

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Informationsbroschüre



Inhalt

01	Psychische Gesundheit	2
02	Die psychische Gesundheit in Zahlen	3
03	Arbeit und psychische Gesundheit	4
04	Arbeitsbedingte Risikofaktoren und ihre Folgen	5
05	Arbeitsbedingte psychische Belastungen erkennen	6
06	Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung	9
07	Von der Pflicht zur Chance	10

01 Psychische Gesundheit

Psychische Gesundheit

„[...] ist ein Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten kann.“

(WHO)



Für die Lebensqualität, die Leistungsfähigkeit und die soziale Teilhabe ist die psychische Gesundheit eine wesentliche Voraussetzung. Dennoch sind psychische Beeinträchtigungen weit verbreitet. Die Spannweite reicht von leichten Einschränkungen des seelischen Wohlbefindens bis hin zu schwerwiegenden psychischen Störungen. Sie beeinflussen das persönliche und gesellschaftliche Leben erheblich und beeinträchtigen die körperliche Gesundheit und das Gesundheitsverhalten.

Laut der WHO gehören psychische Störungen zu den häufigsten Krankheitsbildern in der westlichen Welt. Aktuelle Zahlen zur Verbreitung psychischer Erkrankungen in Deutschland zeigen, dass nahezu jeder vierte Mann und jede dritte Frau zumindest vorübergehend unter voll ausgeprägten psychischen Störungen gelitten hat.

02

Die psychische Gesundheit in Zahlen



Psychische Erkrankungen sind in Deutschland weit verbreitet und bringen erhebliche Folgen mit sich – nicht nur für die betroffenen Menschen und ihre Familien, sondern auch für ihr Unternehmen und die Volkswirtschaft.

16,8 %	38,6 Tage	43 %	48,3 Jahre	44,4 Mrd.€
--------	-----------	------	------------	------------

In den letzten Jahren ist zwar ein Rücklauf in den Krankheitsständen zu verzeichnen, jedoch wächst der relative Anteil psychischer Krankheiten in der Arbeitsunfähigkeit. Vor 40 Jahren lag dieser noch bei 2% und hat nun 16,8 % erreicht. Psychische Erkrankungen sind damit die zweithäufigste Ursache für Krankschreibungen. (vgl. BKK)

Die Krankheitsdauer bei psychischen Erkrankungen ist 3 mal so hoch wie bei körperlichen Erkrankungen und beträgt durchschnittlich 38,6 Tage (vgl. BKK Gesundheitsreport, 2020).

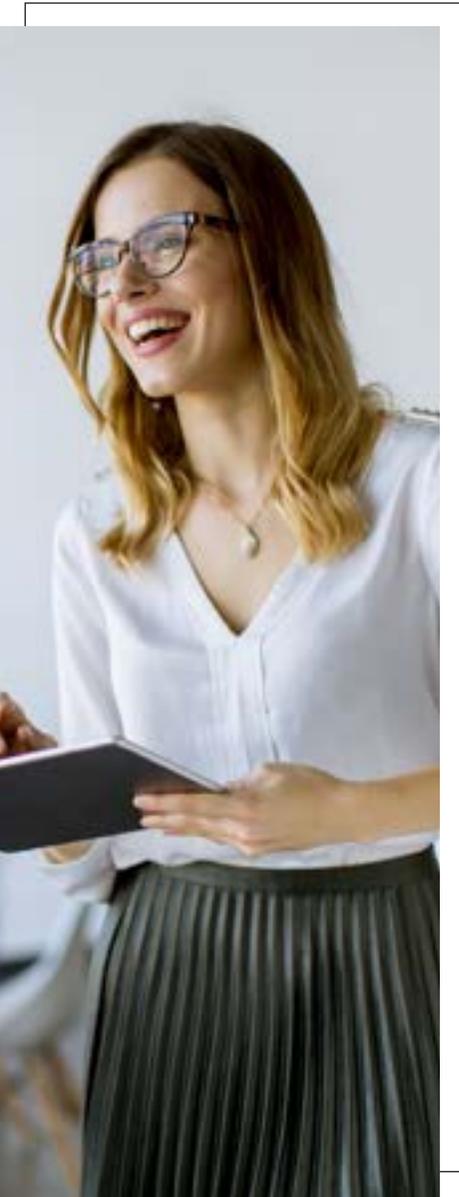
Die häufigste Ursache für die krankheitsbedingte Frühverrentung sind psychische Erkrankungen. So lag vor 20 Jahren der Anteil an Personen, die aufgrund von psychischen Leiden in die Frührente gingen noch bei 18,8 %. Nun liegt dieser Anteil bei 43 %. (vgl. Deutsche Rentenversicherung, 2018)

Das durchschnittliche Verrentungsalter aufgrund psychischer Störungen und Erkrankungen liegt bei 48,3 Jahren und ist damit deutlich unter dem normalen Renteneintrittsalter (vgl. Deutsche Rentenversicherung: Positionspapier zur Bedeutung psychischer Erkrankungen, 2014).

In Deutschland belaufen sich die Krankheitskosten für psychische Erkrankungen auf rund 44,4 Milliarden € pro Jahr (vgl. BKK Gesundheitsreport, 2018).



03 Arbeit und psychische Gesundheit



Arbeit ermöglicht sozialen Kontakt, strukturiert den Tagesablauf, ist mit dem Erwerb von Kompetenzen verbunden und vermittelt Wertschätzung und Anerkennung. Wenn sie gut gestaltet ist, kann sie daher zur Stabilisierung und Förderung von Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitsmotivation beitragen.

Dem entgegen steht das gesundheitlich beeinträchtigende Potential der Arbeit. Sie ist anstrengend, verbraucht Energie, beeinträchtigt Lebensqualität und Gesundheit. Zudem birgt sie Unfallrisiken und kann auf lange Sicht zu Krankheiten beitragen. Dieses Verständnis von Arbeit war lange Zeit durch die Erfahrung hart körperlich arbeitender Menschen, welche üblicherweise in Landwirtschaft und dem Bergbau tätig waren, geprägt.

Wenn Arbeit heutzutage als belastend und anstrengend bezeichnet wird, so bezieht sich das immer seltener auf die körperliche Schwere der Arbeit. Vielmehr sind zumeist psychische Anforderungen gemeint, die den einzelnen fordern oder auch überfordern. Die Ursache ist ein deutlicher Wandel der Arbeitswelt in den ver-

gangenen Jahrzehnten. Ein Wandel, der sich vor allem durch Veränderungen der Arbeitsbelastungen und durch Zunahme der Vielfalt arbeitsbedingter psychischer Belastung bemerkbar gemacht hat.

Die hier beschriebenen Veränderungen in der Arbeitswelt und der daraus resultierende Zuwachs der Bedeutung psychischer Belastung können dabei sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Arbeitstätigkeiten sind oftmals komplexer und damit anstrengender geworden, dafür aber auch kommunikativer und lernförderlicher. Des Weiteren zeichnen sie sich verstärkt auch durch hohe Eigenverantwortung und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten aus.

04 Arbeitsbedingte Risikofaktoren und ihre Folgen

Neben den vielen positiven Auswirkungen begünstigt der Wandel der Arbeitswelt und die damit einhergehende Zunahme der psychischen Anforderungen auch zunehmend kurz- und mittelfristige Gesundheitsbeeinträchtigungen wie Ermüdung, Konzentrationsstörungen oder Resignation sowie schwerwiegende psychische Erkrankungen wie Burnout, Depression oder Angststörungen.

Die Ursachen liegen oftmals im Arbeitsinhalt, der Arbeitsorganisation, den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz und den Arbeitsumgebungsbedingungen. Insbesondere eine zu hohe Arbeitsintensität, zu geringer Handlungsspielraum und fehlende soziale Unterstützung von Kollegen oder Führungskräften werden als belastend empfunden.

Risikofaktoren:

1. Zeit- und Leistungsdruck
2. Monotone Arbeitsvorgänge
3. Wenig Handlungsspielraum
4. Konflikte mit Vorgesetzten



Mögliche Folgen:

1. Unzufriedenheit
2. Schlechtere Arbeitsqualität
3. Zunahme von Fehlzeiten
4. Psychische Störungen

Die genannten Aspekte offenbaren, dass das Thema keine Psychoblase ist. Das erhebliche Gefährdungspotenzial, welches diese psychischen Belastungen aufweisen sowie die möglichen daraus resultierenden kurz- und langfristigen Folgen machen eine Erfassung dieser Risikofaktoren in der Arbeitswelt zwingend erforderlich.



05 Arbeitsbedingte psychische Belastungen erkennen

Aber wie? Der Gesetzgeber gibt es vor: Mit der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung (nach §5 ArbSchG).



Laut §5 des Arbeitsschutzgesetzes ist jeder Arbeitgeber zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen im eigenen Unternehmen verpflichtet:

§5 ArbSchG:

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch [...] psychische Belastungen bei der Arbeit.

06

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden die Ursachen der arbeitsbedingten psychischen Belastung, sogenannten Belastungsfaktoren, betrachtet.

Diese ergeben sich hierbei aus folgenden Merkmalsbereichen arbeitsbedingter psychischer Belastung:

- Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe
- Arbeitsorganisation
- soziale Beziehungen am Arbeitsplatz
- Arbeitsumgebung

Zur Erfassung der arbeitsbedingten psychischen Belastung bieten sich vor allem **Mitarbeiterbefragungen** an.



Die Gefährdungsbeurteilung ist als kontinuierlicher Verbesserungsprozess durchzuführen. Hierbei sind folgende Prozessschritte zu berücksichtigen:

01

Festlegen von Tätigkeitsbereichen

Ermittlung der Belastung

02

03

Beurteilung der Gefährdung

Maßnahmen

04

05

Wirksamkeitskontrolle

Fortschreibung und Aktualisierung

06

07

Dokumentation

07 Von der Pflicht zur Chance



Die Gefährdungsbeurteilung wird zwar durch den Gesetzgeber gefordert, sie stellt jedoch nicht nur eine lästige Pflicht dar. Richtig genutzt trägt sie zu einer **nachhaltigen Entwicklung** des Unternehmens bei und führt zu gesunden, leistungsfähigeren und motivierten Mitarbeitern.

Arbeitsbedingungen werden systematisch überprüft und bei festgestellten Mängeln so umgestaltet, dass Risiken für gesundheitliche Beeinträchtigungen und Unfälle gemindert und Potenziale einer menschengerechten Arbeit erschlossen und genutzt werden.

Darüber hinaus können sicher und gesundheitsgerecht gestaltete Arbeitsbedingungen zu folgenden Vorteilen beitragen:

- Verbesserung der Motivation und der Arbeitszufriedenheit
- Steigerung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten
- Steigerung der im Innen- und Außenraum wahrgenommenen Attraktivität des Arbeitgebers

Made with in Munich

www.argumed.eu