

Auswirkungen der Transformation der Arbeitswelt auf die mentale Gesundheit

Aktionstag für seelische Gesundheit

Prof. Dr. Mustapha Sayed

23.10.2024

Blick in die Presse

Neue Arbeitsformen gegen den Personalmangel

"New Work": Über die Generation Z und neue Werte im Arbeitsleben

Wie sich Digitalisierung, Demografiewandel, Globalisierung und Wertewandel auf die Personalführung im Handwerk auswirken.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Digitaler Stress am Arbeitsplatz

Nachts auf dem Smartphone geschäftliche Emails checken: Für manche Berufstätige gehört das zum Arbeitsalltag dazu. Doch viele fühlen sich zunehmend gestresst. Das sind entgegen der Erwartungen insbesondere Arbeitnehmer der jüngeren Generation. Forscher entwickeln nun Maßnahmen für eine gesunde, digitale Führung.

VOLKSKRANKHEIT DES 21. JAHRHUNDERTS

Gegen den Stress der Massen braucht es mehr als Achtsamkeit

von Nora Schareika
01. Januar 2020 , aktualisiert 08. Januar 2020, 15:18 Uhr

Mediziner über Stressvermeidung in Familien und Beziehungen

"Rechner aus, Handy weg"

...e leben, arbeiten, Kinder unterrichten: Viele fühlen sich überfordert - der Mediziner Jan Kalbitzer erklärt, wie man mit Streit, Angst und Stress umgeht.

UNG MEHR F.A.Z. **Frankfurter Allgemeine**

ltage im Job: Den größten Stress machen wir uns selbst

Fehltage im Job: Den größten Stress machen wir uns selbst

01.08.2024, 06:00 Lesezeit: 3 Min.

Flache Hierarchien und mehr Flexibilität: Manche Entscheider setzen auf New Work für den Unternehmenserfolg. Was hinter diesem Führungsstil steckt.

Wirtschafts Woche
16. Oktober 2015

Digitalisierung der Arbeitswelt

Unternehmen schulen ihre Mitarbeiter zu wenig

In acht von zehn Unternehmen gehören virtuelle Meetings und Online-Brainstorming mittlerweile zum Alltag. Dafür brauchen die Mitarbeiter auch neue Kompetenzen – doch die Firmen bieten kaum Trainings an.

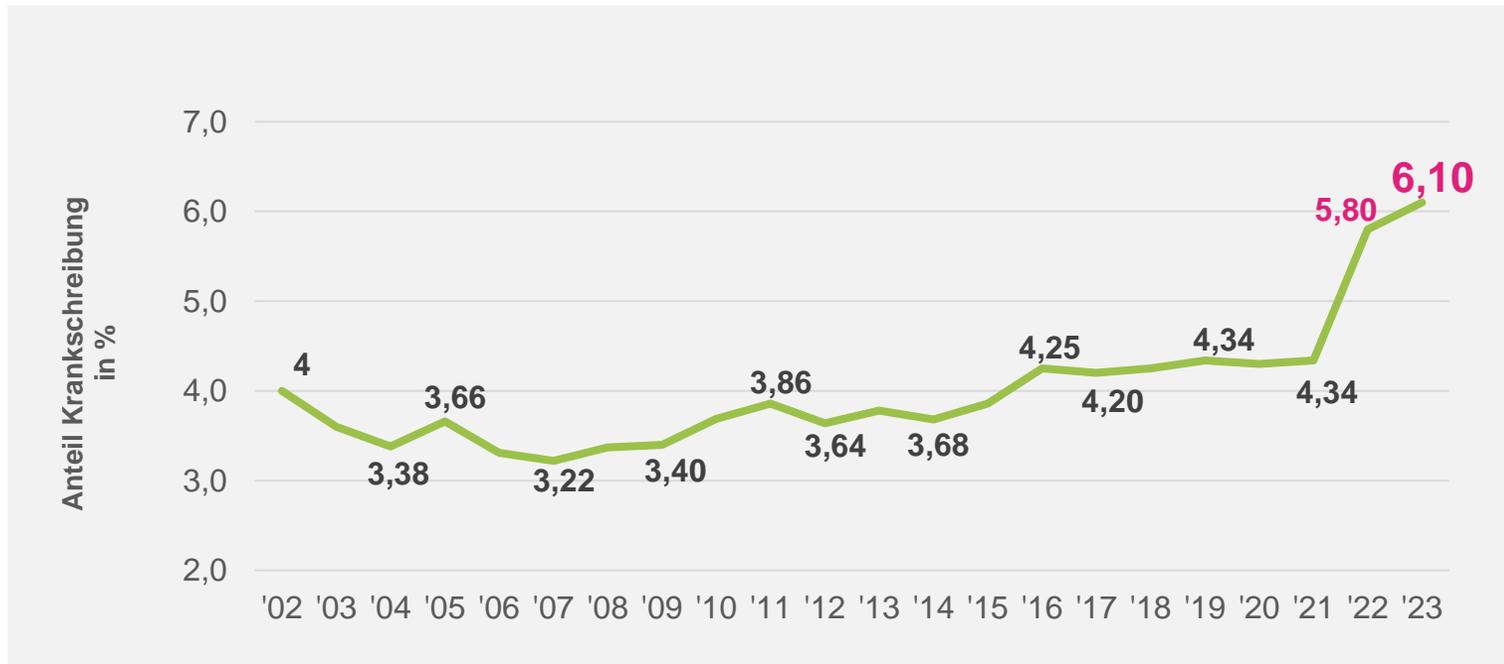
NEW WORK

Neue Strukturen, neue Kultur: Unternehmen suchen jetzt diese Führungskräfte

New Work braucht „New Leader“: Manager, die moderne Werte vertreten. Auf welche Eigenschaften es ankommt – mitbringen muss. **Mehr...** Von Claudia Obmann

Zahlen – Daten - Fakten

Durchschnittlicher Krankenstand in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) im Zeitverlauf



Krankenstand:

von Krankenkassen ermittelte Zahl der Erwerbspersonen, die als arbeitsunfähig gemeldet wurden (monatliche Stichtagserhebung).

1. Halbjahr 2024: 5,8 %

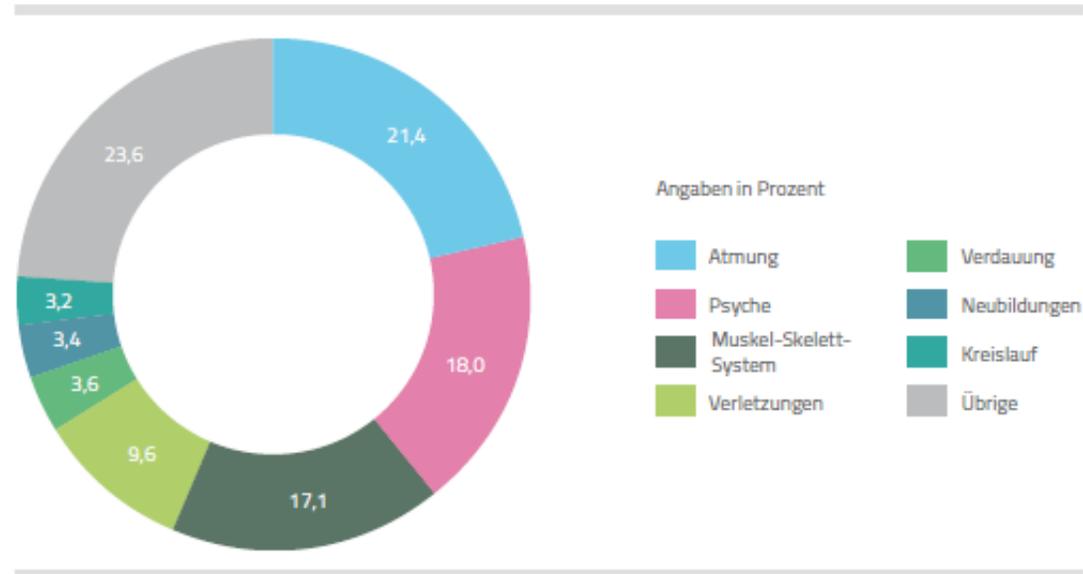
Quelle: Statista 2024

Zahlen-Daten-Fakten

Krankenstand in Prozent nach ICD-Gruppe

Quelle: BARMER-Daten 2022

Abbildung 2.1: Anteilige Verteilung der Fehlzeiten auf Krankheitsarten 2022



Quelle: BARMER-Daten 2022

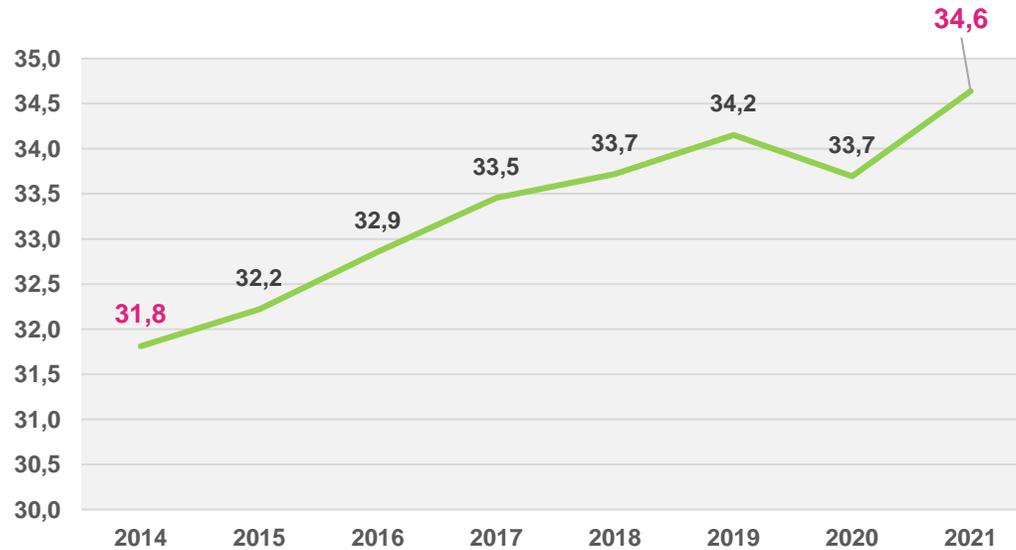
- **Atemwegserkrankungen:** hohe Fehlzeiten unter jungen Arbeitnehmenden – insg. 2022 auf sehr hohem Niveau
 - **Psychische Erkrankungen:** führen mit zunehmendem Alter zu vermehrten Fehlzeiten, Frauen auf deutlich höherem Niveau
 - **Muskel-Skelett-System:** ab 35. LJ steiler Anstieg: degenerative Veränderungen der Wirbelsäule und Rückenschmerzen
 - **Verletzungen:** ausgeprägt unter jungen Männern (Risikoverhalten) und älteren Frauen
-
- **HK-Erkrankungen und Neubildungen:** gewinnen erst in höheren Altersgruppen an Bedeutung, signifikant kurz vor Erreichen des regulären Renteneintritt (aktuell 65 Jahre), gewinnt bei Verlängerung der Lebensarbeitszeit an Bedeutung

Zahlen-Daten-Fakten

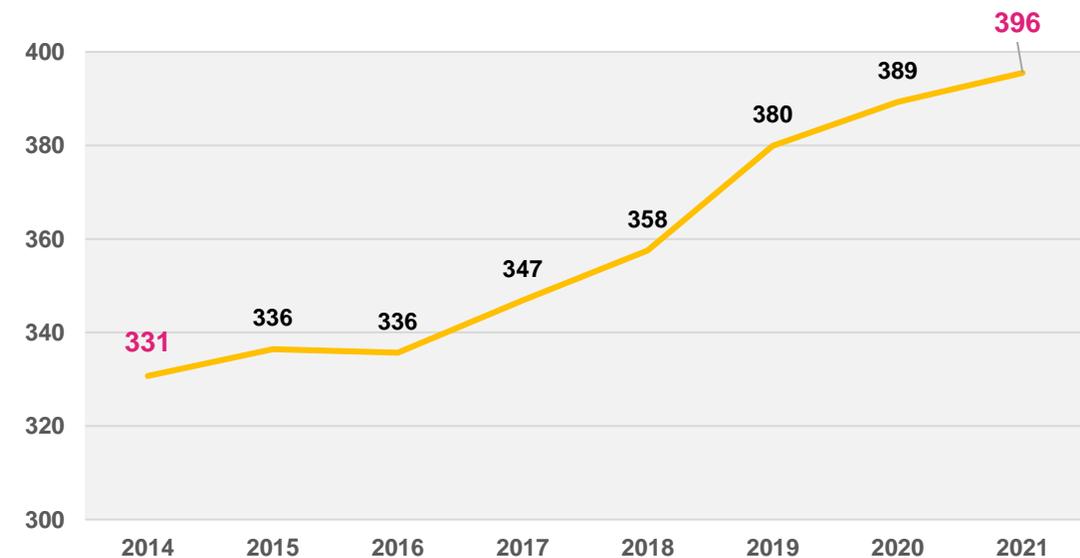
Entwicklung psychischer Erkrankungen bei Erwerbspersonen

Quelle:
BARMER Gesundheitsreport 2023

Anteil betroffener Erwerbspersonen im Jahresvergleich in%

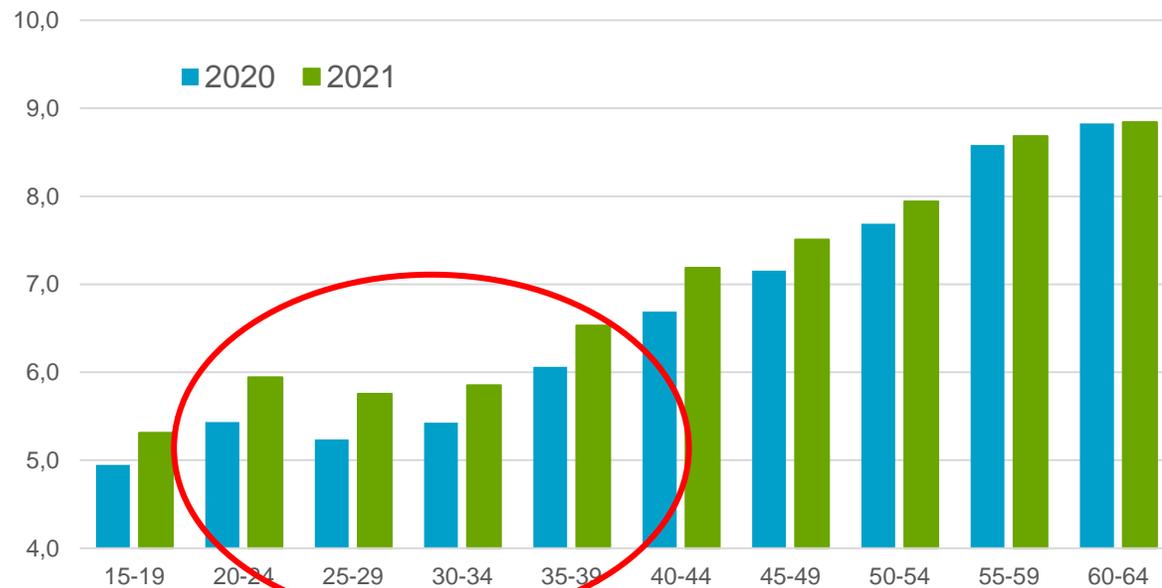


Entwicklung von AU-Tagen je 100 Erwerbspersonen

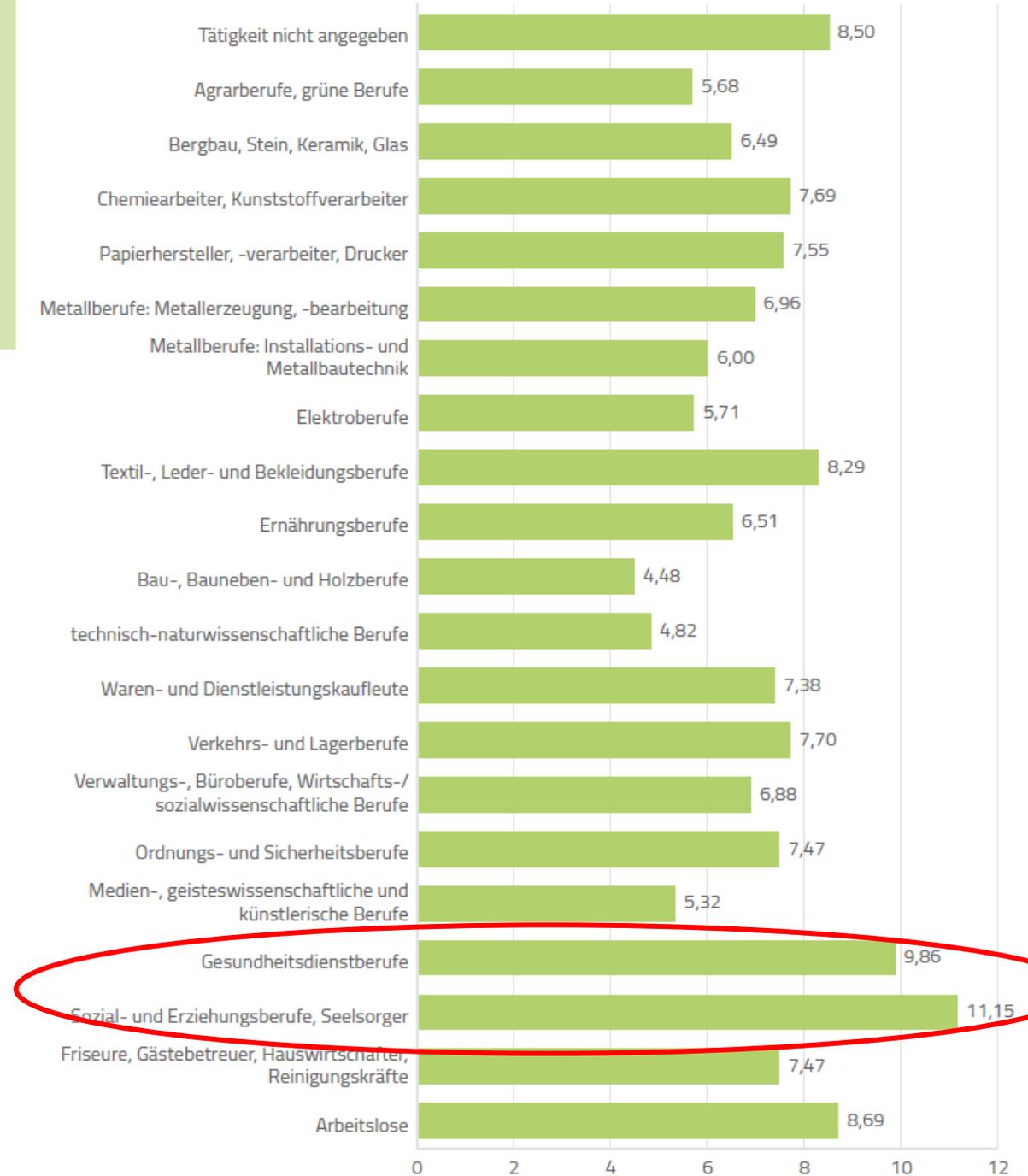


Zahlen-Daten-Fakten

Anteil betroffener Erwerbspersonen mit Arbeitsunfähigkeit 2020/ 2021 nach Alter und Berufsfeldern in %



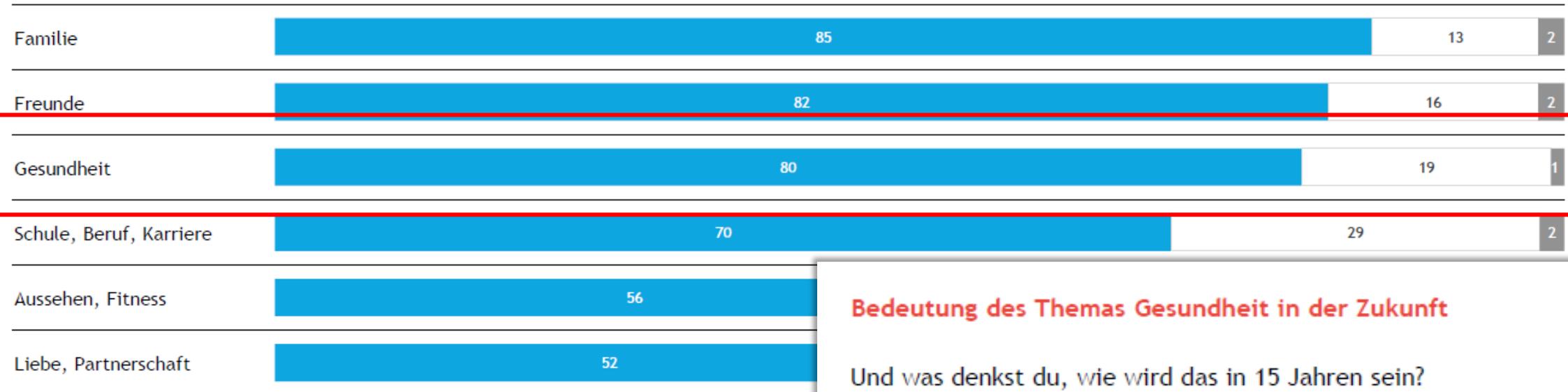
Quelle: BARMER-Daten 2022



SINUS-Jugendforschung - im Auftrag der BARMER

Ergebnisse einer Repräsentativ-Umfrage unter Jugendlichen 2023/2024

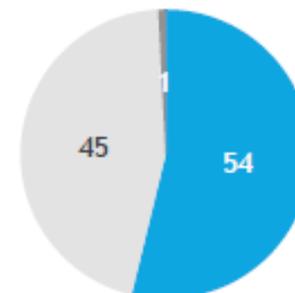
Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie wichtig ist dir das Thema?



Basis: 2.003 Jugendliche im Alter von 14 bis 17 Jahren
Angaben in %

Bedeutung des Themas Gesundheit in der Zukunft

Und was denkst du, wie wird das in 15 Jahren sein?



In 15 Jahren wird Gesundheit für mich...

- ...wichtiger werden
- ...den gleichen Wert wie heute haben
- ...weniger wichtig werden

Digitalisierung

Die Arbeitswelt verändert sich!

Komplexität
der Inhalte

Inter-
dependenz

Techn.
Anforderung

Informations-
menge

Techn.
Anpassungs-
druck

Kommuni-
kations-
rauschen

Arbeitskontext (flexible Arbeitsorte und Arbeitszeiten)
Soziales Umfeld (virtuelle Führung und Teamarbeit)

BARMER

Was hat das mit der mentalen Gesundheit zu tun?

BARMER

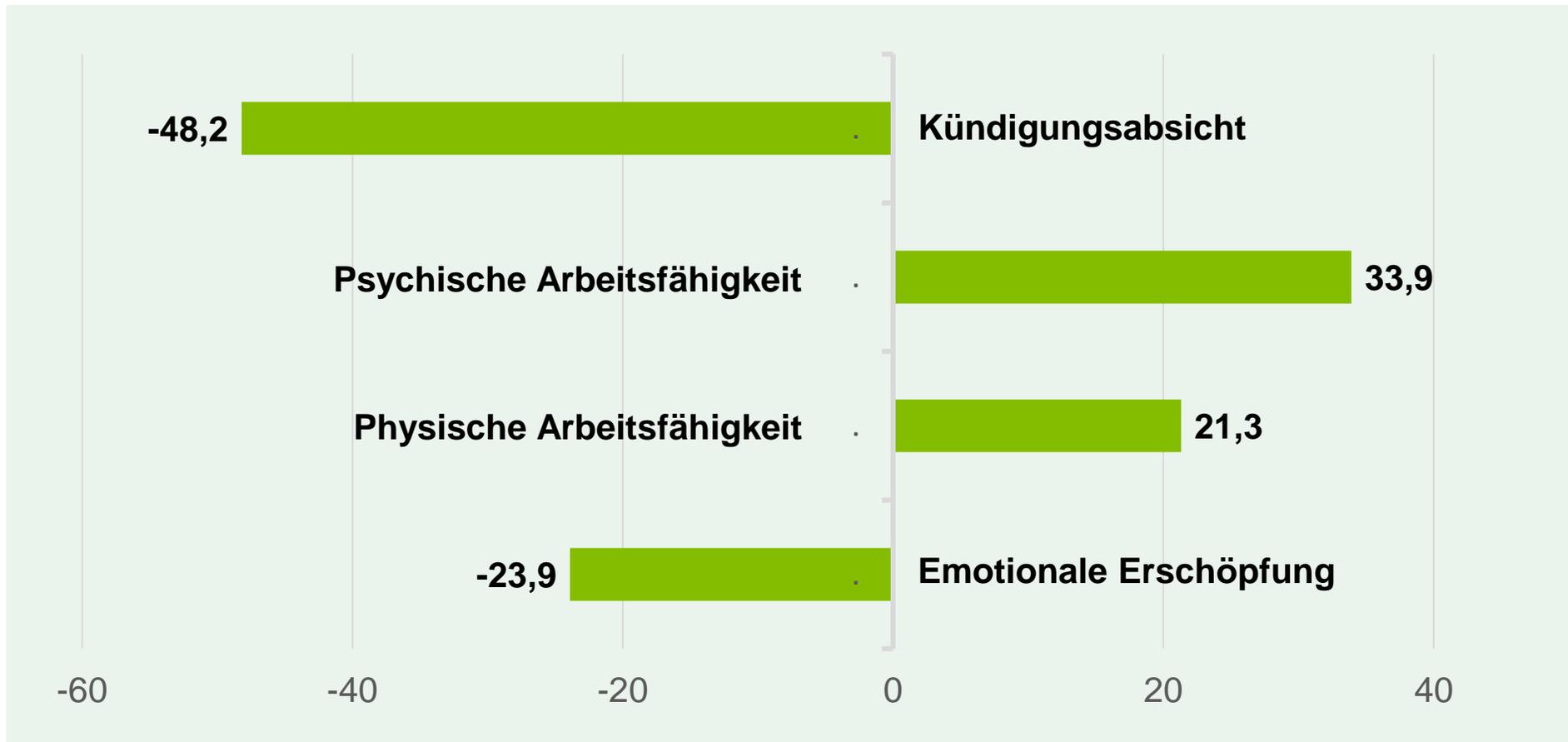
Ein Blick in die betriebliche Praxis: Soziale Gesundheit am Arbeitsplatz...



- **...beschreibt einen Zustand des sozialen Wohlbefindens im Arbeitskontext**, bei welchem Personen gesunde Verhaltensweisen und Arbeitsbeziehungen entwickeln und nutzen
- **Besonders relevant im Spannungsfeld** von Erreichbarkeit und Abgrenzung, Autonomie und Eingebundenheit sowie Produktivität und Erholung
- **Steht in einem Wechselverhältnis** mit der physischen und psychischen Gesundheit

Auswirkungen einer hohen Inklusionswahrnehmung

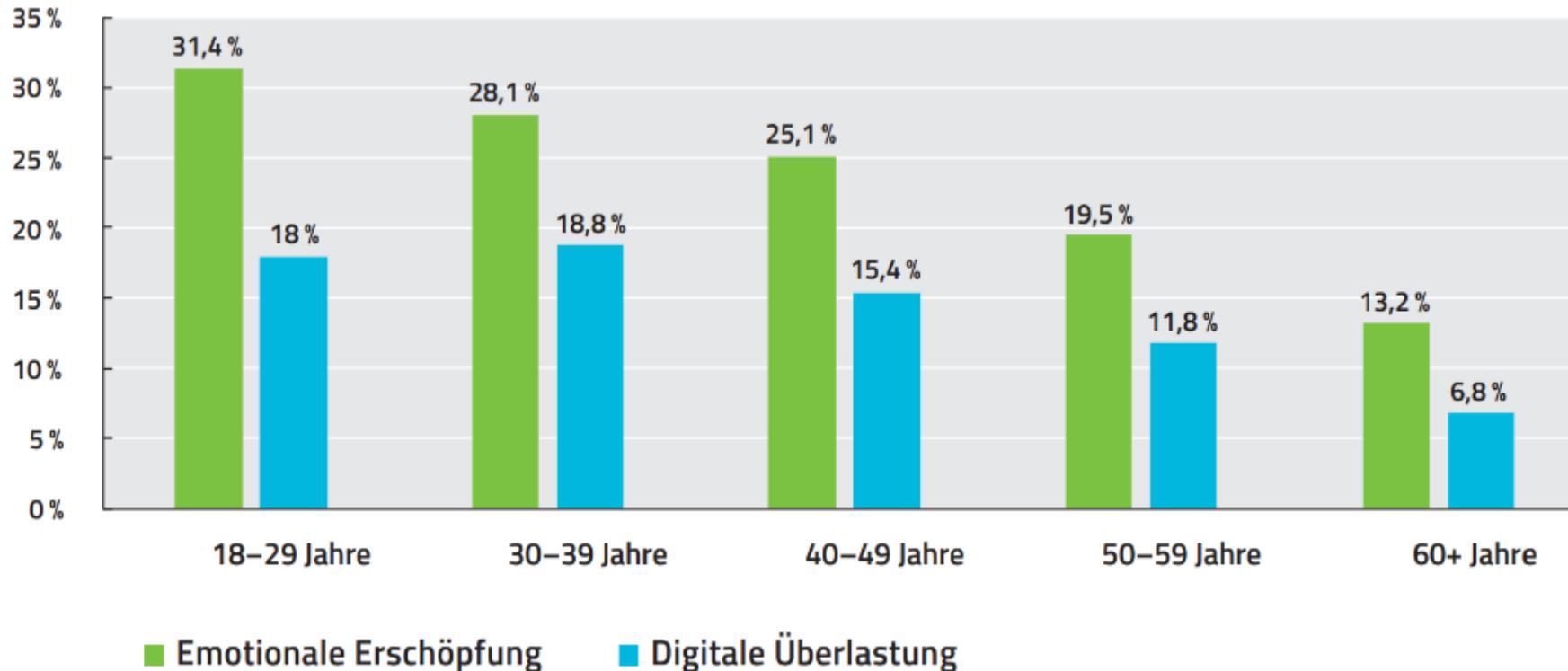
auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit



Digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung

Junge Beschäftigte sind stärker betroffen als ältere Beschäftigte

Wahrgenommene digitale Überlastung und emotionale Erschöpfung nach **Altersgruppen**



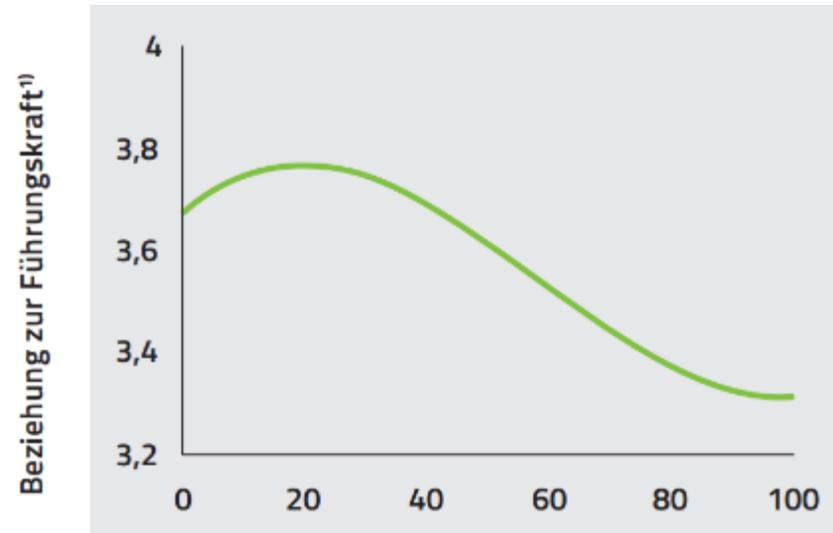
Gesundheit und Performanz von mobilen Beschäftigten mit stark ausgeprägten virtuellen Führungsfähigkeiten ihrer Führungskraft

Im Vergleich zu mobilen Beschäftigten mit gering ausgeprägten virtuellen Führungsfähigkeiten ihrer direkten Führungskraft in %

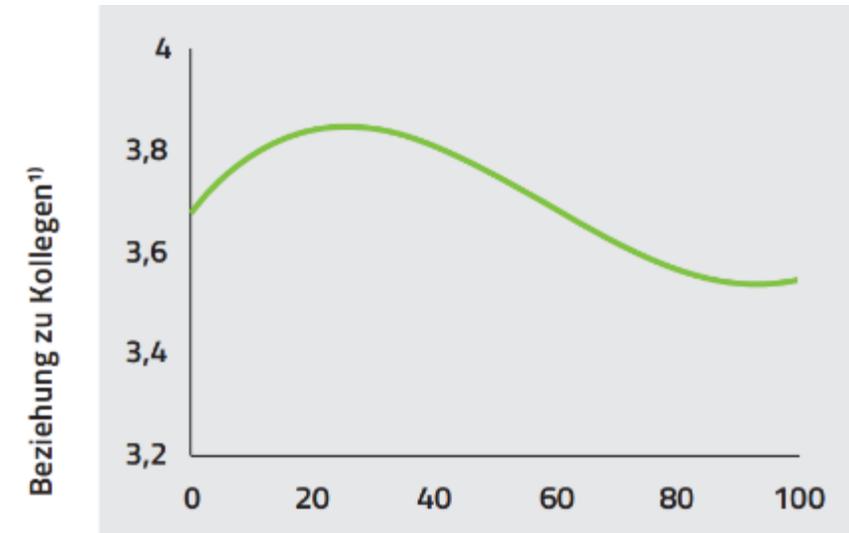


Effekte virtueller Kommunikationsmuster

Zusammenhang mit der Beziehungsqualität zu Führungskraft und Kollegen



Anteil virtueller Kommunikation (%)
mit der Führungskraft



Anteil virtueller Kommunikation (%)
mit Kollegen

Ab ca. 30 % virtueller Kommunikation mit der Führungskraft oder den Kollegen scheinen negative Effekte aufzutreten. **Die Beziehungsqualität geht jeweils zurück.**

Neue Herausforderungen

für Teams und Führungskräfte

Räumliche Distanz begünstigt die Entstehung von Unsicherheiten und das Gefühl einer fehlenden sozialen Einbindung in das Team.

- Hier ist **jedes Teammitglied** gefordert, den Kontakt zu halten, Zugehörigkeit zu vermitteln und trotz virtueller Zusammenarbeit den Beitrag und die Perspektiven aller bestmöglich zu integrieren und zu nutzen.
- Auch **für Führungskräfte** wird es schwieriger, die Einstellungen, Verhaltensweisen und Prozesse im Team wahrzunehmen und effektiv zu entwickeln. Für sie gilt es zu erproben, wie sie ihrer Führungsaufgabe unter Verwendung der neuen technologischen Tools bestmöglich nachkommen können.
- Ziel muss sein, alle Teammitglieder entsprechend ihren Bedürfnissen zu unterstützen und ein **adäquates Maß an Kommunikation, Coaching und Feedback** zu leisten.

Was wir Beschäftigten empfehlen

... um die eigene Arbeit gesund und nachhaltig zu gestalten

Setzen Sie aktiv Grenzen

- Richten Sie sich separate Bereiche für Arbeit und Privatleben ein.
- Legen Sie feste Zeiten für Arbeit und Privatleben fest (z.B. Blocker im Kalender)
- Kommunizieren Sie Ihre Arbeitszeiten klar gegenüber Menschen in Ihrem Privat- und Arbeitsumfeld

Gestalten Sie Ihre Freizeit

- Überlegen Sie:
 - Was inspiriert Sie außerhalb der Arbeitszeit?
 - Wobei können Sie sich weiterentwickeln?
 - Was macht Ihnen Spaß?
- Suchen Sie in der Freizeit gezielt diese Aktivitäten auf (z.B. wöchentlicher Kursbesuch)

Schaffen Sie Rituale

- Gestalten Sie den Übergang von einer in die andere Rolle in Form von „Ritualen“
- Stimmen Sie sich z.B. vor jedem Arbeitsbeginn mental auf den kommenden Arbeitstag ein, indem Sie zentrale Tätigkeiten und Ziele reflektieren („Reattachment“)

Betreiben Sie Job Crafting!

Gestalten Sie Ihre Arbeit proaktiv, passen Sie Ihre Arbeit selbständig an Ihre Interessen, Fähigkeit und Bedürfnisse an (Arbeitsorganisation, Nutzung technischer Ressourcen für Effizienzsteigerungen, Bewusstsein positiver Aspekte für die eigene Arbeit, Rolle und Wirkung für die Gesamtorganisation)

Was wir Führungskräften empfehlen

... um ihre Mitarbeitenden und Teams erfolgreich im „New Normal“ zu führen

Fördern Sie Authentizität

- Haben Sie echten Interesse an den Menschen und zeigen Sie ernstgemeinte Wertschätzung
- Suchen Sie den persönlichen Kontakt und ermutigen Sie dazu, individuelle Bedürfnisse offenzulegen

Fördern Sie Zugehörigkeit:

- Schaffen Sie im virtuellen Umfeld und v.a. in Präsenz Möglichkeiten für soziale Interaktionen
- Setzen Sie auf ein aktiv begleitetes Onboarding von neuen Mitarbeitenden

Fördern Sie Perspektivenvielfalt

- Fördern Sie bewusst Diversität in Ihrem Team
- Sorgen Sie für eine bewusste Medienwahl und nutzen Sie passende Tools zur Partizipation
- Strategie und Innovation in Präsenz!

Kommunizieren Sie klar

- Setzen Sie auf regelmäßige, kurze Meetings, stecken Sie klare Ziele
- Wählen Sie Kommunikationsmedien bewusst
- Gleichen Sie reduzierte Hinweisreize durch Klarheit aus

Leben Sie eine Ergebniskultur

- Setzen Sie auf Ergebnisse, statt Präsenz und Input
- Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitenden
- Vereinbaren Sie klare Ziele und geben Sie zeitnah Feedback

Seien Sie Vorbild

- Achten Sie selbst darauf, bei mobiler Arbeit Grenzen zu setzen und diese zu kommunizieren
- Stimmen Sie wichtige Eckpfeiler, wie Erreichbarkeiten sowie Antwort- und Präsenzzeiten im Team ab.

Angebote im Betrieblichen Kontext (1/2)

Für Führungskräfte, Beschäftigte und Auszubildende (Beispiele)

Belastungen verstehen, erkennen und handhaben

Ein (Tages-) Workshop, der das Ziel hat Führungskompetenzen zum Umgang mit psychosozialen Belastungen und Beanspruchungen bei Mitarbeitenden zu vermitteln.

1:1 Beratung „Digitaler Stress“

Ermittlung der persönlichen Stresswahrnehmung in den Bereichen Omnipräsenz, Komplexität und Überflutung durch eine Fachkraft im Einzelgespräch mit Beschäftigten.

Prüfungsstress

Azubis lernen innerhalb des zweistündigen Workshops, wie sie Lernstress vermeiden können, welcher Lerntyp sie eigentlich sind und erhalten Vorbereitungsstrategien sowie Lernmethoden für die Prüfungsphasen in der Ausbildung.

Gesundheit@Führung

Im zweimonatigen Trainingsprogramm wird Führungskräften aufgezeigt, wie sie Selbstwahrnehmung und -führung für sich optimal nutzen können und gleichzeitig Herausforderungen des digitalen Alltags bewältigen können.

Stresscoaching-Programm

In einem vier- bis achtwöchigen Stresscoaching finden Beschäftigte nicht nur ihre persönlichen Stresstrigger heraus, sondern auch wie sie damit konkret umgehen können. Gruppenprogramm.

Medienkompetenz

Im zweistündigen Workshop werden Azubis zum verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien sensibilisiert, welche Chancen und Herausforderung Social Media mit sich bringt und wie sie Digital Detox für sich nutzen können.

Angebote im Betrieblichen Kontext (2/2)

HelloBetter sowie
die 7Mind Plus Version
ist auch für
Versicherte abrufbar

HelloBetter

Hochwertige evaluierte, präventive ca. 6-wöchige Online-Trainings zur Förderung der psychischen Gesundheit.

Zum Beispiel mit den Trainings:
„Fit im Stress“ und „Depression vorbeugen“

7Mind@Work und 7Mind Azubi

Digitales Achtsamkeitstraining mit
Meditationsübungen, Wissenskursen und Podcastfolgen.
Vermittelt neue Wege zur Stressbewältigung im Arbeitsalltag.

Zum Beispiel mit dem Kurs:
„Sich selbst und andere achtsam führen“

Individuelle Entwicklungen mit Partnerunternehmen

BARMER



Mentale Gesundheit digital neu gedacht bei der Telekom mit dem Metaverse:

Welcome Space

Meditation Space

In der virtuellen Welt soll ein Space zur **Entspannung und Meditation** für Mitarbeiter*innen geschaffen werden.

In diesem Space können in verschiedenen Areas die **virtuelle Natur** erlebt werden, um unterschiedliche Achtsamkeits-praktiken zu trainieren. Zielsetzung ist die Stärkung der Leistungsfähigkeit und des Wohlbefindens.

Coaching Space

Im Coaching Space finden **vertrauliche Gespräche** statt. Nutzer treffen externe Berater*innen via Avatar. Diese Räume stellen die **Privatsphäre** sicher, wirken beruhigend und sind einzeln betretbar. Zielsetzung ist die Steigerung des Wohlbefindens und die Motivierung über mentale Gesundheit offen zu sprechen und sie zu priorisieren .

Quiz Space

In diesem Space werden **Informationen zu Employee Wellbeing** und **Unterstützungsmöglichkeiten in Form eines Quiz vermittelt**. Jede Frage wird aufgelöst. Der Nutzer kann die Fragenrunde der Level mehrfach starten. Zielsetzung ist der Wissensaufbau zu Gesundheitsverhalten sowie zu bestehenden Unterstützungsangeboten.



Individuelle Entwicklungen mit Partnerunternehmen

Vision und Rahmenbedingungen von Metaverse:

Entwicklung eines wirksames Gesundheitsangebots im Metaverse, das in Anspruch genommen wird und das Wohlbefinden sowie Gesundheitsverhalten der Deutsche Telekom Beschäftigten steigert.

Attraktive und innovative virtuelle Welt (DE und ENG)

24/7 verfügbare Welt zur Entspannung, Beratung / Coaching & Wissensvermittlung

Browserbasierend plus VR-fähig

Nutzung während Pilotphase ~ 1000 MA/Monat

Laufzeit Pilotphase 6 Monate ab Herbst 2024

Schnelle Unterstützung für Versicherte

Online-Psychotherapie mit MindDoc

Schneller und einfacher Zugang zur Psychotherapie bei Depression, einer Essstörung, einer Angststörung oder Zwangsstörungen.

Vor Ort und virtuelle Praxis,
echte Psychologische
Psychotherapeutinnen und -
therapeuten

Regelmäßige
Therapiesitzungen

Unterstützung auch zwischen
den Sitzungen

Vom Erstkontakt bis zur
ersten Therapiesitzung nur
wenige Wochen

BARMER

STIFTUNG DEUTSCHE
DEPRESSIONSHILFE
UND SUIZIDPRÄVENTION

STABILE SEITENLAGE

Was tun, wenn die Psyche Hilfe braucht?

Erkenne erste Anzeichen und lerne, wer und was helfen kann.
barmer.de/mentaleersthilfe

MENTALE
ERSTE
HILFE

MENTALE ERSTE HILFE

BARMER

STABILE SEITENLAGE

BARMER

MENTALE ERSTE HILFE

BARMER

MUND-ZU-MUND

BARMER

MENTALE ERSTE HILFE

BARMER

HERZDRUCKMASSAGE

BARMER

MENTALE ERSTE HILFE

BARMER

STABILE S

BARMER

Was tun, wenn die Psyche Hilfe braucht?
Lerne, wie du mentale Belastungen erkennst und was helfen kann.

Was tun, wenn die Psyche Hilfe braucht?
Lerne, wie du mentale Belastungen erkennst und was helfen kann.

Was tun, wenn die Psyche Hilfe braucht?
Lerne, wie du mentale Belastungen erkennst und was helfen kann.

barmer.de/mentaleersthilfe

Vielen Dank

Prof. Dr. Mustapha Sayed

Head of Corporate Health

Mobil: 0151 61685550

Mustapha.Sayed@barmer.de