

Stand und
Perspektiven der
betrieblichen
Gesundheits-
förderung



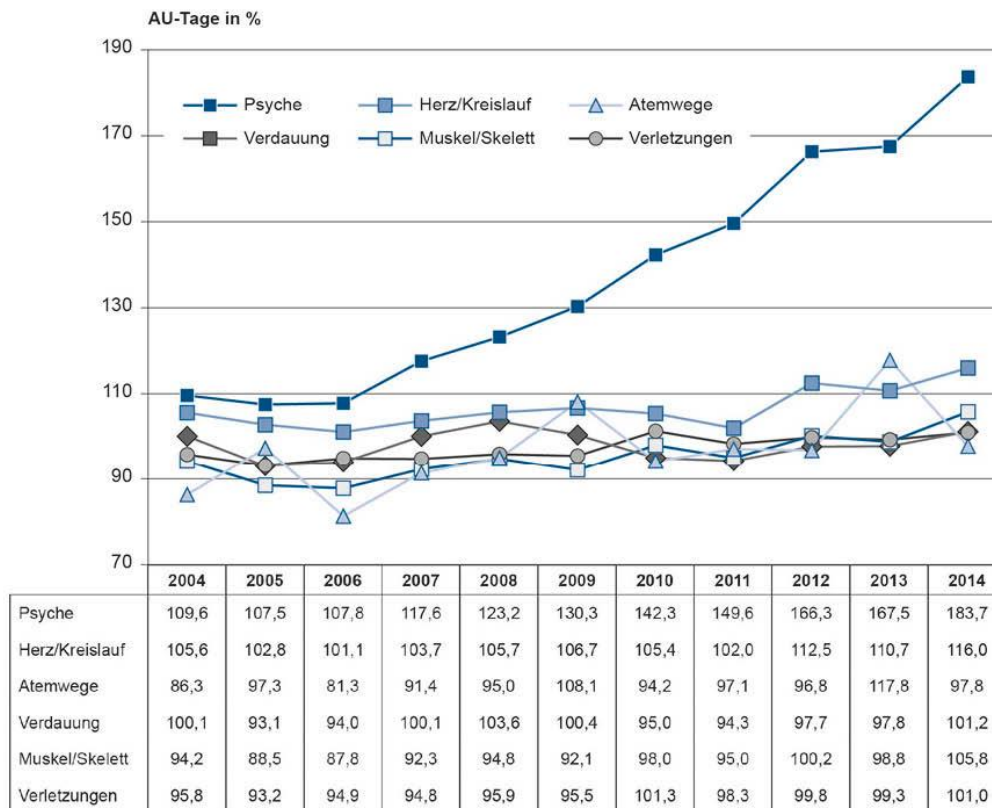
Aktuelle Hintergründe

- Fehlzeiten wegen psychischer Störungen steigen seit ca. 20 Jahren stetig weiter an.
- Das subjektive Stressempfinden der Beschäftigten steigt ebenfalls seit Jahren.
- Gesetzliche Vorgaben zur Gefährdungsanalyse psychischer Belastung sind jetzt eindeutig.



AU-Tage AOK 2004 – 2014 nach Diagnose

Abbildung 3: Tage der Arbeitsunfähigkeit der AOK-Mitglieder nach Krankheitsarten in den Jahren 2004 – 2014, Indexdarstellung (2003=100%), AOK-Mitglieder



Quelle: WIdO 2015 / Grafik: AOK Medienservice

Psyche verursacht längste Ausfallzeiten

AU-Tage je Fall nach ICD 10-Diagnosekapiteln

AU-Tage je Fall nach ICD 10-Diagnosekapiteln

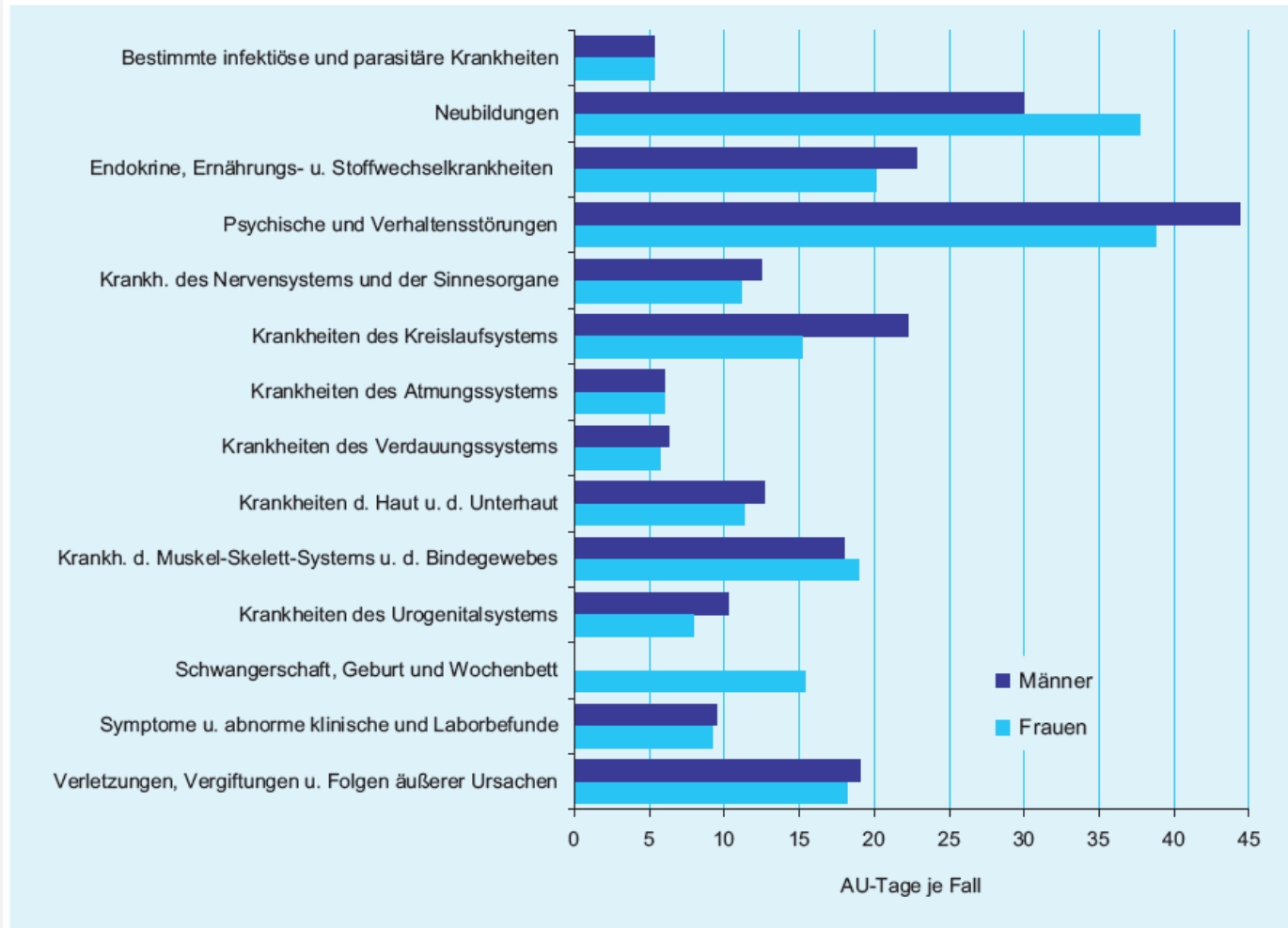
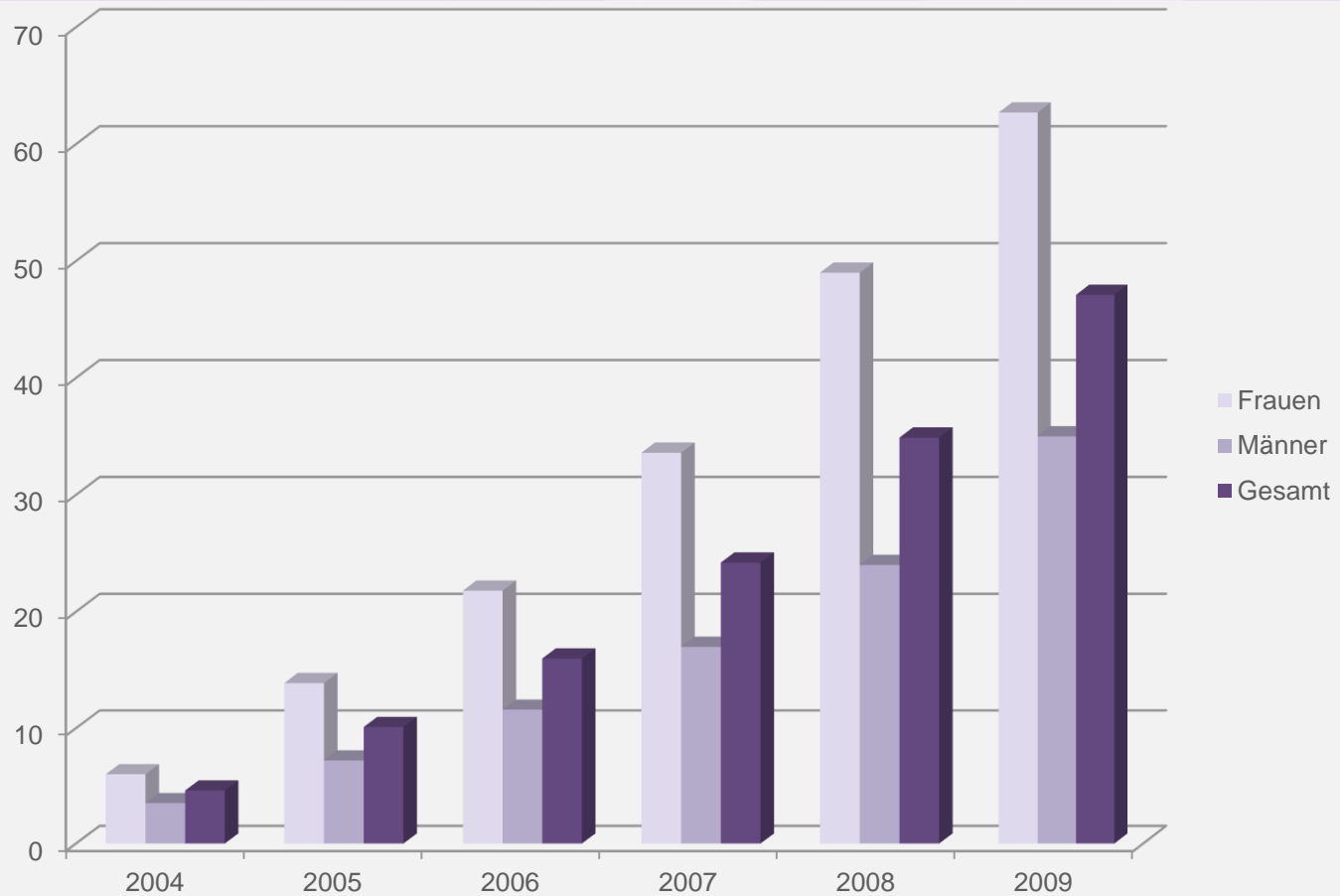


Abbildung 27 (standardisiert; Erwerbspersonen TK 2010)

AU-Tage Burnout

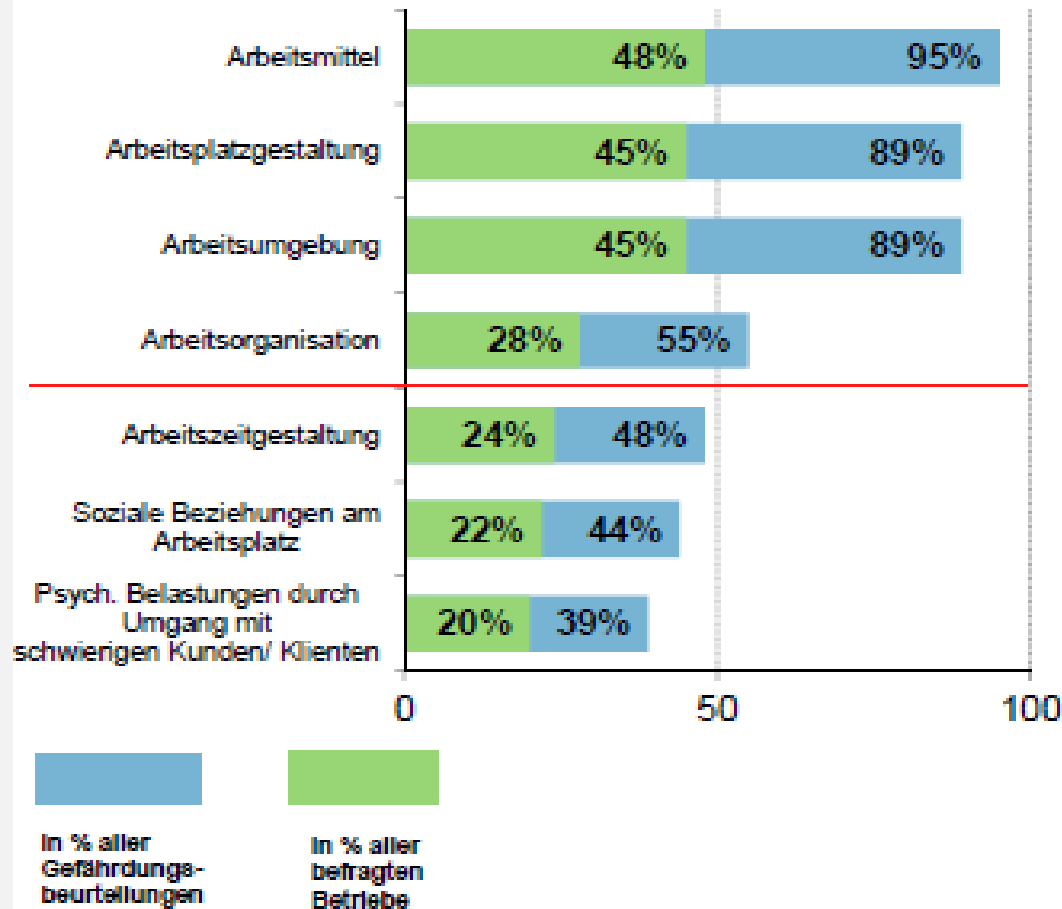


§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch ... 6. **Psychische Belastungen** bei der Arbeit.

Gefährdungsbeurteilung zu wenig umgesetzt

Gefährdungsbereiche in Gefährdungsbeurteilungen



GDA-Dachevaluation, Betriebsbefragung 2011 (n=6500)

Gesundheitsförderung = Gesundheitsmanagement?

Gesundheitsförderung

Nach **WHO**:

„**Gesundheitsförderung** zielt auf einen Prozess, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen.“

(Ottawa-Charta, 1986)

Gesundheitsmanagement

BGM ist die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten.

(Wikipedia)

Warum Arbeitgeber nichts tun

Wir haben gerade Wichtigeres zu tun.

Bei uns gibt es keinen Stress!

In kleinen Firmen muss man sich darum nicht kümmern.

Wie geht das überhaupt?

Wo steht denn das?

Das ist viel zu teuer!

Unser Betriebsarzt (unser Chef) macht das nebenbei mit.

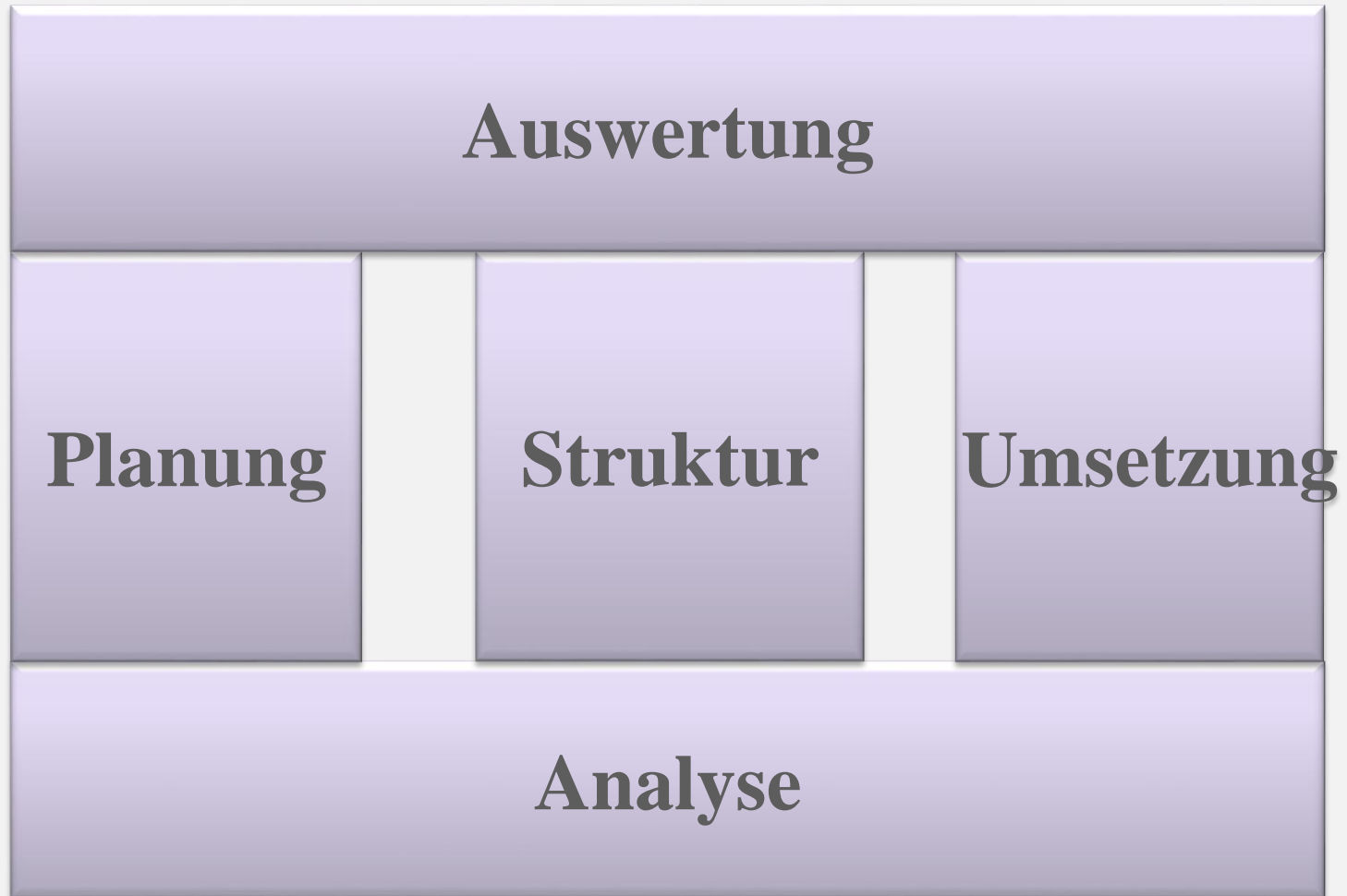
Wir haben gerade ein Change-Projekt, da lohnt sich das nicht.

Das überprüft doch keiner, ob wir das machen.

Gesundheit ist Privatsache.

Was haben wir denn davon?

Bausteine des Gesundheitsmanagements







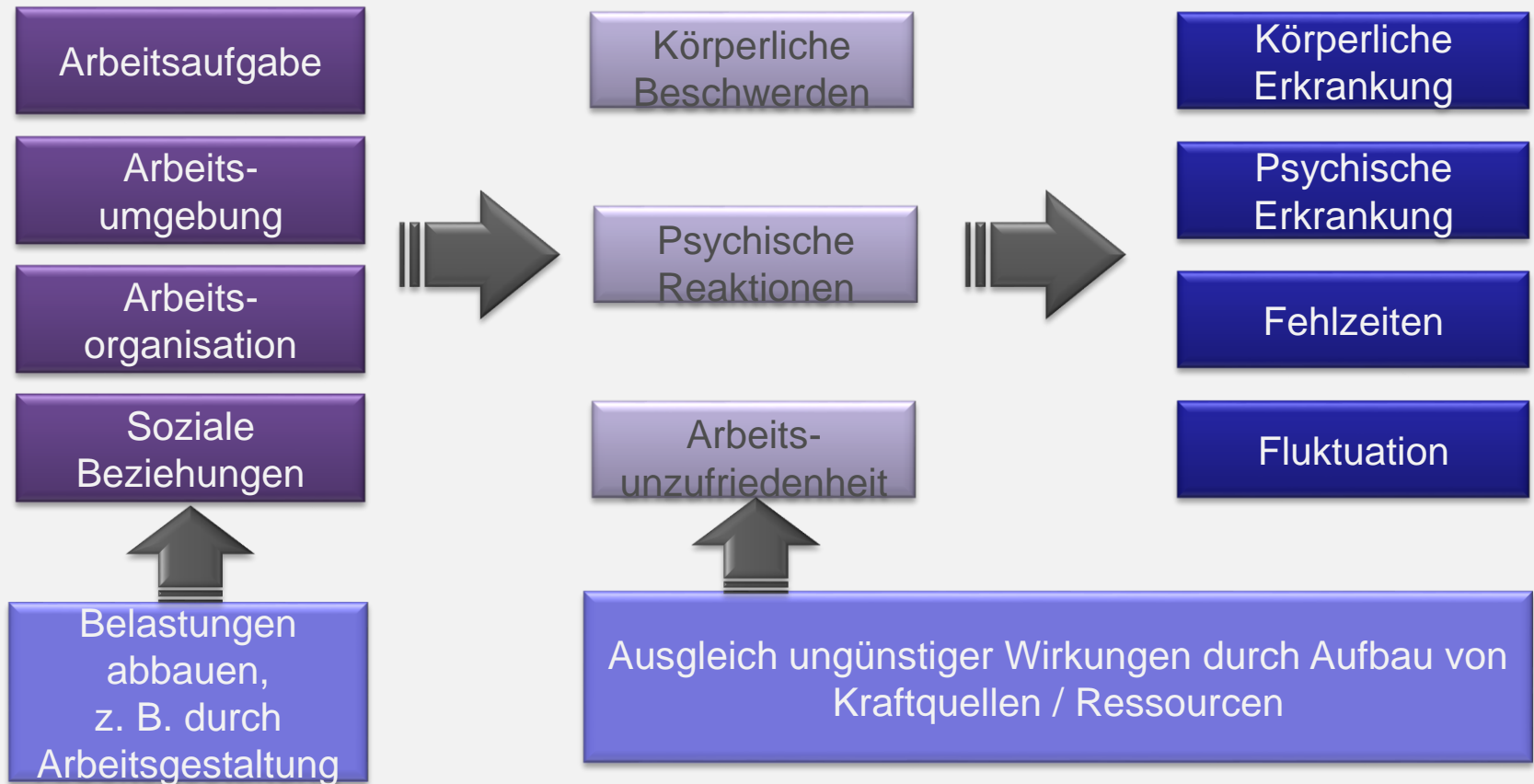
- Neue Formen von (unsicheren) Arbeitsverträgen und Arbeitsplatzunsicherheit
- Alternde Erwerbsbevölkerung
- Intensivierung der Arbeit mit langen Arbeitszeiten und einer Informationsflut durch neue Kommunikationstechnologien
- Hohe emotionale Anforderungen bei der Arbeit, z. B. im Gesundheitswesen und in der Dienstleistungsbranche
- Unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

6 Interventionsfelder der Gesundheitsförderung

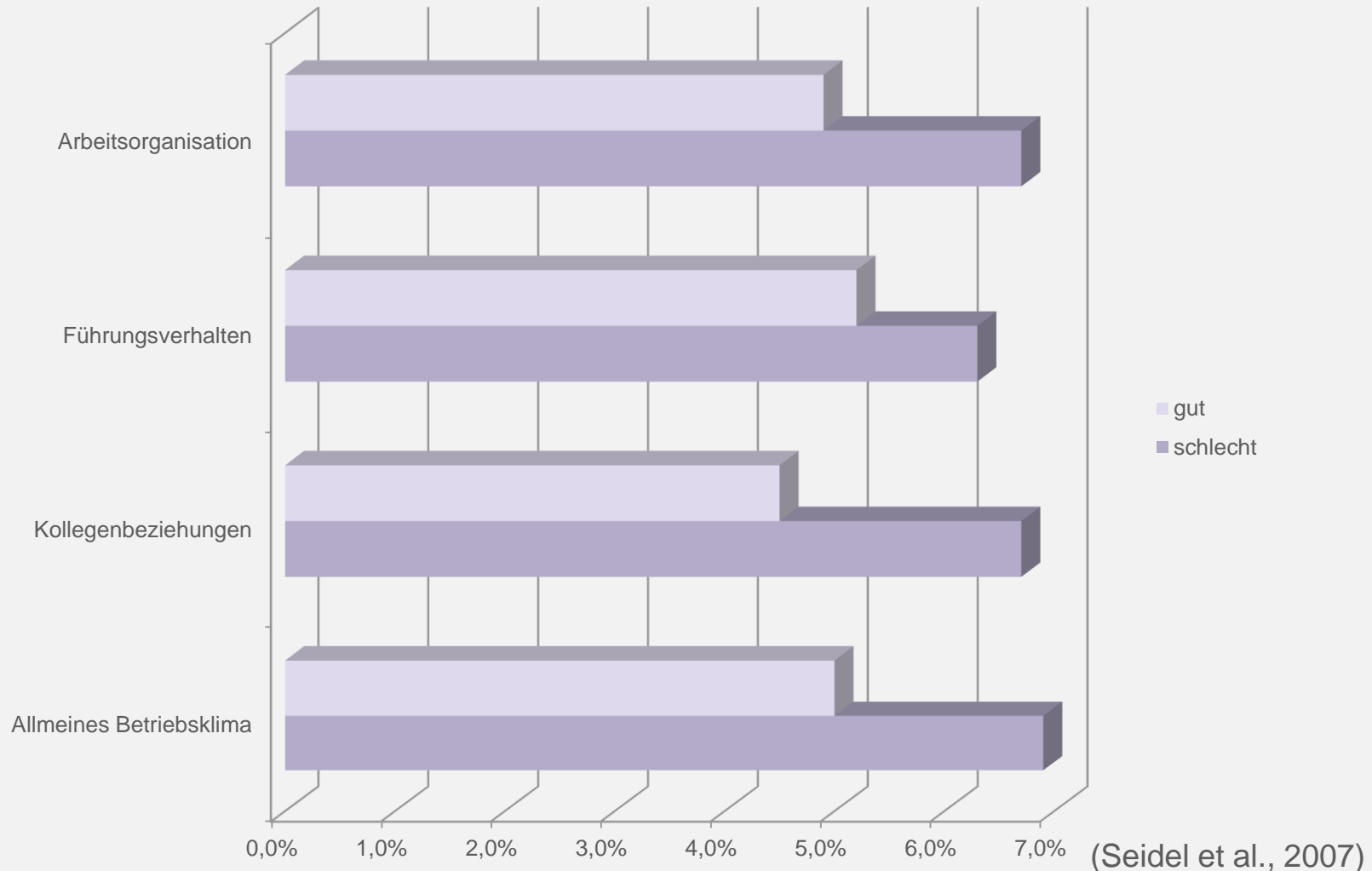
1. Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung
2. Arbeitsorganisation
3. Arbeitszeit
4. Sozialbeziehungen
5. Individuelle Anpassung und Förderung
6. Unterstützendes Umfeld bei Gesundheit und Krankheit

Arbeitsbelastungen

Beanspruchungsfolgen

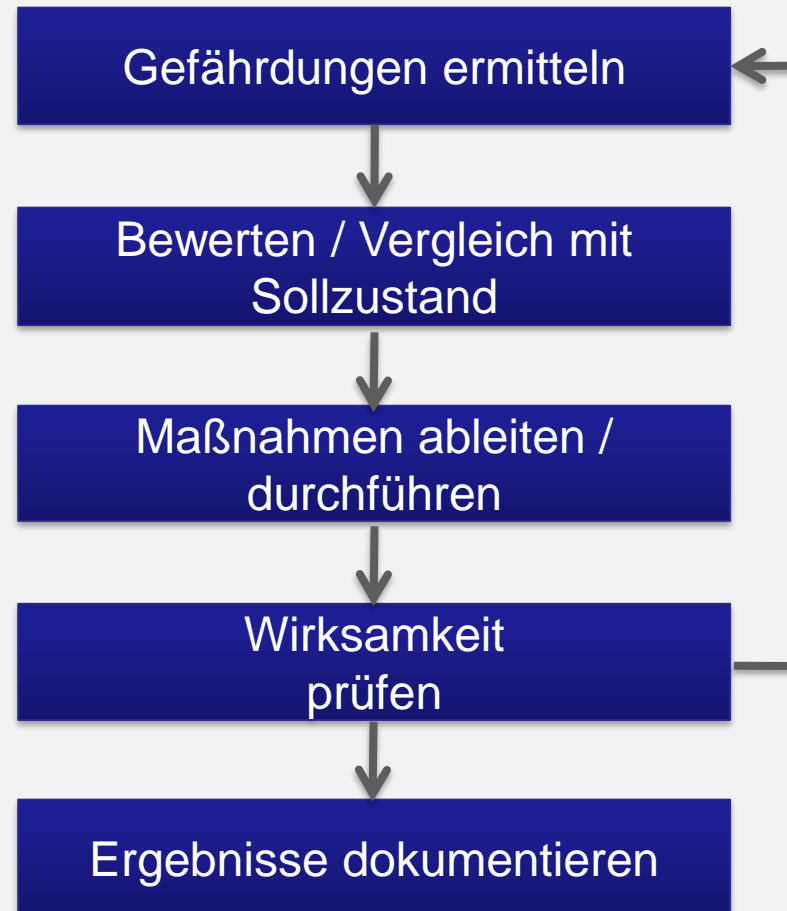


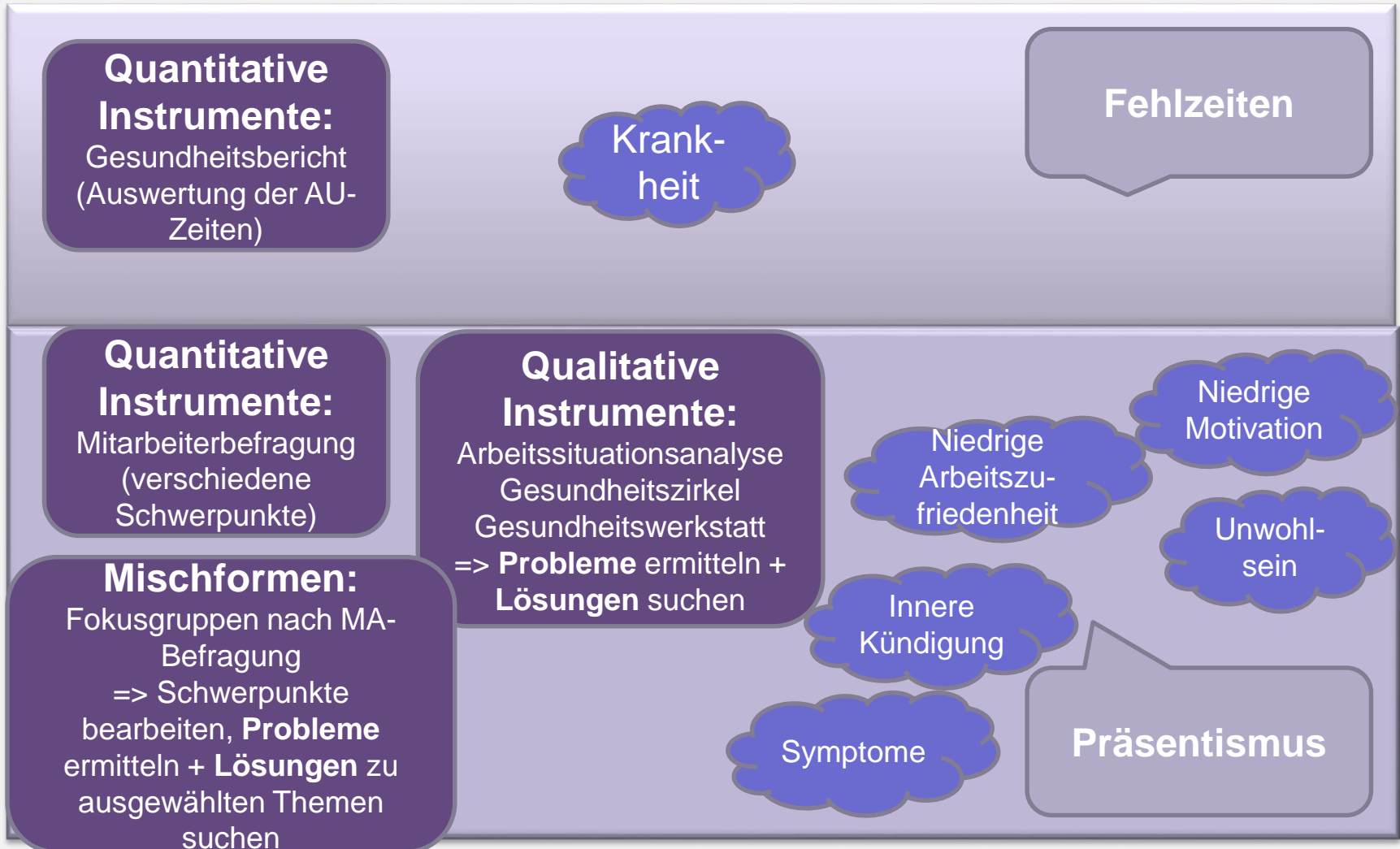
Beziehung zwischen Krankenstand und psychosozialen Belastungen



Aufgabengebiete für Psychologen

- **Gefährdungsanalysen** (Mitarbeiterumfragen, Arbeitsplatzbeobachtungen)
- **Moderation** Gesundheitszirkel
- **Beratung** bei Einführung BGM
- **Aufklärung und Beratung zur gesünderen Lebensweise**
- Regelungen zur **Schaffung gesünderer Arbeitsbedingungen**
- Bereitstellung von **Angeboten und Programmen**, z. B. Stressmanagement, Führungskräfte trainings
- **Betriebsklima**, Unternehmenskultur, Kommunikation





(Nach M. Teves)

Instrumente zur Erhebung psychischer Belastungen

- **Firmendaten:** Arbeitsunfähigkeitsdaten, Fluktuationsraten, Produktivität.
- **Fragebögen:** schriftliche Befragung der Mitarbeiter mit standardisierten Fragebögen.
- **Gruppenverfahren:** die Mitarbeiter analysieren selbst ihre Belastungen und erarbeiten ggf. auch Lösungsmöglichkeiten, die Gruppen werden durch einen externen Moderator geleitet.
- **Beobachtungsinterview:** externe Experten beobachten die Arbeitstätigkeiten an einzelnen Arbeitsplätzen und führen ergänzend Interviews durch.



Eignung der durchführenden Person(en)

Durchführende Person	Eignung
Betriebsarzt	Meist gut geeignet (Schweigepflicht, nicht in die Hierarchie eingebunden), aber evtl. geringe Kenntnisse über Analyseinstrumente
Betriebspsychologe	Sehr gut geeignet (Schweigepflicht, nicht in Hierarchie eingebunden, gute Fachkenntnisse)
Fachkraft für Arbeitssicherheit	Bedingt geeignet, oft nur auf technischen Bereich spezialisiert
Geschäftsführung, Unternehmensleitung	Wegen Vorgesetztenfunktion im Allgemeinen nicht geeignet
Personalreferent, Qualitätsbeauftragter	Bei entsprechenden Fachkenntnissen geeignet, da Stabsstellenfunktion außerhalb der Hierarchie
Mitarbeitervertreter	Geeignet bei Fachkenntnissen und Akzeptanz durch Führungskräfte
Externer Berater	Sehr gut geeignet wegen vorhandener Fachkenntnisse und Erfahrungen und Stellung außerhalb der Hierarchie

Erfolgsfaktoren für Gesundheitsmanagement

- Umfassende Bedarfsanalyse und klares Gesamtkonzept
- Beteiligung und Unterstützung seitens der Geschäftsleitung und der Führungskräfte
- Ausreichende finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen
- Beteiligung der Mitarbeiter
- Kommunikationsstrategie
- Anpassung an die Unternehmenskultur



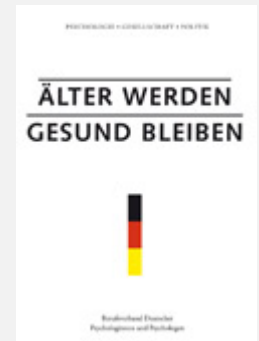
- Die Beurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz ist **gesetzlich vorgeschrieben**.
- Über die **genaue** Form der Gefährdungsanalyse gibt es **keine** Vorgaben.
- Es gibt **verschiedene Methoden** der Datenerhebung, die sich nach dem Aufwand der Durchführung und der Tiefe der Ergebnisse unterscheiden.
- Bei Bedarf können **externe Experten** hinzugezogen werden, z. B. auch von Krankenkassen oder Berufsgenossenschaften.
- Die Personen, die die Analyse durchführen, sollten unbedingt über entsprechende **Fach- und Methodenkenntnisse** verfügen.
- Die Ergebnisse der Gefährdungsanalyse müssen **dokumentiert** werden.
- Aus den Ergebnissen müssen entsprechende **Maßnahmen** abgeleitet werden, deren Wirksamkeit **überprüft** werden muss.

Aktivitäten des BDP

Berufsverband
Deutscher
Psychologinnen
und Psychologen



- AG des BDP-Vorstands zu BGM
 - Positionspapier zu BGM
 - Flyer zu verschiedenen Themen
- Mehrere BDP-Berichte, z. B. zu Gesundheit am Arbeitsplatz oder Depression und Burnout als Volkskrankheiten, Altern und Gesundheit
- Bereich BGM bei der DPA
- Schwerpunkt BGM im Curriculum „Psychologische Gesundheitsförderung – BDP“ und weitere Seminare
- Aktive Teilnahme an wichtigen Gremien, z. B. AG BGF am BMAS, GDA





- Basiswissen Medizin
- Gesundheitspsychologische Grundlagen (Selbststudium)
- Methoden der Motivation in der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Moderation von Gesundheitszirkeln
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (40 Std.)
- Tabakabhängigkeit und Entwöhnung
- Psychosomatisches Entspannungstraining

Thema
psychische
Belastung am
Arbeitsplatz findet
mehr Beachtung

Bedarf nach
fachlicher
Beratung wird
steigen

Großes
Tätigkeitsfeld für
PsychologInnen

Konkurrenz von
Betriebsärzten
und DGUV

Berufspolitische
Aktivitäten des
BDP sehr wichtig!

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Dipl.-Psych. Julia Scharnhorst, MPH
Am Redder 11
22880 Wedel

Telefon: 0 41 03 / 70 18 – 140
E-Mail: info@h-p-plus.de
www.h-p-plus.de

