

# NETZWERKE FÜR GESUNDHEIT

■ **MORBI-RSA**

Ein gutes Gesamtpaket: Das Gesetz zur Finanzarchitektur der gesetzlichen Krankenversicherung

■ **UNTERNEHMEN**

Soll man Versicherte zum Teil einer Bewegung machen? Eine BKK bei der UN-Klimakonferenz

PSYCHISCHE GESUNDHEIT

## JEDER 4TE

Von Franziska Stiegler, Gesundheitsförderung

**Jeder vierte Deutsche isst täglich Fleisch, jeder vierte Fernzug kommt zu spät und jeder vierte Deutsche wird einmal im Leben von einer psychischen Erkrankung betroffen sein. Während die verspäteten Fernzüge zwar nervtötend sind, so eignen sie sich doch hervorragend für den Smalltalk zwischendurch und auch als Erklärung für den verpassten Termin – höhere Gewalt eben, die ein jeder kennt. Zu den Konsum von Fleisch mag es unterschiedliche Haltungen geben und doch genießen die meisten ihr Schnitzel ganz schamfrei in der Öffentlichkeit. Wieso auch nicht? Wenn es um das Thema psychische Gesundheit geht, dann sieht es mit der Offenheit ein wenig anders aus.**



Wenn es um das Thema psychische Gesundheit geht, dann wird noch immer lieber übereinander als miteinander gesprochen – da warnen Experten öffentlich davor, dem Arbeitgeber gegenüber offen von einer psychischen Erkrankung oder Einschränkung zu sprechen. Der Burn-out-Begriff ist aus den Schlagzeilen nicht mehr wegzudenken und das Thema ist doch im Mainstream angekommen, oder?

Hand aufs Herz: Würden Sie jemanden mit Depressionen für einen Job empfehlen? Ist der wegen Erschöpfung krankgeschriebene Kollege faul oder angeschlagen? Und Erholungsbedürftigkeit? Ist das nicht eigentlich eine Frage der Disziplin?

Sie zögern? Dann sind Sie in guter Gesellschaft.

Seit das psychovegetative Erschöpfungssyndrom „Burn-out“ heißt, kann zwar offener über psychische Belastungen berichtet und diskutiert werden. Das Stigma haben psychische Erkrankungen dadurch allerdings nicht verloren. Im Gegenteil: Das Bedürfnis nach sozialer Distanz gegenüber einem Betroffenen in alltäglichen Situationen bleibt weitgehend unverändert.

Was ist das mit der Psyche, dass sie immer noch abwechselnd tabuisiert, dramatisiert und mystifiziert wird? Und wie kann ein normaler und offener Umgang mit diesem Thema am Arbeitsplatz gelingen?

Diese Frage stellten Ende März das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der BKK Dachverband im Rahmen des Projektes psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA) rund 100 Experten in Köln bei der psyGA-Arena.

#### **PSYGA**

Das Projekt psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA) entwickelte der BKK Dachverband 2009 und wird es seit 2012 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit gefördert. Das Ziel: Betriebliche und überbetriebliche Entscheider sollen durch praxisnahe Tools, kompakte Leitfäden und ganzheitliche Konzepte bei der Umsetzung von Präventionsaktivitäten unterstützt werden. Die serviceorientierte Aufbereitung orientiert sich am Wissenstand der Zielgruppe und soll Anreize schaffen, Aktivitäten zum Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung im betrieblichen Alltag umzusetzen. Seit dem Projektstart im Jahr 2009 sind mittlerweile rund 700.000 Broschüren und Handlungshilfen des psyGA-Projekts in der betrieblichen Nutzung.

[www.psyGA.info](http://www.psyGA.info)

#### **PSYGA ARENA**

Einmal im Jahr lädt das BMAS gemeinsam mit dem BKK Dachverband im Rahmen des Projekt psyGA zum offenen Wissens- und Erfahrungsaustausch zur Förderung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt. Bei der psyGA-Arena trafen sich in diesem Jahr über 100 Vertreter aus der Politik, Wissenschaft, Medizin, den Sozialversicherungsträgern und der Wirtschaft zum Thema „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – wie knacken wir das Tabu?“

[www.psyga.info/ueber-uns/neues-aus-dem-projekt/wie-ein-offener-umgang-mit-der-psychischen-gesundheit-gelingt](http://www.psyga.info/ueber-uns/neues-aus-dem-projekt/wie-ein-offener-umgang-mit-der-psychischen-gesundheit-gelingt)

#### **WIE LÄSST SICH DAS THEMA RAUS AUS DER BETRIEBLICHEN TABUZONE HOLEN?**

##### **Der Status Quo**

Andauernde öffentliche Stigmata setzen sich im Wesentlichen aus drei Elementen zusammen: mangelnde – oder falsche Informationen, vorurteilvolle Einstellungen sowie Diskriminierung und fehlendes unterstützendes Verhalten.

Die Diskussion in Köln zeigte: Alle drei Elemente lassen sich am Arbeitsplatz beobachten- und beeinflussen:

##### **Fehlende oder falsche Informationen – was es sich über die Psyche zu wissen lohnt**

Das sagenumwobene „unsichtbare“ Organ ist seit Urzeiten Thema philosophischer, medizinischer und theologischer Überlegung und Wissenschaft. Eine eigene wissenschaftliche Disziplin ist die Psychologie, als Lehre vom Erleben und Verhalten der Menschen erst seit etwas über einhundert Jahren. Dennoch, es ist gar nicht so einfach, etwas über die gesunde Psyche zu erfahren. Informationen – richtige und falsche – über psychische Störungen gibt es dagegen zuhauf.

Es gibt (noch) keinen objektiven Messwert für gesunde oder kranke Gefühle. Die Symptome psychischer Krankheit existieren auf einem Kontinuum, es gibt keine klare Trennungslinie zwischen Gesundheit und Krankheit. Kriterium sind der subjektive Leidensdruck und die Einschränkung der alltäglichen Lebensbewältigung. Psychiatrische und psychosomatische Diagnosen basieren auf der Selbsteinschätzung der Patienten.

Fakt ist: Symptome wie Trauer, Erschöpfung, Euphorie, Angst und Panik sind grundsätzlich normale, überlebenswichtige, biologische Reaktionen auf außergewöhnliche Situationen im Alltag. Ein gesunder Körper reagiert genau so. Basisemotionen und ihr sichtbarer Ausdruck in der Mimik lassen sich kulturübergreifend in gleicher Weise beobachten. Die

» 25 Krankheitstage sind durchschnittlich auf jeden Fall einer psychischen Erkrankung zurückzuführen. Psychische Erkrankungen sind ein signifikantes Geschäftsrisiko. «

Psyche spricht Esperanto. Schwankungen der Stimmung und intensivere Reaktionen auf besonders ungewöhnliche Ereignisse gehören zum Leben. Grundsätzlich verfügen Menschen über stabile psychische Abwehrkräfte und können resilient auch mit schwierigen Problemen umgehen. Im Regelfall findet die Psyche von ganz alleine wieder zur normalen Stimmungslage zurück.

Fakt ist aber auch, dass durch das Ignorieren anhaltender oder übermäßiger Symptome dieser Art eine behandlungsbedürftige Erkrankung begünstigt werden kann. Die Psyche kann durch biologische, psychische und soziale Einflüssen erkranken. Zu den sozialen Einflüssen gehört das Arbeitsumfeld, auch wenn die Aussage „Arbeit macht krank“ falsch oder mindestens grob verkürzt ist.

#### **Eine moderne Epidemie?**

Mehr als 10.000 Menschen nehmen sich in Deutschland jährlich das Leben. Mehr als 100.000 versuchen es. Die Anzahl der Suizide überschreitet jährlich die Summe von Verkehrs- (3.265) und Drogentoten (1.272). Psychische Erkrankungen sind in 90% der Fälle die Ursache.

Psychische Erkrankungen führen zu massiven Einschränkungen in der Lebensführung, die teils jahrzehntelang von Betroffenen erduldet werden, bis sie Hilfe bekommen.

2018 waren psychische Erkrankungen die zweithäufigste Ursache für Frühberentung und die dritthäufigste für Arbeitsunfähigkeit mit der längsten Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Das verursacht nicht nur bei Betroffenen viel Leid, sondern auch für die deutsche Wirtschaft jährlich Kosten von ca. 21 Mrd. Euro.

#### **Und wie steht es um die Versorgung?**

„Es fehlt an schneller Unterstützung und niederschweligen Beratungsangeboten“, konstatieren die Diskutanten bei der psyGA-Arena. Auch wenn psychosoziale Beratungs- und Unterstützungsangebote in immer mehr Großbetrieben angeboten werden, fehlt vor allem Mitarbeitenden in kleinen und mittelständischen Betrieben der Zugang zu einer schnellen, professionellen Hilfe. Was kaum bekannt ist: Seit April 2018 gibt es die psychotherapeutische Sprechstunde – Stunden, die Psychotherapeuten freihalten, um zeitnah eine erste Einschätzung anbieten zu können, wie Dr. Thomas Stracke, vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) berichtete.

#### **Tabuisierende Einstellungen: „Der technologische Fortschritt bringt uns an unsere biologischen Grenzen“**

Organisationen unterscheiden sich in ihrem Umgang mit der „Ressource Mensch“. André Große-Jäger vom BMAS bringt es bei der psyGA-Arena auf den Punkt: „In einigen Organisationen ist der Mensch ein Mittel – Punkt. Für andere steht der Mensch im Mittelpunkt.“ In vielen Betrieben wird Leistung mit Erfolg gleichgesetzt, das Erreichte ist nie genug und ständiger Erfolg ein Ordnungsprinzip. Selbst in der ökonomischen Theorie gilt der Homo Öconomicus, der zweckrationale Optimierer, längst als überholt. In den Köpfen der Menschen dagegen ist er häufig noch Maßstab für das Normale, häufiger noch das Erstrebenswerte – in Deutschland sogar ganz besonders. Sapere aude! Den Leitspruch der kantianischen Aufklärung lernen wir in der Schule auswendig. Den Verstand zu gebrauchen, bedeutet mutig sein, aufgeklärt sein, Mensch sein. Gefühlsgesteuert sind Tiere, Schwächlinge, Dumme oder eben – psychisch Kranke. Das ist übrigens ein recht deutsches Phänomen.

Eine Debatte um die psychische Gesundheit in der Arbeitswelt ist damit immer auch eine Debatte über Leistung und Erfolg – über die Art, wie wir als organische Wesen funktionieren müssen oder können. Diese Frage müsse sowohl innerbetrieblich, als auch gesamtgesellschaftlich geführt werden, darüber waren sich die Akteure aus Wissenschaft, Politik und Praxis bei der psyGA-Arena in Köln einig. Woran aber orientieren?

#### **Die Jungen machen es vor**

Die viel diskutierte Generation Z lebt eine neue Einstellung zur Gesundheit vor und stößt damit innerbetrieblich nicht selten auf Verwunderung und häufig auch an strukturelle Grenzen. Die ab 1990 Geborenen, die jetzt am Start ihres Arbeitslebens stehen, trennen klar zwischen Berufs- und Privatleben, um die Lebensqualität zu erhöhen und Stress zu reduzieren. „Die Generation Z kann als ein unbewusstes, automatisches betriebliches Gesundheitsmanagement betrachtet werden“, sagt Christian Scholz von der Universität des Saarlandes im Interview mit dem Ärzteblatt 2016.

Was also tun?



**Madalyn P.**

Hey team,

I'm taking today and tomorrow to focus on my mental health. Hopefully I'll be back next week refreshed and back to 100%.

Thanks



**Ben C.**

Hey Madalyn,

I just wanted to personally thank you for sending emails like this. Every time you do, I use it as a reminder of the importance of using sick days for mental health – I can't believe this is not standard practice at all organizations. You are an example to us all, and help cut through stigma so we can all bring our whole selves to work.

#### **Unterstützendes Verhalten: neue Qualitätsstandards und Kontakt mit Betroffenen**

Um Stigmatisierung möglichst wirksam zu reduzieren, damit Präventionsangebote ihre Wirkung entfalten können, muss das Thema Gesundheit in den Betrieben aus der „Incentive-Zone“ heraus und als Teil des unternehmerischen Risikomanagements in allen Prozessen und Entscheidungen mitgedacht werden. „Unsere Qualitätsstandards müssen sich auch am Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten messen lassen“, forderten die Diskutanten – auch im unternehmerischen Interesse.

#### **Arbeitsschutz – lästige Pflicht oder betriebliches Risikomanagement**

Die wenigsten Betriebe in Deutschland haben sich bisher an die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung getraut. Doch nicht nur die Betriebe stehen mit der Pflicht vor einer Herausforderung, auch das Aufsichtspersonal hat noch Schulungsbedarf. Denn für arbeitsbedingte Belastungen gibt es zwar mittlerweile nachgewiesene Faktoren, aber keine überprüfbaren Indikatoren. Betriebskrankenkassen bieten zwar ein qualitativ hochwertiges betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an, doch an das Thema Psyche trauen sich noch längst nicht alle Unternehmen. „Der Fisch stinkt vom Kopf“, bringt es eine Geschäftsführerin in der psyGA-Arena auf den Punkt. Die Etablierung einer Vertrauenskultur ist essenziell und muss in der Chefetage beginnen. Der Faktor Gesundheit muss in die betrieblichen Prozesse integriert werden, nicht nur in Personalentwicklung, sondern auch in die Art und Weise, wie Arbeitsumgebungen gestaltet werden, sowie in die Frage, ob bzw. wie der neue Auftrag geschultert werden kann. Dafür braucht es Räume, ganz konkrete, aber auch zeitliche Räume, in denen Prozesse reflektiert werden können und Vertrauen in die Kollegen und das Management entstehen kann, so der Tenor der Diskutanten.

#### **Ein preisgekröntes Beispiel**

„Wie geht's dir eigentlich wirklich?“ Das fragen sich Mitarbeitenden der Siemens AG offener, seit der Leiter der Abteilung Psychosoziale Gesundheit und Wohlbefinden, Dr. Ulrich Birner, konzernweit die Kampagne „#BreakingThe Silence – ein Programm zur Destigmatisierung psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz“ ausgerollt hat.

„Mit der Aufklärungskampagne wollte der Konzern seine Mitarbeiter zu mehr Offenheit im Umgang mit dem eigenen Befinden ermutigen“, erklärte Birner dem Fachpublikum bei der psyGA-Arena und stieß auf viel Anerkennung. Das Projekt umfasst neben einer Plakatkampagne unter anderem ein gamifiziertes E-Learning-Tool für Führungskräfte. Im Intranet berichten Siemens-Mitarbeiter – auch aus höheren Führungsetagen – ihren Kollegen im offenen Videointerview über eigene Krankheitserfahrungen und den Weg zurück an den Arbeitsplatz. Der Tenor: Hätte ich früher etwas unternommen, wäre mir vieles erspart geblieben.

Auch diese Kampagne basiert auf dem Dreiklang Wissensvermittlung, Normalisierung der Einstellungen zum Thema Psyche und Anreize zur Veränderung des Verhaltens im Umgang mit der eigenen Betroffenheit und mit betroffenen Kollegen. Die Kampagne zeigt: Es kann jeden treffen, es gibt Hilfe und Betroffene brauchen in erster Linie Ermutigung und Unterstützung. Verschämte Schonung kann das Gegenteil bewirken. Was in Deutschland in vielen Unternehmen wohl noch ein weiter Weg ist, ist in manch amerikanischer Firma bereits Alltag.

Vielleicht wird es auch bei uns irgendwann normaler, die psychische Gesundheit im Blick zu behalten – vielleicht schreiben wir uns dann auch Nachrichten, wie die Angestellte beim amerikanischen Software-Unternehmen Olark Live Chat:

„Hey Kollegen, ich bleibe heute und morgen zuhause, um mich auf meine psychische Gesundheit zu konzentrieren. Hoffentlich bin ich nächste Woche in aller Frische zurück und wieder zu 100 % leistungsfähig“, schreibt eine Ingenieurin als Rundmail an Kollegen und den Chef, der prompt antwortet:

„Hey Madalyn, ich wollte dir nur einmal persönlich dafür danken, dass du E-Mails wie diese verschickst. Ich nehme sie immer zum Anlass, mich selbst daran zu erinnern, wie wichtig es ist, sich hin und wieder für seine psychische Gesundheit Auszeiten – und auch Krankheitstage – zu nehmen. Ich kann kaum glauben, dass diese Praxis nicht in allen Organisationen Standard ist. Du bist ein Vorbild für uns alle.“  
Der Chef twittert den Austausch. Der Tweet geht viral. ■