



```
01110010101100111001000110100111001101
0010010101110010100010011110001001011
101110100110101100010110101000010001
1011000101001110001011011001000011
0111001010100010011110000010111000
101010111010011010110001011010100001001
```



Psychische Gesundheit bei der Arbeit @ Siemens

Andreas Melzer, Matthias Rößle | September 2019



Psychische Erkrankungen sind Grund für lange Ausfallzeiten

Trotz rückläufiger Krankenstände wächst der relative Anteil psychischer Erkrankungen am Arbeitsunfähigkeitsgeschehen



Anteil am AU-Geschehen innerhalb 40 Jahren **von 2% auf 16,6% gestiegen**

Vor 20 Jahren nahezu bedeutungslos



Heute **zweithäufigste** Diagnosegruppe bei Krankmeldung/AU

Durchschnittlich 38,9 Fehltage im Vergleich zu anderen Erkrankungen mit durchschnittlich 13,2 Fehltagen



3 mal so hoch!

Häufigste Ursache für krankheitsbedingte Frühberentung



Anstieg für Frühberentung von **17,8% auf 43%** in den letzten 22 Jahren

Hohe Krankheitslast für Betroffene und deren Umfeld



Für **Erkrankte** und deren privates **und** berufliches **Umfeld**

Quellen: BKK Gesundheitsreport 2018

Jacobi, F.; Kessler-Scheil, S. (2013): Epidemiologie psychischer Störungen. Häufigkeit und Krankheitslast in Deutschland. *Psychotherapeut*. 58:191-206. Springer Verlag Berlin-Heidelberg. <https://www.psyga.info/psychische-gesundheit/daten-fakten>

Frei verwendbar © Siemens AG 2019

Hohe Kosten für Gesundheitssystem, Volkswirtschaft und Unternehmen

Für die gesamte Gesellschaft

- Krankheitskosten allein 44,4 Milliarden €
- Produktionsausfallkosten 2016 12,2 Milliarden €
- Bruttowertschöpfungskette Verlust von 21,5 Milliarden € (=0,7% des BIP)
- Behandlungskosten laut GKV- Spitzenverbandes bei 9,7 Milliarden €



Entstehende Kosten für ein Unternehmen

- Produktionsausfälle
- Umsetzung/Versetzung
- Zusätzliche Arbeitnehmer und deren Einarbeitung
- Kompensation durch Kollegen
- Entgeltfortzahlungen
- Organisation/veränderte Arbeitsplanung
- Opportunitätskosten
- Lieferschwierigkeiten
- ...



Quellen: BKK Gesundheitsreport 2018

EuPD Research / Handelsblatt / TÜV SÜD Life Service (2010): Berichtsband Gesundheitsmanagement 2010, Bonn

Statistisches Bundesamt Deutschland (2009): Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009__09,templateId=renderPrint.psm1__nnn=true

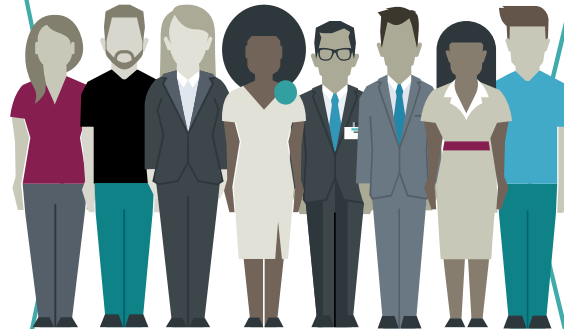
<https://www.psyga.info/psychische-gesundheit/daten-fakten>

Wissenschaftliche Dienst des deutschen Bundestags. Kurzinformation. Ausgaben für die Behandlung psychischer Erkrankungen.

Jeder kann betroffen sein - in verschiedensten Formen

Wer ist betroffen?

- Jeder **3.-4.** Erwachsene würde in 12 Monaten die Kriterien einer psychischen Erkrankung **erfüllen**
- Im Laufe des Lebens jeder **Zweite**
- Durchschnittsalter **48,3 Jahre**
- Frauen im Schnitt **jünger** und **häufiger** davon betroffen
- Risikogruppen (Risikofaktoren in allen Bevölkerungsgruppen)



Verschiedene Formen

- Häufigste Störungen
 - Affektive Störungen (Depression, Dysthymie, bipolare Erkrankungen)
 - Somatoforme Störungen (v.a. Schmerz)
 - Substanzmissbrauch
 - Angststörungen
- Langwierige Störungen
 - Essstörungen
 - Psychotische Störungen (z.B.: Schizophrenie)

Quelle: Jacobi, F.; Kessler-Scheil, S. (2013): Epidemiologie psychischer Störungen. Häufigkeit und Krankheitslast in Deutschland. *Psychotherapeut*. 58:191-206. Springer Verlag Berlin-Heidelberg.

Siemens-Mitarbeitenden stehen zahlreiche Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit zur Verfügung

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

- Fokus: Arbeits-Umgebung (Verhältnis)
- in vielen Ländern gesetzlich gefordert
- Definierter Prozess



Psychosoziale Gesundheit



Leben in Balance

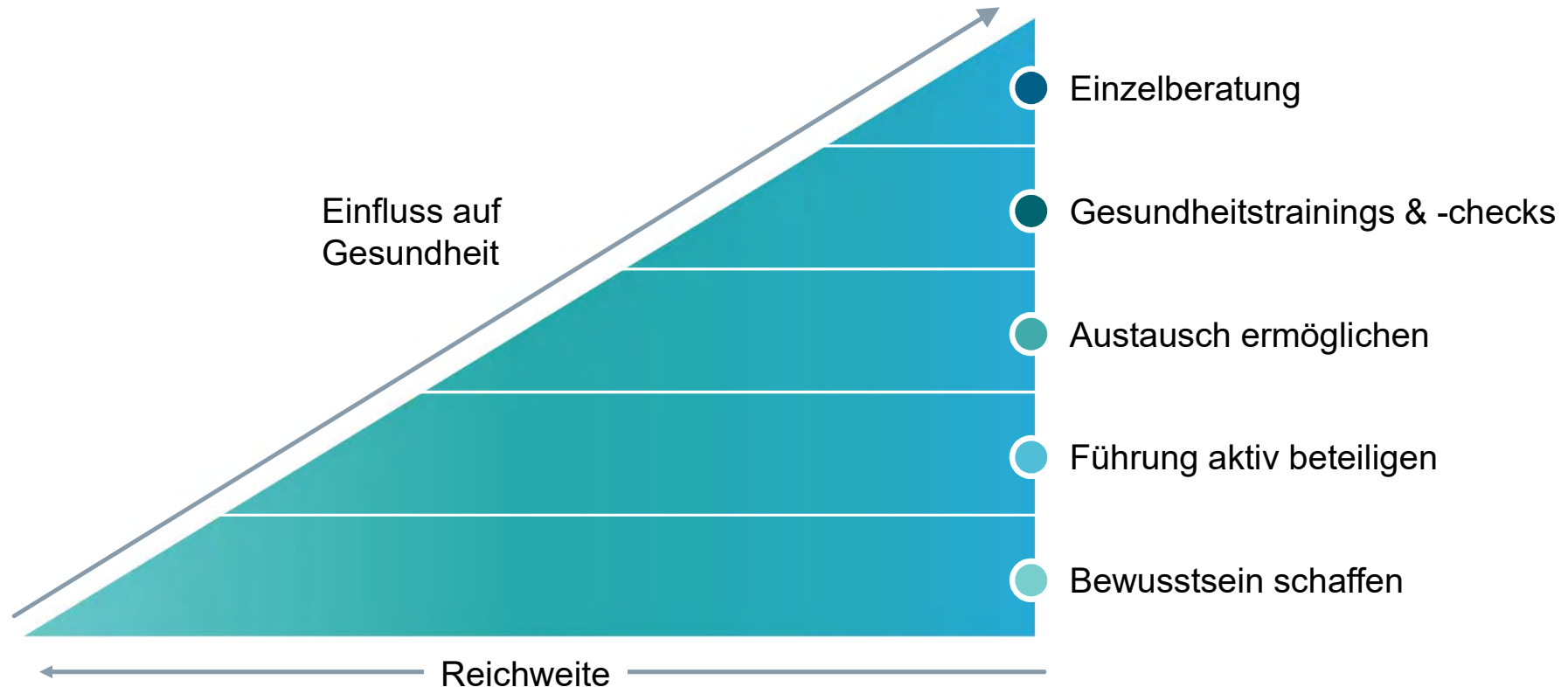
- Fokus: Individuum/ Teams (Verhalten)
- i.d.R. freiwillige Unternehmens-leistungen
- wachsender Methodenbaukasten



Erhalten, Wiederherstellen, Fördern

**psychosoziales Wohlbefinden
mentale Leistungsfähigkeit**

Leben in Balance: 5 Module decken alle wesentlichen Handlungsfelder ab



Das Schweigen durchbrechen, um Stigma gegenüber psychischen Problemen bei der Arbeit abzubauen

eLearning für Führungskräfte zur Förderung der psychosoz. Gesundheit am Arbeitsplatz



Video-Interviews
Betroffene, Führungskräfte, ExpertInnen



**#Breaking
TheSilence**

Medien-Kampagne



**Informationsportal
psychische Gesundheit**



Medien-Kampagne Übersicht zu den Materialien

Phase 1 – Bewusstsein



Phase 2 – Einstellung



Phase 3 – Verhalten



Spieler interagieren mit den Mitarbeitenden und erhalten Feedback zu ihren gewählten Optionen



Es ist wichtig, wahrgenommene Warnzeichen frühzeitig zu adressieren. Stellen Sie dem/der Betroffenen offene Fragen und vermeiden Sie Bewertungen oder vorschnelle Annahmen. Dies ermöglicht eine tiefer gehende Diskussion und trägt dazu bei, das zugrunde liegende Problem zu beleuchten.

Natürlich hängt es immer vom Mitarbeiter ab, wie sehr sich dieser öffnen möchte. Mitarbeiter müssen Fragen, die in ihr privates Umfeld hineinreichen, nicht beantworten. Dem Mitarbeiter darf daraus kein Nachteil entstehen.

Bitte achten Sie als Führungskraft stets darauf, dass Ihre Mitarbeiter die gesetzlichen Vorgaben zur täglichen Höchst- arbeitszeit (vgl. Arbeitszeitgesetz) nicht überschreiten.

Schließen

Zugrunde liegendes Konzept: Psychische Gesundheit variiert innerhalb eines Kontinuums

Balance	Akuter Stress	Anhaltender Stress	Krankheit
Indikatoren psychischer Gesundheit und Störung			
<p>Normale Stimmungsschwankungen Normaler Schlaf Energiegeladen Konstante Leistungsfähigkeit Sozial aktiv</p>	<p>Reizbarkeit, Nervosität, Energemangel Zögerlichkeit Schlafstörungen Muskelverspannung, Kopfschmerzen Verminderte soziale Aktivität</p>	<p>Ärger, Ängstlichkeit, allgegenwärtige Traurigkeit, Hoffnungslosigkeit Ruheloser, gestörter Schlaf Müdigkeit, Schmerzen, Beschwerden Abnehmende Leistungsfähigkeit Sozialer Rückzug</p>	<p>Übermäßig ängstlich, aufbrausend, deprimiert Kann nicht ein- / durchschlafen Erschöpft, körperlich krank Unfähig, Pflichten zu erfüllen, Krankschreibung Soziale Isolation</p>
Handlungsempfehlungen			
<p>Ausgewogenen Lebensstil pflegen Unterstützende Mechanismen erkennen und pflegen Probleme in einfache, zu bewältigende Teile herunter brechen Auf aktuelle Aufgaben konzentrieren und Unterbrechungen vermeiden</p>	<p>Auslöser von negativen Stress erkennen und minimieren Anforderungen und Prioritäten ausbalancieren, Grenzen erkennen Das Gespräch suchen und förderliche Gesundheitsangebote nutzen Angemessen ruhen, essen und Sport treiben</p>	<p>Eigene Anzeichen von Stress erkennen und verstehen Soziale Unterstützung suchen und Rückzug vermeiden Professionelle Hilfe (z. B. Hausarzt / Arbeitsmediziner, Mitarbeiterberatung) suchen</p>	<p>Auf Wiederherstellung der körperlichen und geistigen Gesundheit konzentrieren Ärztlichen Rat befolgen Hilfsangebote von Anderen annehmen Bei Bedarf weitere professionelle Hilfe in Anspruch nehmen</p>

Quelle: Mental Health Commission Canada: The Working Mind

Frei verwendbar © Siemens AG 2019

Persönliche Begegnungen mit Betroffenen gehören zu den wirkungsvollsten Destigmatisierungsmaßnahmen

Video-basierte Begegnungen mit Siemens-Kollegen zu deren Burn-Out-Erfahrungen

Ziele:



- Information liefern und Bewusstsein schaffen zu psychischen Problemen in der Arbeit
- Positive Einstellungen und Unterstützungsverhalten gegenüber Betroffenen fördern durch Empathie
- Praktische Anleitung, wie Betroffene durch das Unternehmen und Führungskräfte unterstützt werden
- Durch Destigmatisierung die Nutzung von HM-Hilfsangeboten verbessern

Videos und Berichte im Siemens News Center



Perspektive Betroffene

Tabuthema Psyche - Offenheit statt Vorurteil (de & en)



Perspektive Experten

Hier bekommen Sie kompetente Hilfe – Sozialberatung bei Siemens (de & en)



Perspektive Führungskräfte

Zuhören und ansprechen – die Rolle von Führungskräften (de & en)



Artikel

Siemens News Center Artikel zur psychischen Gesundheit:

- Wie geht es Dir wirklich?
- Achtsamkeit – ein praktische Anleitung für den Arbeitsalltag
- Resilienz - mentale Schutzausrüstung für Mitarbeiter und Teams

Für Mitarbeiter

... bei Konflikten im Berufsalltag

... bei psychischen und psychosomatischen Themen

... bei Umstrukturierungen und Versetzungen

... bei Über- und Unterforderungssituationen

... bei Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess

... bei Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

... bei Abhängigkeitsproblemen

... bei Privaten Anliegen, u.a. Trauer, finanzielle Belastungen, Partnerschaftskonflikten

Für Teams

... bei Veränderungs- und Entwicklungsprozessen

... mit Konfliktberatung und Mediation

Für Führungskräfte

... in herausfordernden Führungssituationen

... im Change-Management-Prozess

... bei Krisenintervention & im Konfliktmanagement

... bei Verhaltensauffälligkeiten/-änderungen von Mitarbeitern

... in Teamangelegenheiten

... zu Kommunikation und Gesprächsführung

... zur Ausgestaltung der Führungsrolle

... bei Krankheit/Wiedereingliederung

... mit der Durchführung von Moderationen, Workshops und Teamentwicklungen



Matthias Rößle

Fachleitung Sozialberatung

Mobil: +49 (173) 6423451

e-Mail: matthias.roessle@siemens.com

Andreas Melzer

Inklusionsbeauftragter Siemens AG

Mobil: +49 (172) 2695732

e-Mail: andreas.melzer@siemens.com