

Ringvorlesung
Betriebliches
Gesundheits-
management
2017

Psychische Gesundheit und BGM



Quelle: Pixabay.com, CCO

Agenda

- Psychische Gesundheit
- Psychische Erkrankungen
- Handlungsfelder
- Modelle psychischer Belastungen
- Führung und Gesundheit
- Arbeitsorganisation
- Organisation (Sozialkapitalansatz)

FRAGE 1:
WAS VERSTEHEN SIE UNTER
PSYCHISCHER GESUNDHEIT?

FRAGE 2:
KANN MAN PSYCHISCHE
GESUNDHEIT MESSEN?

Ist „Psychische Gesundheit“

- wenn jemand „normal“ ist
- Arbeiten und Lieben (Freud)
- Wohlbefinden (well-being, Abele-Brehm)
- Hoher Kohärenzsinn (Antonovsky, Verstehbarkeit, Handhabbarkeit, Sinnhaftigkeit)
- Resilienz (Werner, Anthony, Rutter)
- Hardiness (Kobasa, Control, Challenge, Commitment)
- Seelische Gesundheit (Persönlichkeitseigenschaft, Becker 2007)
- Eine Skala, die SF 36 Fragebogen zur Gesundheit misst
- oder vielleicht etwas ganz anderes?

„Gesundheit ist der Zustand des vollständigen (besser umfassenden) körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Freiseins von Krankheit und Gebrechen.“ (WHO 1948)

Biopsychosoziales Modell:

Gesundheit ist ein positiver funktioneller Gesamtzustand im Sinne eines dynamischen biopsychologischen Gleichgewichtszustandes, der erhalten bzw. immer wieder hergestellt werden muss (WHO 1986).

Mögliche Aspekte des (psychischen) Gesundheitsbegriffs

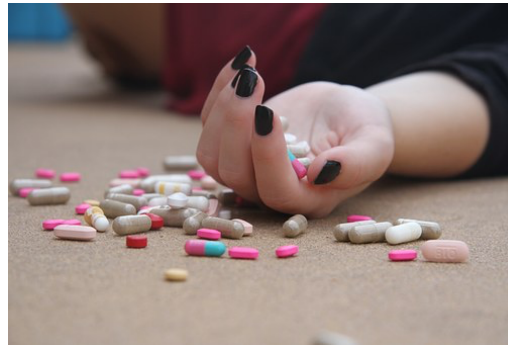
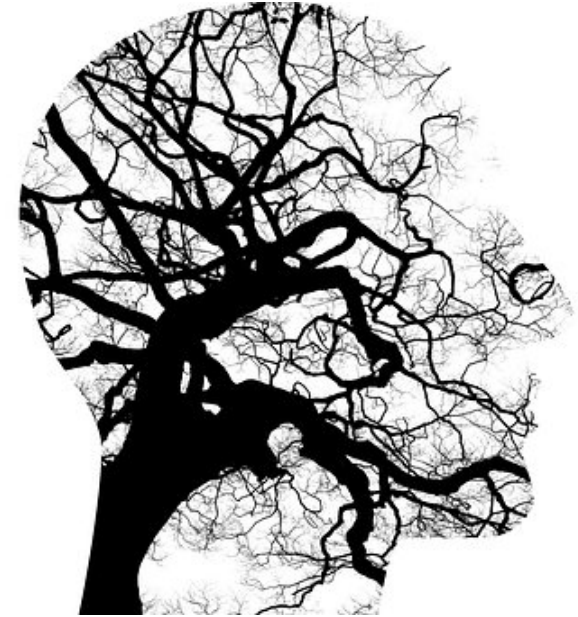
- ▶ Prozesscharakter – Bewältigung von Anforderungen
- ▶ Verbesserung der Befähigung zur Bewältigung – Empowerment
- ▶ gleicher Ansatz in den verschiedenen Settings der Lebens- und Arbeitswelt?
- ▶ Veränderungen der Bedingungen und des Verhaltens
- ▶ Gesundheits-Krankheits-Kontinuum

Agenda

- Psychische Gesundheit
- Psychische Erkrankungen
- Handlungsfelder
- Modelle psychischer Belastungen
- Führung und Gesundheit
- Arbeitsorganisation
- Organisation (Sozialkapitalansatz)

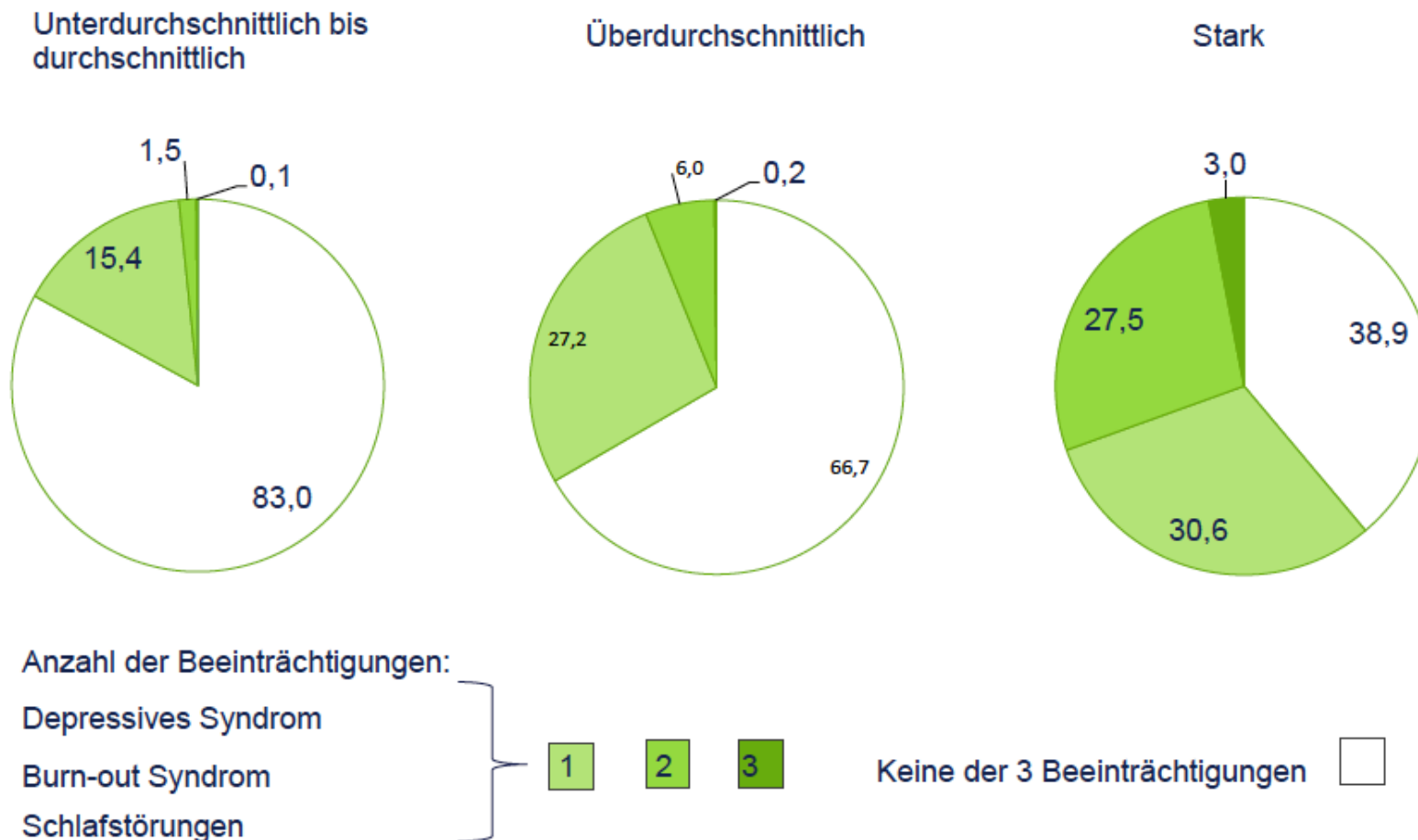


Psychische Erkrankungen

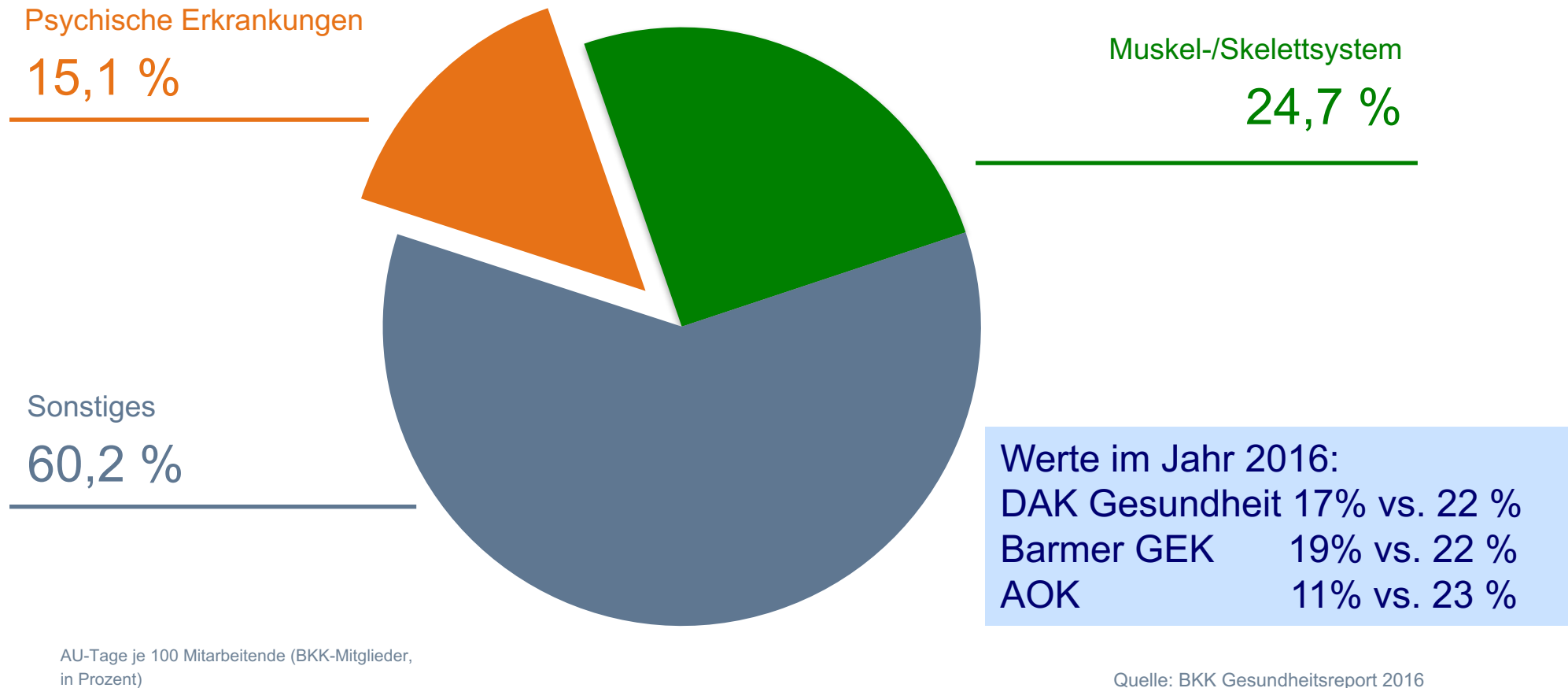


- F-Diagnosen
- Burnout (Z 73)
- Als Folge von Belastungen/Fehlbelastungen oder individuelles genetisch bedingtes Schicksal (RKI Daten, DEGS 2012)

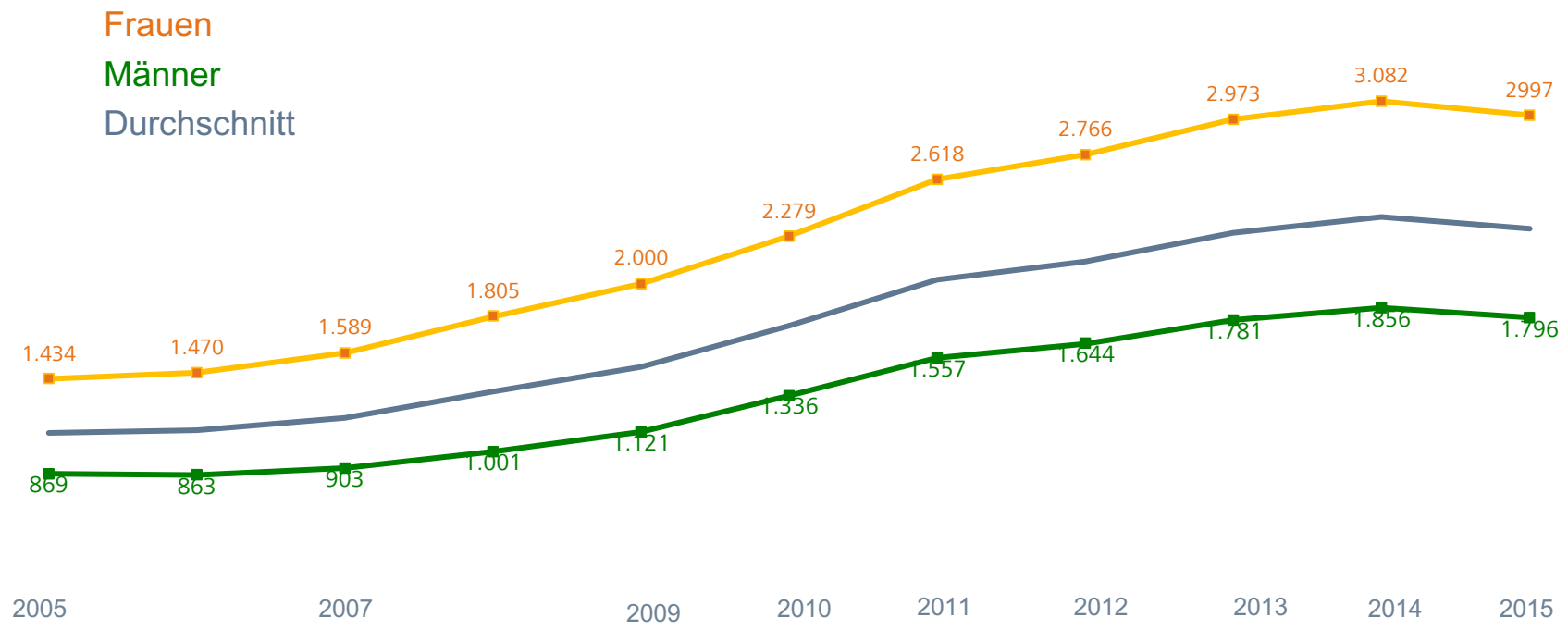
Beispiele: Stressbelastungen und Beeinträchtigungen DEGS 2012



Arbeitsunfähigkeitstage



Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen im Zeitverlauf (2005-2015)



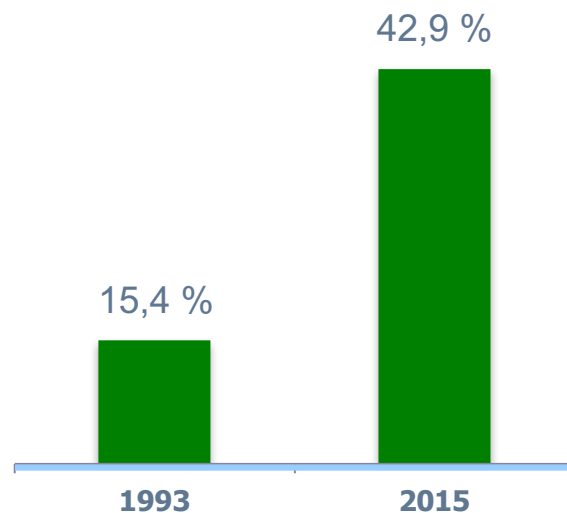
Je 1000 Mitglieder – ohne Rentnerinnen und Rentner

Quelle: BKK Gesundheitsreport 2016

Psychische Erkrankungen gewinnen rasant an Bedeutung

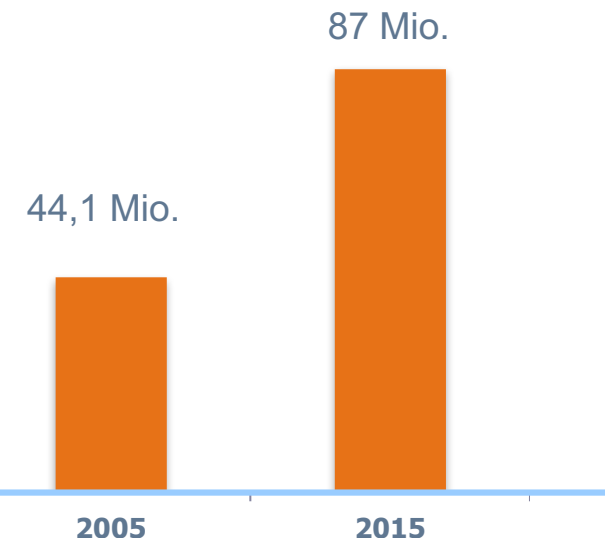
Frühverrentungen nehmen zu

Anteil der Personen, die aufgrund seelischer Leiden frühzeitig in Rente gingen



Ausfalltage steigen

Anzahl der Ausfalltage aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland



Quellen: Deutsche Rentenversicherung Bund 2016; BAuA 2016

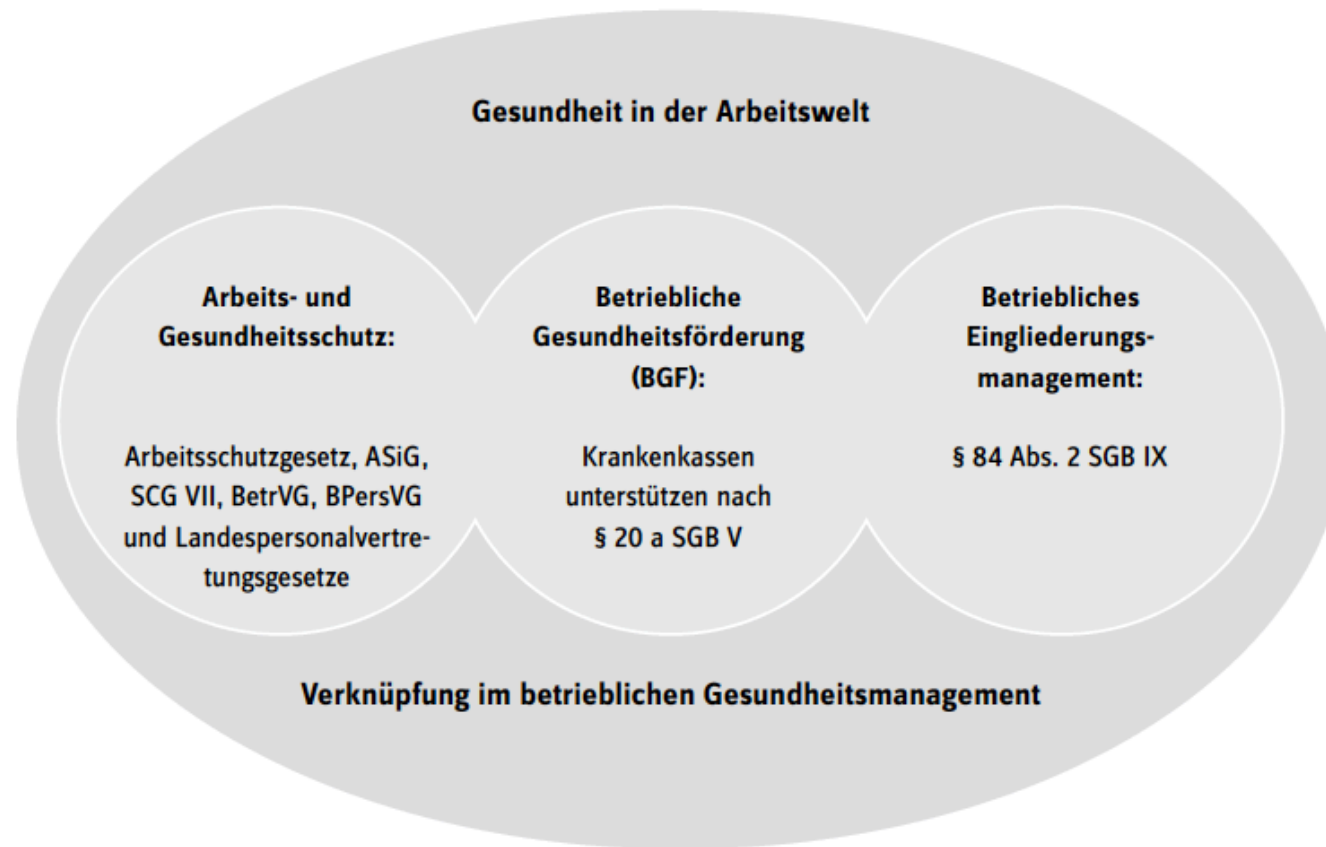
Agenda

- Psychische Gesundheit
- Psychische Erkrankungen
- Handlungsfelder
- Modelle psychischer Belastungen
- Führung und Gesundheit
- Arbeitsorganisation
- Organisation (Sozialkapitalansatz)

Handlungsfelder

- Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie GDA, Arbeitspaket Psyche => Gefährdungsbeurteilung
- Leitfaden Prävention des GKV- Spitzenverbands 2014/17 (Teilaktualisierung), Stressbewältigung, gesundheitsförderlich Führen, Suchtprävention
- Präventionsgesetz 2015
- DIN EN ISO 10075 (Belastung/Beanspruchung)

Gesetzlich geregelte Bereiche der Gesundheit in der Arbeitswelt



GKV-Spitzenverband
2014, S. 83)

Ablauf der Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG



Gesetzlich geregelt, Umsetzungsgrad (noch) gering

Quelle: psyGA 2017

Handlungsfelder und Präventionsprinzipien in der BGF



Angebote der gesetzlichen Krankenkassen

- BGF als Pflichtleistung der GKV
- Etablierung von Qualitätsmanagement, Dokumentation, Erfolgskontrolle als fortlaufende Routinen
- Entwicklung bundesweiter Präventions- und Gesundheitsziele

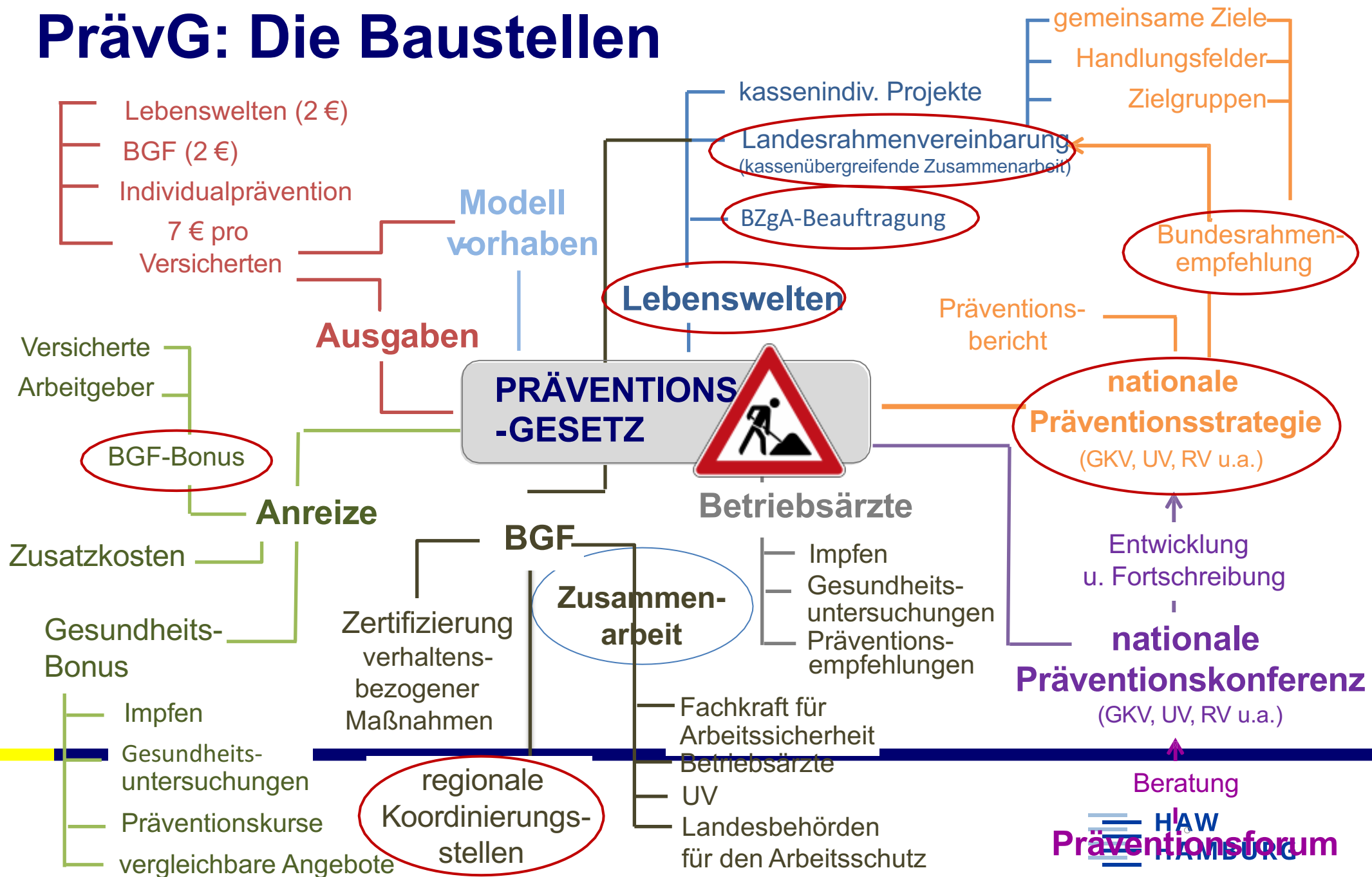
Analyse der gesundheitlichen Situation im Betrieb

- Arbeitsunfähigkeitsanalyse
- Auswertung von arbeitsmedizinische Untersuchungen und Gefährdungsbeurteilungen
- Mitarbeiterbefragungen zu Arbeit und Gesundheit
- Betriebliche Gesundheitszirkel, Arbeitssituationsanalysen

Handlungsfelder im Setting Betrieb

- arbeitsbedingte körperliche Belastungen
- Betriebsverpflegung
- Psychosoziale Belastungen (Stress)
- Suchtmittelkonsum

PrävG: Die Baustellen

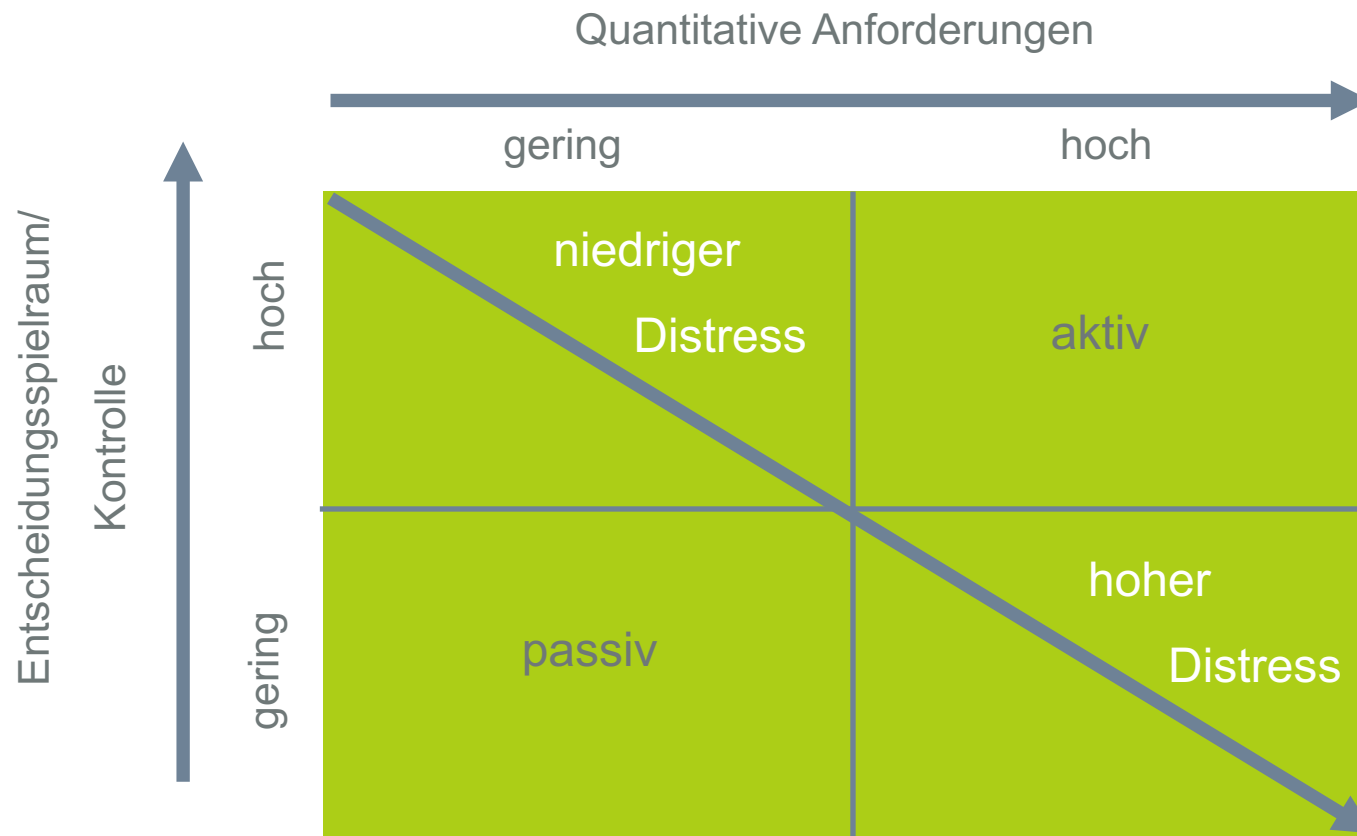


Agenda

- Psychische Gesundheit
- Psychische Erkrankungen
- Handlungsfelder
- Modelle psychischer Belastungen
- Führung und Gesundheit
- Arbeitsorganisation
- Organisation (Sozialkapitalansatz)

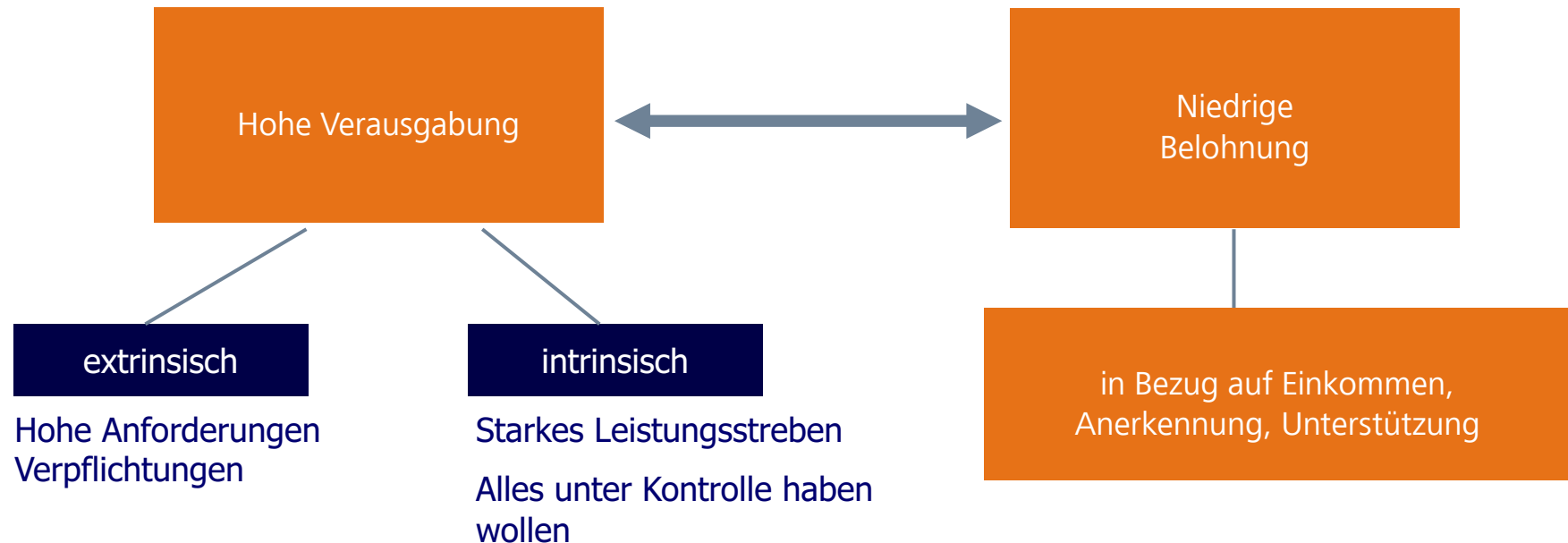


Das Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek und Theorell



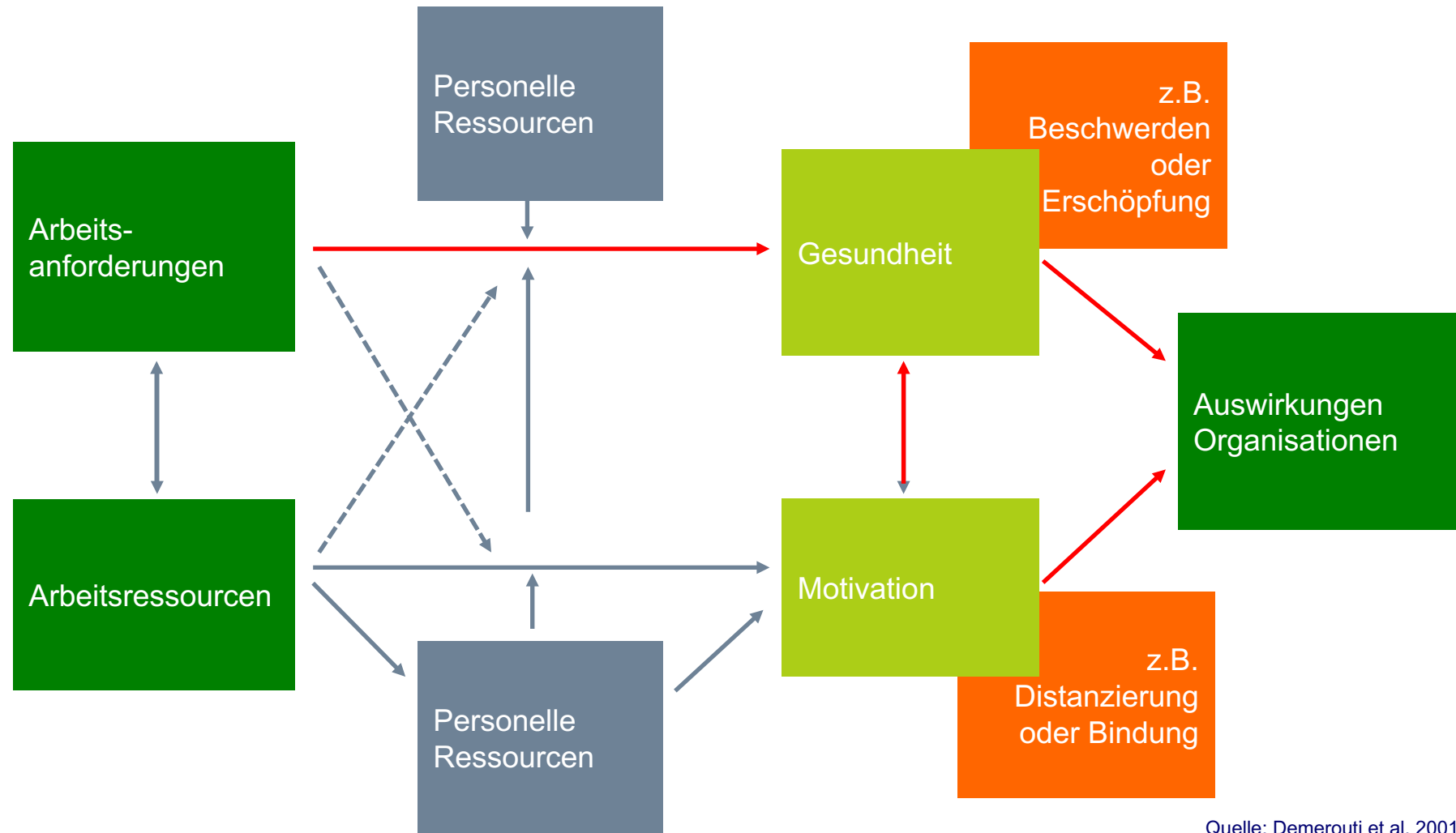
Quelle: psyGA 2017

Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen



Quelle: Siegrist 1996

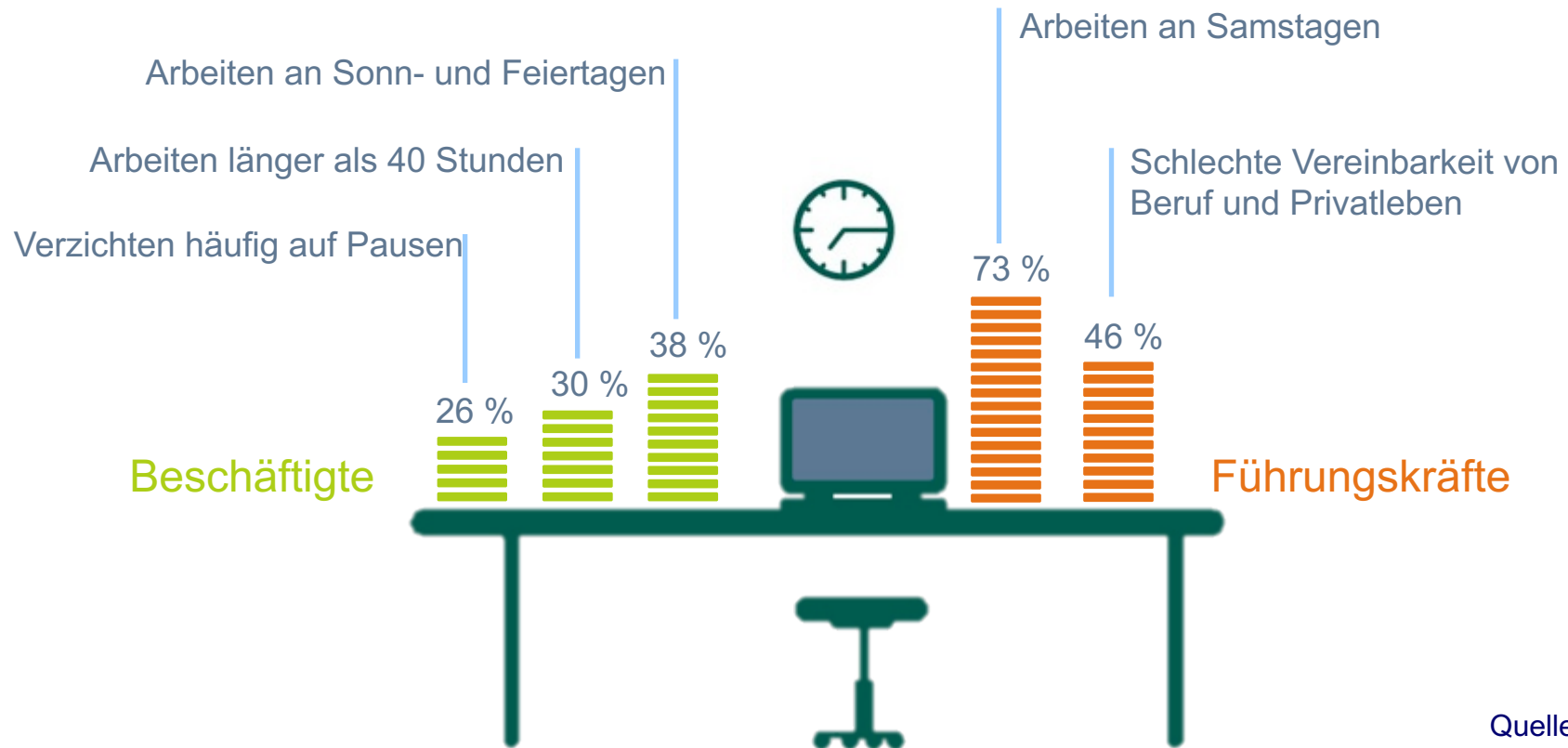
Wirkung von Stressoren und Ressourcen nach dem Job-Demands-Resources-Modell



Quelle: Demerouti et al. 2001

Was stresst, was hält gesund?

Arbeitsplatz als Belastung



Quelle: psyGA 2017

Wichtige Ressourcen am Arbeitsplatz

Arbeitsplatz als Ressource

- Handlungs- und Entscheidungsspielräume
- Soziale Unterstützung
- Kooperation und Kommunikation
- Mitbestimmung und Partizipation
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Gutes Arbeitsklima
- Beziehung zu Vorgesetzten
- Erfolg und Anerkennung

Agenda

- Psychische Gesundheit
- Psychische Erkrankungen
- Handlungsfelder
- Modelle psychischer Belastungen
- Führung und Gesundheit
- Arbeitsorganisation
- Organisation (Sozialkapitalansatz)

Gesundheitsförderliche Führung

„Gesamtheit von Führungstechniken, -stilen und Verhaltensweisen, die sich am Wohlbefinden und der Gesundheit der Mitarbeiter orientieren und damit die zentrale Voraussetzung für leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiter bilden.“

Neue Ansätze gesundheitsförderlicher Führung:

- Indirekte Beziehungen über den Einfluss von Führung auf Merkmale der Arbeitsaufgabe und Arbeitsbedingungen
- Stärkere Berücksichtigung der Selbstführung von Führungskräften
- Integration personaler Faktoren wie gesundheitsbezogene Kognitionen und Emotionen

Gesundheitsförderliches Führen



Quelle: psyGA 2017

Zusammenhang von Führungsverhalten und Stresserleben



- Zufriedenheit mit dem Führungsklima als zentraler Faktor für Arbeitszufriedenheit insgesamt
- Mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten wirkt belastungs- und fehlzeitenreduzierend, während autoritäre Führungsstile das Gegenteil bewirken.
- Probleme mit Vorgesetzten führen zu einem hohen Ausmaß an psychischen Belastungen.
- Mitwirkungsorientierung im Führungsstil führt zu einer positiveren Einstellung der Mitarbeitenden zu ihrer Arbeit – Übernahme von Verantwortung wird jedoch teilweise als Belastung empfunden.
- Autonomie und Unterstützung verringert Burnout-Risiko.
- Fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte führt zu einem negativen Selbstwertgefühl.

Agenda

- Psychische Gesundheit
- Psychische Erkrankungen
- Handlungsfelder
- Modelle psychischer Belastungen
- Führung und Gesundheit
- Arbeitsorganisation
- Organisation (Sozialkapitalansatz)

Definitionen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)



Badura & Hehlmann, 2003

„Unter Betrieblichem Gesundheitsmanagement verstehen wir die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten des

Bertelsman

„Unter betrieblichem Gesundheitsmanagement um die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten des

- Gesundheitsförderliche Gestaltungsaufgabe des Managements für Arbeit und Organisation
- Entwicklung gesundheitsförderlicher betrieblicher Strukturen und Prozesse
- Aufbau individueller Gesundheitskompetenzen aller MitarbeiterInnen

Faller, 2010

„Verankerung von Gesundheit als betriebliches Ziel unter Inanspruchnahme von Managementstrategien“

Schneider, 2011

„Betriebliches Management (BGM) ist eine Managementaufgabe und umfasst die Steuerung und Integration aller betrieblichen Prozesse mit dem Ziel der Erhaltung und Förderung der Gesundheit, der Motivation und des Wohlbefindens der Mitarbeiter.“

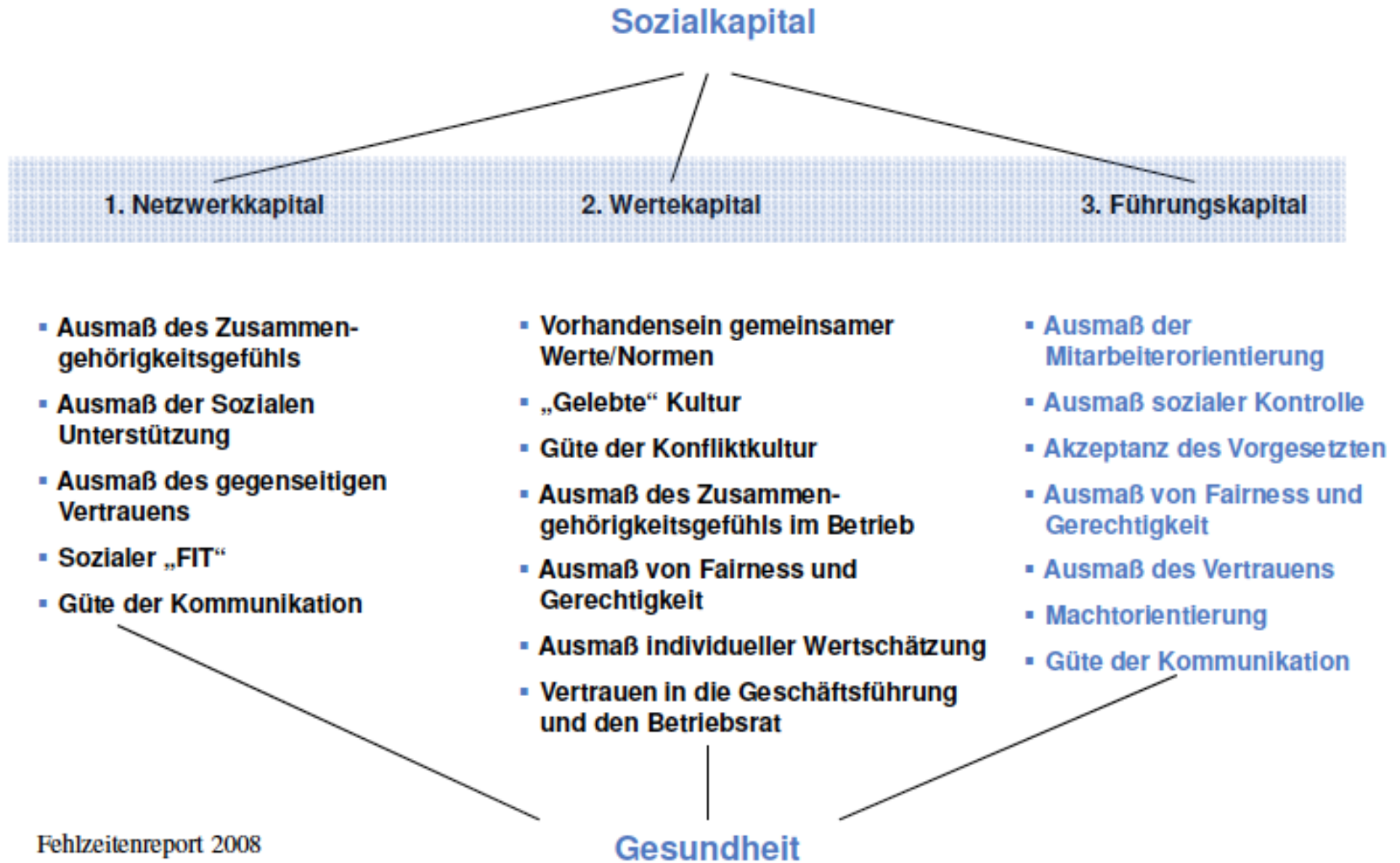
Arbeitsorganisation

- Ausrichtung nach Effizienz und Effektivität => Steigerung der Rendite
- Indirekte Steuerung der MitarbeiterInnen, interessierte Selbstgefährdung
- Gesundheitsförderliche Gestaltung, Arbeit für alle, lebenslanges Lernen => Humanisierung der Arbeitswelt, Produktivität und Menschlichkeit (Becker/Langosch 1995/2016)

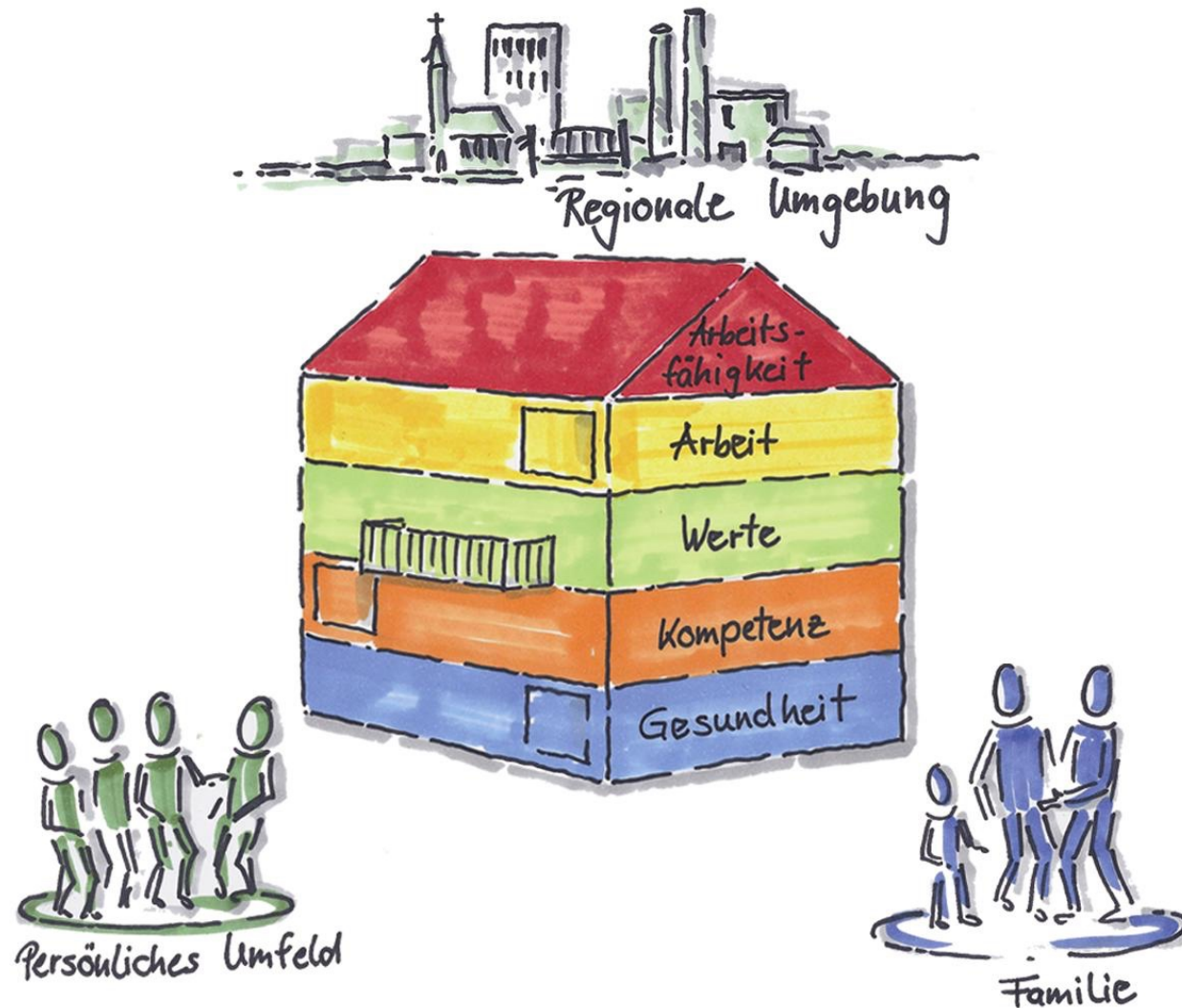
Agenda

- Psychische Gesundheit
- Psychische Erkrankungen
- Handlungsfelder
- Modelle psychischer Belastungen
- Führung und Gesundheit
- Arbeitsorganisation
- Organisation (Sozialkapitalansatz)

Bielefelder Sozialkapitalansatz



Haus der Arbeitsfähigkeit

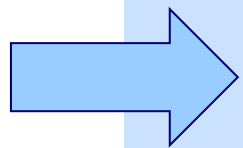


Quelle: "Haus der Arbeitsfähigkeit nach Juhani Ilmarinen", Bildnachweis: iga/Brigitte Seibold

Zusammenfassung

Förderung der psychischen Gesundheit

- Stärkung individueller Gesundheitskompetenzen
Stressbewältigung/psychischer Gesundheit für MitarbeiterInnen und
Führungskräfte
- Sensibilisierung der Führungskräfte hinsichtlich ihrer Wirkung auf
psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen
- Nutzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Fehlbelastungen und der
betrieblichen Gesundheitsförderung
- Entwicklung einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur durch
Führungskräfte und MitarbeiterInnen, Orientierung an gemeinsamen
Werten



Gesundheitsförderung als Organisationsentwicklung

Literatur

- Badura, B, Walter, U. & Hehlmann, T. (2010). *Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation*. Berlin: Springer.
- Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (2011) Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt – Ein Handbuch. Göttingen: Hogrefe.
- Becker, H. & Langosch, I. (2016). Produktivität und Menschlichkeit -Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis. Oldenbourg: De Gruyter
- Esslinger, A.S., Emmert, M. & Schöffski, O. (Hrsg.) (2010) Betriebliches Gesundheitsmanagement. Mit gesunden Mitarbeitern zum unternehmerischen Erfolg. Wiesbaden: Gabler
- Faller, G. (Hrsg.) (2017) Lehrbuch betriebliche Gesundheitsförderung. Göttingen: Hogrefe
- GKV-Spitzenverband (Hrsg.) (2014), Leitfaden Prävention. Berlin https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention/praevention_leitfaden/2017_3/Leitfaden_Praevention_Teilaktualisierung_P170009_02_VI.pdf (Zugriff: 2.12.2017)
- psyGA (2017): Kein Stress mit dem Stress: Seminarreihe zur Qualifizierung im BGM. <http://psyga.info/ueber-psyga/angebote/qualifizierungsmodul/> Zugriff: 05.12.2017
- Meifert, M.T. & Kesting, M. (Hrsg.) (2004) Gesundheitsmanagement im Unternehmen. Konzepte-Praxis-Perspektiven. Berlin: Springer
- Rau IGA Report 31
- Schneider, C. (2011) Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Bern: Huber
- Uhle, T. & Treier, M. (2011). Betriebliches Gesundheitsmanagement. Berlin: Springer.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2015). Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven. Wiesbaden: Gabler.