Wissen vermitteln, um das Problem korrekt zu erkennen und angehen zu können
- Mitarbeiterberatungsprogramme (EAPs) in Kombination mit Führungskräftebildungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) / stufenweise Wiedereingliederung
- Unterstützung durch Selbsthilfegruppen
 - Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfegruppen (mit Suchfunktion):
www.nakos.de
 - Übersicht über Selbsthilfegruppen; richtet sich vor allem an Jüngere:
www.schon-mal-an-selbsthilfegruppen-gedacht.de
 - Selbsthilfe-Foren und virtuelle Gruppen und E-Mail-Beratung:
www.selbsthilfe-interaktiv.de
 - Bundesweite Telefon- und E-Mail-Beratung:
www.psychiatrie.de/bapk/seelefon

Führungskräfte haben eine Schlüsselfunktion

- Wertschätzung & Unterstützung
- Verantwortung
- Qualifikationen



Empfehlungen für Führungskräfte

Folgt man wissenschaftlichen Erkenntnissen zum Thema Führung und Gesundheit, lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

- Verhältnis zwischen Arbeits- und Zeitdruck sowie neuen Arbeitsaufträgen im Blick haben
- ein gesundes Maß an Selbstbestimmung, eine Beteiligung an Entscheidungen und soziale Unterstützung für Beschäftigte
- Transparenz bei Entscheidungen in der Führungsebene
- abwechslungsreiche Aufgabenzuschnitte und ein hohes Maß an Autonomie auf Seiten der Beschäftigten
- Win-Win-Situationen schaffen, die sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit, das Mitarbeiterwohlbefinden, die Arbeitsleistung und krankheitsbedingte Abwesenheit auswirken
- Transformationaler und mitarbeiterorientierter Führungsstil: Führungskräfte motivieren ihre Mitarbeiter, zeigen gemeinsame Wege zur Zielerreichung auf, treten als Vorbild auf und fördern somit die individuelle Entwicklung ihrer Mitarbeiter.

Quelle: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (2015): Führungskräfte sensibilisieren und Gesundheit fördern. Berlin, S. 20

Gesundheit ist kein Zufall

Die richtigen Maßnahmen können Weichen stellen, um die individuelle Gesundheit Ihrer Beschäftigten zu unterstützen. Dazu zählen:

- die soziale Unterstützung der Beschäftigten – also „Rückendeckung“, sowohl intern als auch nach außen
- Entscheidungsspielräume und Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Beschäftigten
- Nachvollziehbarkeit (Objektivität) und Transparenz von Entscheidungen
- fachliche Anerkennung und persönliche Wertschätzung
- Streitkultur und Konfliktlösungskompetenz
- Förderung der Teambildung und der beruflichen Weiterentwicklung
- Vereinbarung realistischer und verbindlicher Ziele
- eine gerechte Aufgabenverteilung unter den Beschäftigten
- Rücksichtnahme auf gesundheitliche Einschränkungen und familiäre Belange

Enttabuisierung und Sensibilisierung im Betrieb

- Sprechen Sie das Thema in geeigneten Arbeitsgruppen oder Teambesprechungen an. Statt den Begriff „Psyche“ zu wählen, können Sie die Verbesserung des Betriebsklimas kommunizieren.
- Diskutieren Sie das Thema im Arbeitskreis Gesundheit, der regelmäßig Anlässe für internen und abteilungsübergreifenden Austausch schafft.
- Nutzen Sie Materialien von Kranken- und Unfallversicherungen wie Broschüren, Vorträge, Seminare und Workshops, um sich und Ihre Beschäftigten zu informieren.
- Machen Sie mögliche Unterstützungsangebote in Absprache mit der Unternehmensleitung transparent.
- Nutzen Sie Anlässe wie den jährlichen „Tag der seelischen Gesundheit“ am 10. Oktober, um einen Gesundheitstag mit Vorträgen, Entspannungsworkshops usw. zu initiieren.
- Wichtig: Datenschutzrechtliche Belange müssen bei allen Angeboten beachtet werden.

Quelle: BKK Dachverband (2015): S. 60; INQA-Check „Psychische Gesundheit“



Verschließen Sie nicht die Augen!

Quellen

1. **BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund**
Link: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.html;jsessionid=C802BF54851F6851F8EA23FF12122492>
2. **BKK Dachverband (2015): Gesundheitsatlas. Gesundheit in Regionen - Blickpunkt Psyche. Berlin**
Link: <http://www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsatlas/>
3. **BKK Dachverband (2015): Gesundheitsreport. Langzeiterkrankungen. Berlin**
Link: <http://www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsreport/>
4. **BKK Dachverband (2015a): Gesundheitsatlas. Gesundheit in Regionen - Blickpunkt Psyche. Berlin**
Link: <http://www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsatlas/>
5. **BKK Dachverband (2015): Psychisch krank im Job. Verstehen. Vorbeugen. Erkennen. Bewältigen. Berlin (Link folgt noch)**
6. **BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2015): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund, Berlin, Dresden**
http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Statistiken/Suga/Suga_content.html
7. **Deutsche Rentenversicherung Bund 2014: Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung. Statistiken. Berlin**
Link: http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/ForschPortalWeb/contentAction.do?key=main_stat_rente&chmenu=isppvNavEntriesByHierarchy321
8. **DGB-Index Gute Arbeit (Hg.) (2012): Arbeitshetze - Arbeitsintensivierung - Entgrenzung. So beurteilen Beschäftigte die Lage. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011. Berlin**
Link: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen>
9. **GKV-Spitzenverband (2014): Leitfaden Prävention. Berlin**
Link:
https://www.gkvspitzenverband.de/krankenversicherung/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention_und_betriebliche_gesundheitsfoerderung/leitfaden_praevention/leitfaden_praevention.jsp
10. **INQA-Check „Psychische Gesundheit“, <https://psyga.inqa-check.de>**
11. **Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (2015): Führungskräfte sensibilisieren und Gesundheit fördern. Berlin**
Link: <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-29/>
12. **Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (2015): Risikobereiche für psychische Belastungen. Berlin (eigene Darstellung)**
Link: <http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-31/>
13. **Initiative Neue Qualität der Arbeit Geschäftsstelle (INQA) (2014): INQA-Check „Psychische Gesundheit“. Berlin**
Link: <https://psyga.inqa-check.de>
14. **Initiative Gesundheit & Arbeit (iga) (2009): Psychische Gesundheit im Erwerbsleben. iga.Fakten 1. Essen**
PDF-Download: http://www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Fakten_Praeventionsempfehlungen/iga-Fakten_1_Psychische_Gesundheit_Erwerbsleben_01.pdf
15. **Jacobi, F. et al. (2013). The design and methods of the mental health module in the German Health Interview and Examination Survey for Adults (DEGS1-MH): The design and methods of the DEGS1-MH. In J Methods Psychiat Res, 22(2): 83-99**
16. **Rau, R., & Henkel, D. (2013): Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und psychischen Erkrankungen: Review der Datenlage. Der Nervenarzt, 84:791-798**

Bilder: Die in der Präsentation verwendeten Bilder (nicht die Abbildungen) stammen aus der Bilddatenbank des Anbieters Corbis. Für Betriebskrankenkassen und BKK Verbände sind die aufgelisteten Bilder zeitlich uneingeschränkt nutzbar.