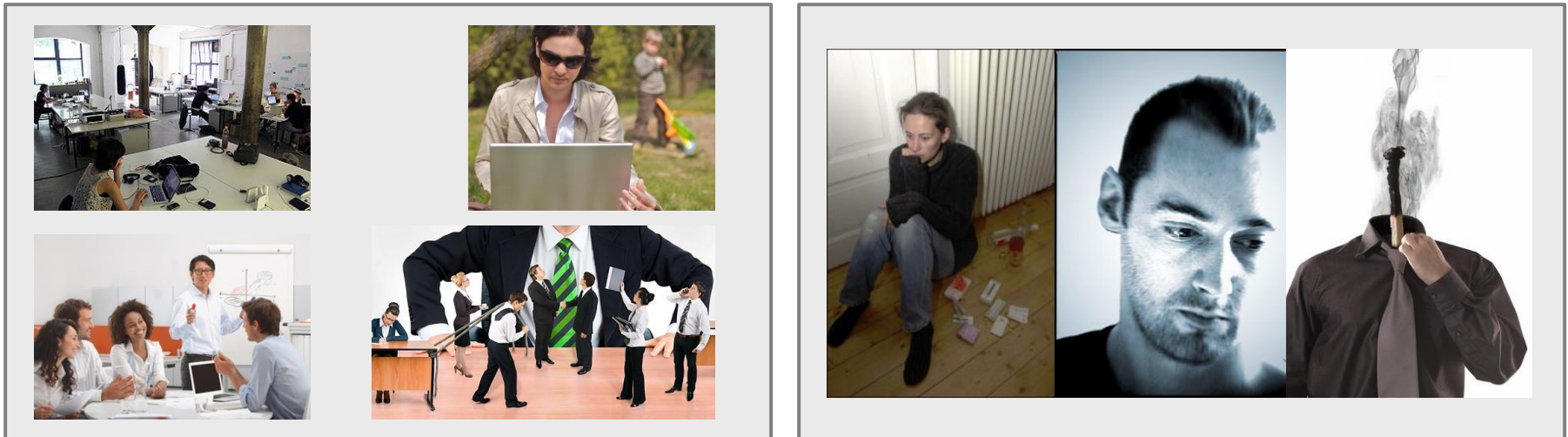
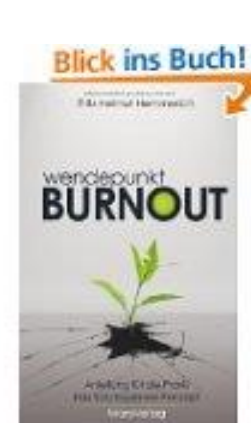
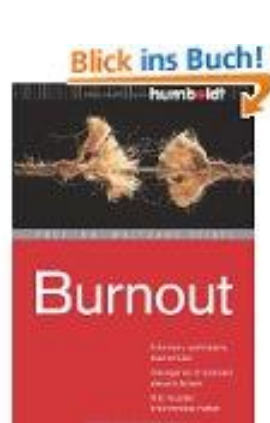
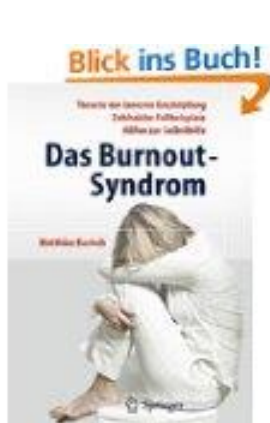


Moderne Arbeitsorganisation und psychische Erkrankungen: Daten und Fakten



Jörg Hinz, Betriebliches Gesundheitsmanagement der AOK Nordost



ca. 59.000.000
Einträge in:



1. Psychische Erkrankungen im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen der AOK



2. mögliche Ursachen der Entwicklung psychischer Erkrankungen - Wahrnehmungen in Unternehmungen





Deutschlandweit fühlt sich etwa jeder Dritte ständig oder immer gestresst

Das Krankheitsspektrum verändert sich.



Der Gewerkschafter Hans-Jürgen Urban, (geschäftsführendes Vorstandsmitglied der **IG Metall**) verwies auf die Ergebnisse einer Umfrage unter Betriebsräten. Danach wird von 86 Prozent der Befragten der **Anstieg psychischer Erkrankungen in den Betrieben als ernst zunehmendes Problem** wahrgenommen. Rund 40 Prozent der Betriebsräte geben an, dass psychische Erkrankungen stark bzw. sehr stark im Unternehmen zugenommen haben. ... (Pressemitteilung IG-Metall am 27.09.2011)

Zunehmende Bedeutung psychischer Erkrankungen

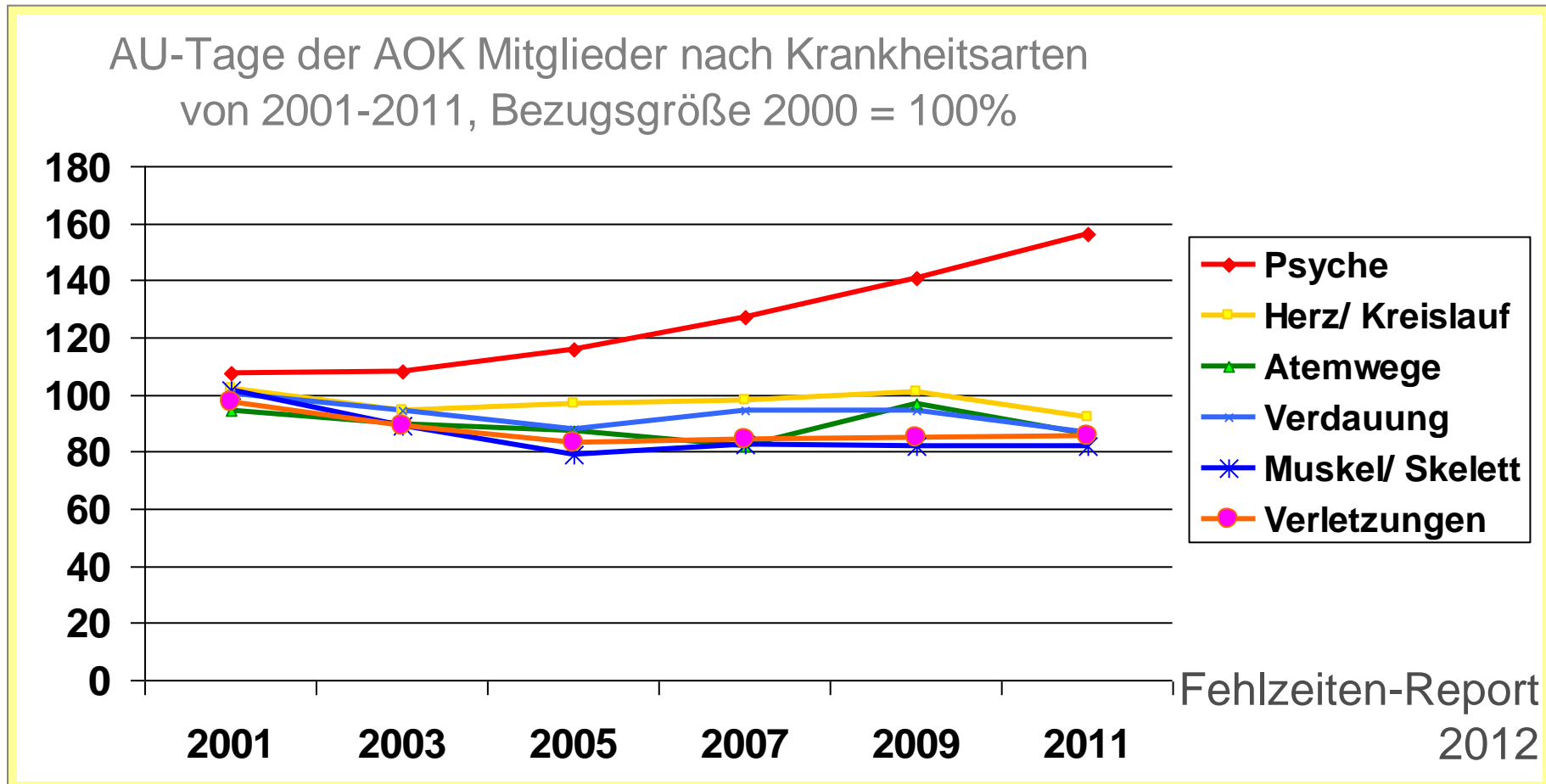


Frühberentungen

- 39 % in 2010, 41 % in 2011 Anteil von Angst, Depression und sonstigen Stressfolgen an Ursachen des vorzeitigen Ruhestands,
- 48 Jahre Durchschnitt EU Renteneintritt 2010
- 71.000 EU-Rentner 2010, 50.154 in 2002 (Berechnung der DRV Bund -2011/2012-)

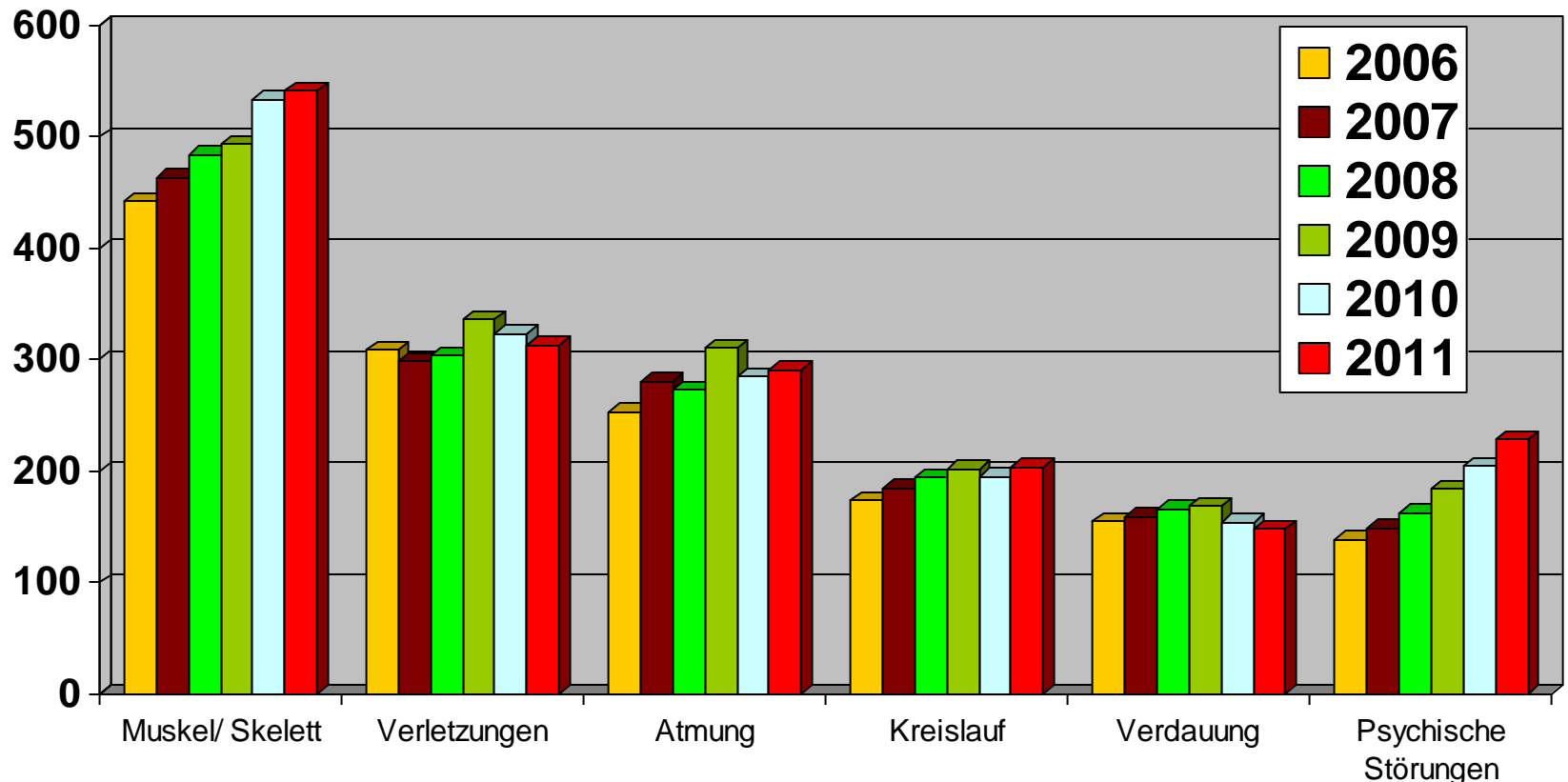
Zunehmende Bedeutung psychischer Erkrankungen

Hauptdiagnosegruppen in der bundesweiten Entwicklung



Entwicklung Hauptdiagnosegruppen in M-V

Entwicklung Arbeitsunfähigkeitstage je ICD je 100 Vers.-jahre

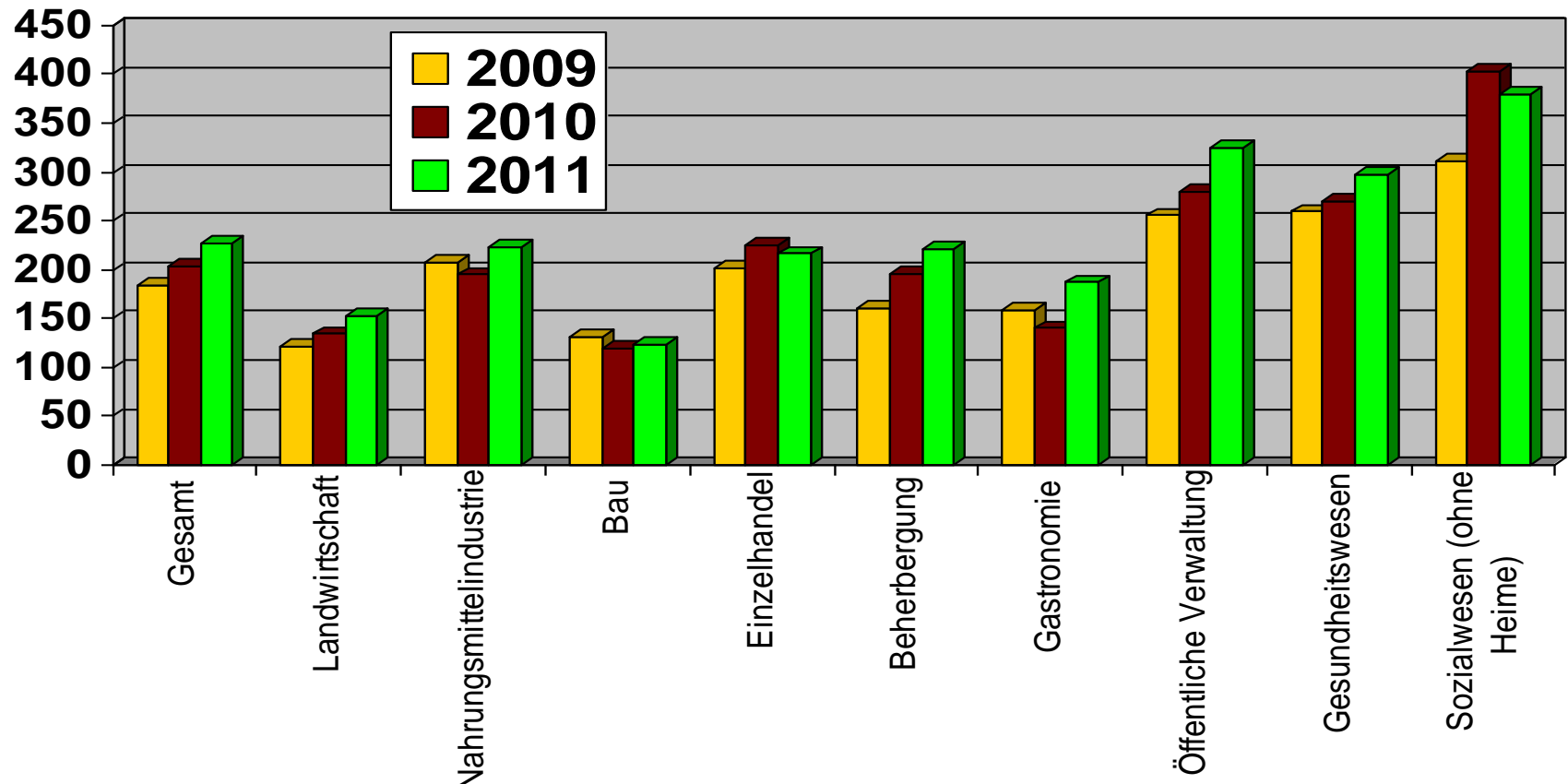


Zunehmende Bedeutung psychischer Erkrankungen



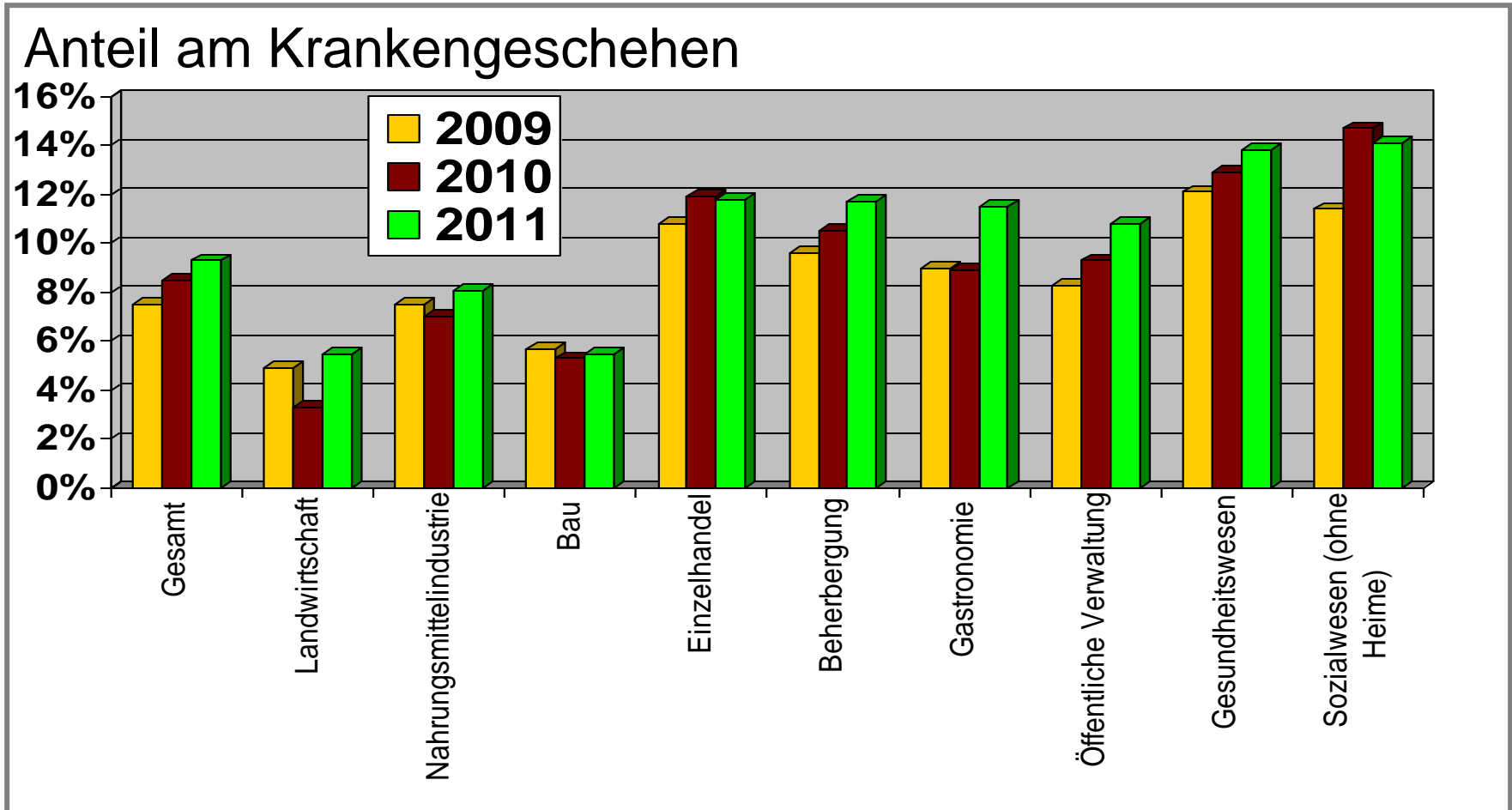
Entwicklung ICD „Psychische und Verhaltensstörungen“ in M-V

Entwicklung Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Versichertenjahre



Zunehmende Bedeutung psychischer Erkrankungen

Entwicklung ICD „Psychische und Verhaltensstörungen“ in M-V

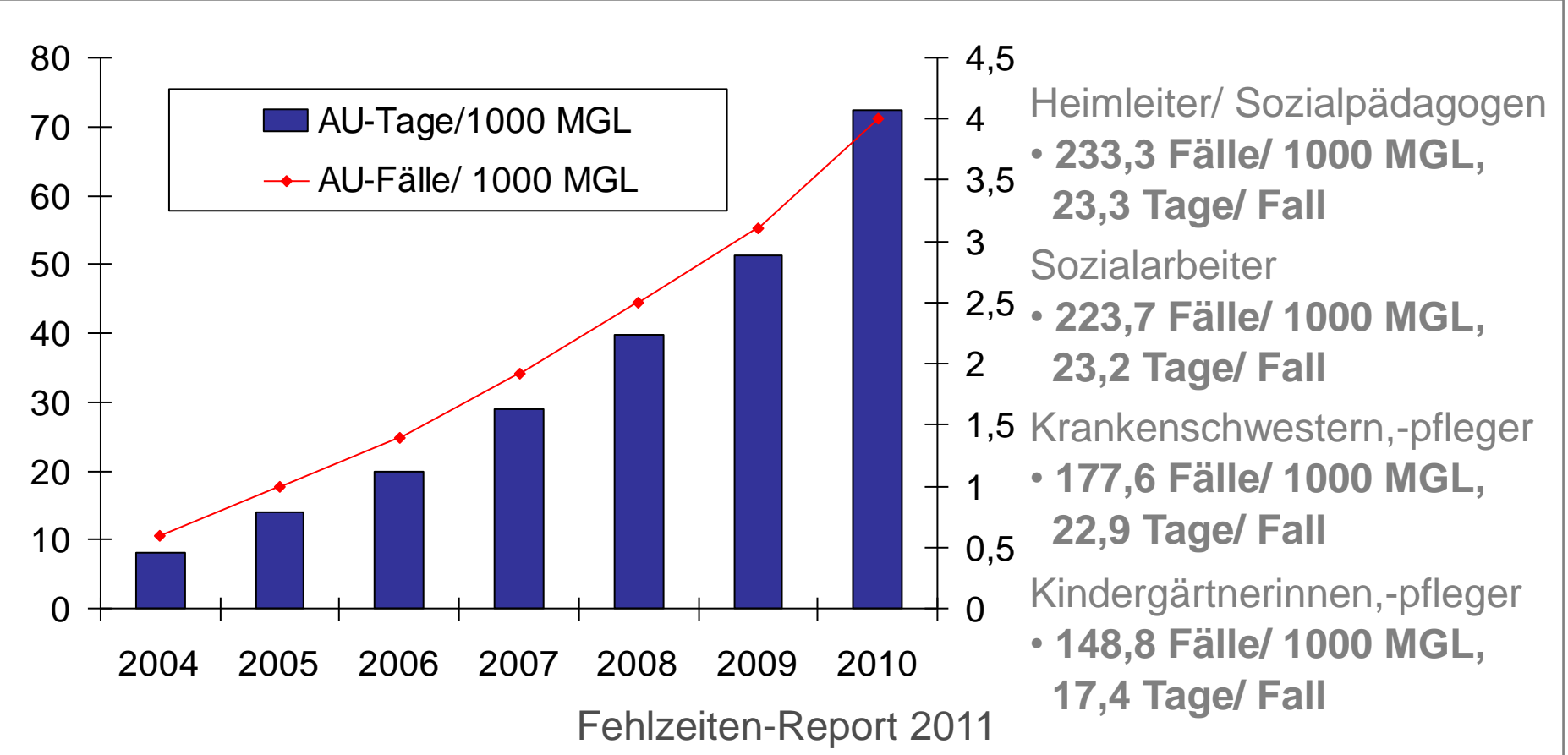


Rasanter Anstieg Burnout bundesweit



Entwicklung Burnout 2004 bis 2010 AOK Mitglieder

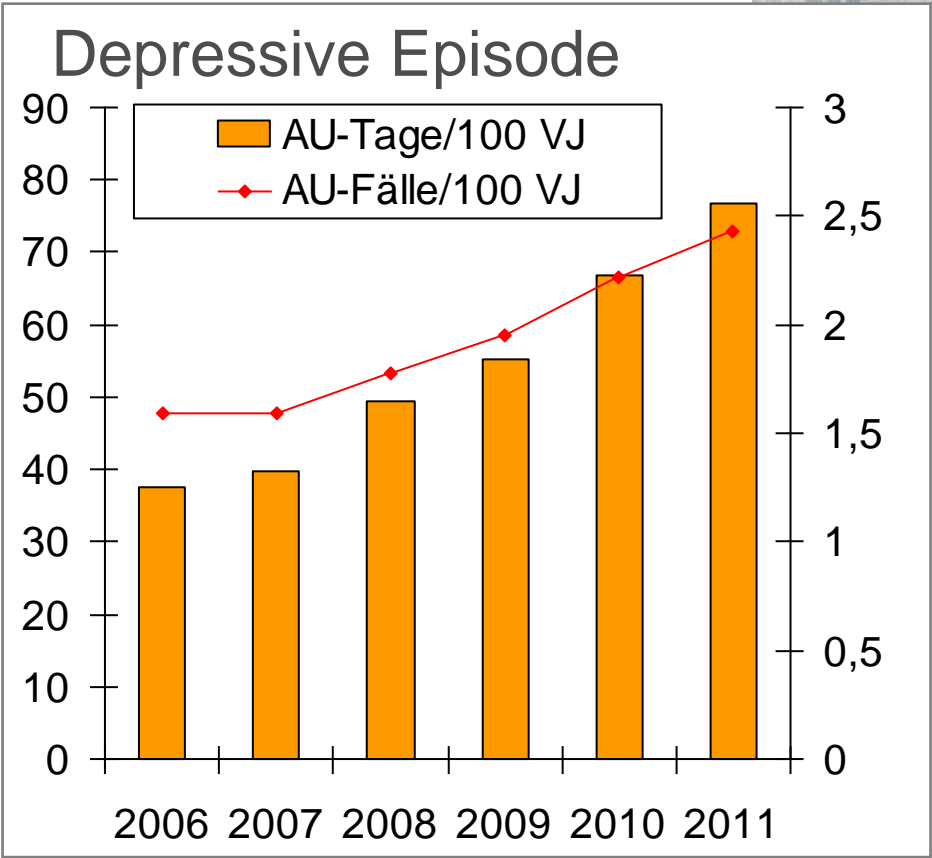
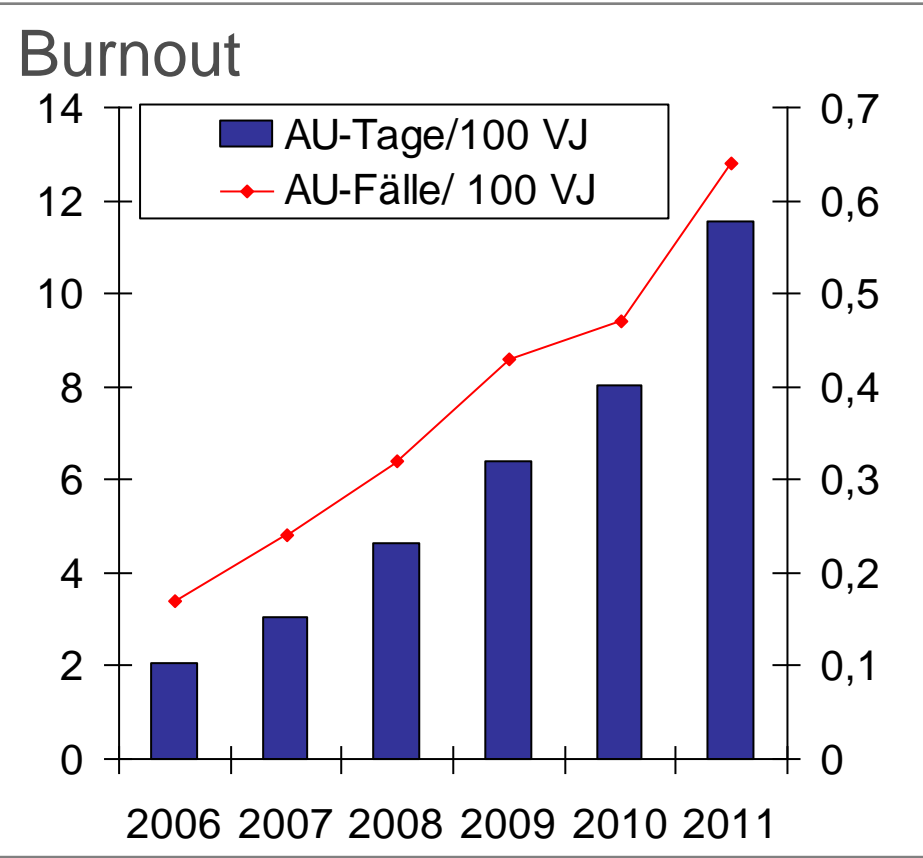
(Diagnosegruppe Z 73- Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung)



Anstieg Burnout und Depressionen in M-V

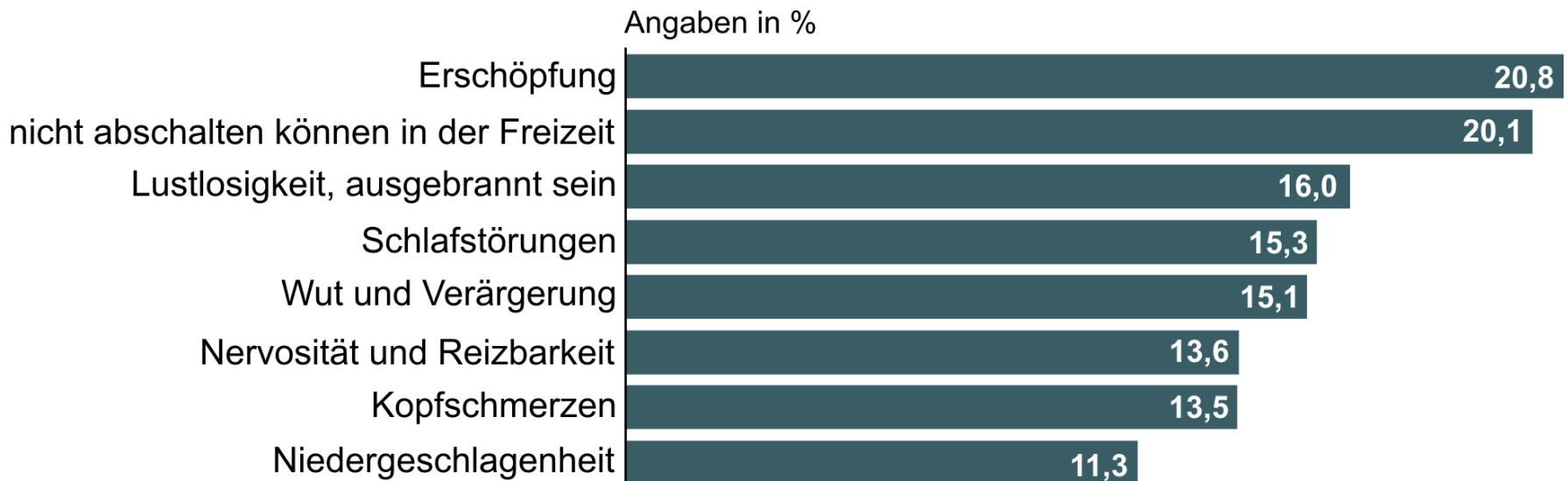


Entwicklung Burnout/ Depressionen 2006 bis 2011



Psychische Beschwerden, die durch Arbeit entstanden sind...

Anteil der Befragten mit häufigem oder ständigem Leiden an ...



Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK - Fehlzeitenreport 2012

In Unternehmen treffen wir auf Aussagen z.B. bei:



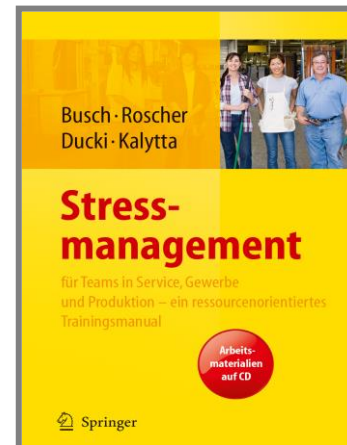
Schriftlichen
Befragungen



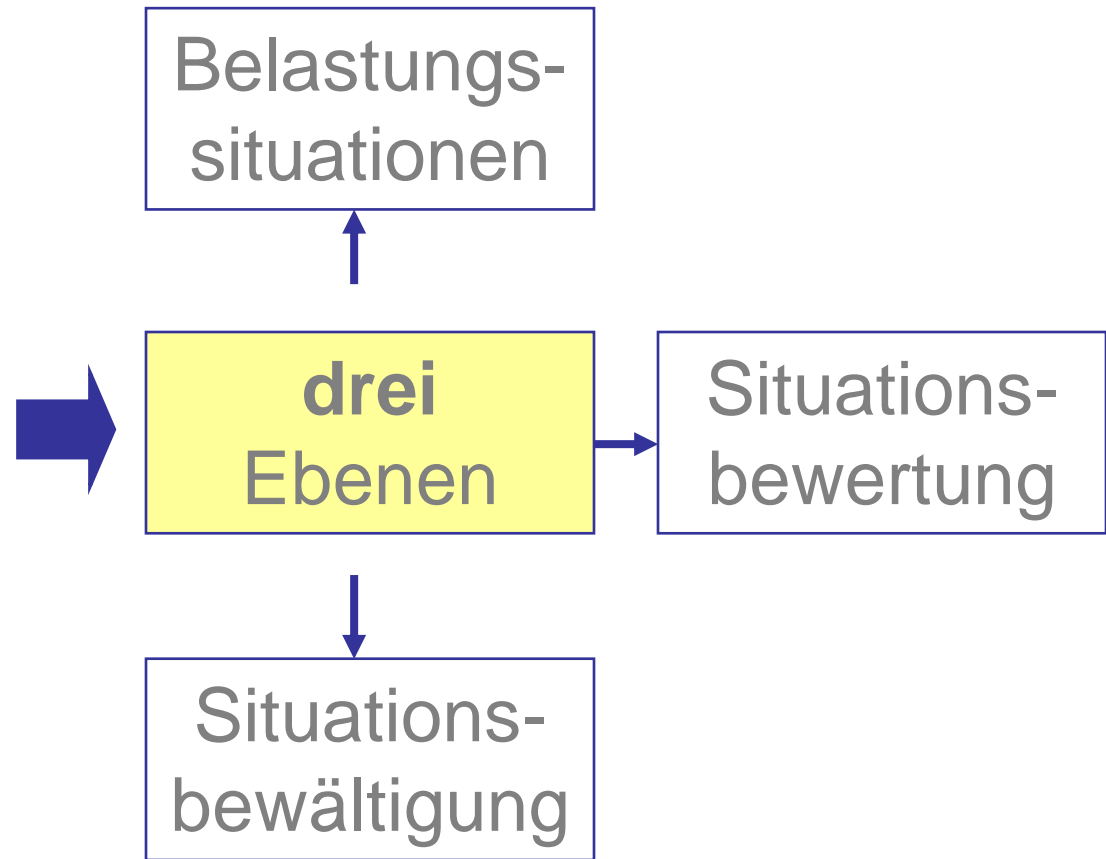
Workshops

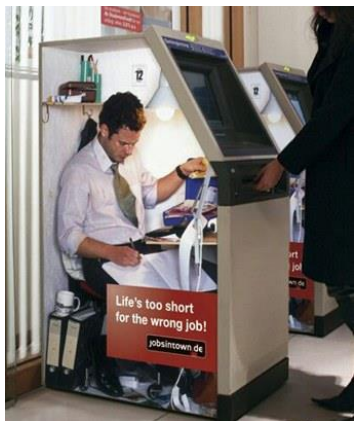


Gesundheits-
zirkeln



Stressmodell nach Lazarus



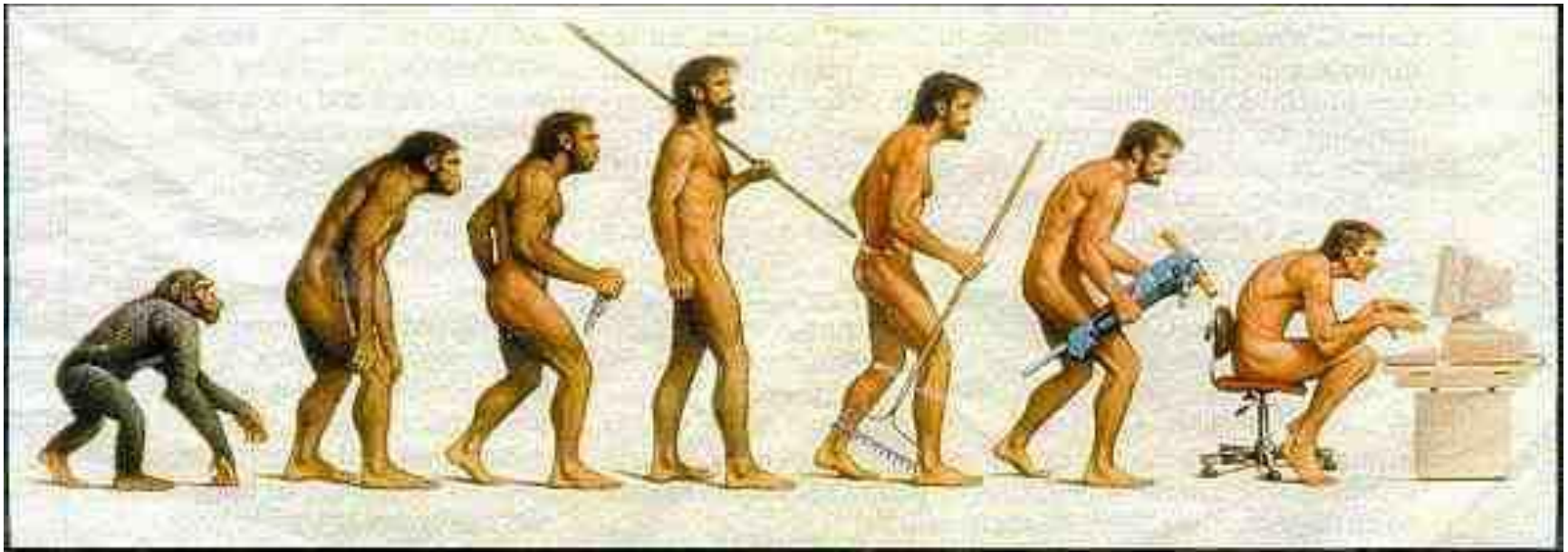


Einflussfaktoren:

- betriebliches Stresserleben
- individuelle Belastungsfaktoren
- Leistungsvoraussetzungen
- Wertschätzung

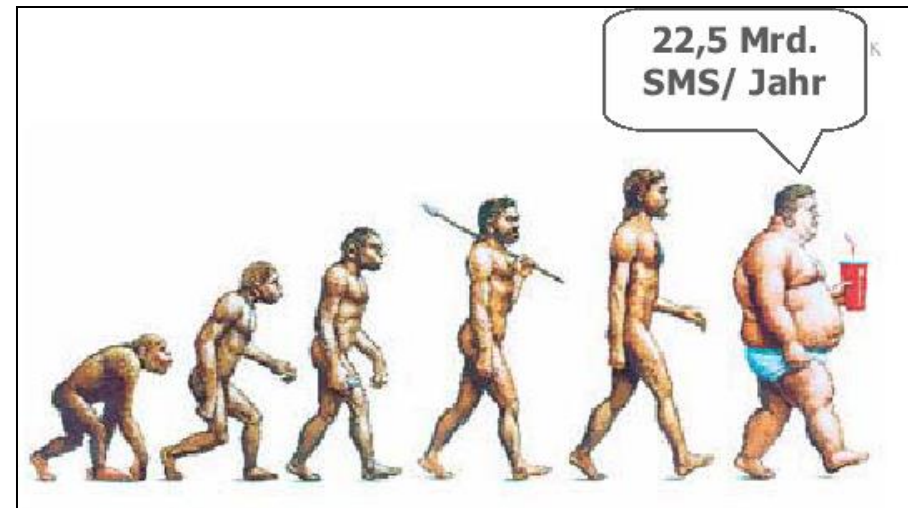
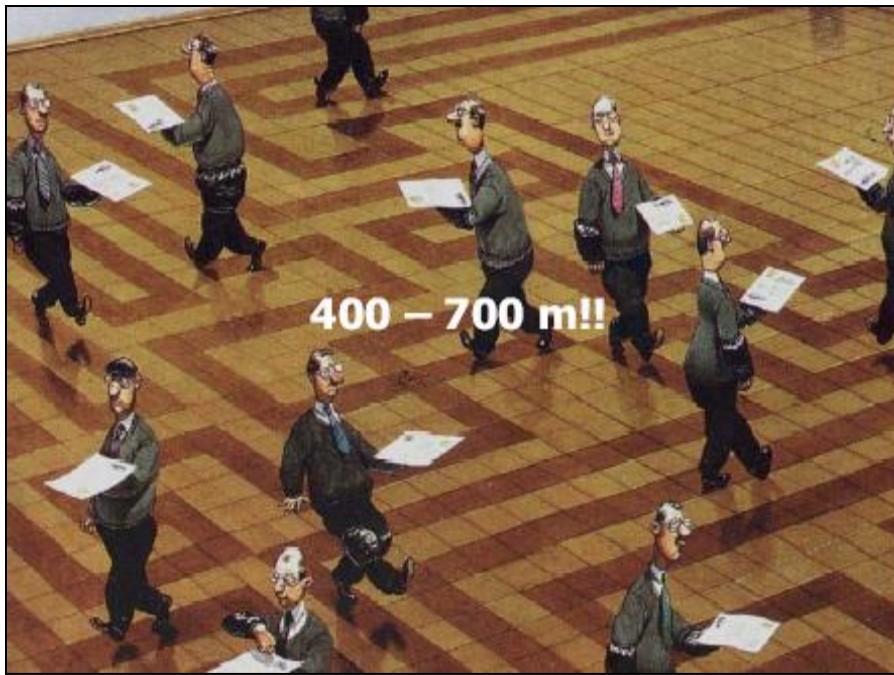
- betriebliches Stresserleben

Unsere Arbeitswelt verändert sich ...



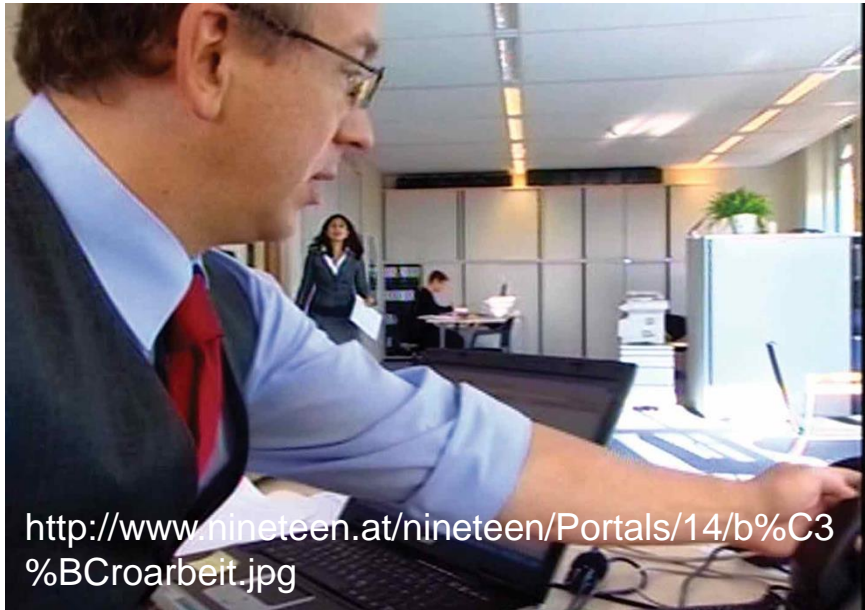
□ betriebliches Stresserleben

Die Tätigkeitsfelder Einzelner verändern sich ...



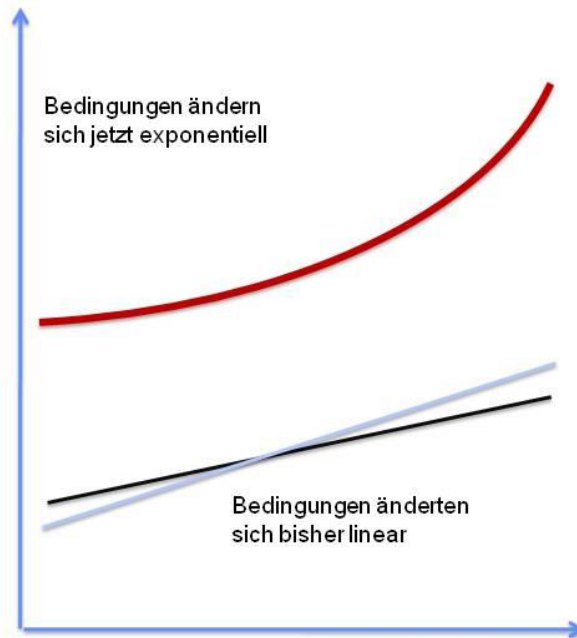
□ betriebliches Stresserleben

... und es wird nicht als leichter empfunden!



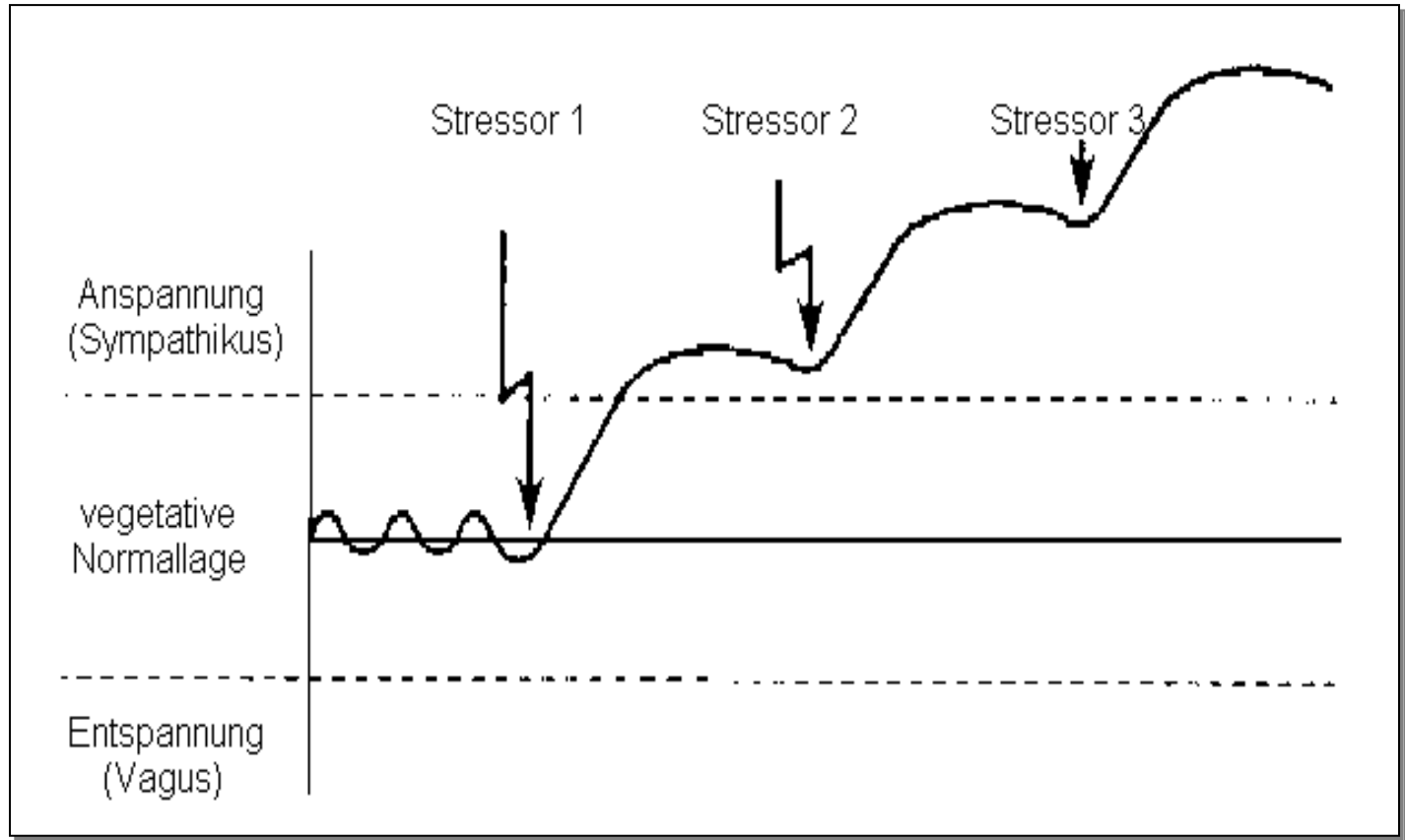
betriebliches Stresserleben

Veränderungsgeschwindigkeit



Wandel läuft heute anders!

Stress als Gesundheits- und Leistungsrisiko!



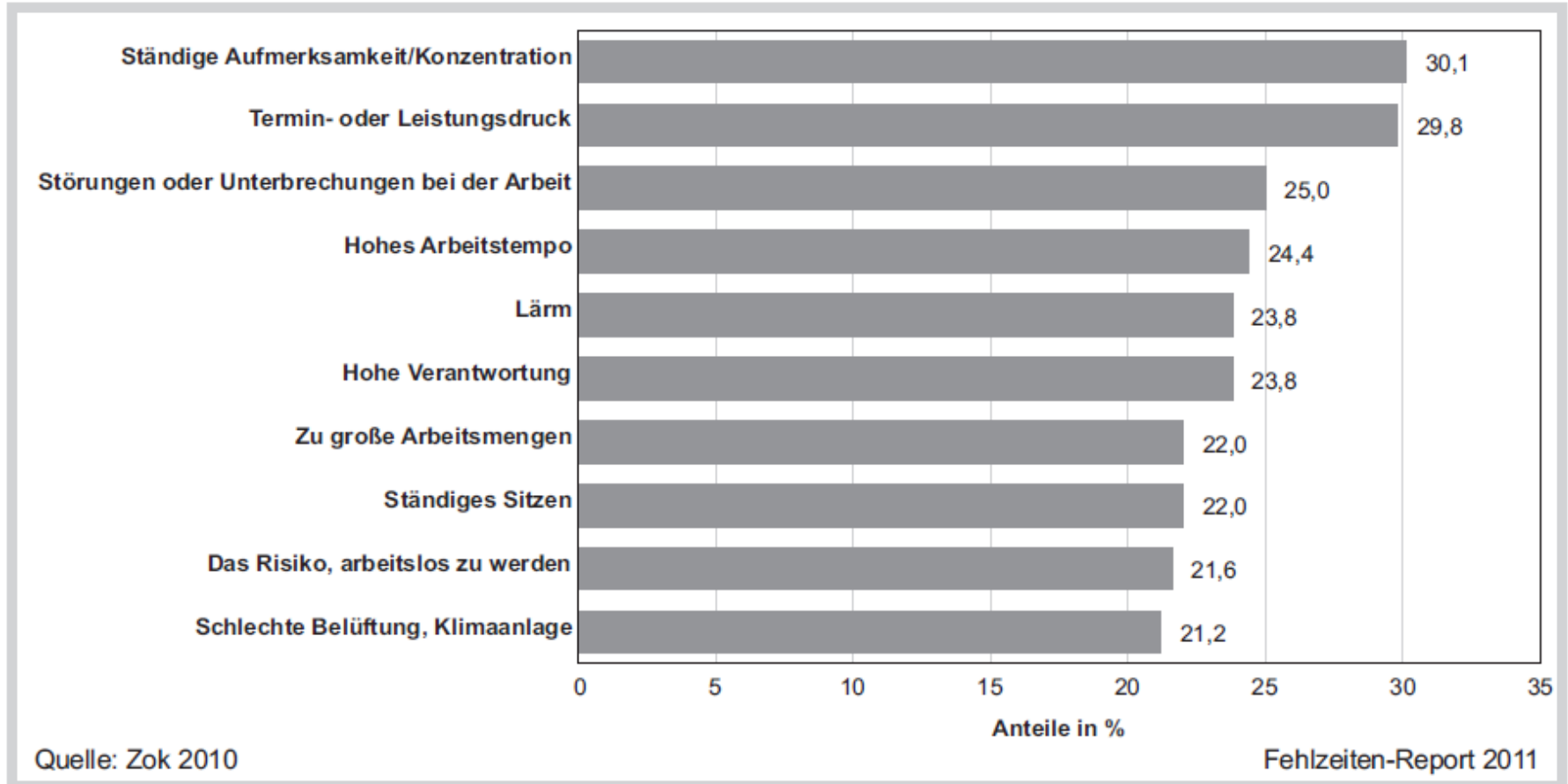
□ betriebliches Stresserleben



- Veränderungsgeschwindigkeit
- Aufgabenmenge und Zeitdruck
- Vielseitigkeit der Aufgaben/ Vielzahl der Auftragsgeber
- Pausengestaltung
- fehlende Trennung Beruf und Privat („immer in Bereitschaft“)
- Auswirkungen der Informationstechnologie (Optionslast-quantitativ und qualitativ wachsende Auswahlmöglichkeiten)
- Informationsfluss und fehlende Kommunikation
- Sinnhaftigkeit der Aufgaben
- Konkurrenzkampf
- fehlender Einfluss auf die Sicherheit meines Arbeitsplatzes



Belastungsfaktoren der Arbeit aus Mitarbeitersicht



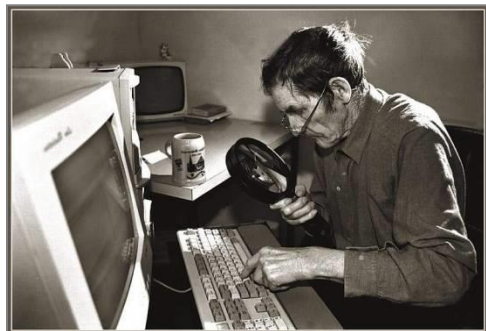
□ individuelle Belastungsfaktoren



- alleinerziehend oder ein Ehepartner längere Zeit abwesend
- die Aufgaben zu Hause
- Kinder
- Pflege älterer Familienangehöriger
- Partnerschaft
- unsichere Zukunft (Zeitverträge)
- finanzielle Situation der Familie
- lange Anfahrtswege zur und von der Arbeit



□ Leistungsvoraussetzungen



- fehlende Berücksichtigung sich mit dem Alter verändernder Fähigkeitsprofile seitens der Unternehmen
- fehlende Wahrnehmung eigener Möglichkeiten zur Stärkung der Leistungsfähigkeit durch die Beschäftigten



□ Wertschätzung

Wertschätzung

unserer Mitarbeiter,
Partner und Kunden...



...ein gepflegtes Gut!

- in Unternehmen, die Mitarbeitern Sicherheit und gute Einkommenssituation bieten, wichtige Einflussgröße
- nahezu ausschließlich kritisch eingeschätzt
- fehlende Wertschätzung Problem aller Ebenen
- fehlende Wertschätzung zumeist auch untereinander



„Ein Mensch ist das, was er den ganzen Tag denkt ...“

Emerson, Dichter

Individualisierung von Misserfolgserwartungen:

„Man setzt sich schon selber auch unter Druck, weil man meint, man müsste das schaffen. Und wenn man's dann nicht schafft, dann fragt man sich natürlich, *Warum schaffst du das nicht?* Und wenn's dann noch zwei, drei gibt, die's tatsächlich schaffen, dann fragt man sich erst recht, *Warum schaffst du das auf einmal nicht? Warum?*“ (Vertrieb)

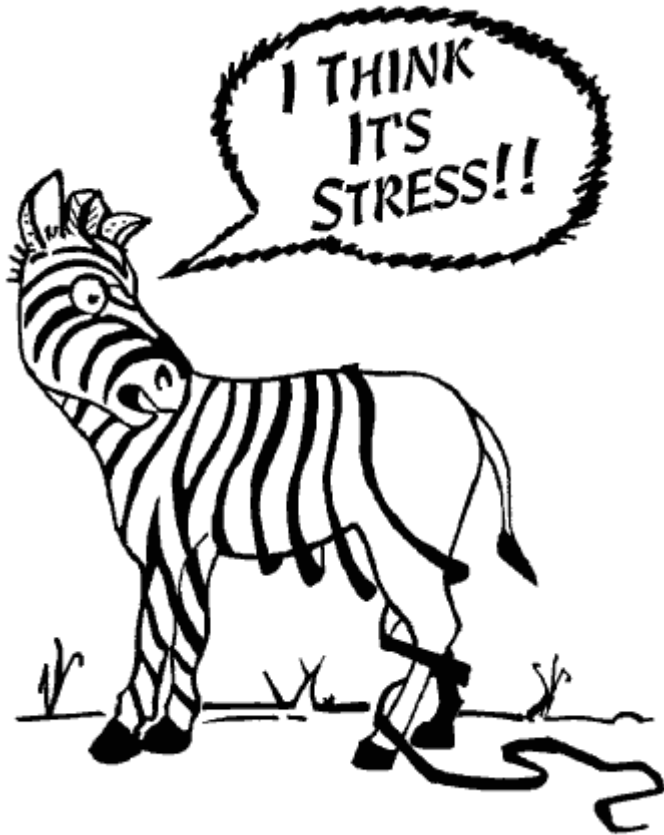
Quelle: Pargema-Studie



*„Und da habe ich das gemacht, was früher die Vorgesetzten gemacht haben: Ich habe mich dazu gebracht, immer effektiver zu arbeiten. **Ich habe mich selber unter Druck gesetzt.** Das ist natürlich die optimale Form, ist doch klar. **Kein Vorgesetzter kann mich so unter Druck setzen wie ich mich selber.** Weiß ich doch auch. Aber Sie kommen ja nicht raus aus diesem Prozess. Das ist eben so. Sie sind gezwungen, effektiver zu arbeiten, oder Sie schaffen es nicht, Sie schaffen das Volumen an Arbeit früher nicht als andere. **Und keiner will doch der erste sein, der sagt: Ich schaffe es nicht.**“ (Sachbearbeiter)*

**Aus: Dr. Nick Kratzer: Arbeit und Gesundheit in schwierigen Zeiten-
Einführung, München 2009**





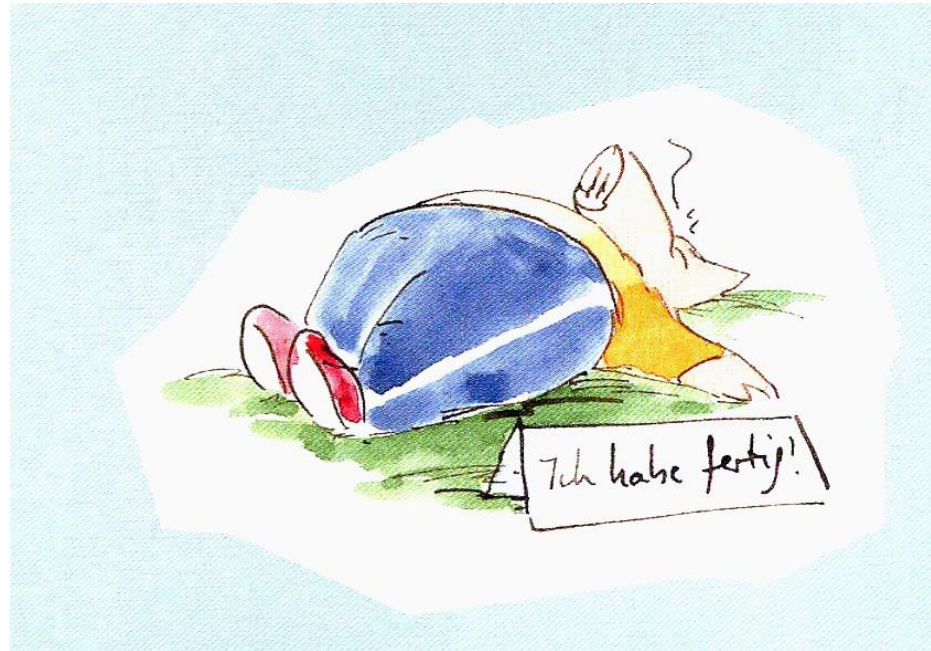
Notwendige Handlungsfelder:

- Stärkung der eigenen Wertschätzung
- Arbeit mit den Werten und Normen von Beschäftigten und Unternehmen
- wirklich wichtige Dinge zu erkennen und priorisieren zu können
- Eigenverantwortung wahr zu nehmen

Kritisch wirken sich aus:



- ❑ fehlende Handlungsbereitschaft
- ❑ fehlende körperliche Aktivität
- ❑ fehlende Netzwerke in/ außerhalb der Arbeit
- ❑ bewusst Ruhephasen setzen zu wollen und zu können
- ❑ fehlender Glaube an die Veränderungsmöglichkeiten
- ❑ fehlende Hilfestellung von außen



... vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Bei Fragen: Joerg.hinz@nordost.aok.de

Telefon 0800 265 080 5036