

Psychische Gesundheit in Unternehmen

BGM am Puls der Zeit



Tagung am Mittwoch, 3. April 2019, in Herrsching

Psychische Gesundheit in der postmodernen Arbeitswelt



Kategorische Umbrüche in der Arbeitswelt sind bereits heute offenkundig. Das Ende dieser Entwicklung ist nicht absehbar und ideologisch ausgeschlossen: „Nichts ist so gut, als dass es nicht besser gemacht werden könnte.“ Technologische Basis dieser Entwicklung sind Computer und Internet, die soziale Grundlage sind fragmentierte Sozial- und Wissens-Strukturen. Positiv gesehen erhöht sich die Flexibilität des Individuums, gleichzeitig reduzieren sich Sicherheiten.

Als Stress-belastet erlebte Arbeitssituationen bedingen steigende Arbeitsunfähigkeitszeiten und Frühberentungen. Parallel dazu hat sich das Problembewusstsein erhöht, die psychische Gefährdungsanalyse wurde gesetzlich verankert. Es konstellieren sich neue Unternehmenskulturen, in denen aktuelle Technologien zur Gesundheitsförderung eingesetzt werden (z. B. Online-Präventionsprogramme). Neue Therapie- und Lebensformen („Achtsamkeit“) haben Konjunktur. Welche Aktivitäten und Ansätze sind potentiell hilfreich, um angesichts der skizzierten Situation Menschen aller Altersgruppen das elementar nötige Gefühl von Kontrolle, Sicherheit und Sinn zu vermitteln? Welchen Beitrag können Unternehmen und Mitarbeiter zur psychischen Konsolidierung in „stressigen“ Zeiten leisten? Diesbezüglich wichtige Aspekte und Ansätze werden im Vortrag referiert und diskutiert.

Kontaktdaten

Prof. Dr. phil. Dr. med. Andreas Hillert

Facharzt für Psychiatrie, Psychotherapie und psychotherapeutische Medizin
Chefarzt an der Schön Klinik Roseneck
in Prien am Chiemsee
Dozent für Klassische Archäologie an der Katholischen Universität Eichstätt

Forschungsschwerpunkte:

Interaktion beruflicher Belastungen und psychosomatischer Erkrankungen sowie die sich aus den aktuellen Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt ergebenden Auswirkungen auf körperliche und seelische Gesundheit

Psychische Gesundheit in der postmodernen Arbeitswelt

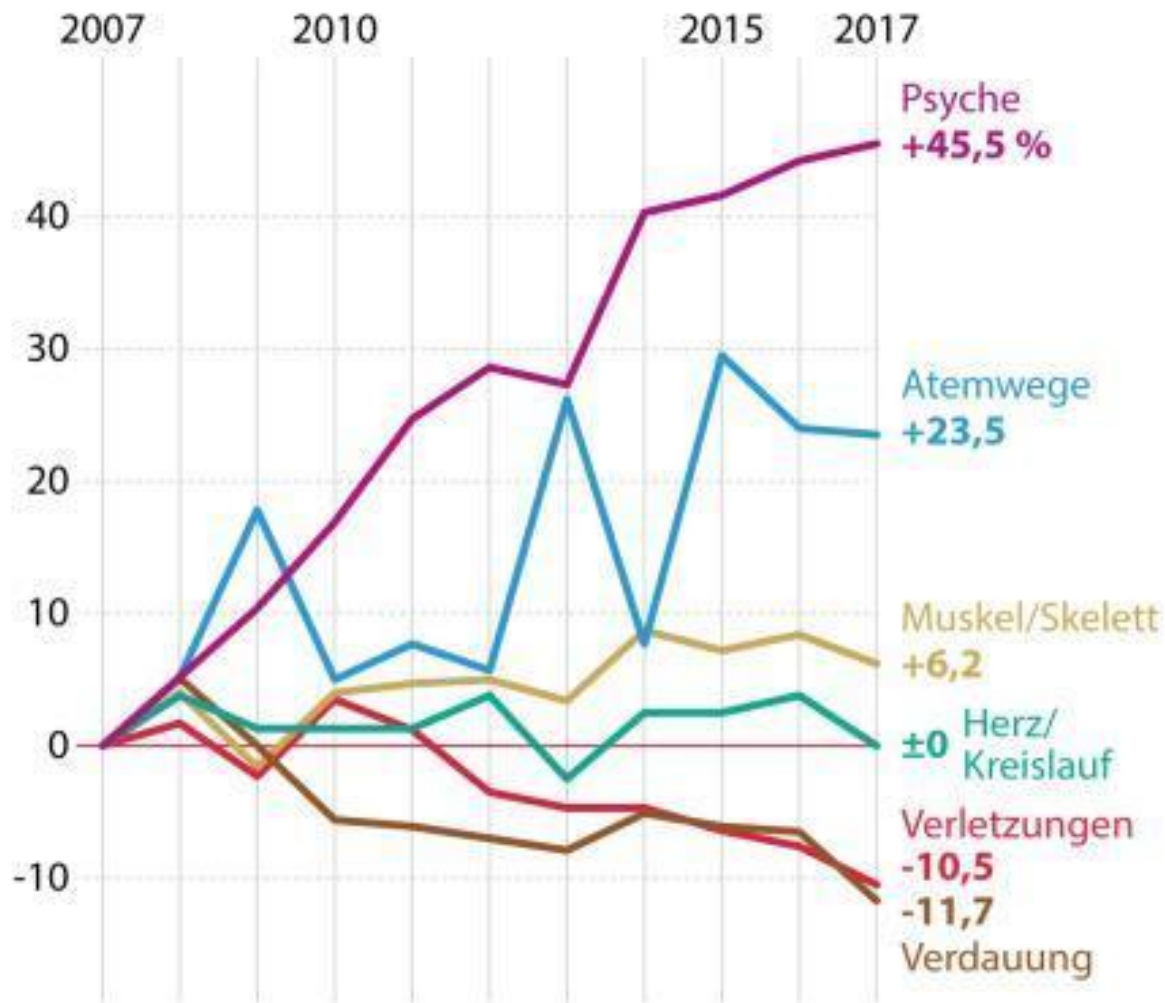


Prof. Dr. Dr. Andreas Hillert
Schön Klinik Roseneck
Prien am Chiemsee



Gründe für Arbeitsunfähigkeit

Zu- und Abnahme der Krankschreibungen der Mitglieder der AOK nach Krankheitsarten in %



Psychische Gesundheit in Unternehmen

A) Problem erkannt = zu viel Stress

B) Lösung

a) Verhältnisprävention: BGM, gesunde Führung, gesundes Unternehmen

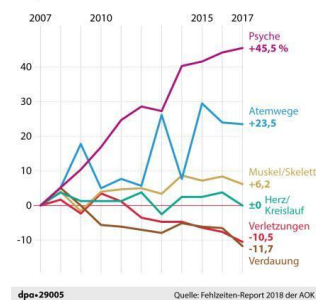
b) Verhaltensprävention: gesundheitsbewusste, diesbezüglich Verantwortung übernehmende Mitarbeiter

C) Gesundheits-Ziel erreicht !

alle sind gesund, leistungsfähig, kreativ, AGIL...

Gründe für Arbeitsunfähigkeit

Zu- und Abnahme der Krankschreibungen der Mitglieder der AOK nach Krankheitsarten in %



dpa-29005

Quelle: Fehlzeiten-Report 2018 der AOK



Gesundheits-Ziel erreicht !



Angesichts postmoderner Realitäten

leider zu schön um wahr zu sein?



Imperative der Postmoderne

a) Komplex

Gesundheit, psychische Diagnosen, Burnout
... sind keine fixen Größen sondern
komplexe und relative Phänomene

b) Dynamisch

statt verbindlicher und erreichbarer Ziel-
Dimensionen: Veränderung ist Normalfall

... welche Konsequenzen hat das für unser Thema:
Psychische Gesundheit in Unternehmen ?

Programm

- 1) Postmoderne (Arbeitswelt): was ist das?**
- 2) Komplexe Größen: Burnout, Gesundheit, psychische Erkrankungen**
- 3) Dynamische Aspekte: Generationen**
- 4) Prädiktoren: worin sich Erkrankte und Gesunde unterscheiden**
- 5) Prävention: was der Betrieb tun kann**
- 6) Gesundheitskompetenz, z.B. AGIL bleiben**
- 7) Gesunde Perspektiven im „rasenden Stillstand“?**

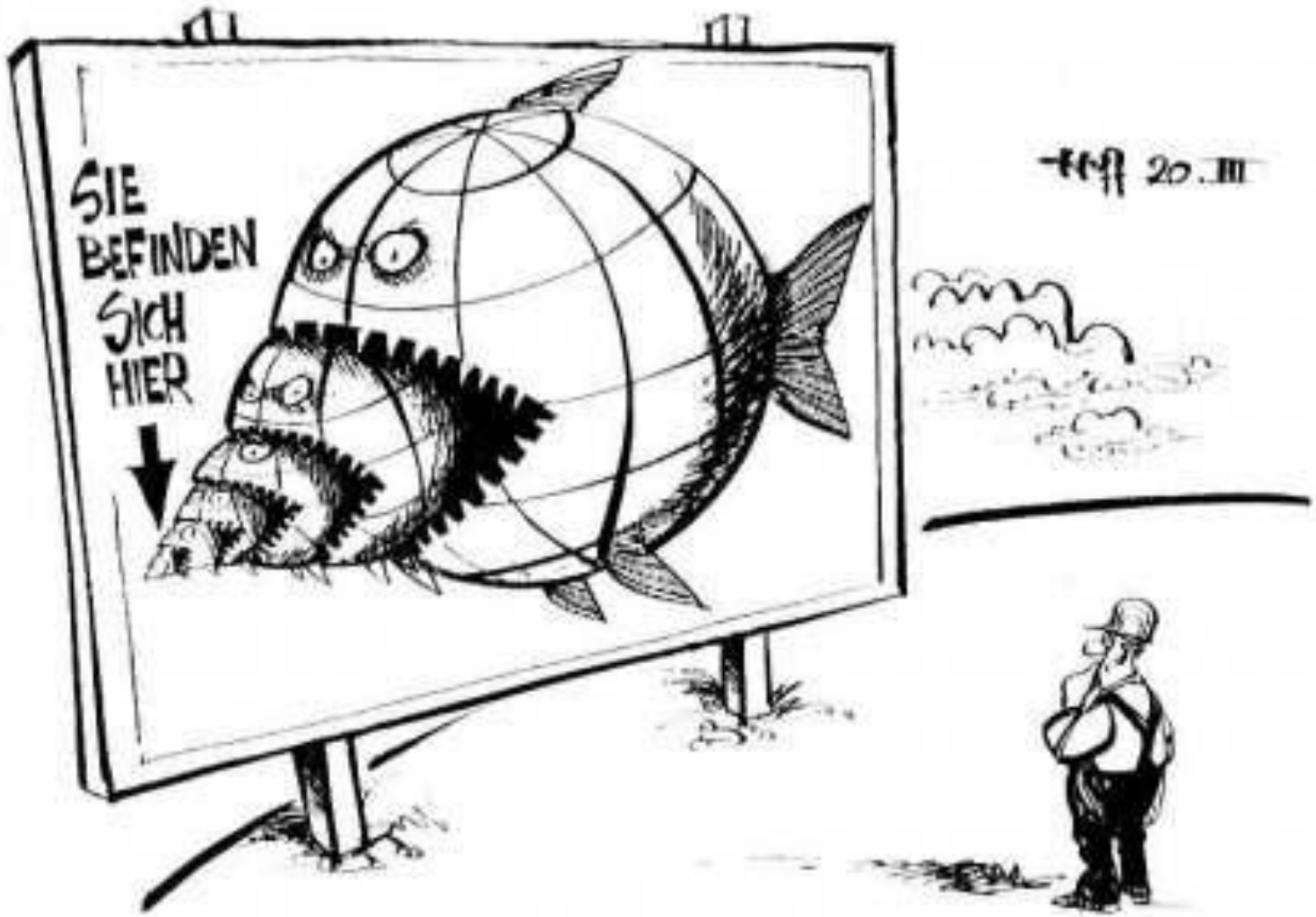
Wandel durch Modernisierung

Moderne Gesellschaft:

- festgelegte Strukturen
- Nationalstaaten
- größere
Zusammengehörigkeit
- Bürgerliche Familie:
- Ehepartner
- Bindung auf Lebenszeit
- Kinder

Postmoderne Gesellschaft:

- Auflösung von Normen
- Globalisierung
- Flexibilität
- Mobilität
- Individualität
- ökonomischer Umgang mit
Zeit und Geld
- Lobbies anstatt Familie



Globalisierung

Beschleunigungen jenseits der Physik...

- Technische Beschleunigung
- Beschleunigung des sozialen Wandels Folge: „Gegenwartsschrumpfung“
- Beschleunigung des Lebenstempos

nach H. Rosa, 2005/2012



Werte und Ziele im Wandel der Zeiten

Vormoderne



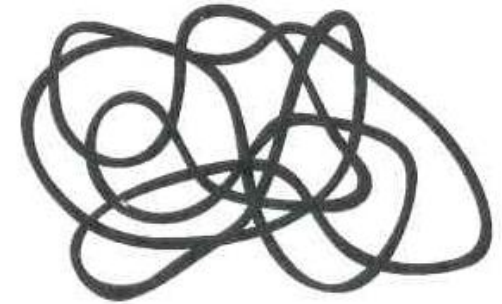
Gott hat die Welt gemacht, so wie sie war, ist und immer sein wird.

Moderne



Vorwärts, aufwärts, immer besser! Man findet die Wahrheit heraus und schafft alles, wenn man es wirklich will!

Postmoderne



Dhfgqpeunozmpuurgvt
mvjtobäoäzk ...

=

**Alles ist relativ
und eine Frage
der Perspektive**

Postmoderne Werte bzw. Imperative

A) Highperformer-Ansprüche

„Nichts ist so gut, als dass es nicht noch besser gemacht werden könnte!“

B) Individualismus-Leben

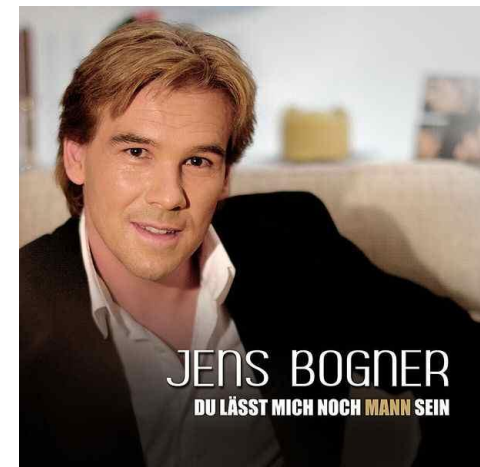
Achtsamkeit - „Ganz im Hier und Jetzt sein“

Treiben lassen

„Du bist Du, das ist der Clou!“

Der Bogner-Mann:

Höchste Ansprüche sind für ihn selbstverständlich



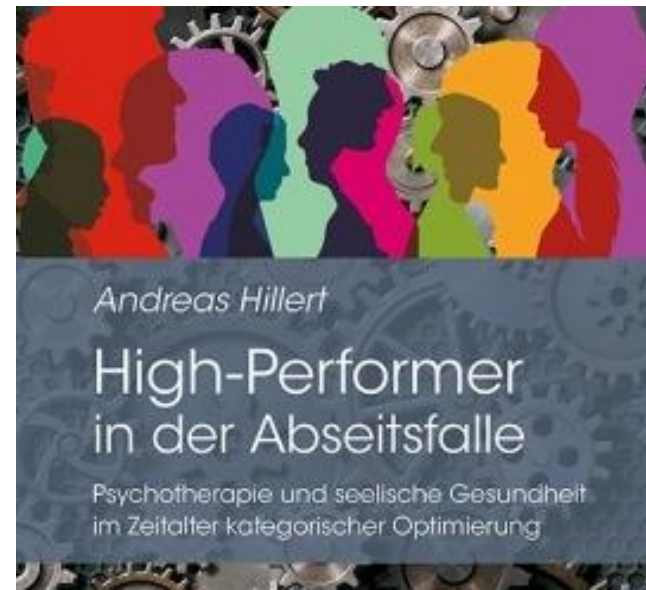
Postmoderne Werte bzw. Imperative

A) Highperformer

versus

B) Individualismus

**Achtung:
Sprengstoff!**



Programm

- 1) Postmoderne Arbeitswelt: was ist das?
- 2) **Komplexe Größen: Burnout, Gesundheit, psychische Erkrankungen**
- 3) Dynamische Aspekte: Generationen
- 4) Prädiktoren: worin sich Erkrankte und Gesunde unterscheiden
- 5) Prävention: was der Betrieb tun kann
- 6) Gesundheitskompetenz, z.B. AGIL bleiben
- 7) Gesunde Perspektiven im „rasenden Stillstand“?



Burnout-Symptomatik...(z.B.)

- Erschöpfung, Energiemangel, Schlafstörungen...
- Konzentrations- und Gedächtnisprobleme, Insuffizienzgefühle, Entscheidungsunfähigkeit....
- verringerte Initiative und Phantasie, Gleichgültigkeit, Langeweile, Desillusionierung, Neigung zum Weinen, Schwächegefühl, Ruhelosigkeit, Verzweiflung....
- Größere Distanz zu Klienten, Betonung von Fachjargon, Vorwürfe gegen andere, Verlust an Empathie, Zynismus, Verlust von Idealismus, Bitterkeit.... „Dehumanisierung“
- Partnerschafts- und/oder Familienprobleme
- Gefühl mangelnder Anerkennung
- **Körperliche Symptome** wie: Engegefühl in der Brust. Atembeschwerden. Rückenschmerzen, Übelkeit, mehr Rauchen...

Burnout-Phasentheorie

bis zu 10 Phasen (Fengler 1991)

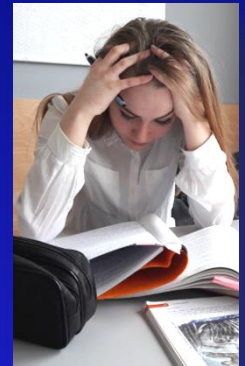
1. **Freundlichkeit und Idealismus**
2. **Überforderung**
3. **Geringer werdende Freundlichkeit**
4. **Schuldgefühle darüber**
5. **Vermehrte Anstrengung**
6. **Erfolglosigkeit**
7. **Hilflosigkeit**
8. **Hoffnungslosigkeit**
9. **Erschöpfung, Distanzierung, Wut...**
10. **Burnout**

Häufigkeit des Burnout-Typus (AVEM) bei Lehrern im Zusammenhang mit dem Lebensalter

Lehramtsstudenten	25 %
Bis 30 Jahre	32 %
31-40 Jahre	30 %
41-50 Jahre	33 %
über 50 Jahre	29 %

Die Patienten von morgen?

Werte, Ziele, Belastungs- Und Burnout-erleben
Von Schülerinnen Und Schülern Der 5.-10. Klasse
Eines Bayerischen Gymnasiums

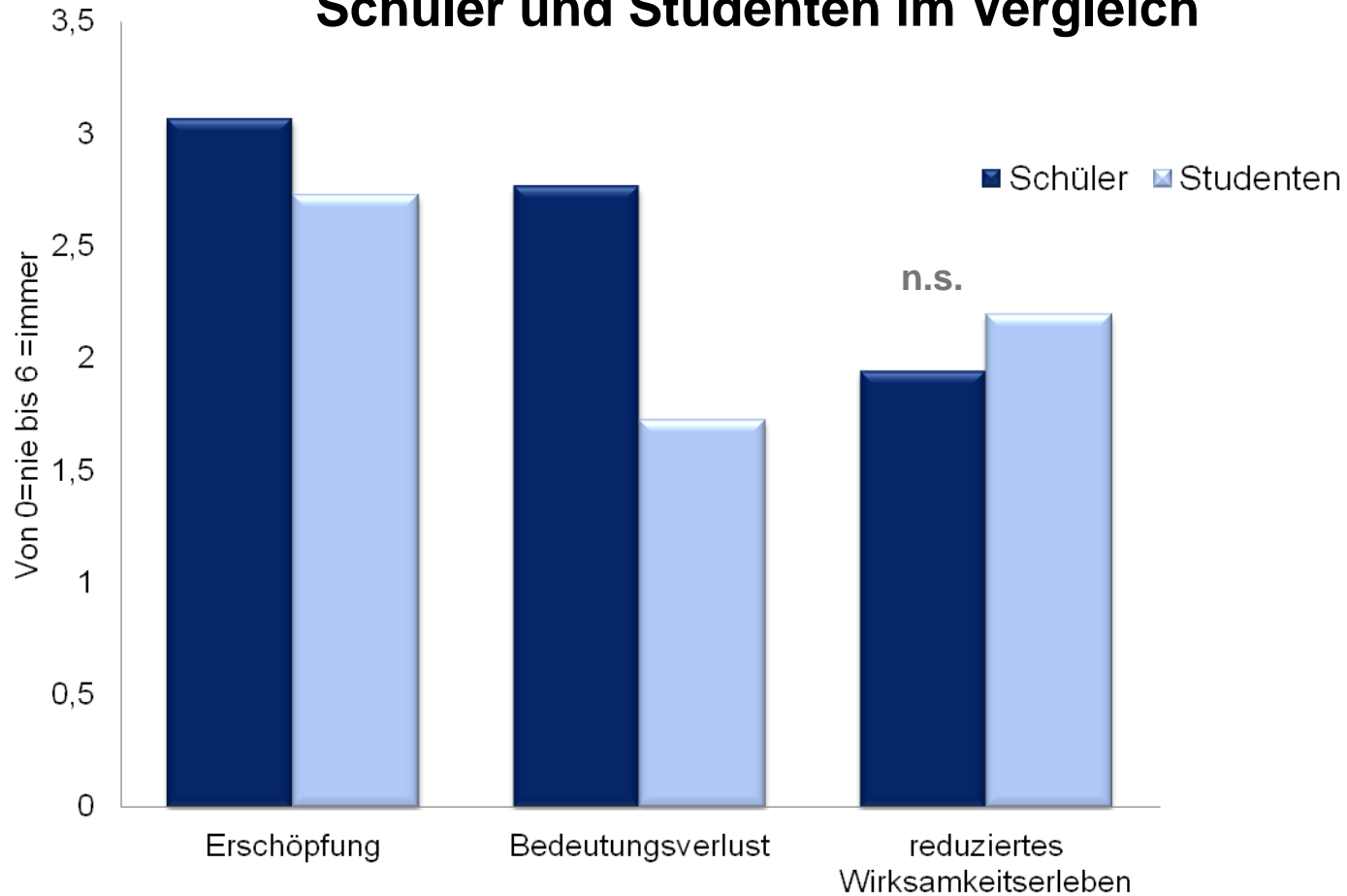


Sophia Hillert*, Franziska Wölfel**, PD Dr. Sabine Weiß***

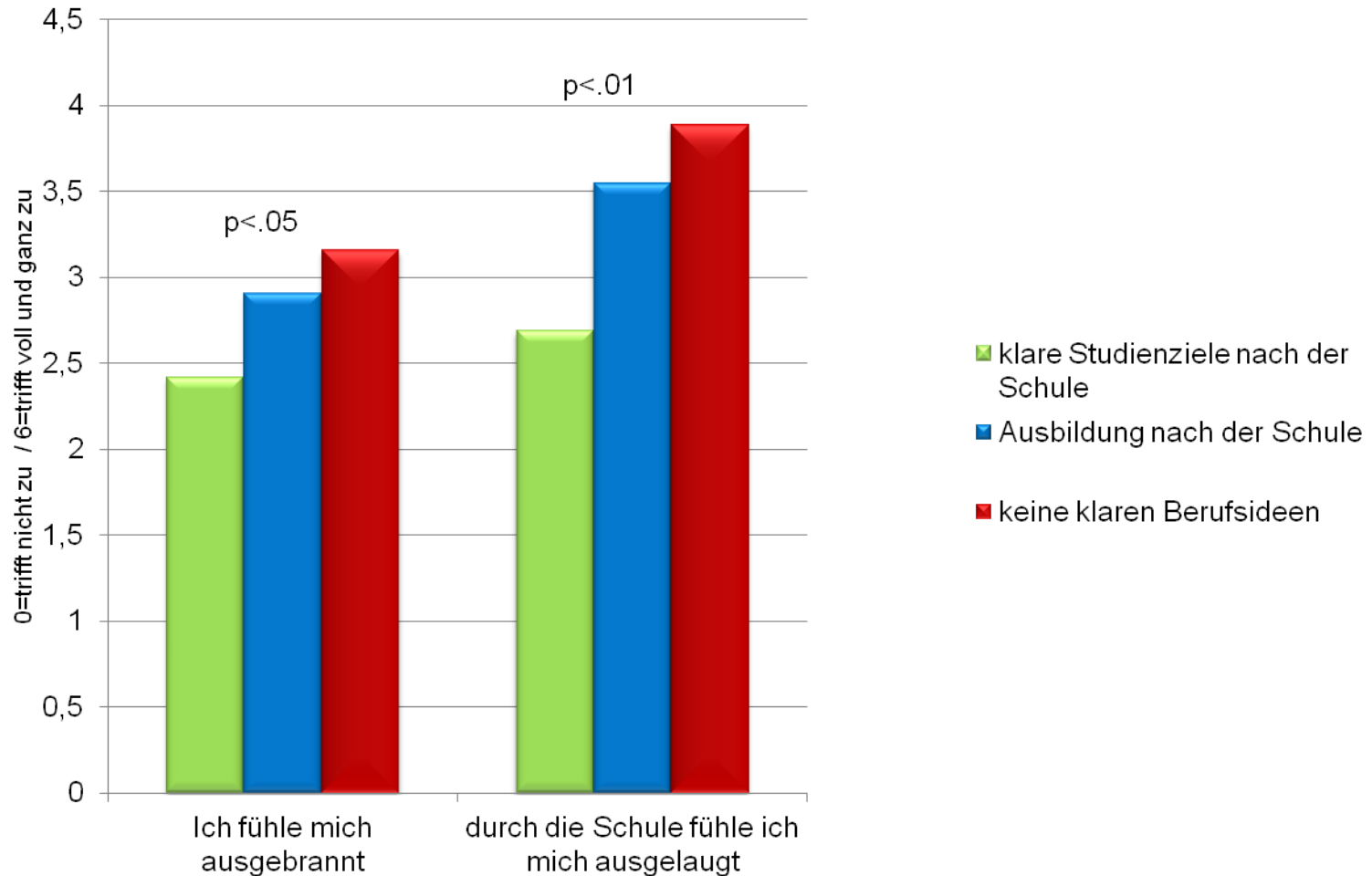
*Ludwig Thoma-Gymnasium, Prien am Chiemsee **Freie Universität Berlin, Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

*** Lehrstuhl für Schulpädagogik, LMU München

Faktoren des Stress- & Burnout-Fragebogens: Schüler und Studenten im Vergleich



Was determiniert Erschöpfungserleben bei Schülern?



198 Schüler eines bayrischen Gymnasiums

n=115 : Klare Studienziele

n=30: Ausbildung nach der Schule

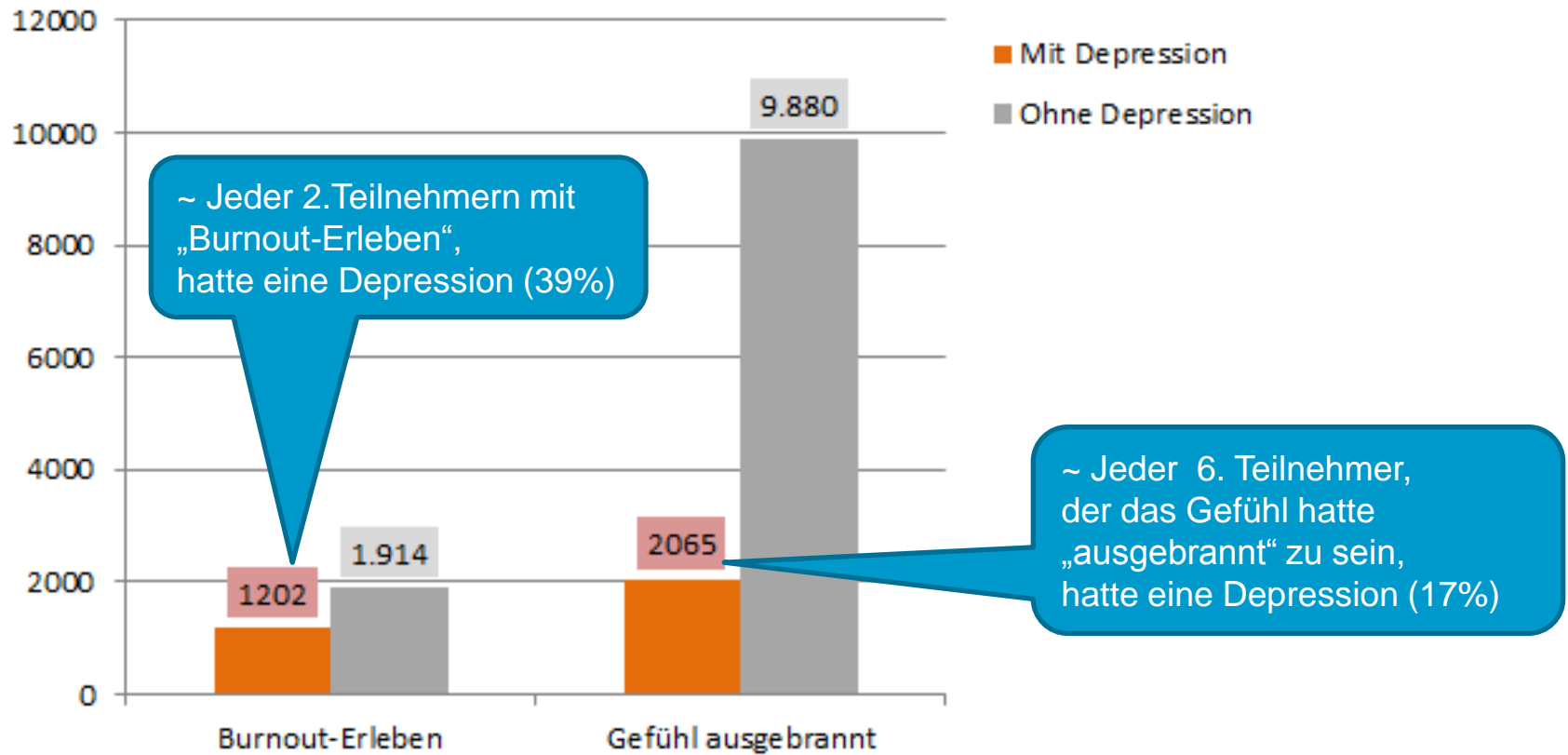
n=58: Keine klaren Berufsideen



Burnout:
Selbstkonzept
zur Rettung des
Individuums
in der
neo-inhumanen
Arbeitswelt

„Burnout-Erleben“ & „ausgebrannt sein“ mit und ohne Anzeichen einer Depression

Burnout-Erleben: n = 3.116
Ausgebrannt sein: n = 11.945



Gesundheit: Definition der WHO

(1946/1947)

„Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“



Seelische
Erkrankungen
früher...

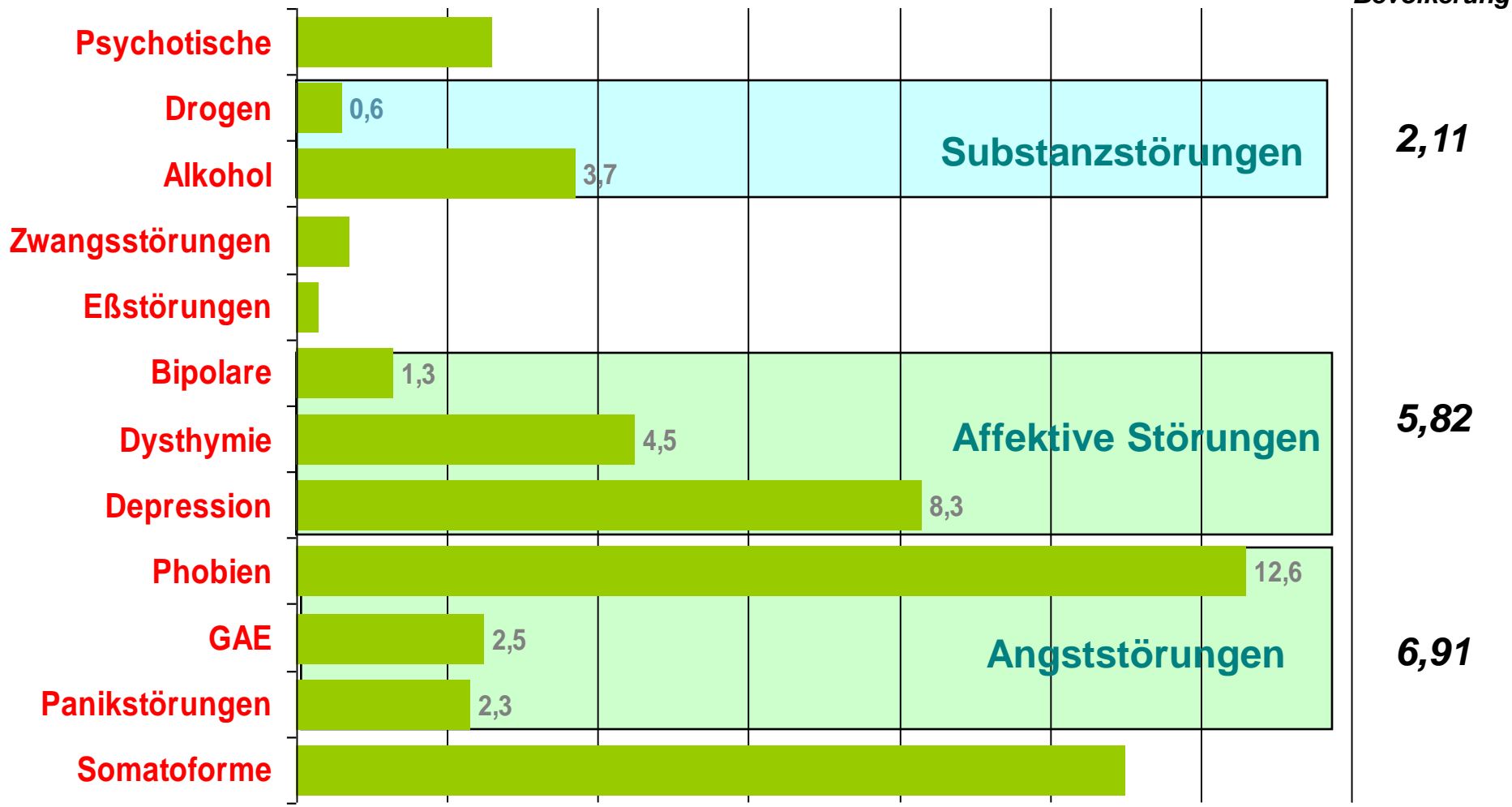
Irrenanstalt
Betreten auf eigene Gefahr!
Mit Belästigungen
muß gerechnet werden!



Seelische Erkrankungen heute...

12- Monatsprävalenz nach Diagnose (Wittchen et al 2001 / 2015)

In Mill. der Bevölkerung



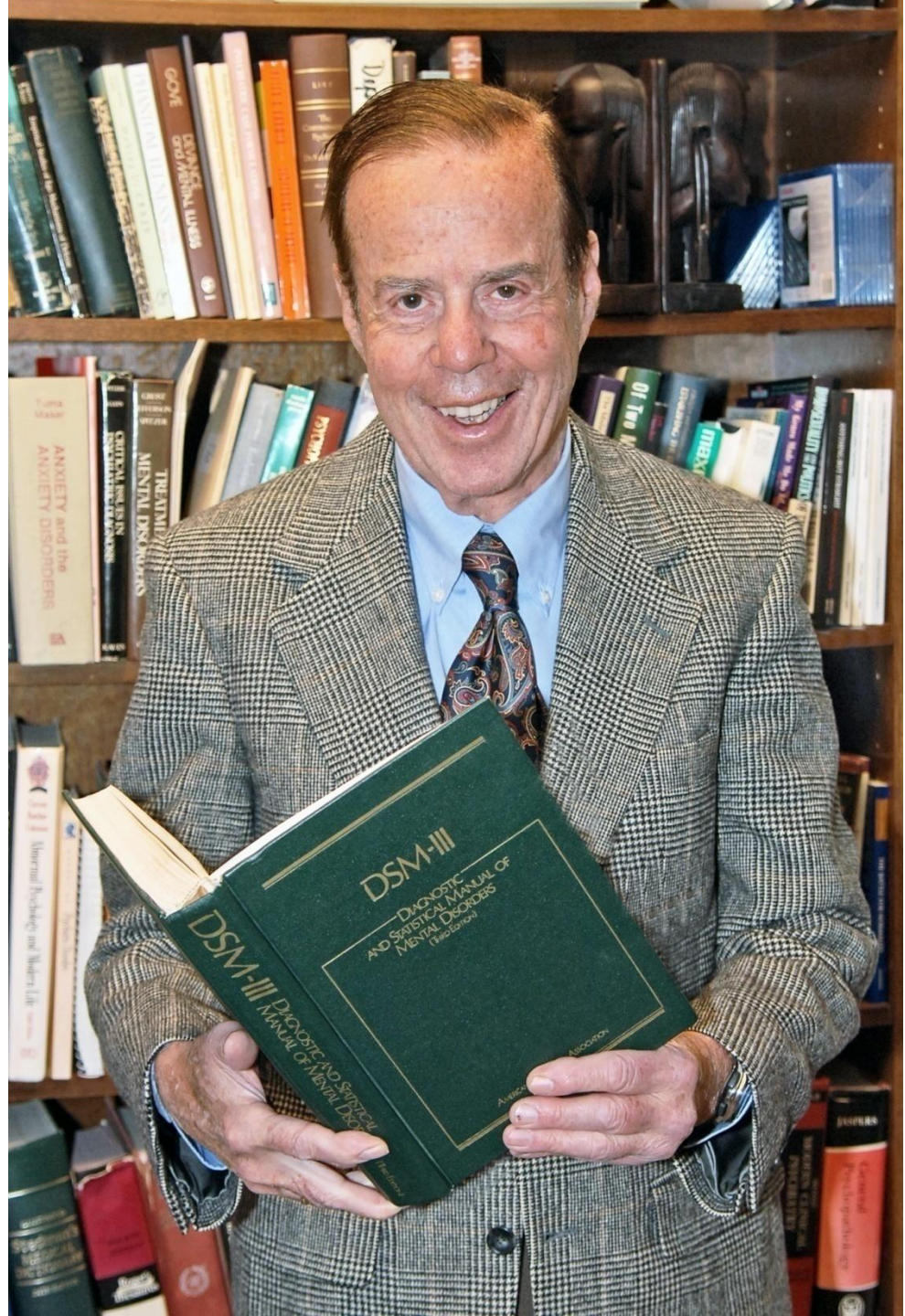
DIAGNOSTIC AND STATISTICAL
MANUAL OF
MENTAL DISORDERS



Robert Leopold Spitzer

* 22. Mai 1932 in White Plains,
New York;

† 25. Dezember 2015 in Seattle,
Washington



Depression - WHO

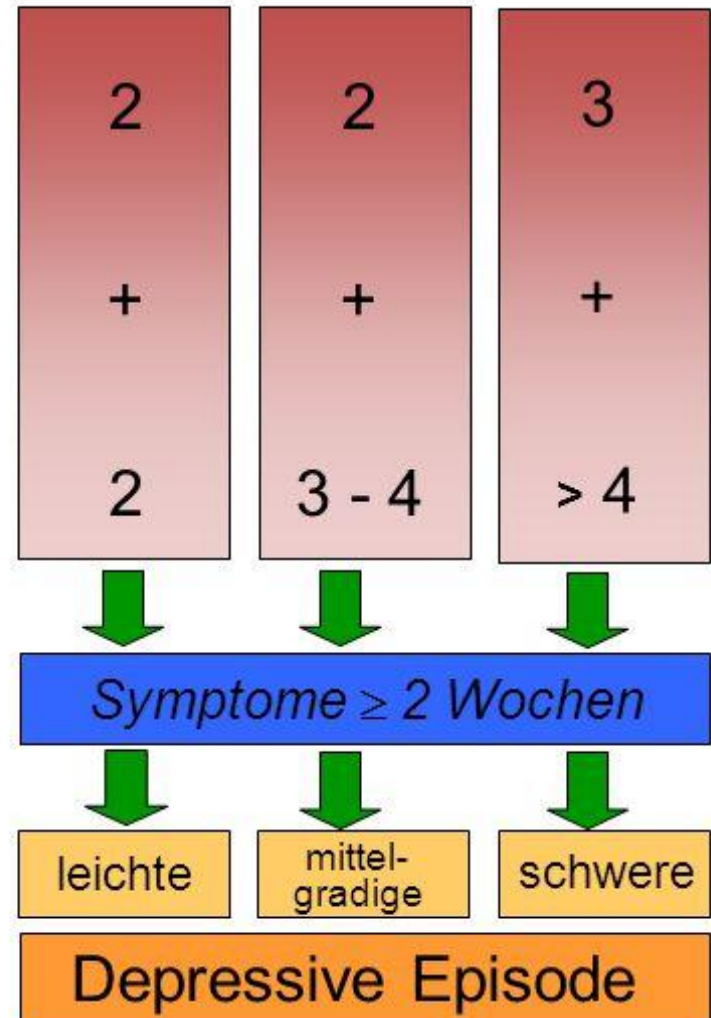
Diagnose nach ICD-10-Kriterien

Hauptsymptome

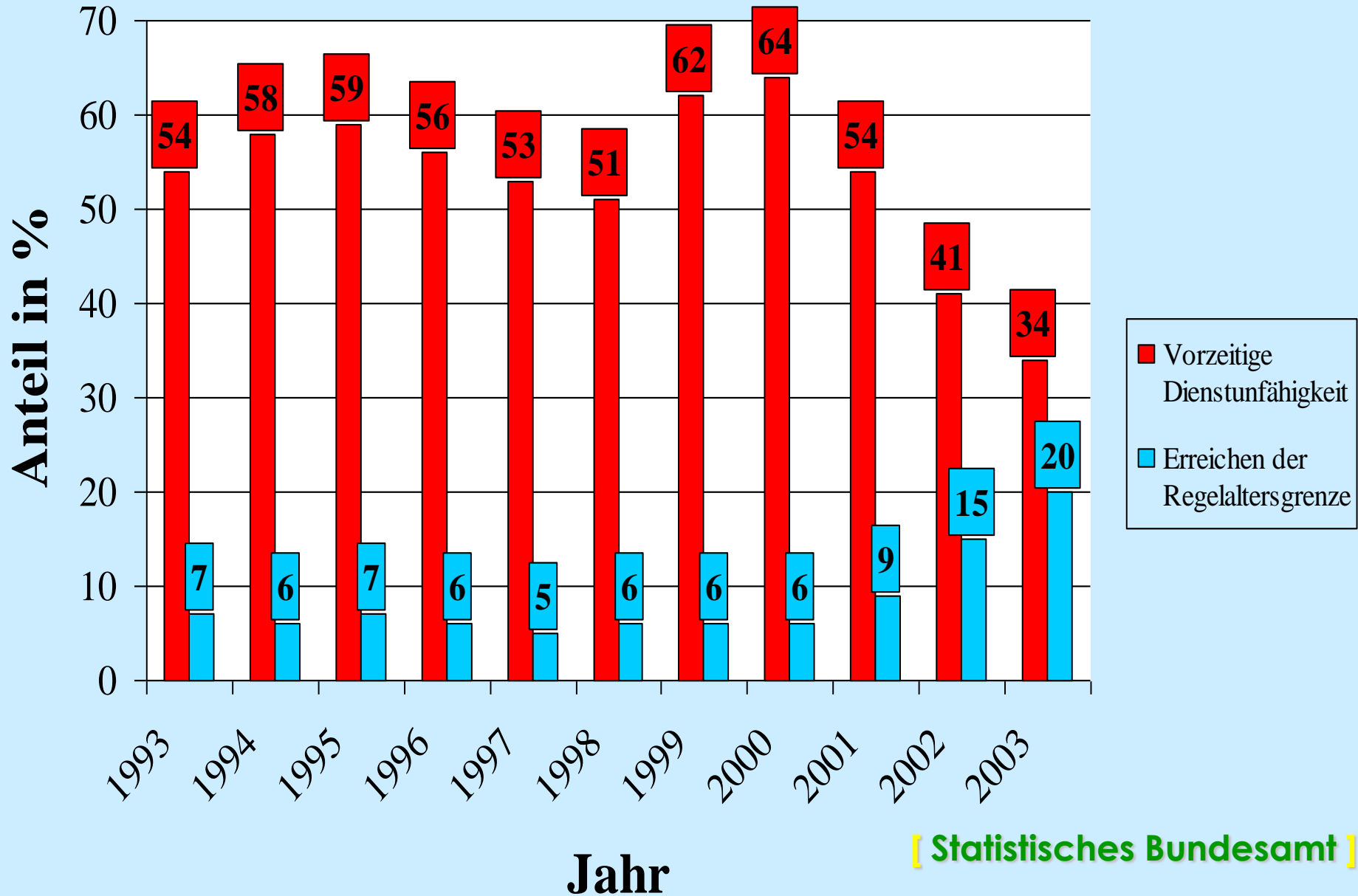
- Gedrückte, depressive Stimmung
- Interessenverlust, Freudlosigkeit
- Antriebsmangel, erhöhte Ermüdbarkeit

Zusatzsymptome

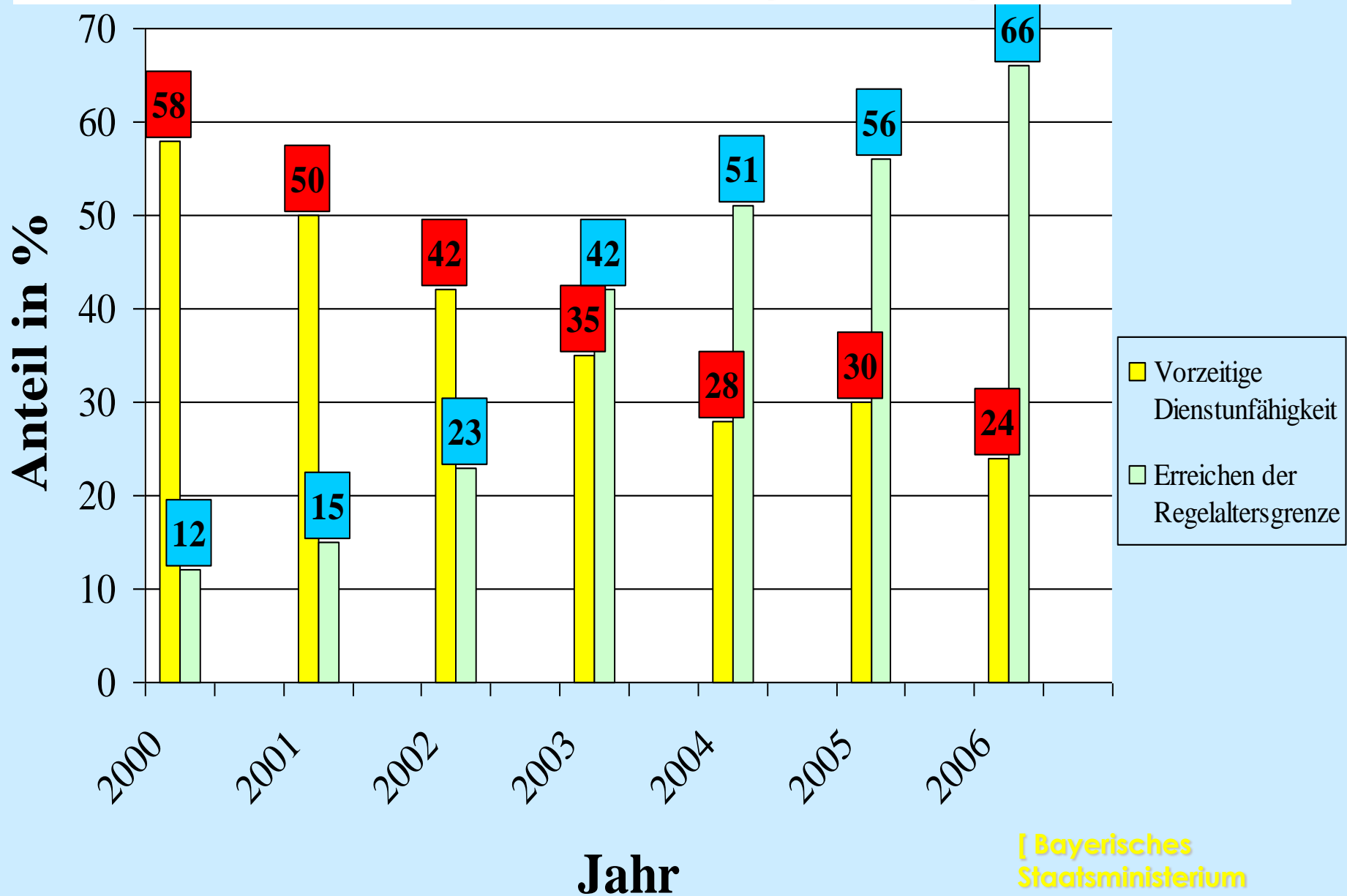
- verminderte Konzentration und Aufmerksamkeit
- vermindertes Selbstwertgefühl u. Selbstvertrauen
- Gefühle von Schuld und Wertlosigkeit
- negative u. pessimistische Zukunftsperspektiven
- Suizidgedanken / -handlungen
- Schlafstörungen
- verminderter Appetit



Vorzeitige Dienstunfähigkeit und Erreichen der Regelaltersgrenze bei beamteten Lehrkräften in Deutschland (1993 -2003)



Vorzeitige Dienstunfähigkeit und Erreichen der Regelaltersgrenze bei beamteten Lehrkräften in Bayern (2000-2006)



Programm

- 1) Postmoderne Arbeitswelt: was ist das?
- 2) Komplexe Größen: Gesundheit, psychische Erkrankungen, Burnout....
- 3) Dynamische Aspekte: Generationen...**
- 4) Prädiktoren: worin sich Erkrankte und Gesunde unterscheiden
- 5) Prävention: was der Betrieb tun kann
- 6) Gesundheitskompetenz, z.B. AGIL bleiben
- 7) Gesunde Perspektiven im „rasenden Stillstand“?

Baby Boomer Leitende Mitarbeiter	Generation X Führungs- und Fachpersonal	Generation Y / Generation Z Berufseinsteiger / Azubis
Geb. 1946 - 1964	Geb. 1965 - 1980	Geb. nach 1980/ nach 1992
Akzeptieren Autoritäten	Bevorzugen informelle Strukturen	Stellen autoritäre Strukturen in Frage
Hohes Engagement, maximaler Arbeitseinsatz	Fokus auf eigene Vorteile und Erweitern der Kompetenz	„Schlaue“ Mitarbeiter (Versuch, den Aufwand für Resultate zu minimieren)
Arbeiten ist Lebensschwerpunkt: „Leben um zu Arbeiten“	„Arbeiten, um zu leben“; Balance zwischen Berufs- und Privatleben	Kein ausgeprägtes Interesse an Karriere
Einkommen bedeutet Freiheiten und Möglichkeiten	Fokus auf kurzfristigen, wenig auf langfristigen Anreizen und Belohnungen	Einkommen als Voraussetzung zur Pflege eines komfortablen Lebensstils
Wechselbereitschaft, aber meist innerhalb der gleichen Branche	Wechselbereitschaft branchenübergreifend	Integration von Arbeits- und Privatleben
	Fokus darauf, selber etwas zu schaffen	Schätzen lebenslanges Lernen

WELT+ JUNGE ARBEITNEHMER

„Die Generation Z meldet sich krank, wenn ihr etwas nicht gefällt“

Veröffentlicht am 31.01.2019 | Lesedauer: 5 Minuten

Von Christine Haas



538



Die jungen Leute kommunizieren nicht offen. Bei Kritik gegen sie eher „leise“ vor
Quelle: Getty Images/Cultura RF

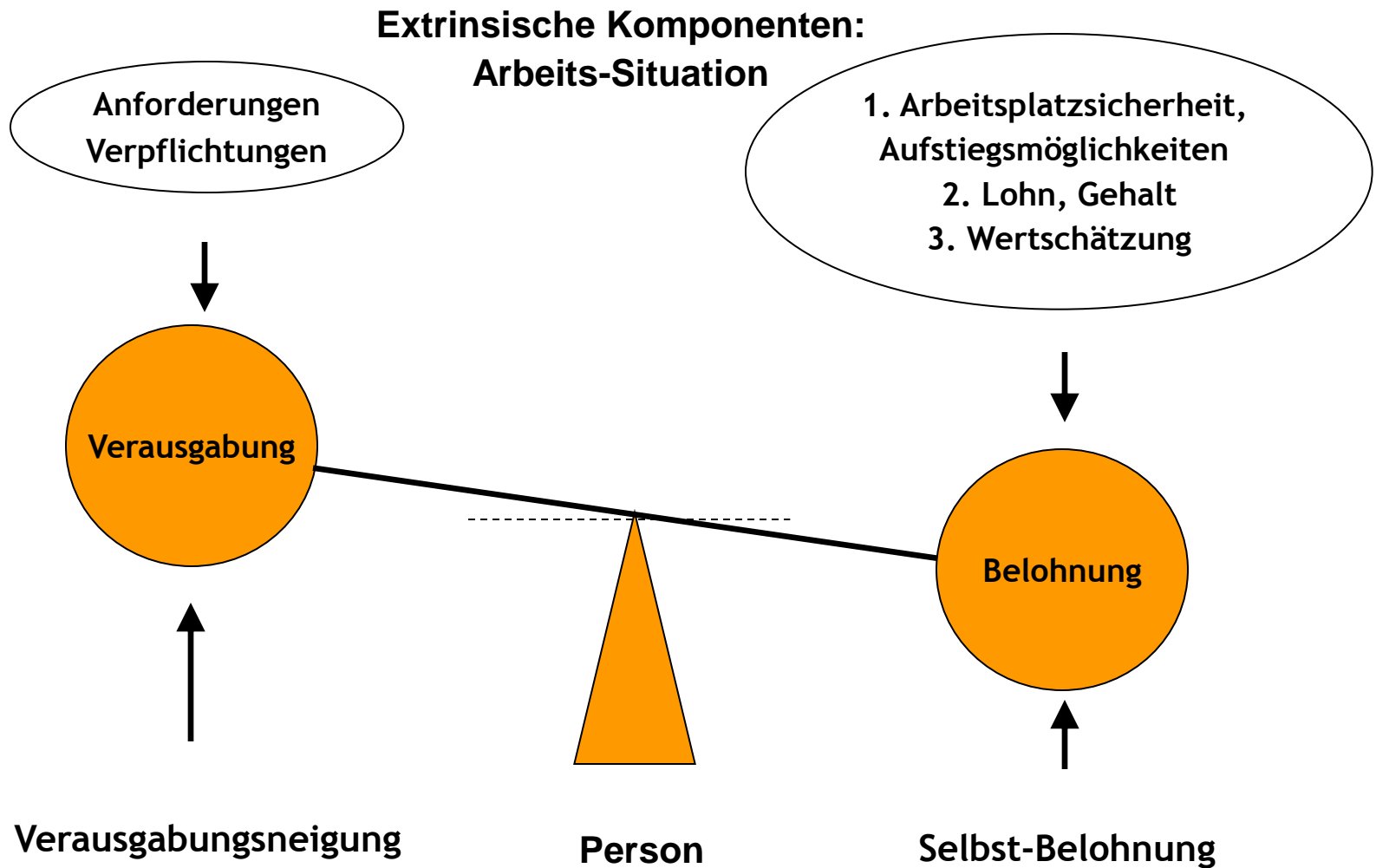
Fachkräftemangel ist für Unternehmen eine der größten Herausforderungen der Zukunft. Viele klagen schon heute, dass sie keine qualifizierten Mitarbeiter finden. Doch eine aktuelle Untersuchung legt nun nahe: Die Arbeitgeber sind – zumindest zum Teil – selbst schuld. Denn sie

Programm

- 1) Postmoderne Arbeitswelt: was ist das?
- 2) Komplexe Größen: Gesundheit, psychische Erkrankungen, Burnout....
- 3) Dynamische Aspekte: Generationen
- 4) Prädiktoren: worin sich Erkrankte und Gesunde unterscheiden**
- 5) Prävention: was der Betrieb tun kann
- 6) Gesundheitskompetenz, z.B. AGIL bleiben
- 7) Gesunde Perspektiven im „rasenden Stillstand“?

Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen

(nach: Siegrist, 1996)



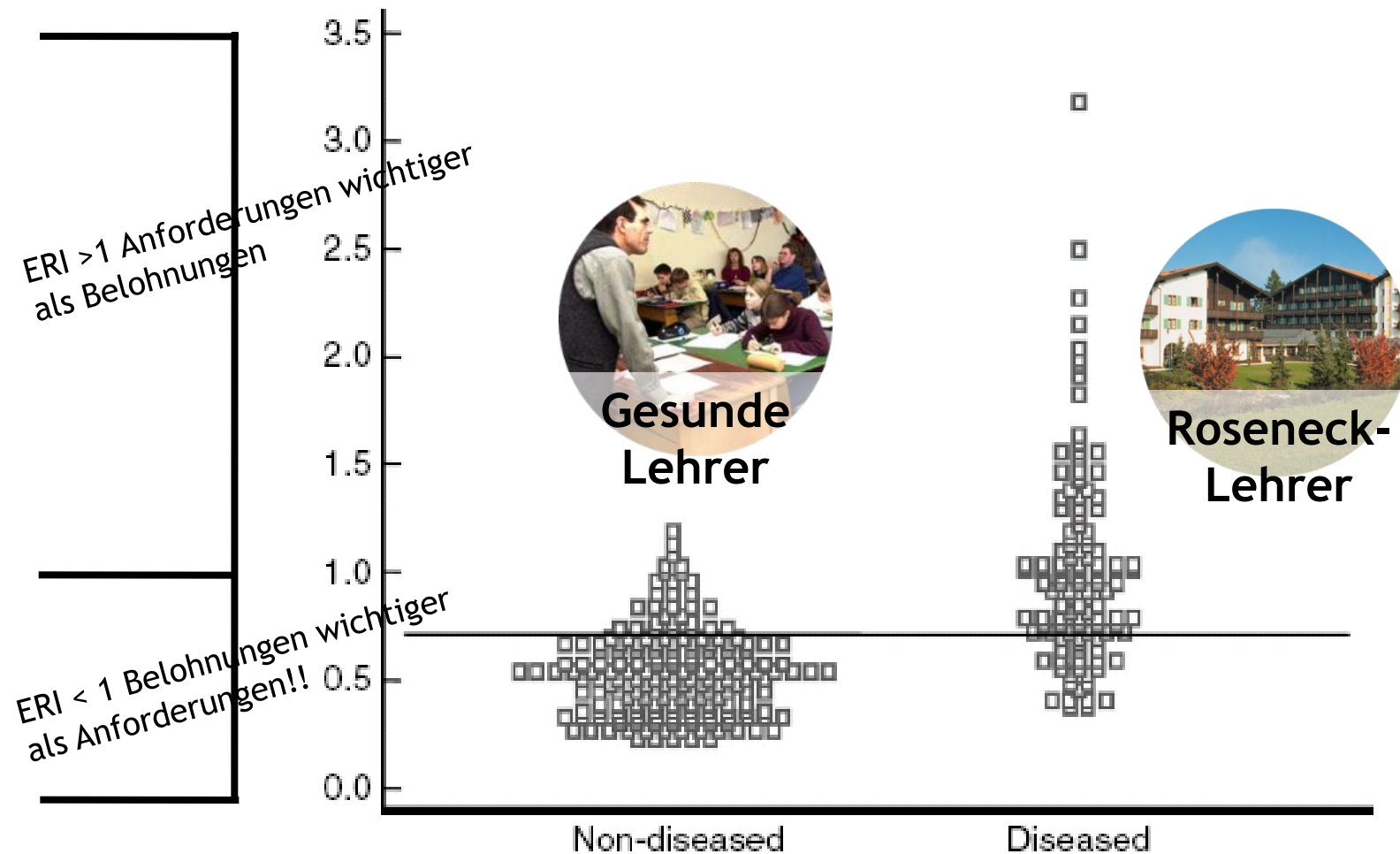


Figure 1. Distribution of ERI ratio in the diseased and non-diseased group ($N = 115$ vs. $N = 187$). The horizontal line indicates the cut-off point $ERI > 0.75$. It can easily be seen from the figure that a higher cut-off point would lead to a higher rate of misclassifications of diseased subjects, meaning a loss in sensitivity.

Der „kleine Unterschied“

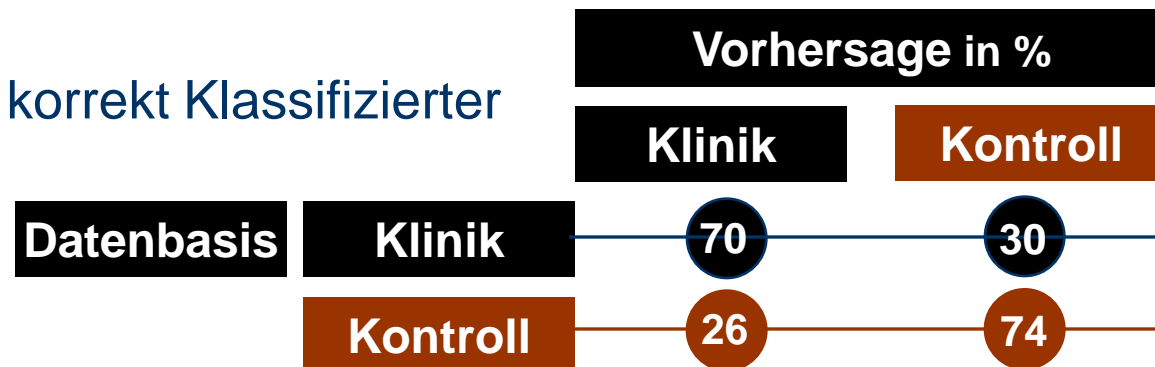
Dimension zur Gruppentrennung

- z Unterstützung Kollegen
- z Resignationstendenz
- z Distanzierungsfähigkeit
- z Lebenszufriedenheit
- z „Gratifikationsungleichgewicht“

Kennwerte

- z Kanonische Korrelation = .59
- z Wilks-Lambda = .65
- z $p < .000$
- z Korrekt klassifiziert 72%

Anteil korrekt Klassifizierter



Programm

- 1) Postmoderne Arbeitswelt: was ist das?
- 2) Komplexe Größen: Gesundheit, psychische Erkrankungen, Burnout....
- 3) Dynamische Aspekte: Generationen
- 4) Prädiktoren: worin sich Erkrankte und Gesunde unterscheiden
- 5) Prävention: was der Betrieb tun kann**
- 6) Gesundheitskompetenz, z.B. AGIL bleiben
- 7) Gesunde Perspektiven im „rasenden Stillstand“?

Mitarbeitergesundheit: „Zusatzaufgabe“?



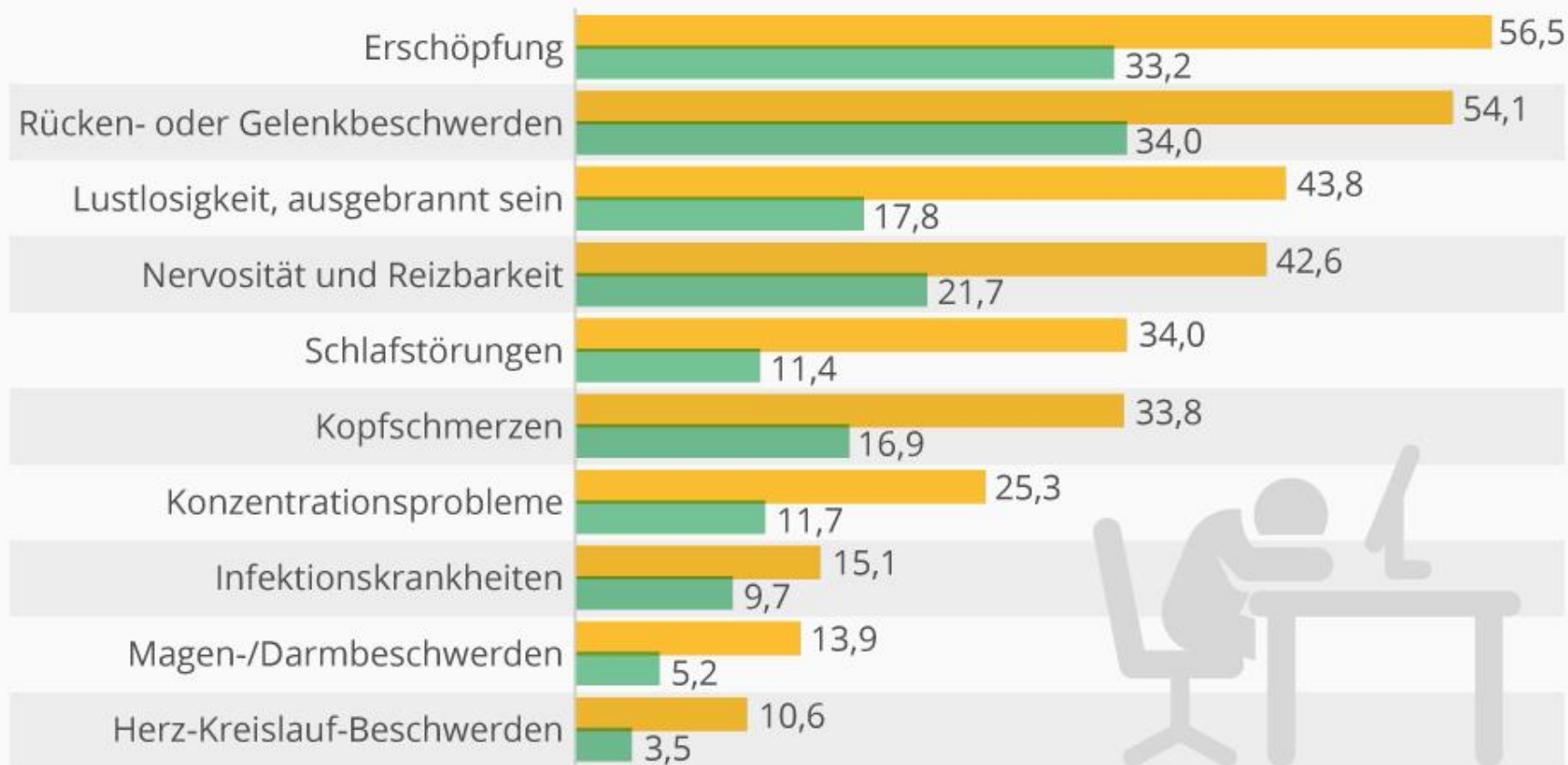
Führungskräfte nehmen „ihren“ Krankenstand mit

- Führungskräfte haben gravierenden Einfluss auf das „Wohlbefinden“ / emotionale Erschöpfung ihrer Mitarbeiter (Montano, Reeske, Franke, & Hüffmeier, 2017).
- in „unsicheren Zeiten“ ist Fairness wichtig (Rigotti et al., 2008).
- > 3.000 Männer in Schweden über zehn Jahre: Wer über schlechte Führung klagte, hatte im Vergleich zu denjenigen, die ihrem Chef eine gute Führung attestierten, ein 60% höheres Risiko für einen Herzinfarkt / Herzerkrankungen.
- Vier Aspekte des schlechten Führungsverhaltens:
Inkompetenz, Rücksichtslosigkeit, Intransparenz, mangelhafte Kommunikation (Nyberg et al., 2009).

Sinnlose Arbeit macht krank

Arbeitsbedingte Beschwerden der Befragten nach Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit (in %)*

■ Befragte mit schlechter Sinnpassung ■ Befragte mit guter Sinnpassung





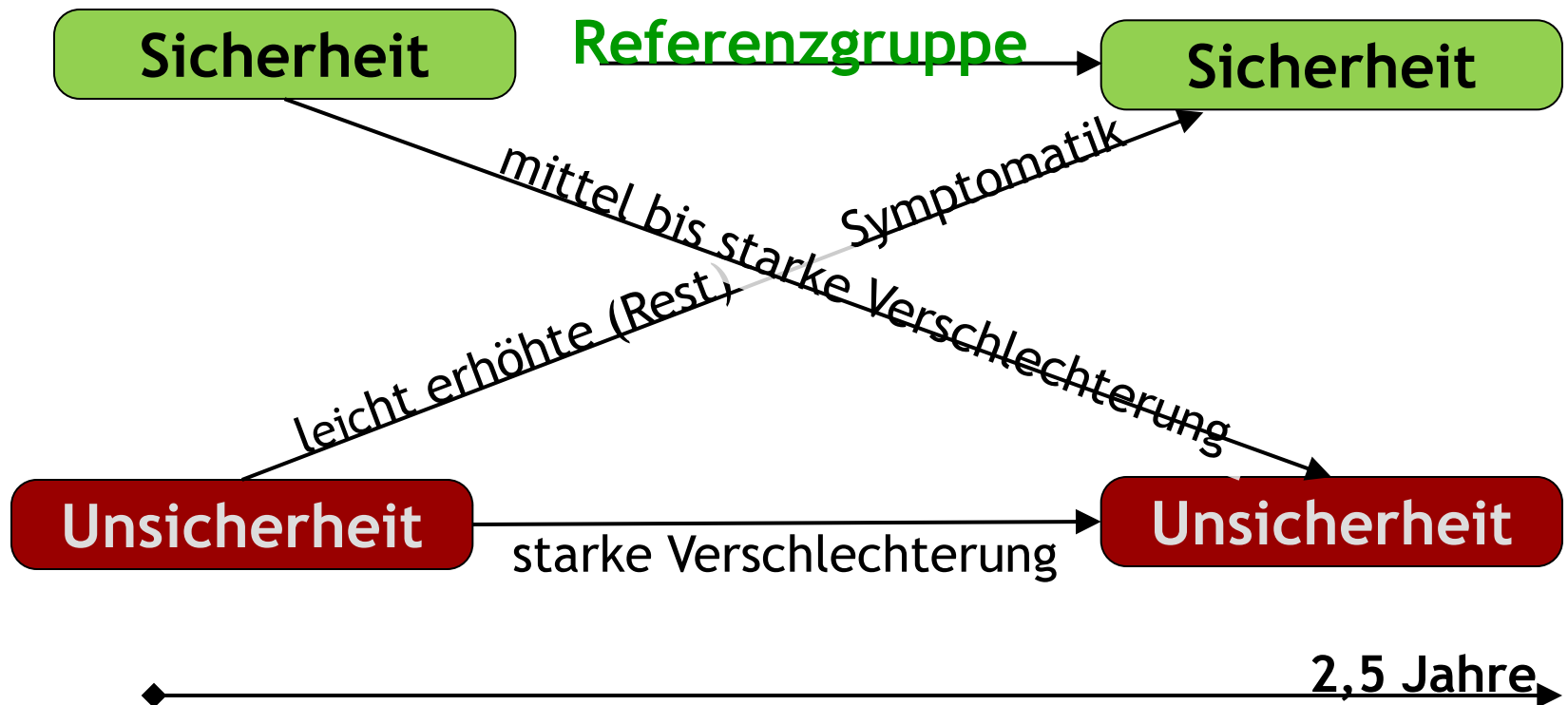
Verlust an Glaubwürdigkeit –

Demontage einer Vertrauenskultur

Frei mit dem Kostensenkungsprogramm verbunden war der Abbau von 14.000 Mitarbeiterstellen weltweit, was besonders schmerzlich, aber notwendig war, um der Bank den Weg in die Zukunft zu ermöglichen.“

... wie wichtig ist Arbeitsplatzsicherheit ?

Arbeitsplatzsicherheit und Gesundheit im Verlauf
(N = 3369; Angestellte im öffentlichen Dienst, Verwaltung)





Achtung: Nebenwirkungen

Qualitätssicherung und Benchmarking
machen (auch) krank

Change-Management (und Agil) nicht selten auch...

BGM

Ihre Gesundheit ist unser Ziel

zumal im Hinblick auf die Stress-Thematik



....romantisch und entspannend

(solange die Konjunktur läuft

und es „sich rechnet“)

= *BGM ist ein Balanceakt*

Programm

- 1) Postmoderne Arbeitswelt: was ist das?
- 2) Komplexe Größen: Gesundheit, psychische Erkrankungen, Burnout....
- 3) Dynamische Aspekte: Generationen
- 4) Prädiktoren: worin sich Erkrankte und Gesunde unterscheiden
- 5) Prävention: was der Betrieb tun kann
- 6) **Gesundheitskompetenz, z.B. AGIL bleiben**
- 7) Gesunde Perspektiven im „rasenden Stillstand“?

Herbert J. Freudenberger:

Burnout-Präventionsvorschläge



1. Trainings- und Eingewöhnungsprogramm für neue Mitarbeiter
2. Klärung der eigenen Ansprüche und Ziele: realistische vs. unrealistische
3. Gelegentliche Wechsel des Arbeitsbereiches
4. Begrenzung der Arbeitsstunden: „Auszeit heißt Auszeit“
5. Klare Urlaubsregelungen und Flexibilität bewahren: wer eine Auszeit braucht, soll sie bekommen!
6. Pflege von Kollegialität...
7. Austausch mit Kollegen um eigene Belastungen in Grenzen zu halten
8. Workshops – Unterbrechung der Routine durch Weiterbildung
9. Erhöhung der Zahl der Mitarbeiter
10. Körperliche Fitness durch Training steigern

**Jeder hat gute Gründe
sich zu überlasten,
sonst würde er es nicht tun?!**

Das infernalische Quartett der Stressentstehung



Un-Achtsamkeit

Ich übergebe die frühen Anzeichen von Stress und kann mir keine kurzfristige Erleichterung verschaffen.



Un-Denkbarkeit

Ich neige dazu, Belastungen durch meine Art, sie zu bewerten, noch belastender zu empfinden und habe Erwartungen, die mich unter Druck setzen.



Un-Möglichkeit

Mir fehlen, die praktischen Möglichkeiten, die Belastung zu reduzieren, auszuschalten oder sie zu meiden.



Un-Erholung

Es fällt mir schwer, für einen erholenden Ausgleich nach Belastungen zu sorgen. Mir fehlen Orte, an denen ich neue Kräfte schöpfen kann.

Bewältigung

Belastung

z. B. ein schwieriges Gespräch, Lärm, Zeitdruck, Konflikte ...

Missempfinden

z. B. Ängstlichkeit, Traurigkeit, Unlust, Nervosität, Erschöpfung, Frustration, Resignation



Meine Stress MerkMale wahrnehmen

Im Bereich des Körpers

- Häufige Kopfschmerzen
- Nervosität, innere Unruhe
- Übermäßiges Schwitzen
- Trockener Mund, Schluckbeschwerden
- Gehäufte Verkühlungen, Infektionen, Fieberblasen
- Unerklärliche Ausschläge, Juckreiz, Gänsehaut
- Unerklärliche Allergieanfälle
- Häufige Blähungen
- Schlaflosigkeit
- Schwindel
- Schneller Puls und heftiges Herzklopfen
- Häufiger Harndrang
- Atemnot, häufiges Seufzen
- Rücken- und Genickschmerzen
- Unbeabsichtigte Gewichtsab- oder -zunahme
- Ständiges Schwächegefühl, schnelle Ermüdbarkeit
- Sodbrennen, Brechreiz, Magenschmerzen
- Durchfall oder Verstopfung
- Kalte und nasse Hände und Füße
- Zucken der Lippe, des Augenlides oder der Hände

Im Bereich des Verhaltens

- Kommunikationsschwierigkeiten
- Stottern und stammeln
- Nervöses Verhalten
- Zähneklappern, Zähneknirschen
- Zunahme von „kleinen Unfällen“
- Verringerte Arbeitsleistung
- Hastiges Sprechen oder Nuscheln
- Impulsive Großeinkäufe
- Selbstmedikation
- Steigender Alkohol- und Nikotinkonsum
- Zunehmende Unpünktlichkeit
- Soziale Abkehr und Isolation
- Sich in die Arbeit stürzen, Mangel an Planung, Übersicht oder Ordnung
- Vermindertes sexuelles Verlangen
- Schlechte Leistungen werden mit Ausreden entschuldigt
- Schnelles aus der Haut fahren, auch bei nichtigen Anlässen
- Übermäßiger Genuss (von Süßigkeiten, fetten Speisen, Alkohol, Zigaretten) oder Appetitlosigkeit

Im Bereich der Gedanken

- Abwertende Selbstgespräche, z. B. „Ich schaffe das nicht“, „Ich bin an allem schuld“
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Vergesslichkeit, Konzeptlosigkeit
- Unentschlossenheit
- Albträume
- Weinkrämpfe, Suizidgedanken
- Übermäßiger Ordnungssinn, Pedanterie

Im Bereich der Gefühle

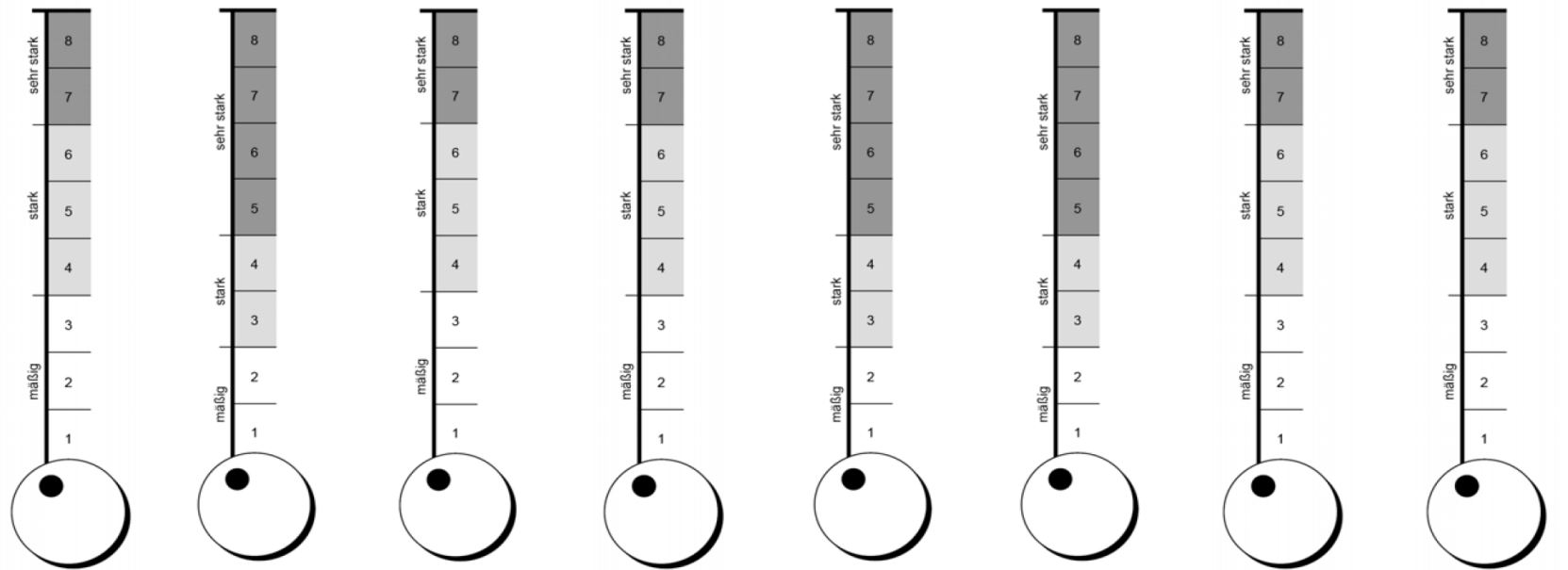
- Häufige Wutanfälle
- Launenhaftigkeit und depressive Verstimmungen
- Schuldgefühle, Schamgefühle
- Plötzlich ansteigende und sich wieder legende Angstgefühle
- Gefühle der Überforderung
- Gefühl der Einsamkeit und Wertlosigkeit
- Frustration und Gereiztheit
- Eine skeptische Haltung, Abwehrreaktionen

Die *Stress-Beschleuniger!* entdecken

Anhand des *Stress-Beschleuniger! Thermometers* können Sie die Bereiche erkennen, die Sie für Stress besonders anfällig machen.

- Stress-Beschleuniger!***
- Habe hohe Ansprüche!
- Mache keine Fehler! sonst bist du ein Versager!
- Sei anerkannt & beliebt!
- Mache dich für Misserfolge verantwortlich!
- Bitte niemals um Hilfe & Unterstützung!
- Scheue Unsicherheit & Risiko!
- Probleme sind schlimm!
- Andere sollten deinen Erwartungen entsprechen!

Ausprägung des *Stress-Beschleunigers!*



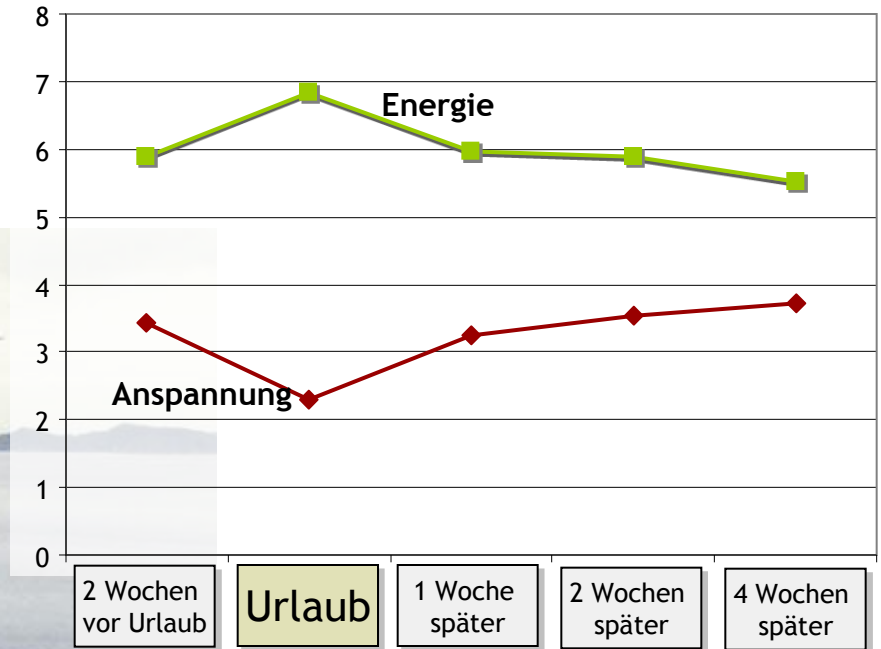
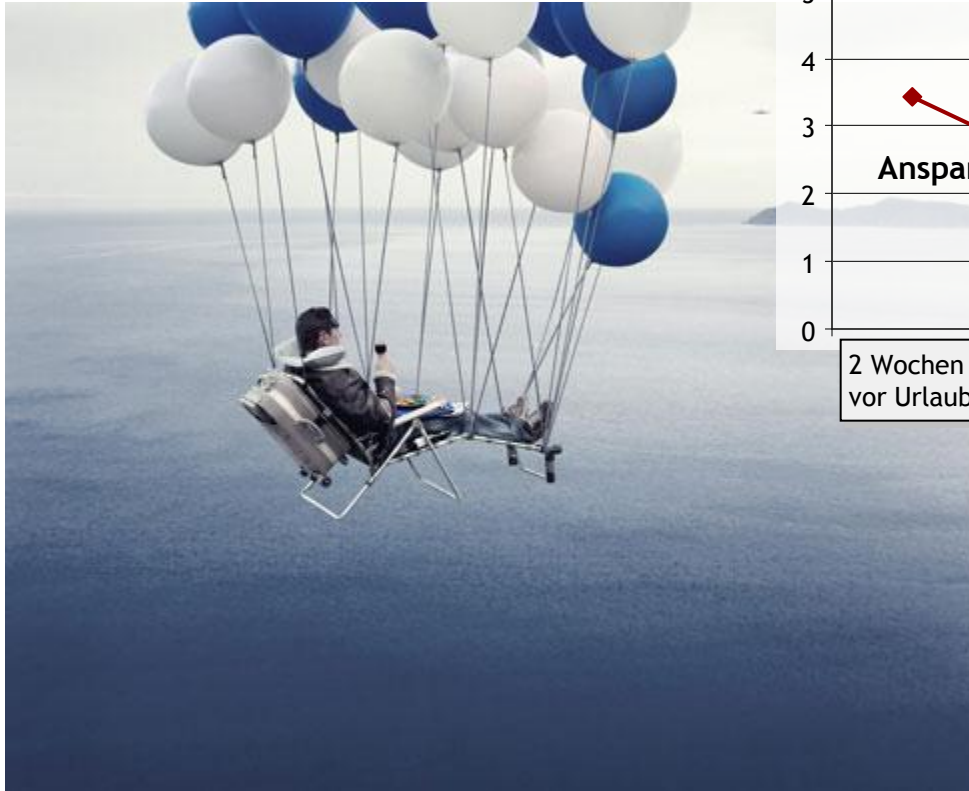
zugehörige Fragen:

Auswertung:
 Jeder *Stress-Beschleuniger!* kann sich in verschiedenen Gedanken zeigen. Sie finden zu jedem *Stress-Beschleuniger!* 4 typische Gedanken. Bitte addieren Sie die Punkte der zu den einzelnen *Stress-Beschleunigern!* zugehörigen Fragen. Den Punktwert können Sie direkt in Ihr *Stress-Beschleuniger! Thermometer* übertragen. Welche *Stress-Beschleuniger! Thermometer* sind bei Ihnen stark oder sehr stark gestiegen?

Erholung oder was hält gesund?

Lange Vorfreude und kurzer Effekt

Urlaub



Bloom et al (2010) „Lots of fun, quickly gone“

Erholung oder was hält gesund?

Die ersten 10-15 Minuten nutzen!

Pausen
während der Arbeit

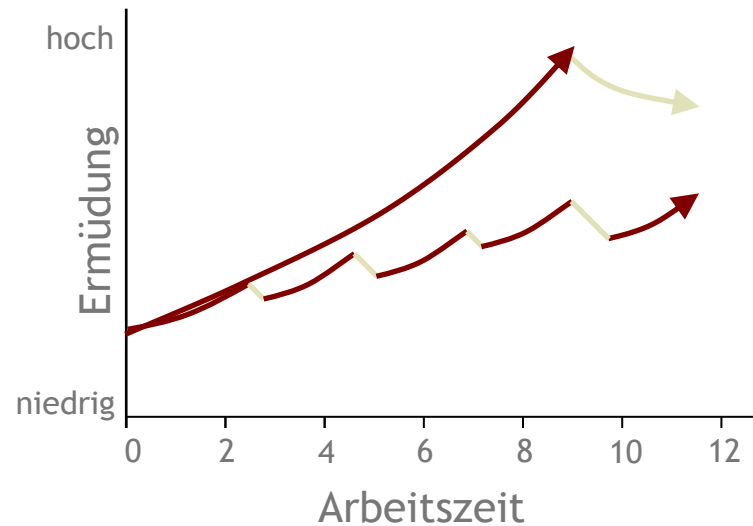
Grundsatz 1

Ermüdung bzw. der Erholungsbedarf nimmt mit zunehmender Zeit immer stärker zu!

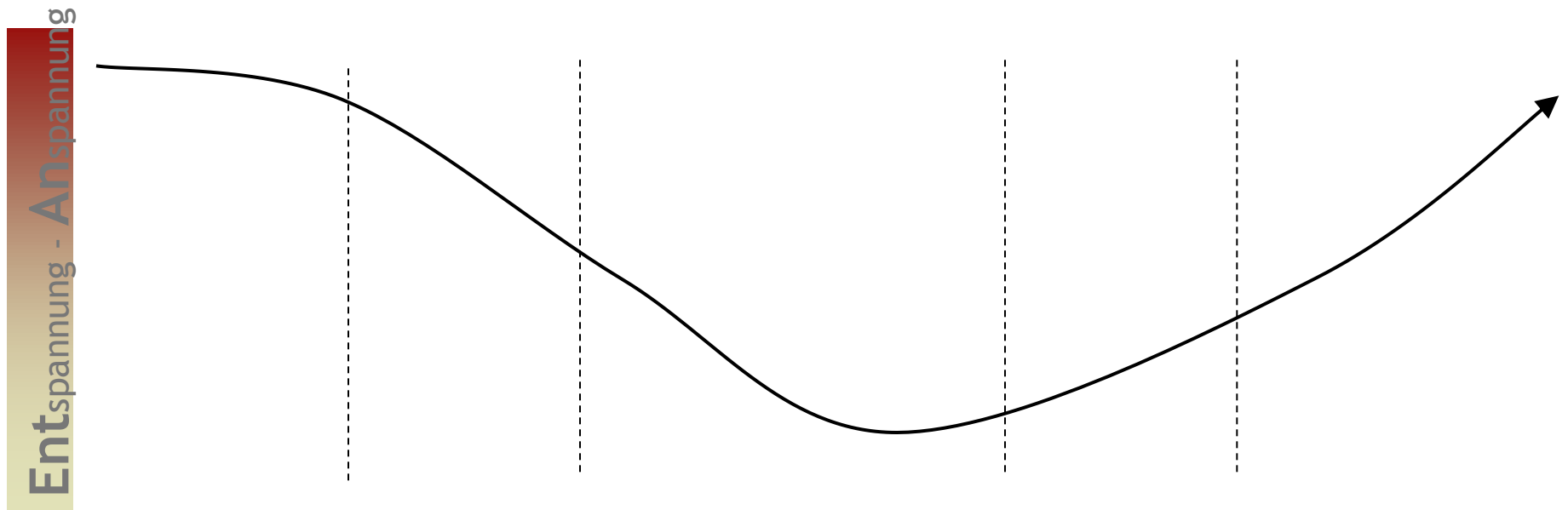
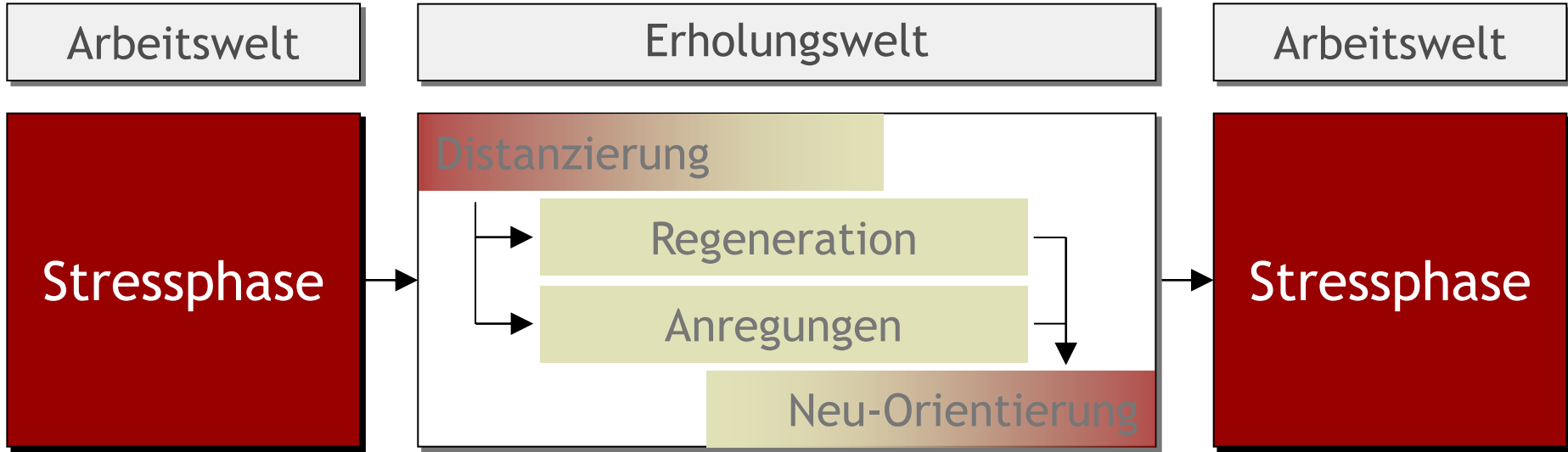
Ermüdung nimmt anfangs stärker ab, als am Ende

Grundsatz 2

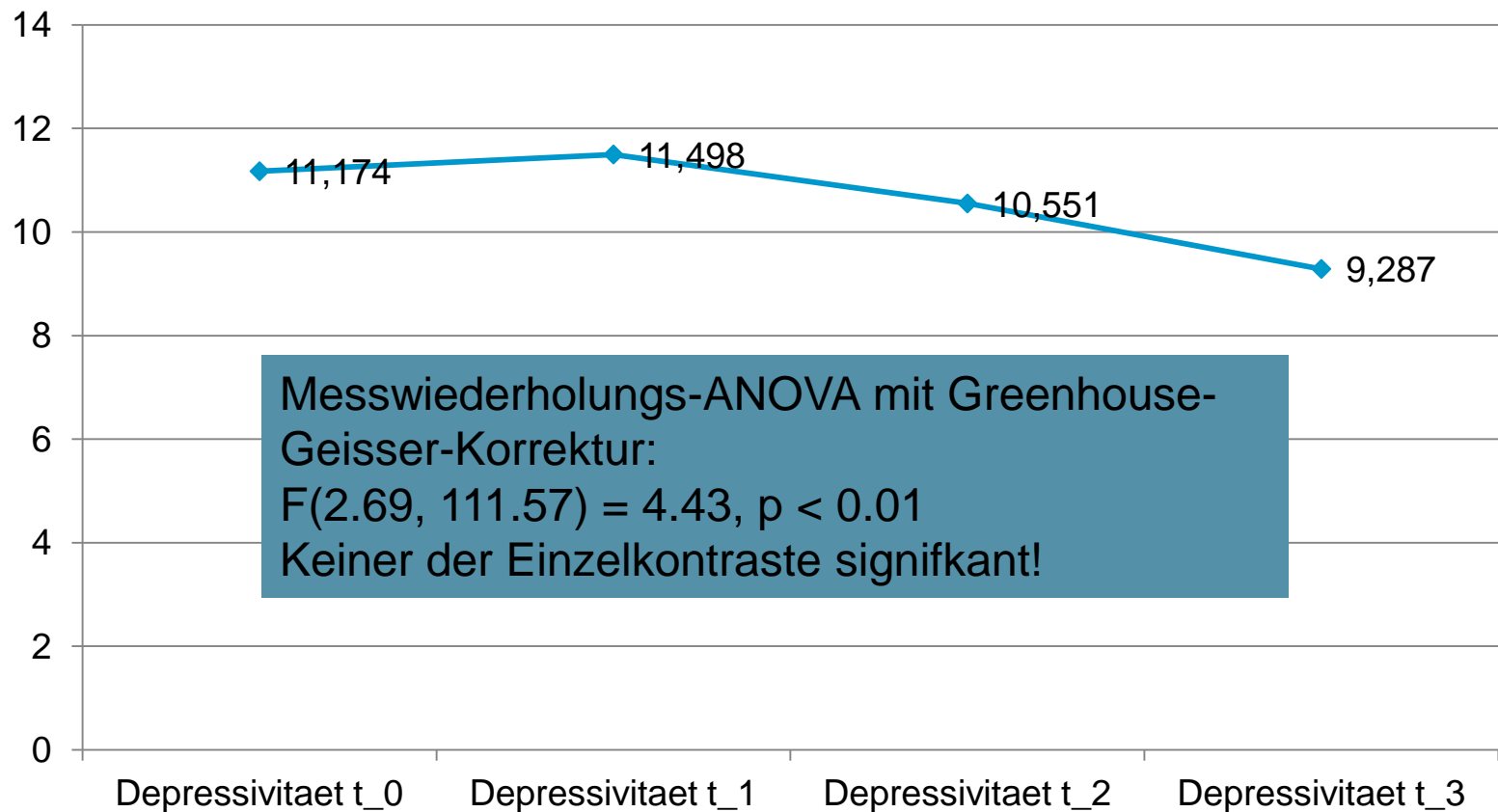
Der Erholungseffekt ist am Anfang stärker als am Ende einer Pause!



Die Phasen der Erholung



Depressivität - Gesamtgruppe



universelle vs. indizierte Prävention

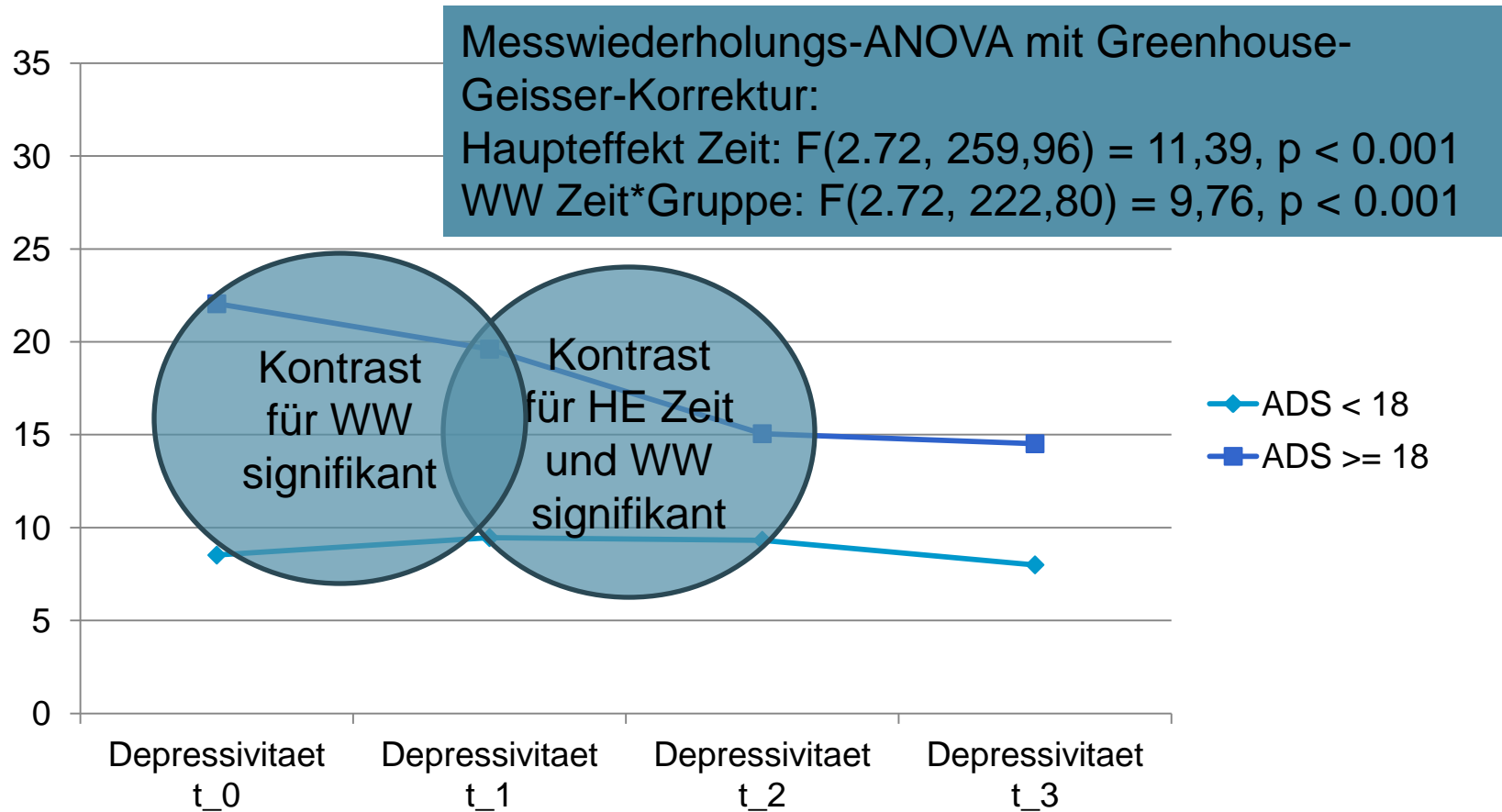
Bildung von Subgruppen

- **Universelle Prävention** = aktuell beschwerdefrei
- **Indizierte Prävention** = aktuell vorliegende, subklinische Beschwerden

Hypothese

- Stresstrainings haben eine unterschiedliche Wirksamkeit in Abhängigkeit davon, ob sie im Bereich indizierter Prävention oder universeller Prävention eingesetzt werden

Depressivität - Gruppenvergleich



Programm

- 1) Postmoderne Arbeitswelt: was ist das?
- 2) Komplexe Größen: Gesundheit, psychische Erkrankungen, Burnout....
- 3) Dynamische Aspekte: Generationen
- 4) Prädiktoren: worin sich Erkrankte und Gesunde unterscheiden
- 5) Prävention: was der Betrieb tun kann
- 6) Gesundheitskompetenz, z.B. AGIL bleiben
- 7) **Gesunde Perspektiven im „rasenden Stillstand“?**

Imperative der Postmoderne

a) Komplex

Gesundheit, psychische Diagnosen, Burnout
... sind keine fixen Größen sondern
komplexe und relative Phänomene

b) Dynamisch

statt verbindlicher und erreichbarer Ziel-
Dimensionen: Veränderung ist Normalfall

... welche Konsequenzen hat das für unser Thema:
Psychische Gesundheit in Unternehmen ?

Wie gesund sind Mitarbeiter?

Wie funktioniert der Stressmonitor?

- Mitarbeiter nehmen anonym an dem Test teil
- Die Befragung erfolgt online



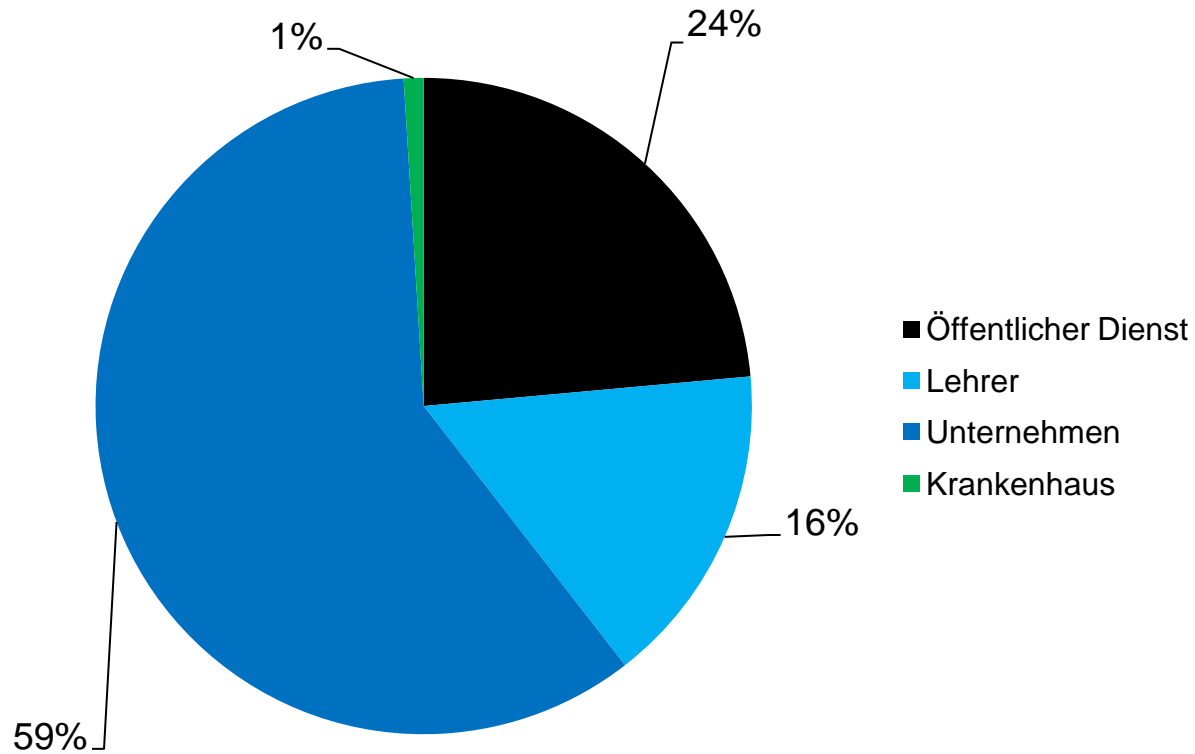
Stressmonitor

- **Online-Test** zur Erhebung von Stressbelastung, Burnout-Erleben, Krankheitsverhalten und Beurteilung der Arbeitssituation durch die Mitarbeiter
 - **Anonym** durchführbar in Ø 7 Minuten
 - Basis: **wissenschaftlich erprobte** Messinstrumente (DAS-Scales, ERI-Model) erweitert um unternehmensrelevante Aspekte
 - ☑ **Individuelle Auswertung** für jeden Teilnehmer mit Handlungsempfehlungen
 - ☑ **Gesamtauswertung** mit Darstellung des Handlungsbedarf im arbeitsorganisatorischen Kontext
- n > 50.000 (11/2012 - 2/2019)



Stichprobe Stressmonitor

11/2012 - 02/2017, n = 37.890



Ergebnisse Stressmonitor

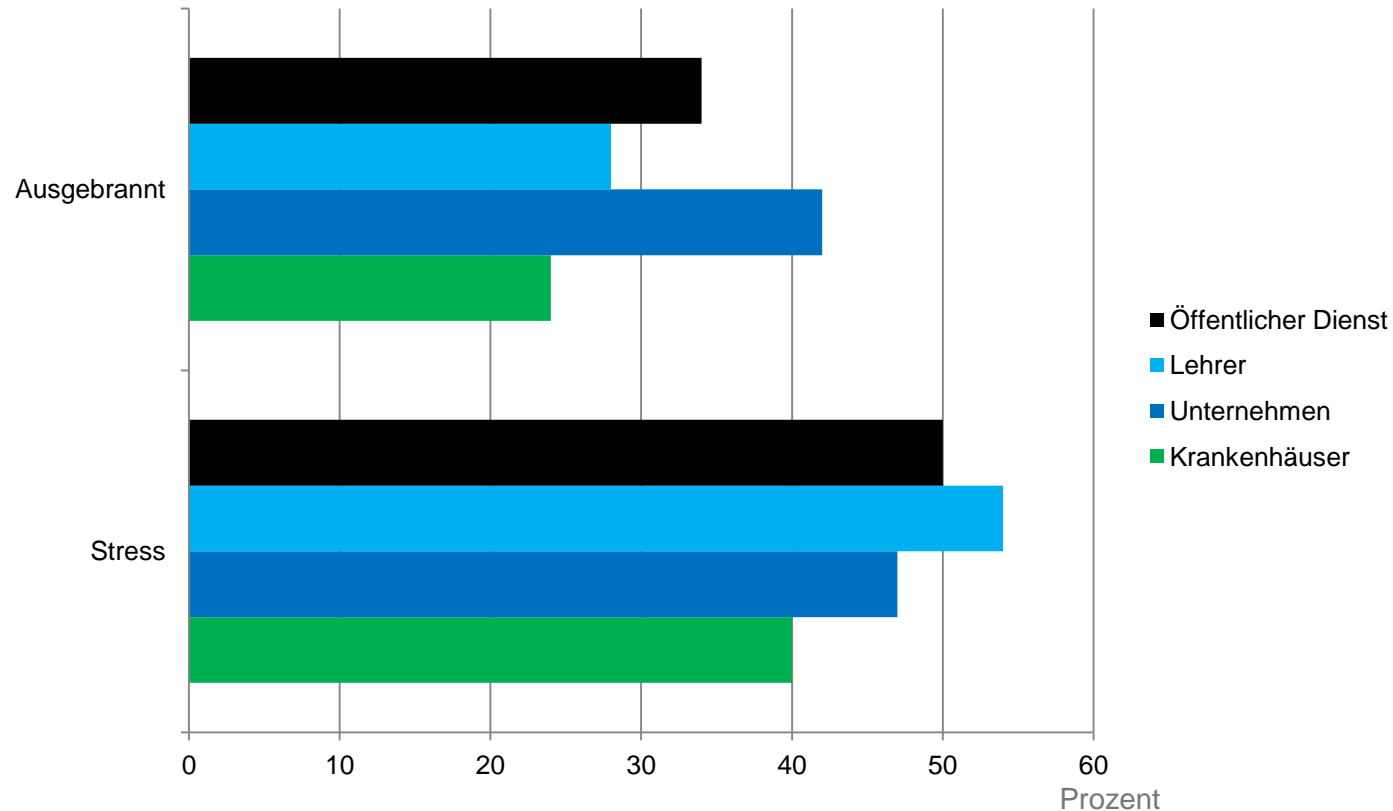
11/2012 - 02/2017, n = 37.890

- Stress: 23 % mit hohem Stresslevel*
- Depression: 7,5 % mit Anzeichen für eine Depression*
- Angststörung: 5,5 % mit Anzeichen für eine Angststörung*
- Schlafstörung 38 % mit deutlichen Schlafstörungen
- Burnout: 39 % mit dem Gefühl „ausgebrannt“ zu sein
10 % mit „Burnout-Erleben“

* DASS – Depression Anxiety Stress Scales

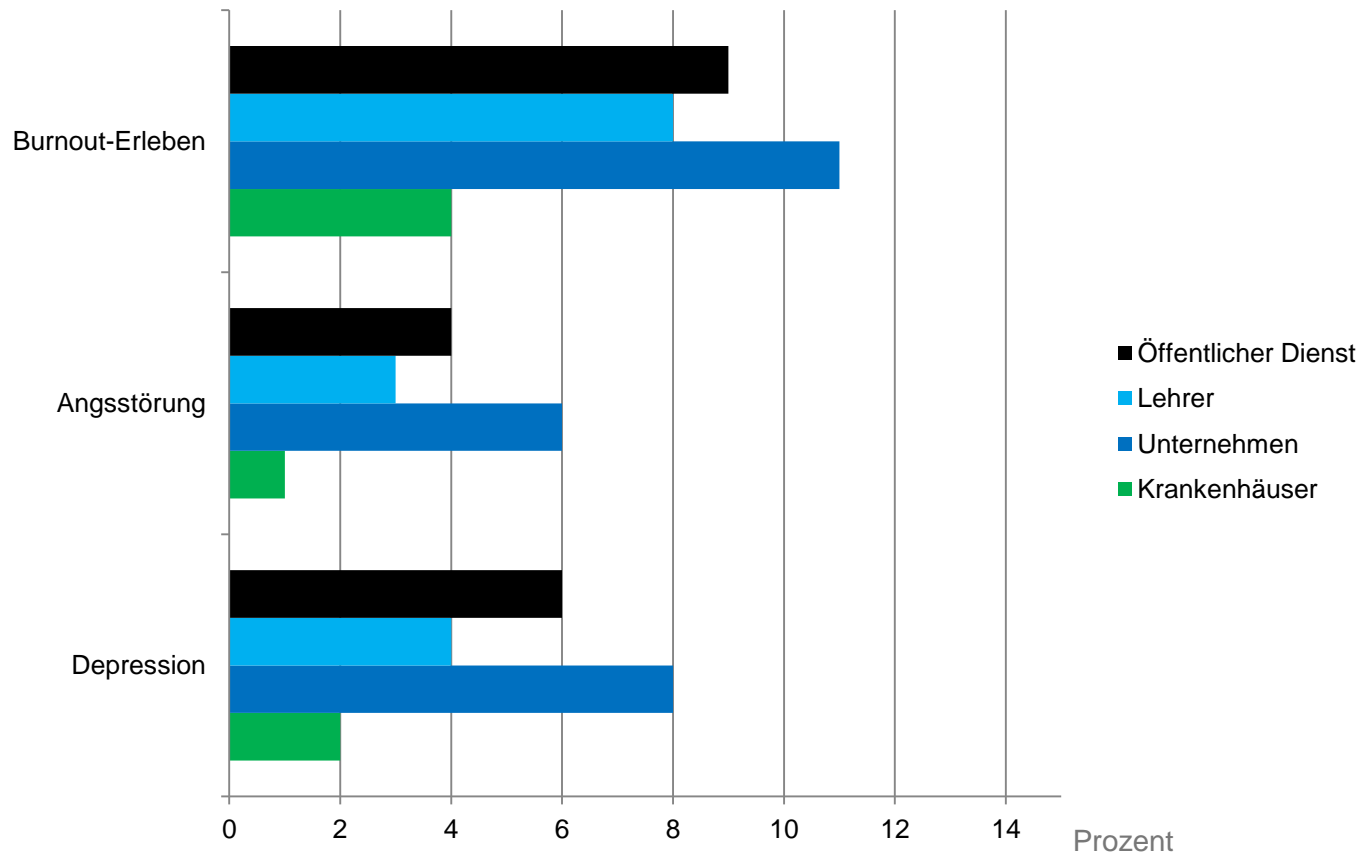
Subjektive Einschätzung Ausbrennen & Stress

(Vergleich Lehrer, Öffentlicher Dienst und Unternehmen)



QUELLE: Stressmonitor 11/2012 - 02/2017, n = 37.890

Depression, Angststörung und Burnout-Erleben (Vergleich Lehrer, Öffentlicher Dienst und Unternehmen)




QUELLE: Stressmonitor 11/2012 - 02/2017, n = 37.890

Individuelle Auswertung

1) Erkennen, ob sie belastet sind:


Stressmonitor.de



Ihr individuelles Ergebnis

"Schneller, höher, weiter". Die eigenen Ansprüche an sich selbst, immer mehr zu erreichen, immer besser zu werden und keine Schwäche zu zeigen oder zuzulassen, steigen in der Gesellschaft immer weiter an. Dadurch wächst auch der Druck auf die eigene Psyche. Bei manchen Menschen mehr, bei manchen weniger. Bei vielen sind besonders dabei auch berufliche Ansprüche, bei anderen sind es Domestikatoren.


Stressmonitor.de




Wie "gestresst" sind Sie im Vergleich zu anderen Test-Teilnehmern?

Der Stresslevel beschreibt, wie stark die Stressbelastung ist. Berechnet wird der Stresslevel, indem aus den Antworten der Fragen zum Thema Stress (9 Stressindikatoren) ein Gesamtwert berechnet wird. Die folgende Übersicht zeigt die Auswertung Ihrer Angaben zum Thema Stress im Detail. Der Vergleich mit anderen Test-Teilnehmern vermittelt Ihnen, wie Ihr persönliches Ergebnis erzuorden ist.

Stressmonitor.de



Sie haben eine leichte Imbalance:



Sie zeigen deutliche Anzeichen von Stress:

Kein Stress



Starker Stress

Ruhig und entspannt sind Sie aktuell nicht. Dafür gibt es vermutlich äußere und innere Gründe. Langfristig gesehen ist zu befürchten, dass ein solches Anspannungsniveau ungesunde Folgen hat. Es ist schwer, sich alleine Klärung zu verschaffen, welches die richtige Art und Weise ist, mit Stress gut umzugehen. Deshalb ist es empfehlenswert, dass Sie sich kompetent beraten lassen. Gemeinsam mit einem psychologischen Berater können Sie sich Ihre persönlichen "Stressverstärker" ansehen und passende Strategien im Umgang mit Stress suchen. Ein Weg, Ihrem Stress Herr zu werden, ist beispielsweise das Erlernen von Entspannungstechniken.

© medicallab GmbH - Ihr Partner für professionelle Befragungen - www.medicallab.de Seite 1


Der zweite Teil des Stresslevel®-Tests bezieht sich auf Ihr Berufsleben. Anhand Ihrer Antworten wird berechnet, ob die Anforderungen auf der einen Seite und die Belohnung sowie Wertschätzung auf der anderen Seite in der richtigen Balance sind.

© medicallab GmbH - Ihr Partner für professionelle Befragungen - www.medicallab.de Seite 2

Organisation der Arbeit (vier Fragen)

Interessanz der Arbeit (vier Fragen)

Anerkennung, Wertschätzung und fairer Umgang (fünf Fragen)

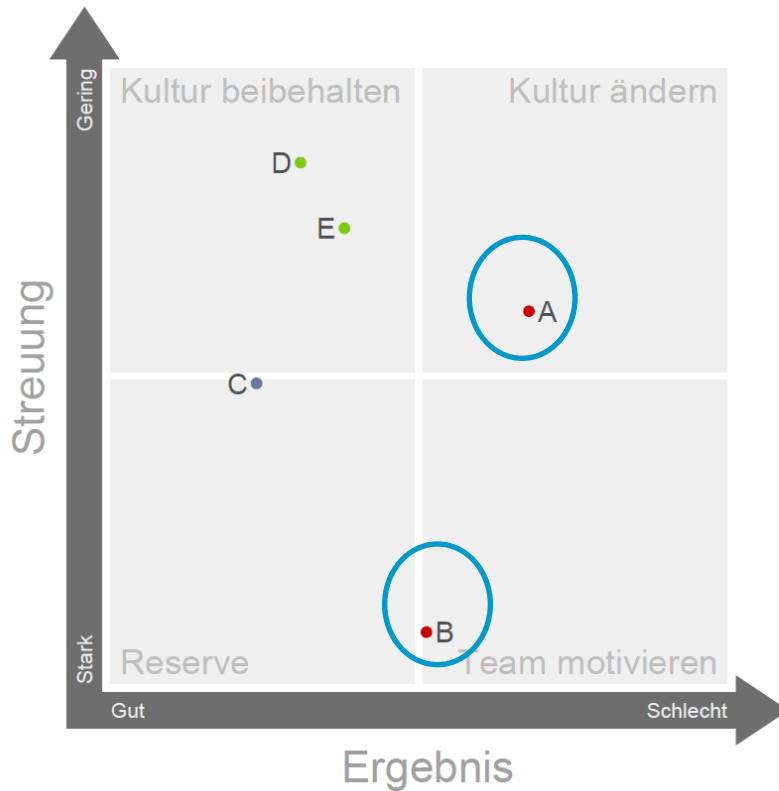


© medicallab GmbH - Ihr Partner für professionelle Befragungen - www.medicallab.de Seite 3

Rückmeldung an das Unternehmen

Vorgesetztenverhalten

Anerkennung der Leistung, fairer Umgang



A: Erfahrene Anerkennung ist angemessen zur Leistung

B: Verdiente Anerkennung von meinen Vorgesetzten

C: Gerechte Behandlung bei Arbeit

D: Angemessene Unterstützung in schwierigen Situationen

E: Verdiente Anerkennung von meinen Kollegen

Quelle:
Stressmonitor 2015

BGM: Online-Erfassung

Belastungserleben und Screening auf psychische Erkrankungen

- Sensibilisierte Teilnehmer
 - für die eigenen Gesundheit
 - für das BGM-Angebot des Unternehmens
 - **Behandlungs- / Reha-Bedarf** kann frühzeitig erkannt werden
- zeigt Arbeitgebern die gesundheitliche Situation und potentielle Gesundheitsrisiken der Mitarbeiter auf
- Erfüllt aktuelle gesetzliche Vorgaben: Gefährdungsbeurteilung
- Ergebnisse des „Stressmonitors“ können mit den Angeboten des BGM abgeglichen werden. Wiederholte Befragungen zeigen Effekte des BGM auf
- gibt konkrete Anhaltspunkte, wo u.a. durch strategische Entscheidungen die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert werden kann



Vorsicht: Heiße Daten?!



- Erfassung von Belastungserleben = diskutierbar und letztlich unverbindlich
- Screening psychischer Störungen / Erkrankungen? = zwingt zum Handeln!

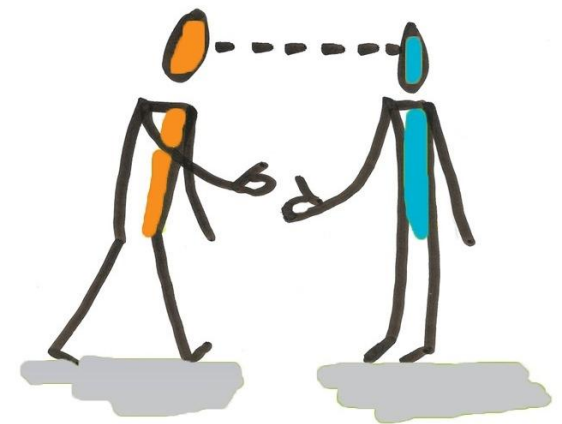
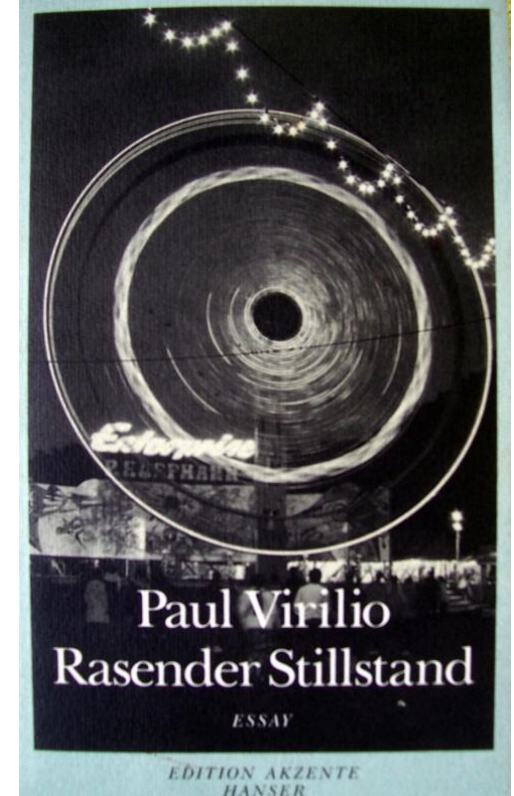
Datenschutz = Scheinargument

Perspektive / Vision

...ein im Umgang mit seinen Ressourcen „professionell“ bzgl.

- Sinn
- Ziel
- soziale Einbindung

gut „aufgestelltes“ Individuum
das dem Unternehmen
auf Augenhöhe begegnen kann



Herzlichen Dank für



Ihre Aufmerksamkeit!