


# Die Bedeutung der psychischen Gesundheit für die Kopfarbeit – Routinedaten signalisieren Handlungsbedarf



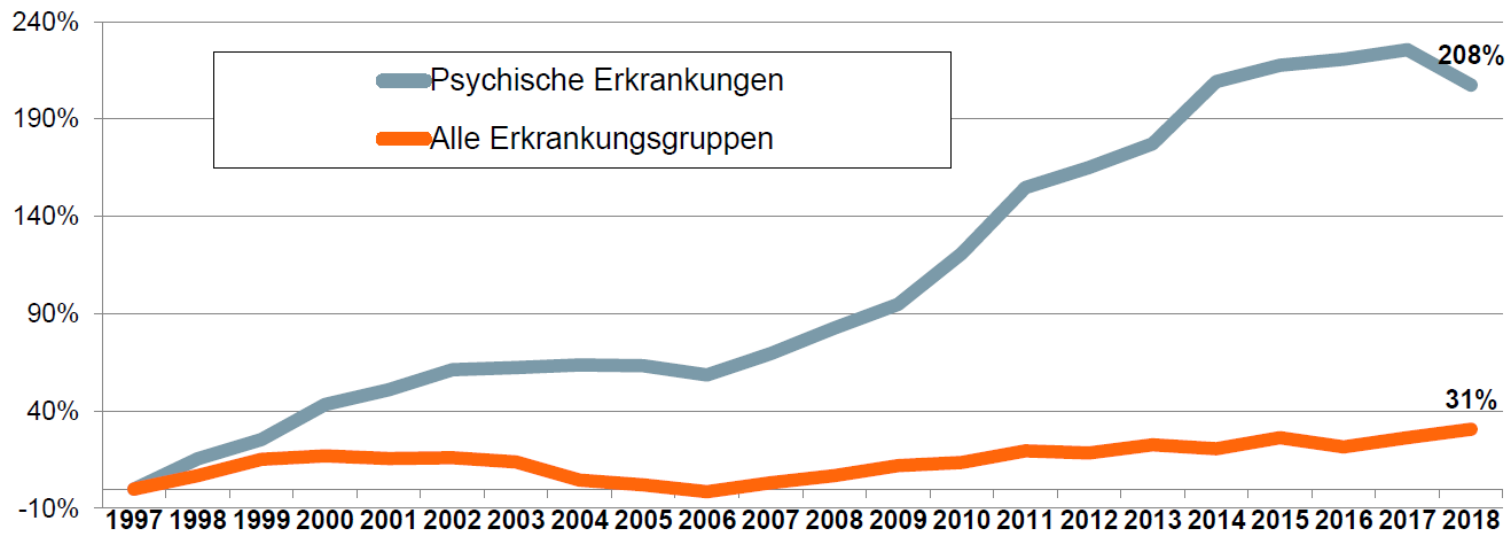
Fachtagung „Gesundheit in der Hochschule – eine gemeinsame  
Aufgabe an Hochschulen und Universitätskliniken“

Rostock, 13.09.2019

Prof. Dr. Bernhard Badura

Emeritus, Fakultät für Gesundheitswissenschaften  
der Universität Bielefeld und  
Geschäftsführer von Salubris UG und Co. KG

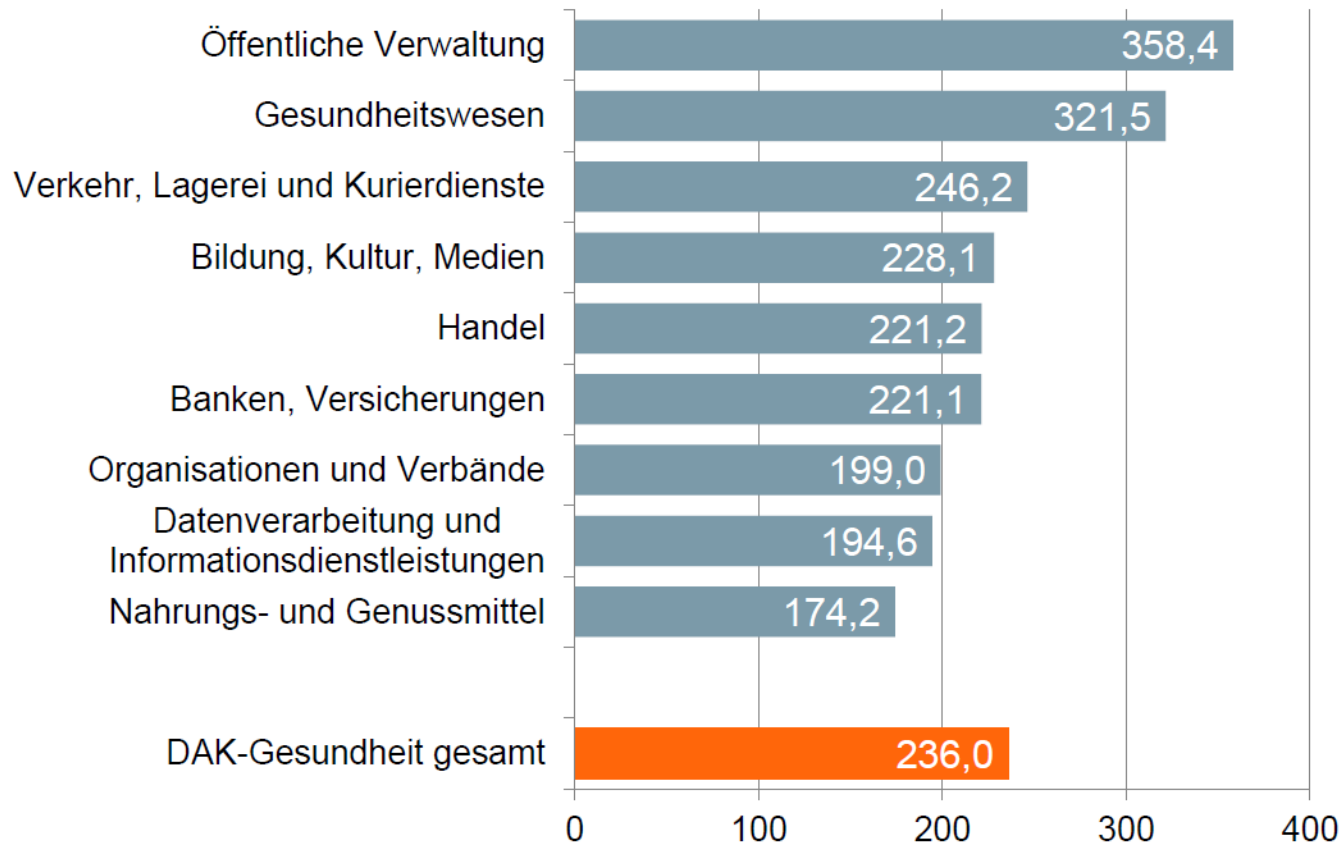
# Anstieg der Fehltage: Psychische Erkrankungen im Vergleich zu den Fehltagen insgesamt



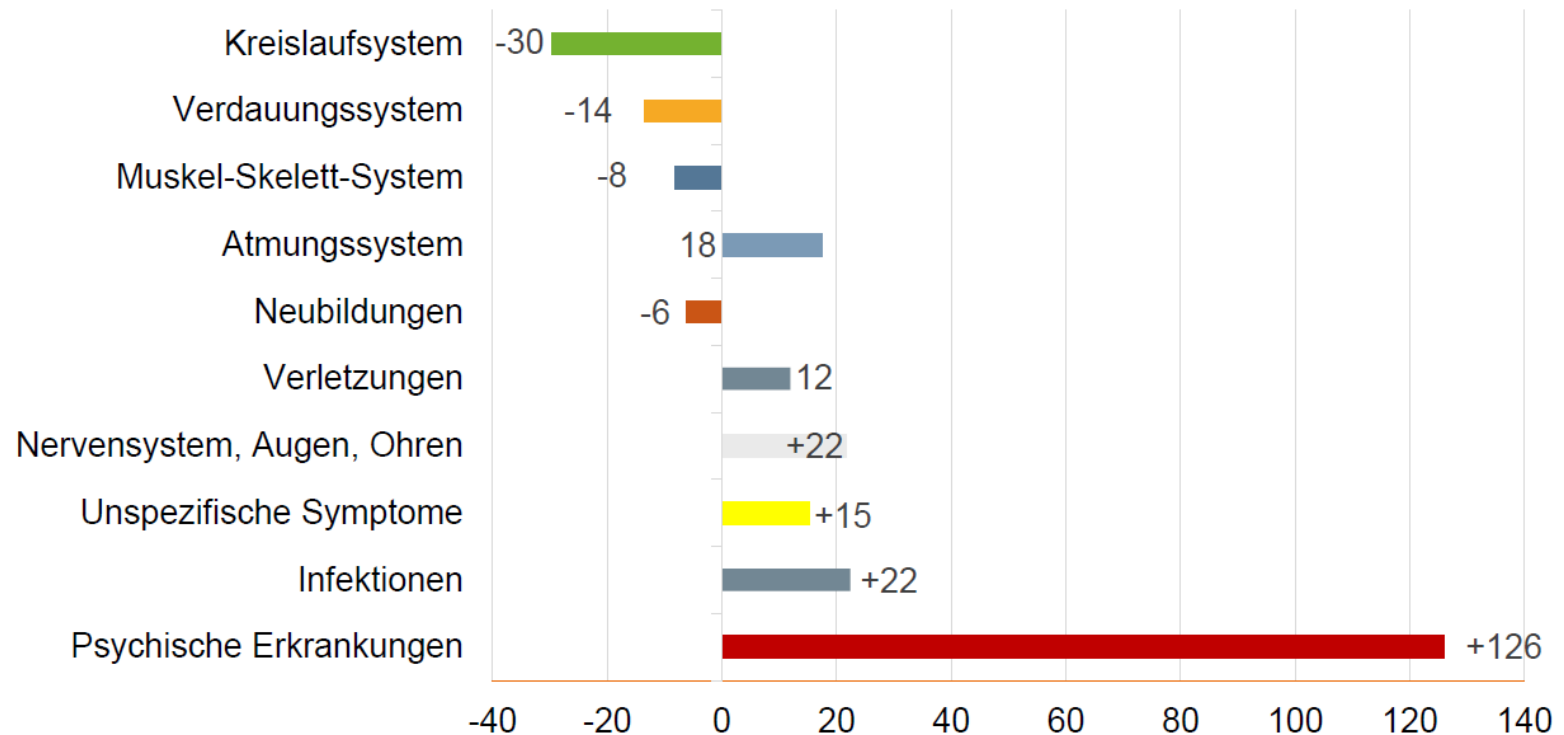
- Die Zunahme der Arbeitsunfähigkeiten aufgrund psychischer Erkrankungen ist seit Jahren die bei Weitem auffälligste Entwicklung im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen.

Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 1997-2018

# Fehltage aufgrund psychischer Erkrankung nach Wirtschaftsgruppen (2018)

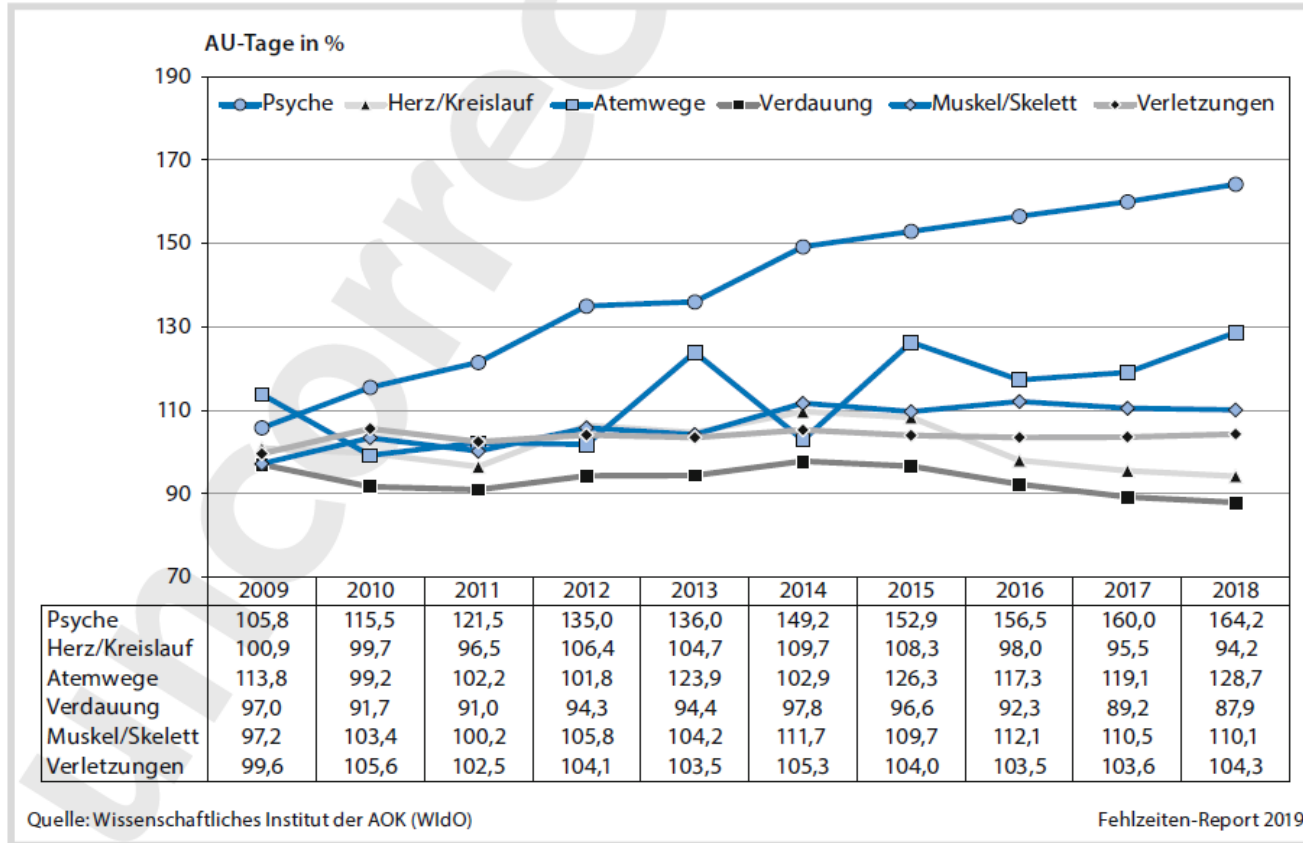


# Fehltage 2018 im Vergleich zu 2000



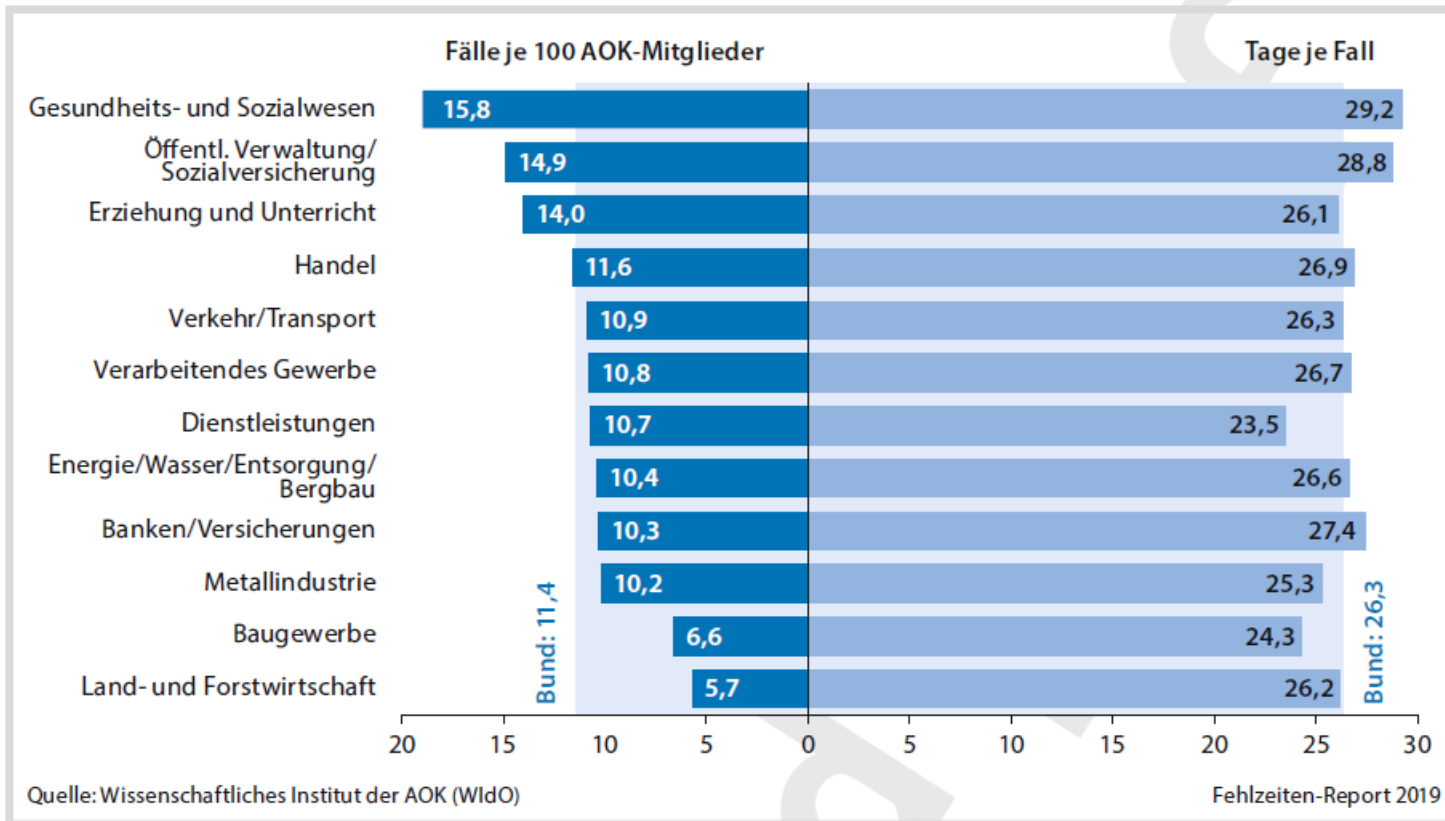
Quelle: Daten der DAK-Gesundheit 2000-2018

# Arbeitsunfähigkeitstage nach Krankheitsarten in den Jahren 2009-2018



**Abb. 27.30** Tage der Arbeitsunfähigkeit der AOK-Mitglieder nach Krankheitsarten in den Jahren 2009–2018  
 Indextdarstellung (2008 = 100 %)

# Fälle aufgrund psychischer Erkrankung im Branchenvergleich (2018)



■ **Abb. 27.46** Psychische und Verhaltensstörungen nach Branchen im Jahr 2018, AOK-Mitglieder

# Hohe Prävalenz psychischer Probleme

---

Aktuelle Antwort des Arbeitsministeriums (BMAS) auf eine Anfrage der Linksfraktion:

- Innerhalb von 10 Jahren hat sich die Zahl der Krankentage wegen psychischer Probleme in Deutschland mehr als verdoppelt: Anstieg von 48 Millionen (2007) auf 107 Millionen (2017).
- Der wirtschaftliche Schaden hat sich von 12,4 Milliarden auf 33,9 Milliarden Euro fast verdreifacht.
- Die Zahl der Renteneintritte wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aufgrund psychischer Störungen stieg in diesem Zeitraum von rund 53.900 auf 71.300.

(Quelle: Zeitungen der Funke Mediengruppe, 26.03.2019)

# Verbreitete psychische Probleme in der Erwerbsbevölkerung

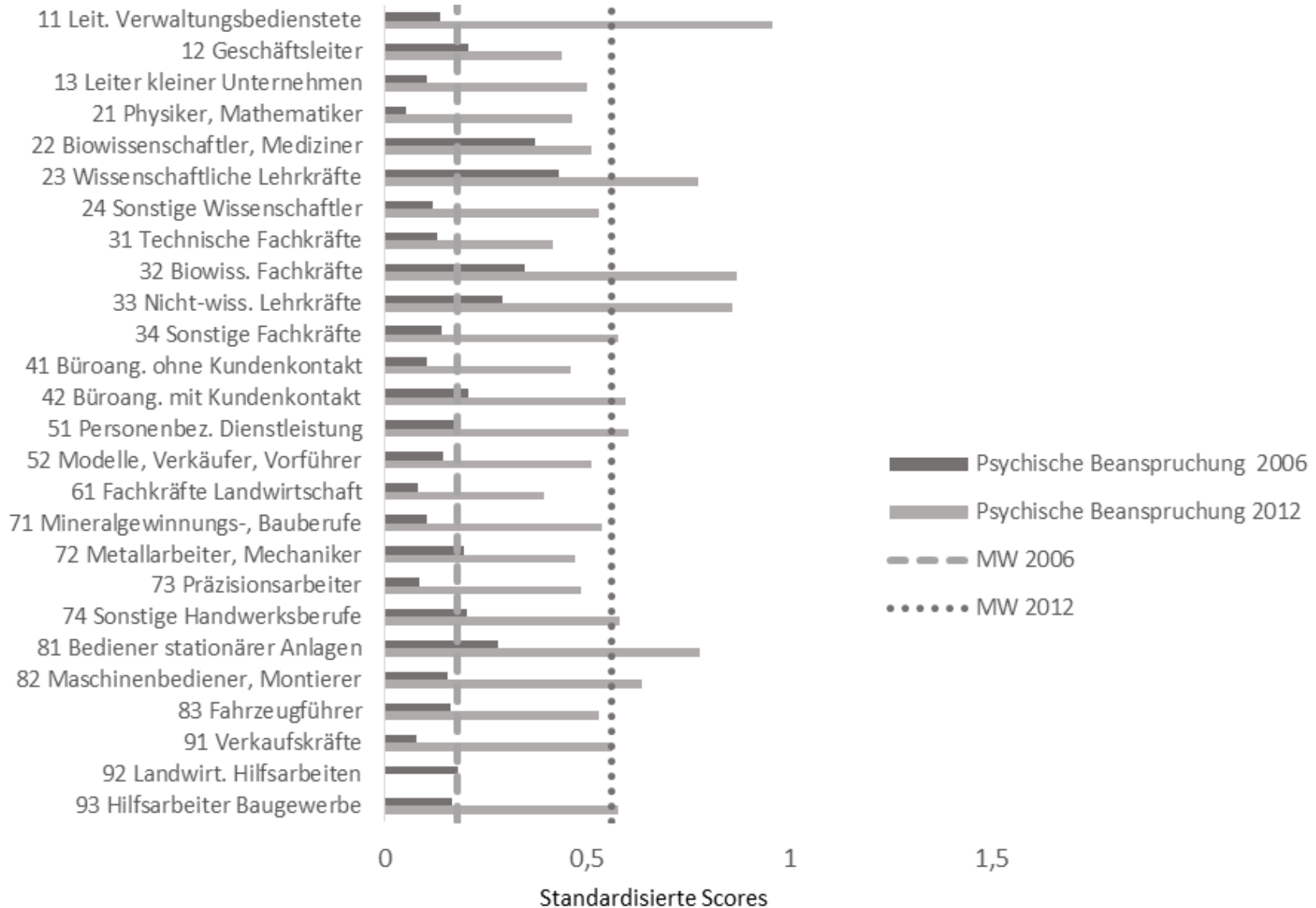
Gesundheitsbeschwerden		Männer	Frauen
Rücken-, Kreuzschmerzen	51	47	55
Schlafstörungen	34	30	38
<b>Müdigkeit, Erschöpfung</b>	<b>53</b>	<b>49</b>	<b>58</b>
Niedergeschlagenheit	24	22	27
Körperliche Erschöpfung	40	36	43

Angaben in % der Befragten, n = 18.000

**Quelle:** Arbeitszeitreport Deutschland 2016



# Zunahme psychischer Probleme



Quelle: Eichhorst et al. 2016 (Fehlzeiten-Report 2016)

# Arbeitsunfälle in Deutschland

---

	1992	2017
Arbeitsunfälle	1 874 713	873 562
davon tödlich	1443	454

# Wandel der Arbeitswelt

---

**Fremdorganisation  
(extrinsische Motivation)**

**Handarbeit  
(physische Gesundheit)**

**Kopfarbeit  
(psychische Gesundheit)**

**21.  
Jahrhundert**

**Selbstorganisation  
(intrinsische Motivation)**

# Von der Hand- zur Kopfarbeit

---

Mit dem Strukturwandel von der Hand- zur Kopfarbeit verlieren **extrinsische** Motivation (durch materielle Anreize und Vorschriften) und **physische** Energie an Bedeutung. An ihrer Stelle treten **intrinsische** Motivation (durch Bindung an Werte und Menschen) und **psychische** Energie, als zentraler „Treibstoff“ einer hochtechnisierten Arbeitswelt.

# Stress-These (Pathogenese)

---

Arbeit kann intrinsische Motivation und Energieeinsatz beeinträchtigen, wenn sie

- Hilflosigkeit oder Angstgefühle auslöst und dadurch
- pathogene Prozesse in Psyche und Biologie bewirkt

(Selye; Karasek; Lazarus etc.)

# Bindungsthese (Salutogenese)

---

Arbeit kann intrinsische Motivation und Energieeinsatz stärken, wenn sie soziale Grundbedürfnisse befriedigt nach:

- Zugehörigkeit (Oxford Handbook of Social Neuroscience 2011)
- Sicherheit (Bowlby)
- Anerkennung (Akerlof)
- **Sinnerfüllter Tätigkeit** (Frankl; Antonovsky)

# Victor Frankl:

---

„Das Streben nach Sinnerfüllung ist die zentrale motivierende Kraft des Menschen“ (Frankl 2006, S. 99).

„Im Gegensatz zum Tier sagen dem Menschen keine Instinkte, was er muss, und im Gegensatz zum Menschen von gestern sagen dem Menschen von heute keine Traditionen mehr, was er soll“ (Frankl 2015, S. 142).

# Allgemeines Wirkmodell im BGM: Auf die Bindung („Identifikation“) kommt es an!

## Soziales System einer Organisation

Kultur, Führung, soz. Netzwerke

## Bindungsfaktoren

- Bindung an Menschen und Werte
- Sinnhaftigkeit der Aufgabe und Ziele

- Arbeits- und Gesundheitsverhalten
- Psychische Gesundheit



## Externe Einflüsse

- Genetik
- Sozialisation
- Privatleben
- Alter
- Geschlecht
- Bildung



# DAS BEISPIEL BURNOUT

# Burnout Definition

---

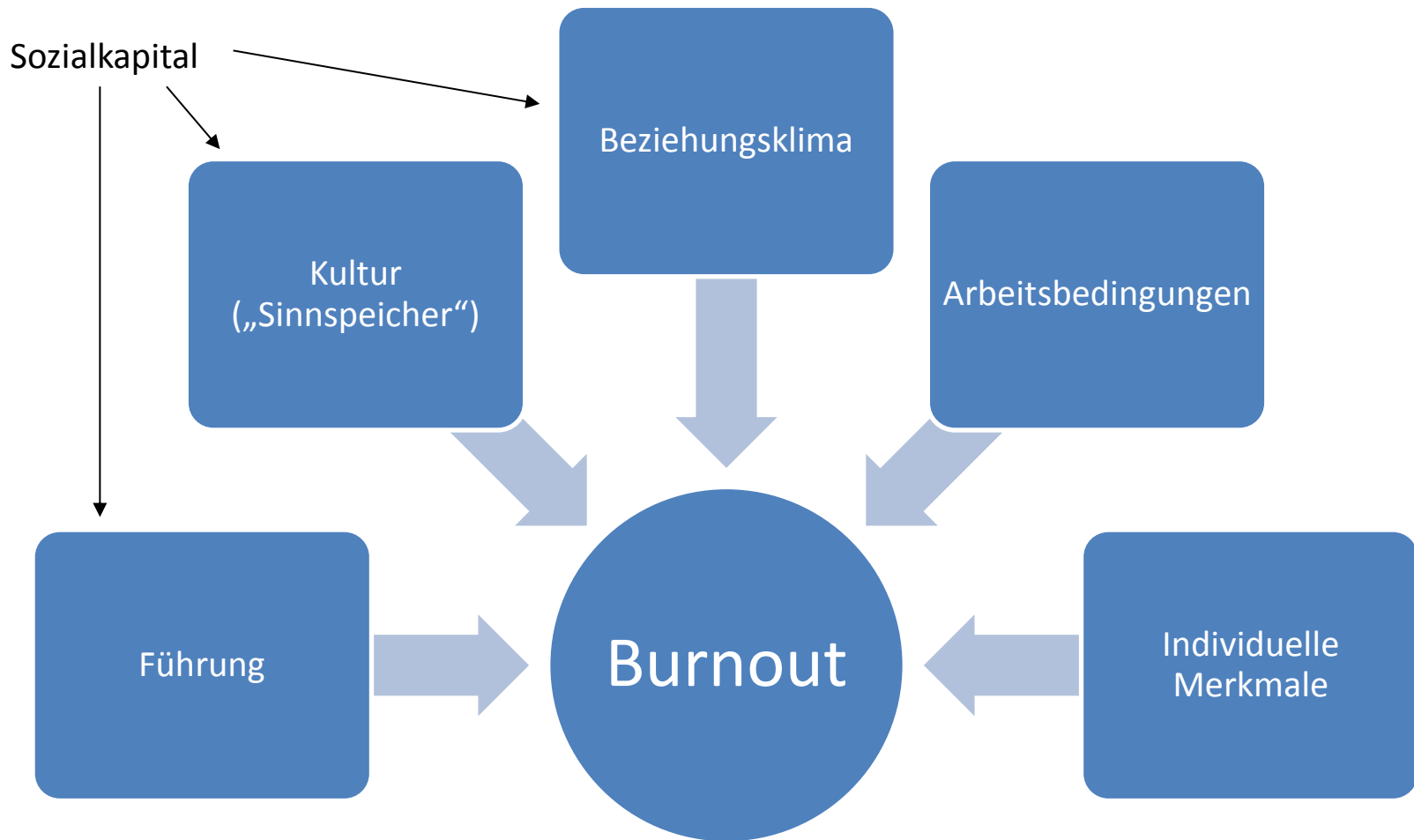
„Burnout ... is a common reaction to job stress, and it reduces the motivation and effectiveness of many human service providers“ (Cherniss 1990, 9)

# WHO anerkennt Burnout als „arbeitsbedingtes Syndrom“

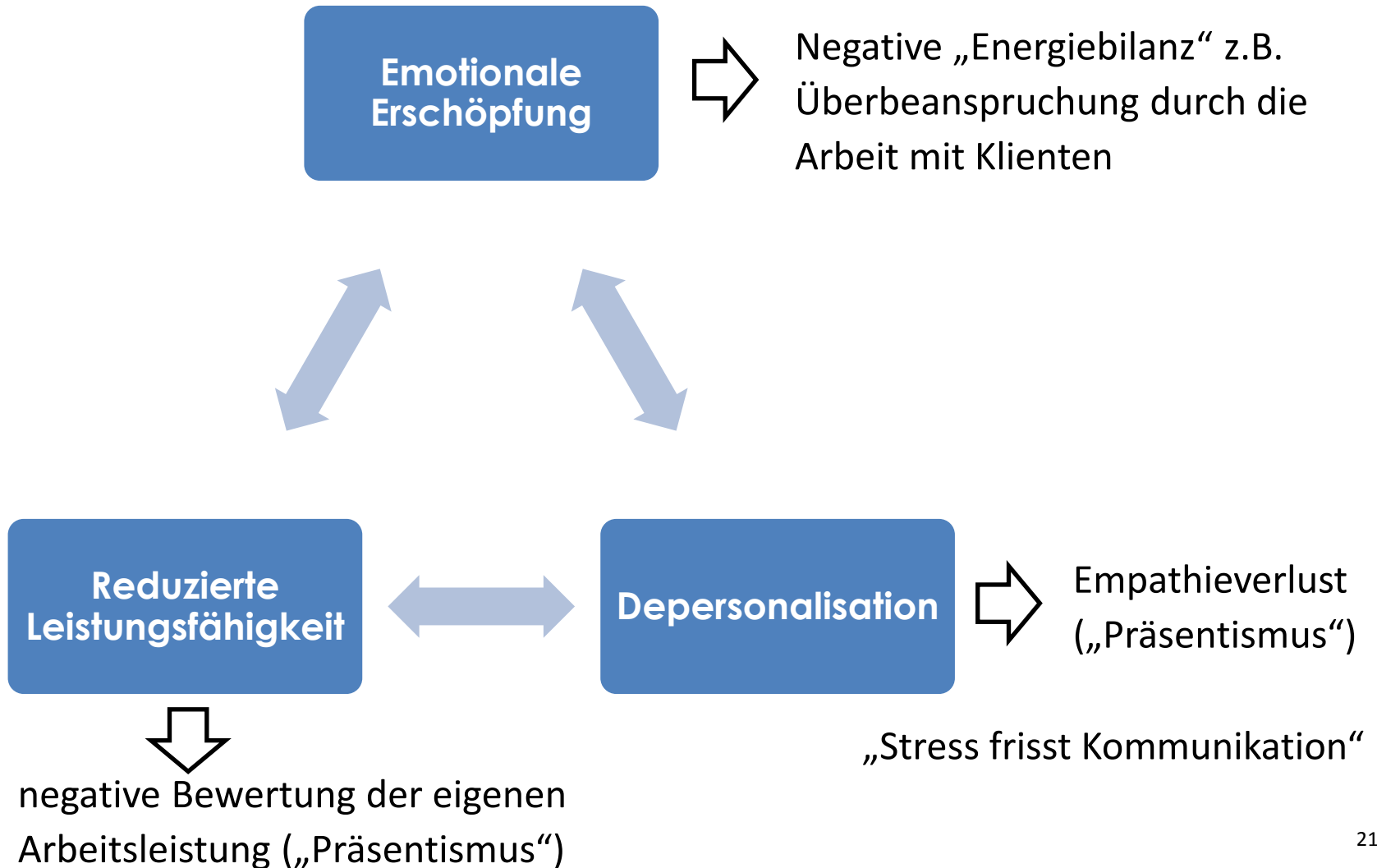
---

Die 194 Mitgliedsstaaten der Weltgesundheitsorganisation (WHO) haben auf ihrer Mitgliederversammlung am 27. Mai 2019 **Burnout als arbeitsbedingten Faktor eingestuft, der die Gesundheit und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen kann** und in die ICD-11 aufgenommen, die ab Januar 2022 den alten Katalog ablösen soll.

# Multifaktorielle Ursachen von Burnout



# Symptome von Burnout



# Folgen von Burnout (Gesundheit)

---

Längsschnittstudien zeigen, dass Burnout ein Risikofaktor für z.B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Depression und erhöhte Mortalität ist (Ahola, Hakanen 2014).

# Folgen von Burnout (Unternehmen)

---

Übersichtsarbeiten belegen, dass Burnout ein Risikofaktor für Fluktuationsbereitschaft und reduzierte Arbeitsleistung (Präsentismus) ist (z.B. Swider, Zimmermann 2010; Alarcon 2011).

# Sinnverlust als Ursache von Burnout

---

„Der Fokus auf Erschöpfung alleine (und auf seine Verbindung mit Arbeitsüberlastung) unterschlägt die wesentliche Komponente von Burnout als Ergebnis einer Krise von Sinn oder Werten.“ (Maslach, Leiter 2016, S. 108)



# Skala Burnout: Kerndimension „Erschöpfung“

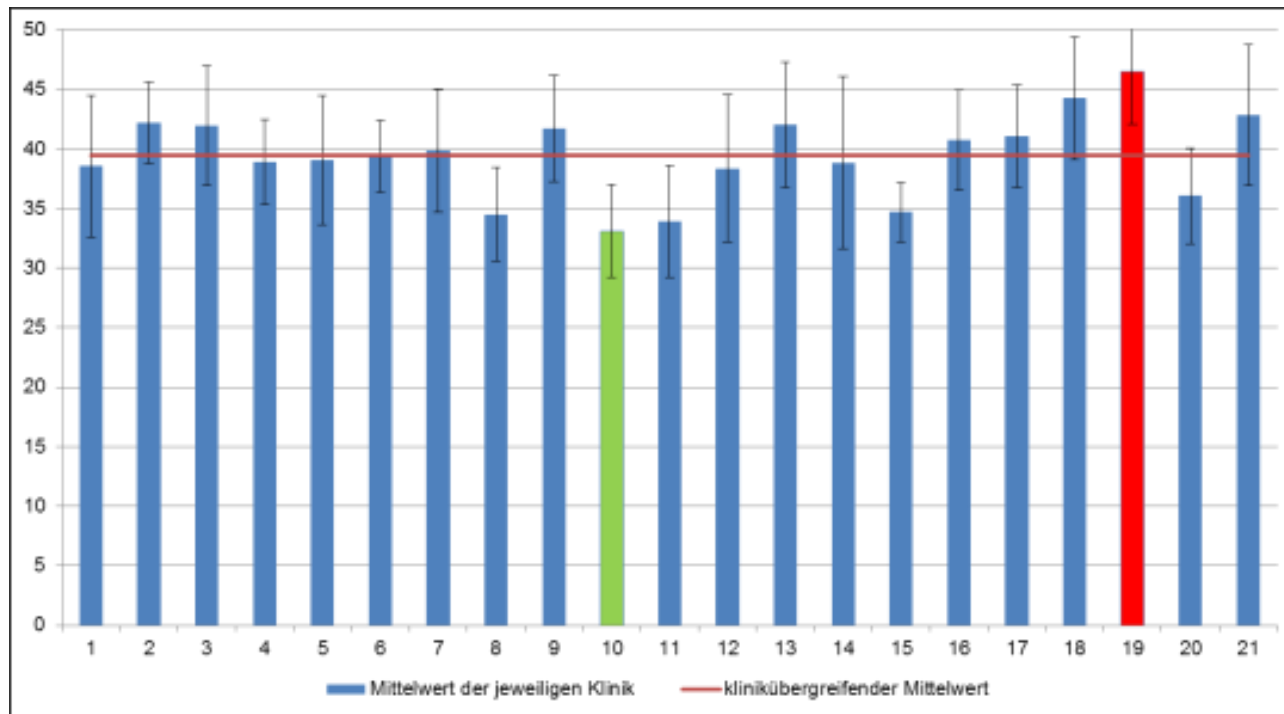
	nie/fast nie	selten	manchmal	oft	immer
1. Wie häufig fühlen Sie sich müde?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Wie häufig denken Sie: „Ich kann nicht mehr“?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

0 25 50 75 100

Cut-Off:  $\geq 50$  Punkte= hohes Burnout

Quelle: Nübling et al. 2010 deutsche Fassung des CBI nach Kristensen et al. (2005)

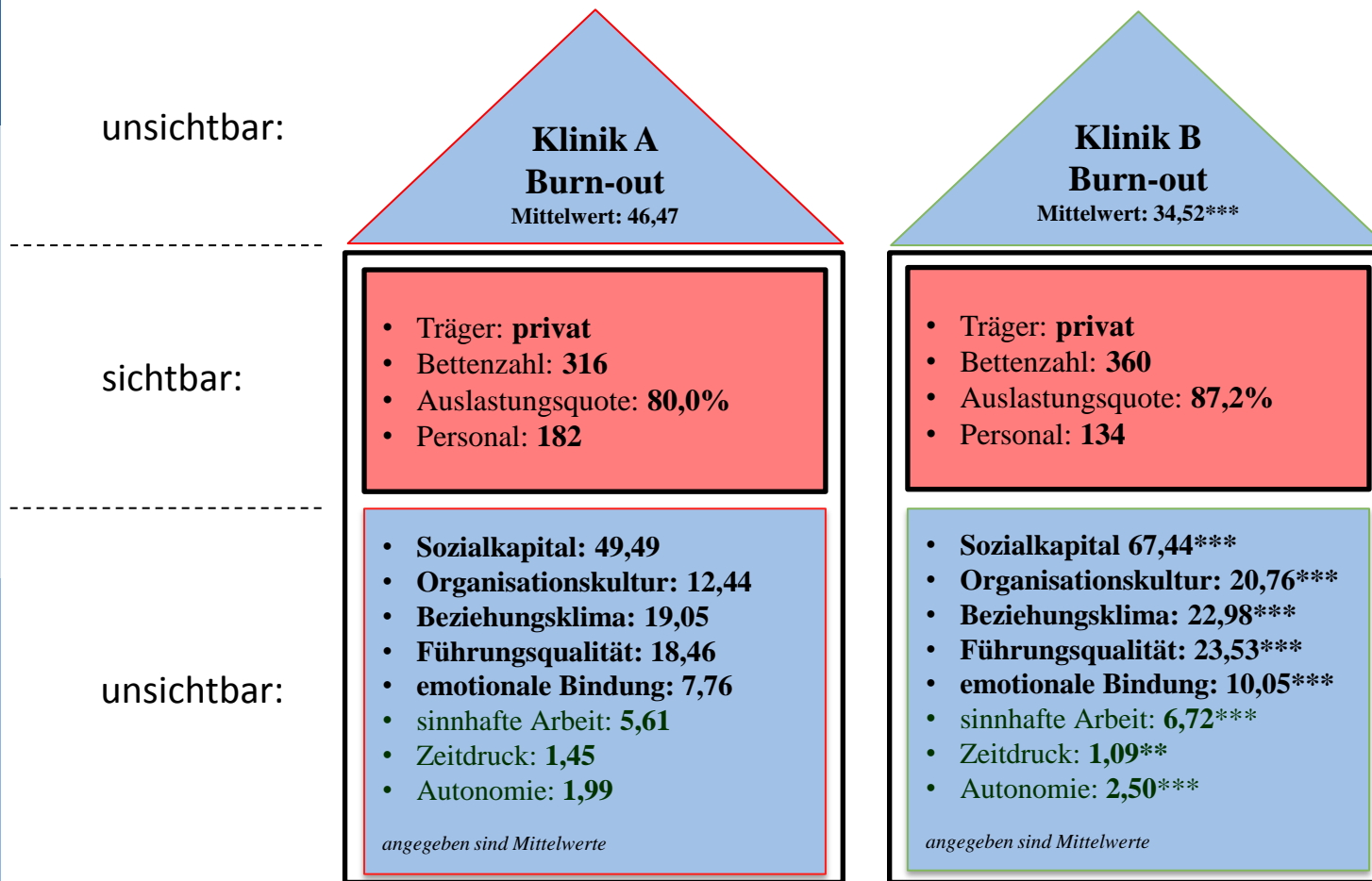
# Ist Burnout ein Massenphänomen, gibt es „erschöpfte Organisationen“ ?



**Quelle:** Ehresmann (2017, 237, modifiziert)

n= 1918; 21 Rehakliniken

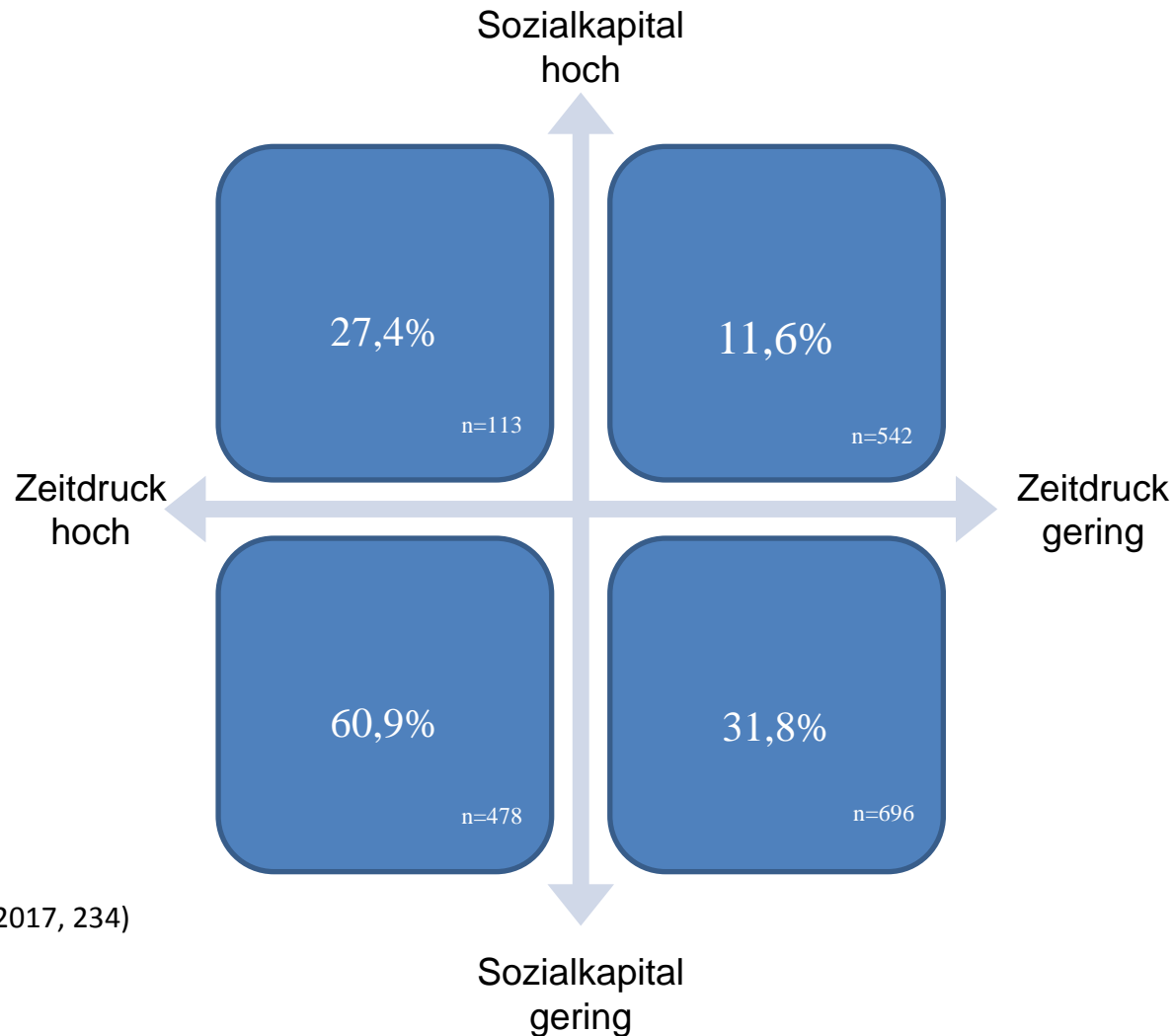
# Vergleich der sichtbaren und unsichtbaren Qualität zweier Kliniken



\*\*\*signifikante Unterschiede zwischen den Kliniken zum Niveau 0,001, \*\*Niveau 0,01

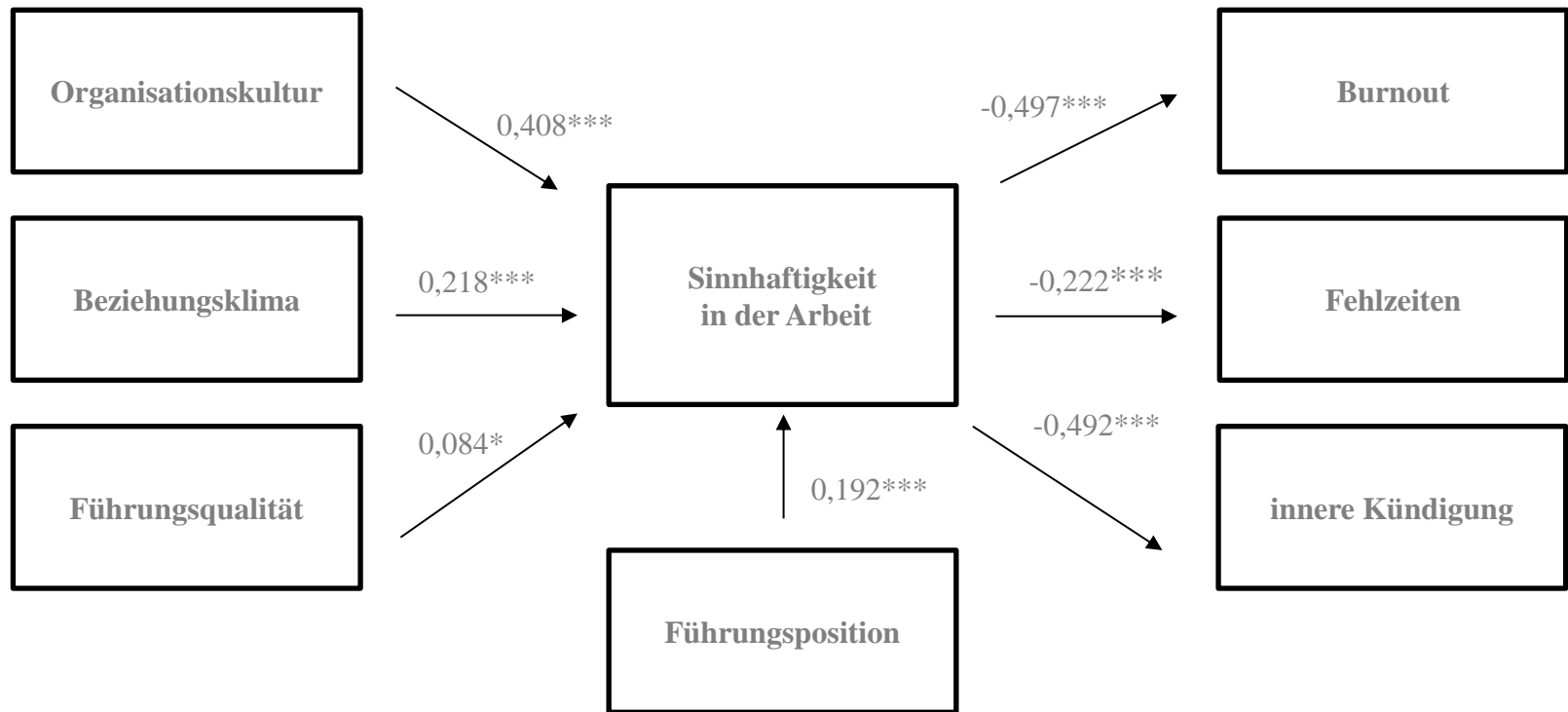
Quelle: Ehresmann 2017, 221, Ausschnitt

# Wovon hängt Burnout ab, Bindung (Sozialkapital) und/oder Stress?



Quelle: Ehresmann (2017, 234)

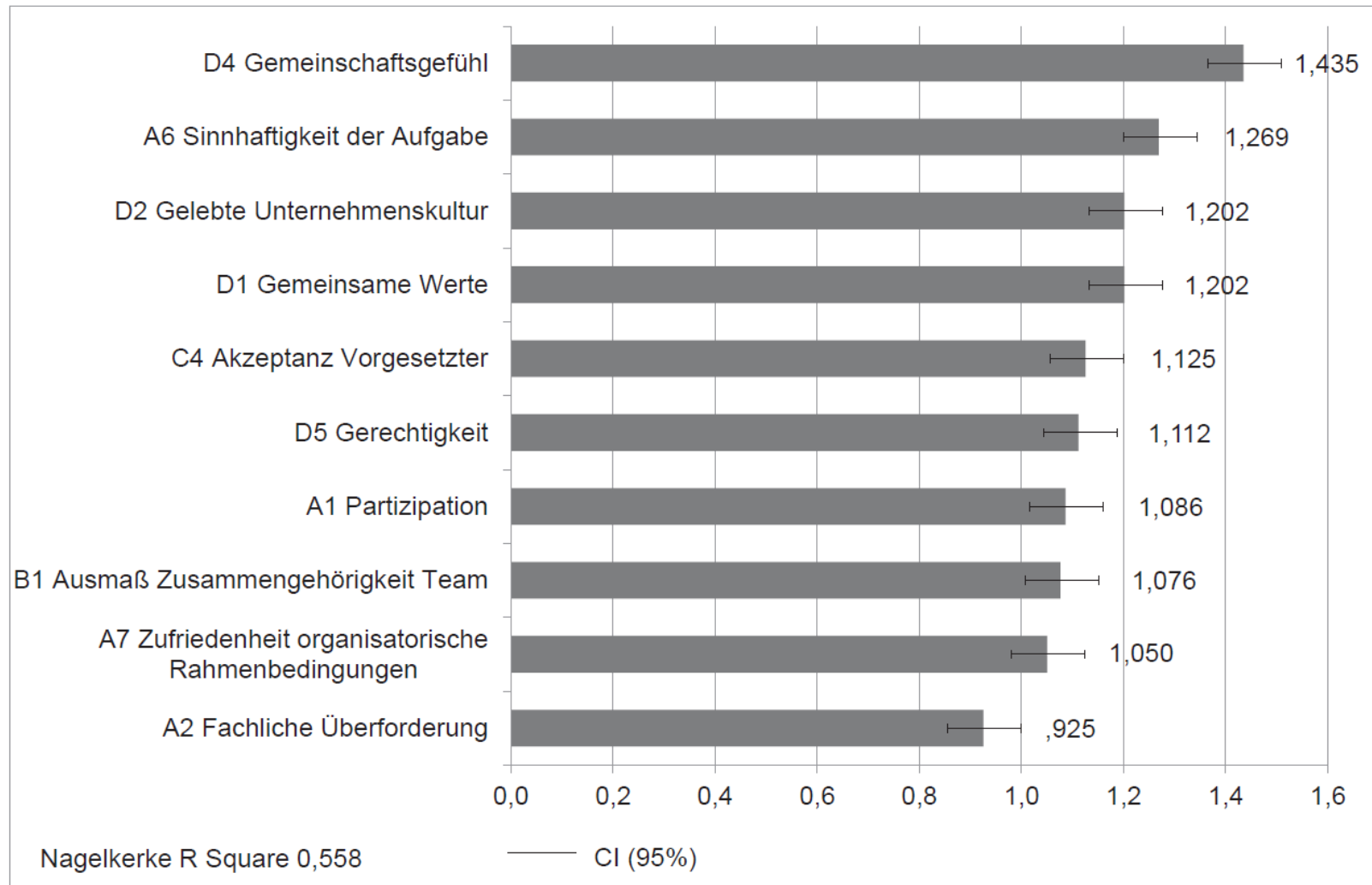
# Zum Einfluss von Sozialkapital und Sinnerleben auf den Organisationserfolg



\*\*\*signifikant zum Niveau von 0,001; \*\*0,01, \*0,05  
n=1.918 adjustiert für Alter, Geschlecht, Bildungsgrad

# Sozialkapital wirkt Burnout-präventiv

Ergebnisse der Regressionsanalyse zum Bindungsfaktor „Commitment“ (n = 4.000 aus 9 Organisationen)

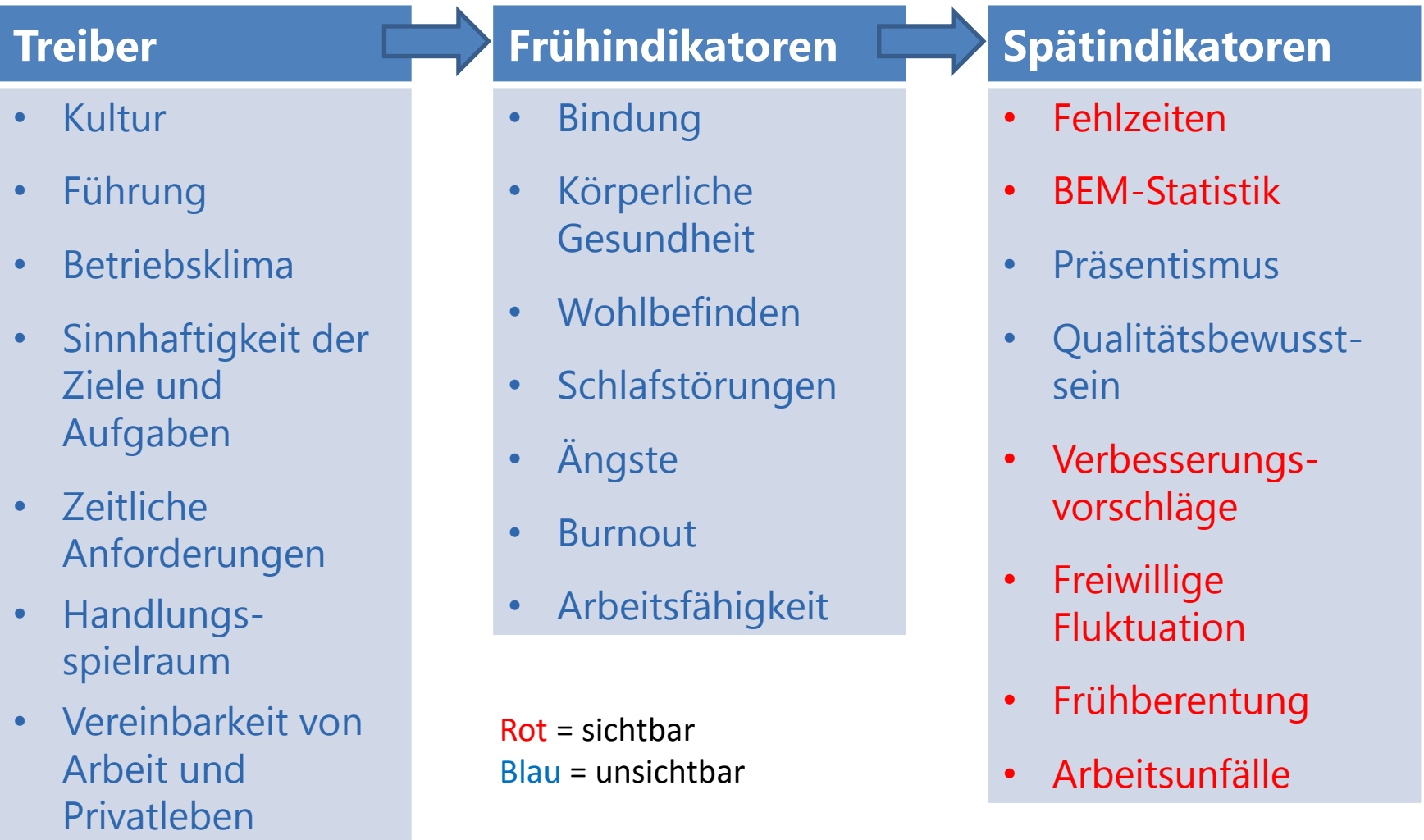


# BGM – Maßnahmen/ Projekte

---

- Fehlzeiten: Dokumentation, Analyse, Management
- BEM: Anzahl, Angebot, Durchführung, Maßnahmen
- Präsentismus: Dokumentation, Analyse, Management
- Organisationsdiagnose/ Gefährdungsbeurteilung: Workshops, Mitarbeiterbefragung, Ergebnissicherung
- Kennzahlenentwicklung und Gesundheitsberichterstattung
- Gesund führen: Entwicklung der Unternehmenskultur
- Schwerpunktprojekte zu Risikobereichen, -problemstellungen

# Planung und Steuerung des BGM mit Kennzahlen





---

# Mindeststandards im Behördlichen Gesundheitsmanagement (BGM) der Landesverwaltung Nordrhein- Westfalen

Abschlussbericht zum Vergabeverfahren „Entwicklung und Festlegung von Standards für BGM in der Landesverwaltung“  
(Auftragsnummer ZVSt-2018-192/BGM)

---

„Ein professionelles und mit hoher Verbindlichkeit geführtes Behördliches Gesundheitsmanagement ist kein Luxusgut, sondern von zentraler Bedeutung für die Attraktivität und den Erfolg der Landesverwaltung.“

**Prof. Dr. Bernhard Badura, Mika Steinke (M. Sc.)**

**Salubris UG (haftungsbeschränkt) & Co. KG**

*Unter Mitwirkung von:*

Dr. Cona Ehresmann, Rabea Heller (B. Sc.), Eckhard Münch (Dipl. Soz. Wiss.),  
Johanna Radtke (M. Sc.), Karen Lange, Dr. Uta Walter, Wolfgang Wirth (Leiter  
KrimD NRW)

Bielefeld, im Mai 2019

VIELEN DANK FÜR IHRE  
AUFMERKSAMKEIT!