

Gesundheits- und Sozialrecht

Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Potsdam e.V.

Manuel Siegmund

Gesundheitsökonom & Privatdozent



Termine online

Oktober 2021

- 06.10.
- 20.10.

November 2021

- 03.11.
- 10.11.
- 24.11.

Dezember 2021

- 01.12.

Januar 2022

- 05.01.
- 19.01.

Februar 2022

- 02.02.

Klausur Februar 2022

- 16.02.



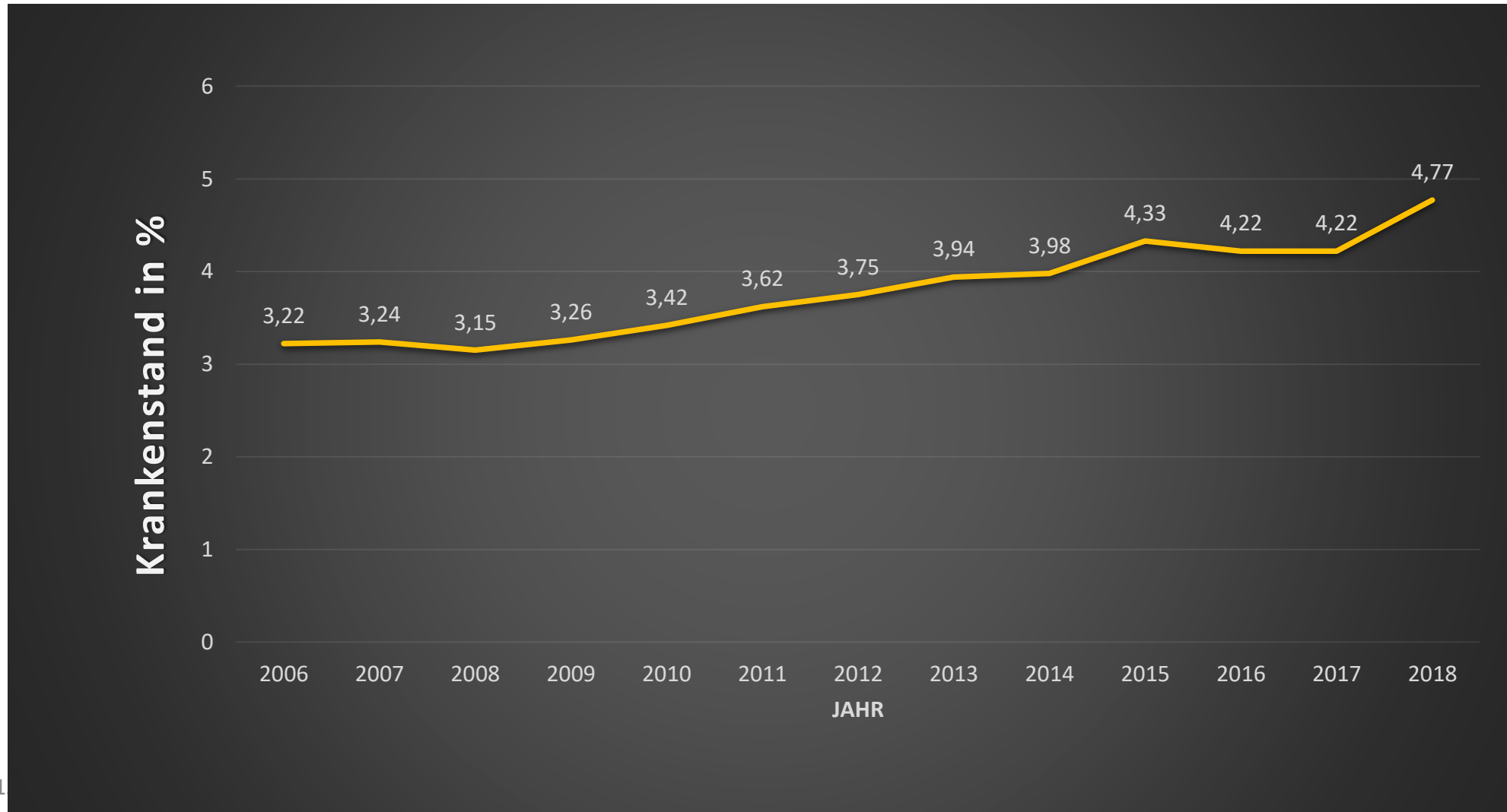
MITTWOCH, 20.10.2021



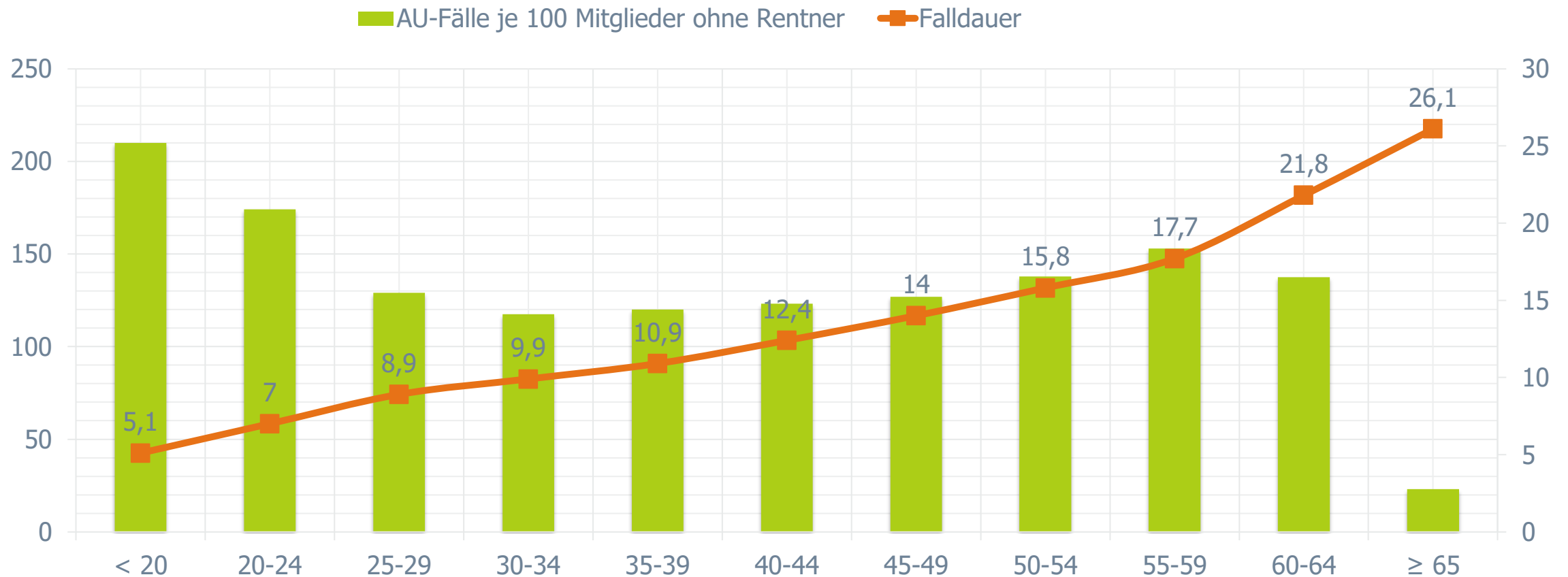
**BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT**

Statistik als Einstieg

Krankenstand Mitglieder einer KK (ohne Altersrentner) zwischen 2006 – 2018



Falldauer und Häufigkeit am Beispieljahr 2016



Psychische Krankheit? Zahlen und Fakten!

Arbeitsunfähigkeitstage

Psychische Erkrankungen

15,1 %

Muskel-/Skelettsystem

24,7 %

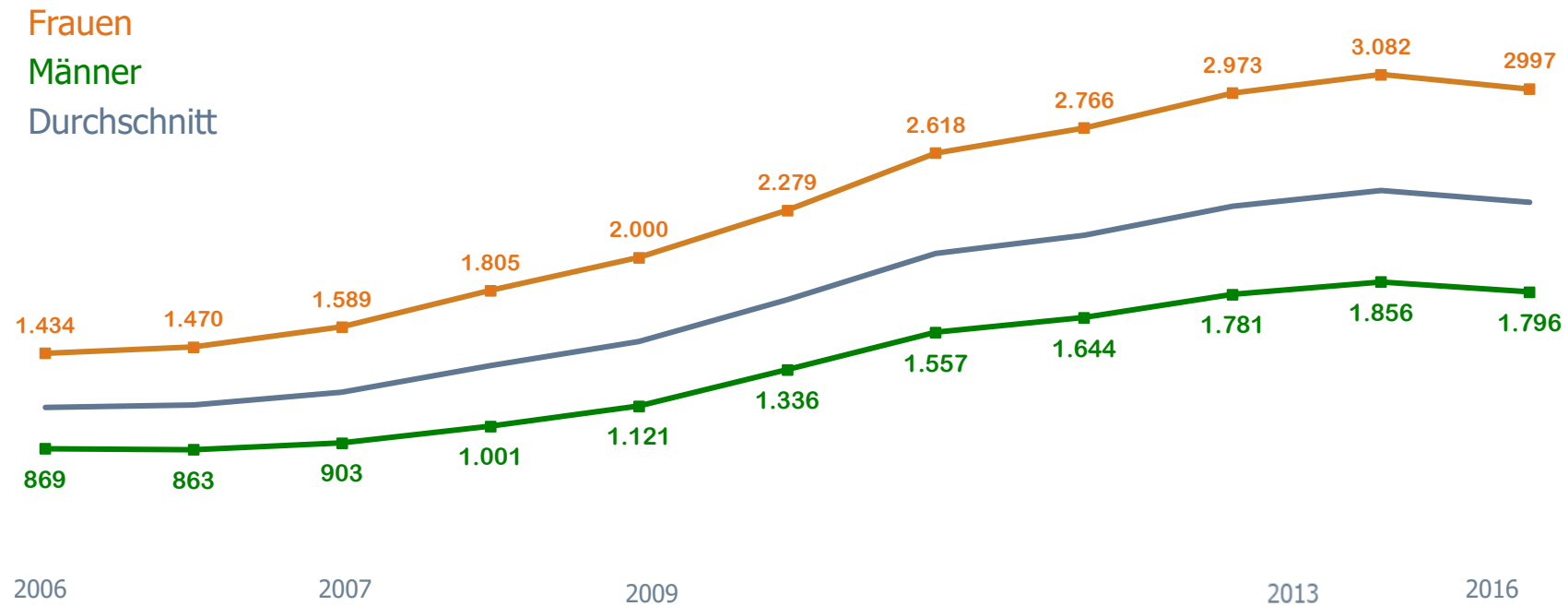
Sonstiges

60,2 %

AU-Tage je 100 Mitarbeitende (BKK-Mitglieder,
in Prozent)

Psychische Krankheit? Zahlen und Fakten!

Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen im Zeitverlauf (2006 - 2016)



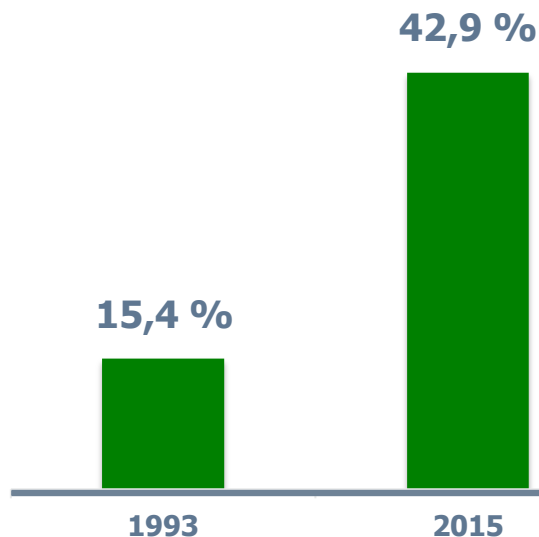
Je 1000 Mitglieder – ohne Rentnerinnen und Rentner

Psychische Krankheit? Zahlen und Fakten!

Psychische Erkrankungen gewinnen rasant an Bedeutung

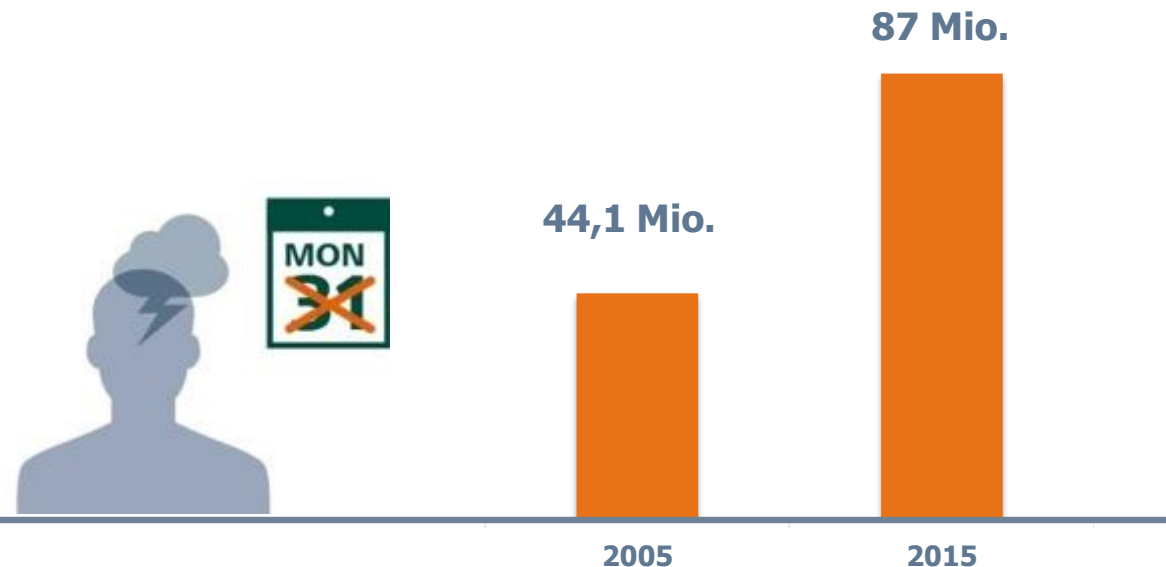
Frühverrentungen nehmen zu

Anteil der Personen, die aufgrund seelischer Leiden frühzeitig in Rente gingen



Ausfalltage steigen

Anzahl der Ausfalltage aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland



Psychische Krankheit? Zahlen und Fakten!

Kosten für psychische Erkrankungen

Kosten für die Behandlung psychischer Erkrankungen

Laut Berechnungen des Statistischen Bundesamtes

28,7 Mrd. € 32 Mrd. €



2008

2030

Indirekte Kosten durch Krankschreibungen

Aufgrund psychischer Erkrankungen

16,8 Mrd. €

9,5 Mrd. €



Ausfall an Bruttowertschöpfung 2015

Produktionsausfallkosten 2015

Was ist Gesundheit?

„Gesundheit ist der Zustand des vollständigen (besser umfassenden) körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur des Freiseins von Krankheit und Gebrechen.“ (WHO 1948)

Aspekte des Gesundheitsbegriffs

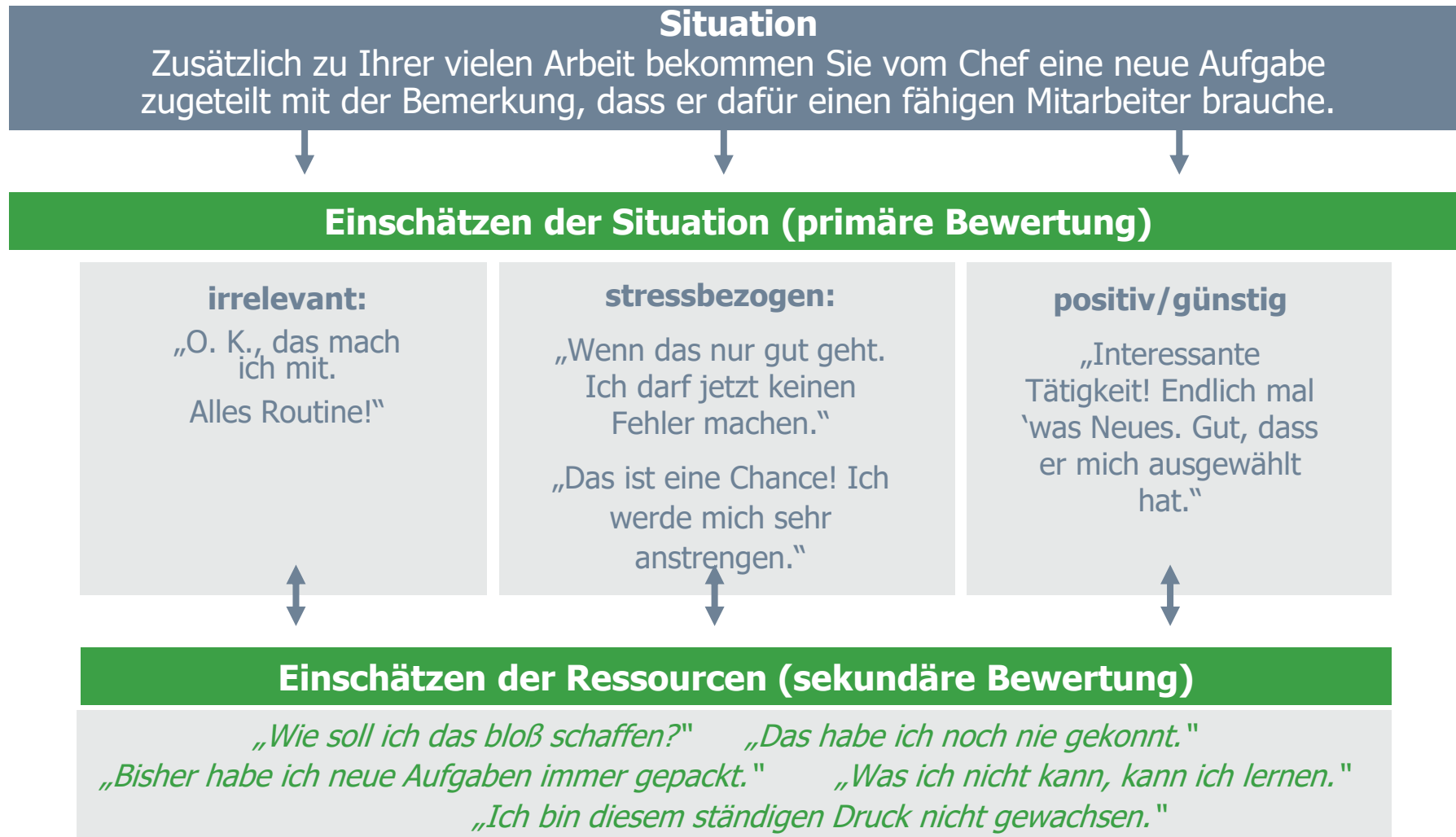
- ✓ Prozesscharakter – Bewältigung von Anforderungen
- ✓ Verbesserung der Befähigung zur Bewältigung – Empowerment
- ✓ Ansatz in den verschiedenen Settings der Lebens- und Arbeitswelt
- ✓ Veränderungen der Bedingungen und des Verhaltens
- ✓ Gesundheits-Krankheits-Kontinuum

Was bedeutet eigentlich psychisch gesund?

Die Grundpfeiler der psychischen Gesundheit



Transaktionales Stressmodell nach Lazarus und Launier 1991



Klassifikationen möglicher kurzfristiger Beanspruchungsreaktionen und langfristiger Folgen

	Kurzfristige Reaktionen	Mittel- bis langfristige, chronische Folgen
Körperlich	<ul style="list-style-type: none">• Herzfrequenz• Blutdruck• Adrenalinausschüttung• Blutfette	<ul style="list-style-type: none">• Allgemeine psychosomatische Beschwerden und Erkrankungen (Herz-Kreislauf, Magen-Darm)• Risiko Herzinfarkt
Psychisch (Erleben)	<ul style="list-style-type: none">• Anspannung• Frustration• Ärger• Ermüdungsgefühle• Monotonieerleben• Sättigungserleben	<ul style="list-style-type: none">• Befindlichkeitsstörungen• Unzufriedenheit• Resignation• Depressionen

Stress, Stressoren und Folgen

Der Körper sagt Stopp: Stress-Symptome im Überblick



Salutogenesekonzept im Gesundheitswesen

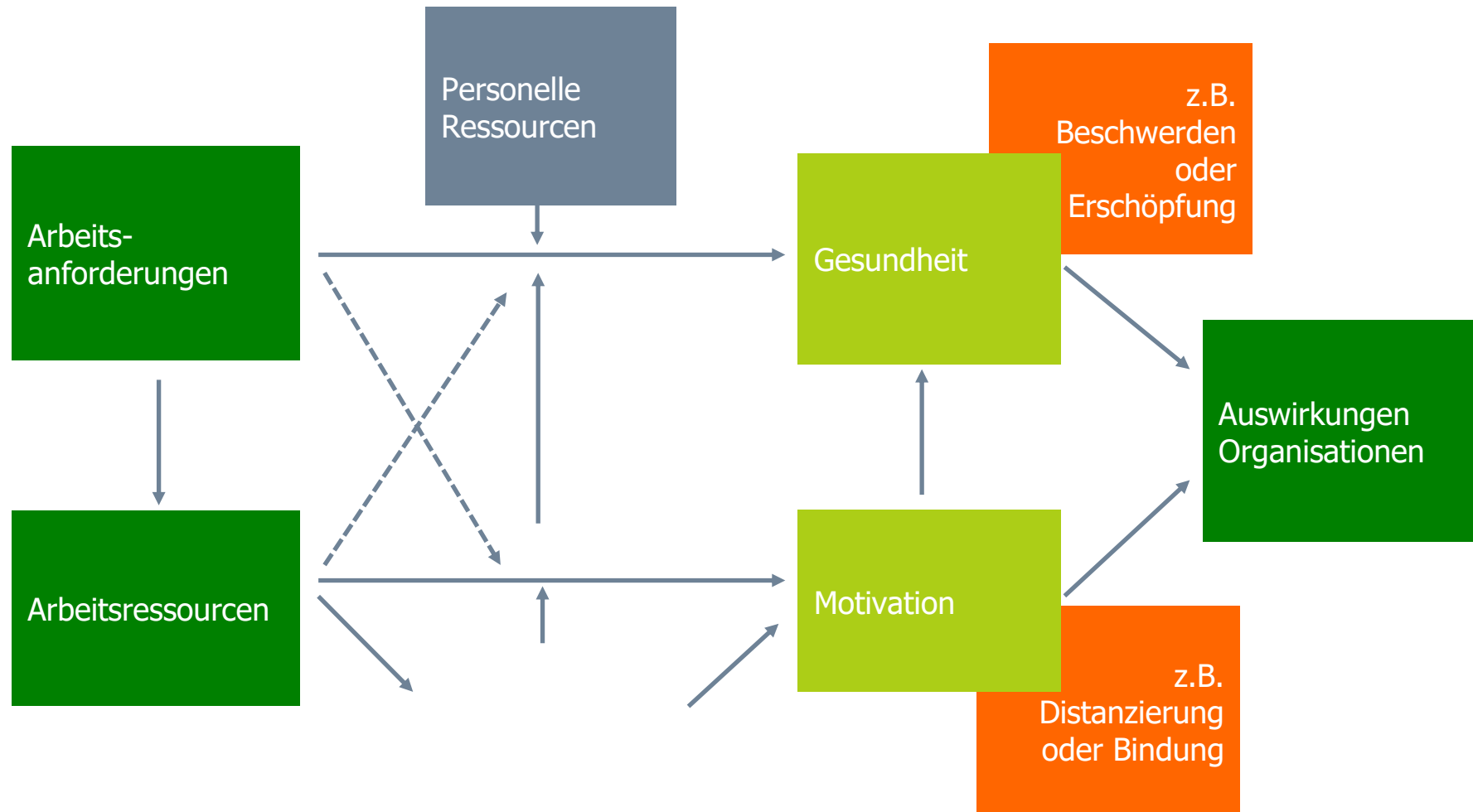


Konzept zur
Belastung-
Beanspruchung



Das Job-Demands-Resources-Modell

Die Wirkung von Stressoren und Ressourcen



Stressoren und Ressourcen - Ergebnisüberblick

	Stressoren	Ressourcen
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none">• Atypische Arbeitszeiten• Rufbereitschaft• Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	<ul style="list-style-type: none">• Zeitsouveränität• Vorhersagbarkeit/Planbarkeit• Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben• (Kurz-)Pausen• Abschalten können
Führung und Organisation	<ul style="list-style-type: none">• Destruktive Führung• Mobbing• Arbeitsplatzunsicherheit	<ul style="list-style-type: none">• Organisationale Gerechtigkeit• Soziale Unterstützung• Sozial vermittelte Rückmeldung

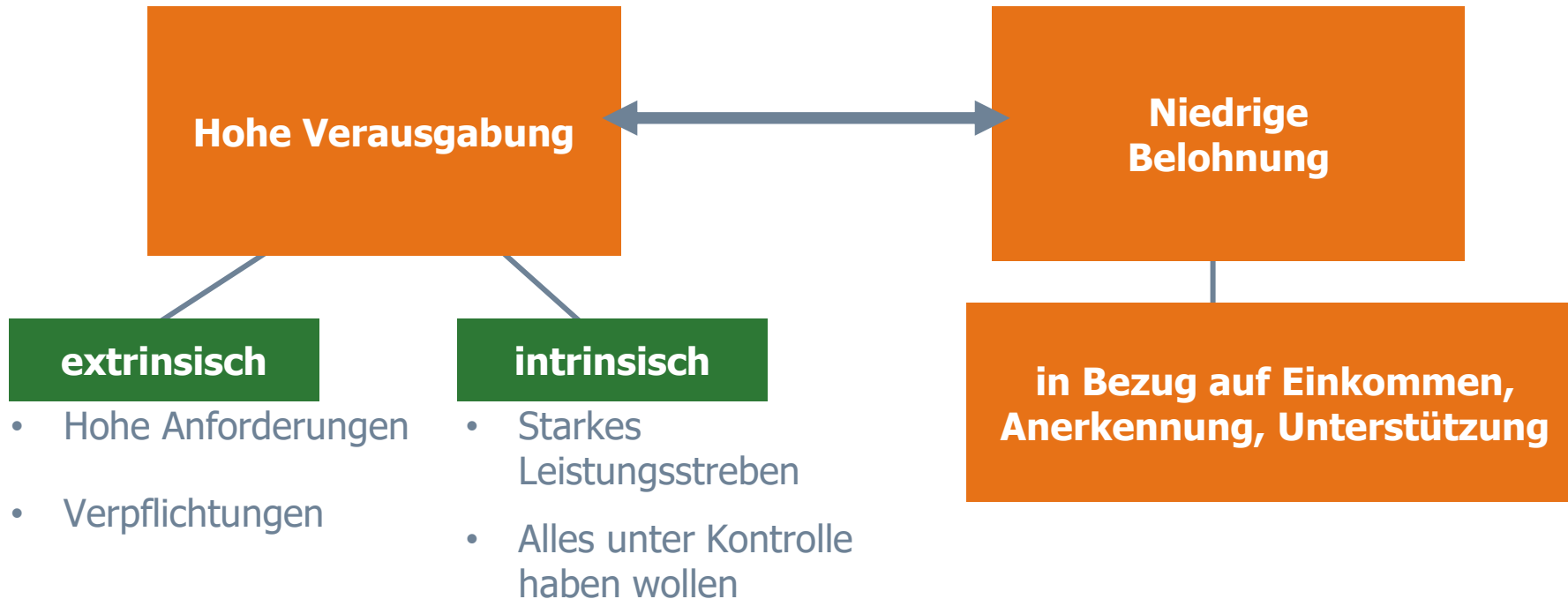
Resümierende Bewertung der Wirkung

- Lange Faktoren lassen sich entsprechend ihrer Wirkung nach potenziell schädigenden Stressoren und förderlichen Ressourcen unterscheiden. Hier finden sich in den Studien bei den meisten Faktoren konsistente Zusammenhänge mit der Gesundheit.
- Es lassen sich Schlüsselfaktoren identifizieren. Diese erlauben als zentrale Ressourcen Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeit (z.B. Handlungs- und Entscheidungsspielraum) oder sind zentrale Stressoren mit besonders großer Wirkung (z.B. hohe Arbeitsintensität).
- Relevant für die Bewertung der Arbeitsbedingungen ist in der Regel die Belastungskonstellation, das heißt das jeweils spezifische Zusammenspiel von Stressoren und Ressourcen.
- Wesentliche vermittelnde Wirkmechanismen zwischen Arbeitsbedingungen und Gesundheit sind die Möglichkeiten zur Erholung und zum Abschalten, die Planbarkeit und Vorhersehbarkeit von Arbeitszeiten, sowie die soziale Unterstützung.

Das Anforderungs-Kontroll-Modell nach Karasek

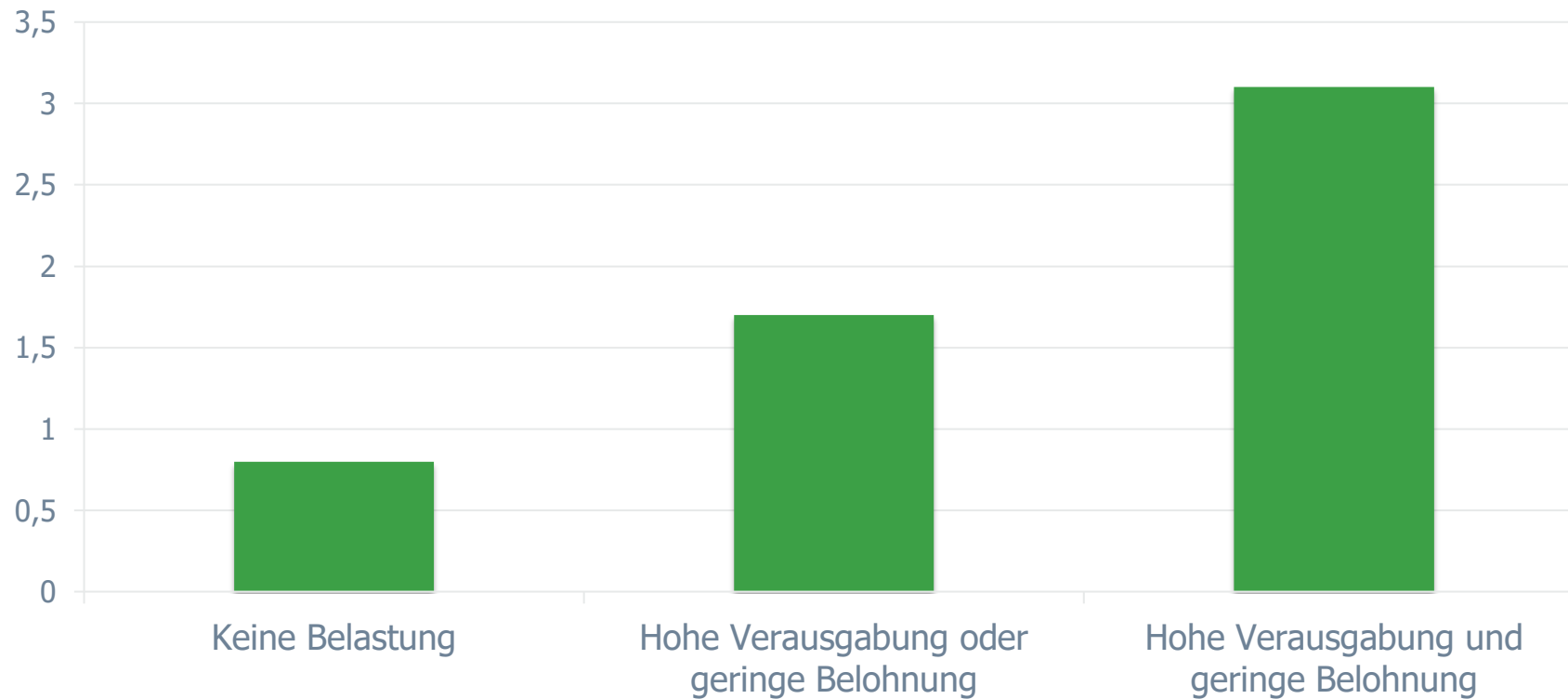


Das berufliche Gratifikationskrisen Modell



Neu entstandene koronare Herzerkrankungen in Abhängigkeit von psychosozialen Arbeitsbelastungen

Modell beruflicher Gratifikationskrisen



Arbeitsbezogene Risikofaktoren für chronische Erkrankungen und Frühverrentungen

- Psychische Belastungen sind eigenständige Risikofaktoren für die Entstehung chronischer Erkrankungen und von Frühverrentungen:
 - ✓ Hohe Anforderungen und fehlende Anerkennung/Belohnung (*Gratifikationskrise*)
 - ✓ Hohe Anforderungen und geringe Kontrolle der Arbeitssituation
- Ergebnisse von vielen Längsschnittuntersuchungen mit Fallgruppe und Kontrollgruppe weltweit (Studie):
 - ✓ Verschiedene Beschäftigtengruppen: Industriearbeiter, Angestellte, etc.
 - ✓ Lange Untersuchungszeiträume: bis zu 12 Jahre
 - ✓ Stichprobengröße: mehrere hundert bis über zehntausend Untersuchte

Arbeitsbezogene Risikofaktoren für chronische Erkrankungen und Frühverrentungen

- bei Belastungen im o. g. Sinne steigt das Risiko
 - für koronare Herzkrankheiten auf das 1,5 – 4,5-Fache
 - für Depressionen auf das 1,5 – 4,5-Fache
 - für Muskel-Skelett-Erkrankungen auf das 2,0 – 3,5-Fache

Zusammenhang zwischen Arbeit und Gesundheit

Drei Krankheitsgruppen sind von besonderer Bedeutung:

- Herz-Kreislauf-Erkrankungen – Rang 1 der Gründe für vorzeitigen Tod bei Männern
- Muskel-Skelett-Erkrankungen – Rang 1 der Gründe für krankheitsbedingte Fehlzeiten
- Psychische Erkrankungen – Rang 1 der Gründe für Frühverrentungen

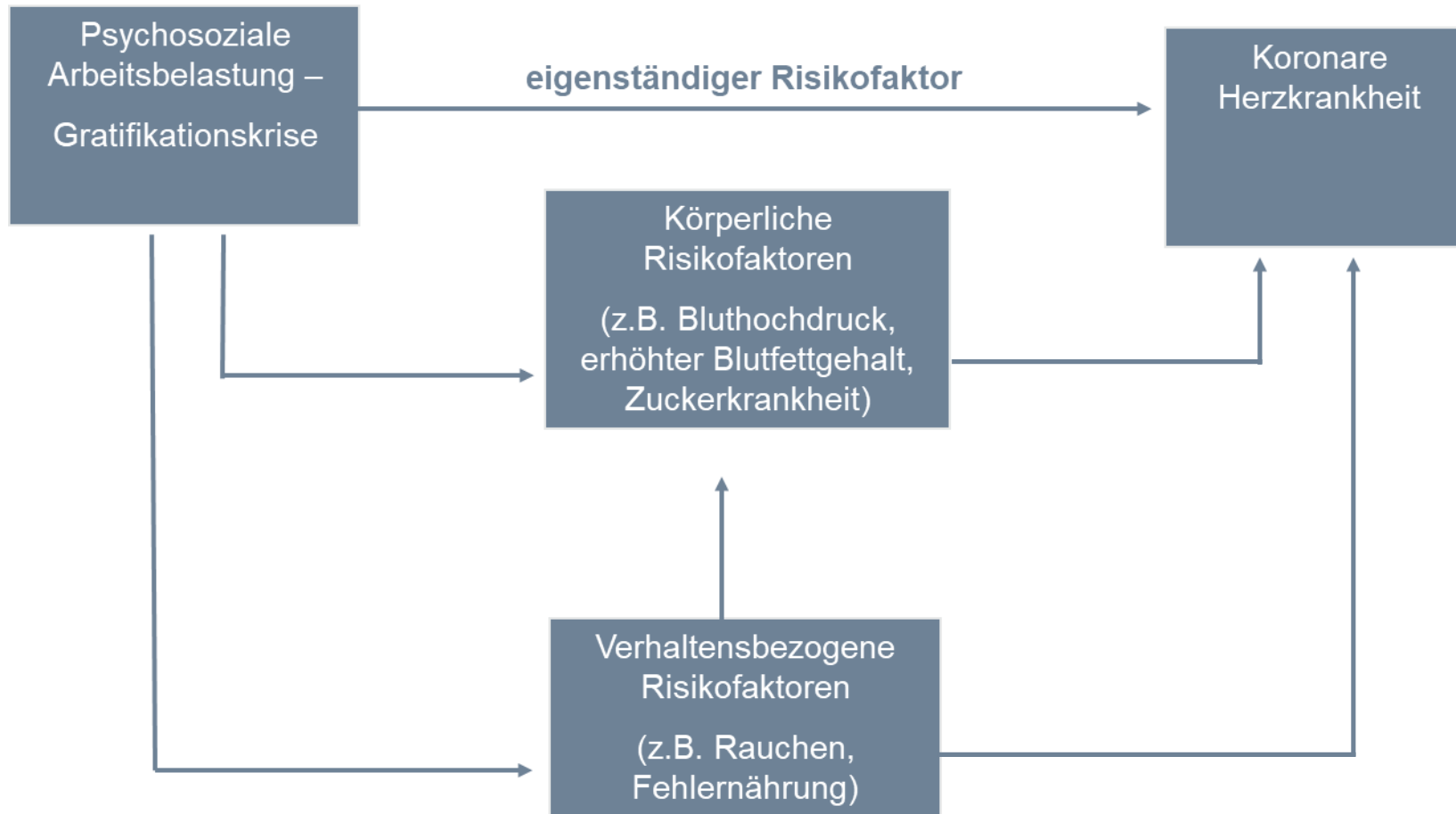
Gemeinsame Merkmale:

- Chronische Erkrankungen
- Vielfältige Entstehungsursachen
- Psychische Belastungen der Arbeit haben erhebliche Bedeutung für ihre Entstehung

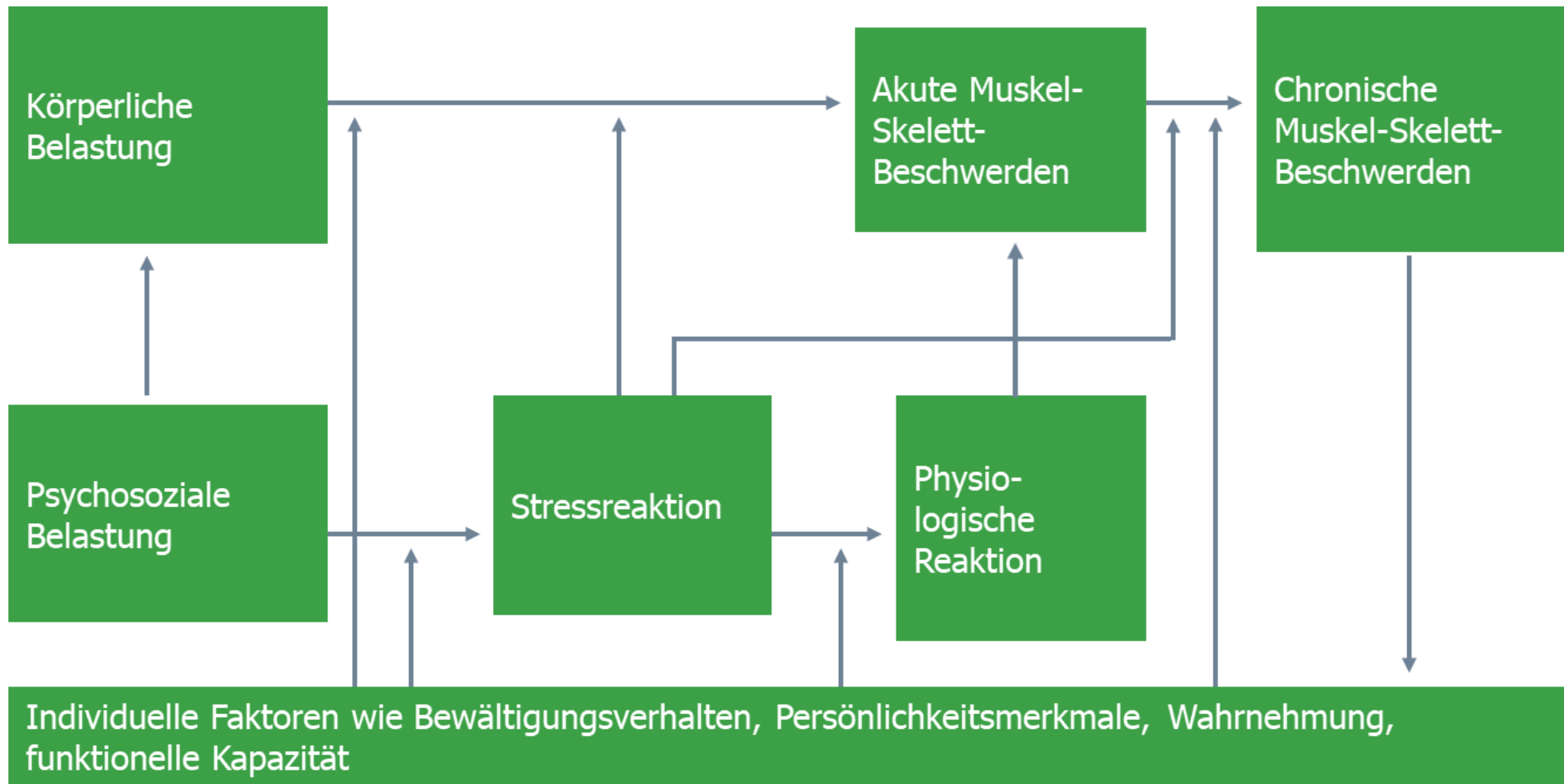
Widersprüche bei den Arbeitsanforderungen im Alltag

- Jemand muss, um seine Aufgabe zu erfüllen, etwas tun, was er oder sie „eigentlich“ nicht tun darf, nicht tun soll oder aufgrund äußerer Bedingungen nicht tun kann.
- Psychische Belastungen werden hierbei definiert als Widersprüche zwischen Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten bzw. als Diskrepanzen zwischen Zielen, Regeln und Ressourcen.
- Sie kennzeichnen ein jeweils spezifisches Spannungsverhältnis von Fremdbestimmung und gewährter Autonomie.

Herz-Kreislauf-Erkrankungen – Zusammenhang zum Risiko



Berufsbedingte Risiken und Skeletterkrankungen - Zusammenhangsmodell



Fazit: Belastungen mit Schädigungseinfluss

Widersprüchliche Anforderungen (z.B. sehr schnell und gleichzeitig sehr genau arbeiten) führen zu Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsflusses:

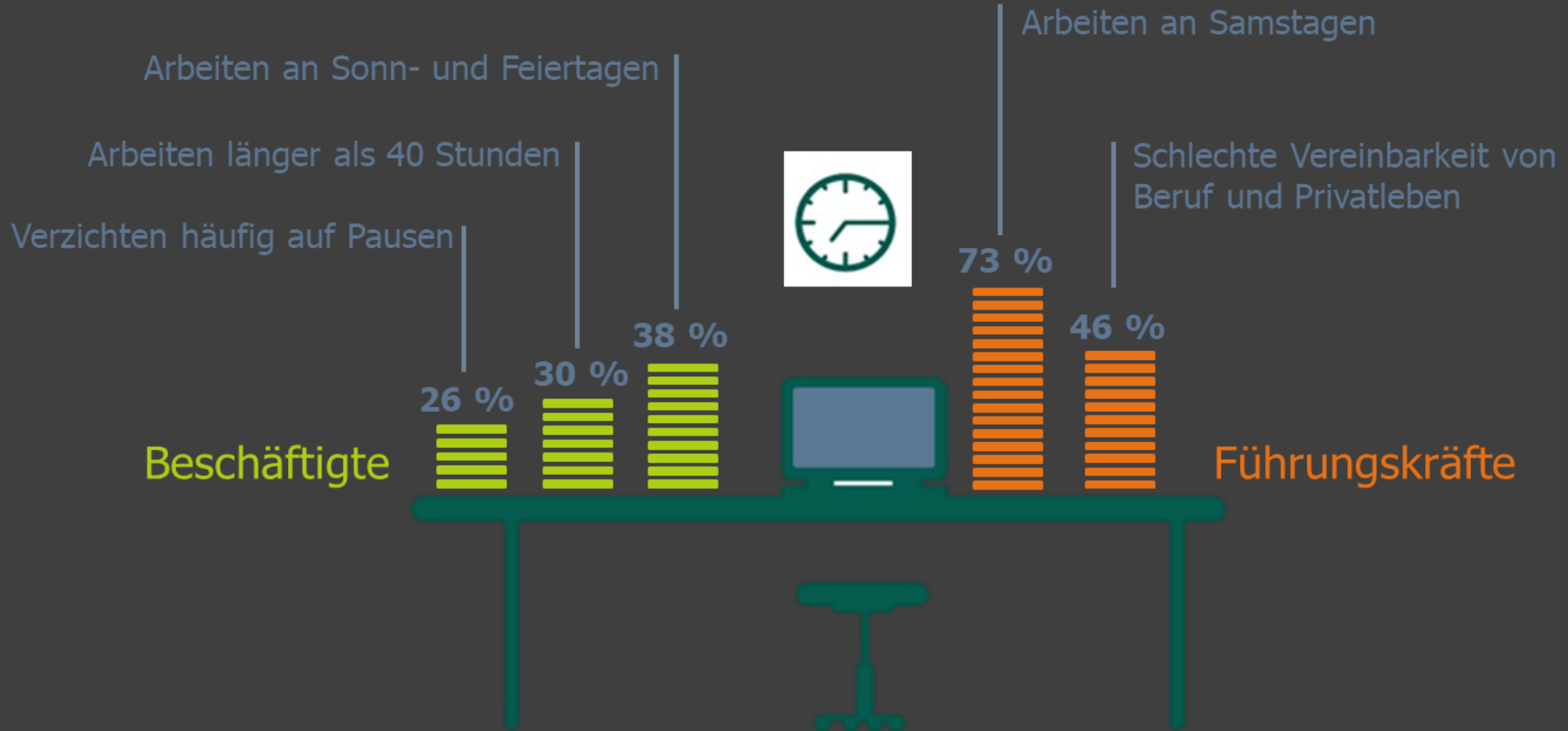
- ❖ Zeitdruck
- ❖ Führungsverhalten (z. B. mangelnde Wertschätzung)
- ❖ Probleme im Team
- ❖ Fehlende soziale Unterstützung
- ❖ Mangelnde Mitgestaltungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz
- ❖ Hohe Anforderungen und geringe Handlungsspielräume

Belastungen aus der Arbeits- und Betriebsorganisation haben zwei Merkmale gemeinsam:

- ❖ sind betrieblich gestaltbar
- ❖ sind nicht ohne aktive Einbeziehung der Beschäftigten zu mindern oder gar zu beseitigen

Stressfolgen

- ▶ gesundheitliche Beeinträchtigungen
- ▶ Fehlzeiten und eingeschränkte Leistungsfähigkeit bei der Arbeit
- ▶ verringerte Leistungsfähigkeit / Produktivität und Qualitätverschlechterungen
- ▶ sinkende Motivation, höhere Fluktuation
- ▶ verringerte Wettbewerbsfähigkeit



Was hält uns fit und was stresst?

- Arbeitsplatz als Belastung

Hauptursachen für Stress am Arbeitsplatz

- **Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation**

- Termin- und Leistungsdruck
- ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge
- häufige Störungen und Unterbrechungen
- zu hohes Arbeitstempo
- Konfrontation mit neuen Aufgaben
- vorgegebene Stückzahl, Leistung, Zeit
- Verfahren verbessern, Neues ausprobieren

- *Monotone Tätigkeiten:*
Arbeitsdurchführung detailliert vorgegeben
- kleine Fehler – große finanzielle Verluste
- Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit
- nicht rechtzeitige Informationen über Entscheidungen, Veränderungen
- fehlende Informationen für die eigene Tätigkeit
- Unterforderung

Hauptursachen für Stress am Arbeitsplatz

Beschäftigungssituation

- befristetes Arbeitsverhältnis
- Zeitarbeitsverhältnis
- weniger gute/schlechte Lage des Betriebes
- Umstrukturierungen in den letzten zwei Jahren
- subjektive Entlassungsgefahr

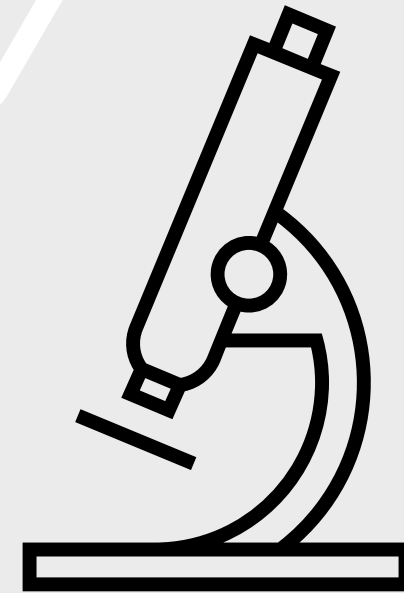
Arbeitszeitorganisation

- tatsächliche Arbeitszeit
- Schichtarbeit
- Samstagsarbeit; Sonn- und Feiertagsarbeit
- Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst
- Pausenausfall
- Vereinbarkeitsprobleme

Optionale Ressourcen auf der Arbeit

- Handlungs- und Entscheidungsspielräume
- soziale Unterstützung
- Kooperation und Kommunikation
- Mitbestimmung und Partizipation
- Entwicklungsmöglichkeiten
- gutes Arbeitsklima
- Beziehung zu Vorgesetzten
- Erfolg und Anerkennung

Arbeitswissen- schaftliche Erkenntnisse



13.10.2021

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Arbeit, die gesund erhält,

... bietet Sicherheit und gerechte Entlohnung,

... macht Sinn,

... ist transparent,

... eröffnet Spielräume,

... ist im vorgegebenen Rahmen (Zeit, Ausstattung) gut zu bewältigen,

... lässt Anforderungs- und Belastungswechsel zu,

... berücksichtigt Unterschiede.

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Arbeit, die gesund erhält, ...

... motiviert und bietet positive Herausforderungen und
Lernmöglichkeiten

... sieht soziale Unterstützung vor, wenn es erforderlich ist

... ermöglicht Erfolg und Anerkennung

... wird wertgeschätzt