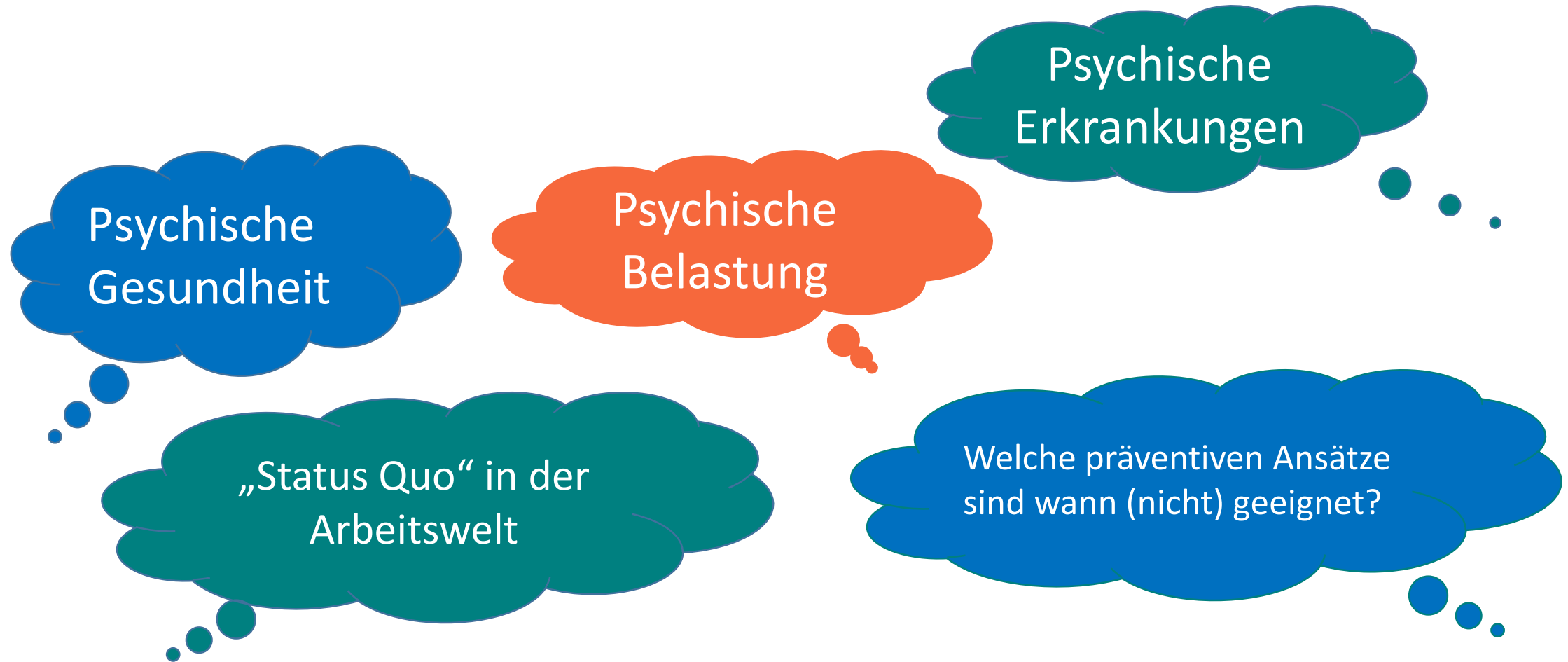


Prävention psychischer Erkrankungen

Psychische Gesundheit im betrieblichen Kontext

Themenübersicht



Psychische Gesundheit

- „Zustand vollständigen physischen, geistigen und sozialen Wohlbefindens – nicht bloß das Fehlen einer Krankheit“ (Weltgesundheitsorganisation, WHO)

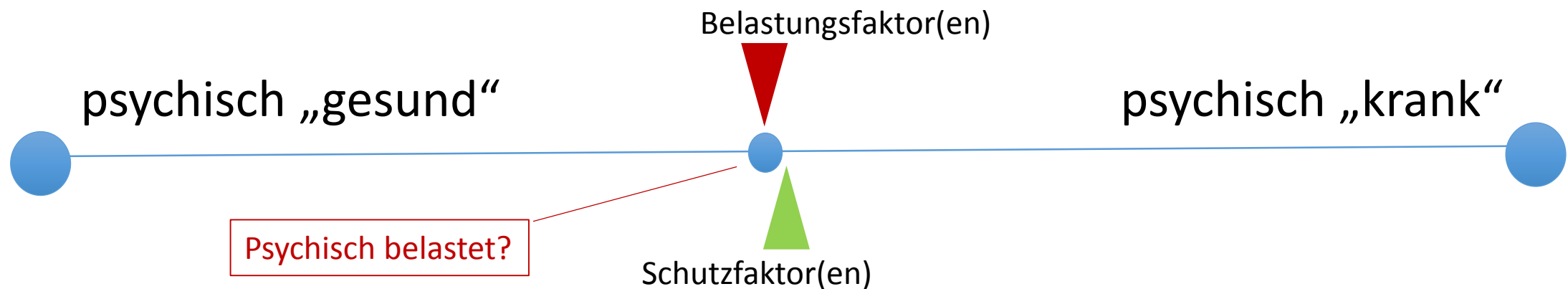
Gesundheit...

- wird im sozialen und soziokulturellen Kontext definiert
- ist ein dynamischer Prozess, beeinflusst von unterschiedlichen Wirkfaktoren im Wechselspiel
- ist eine wichtige Grundlage für Arbeitsfähigkeit

Psychische Gesundheit

Gesundheit- begrifflich betrachtet:

- Gesundheit und Krankheit werden Relation zueinander definiert, nicht allein stehend für sich
- Psychische Gesundheit ist MEHR als die Abwesenheit von psychischer Erkrankung



Psychische Gesundheit

Was vernachlässigt wird:

- Die Vorbeugung psychischer Erkrankungen ist genauso wichtig wie die frühzeitige Prävention von körperlichen Krankheiten
- Körperliche Gesundheit und psychischen Wohlbefinden gehören zusammen!



„Psychische Belastung“ in Betrieben

Unterschiedliche Interpretationen in der betrieblichen Praxis:

- Verwechslung mit psychischen Störungen oder persönlichen/privaten Problemen
- Negative Konnotation von betreffenden „Begrifflichkeiten“ in Betrieben
- Psychische Belastungen und Störungen werden tabuisiert
- „Modebegriffe“ wie BurnOut oder Stress werden inflationär und falsch verwendet



Psychische Belastung in Betrieben

Was ist mit dem Verständnis von Führungskräften?

- Gering ausgeprägtes Bewusstsein für psychische Belastung am Arbeitsplatz
- 85% der FK können psychische Beanspruchungen ihrer MA nicht erkennen
- 87% der FK wissen nicht, wie sie mit Erkrankten umgehen sollen
- 56% zieht es vor, das Thema lieber nicht anzusprechen

(Quelle: Sedlacek, Bronia zit. nach DGFP, 2011)

⚡ Achtung: Führungskräfte sind oftmals selbst betroffen!



Psychische Belastung in Betrieben

Was folgt aus dem betrieblichen (Fehl-)Verständnis?

- = Arbeitsbedingte Ursachen werden übersehen
- = Betroffene geben sich die „Schuld“
- = Stigmatisierung psychisch Kranker
- = hohe Dunkelziffer von psychischer Belastung UND Erkrankung
- = Teufelskreis (Belastung-Erkrankung)

... AU?

... Erwerbsminderungsrente?

„Psychische Belastung“ in Betrieben

Erste Herausforderung im Bereich Prävention:

- Thema in Unternehmen erst einmal „sprachfähig“ machen



Was ist eine psychische Erkrankung- und was ist sie nicht?

Erste Maßnahme: Begriffsklärung!

Psychische Belastung

Psychische Beanspruchung



Ebene: Umwelt

Psychische Beanspruchungsfolge
(positiv / negativ)

Psychische Erkrankung



Ebene: Person

Was heißt psychisch krank?

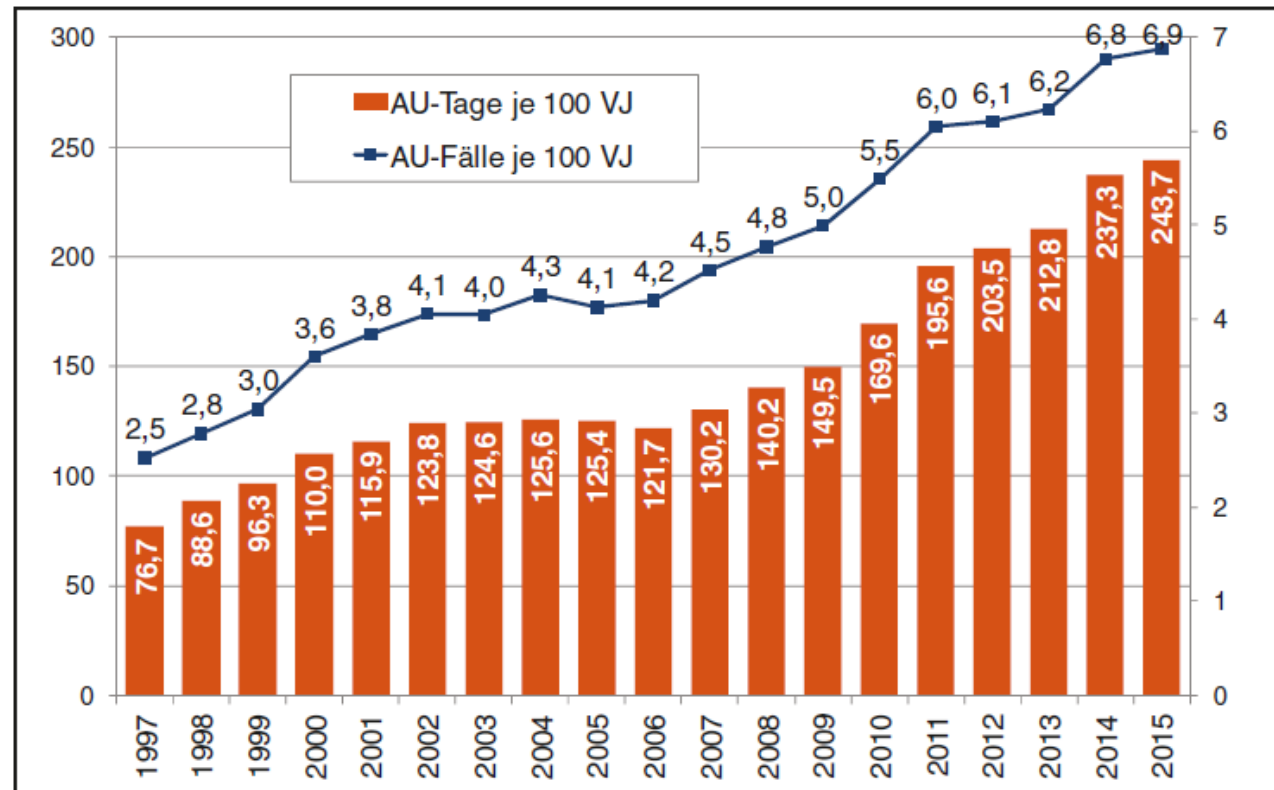
- Häufige, intensive und lang andauernde Normabweichung im Erleben, Befinden und Verhalten deuten auf eine psychische Erkrankung hin.
- Diagnostik nach „ICD 10“ (Intern. Klassifikation der Krankheiten), Kap. V (F)



Psychische Erkrankungen gehören zu den **folgeschwersten, chronischen** Erkrankungen (= Erwerbs- und Berufsunfähigkeit).

Psychische Erkrankungen sind deutlich unterversorgt
– nur ein geringer Teil psychisch Kranker wird (richtig) behandelt.

Prävalenz psychischer Erkrankungen im zeitlichen Vergleich

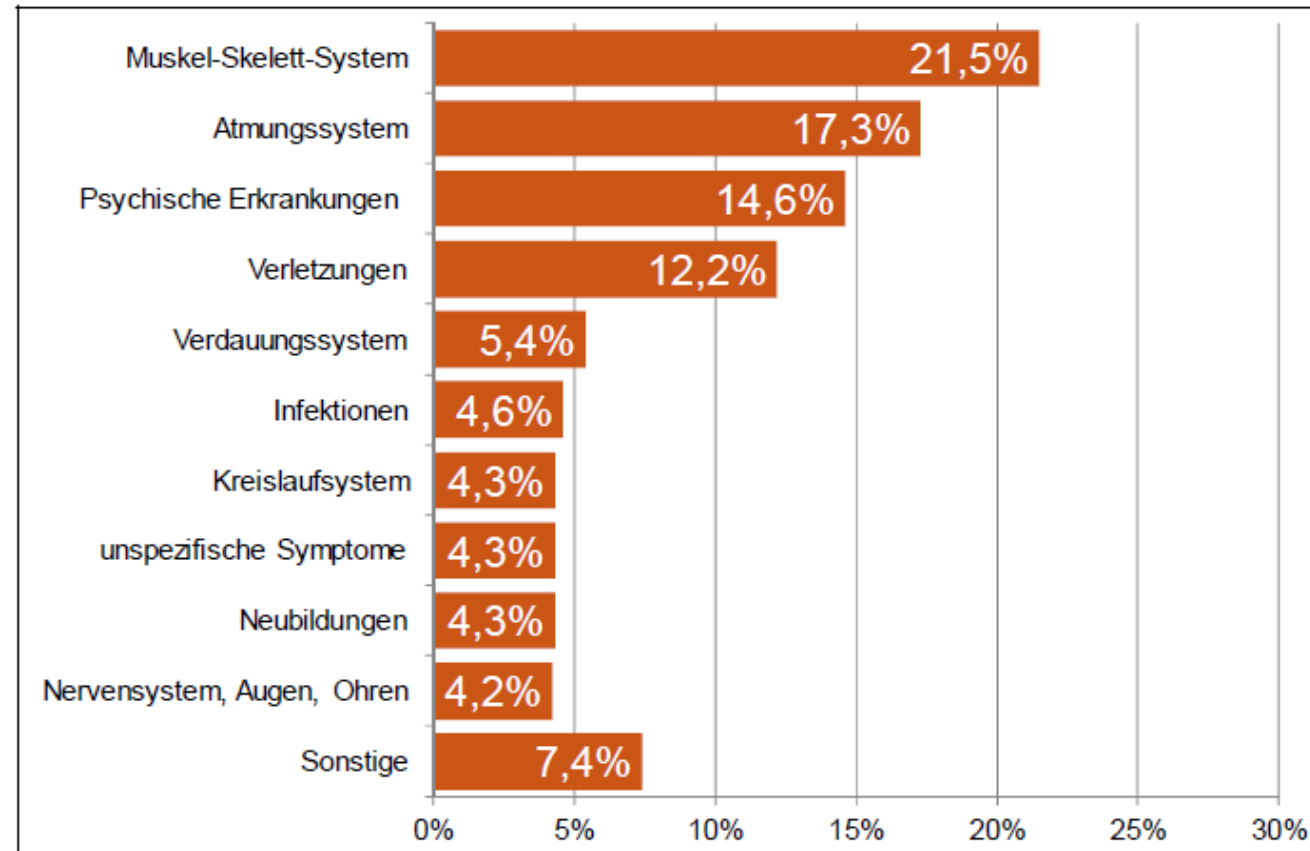


Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 1997 - 2015

AU-Tage und AU-Fälle aufgrund psychischer Erkrankungen

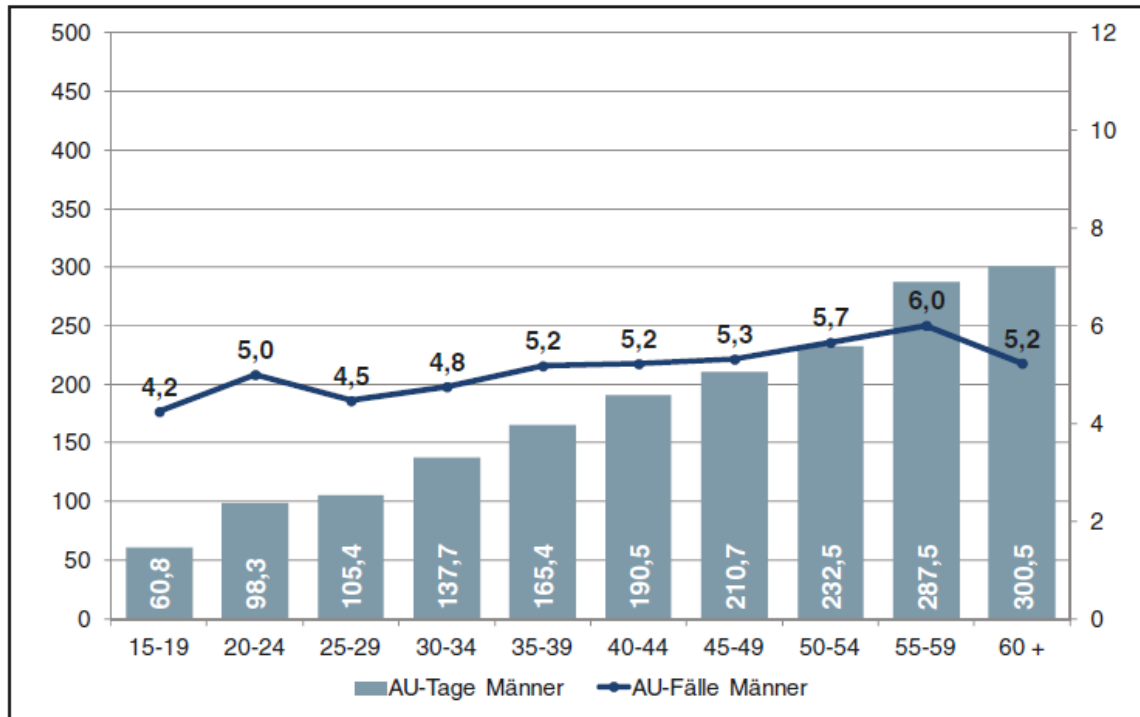
Anteil psychischer Erkrankungen bei AU

Platz.3 →

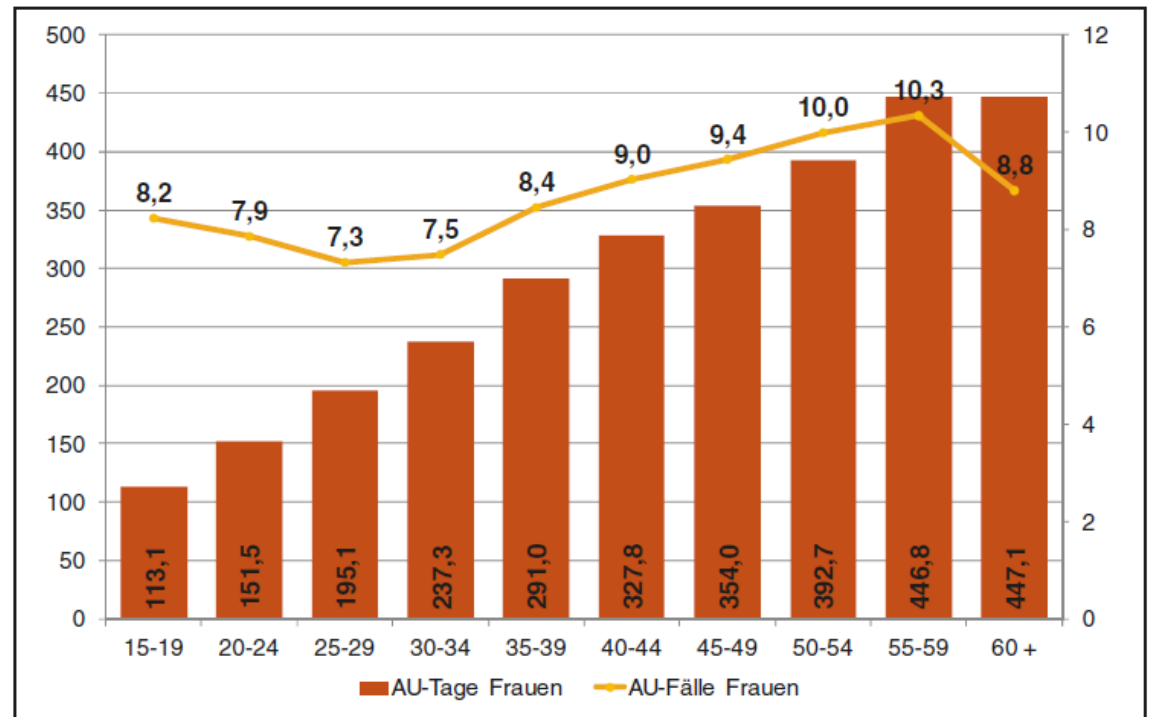


Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2013

Arbeitsunfähigkeit wegen psychischer Belastung

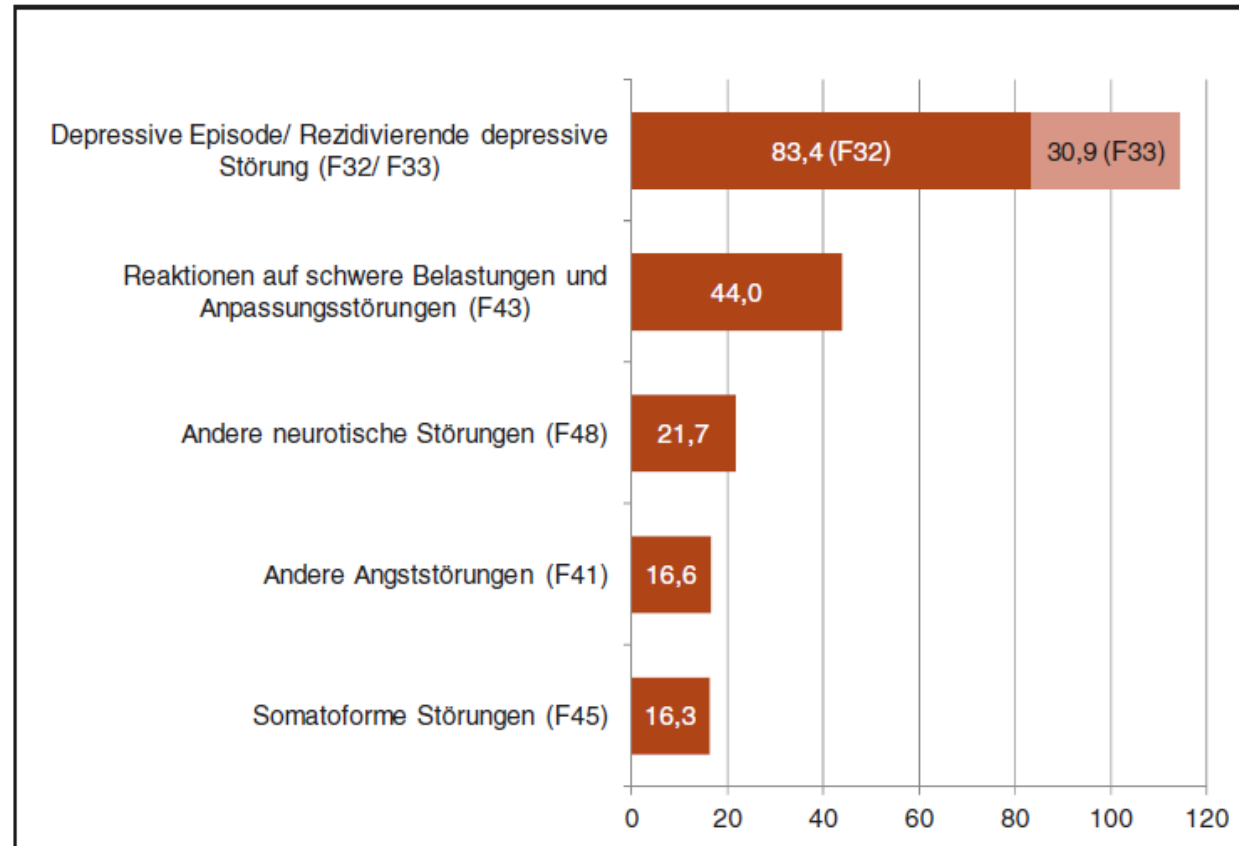


Quelle: IGES nach Daten der DAK-Gesundheit 2015



Quelle: IGES nach Daten der DAK-Gesundheit 2015

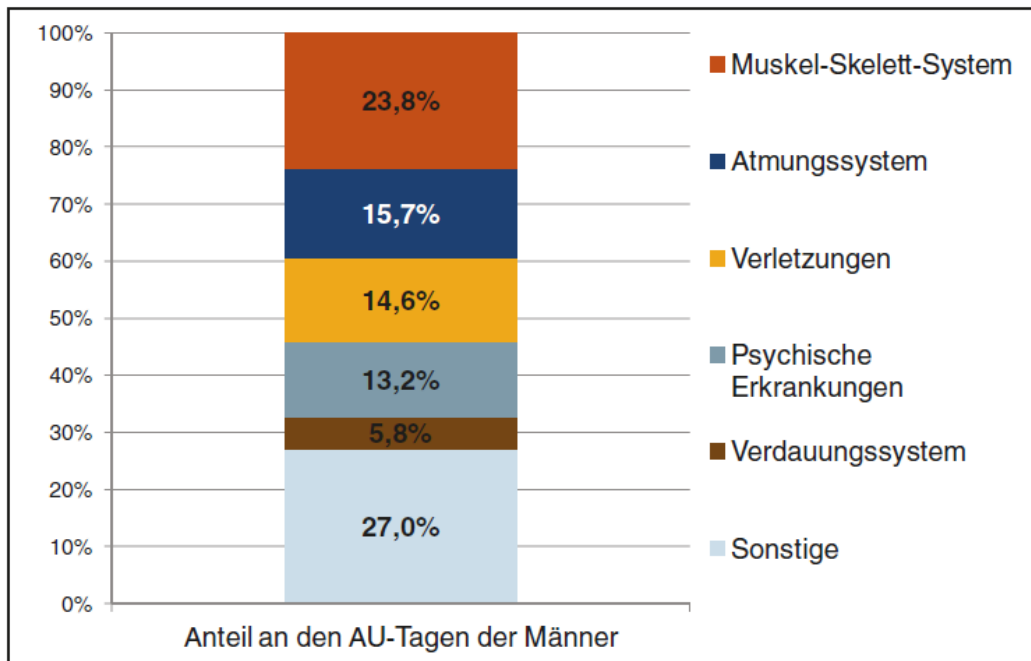
Verteilung unterschiedlicher Erkrankungen



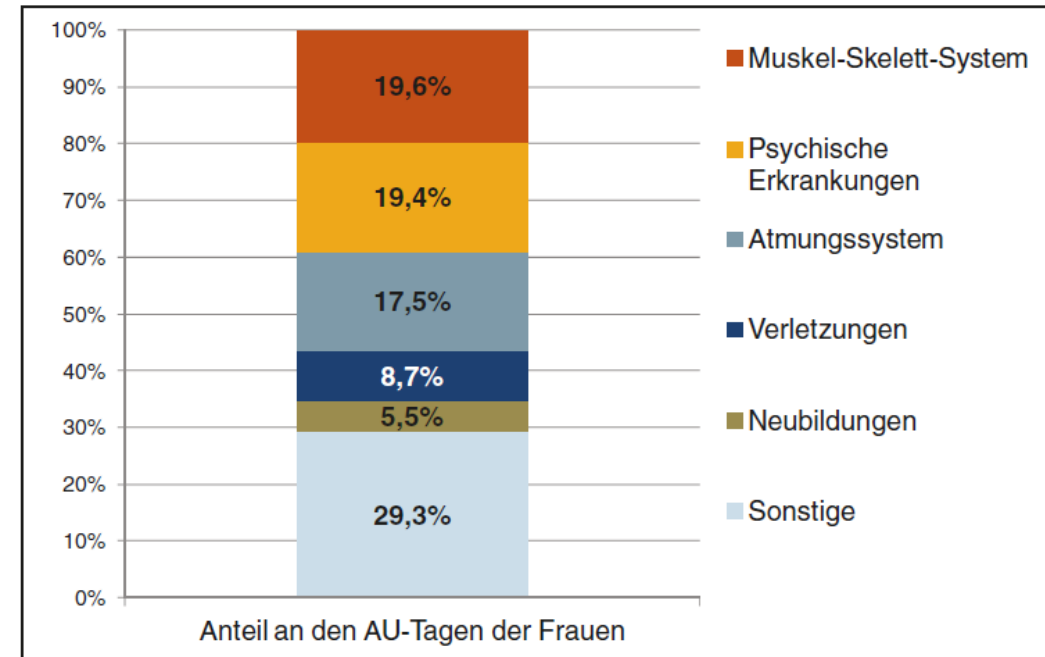
Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2015

AU-Tage für die fünf wichtigsten Einzeldiagnosen bei psychischen Erkrankungen

Verteilung unterschiedlicher Erkrankungen



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2015



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 2015

Anstieg psychischer Erkrankungen?

Ist der Anstieg an psychischen Erkrankungen wirklich „echt“ oder in einem veränderten Diagnoseverhalten der Ärzt*innen begründet?

Mögliche Ursachen psychischer Erkrankungen

Arbeitsbedingungen?

- Befristungen
- Arbeitstempo
- Arbeitsverdichtung (Zeitdruck)
- Innovationsdruck
- Digitalisierung
- Arbeitsmarktsituation (Angst vor sozialem Abstieg)
- Flexibilisierung
- ...

Beschäftigte?

- Verausgabungsbereitschaft
- Mangelnde Selbstfürsorge
- Geringe Stressbewältigungskompetenzen
- Sozio-kulturelle Anforderungen
- ...

„Psychische Belastung“ in Betrieben

Erste Herausforderung im Bereich Prävention:

- ✓ Thema in Unternehmen erst einmal „sprachfähig“ machen
- ✓ Kritische Überprüfung der Unternehmenskultur:
 - Wie wird mit dem Thema umgegangen?
- ✓ Aufklärung & Sensibilisierung von Beschäftigten, Führungskräften, betrieblichen Funktionsträgern und Arbeitgebern

Warum Prävention im betrieblichen Kontext?

Persönliche Perspektive:

- Vorbeugen von Erkrankungen
- Erhalt und Förderung des seelischen und körperlichen Wohlbefindens
- Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit

Volkswirtschaftliche Perspektive:

- Kosten durch die Behandlung von Erkrankungen
- Fehltage und Frühberentungen
- Fachkräftemangel
- Demografischer Wandel
- Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Ursache für psychische Belastung

Achtung- Richtlinien für präventive Maßnahmen!

1. Verhältnisprävention geht *vor* Verhaltensprävention
2. Primärprävention *vor* Sekundärprävention

Achtung!

Vorsicht mit missbräuchlichem Umgang mit dem Präventionsbegriff

Prävention muss „Systeme“ dazu befähigen, ihre präventive Verantwortung hinreichend wahrzunehmen. (Hafen, 2015)

- ✓ nachhaltig
- ✓ Kontinuierlich

≠ isolierte und zeitlich beschränkte Projekte!

≠ Feigenblatt für Arbeit- oder Finanzgeber!

≠ Gesundheitsförderung („Obstkorb“)

Was ist Prävention?

Prävention heißt, Risiken und Gefahren für die menschliche Gesundheit rechtzeitig zu begegnen.

„Prävention ist im Gesundheitswesen ein Oberbegriff für zielgerichtete Maßnahmen und Aktivitäten, um Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden, das Risiko der Erkrankung zu verringern oder ihr Auftreten zu verzögern.“ (Bundesministerium für Gesundheit, 2015)

Prävention

Je nach **Zeitpunkt der Anwendung** wird unterschieden zwischen:

Primärprävention:

- Entstehung von Erkrankungen vorbeugen

Sekundärprävention:

- Betriebliche Früherkennung psychischer Erkrankungen

Tertiärprävention:

- Bessere Versorgung von Menschen mit psychischen Erkrankungen durch enge Verzahnung von Betriebsmedizin, medizinischen Versorgungssystem und Reintegration in die berufliche Arbeit

Prävention – richtig gemacht: strukturiert und systematisch

Prävention ist das „Herz“ der Gefährdungsbeurteilung, vorgeschrieben und festgelegt durch das Arbeitsschutzgesetz

Beteiligte:

Arbeitgeber (Verantwortlich!)

Betriebs- oder Personalrat (Mitbestimmung!)

Innerbetriebliche Funktionsträger:

Betriebsarzt (Mitwirkung)

Fachkraft für Arbeitssicherheit (Mitwirkung)

Sozialberatung (Mitwirkung)

Beispiel für systematische Prävention

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Beratungsstellen

Gefährdung / Thema /Schutzziel	*T-O-P-Maßnahmen (Auswahl)
Umgang mit hilfebedürftigen Klient*innen, Leid und Schmerz *	<i>Technisch:</i> Gesprächs- und Warteräume einrichten
Unklare Absprachen mit Vorgesetzten über Aufgaben	<i>Organisatorisch:</i> Arbeitsorganisation optimieren, z.B. geschützte Ruheräume einrichten,
Fehlende Unterstützung und Anerkennung	Dienst- und Pausenpläne unter Berücksichtigung der Wünsche der Beschäftigten gestalten
Intensität der Emotionsarbeit	<i>Personenbezogen:</i> soziale Unterstützung im Team fördern
Probleme mit Kolleg*innen	
Angst um den eigenen Arbeitsplatz	

Schutzziel: Psychische Belastungen sind über optimierte Arbeitsstrukturen und -abläufe auf ein Minimum zu reduzieren (BGW Check (2007): Gefährdungsbeurteilung in Beratungs- und Betreuungsstellen, S. 28)

Literaturnachweis

BGW Check (2007): „Gefährdungsbeurteilung in Beratungs- und Betreuungsstellen“. Für ein gesundes Berufsleben, S. 28.

DAK Gesundheitsreport (2014): Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Die Rushhour des Lebens. Gesundheit im Spannungsfeld Job, Karriere und Familie.

DAK Gesundheitsreport (2016): Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunkt Gender und Geschlecht. Gesundheit im Spannungsfeld Job, Karriere und Familie.

Martin Hafen (2015). „Die Umschrift zur Prävention (S.208)“.

In Maren Lehmann, Markus Heidingsfelder und Olaf Maaß (Hrsg.): Umschrift. Grenzgänge der Systemtheorie. Velbrück: Wissenschaft.

Rieger, Hildenbrand, Nessler, Letzel, Nowak (2016) (Hrsg.). Prävention und Gesundheitsförderung an der Schnittstelle zwischen kurativer Medizin und Arbeitsmedizin. Ein Kompendium an das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Landsberg am Lech: ecomed Medizin.