

## Psychische Gesundheit fördern – gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen gestalten

**Lisa Binse**

LIA.nrw

Auftaktveranstaltung am 30. März 2022





## Agenda

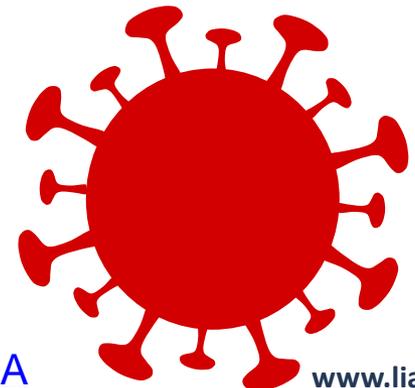
- Psychische Belastungen und Erkrankungen in der Arbeitswelt
- Ausgewählte Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW
- Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen
- Präventionsaktivitäten im Themenschwerpunkt  
„Förderung der seelischen Gesundheit“



# Psychische Belastungen und Erkrankungen in der Arbeitswelt

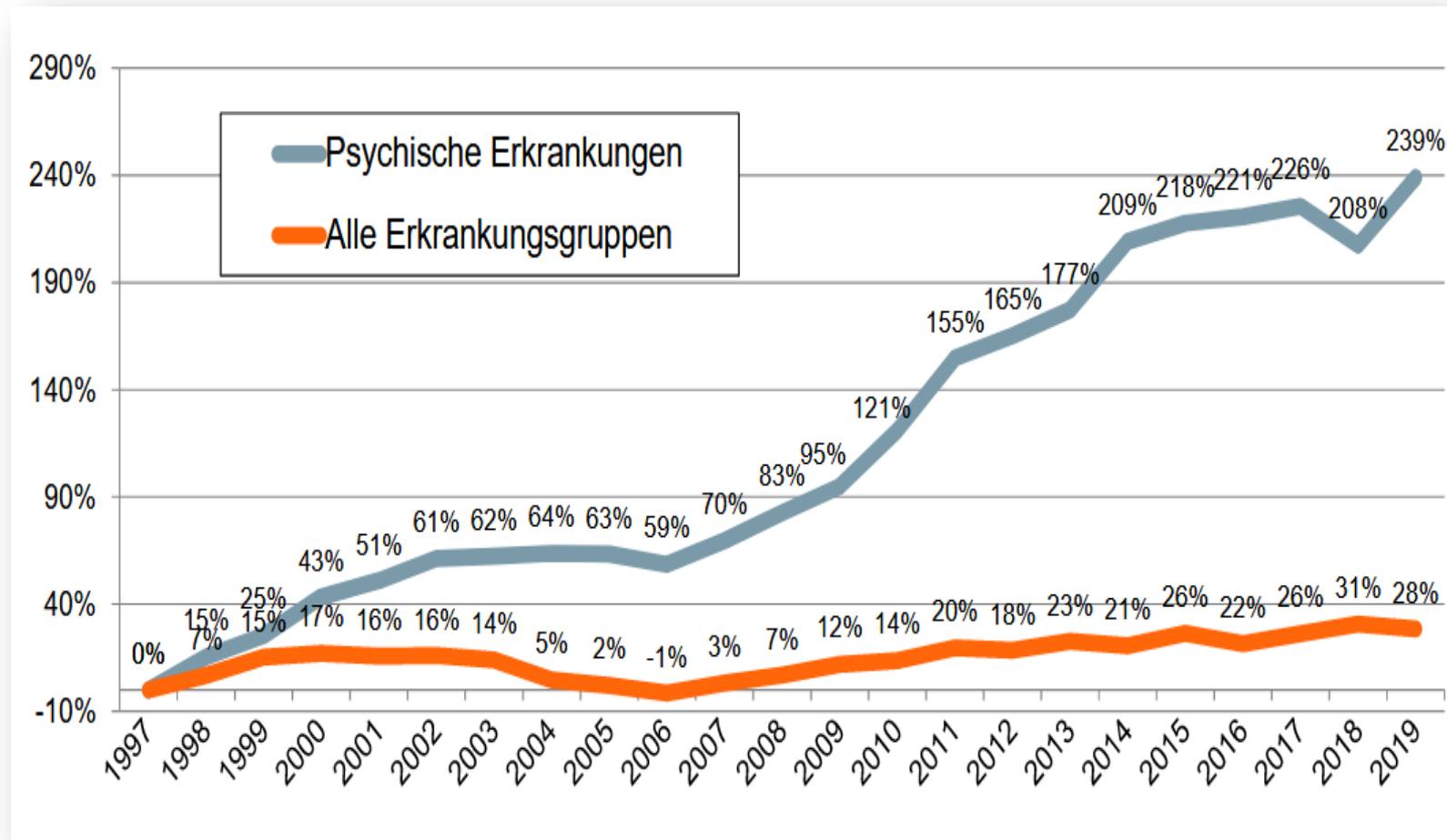
## Pandemiebedingte psychische Belastungen von Beschäftigten

- **Zukunfts- oder Existenzängste** bzw. finanzielle Einbußen: Arbeitsplatzunsicherheiten, Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit
- Veränderungen durch **Infektionsschutzmaßnahmen**, z. B. Abstandsgebote oder das Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen sowie daraus resultierender Konflikte
- **Ängste** der Beschäftigten vor einer Infektion, vor Krankheit oder Quarantäne sowie Ängste vor Stigmatisierung bei einer Erkrankung
- **Erhöhtes Arbeitsaufkommen** bzw. erhöhte Arbeitsintensität und **verlängerte Arbeitszeiten** in systemrelevanten Berufen
- Zusatzbelastungen durch erhöhte Anforderungen an die **Alltagsbewältigung** von Beschäftigten mit Kindern durch z.B. Kita- und Schulschließungen
- Zusatzbelastungen durch pandemiebedingte **Einschränkungen des Soziallebens** und der Möglichkeiten der Urlaubs- und Freizeitgestaltung
- **Homeoffice**: Erschwerte Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben, Technostress durch fehlende oder provisorische (technische) Ausstattung, veränderte Kommunikation mit KollegInnen und Vorgesetzten, soziale Isolation





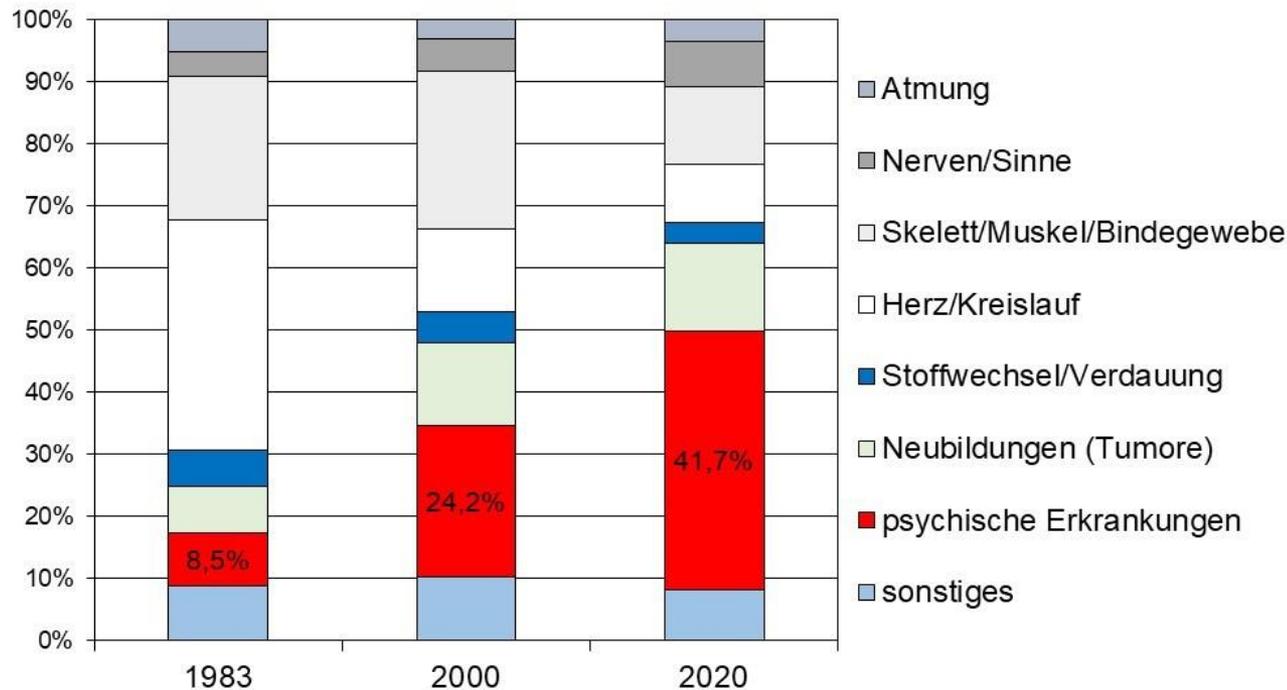
# Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Erkrankungen



Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 1997-2019 unter <https://www.dak.de/dak/download/folien-2335938.pdf>



# Erwerbsminderungsrenten aufgrund psychischer Erkrankungen



## Warum brauchen wir einen offeneren Umgang mit psychischen Erkrankungen?

- 20 Prozent der Befragten sind schon einmal psychisch krank gewesen
- Psychische Erkrankungen werden nach wie vor selten thematisiert



ARBEITSSCHUTZ UND GESUNDHEIT

### Prävention

Eine vielfältige, moderne und dynamische Arbeitswelt bringt Herausforderungen mit sich. Prävention bedeutet Strukturen und Rahmenbedingungen zu schaffen, welche die Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern. Denn Vorsorge ist besser als Nachsorge.

- Psychische Erkrankungen sind weiterhin schambesetzt
- Scham verstärkt Präsentismus
- Stigmatisierung verhindert eine frühzeitige Hilfe, die Krankheitsdauer steigt durch diese Verzögerung

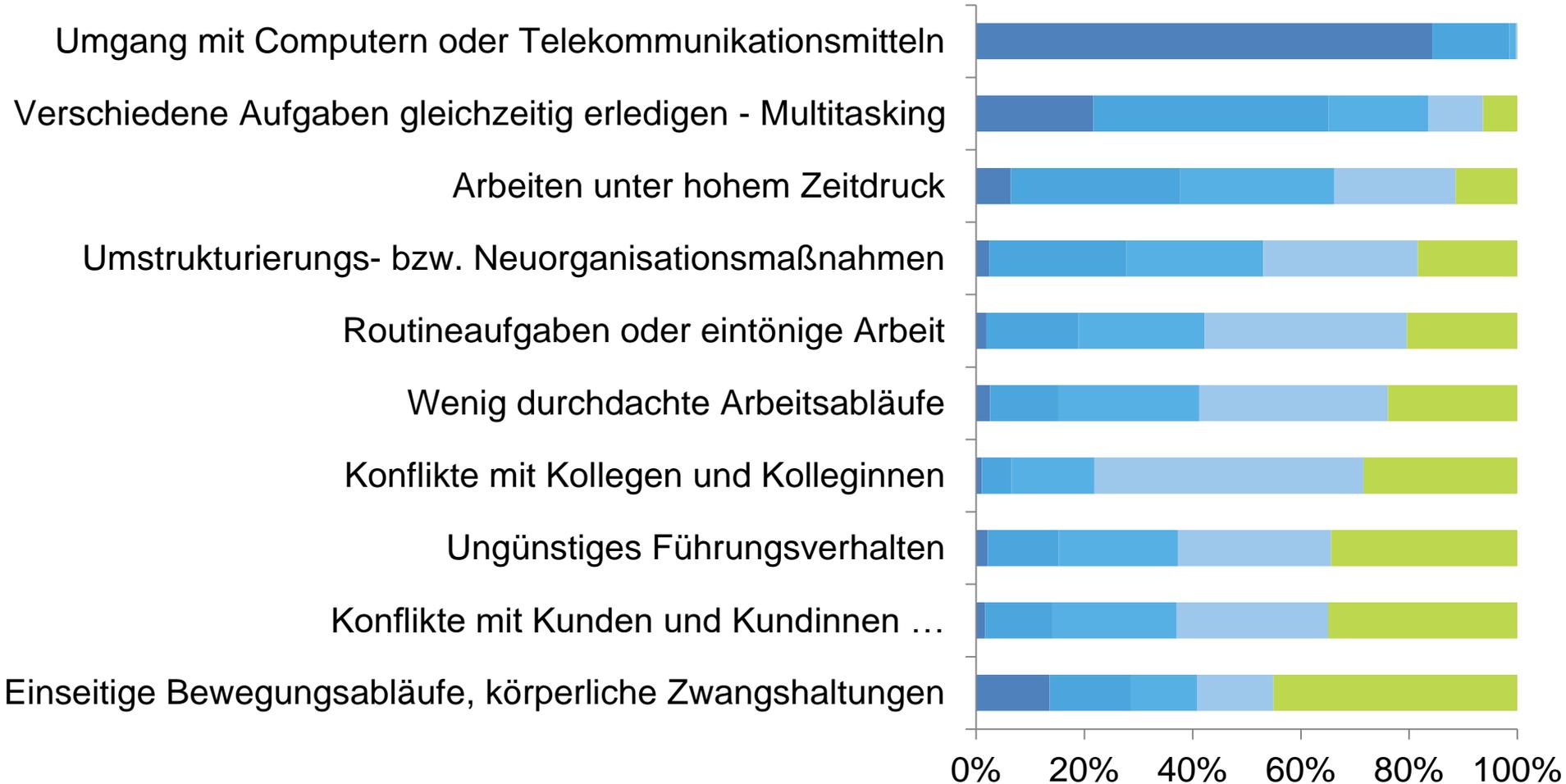


## Ausgewählte Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW



# Arbeitsbelastungen bei Beschäftigten mit Homeoffice- / Telearbeitsplatz: Top 10

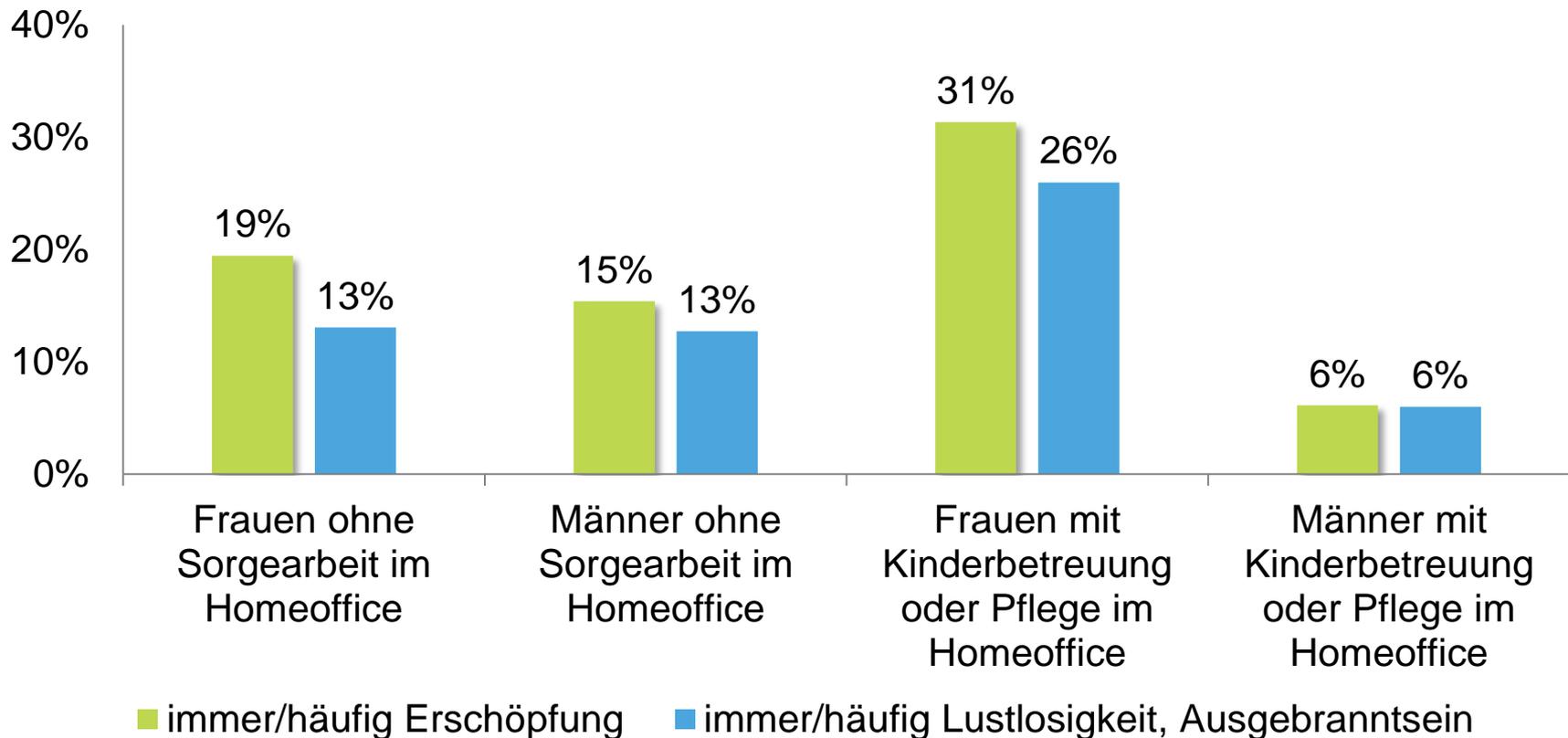
■ immer ■ häufig ■ manchmal ■ selten ■ nie





# Erschöpfungszustände bei Frauen mit Sorgearbeit im Homeoffice

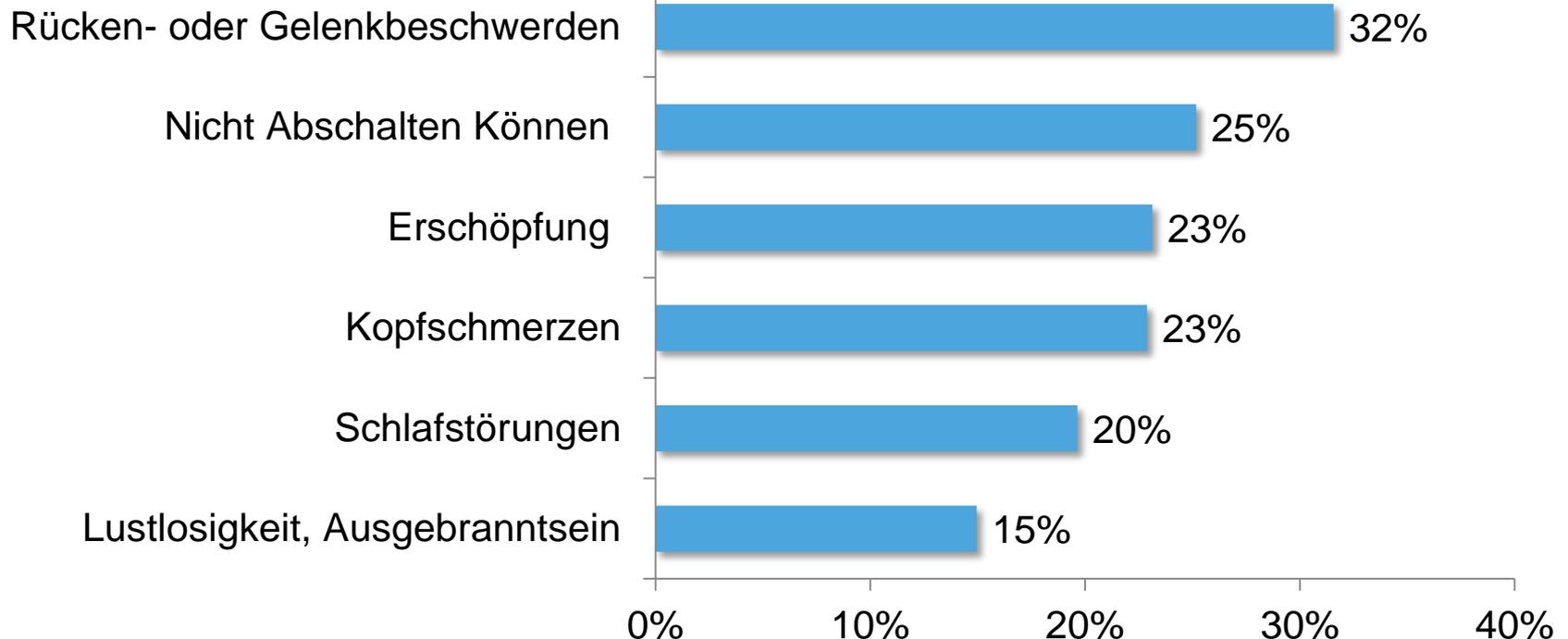
Beschäftigte mit Homeoffice-/ Telearbeitsplatz:





## Gesundheitliche Beeinträchtigungen bei Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

Immer/häufig...

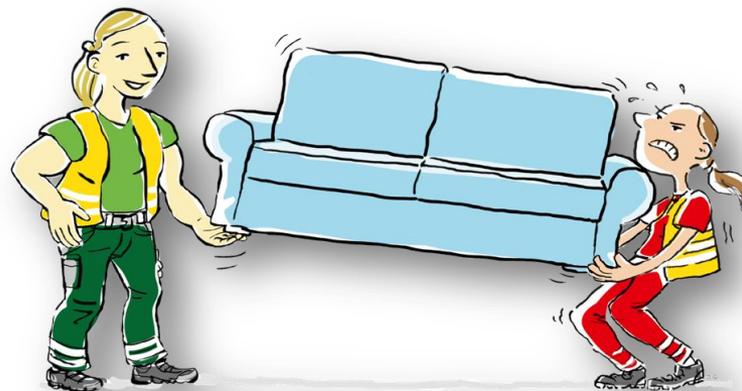




# Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen

## Zusätzliche Belastungen am Arbeitsplatz identifizieren & Arbeit gesundheitsgerecht gestalten

- Coronabedingt wachsende **Verschiebung des Belastungsspektrums** hin zu psychischen Belastungen.
- **Unterschiedliches Erleben** arbeitsbedingter psychischer Belastungen.
- **Belastungssituationen frühzeitig erkennen**, z. B. mithilfe der Gefährdungsbeurteilung (GB) psychischer Belastungen
- **Verhältnispräventive Maßnahmen** des Arbeits- und Gesundheitsschutzes anpassen



© MediaCompany GmbH/Juan Francisco Gonzalez

# Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung

Landesinstitut für  
Arbeitsgestaltung  
des Landes Nordrhein-Westfalen

**Besprechungen kreativ nutzen.**  
Arbeit gesund gestalten mit der Methode der moderierten Gruppendiskussion.

**praxis 3**

**LIA.nrw**  
gesünder arbeiten und leben.  
www.lia.nrw

**Schritt 1:**  
**Substituieren**  
bzw. **Beseitigen der Gefahrquelle**, indem diese entweder ganz beseitigt oder zumindest entschärft wird. Wenn das nicht möglich ist.

**Schritt 2:**  
**Technische Maßnahmen zum Beseitigen** oder zumindest Minimieren der Belastung.

**Schritt 3:**  
**Organisatorische Maßnahmen** sollen erst gewählt werden, wenn technische Maßnahmen nicht möglich sind.

**Schritt 4:**  
**Persönliche Maßnahmen** sind nachrangig bzw. bei psychischen Belastungen ergänzend zu den anderen möglich.

Diese Rangfolge gilt demnach auch für Maßnahmen, die Sie im Rahmen der moderierten Gruppendiskussion erarbeitet haben.

# Erfolgsfaktor Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) im Zusammenspiel

- Beschäftigte gezielt bei der Stärkung ihrer **Kompetenz** (z. B. „Abschalten können“) unterstützen, um **Arbeit als Ressource** zur Entfaltung zu bringen
- **Arbeitsschutz als Unterstützungsstruktur** und nicht allein als „Pflichtaufgabe“ begreifen, um Arbeit gesundheitsgerecht zu gestalten
- **Settingübergreifende und zielgruppenbezogene Präventionsansätze** stärken, um für das Thema „psychische Gesundheit“ (insbesondere in der mittleren Lebensphase) zu sensibilisieren
- **Unterstützungsbedarf** für Arbeitsschutz und BGF in KMU und KKV!



15

Verhältnisprävention



Verhaltensprävention



## Stigmatisierung psychischer Erkrankungen – Schlussfolgerungen für Interventionen

<b>Räume des Austauschs schaffen</b>	Sensibilisierung von Mitarbeitenden und Führungskräften zum Umgang mit psychischen Erkrankungen
<b>Aufklären Ängste nehmen</b>	Qualifizierung von Führungskräften
<b>Belastungssituationen frühzeitig erkennen</b>	Verhältnispräventive Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes anpassen, z. B. die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Bereitstellung geeigneter Arbeitsmittel, gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitszeit und vor allem auch Einhaltung von Ruhezeiten etc.



# Präventionsaktivitäten im Themenschwerpunkt „Förderung der seelischen Gesundheit“

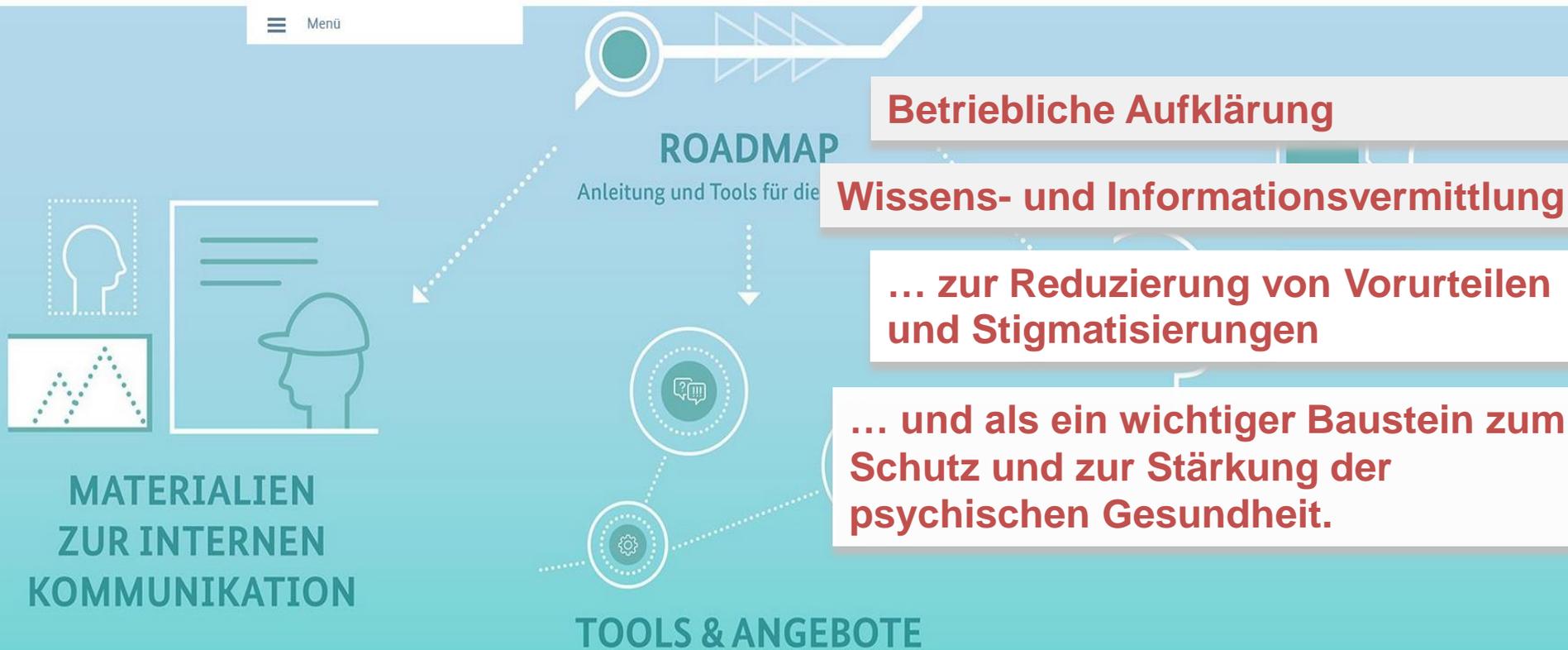
## Offensive Psychische Gesundheit



## psyGA-Kampagnen- und Toolbox



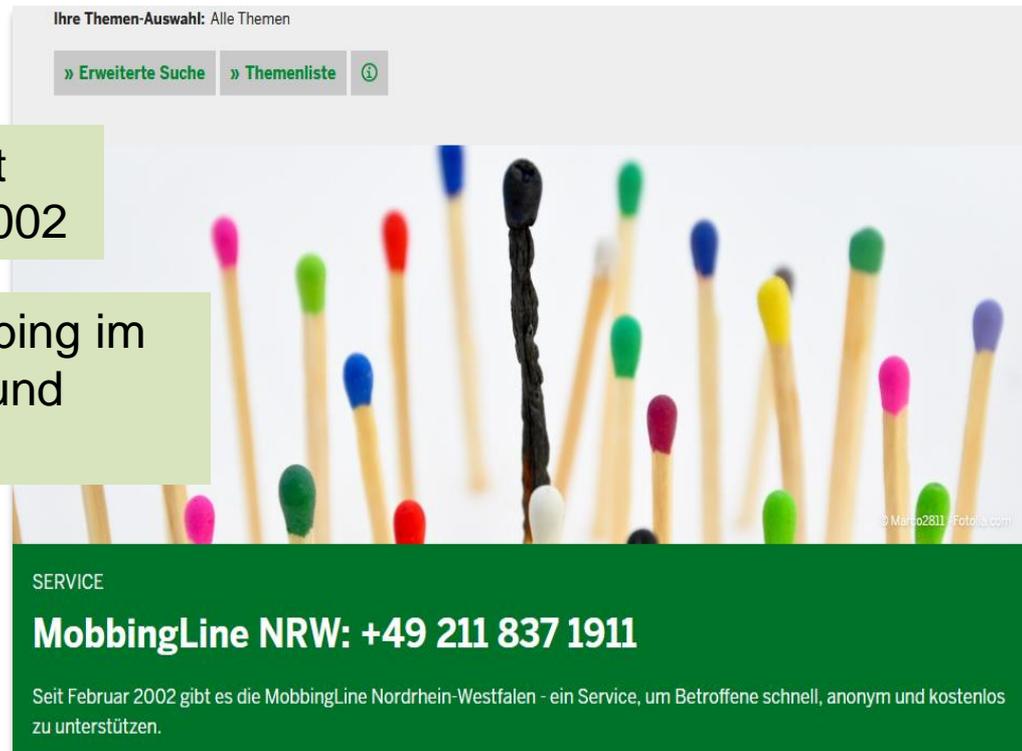
☰ Menü



# MobbingLine NRW

Zentrales „Mobbing-Telefon“ für Nordrhein-Westfalen

- kofinanziertes Beratungsangebot vom MAGS NRW seit Februar 2002
- Service, um Betroffene von Mobbing im Arbeitskontext schnell, anonym und kostenlos zu unterstützen
- ca. 70 fachlich geschulte Beraterinnen und Berater



Ihre Themen-Auswahl: Alle Themen

» Erweiterte Suche » Themenliste ⓘ

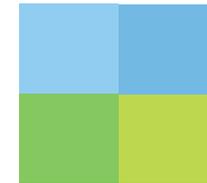
SERVICE

**MobbingLine NRW: +49 211 837 1911**

Seit Februar 2002 gibt es die MobbingLine Nordrhein-Westfalen - ein Service, um Betroffene schnell, anonym und kostenlos zu unterstützen.



# LIA.nrw



gesünder arbeiten und leben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

[lisa.binse@lia.nrw.de](mailto:lisa.binse@lia.nrw.de)



## Impressum

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung  
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)

Gesundheitscampus 10  
44801 Bochum

Telefon: +49 (0) 211 3101-1133  
info@lia.nrw.de

[www.lia.nrw](http://www.lia.nrw)

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.