

Nun haben wir den Salat-
Dann mixen wir mal ein leckeres
Dressing dazu

06. November 2024

09:00-13:00 Uhr

Betriebliche Strukturdaten 2023

	Mitglieder	Anteil in %	Versichertenjahre	mittleres Alter
Geschlecht				
Frauen	496	81,8	421,5	45,5
Männer	110	18,2	92,7	42,2
Alter				
bis 19 Jahre	15	2,5	8,5	
20-29 Jahre	90	14,9	67,7	
30-39 Jahre	103	17,0	84,8	
40-49 Jahre	118	19,5	97,8	
50-59 Jahre	192	31,7	176,3	
ab 60 Jahre	88	14,5	79,1	
gesamt	606	100,0	514,2	44,9

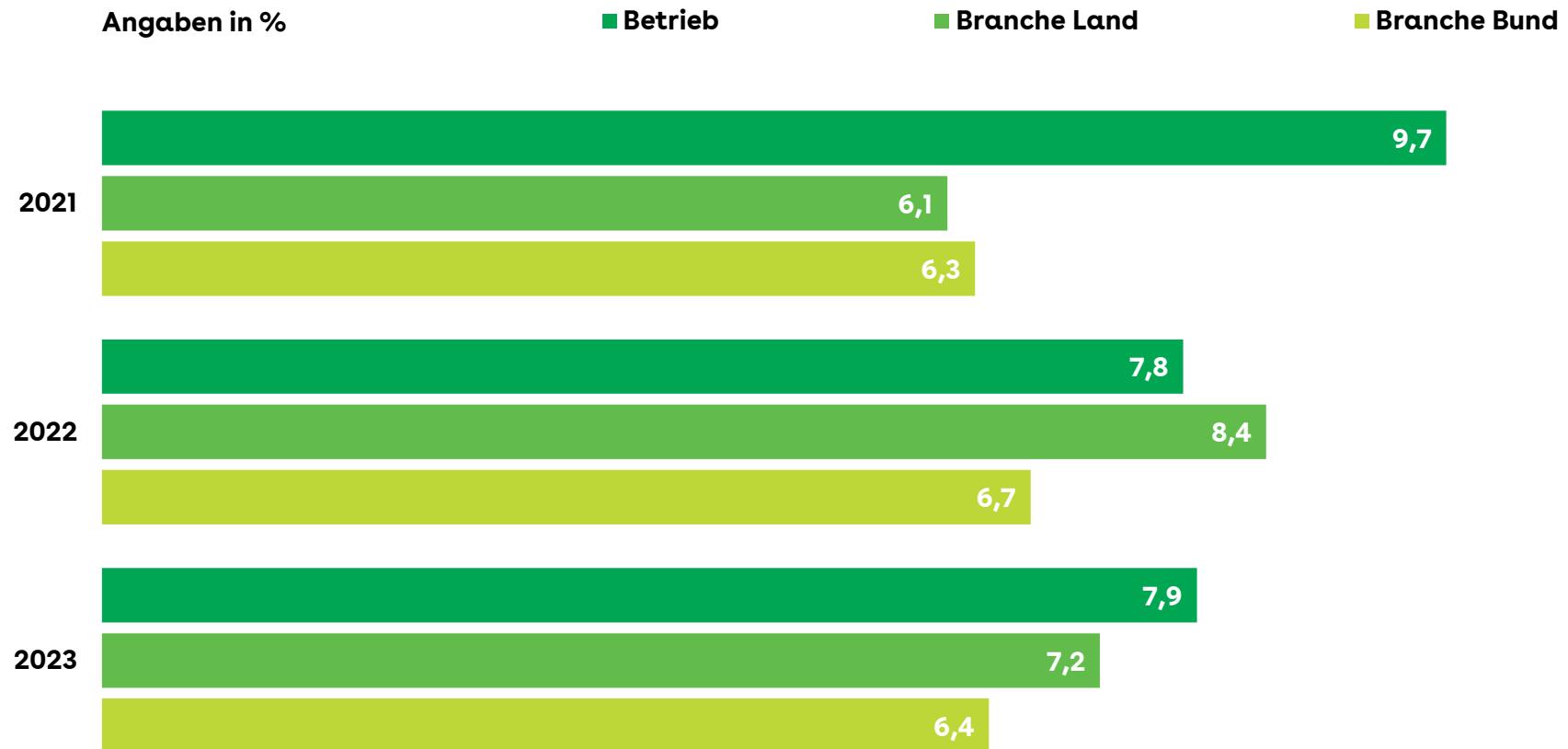
Überblick über die wichtigsten Krankenstandskennzahlen 2023

	Kennzahlen
Krankenstand (in %)	7,9
AU-Tage absolut	14.846
AU-Tage je 100 Versichertenjahre	2.887,3
AU-Fälle absolut	734
AU-Fälle je 100 Versichertenjahre	142,7
Tage je Fall	20,2
AU-Quote (in %)	56,9
 Anteil Langzeiterkrankungen (>42 Tage) in %	
Tage	57,1
Fälle	8,9
 Anteil Arbeitsunfälle (in %)	
Tage	4,6
Fälle	3,5

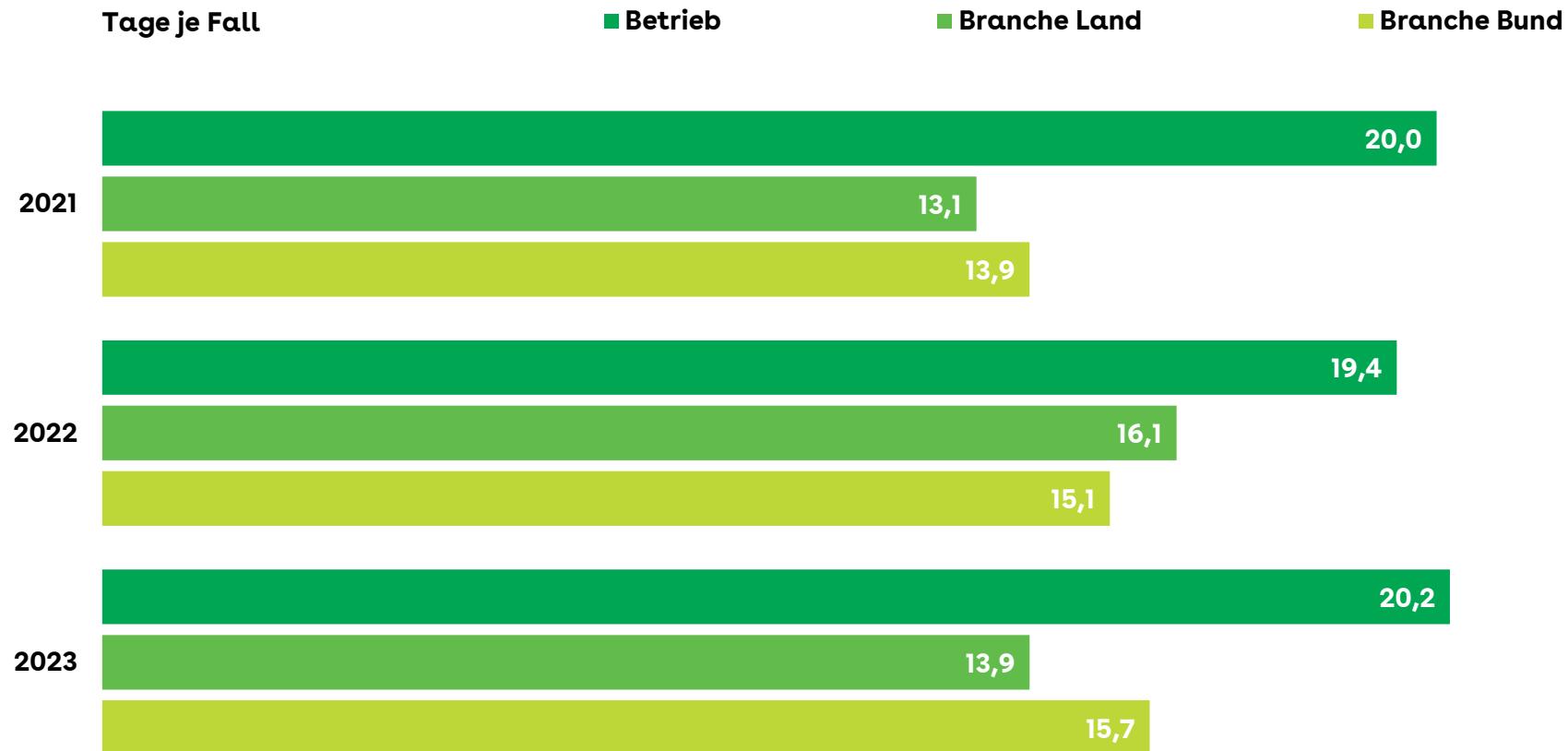
$$\text{AU-Fälle je 100 Versichertenjahre} = \frac{\text{AU-Fälle absolut} \times 100}{\text{Versichertenjahre}}$$

$$\text{Versichertenjahre} = \frac{\sum \text{Versichertenjahre}}{365 \text{ (in Schaltjahren 366)}}$$

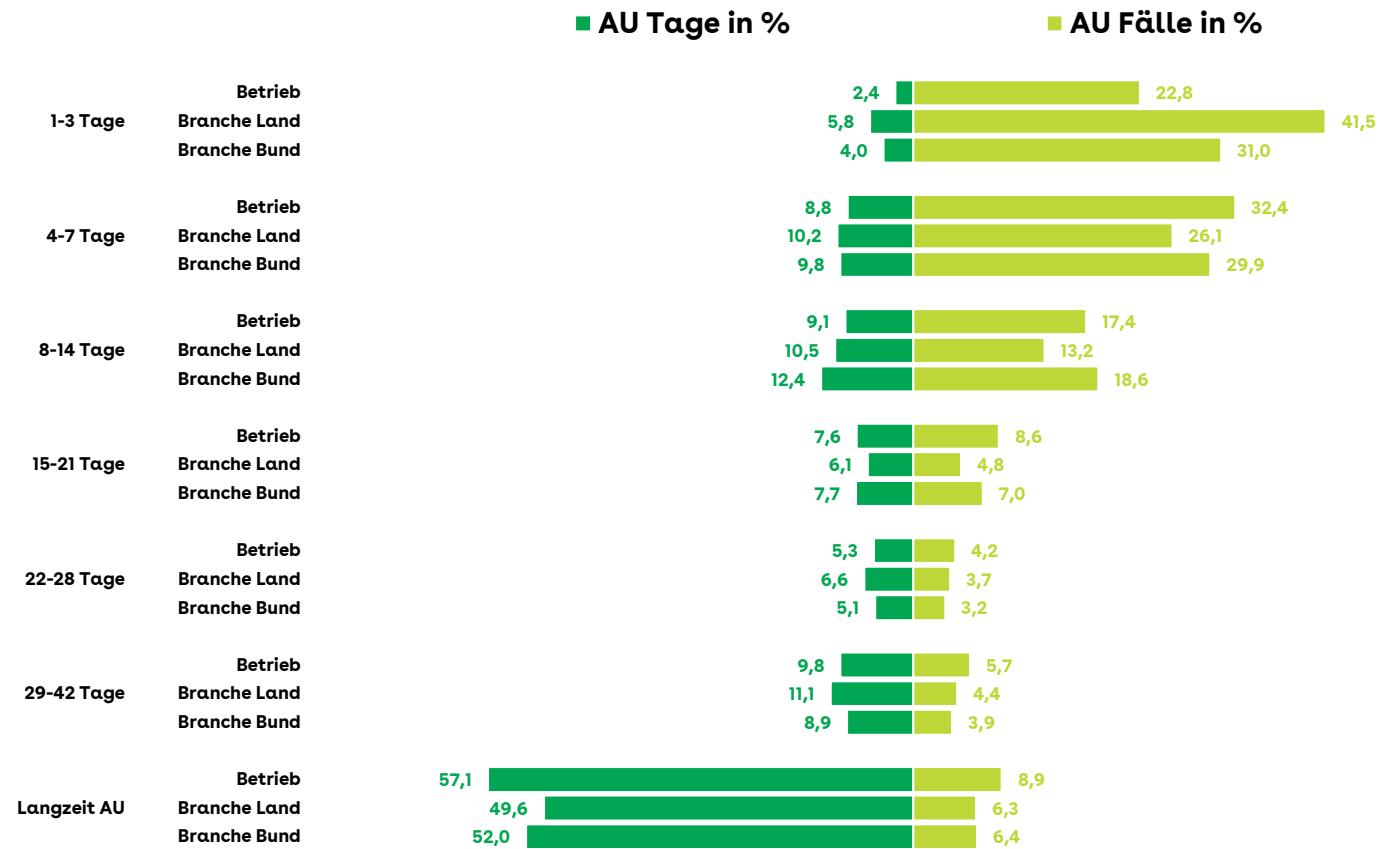
Krankenstand im Vergleich



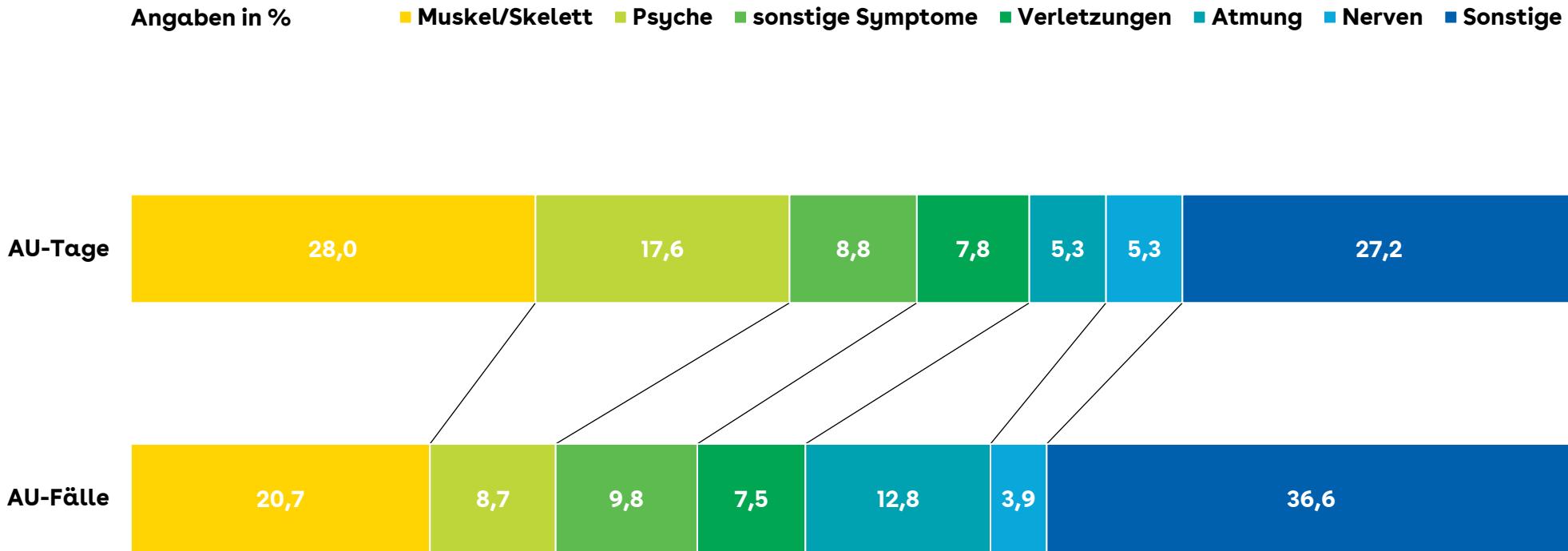
Tag je Fall im Vergleich



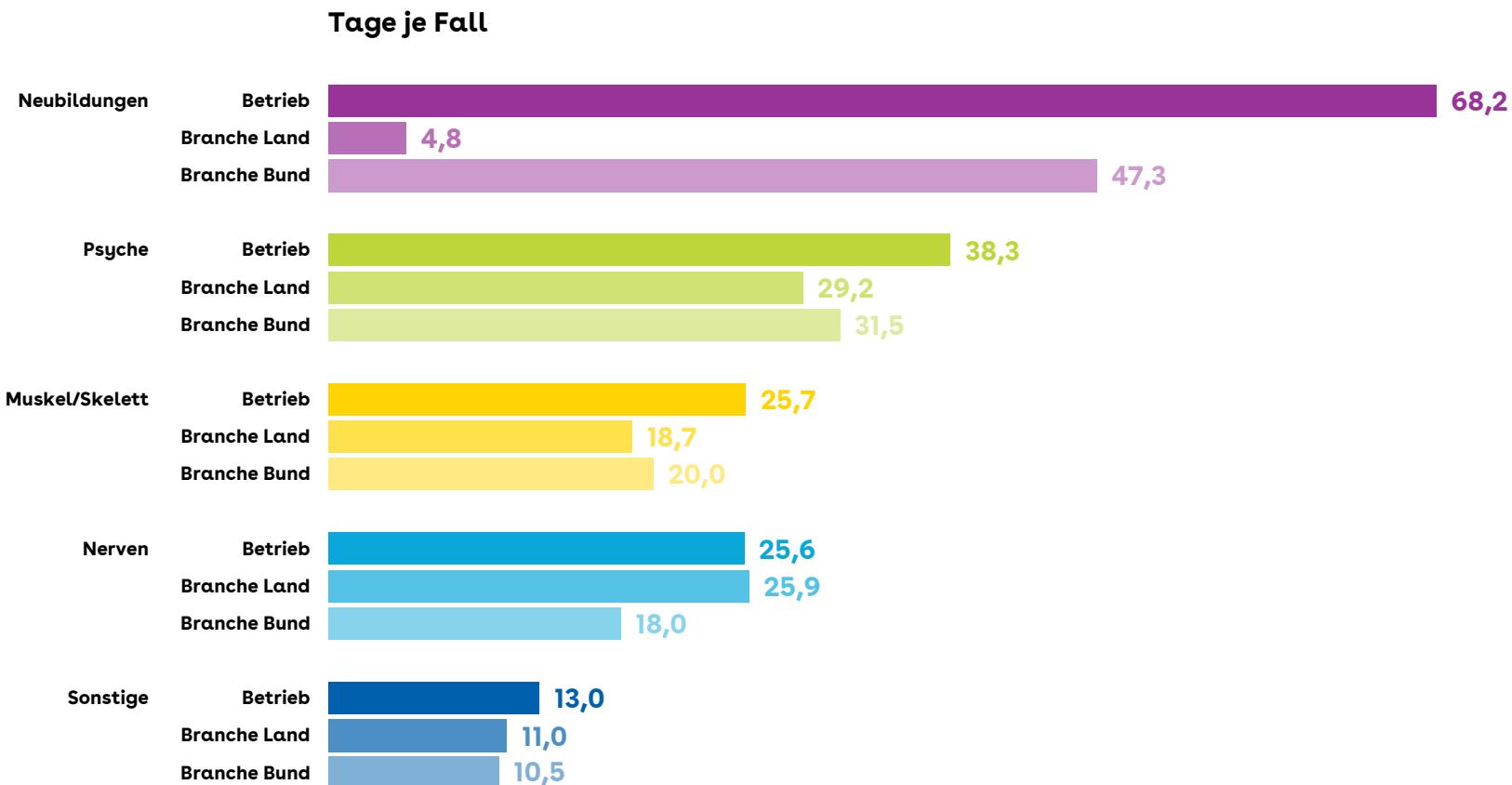
AU-Tage und -Fälle nach Falldauer im Vergleich im Jahr 2023



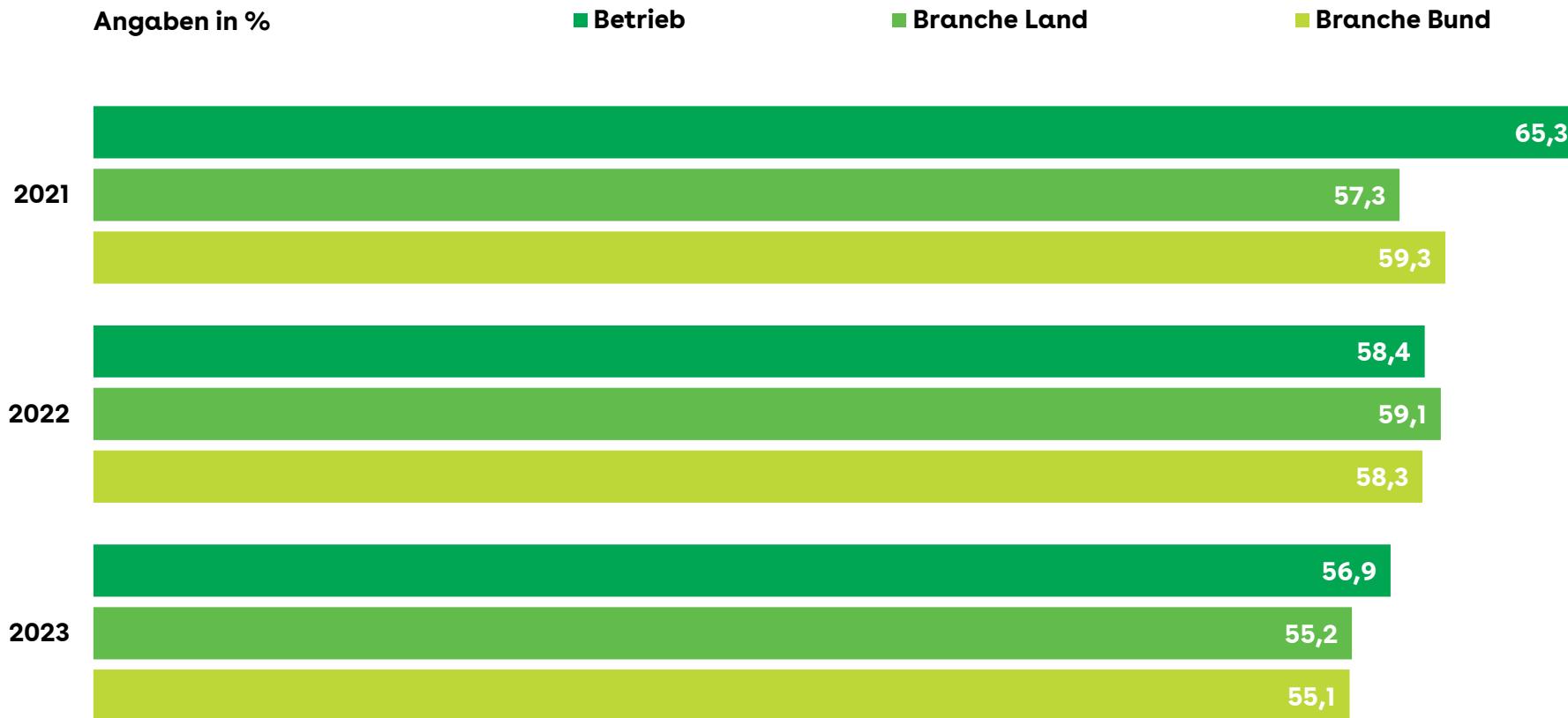
Verteilung der AU-Tage und -Fälle der Krankheitsarten mit den meisten AU-Tagen im Jahr 2023



Tage je Fall für die Krankheitsarten mit den meisten Tagen je Fall im Vergleich im Jahr 2023



Arbeitsunfähigkeitsquote im Vergleich



Krankenstand und Tage je Fall nach Tätigkeit im Vergleich im Jahr 2023

■ Berufe in der Gesundheits- & Krankenpflege (ohne Spezialisierung) (n=100)*

■ Berufe in der Hauswirtschaft (n=36)*

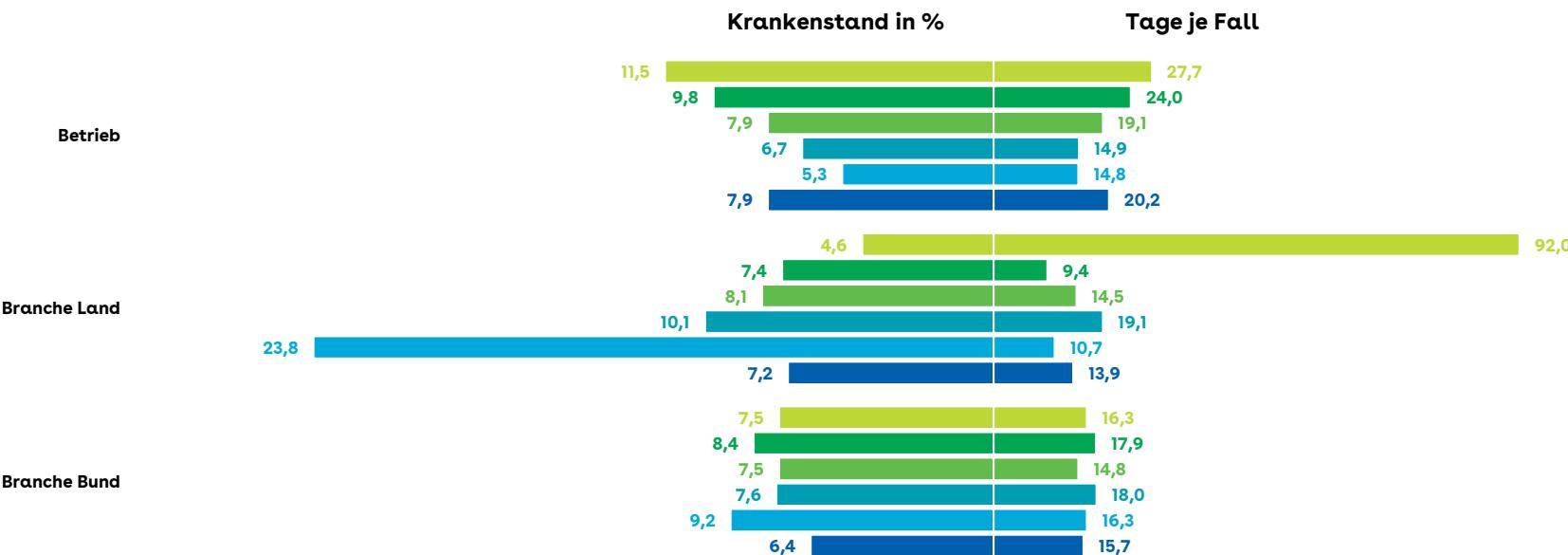
■ Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) (n=217)*

■ Berufe in der Kinderbetreuung & -erziehung (n=45)*

■ Berufe in der Reinigung (ohne Spezialisierung) (n=70)*

■ Gesamt (n=606)*

* Die Angaben zur Gruppengröße n beziehen sich auf den Betrieb



Thesen zur vermehrten AU-Meldungen mit psychischen Symptomen

Belastungsfaktoren bei der Arbeit

Termin- und Leistungsdruck

Häufige Störungen bei der Arbeit

Heben und Tragen schwerer Gegenstände

Zu große Arbeitsmengen

Lärm

Thesen zur vermehrten AU-Meldungen mit psychischen Symptomen

1.

- Die Menschen sind genauso psychisch krank wie früher, verändert hat sich nur die Inanspruchnahme und das Diagnoseverhalten

2.

- Die Menschen sind genauso psychisch krank wie früher, es wird nur heute etwas als Erkrankung klassifiziert, was früher als „normale Lebensprobleme“ galt

3.

- Zunehmende arbeitsbedingte und gesellschaftliche Belastungen stellen die Ursachen für den Anstieg der psychischen Diagnosen und Fehlzeiten in den Leistungsdaten dar

4.

- Auch die abnehmende Bindekraft der Unternehmen, Verwaltungen und Dienstleistungseinrichtungen könnte sich in den ansteigenden AU-Daten widerspiegeln.



Die Menschen sind genauso psychisch krank wie früher, verändert hat sich nur die Inanspruchnahme- und Diagnoseverhalten

- Gleiche Krankheitszahlen (Prävalenz von psychischen Erkrankungen steigt nicht an)
- Sensiblerer Umgang von Ärzteschaft
- anderes Diagnose- und Behandlungsverhalten durch Sensibilisierung
- Abnehmende Stigmatisierung von psychischen Erkrankungen in der Gesellschaft
- Ausbau vom Versorgungssystem
- Vereinfachter Zugang zu Psychotherapien
- Verschiebung von somatischen zu psychischen Diagnosen
- Unterschätzung der Prävalenz psychischer Erkrankungen in der Vergangenheit (früher nur Erfassung der Behandlungsprävalenz)

Prävalenz:

Als Prävalenz bezeichnet man die Häufigkeit einer Krankheit oder eines Symptoms in einer Bevölkerung zu einem bestimmten Zeitpunkt.



Die Menschen sind genauso psychisch krank wie früher, es wird nur heute etwas als Erkrankung klassifiziert, was früher als „normale Lebensprobleme“ galt

- Mediale Aufmerksamkeit
- Subjektiv negativere Einschätzung der eigenen psychischen Verfassung (u.A. auch durch Zunahme der psychischen Gesundheitskompetenz)
- Signifikanter Anstieg von psychischem Disstress
- Pathologisierung durch zunehmende Versorgungsangebote

Signifikanz: statistisch bedeutende Veränderung (Kein Zufall)

Disstress: ist Stress, der vom Organismus als unangenehm, bedrohlich oder überfordernd empfunden wird.

Pathologie: abnormen und krankhaften Vorgängen und Zuständen von Lebewesen und deren Ursachen

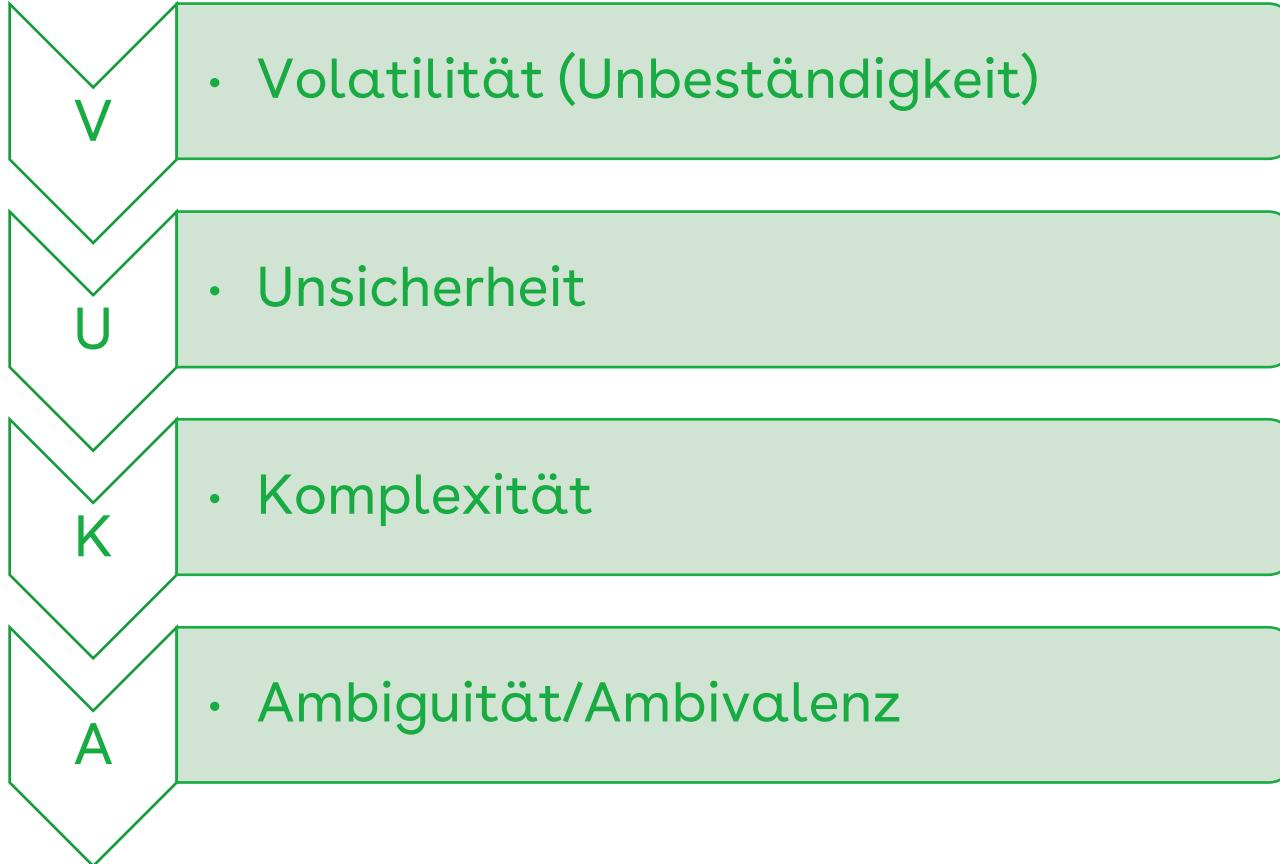


Zunehmende arbeitsbedingte und gesellschaftliche Belastungen stellen die Ursachen für den Anstieg der psychischen Diagnosen und Fehlzeiten in den Leistungsdaten dar

- Eigene Erklärung für das häufige Vorkommen von psychischen Erkrankungen
- Dysbalance von Zunahme bei Stressoren und Abnahme von Ressourcen
- Zunehmende Belastung der Arbeitswelt und Gesellschaft
- Gesunde Reaktion der Menschen auf die Herausforderungen der fordernden Gesellschaft
- „Optionenstress“
- Abbau von „Nischen“



Was ist die VUKA-Welt?



Organisationen stellen sich immer als einen Reflex auf die Kunden und den Markt dar

Kunden und Märkte verändern sich so stark und schnell, wie nie zuvor.



Auch die abnehmende Bindekraft der Unternehmen, Verwaltungen und Dienstleistungseinrichtungen könnte sich in den ansteigenden AU-Daten widerspiegeln

- Psychische Erkrankungen als Folge von Sinn- und Wertekrisen
- Fehlende emotionale Bindung an Unternehmen
- Fehlende Organisationskultur korreliert mit psychischen Erkrankungen der Mitarbeitenden

Korrelation: ist eine Beziehung zwischen einem oder mehreren Merkmalen



Fazit

- Der Anstieg ist Multifaktoriell
- Die Arbeitswelt kann die psychische Gesundheit sowohl positiv als auch negativ maßgeblich beeinflussen
- Durchschnittsalter bei Erwerbstätigen mit folgenden Erkrankungen:
 - Körperliche Störungen (45,3 Jahre)
 - Substanzbezogene Störungen (45 Jahre)
 - Affektive Störungen (44,8 Jahre)
- Hypothese: langjährige berufliche und /oder private Belastungen
 - Lösung: frühzeitig eingesetzte Prävention kann evtl. dämpfen
 - Es sind sowohl Verhaltens- als auch Verhältnispräventive Ansätze von Nöten



Pause?
10 Minuten

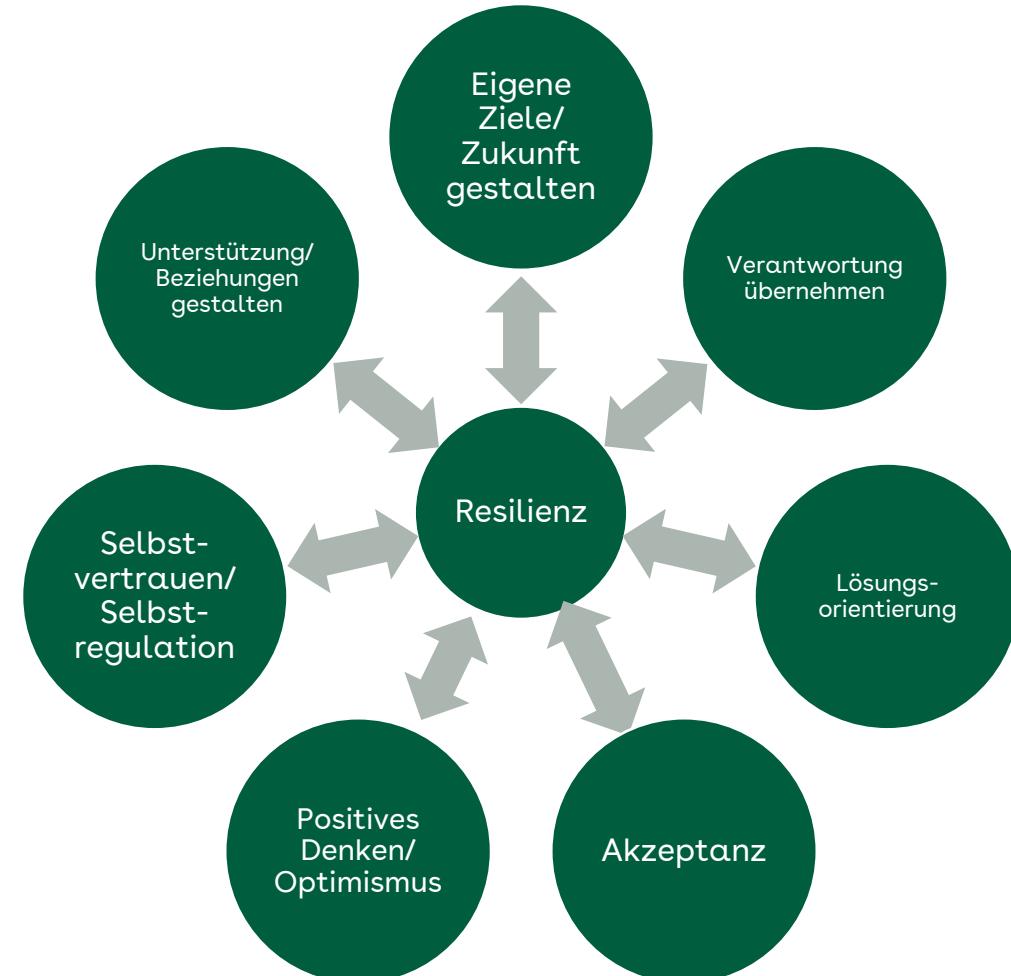
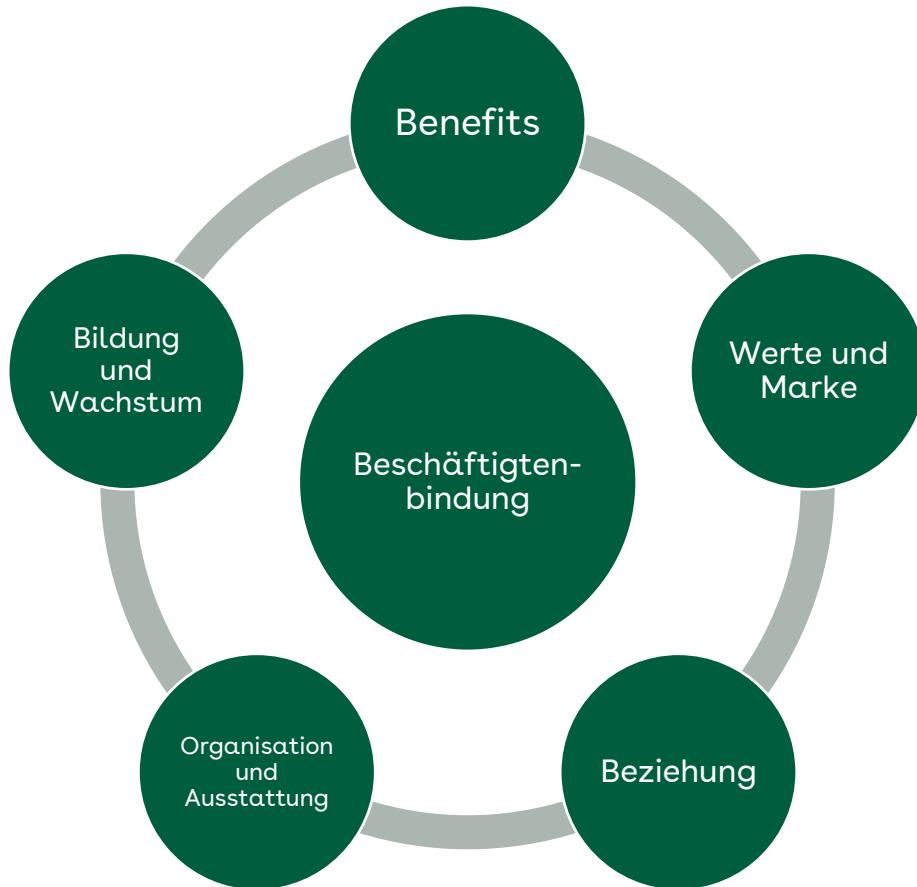
4. Was tun? Lösungen, Ansätze, Möglichkeiten

Resilienz

...ist die Fähigkeit, schwierige Situationen (Drucksituationen/Situationen der Veränderung/der Ungewissheit) „unbeschadet“ zu überstehen und nach Rückschlägen „schnell“ (angemessener Zeitraum) einen emotional positiven Zustand anzunehmen. Es ist die Fähigkeit mit **Ungewissheit** realistisch-optimistisch und zielorientiert umzugehen.

Diese Widerstandskraft kann auf der individuellen und der betrieblichen Ebene (organisationale Resilienz) verbessert werden.

Mitarbeitendenbindung vs. Säulen der Resilienz



Voraussetzungsebene

Verhaltensänderung

Individuelle und soziale Maßnahmen
Individualisierung von Maßnahmen
Einordnung in kollektive Maßnahmen

Voraussetzung in der Person

Lust auf Menschen
Lust auf Lösungen
Lust auf Führung und Beziehung
Keine Angst vor Problemen oder
Abbruch von Routinen
Offenheit für Mitarbeitende und
Ideen von Mitarbeitenden

Gesunde Kommunikationsstrukturen

Abteilungsübergreifend
Auf allen Ebenen
Leben von gemeinsam
aufgestellten Werten

Resiliente Beschäftigte

Individuelle Resilienzfaktoren

Lösungsorientierung
Verantwortung übernehmen
Akzeptanz
Selbstwertgefühl
Optimismus
Zukunftsfähigkeit/ Zukunft gestalten
Unterstützung/ Beziehung gestalten

Resiliente Teams

Personenorientierte Führung

Vorbild
Zugehörigkeit
Entfaltung und Gestaltung
Vertrauen
Erfahrung
Sinnhaftigkeit
Achtsamkeit

Resiliente Organisationen

Gelebtes BGM

Open-Door-Policy (Präsenz von
Führungskräften)
Feedbackfördernde Teamsitzungen
(Einladung mit Tops,
Ergebnisprotokoll, gleiche
Redeanteile)
Abteilungsübergreifende Sitzungen
und Kommunikationsmöglichkeiten
Produktive, wertschätzende MA-
Gespräche

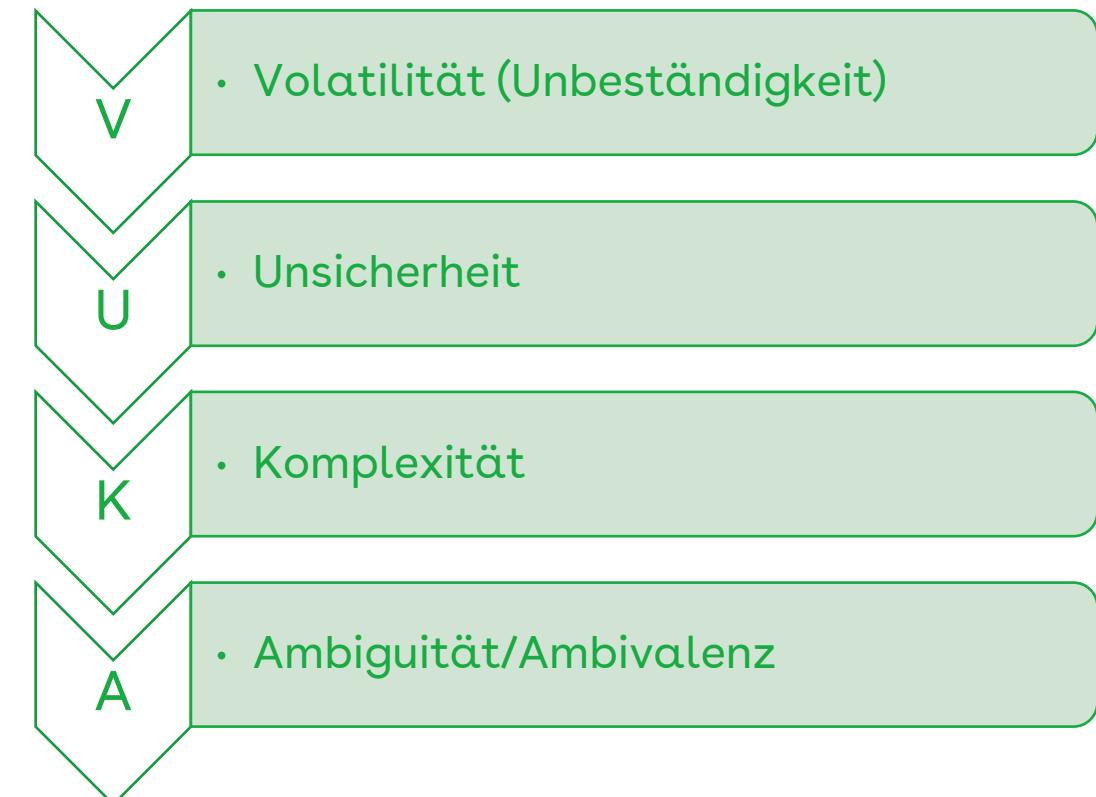
Resilienz auf Ebene der Organisation

Resilienz in Unternehmen

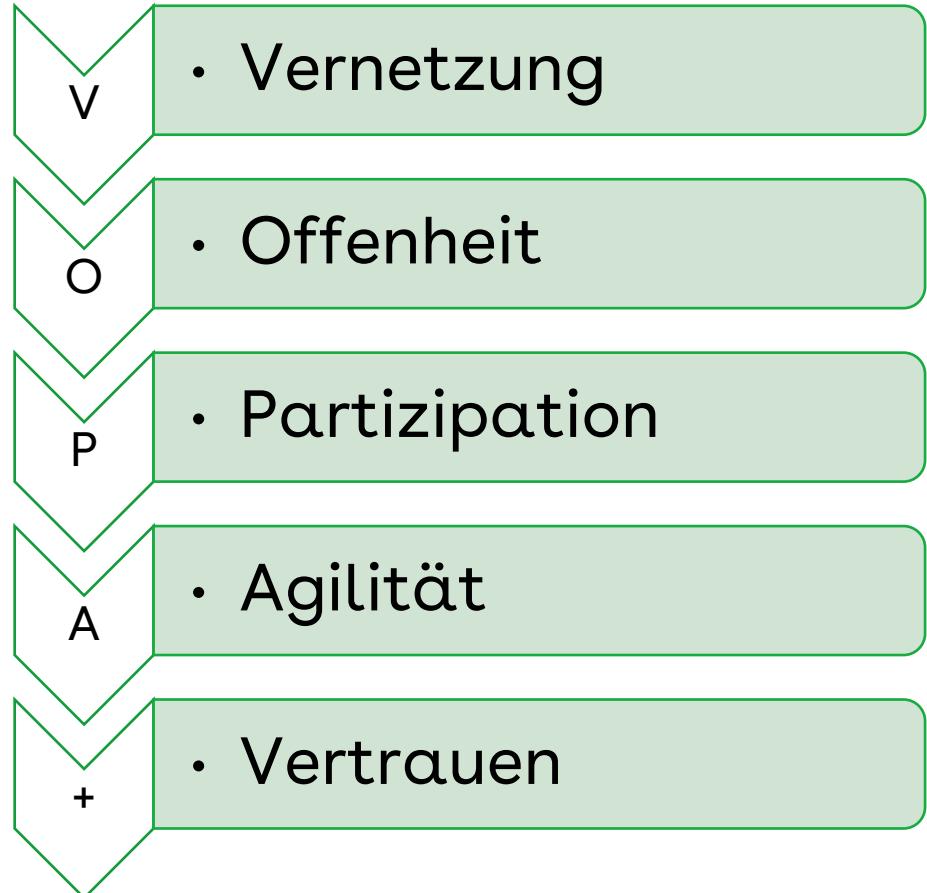
Merkmale von resiliente Organisationen:

- Organisationale Achtsamkeit
 - Frühzeitige Antizipation von potenziell schädigenden Ereignissen/Verhalten
- Bei bereits eingetretenen Schädigungen werden die Fähigkeiten zur Erweiterung organisationsinterner Kapazitäten zu Informationsverarbeitung und Fehlerursachenanalyse genutzt
 - Fehlerkultur, die interne Prozesse und Strukturen mit einbezieht und eine Personalisierung von Fehlerquellen vermeidet
- Hierarchische Steuermechanismen werden zugunsten von dezentralen Entscheidungsfindungen zurückgenommen
 - Flexible Problembearbeitung und rasche Kommunikation möglich
 - Lokale Wissensbestände (durch wertschätzende Einbindung von Beschäftigten)
- Verfügbare interne und externe Ressourcen können aktiviert, genutzt und neu kombiniert werden

Andere Sichtweise/ Lösungsansatz



Andere Sichtweise/ Lösungsansatz



Verhaltensweisen:

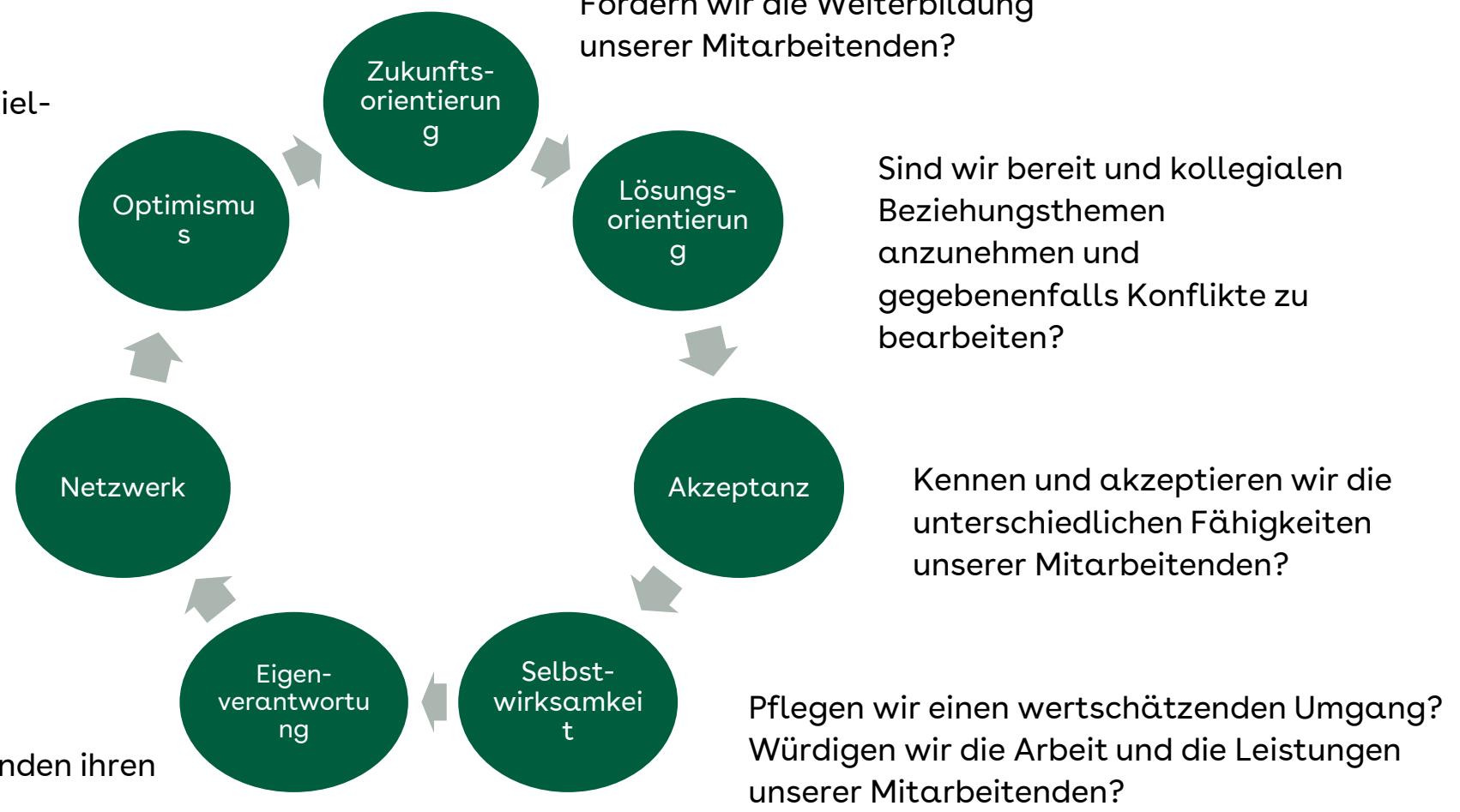
- Transparent kommunizieren
- Offenen Zugang zu Informationen gewährleisten- Wissen teilen
- kollaborative Zusammenarbeit- über Teamgrenzen hinweg
- Selbstgesteuertes Arbeiten ermöglichen und Innovationsfördern
- Zwischenziele definieren
- Ziele kontrollieren- nicht Anwesenheit und Abreit
- Eigenverantwortung stärken

Resilienz-fördernde Unternehmenskultur

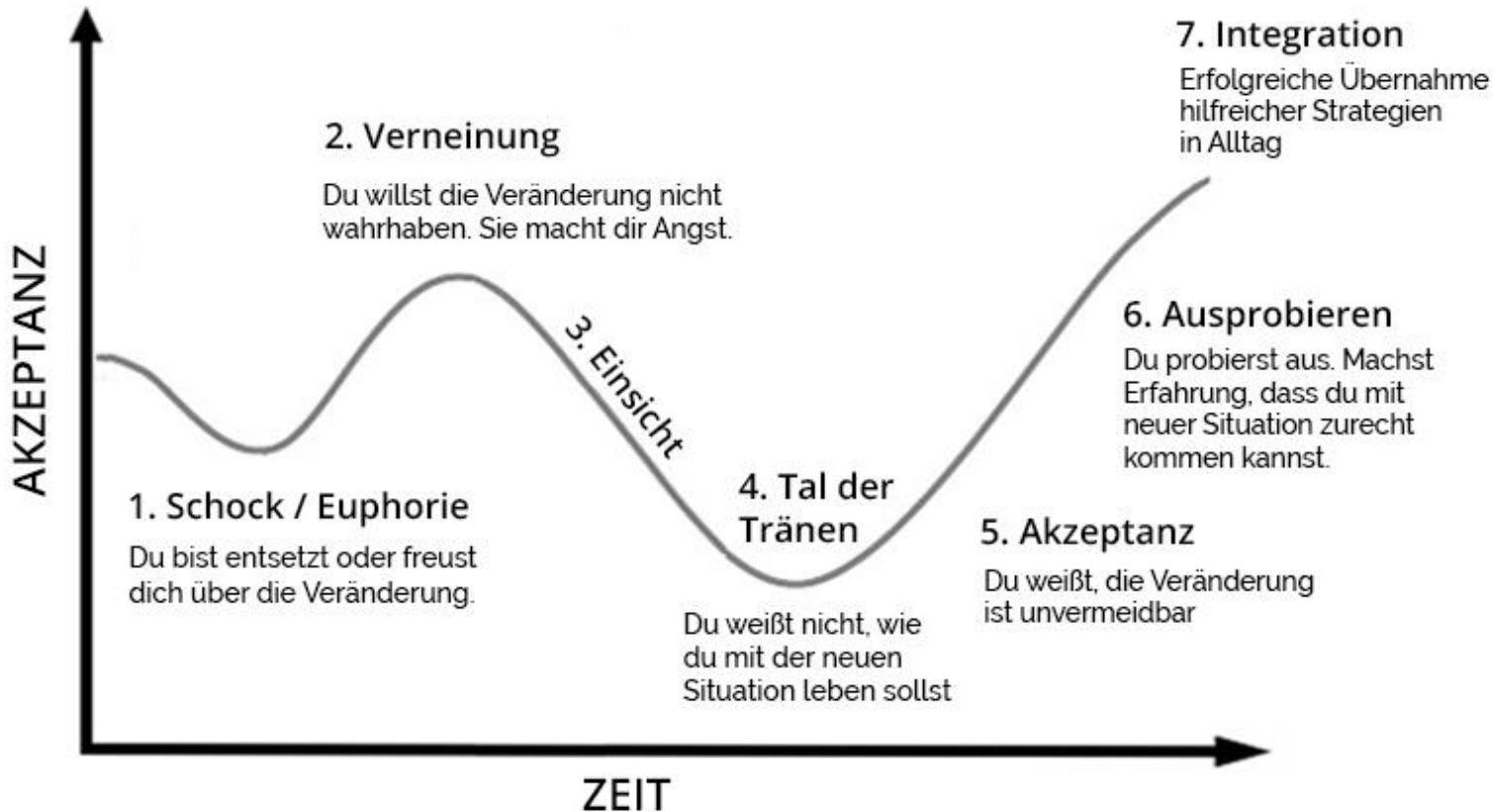
Arbeiten wir mit realistischen Ziel- und Leistungsvorgaben?

Sind wir präsent, informiert und ansprechbar für unsere Mitarbeitenden? Gibt es regelmäßige Teambesprechungen und MA-Gespräche?

Geben wir unseren Mitarbeitenden ihren Positionen angemessene Entscheidungskompetenzen?



Veränderungsprozesse in Unternehmen



Veränderungsprozesse auf unterschiedlichen Hierarchiestufen



Wie starten?



Was müssen wir noch lernen für 30% mehr Zufriedenheit?

Fragen Sie andere:

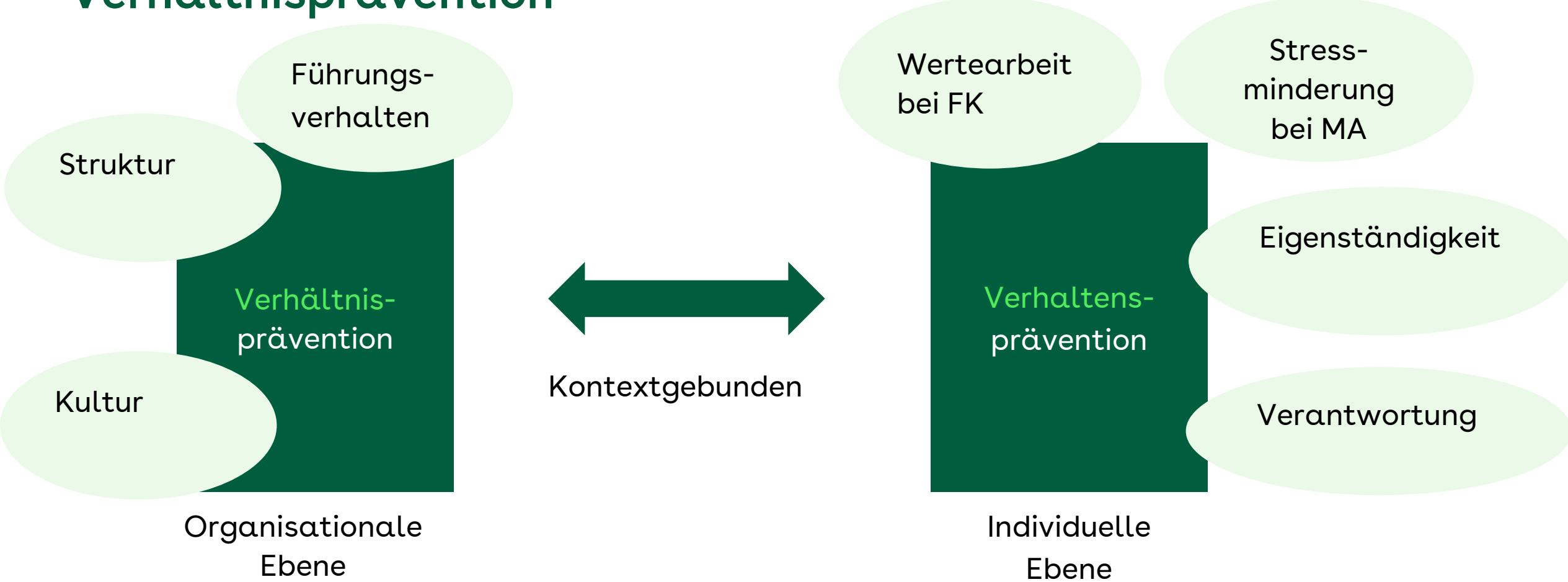
Wo spielen wir Business-Theater? Und fragen Sie, was Sie damit zu tun haben.

Fragen Sie sich:

Wo denke ich in Glaubenssätzen/ Wertevorstellung?

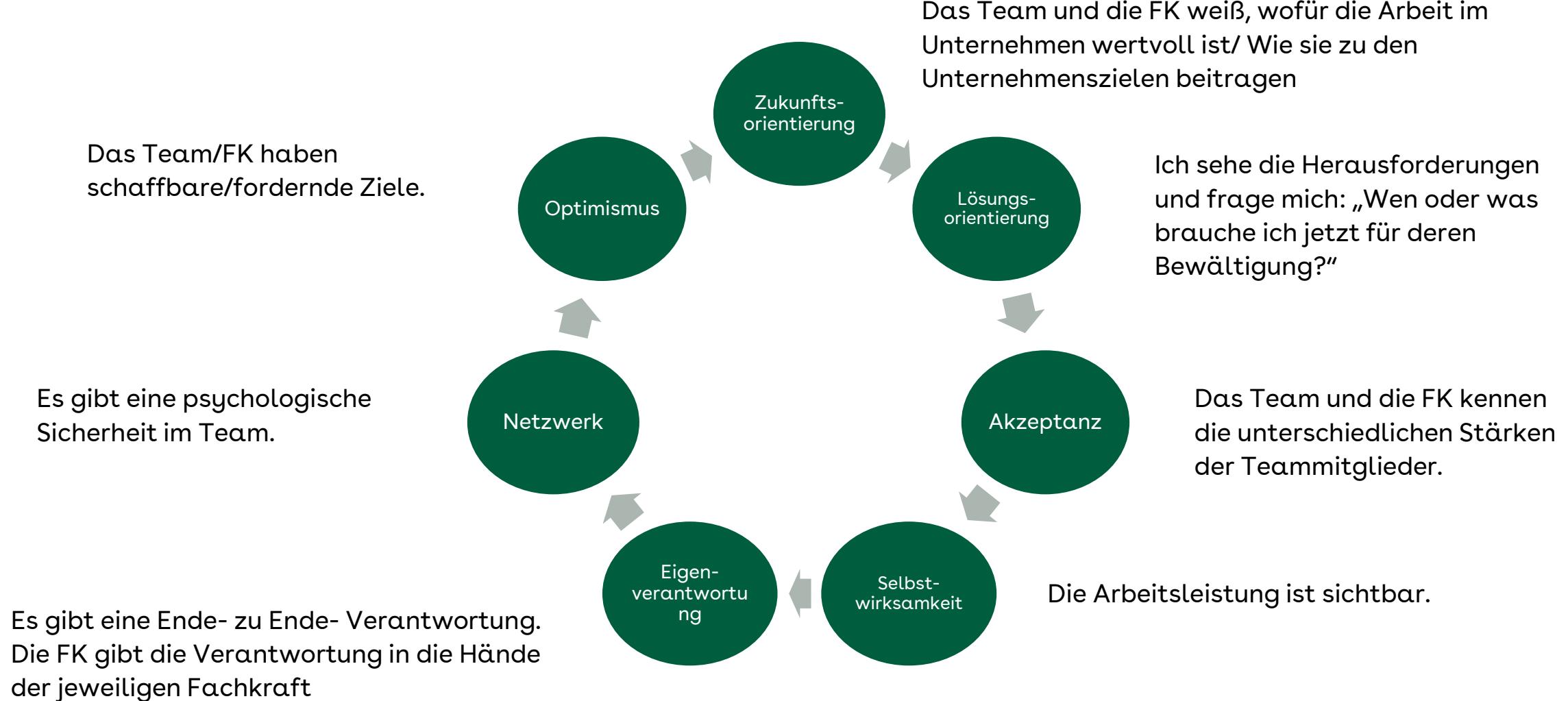


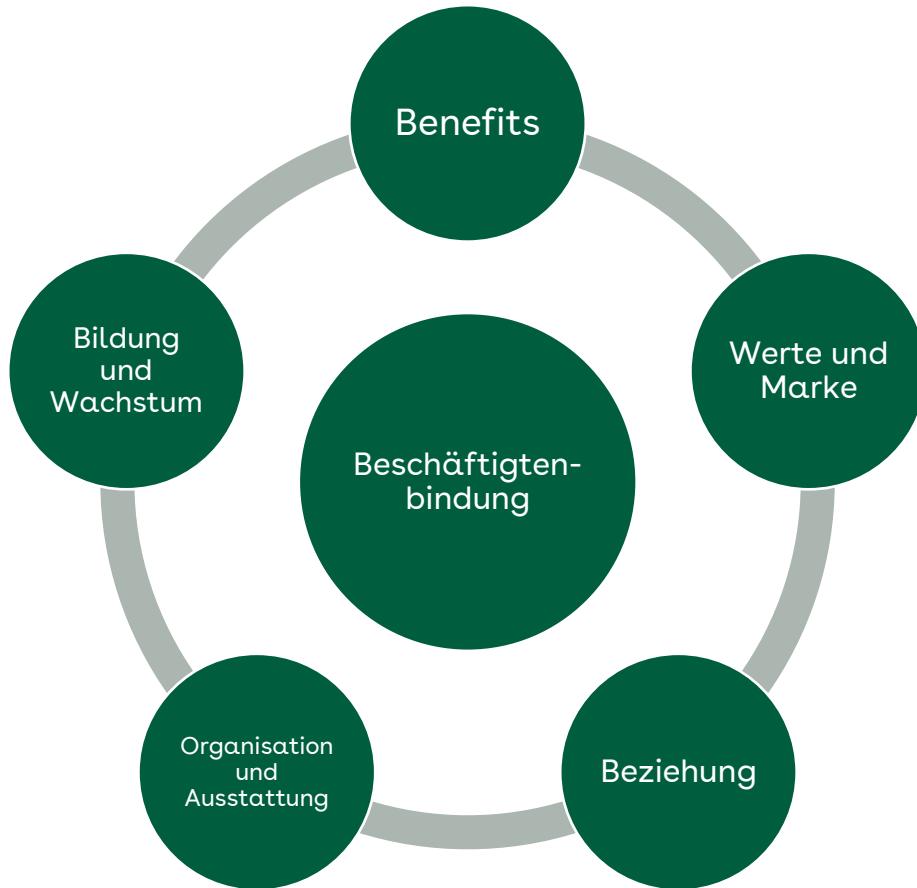
Zusammenspiel von Verhaltens- und Verhältnisprävention



Resilienz auf Ebene der Teams/Führungskräfte

resiliente Haltung in Teams





Wie starten?



Frägen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen:

Was von dem, was ich aktuell entscheide, sollte jemand anderes entscheiden?

Frägen Sie nach einem Meeting/Übergaben in die Runde:

Wie wertvoll war es für jeden von Ihnen, heute dabei zu sein?

Ermutigen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen, darauf hinzuweisen, wenn das Meeting vom geplanten Zweck abweicht.



Feedback- und Fehlerkultur

- **Fehler unterscheiden:**
 - Vorhersehbare und vermeidbare Fehler
 - Fehler, die aus neuen Situationen entstehen (fehlende Erfahrung)
 - Lernfehler: WWW: What went well?
 - intelligente Fehler
- Priming auf positive Erfahrungen
- Sichtbarmachung von Erfolgen: Tracking, Feedback, ...
- Zielformulierung im Vorfeld erhöht Erfolgswahrscheinlichkeit erheblich

Resilienz auf Ebene des Individuums

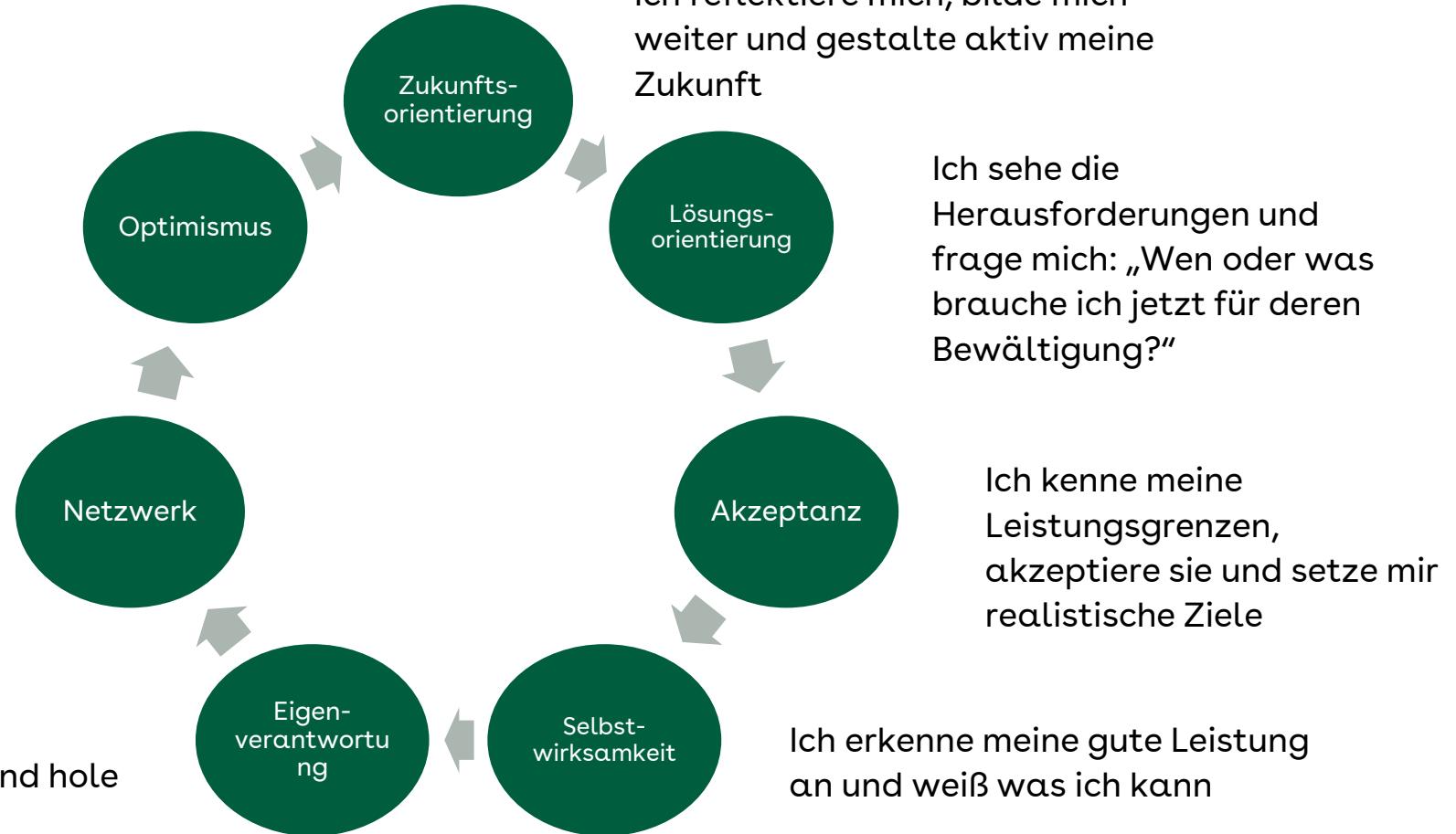
Resiliente Haltung am Arbeitsplatz



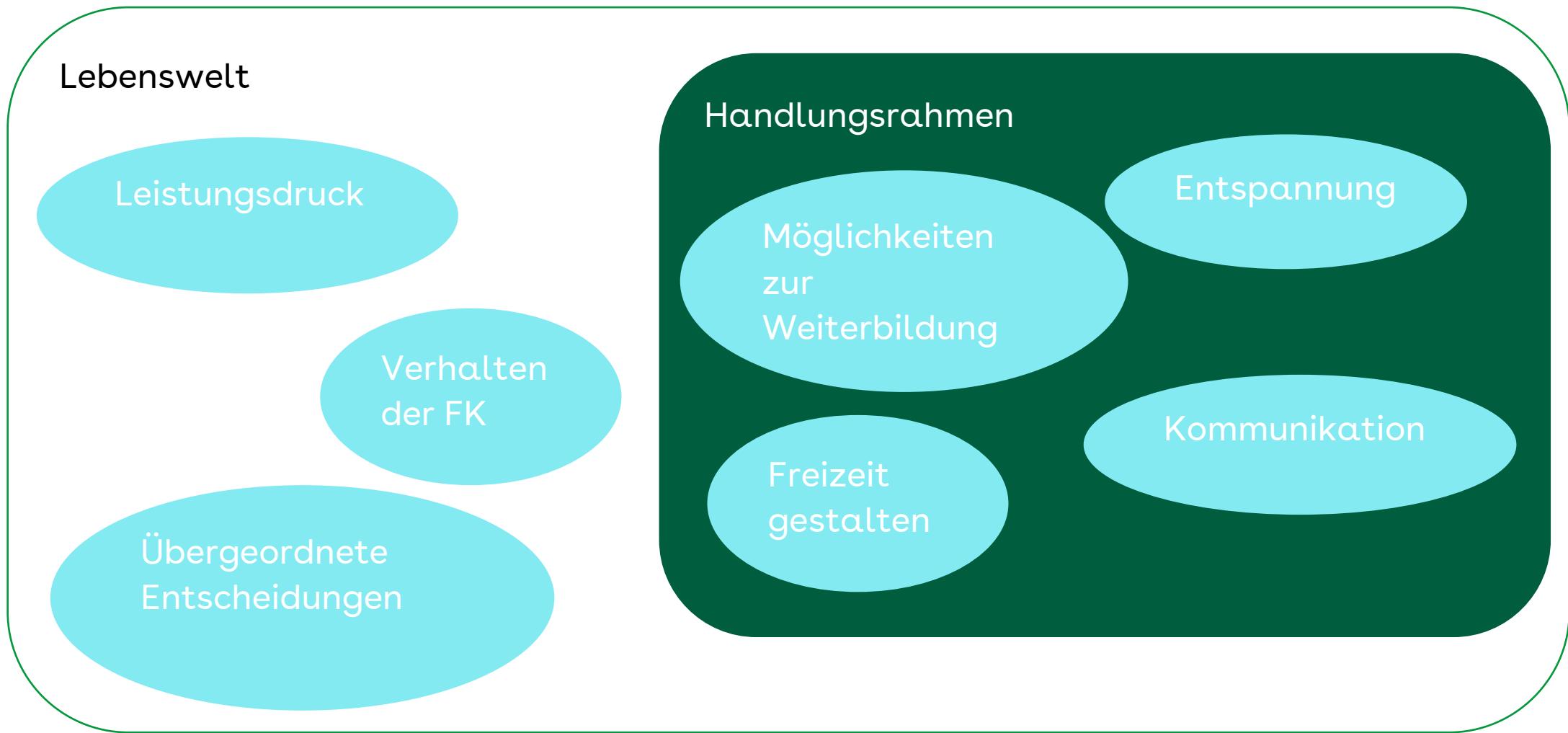
Ich bin optimistisch, dass eine anstrengende Situation auch wieder vorbeigeht.

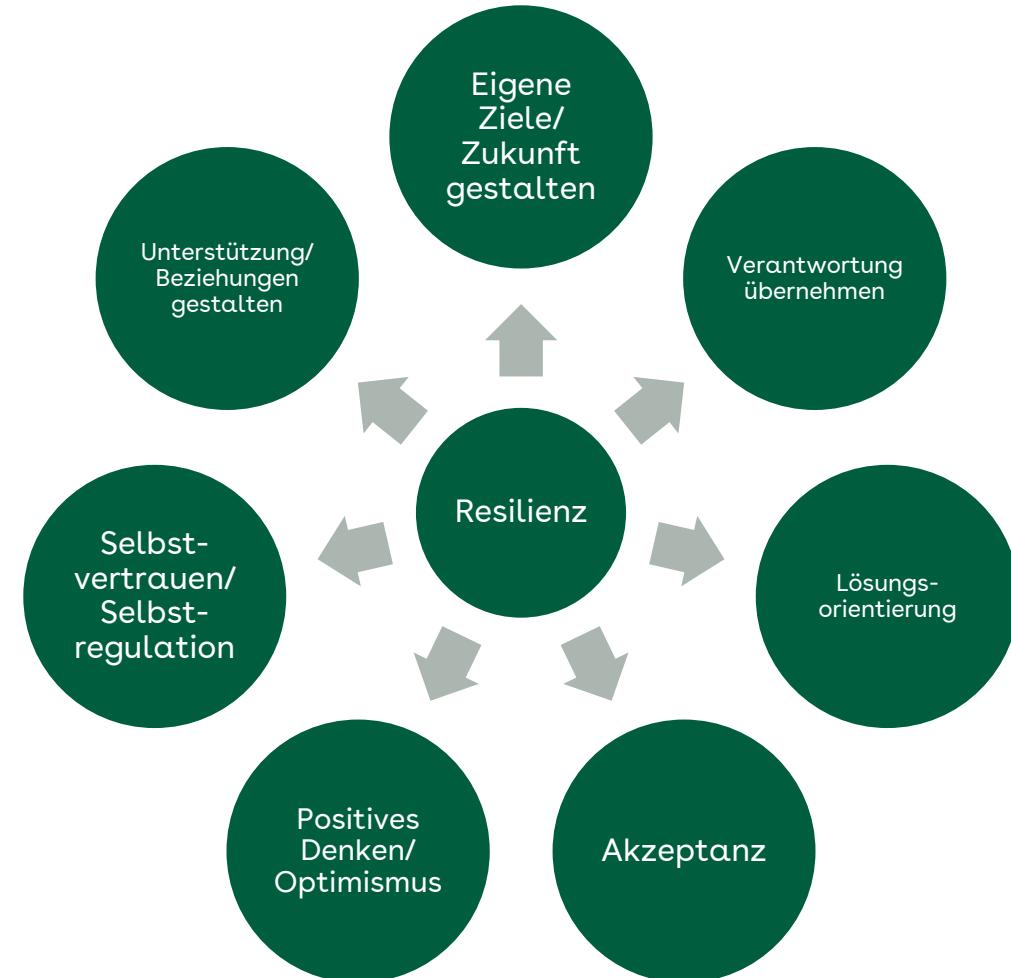
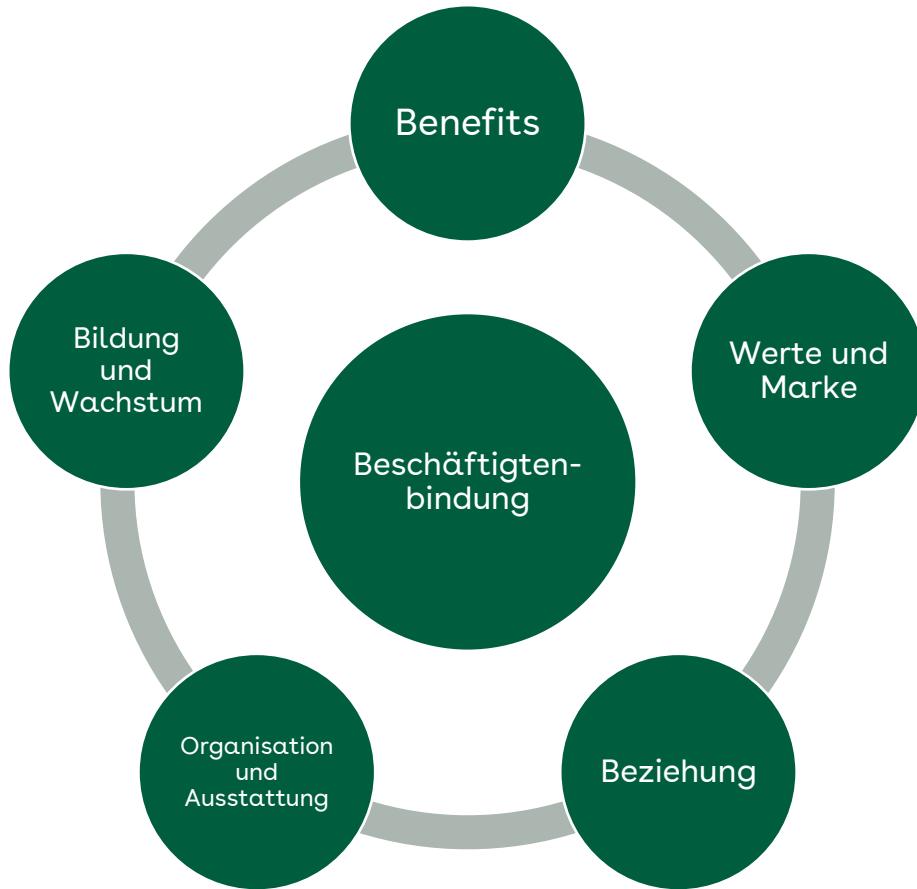
Ich nutze mein Team und hole mir Hilfe und Unterstützung

Ich prüfe meine Verfassung und hole mir Hilfe und Unterstützung



Akzeptanz





Was tun?

Das Ding mit der neurologischen Autobahn....



Was hält psychisch gesund?

- Gegenwartsbezug
- Wahrnehmung des Selbst
- Sinn des Lebens
- Anstehende Probleme werden gelöst
- Akzeptanz
- Gute soziale Netzwerke
- Frühwarnsysteme

Wie starten?



Angebote für Resilienz

Bei Krankenkassen, im Unternehmen

Selbstreflektion:

Welche der Säulen kann ich bei mir vertiefen?

Tragen Sie aktiv zu einem psychologisch sicheren Teamklima bei!

Voraussetzungsebene

Verhaltensänderung

Individuelle und soziale Maßnahmen
Individualisierung von Maßnahmen
Einordnung in kollektive Maßnahmen

Voraussetzung in der Person

Lust auf Menschen
Lust auf Lösungen
Lust auf Führung und Beziehung
Keine Angst vor Problemen oder
Abbruch von Routinen
Offenheit für Mitarbeitende und
Ideen von Mitarbeitenden

Gesunde Kommunikationsstrukturen

Abteilungsübergreifend
Auf allen Ebenen
Leben von gemeinsam
aufgestellten Werten

Resiliente Beschäftigte

Individuelle Resilienzfaktoren

Lösungsorientierung
Verantwortung übernehmen
Akzeptanz
Selbstwertgefühl
Optimismus
Zukunftsfähigkeit/ Zukunft gestalten
Unterstützung/ Beziehung gestalten

Resiliente Teams

Personenorientierte Führung

Vorbild
Zugehörigkeit
Entfaltung und Gestaltung
Vertrauen
Erfahrung
Sinnhaftigkeit
Achtsamkeit

Resiliente Organisationen

Gelebtes BGM

Open-Door-Policy (Präsenz von
Führungskräften)
Feedbackfördernde Teamsitzungen
(Einladung mit Tops,
Ergebnisprotokoll, gleiche
Redeanteile)
Abteilungsübergreifende Sitzungen
und Kommunikationsmöglichkeiten
Produktive, wertschätzende MA-
Gespräche

Umsetzungsebene

BGM und psychische Erkrankungen

Angebote für Unternehmen:

Betriebliche Gesundheitsförderung | AOK-Arbeitgeberservice (Kostenfrei und Voraussetzung: mindestens 1 Mitglied bei der AOK NordWest)

Integrationsfachdienste (IFD) in Schleswig-Holstein (ifd-sh.de) (Für AG und AN)

LVGFSH: Krisenpass

Startseite - VDiMa e.V.

LVGFSH: Mental Health First Aid (MHFA)

BGM und psychische Erkrankungen

Angebote für Führung und Leitung:

- [Seminare und Vorträge für Führungskräfte | AOK-Arbeitgeberservice](#) (Kostenfrei und unabhängig von der gewählten Krankenkasse)
- [Gesund führen Tipps Führungskräfte | AOK-Arbeitgeberservice](#)

BGM und psychische Erkrankungen

Angebote für Mitarbeitende:

- [AOK - Stress im Griff \(stress-im-griff.de\)](https://stress-im-griff.de)
- [moodgym - aktiv aus der Depression](https://moodgym.de)
- [Übersicht - Familiencoach Depression \(aok.de\)](https://www.aok.de/deutschland/leben/auf-zwei-beinen/familiencoach-depression)
- [Suche nach Präventionskursen | AOK Nordwest \(zentrale-pruefstelle-praevention.de\)](https://zentrale-pruefstelle-praevention.de)



Wie starten?

**...es geht „nur“ um den
nächsten Schritt**



Literatur

- Wellensiek, Sylvia Kéré: Handbuch Resilienz-Training; Weinheim und Basel 2011
- Angelia Wagner: Der Stress/Stressoren erkennen; Belastungen vermeiden, stressige Situationen Bewältigen.
- Cummins, Denise in: Psychology today: Why some people are more resilient than others. März 2015
- Bettina Hielscher: <Veränderungen – Warum du vom Tal der Tränen wissen solltest - Bettina Hielscher> 16.12.2022
- Hildebrand 2006
- Hutter, G. 2011, Organizing Social Resilience in the Context of Natural Hazards: A Research Note.
In: Natural Hazards, No. 1.
- Weick, K.E. & Sutcliffe, K.M. 2007, Managing the Unexpected. Resilient Performance in an Age of Uncertainty. San Francisco: John Wiley & Sons, 2nd Edition.
- Sutcliffe, K.M. & Vogus, T. 2003, Organizing for Resilience. In: K.S. Cameron, J.E. Dutton & R.E. Quinn (Eds.), Positive Organizational Scholarship. Foundations of a New Discipline. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Baur, Nicola: Auswirkungen mobiler Arbeit auf das Sozialkapital von Unternehmen- eine explorative Studie mit Mitarbeitenden und Führungskräften eines deutschen Industrieunternehmens. In: Badura, Bernhard et. al.:Fehlzeiten-Report 2022. Verantwortung und Gesundheit. S. 205-224.
- Kuhn, Thomas; Weibler, Jürgen: Die „dunkle Seite“ der Führung. In: : Badura, Bernhard et. al.:Fehlzeiten-Report 2022. Verantwortung und Gesundheit. S. 225-236.
- [Alle Werte \(Liste\) - Values Academy \(values-academy.de\)](https://values-academy.de)
- Bohus, Martin; Lyssenko, Lisa; Wenner, Michael; Berger, Mathias: "Lebe Balance". Das Programm für innere Stärke und Achtsamkeit.

Literaturhinweise

- Fehlzeiten Report 2022: Meyer, Markus et al.: Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2022, S. 435-439.
- Fehlzeiten Report 2020: Meschede, Miriam et al.: Psychische Erkrankungen bei den Erwerbstätigen in Deutschland und Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement, S. 331-364.
- Fehlzeiten Report 2019: Schermuly, Carsten und Koch, Jan: New Work und psychische Gesundheit, S. 129-134.
- Fehlzeiten-Report 2017: Krystek, u.; Hünecke, A.: Krisen: Ein universelles Phänomen von überlebenskritischer Ambivalenz, S. 11-21.
- Fehlzeiten-Report 2017: Dahl, M: 2011 Organisational Change and employee Stress. Management Science 53 (2), S. 240-256.
- Fehlzeiten-Report 2017: Wege aus der Krise: Gesund führen auf der Basis werteorientierter Unternehmensführung. Hänsel, M. , S. 63-75.
- Hobson, C; Delunas, L; Kesic, D (2001): Compelling evidence of the need für corporate work/life balance initiatives: resultes employment counseling, V. 38
- Fehlzeiten-Report 2017: Waltersbach, A.; Zok, K; Klose, J. Die betriebliches Unterstützung von Mitarbeitern bei kritischen Lebensereignissen. Ergebnisse einer repräsentiven Befragung unter Erwerbstätigen. S. 133-152.
- King, L: 2001: The health benefits of writing about life goals. Personality ans social Psychology bulletin 27 7), S. 798-807.
- Fehlzeiten-Report 2017: Persönliche und berufliche Krisen meistern: Interventionen der positiven Psychologie als Bereicherung für Stressmanagement-Kurse". S. 205-214.

Vielen Dank

Carolin-Viktoria Kühl

Spezialistin Betriebliche
Gesundheitsförderung
AOK NordWest
Edisonstraße 70
24145 Kiel

Telefon 0800 2655-510489
Fax 0800 2652-510489
E-Mail Carolin-Viktoria.Kuehl@nw.aok.de