

Kein Stress mit dem Stress

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt fördern – psyGA

Dr. Reinhold Sochert
BKK Bundesverband



 **psyGA**
ein Angebot der Initiative
Neue Qualität der Arbeit

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

im Rahmen der Initiative:



fachlich begleitet durch:



Projekträger:



Projektleitung:



psyGA – Die Fakten

- » Absolute Zunahme psychischer Erkrankungen ist umstritten
- » Erheblicher Anteil am Langzeit-AU-Geschehen (2011: 19,8% - 2. Platz)
- » Häufigste Ursache für krankheitsbedingte Frühverrentung (2011: 41%; Alter im Schnitt 48 Jahre)
- » Kosten: 28,7 Mrd. ” direkte Kosten (2008)
- » Frauen erkranken fast doppelt so oft, Männer sind stärker von Alkohol- oder Substanzmissbrauch betroffen
- » Besonders relevant: Depressive Störungen und Angststörungen



psyGA – Die Ziele

- “ Unternehmen mit praktischen Tipps unterstützen (Unternehmensleitung, Führungskräfte, Beschäftigte)
- “ Aufmerksamkeit und Interesse von Entscheidern und Multiplikatoren erhöhen
- “ Wissen für Multiplikatoren und Nutzer organisieren
- “ Erfahrungsaustausch und Vernetzung stärken



psyGA - Ein starker Verbund

- “ Projektleitung: BKK Bundesverband
- “ Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)
- “ Fachliche Begleitung durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
- “ Kooperation mit 18 Partnern



Partner & Handlungsfelder

Großunternehmen



- “ Bertelsmann Stiftung
- “ Unternehmensnetzwerk zur BGF in der EU
- “ BKK Netzwerk Gesundheitsförderung

KMU



- “ Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe
- “ Institut für BGF
- “ Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW

Gesundheitswesen



- “ Aktionsbündnis Seelische Gesundheit
- “ Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband
- “ Deutsches Netz Gesundheitsfördernder Krankenhäuser
- “ Universitätsklinikum Aachen

Partner & Handlungsfelder

Arbeitsmarktintegration



- “ Bundesagentur für Arbeit
- “ Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung
- “ START Zeitarbeit NRW

Öffentlicher Dienst



- “ Landeshauptstadt München
- “ Leibniz Universität Hannover

Weitere



Was Unternehmen tun können



Das bietet psyGA

Kein Stress mit dem Stress – Praxishilfen zur Förderung der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt:

Qualitätskriterien

Selbsteinschätzung – psyGA Check

Praxisorder/-broschüre mit Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen

Handlungshilfe für Beschäftigte & Führungskräfte

Hörbuch „Stress, psychische Belastung, Burnout - Handeln, bevor der Job krank macht

Neu: eLearning Tool für Führungskräfte

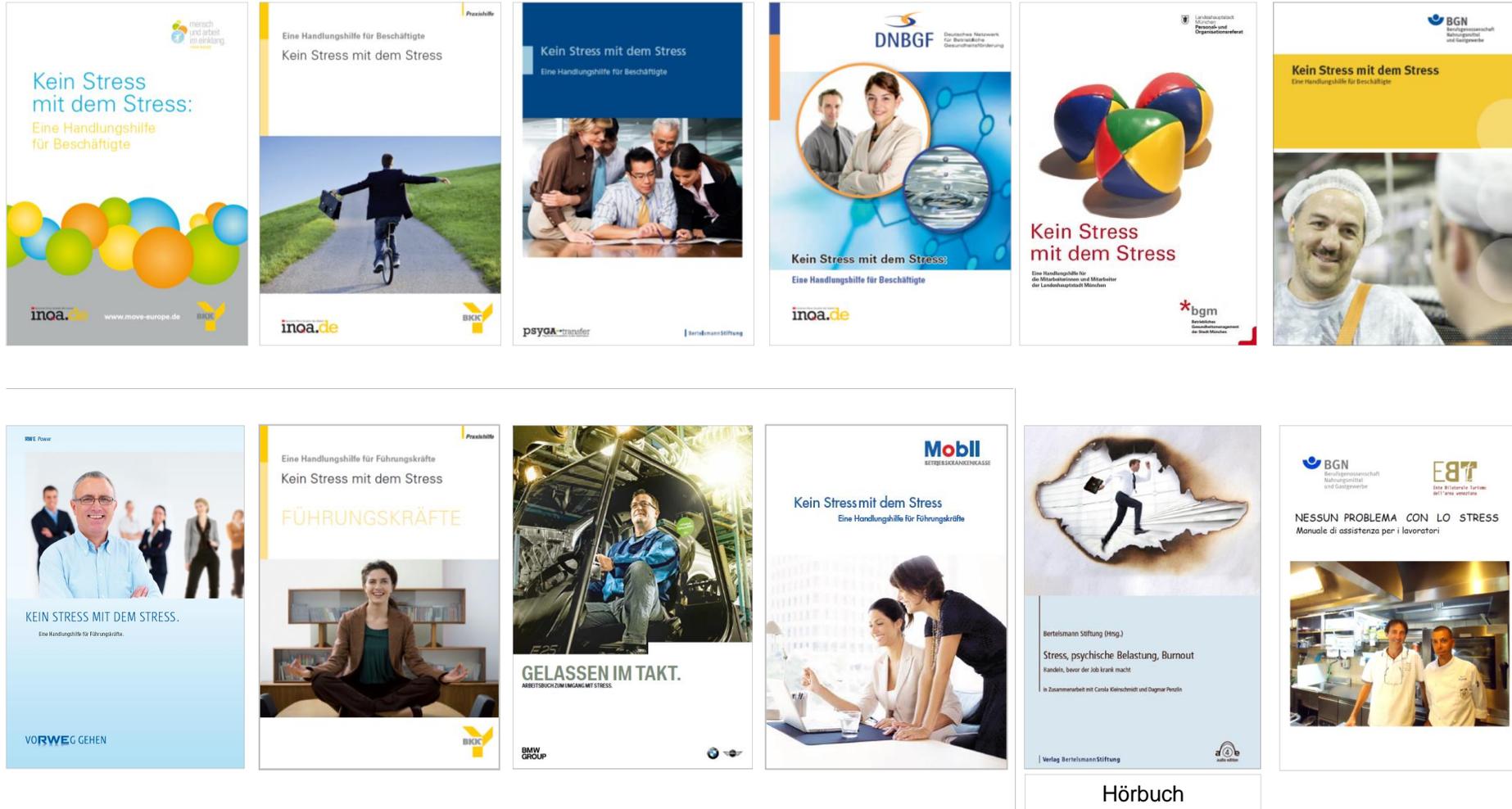
Webseite www.psyga.info

Fachforen „Respektvoll führen“

In Arbeit: Handlungshilfe für Betriebsräte



So werden Sie „Mitbesitzer“ von psyGA



Hörbuch

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

SochertR@bkk-bv.de

gefördert durch



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

im Rahmen der Initiative:



fachlich begleitet durch:



Projekträger:



Projektleitung:



psyGA-Qualitätsmodell



psyGA-Qualitätsmodell

Strukturen & Organisation

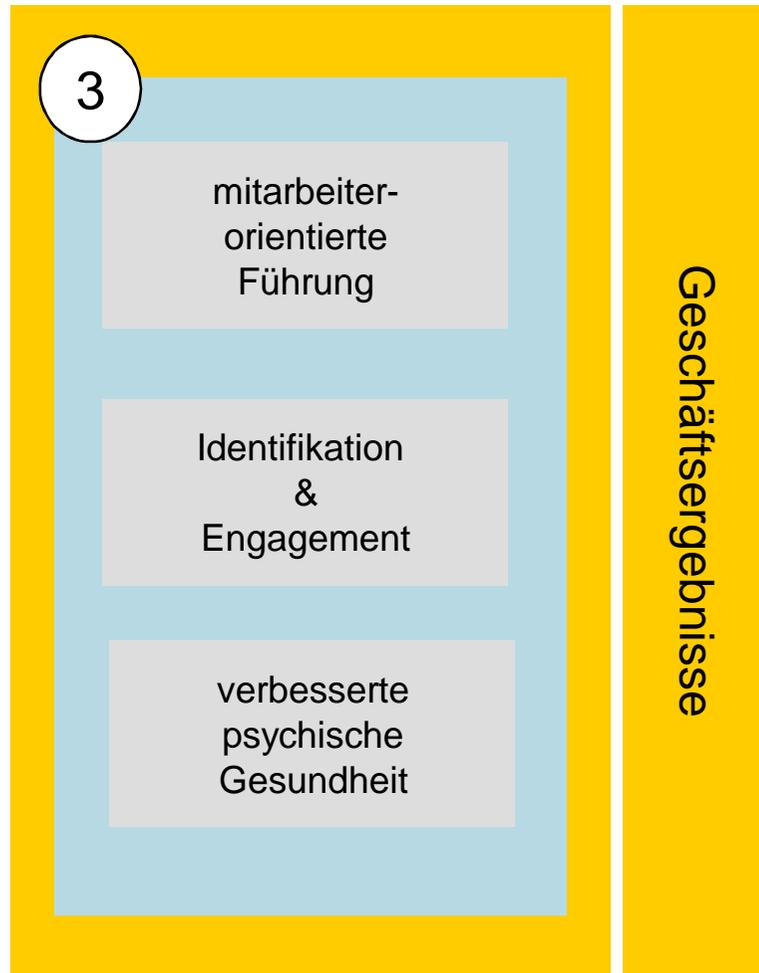
1

Unternehmens- kultur & betriebliche Gesundheitspolitik

Erfolgreiche Praxis:	Handlungsbedarf
<p><i>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.</i></p>	
<p>1.1 Unternehmenskultur</p> <p>Wir stellen durch unsere Werte und unser Leitbild sicher, dass der Beitrag jedes Mitarbeiters zum Unternehmenserfolg wertgeschätzt wird und die Förderung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten unterstützt wird.</p> <p><u>Erläuterungen zum Checkpunkt:</u></p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Werte für die Unternehmensführung entwickeln - Unternehmensleitbild mit Gesundheit als Anliegen erstellen - Leitlinien zur partnerschaftlichen und mitarbeiterorientierten Führung erstellen - Regelungen und Vereinbarungen zur partnerschaftlichen Unternehmenskultur treffen. 	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: red;"></div> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: orange;"></div> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: green;"></div> </div> <p style="font-size: small;">akut zur Zeit kein Handlungsbedarf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dringender Handlungsbedarf • Handlungsbedarf • zurzeit kein Handlungsbedarf
<p>1.2 Personalentwicklung</p> <p>Wir stellen eine systematische Personalentwicklung für alle Beschäftigten sicher.</p> <p><u>Erläuterungen zum Checkpunkt:</u></p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personalentwicklungskonzept entwickeln - Lern- und Entwicklungsbedarf ermitteln - Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Personalentwicklung erstellen - Lernförderliches Arbeitsumfeld / Arbeitsbedingungen schaffen - systematische Führungskräfteentwicklung verfolgen - individuelle Entwicklungspläne für alle Mitarbeiter erstellen (z.B. im Mitarbeitergespräch) - Laufbahn-/Kariereplanungen definieren. 	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: red;"></div> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: orange;"></div> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: green;"></div> </div> <p style="font-size: small;">akut zur Zeit kein Handlungsbedarf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dringender Handlungsbedarf • Handlungsbedarf • zurzeit kein Handlungsbedarf
<p>1.3 Gehaltspolitik</p> <p>Wir stellen eine faire und transparente Gehaltspolitik sicher.</p> <p><u>Erläuterungen zum Checkpunkt:</u></p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gehälter am Branchendurchschnitt orientieren - transparentes Gehaltssystem mit variablen Anteilen zur Anerkennung von Leistung entwickeln - Mitarbeiter am Unternehmensergebnis / Unternehmenskapital beteiligen. 	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: red;"></div> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: orange;"></div> <div style="width: 20px; height: 15px; background-color: green;"></div> </div> <p style="font-size: small;">akut zur Zeit kein Handlungsbedarf</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dringender Handlungsbedarf • Handlungsbedarf • zurzeit kein Handlungsbedarf

psyGA-Qualitätsmodell

Ergebnisse



Erfolgreiche Praxis:	Handlungsbedarf
<p><i>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.</i></p>	
<p>3.1 Qualität der Führung</p> <p>Wir messen die Qualität des mitarbeiterorientierten Führungsverhaltens. Bei uns führen festgestellte Mängel zu entsprechenden Korrektur- bzw. Verbesserungsmaßnahmen.</p> <p><u>Erläuterungen zum Checkpunkt:</u></p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ergebnisse des Führungsverhaltens analysieren - Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Führungsverhalten messen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dringender Handlungsbedarf • Handlungsbedarf • zurzeit kein Handlungsbedarf
<p>3.2 Psychische Gesundheit</p> <p>Wir identifizieren psychisch belastende Arbeitsbedingungen und Beanspruchungen und bauen sie ab. Wir analysieren psychische Ressourcen sowohl in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Kompetenzen (einschließlich von gesundheitlichen Kompetenzen) und bauen sie aktiv aus. Wir entwickeln betriebliche Unterstützungsmaßnahmen für betroffene Beschäftigte und messen deren Erfolg bzw. Nutzen.</p> <p><u>Erläuterungen zum Checkpunkt:</u></p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fehlzeitenanalyse, Gesundheitsbericht, Befragung, Gesundheitszirkel zur gesundheitlichen Ist-Situation durchführen und anschließend Ursachen ermitteln - Teilnehmereurteilungen zu Maßnahmen einholen (Erfolg und Nutzen abfragen). 	<ul style="list-style-type: none"> • Dringender Handlungsbedarf • Handlungsbedarf • zurzeit kein Handlungsbedarf
<p>3.3 Identifikation und Engagement der Mitarbeiter</p> <p>Wir analysieren Identifikation und Engagement der Beschäftigten.</p> <p><u>Erläuterungen zum Checkpunkt:</u></p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiterbefragungen - Workshops. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dringender Handlungsbedarf • Handlungsbedarf • zurzeit kein H.Bedarf