

innsicht

Wieviel Arbeit ist eigentlich gesund?

Dr. Sandra Wolf

Agenda



1

„Wir haben hier keine Psyche!“.
Psychische Auswirkungen von Arbeit auf den Menschen.

2

Woran erkenne ich überlastete Mitarbeiter?
Erkennungsmerkmale Fehlbeanspruchung und Ressourcenungleichgewichte.

3

Wie gehe ich mit überlasteten Mitarbeitern um?
Erstinterventionen, Maßnahmen

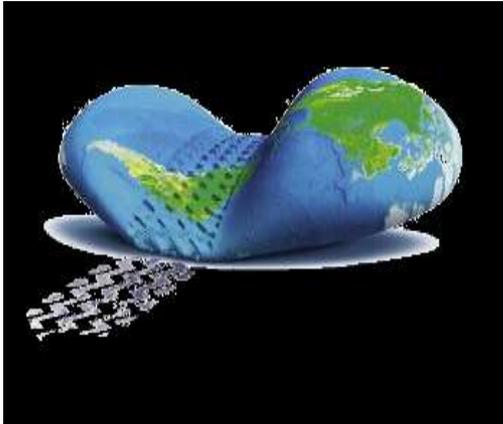
4

Wie beuge ich Fehlbelastungen im Unternehmen vor?
Präventive Ansätze, Gestaltungsansätze

5

Wer unterstützt mich dabei?
Institutionen / Berater

Warum haben wir dieses Thema?



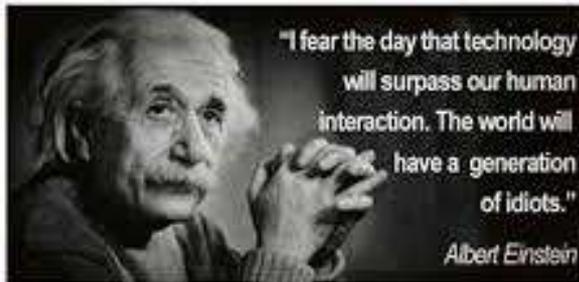
Dynamik

Vielfalt



Gestaltung der
Arbeitsituation

Komplexität



Geht das allen so?



D und DK sind Europa-Freizeitmeister, in 20 Ländern wird mehr gearbeitet

3,7 Mio Erwerbstätige wollen mehr arbeiten (*stat. Bundesamt, 2011*)

Arbeit (Erwerbstätigkeit, ehrenamtliche Tätigkeit) gehören zu den wichtigen Bestandteilen körperlicher und psychischer Gesundheit (WHO, 2014)

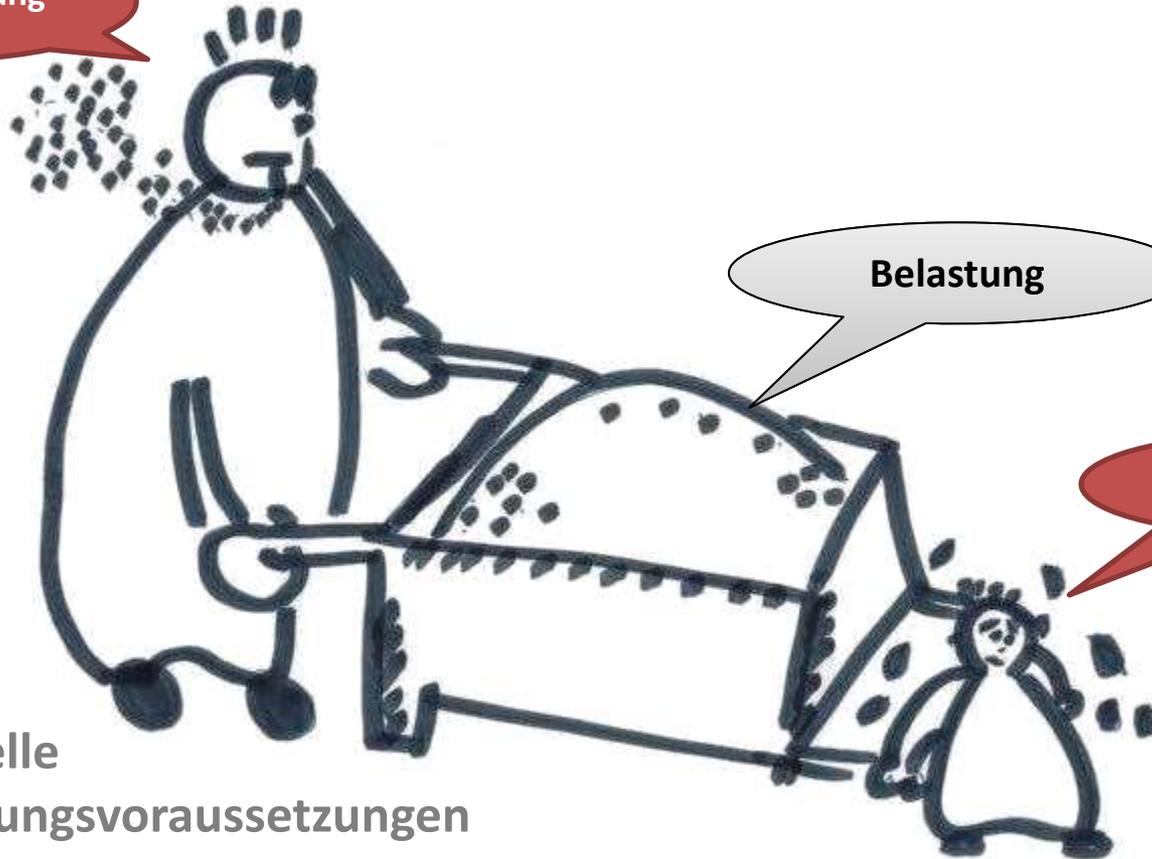


35 -40 h pro scheinen akzeptabel, mehr als 40 gefährden Gesundheit (*Nachrainer, 17.04.2015, Merkur online*)

Gesundheitsgefährdend: Schicht-, Nach-, und Wochenendarbeit (*Nachrainer, 17.04.2015, Merkur online*)

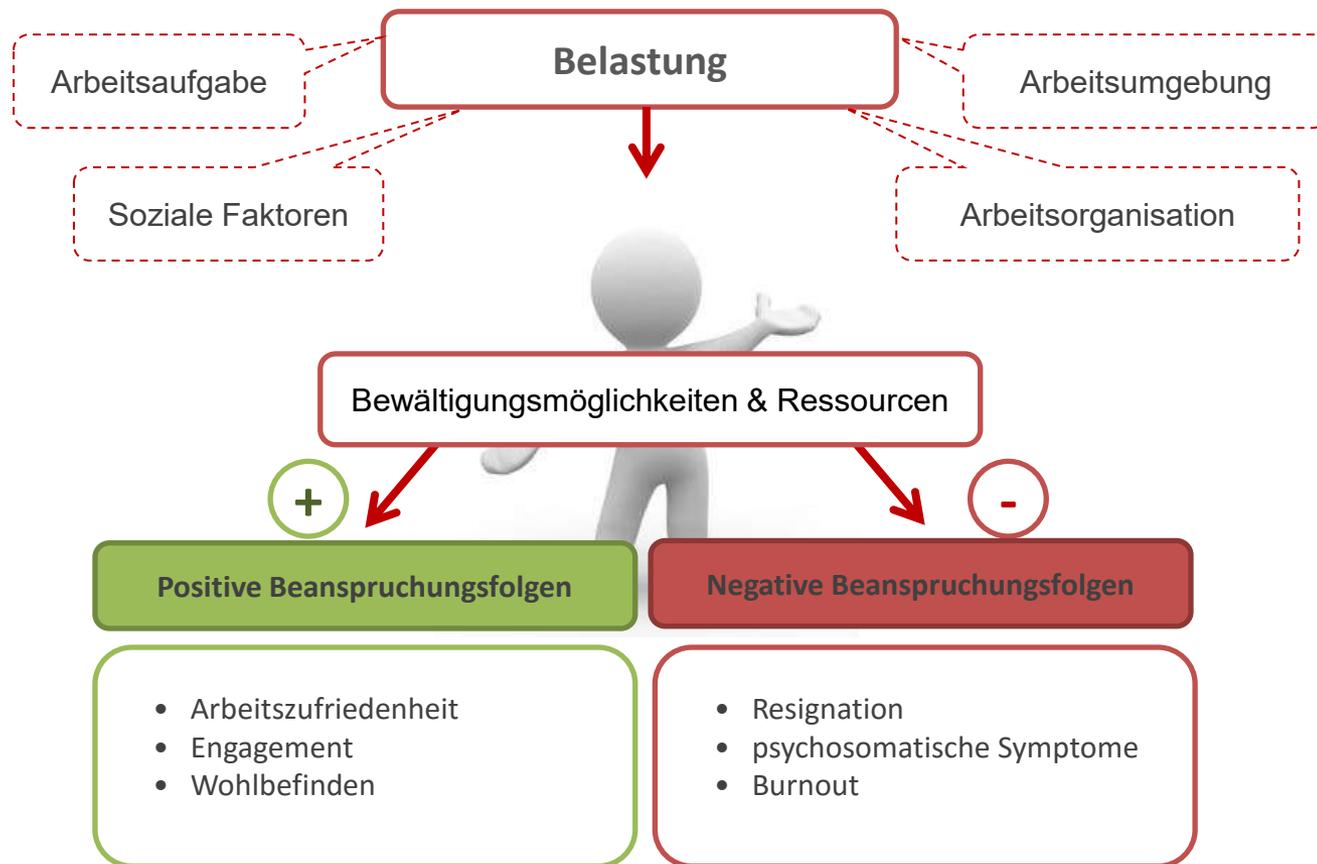
Wie wirkt Arbeit auf den Menschen?

Unterforderung



individuelle
Bewältigungsvoraussetzungen

Wie wirkt Arbeit auf den Menschen?



Was sagt die Statistik?

weniger als 1000m Bewegungstrecke und weniger als 30 Minuten im Freien pro Tag

1/3 der Mitarbeiter verzichtet generell auf Pausen.

Jede zweite Führungskraft klagt über gesundheitliche Probleme aufgrund von Belastungen am Arbeitsplatz.

41% der Entscheidungsträger nehmen regelmäßig Medikamente

73% haben Rückenprobleme
38% sind übergewichtig

5% aller Topmanager haben vegetative Beschwerden (Schlafstörungen, Magenschmerzen, Herzprobleme)

Burnout bei Führungskräften überträgt sich auf die Belegschaft



Woran erkenne ich, dass Mitarbeiter überlastet sind?



Arbeitsfähigkeit

- Unpünktlichkeit
- Mangelnde Disziplin & Durchhaltevermögen /Arbeitsunterbrechungen, Pausen, Verlassen des Arbeitsplatzes)
- Unentschuldigtes Fehlen
- Häufige Kurzerkrankungen

Leistungsbereich

- Auffällige Leistungsminderung
- Leistungsschwankungen
- Unzuverlässigkeit
- Hohe Fehlerquoten/ Flüchtigkeitsfehler
- Hohe Vergesslichkeit
- Nachfragen bei bereits erlernten Routineaufgaben
- Vermeiden von bestimmten Tätigkeiten (z.B. Telefonaten, Kundenkontakten)

Sozialverhalten

- Rückzug/ Vermeiden von Kontakten
- Distanzloses Verhalten
- Übersteigerte Empfindlichkeit gegenüber Kritik
- Außerordentlich heftige Kritikäußerungen
- Übermäßiges Misstrauen und Negativerwartungen
- Gereiztheit & Aggression
- Versunken, abwesend, vor sich hinstarrend
- Andauernde Traurigkeit, Niedergeschlagenheit

Übergreifende Beeinträchtigung

- Schlaflosigkeit / Verschieben von Tag- Nacht-Rhythmen
- Aussergewöhnliche Unruhe & Angespanntheit
- Vernachlässigung von Kleidung & Körperpflege
- Verändertes Essverhalten
- Schwierigkeiten bei der Selbstversorgung (Einkaufen, Wohnungspflege)
- Einschränkung der Mobilität

Was kann ich für überlastete Mitarbeiter tun?



Hinsehen (Hat sich der Mitarbeiter im Vergleich zu früher verändert (Äußeres? Leistung? Stimmung? Sozialverhalten?)

Initiative Ergreifen (Sprechen Sie Ihren Mitarbeiter auf die von Ihnen beobachtete Veränderung an, Nehmen Sie sich Zeit für mehrere Gespräche)

Leitungsfunktion wahrnehmen (Lassen Sie sich nicht abweisen. Nehmen Sie nötigenfalls mehrere Anläufe zum Gespräch, Schildern Sie Ihre Bedenken, Sorge & Anteilnahme)

Führungsverantwortung wahrnehmen (Suchen Sie gemeinsam mit dem Mitarbeiter nach Lösungen, Schaffen Sie Rahmenbedingungen, die den Mitarbeiter entlasten, Binden Sie ggf. das Team mit zur Entlastung ein)

Experten hinzuziehen & sich entlasten (Holen Sie sich Unterstützung durch Experten (BA;BG; externe Berater), Leiten Sie den Betroffenen an entsprechende Beratungsstellen weiter – Sie können nicht alles auffangen!)

Was kann ich tun, damit meine Mitarbeiter gesund & leistungsfähig bleiben?



Lohnt sich das?



Mitarbeiter, die „gesund“ geführt werden, sind engagierter & haben weniger Burnout!

Gesunde Führung kann ihre Wirkung am besten in einer Kultur gegenseitiger Achtsamkeit entfalten!

Führungskräfte können organisationsbezogenen Selbstwert fördern und damit Gesundheit & Motivation sichern!

Gesunde Führung wirkt über die Freisetzung von Ressourcen (Tätigkeitsmerkmale, Lob/Anerkennung) auf Gesundheit

Gesunde Führung verstärkt Ressourcen und puffert Belastungen

Aufklärung lohnt sich! ROI für Aufklärungsseminare & FK-Trainings 8:1



Gesunde Führung ist kontinuierlich am Effektivsten

Gesundes Führen ist Ansteckend! Die positiven Effekte übertragen sich aufs Team und fließen zur Führungskraft zurück!

Forschungserfahrungen der Tu Dresden zum gesunden Führen (Wolf & Nebel, 2011)

Wer kann mich unterstützen?



- Ihr Betriebsarzt & Ihre Verantwortlichen für Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen
- Ihre Berufsgenossenschaften & gesetzlichen Unfallversicherungen
- Externe Berater & Beratungsstellen
- Sprechstunden von Coaches & Therapeuten für (betroffene) Mitarbeiter & Führungskräfte

Wie finde ich den richtigen Berater?



- **Prozesskompetenz**
(aussagefähig über Vorbereitung, Ablauf, Steuerung und Nachbereitung einer Gefährdungsbeurteilung, Kenntnis über einzubeziehende Gremien/ Verantwortliche)
- **Methodenkompetenz**
(kennt mehr als das eigene Verfahren, es stehen mehrere Instrumente zur Auswahl)
- **Beratungskompetenz**
(kann eigenes Vorgehen an Bedarfe im Unternehmen/ Apotheke anpassen)
- **Qualitätsanspruch**
(verwendete Methoden sind qualitätsgeprüft und haben eine fundierte theoretische Basis + empirische Erprobung)
- **Verantwortungsbewusst & vertrauenswürdig**
(Datenschutz, Informations- & Kommunikationskonzepte liegen vor)

Wir unterstützen Sie gern!



Dr. Sandra Wolf

Diplom-Psychologin

Inhaberin

Mail: sandra.wolf@innsicht.de

Web: www.innsicht.de

www.preva-online.de

Tel.: 0351 -87329333

