

Themen in dieser Ausgabe:

- **Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz**
- **Digitalisierte Arbeitswelt**

In dieser Ausgabe:

- | | |
|---|----------|
| Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz | 1 |
| Mit viel Licht gegen den Winterblues | 1 |
| Kann jeder „Psyche“? | 2 |
| Buchempfehlung | 3 |
| Arbeitswelt 4.0—Gute Beziehungen zu sich selbst erhalten | 3 |
| Warum gerade Chefs Pausen brauchen | 3 |
| Tagungshinweise | 4 |



Arbeiten immer und überall?

Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz

Der Internationale Tag der seelischen Gesundheit am 10. Oktober hatte in diesem Jahr den Arbeitsplatz im Fokus. Die seelische Gesundheit wird schließlich nicht nur durch persönliche Eigenschaften, sondern auch durch soziale und Umweltfaktoren beeinflusst. Dazu gehören auch die Arbeitsbedingungen.

Mehr als ein Viertel der europäischen Erwachsenen erlitt laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) im vergangenen Jahr mindestens eine psychische Störung, z. B. eine Depression oder eine Angststörung. Während die Erkrankungsraten in der Bevölkerung sich insgesamt relativ wenig verändern fällt auf, dass die Fehlzeiten am Arbeitsplatz wegen psychischer Störungen seit ca. 20 Jahren ungebremst ansteigen. Die WHO geht davon aus, dass die Häufigkeit der Depression noch ansteigen wird.

Psychische Erkrankungen wirken sich nicht nur massiv auf das Leben der Betroffenen aus, sie verursachen auch eine steigende ökonomische Belastung der Arbeitgeber und der Solidargemeinschaft.

Einen Großteil unserer Zeit verbringen wir am Arbeitsplatz. Die Erfahrungen, die wir am Arbeitsplatz machen, gehören mit zu den wichtigsten Einflüssen auf unser allgemeines Wohlbefinden.

Während sich eine Verringerung der Stressbelastung bei der Arbeit positiv auf die Gesundheit und die Produktivität auswirkt, können ungünstige Arbeitsbedingungen sowohl psychische, als auch körperliche Gesundheitsprobleme hervorrufen. Das wiederum führt zu erhöhten Fehlzeiten, verlорener Produktivität und Missbrauch von Alkohol oder Medikamenten.



Psychische Erkrankungen entstehen immer aus einem komplexen Zusammenspiel von sozialen, psychologischen und biologischen Faktoren. Eine der Ursachen findet sich in den unaufhörlich ansteigenden Stressbelastungen im Berufsleben. Dies stellt eine neue Herausforderung für Arbeitgeber dar, für die noch keine ausreichenden und effektiven Reaktionsmöglichkeiten gefunden wurden. Einige europäische Länder haben Stress bei der Arbeit bereits in den Mittelpunkt ihrer Arbeitsschutzbemühungen gestellt.

(Fortsetzung auf Seite 2)

Mit viel Licht gegen den Winterblues

Der Beginn der dunkleren Jahreszeit schlägt vielen Menschen auf die Stimmung. Aber es lässt sich einiges tun gegen den Winterblues.

Ab November hört man wieder vermehrt die Klagen: „Furchtbar, der Winter kommt. Man geht im Dunkeln zu Arbeit und kommt im Dunkeln nach Hause. Da werde ich immer ganz depressiv!“

Da wir Menschen in unserer biologischen Funktion sehr vom Tageslicht und der Dauer des täglichen Sonnenscheins abhängig sind, können uns Herbst und Winter stark auf die Stimmung schlagen. Solange es sich nur um vorübergehende Stimmungsschwankungen handelt, braucht man sich keine Sorgen zu machen.

Ungefähr 10 - 20 Prozent der Bevölkerung leiden allerdings unter einer saisonal abhängigen Depression mit Energielosigkeit, Müdigkeit und gedrückter Stimmungslage. Frauen scheinen häufiger betroffen zu sein.

Gegen diese Winterdepressionen hilft am besten Licht. Schon jetzt im Herbst sollte man so oft und lange wie möglich ins Freie gehen - am besten wenn die Sonne scheint. Aber auch das Tageslicht bei bedecktem Himmel reicht schon aus, unsere



Hormonlage und damit auch die Stimmung wieder auszugleichen. Am besten wirkt körperliche Aktivität im Freien, z. B. ein Spaziergang in der Mittagspause. Auch Sport macht in der frischen Herbstluft Spaß!

Bei stärkeren Beschwerden ist auch eine Lichttherapie empfehlenswert. Dafür verwendet man spezielle Tageslichtlampen, die dem natürlichen Lichtspektrum angepasst sind. Hilfreich sind Anwendungen von 20 - 40 Minuten Dauer mit Lampen, die ca. 10.000 Lux haben. Häufig bessert sich das Befinden schon nach der ersten Anwendung. Am besten wirken zwei Sitzungen morgens und abends. Ungefähr 70 Prozent aller Betroffenen sprechen auf diese Behandlung an.

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

(Fortsetzung von Seite 1)

Allerdings sind Anstrengungen, die sich nur an die einzelnen Beschäftigten richten und versuchen, ihre individuelle Stressbewältigung zu verbessern, nicht sehr erfolgreich. Die Bemühungen müssen sich verstärkt auf die stressarme Gestaltung von Arbeitsprozessen und -bedingungen richten, weil dies der deutlich effektivere Ansatz ist. Arbeitsplätze, die psychische Überlastung gar nicht erst aufkommen lassen, können Fluktuation mit den Folgekosten von Neueinstellungen und Einarbeitung verringern sowie das Engagement der Mitarbeitenden, die Teamarbeit und Kommunikation

verbessern. Außerdem steigern gute Arbeitsbedingungen die Produktivität und die Leistung.

Arbeits- und Gesundheitspsychologinnen und -psychologen sind die Experten im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie können Arbeitgeber dabei unterstützen, schädliche Arbeitsbedingungen und -prozesse zu identifizieren und sie dabei beraten, wie sich die Bedingungen verbessern lassen. Psychische Störungen am Arbeitsplatz müssen sowohl auf der Ebene der einzelnen Beschäftigten angegangen werden, als auch durch Maßnahmen der Verhältnisprävention, also durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Forderungen des BDP

1. Prävention psychischer Belastung muss Vorrang vor Behandlung und Rehabilitation haben.
2. Maßnahmen müssen Verhältnis- und Verhaltensprävention enthalten.
3. Verpflichtung von Unternehmen, auf fachpsychologisches Wissen zurückzugreifen (BetriebspsychologInnen).
4. Einbindung der Psychologenschaft in gesetzliche und untergesetzliche Vorschriften im Arbeitsschutz.
5. Prävention psychischer Störungen auch niedrigschwellig durch fachlich qualifiziertes Personal.

(Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen)

Kann jeder „Psyche“? Reicht Küchenpsychologie in der betrieblichen Gesundheitsförderung?

So richtig entdeckt wurde das Thema der psychischen Belastung am Arbeitsplatz anscheinend erst im Jahr 2013: erstmals wurde damals das Thema ausdrücklich im Arbeitsschutzgesetz benannt. Auch Gefährdungen der psychischen Gesundheit bei der Arbeit sind zu vermeiden. Vorher wurde die psychische Belastung nur in der Bildschirmarbeitsverordnung (jetzt Arbeitsstättenverordnung) angesprochen.

Seitdem fragen Unternehmen verstärkt nach Unterstützung bei der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nach. Wo Nachfrage ist, entsteht auch ein Angebot: immer mehr Anbieter drängen auf diesen wachsenden Markt – allerdings mit sehr unterschiedlichen Qualifikationen für die sehr anspruchsvolle Aufgabe. Auf Seiten der Berufsgenossenschaften und Landesbehörden für Arbeitsschutz wird mehr qualifiziertes Kontroll- und Prüfpersonal gesucht. Es ist also auch ein veränderter Bedarf an Fachwissen entstanden – sowohl bei den Unternehmen selbst, als auch bei Behörden und Organisationen.

So stellt sich für die Arbeitgeber und die kontrollierenden Stellen die Frage: Wer kann „Psyche“? In Frage kommen könnten z. B. Arbeitsmediziner und Betriebsärztinnen und -ärzte. Allerdings sind von den zurzeit Aktiven fast die Hälfte älter als 65 Jahre. Um die Kapazitäten nur auf einem konstanten Niveau zu halten, wären jährlich ca. 280 Neuaner-

kennungen notwendig, tatsächlich liegt der Stand nur bei 140. Es entsteht der Eindruck, dass die Arbeitsmedizin eine aussterbende Spezialisierung ist. Dennoch erheben Betriebsärztinnen und -ärzte zusätzlich Anspruch auf das Gebiet der psychischen Gesundheit im Betrieb.

Vielleicht sollte also auf die Techniker und Ingenieure zurückgegriffen werden, die bislang bei den Berufsgenossenschaften und Landesbehörden für Arbeitsschutz hauptsächlich für Prüf- und Kontrollaufgaben eingesetzt waren? Dieser Weg wird im Moment tatsächlich eingeschlagen: innerhalb weniger Wochen werden diese Angehörigen technischer Berufe jetzt auf das Thema der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung einschließlich passender Maßnahmen nachgeschult. Zum Vergleich: Arbeits- und Gesundheitspsychologinnen und -psychologen studieren ca. fünf Jahre!

Auch Betriebsinterne werden zunehmend mit dem Thema der psychischen Gesundheit der Belegschaft betraut. Es gibt inzwischen zahlreiche Fortbildungsangebote, die innerhalb von 1 – 2,5 Tagen Führungskräfte, Mitarbeitende der Personalabteilung, Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie Betriebs- oder Personalräte für die Gefährdungsbeurteilung fit machen wollen. Unter dem Motto „Psyche kann doch jeder!“ wird der gesunde Menschenverstand als völlig ausreichend für dieses Gebiet angesehen. Dementsprechend lässt

sich auch ein Trend zu selbst erstellten Fragebögen oder einfachen Checklisten zur Erhebung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz beobachten. Diese entsprechen häufig in keiner Weise den fachpsychologischen Anforderungen und können dann keine aussagekräftigen Ergebnisse bringen.

Als externe Anbieter, die sich den Unternehmen andienen, finden sich teilweise völlig ungeeignete Berufsgruppen: neben Betriebswirten, Ingenieuren und Juristen tummeln sich auch Sport-, Sozial- oder Theaterwissenschaftler.

Falls Ihr Betrieb Unterstützung beim Thema psychische Belastung am Arbeitsplatz benötigt, achten Sie auf folgende **Qualifikationen:**

- Abgeschlossenes, einschlägiges Studium, z. B. Arbeits- oder Gesundheitspsychologie, Arbeits- oder Gesundheitswissenschaften
- Methodische Kenntnisse in der Gefährdungsbeurteilung und Evaluation
- Erfahrungen mit Arbeitsbedingungen in Unternehmen
- Kenntnisse in der Gestaltung von Gruppenprozessen
- Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit
- Fähigkeit zur Objektivität und Neutralität.



Buchempfehlung: „Lifelogging—Wie die digitale Selbstvermessung unsere Gesellschaft verändert“

Technische Geräte und Apps machen es möglich, dass wir immer mehr Daten erfassen, speichern und auswerten. Welche Folgen dieser Trend zur Selbstvermessung haben kann, analysiert der Soziologie-Professor Stefan Selke in seinem sehr lesenswerten Buch.

Wir tragen Smartwatches, die uns nicht nur die Zeit verraten, sondern auch gleich noch unsere Stimmung, unseren Schlaf, unsere Körpertemperatur und unser Bewegungsverhalten messen und auswerten. Die Ergebnisse können wir mit anderen (fremden) Menschen im Internet teilen.

Arbeitgeber können jeden Tastendruck ihrer Beschäftigten am PC speichern und auswerten. Arbeiten die Angestellten schnell genug? Surfen sie privat im Internet? Mit Daten-

brillen erfasst ein Computer die anstehenden Arbeitsaufgaben und gibt den Beschäftigten detaillierte Anweisungen, wie und in welcher Reihenfolge sie die nächsten Handgriffe ausführen sollen.

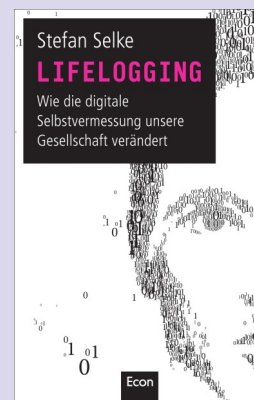
Stefan Selke hat die unterschiedlichen Facetten des sogenannten „Lifelogging“ - also des Vermessens und Buchführens über alltägliche Tätigkeiten—genauer untersucht. Dafür hat er Technik-Entwickler und Anwender befragt. Sein erschreckendes Ergebnis: wir verantworten völlig unreflektiert und unkritisch zentrale Bereiche unseres Lebens der Technik und den Menschen an, die diese Technik steuern.

In der Arbeitswelt kann die Nutzung der neuen Möglichkeiten zu einerseits besserer und andererseits billigerer Arbeit

führen. „Lifelogging stellt die nächste Evolutionsstufe der Zeit- und Bewegungsstudien von Taylor dar. (...) Nur vermessen sich diesmal die Arbeitnehmer selbst.“ Selke spricht nach seinen Analysen der bereits in der Arbeitswelt eingesetzten Technik von „digitaler Sklaverei“.

Dieses Buch vermittelt mit Beispielen und spannenden Geschichten einen Eindruck davon, welche negativen Folgen ein unkritisches Mitschwimmen auf der digitalen Welle haben kann. Er liefert wertvolle Anregungen zur Reflexion über den eigenen Umgang mit der Technik.

„Lifelogging—Wie die digitale Selbstvermessung unsere Gesellschaft verändert“, Stefan Selke, Econ Verlag, 2014 19,99 €



Arbeitswelt 4.0—Gute Beziehungen zu sich selbst erhalten!

Smartphone, PC, Laptop, Internet: alles alte Hüte. Die Industrie 4.0 vernetzt Menschen, Objekte sowie Informationssysteme.

Die Vorteile der neuen Technologien:

- Körperlich anstrengende oder gefährliche Arbeiten werden verringert
- Unterstützung durch nützliche Informationen
- Arbeiten ist immer und überall möglich
- Entlastung von Routine.

Allerdings gibt es auch gravierende Nachteile:

- Mehr psychische Fehlbelastung durch hohe Anforderungen an die Konzentration
- Gefahr der Überforderung durch Arbeitsverdichtung und Informationsflut
- Selbstgefährdendes Verhalten bei den Arbeitszeiten
- Soziale Isolation.

Die Lücke zwischen der Entwicklung der Technologien und deren neuen Möglichkeiten und der Kompetenz der Nutzer

klafft immer weiter auseinander. Immer mehr ist möglich, aber unser Verhalten und unser Arbeitsethos kommen nicht so schnell nach.

Wer überlegt noch bewusst, was es für Folgen hat, wenn jeder Klick am Computer gespeichert wird oder das Handy dauernd den eigenen Aufenthaltsort übermittelt? Wissen wir, wer auf unsere Daten Zugriff hat?

Die neuen Technologien erfordern von uns ein bewusstes Setzen von Grenzen. Ansonsten werden wir zu willigen Selbstausbeutern, die ihr Privatleben freiwillig aufgeben.



Warum gerade Chefs Pausen brauchen

Für Führungskräfte scheint es oft einfach dazu zu gehören, lange und pausenlos zu arbeiten. Ansonsten gelten sie als nicht leistungsfähig und engagiert genug.

Wer allerdings pausenlos von einer Besprechung zur nächsten hetzt und dem Aufgabenberg kaum noch entkommt, verliert leicht den Überblick. Die Zeit für Vor- oder Nachbereitung ist oft zu knapp. So wird manches Mal gar nicht mehr darüber nachgedacht, welches jetzt die richtigen Prioritäten sind oder wie der effektivste Weg aussieht. Hauptsache, die Angelegenheit

ist entschieden und der Weg frei für die nächste Arbeitsaufgabe.

Auch Delegation von Aufgaben findet nicht mehr ausreichend statt, weil das ja mit Zeit für die Übergabe und Einarbeitung verbunden wäre.

Eine Studie der Universität Heidelberg zur psychischen Gesundheit von Managern zeigte, dass diese häufig sehr lange Arbeitszeiten von mehr als 50 Wochenstunden leisten. Auf Dauer kann das zu psychischen Störungen führen!

Ein Gegenmittel gegen diese

überhöhten Anforderungen an das Management ist eine verbesserte Arbeitszeit- und Pausenkultur im Unternehmen. Unternehmen profitieren langfristig nicht von einer (Selbst-) Ausbeutung ihrer Führungskräfte.

Neue Untersuchungen zeigen, dass sich mehr Kurzpausen positiv auf die Produktivität auswirken, das körperliche und psychische Wohlbefinden verbessern und Unfallrisiken vermindern. Zu den Führungsfähigkeiten sollte also auch die Planung und die sinnvolle Einteilung der eigenen Ressourcen gehören. Auch aus dem Hochleistungssport ist bekannt, dass Trainingspausen zu besseren Leistungen führen.

„Wer keine zeitweilige Pause kennt, ist nicht dauerhaft.“

(Ovid)



Health Professional Plus

Am Redder 11, 22880 Wedel
Telefon: 0 41 03 / 70 18 - 140
Fax: 0 41 03 / 70 18 - 144
E-Mail: inof@h-p-plus.de

"Der Weg zur Gesundheit kann und soll Spaß machen."

Gesunde, aktive, motivierte und zufriedene Mitarbeiter bilden die Basis eines gesunden Unternehmens. Hohe Fehlzeiten, Unzufriedenheit und Stress stören das Klima, können auch das Unternehmen krank machen.

Eine gezielte Gesundheitsförderung gehört heute zur modernen Unternehmensstrategie. Mit Health Professional Plus habe ich mich darauf spezialisiert, Sie zielgerichtet und praxisbezogen bei allen Projekten zu unterstützen, die Gesundheit und betriebliches Gesundheitsmanagement betreffen. Insbesondere mit Angeboten für das Gesundheitswesen, aber auch für allen anderen Branchen.

Mein Plus: Fundiertes Fachwissen erfolgreich in die Praxis umsetzen.

Sie finden uns auch im Web!
www.health-professional-plus.de

Berufsverband
Deutscher
Psychologinnen
und Psychologen



„Psychologie in der digitalisierten Welt“ Tag der Psychologie 2017 in Berlin Landespsychologentag NRW 2017 in Köln

Der Berufsverband der deutschen Psychologinnen und Psychologen richtet zwei Veranstaltungen zu einem hochaktuellen Thema aus.

In welche Richtungen entwickelt sich die Digitalisierung und welche Herausforderungen leiten sich für die Psychologie daraus ab? Brauchen wir einen „digitalen Arbeitsschutz“? Welche Folgen hat die Etablierung von Künstlicher Intelligenz für Training und Eignungsdiagnostik?

Und inwieweit findet die Expertise von Psychologinnen und Psychologen in diesem umfassenden Wandlungsprozess Berücksichtigung?

Diese und weitere digitale Fra-

gen diskutiert der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) auf seinem diesjährigen „**Tag der Psychologie: Psychologie in der digitalisierten Welt**“.

In Panels und Workshops tauschen sich die Teilnehmer mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Profession Psychologie aus.

Workshop J. Scharnhorst: „Brauchen wir einen ‚digitalen Arbeitsschutz‘?“, 11:30 und 15:15 Uhr

Tag der Psychologie:

Termin: 11. November 2017, 10:00 bis 16:00 Uhr

Ort: Haus der Psychologie, Am Köllnischen Park 2, 19179 Berlin

Anmeldung:
www.psychologenkongress.de

Landespsychologentag NRW:

Vortrag J. Scharnhorst: „Digitalisierung der Arbeitswelt—grenzenlose Möglichkeiten oder mögliche Entgrenzung“, 12:00 Uhr

Termin: 18. November 2017, 10:00 bis 16:00 Uhr

Ort: Hotel Stadtpalais, Deutz-Kalker-Str. 52, 50679 Köln

Anmeldung:
geschaftsstelle@bdp-nrw.de



Tag der Psychologie
2017

Psychologie in der
digitalisierten Welt
11.11.2017, Berlin