

Psychische Beeinträchtigungen aus Sicht eines Betriebsarztes

Agenda

01 SCHOTT AG

02 Medizin und Prävention

03 Psychische Beeinträchtigungen im Arbeitskontext

01

Entdecken Sie SCHOTT



Nachhaltiges Unternehmensmodell

Carl-Zeiss-Stiftung

Heidenheim an der Brenz und Jena

Beteiligungsträgerstiftung

SCHOTT AG

Mainz

SCHOTT
glass made of ideas

Tochtergesellschaften

Carl Zeiss AG

Oberkochen

ZEISS

Tochtergesellschaften

Unser Unternehmen

seit über 130 Jahren



Unsere Kompetenz liegt auf den Gebieten **Spezialglas**, **Glaskeramik** und anderen zukunftsweisenden Materialien.



Angetrieben von Ideen und Neugier stellen wir uns den Herausforderungen der Welt. Gestern. Heute. Und morgen.



Mit 17.200 Mitarbeitern in 33 Ländern sind wir ein hochqualifizierter Partner und beliefern viele globale Hightech-Industrien.

Eine Geschichte der Innovation

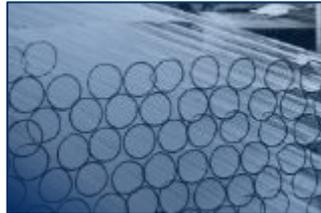


1884

Optisches
Glas



Die besten
Mikroskope



1911

FIOLAX®
Borosilicatglasröhren



Höchste Qualität bei
Pharmaverpackungen



1939

Hermetische
Glas-Metall-Gehäuse



Zuverlässiger Schutz
für Elektronik



1968

ZERODUR®
Glaskeramik



Die größten
Teleskope



1971

CERAN®
Glaskeramik



Revolution in der
Küche



1992

SCHOTT UTG®
Ultradünnglas

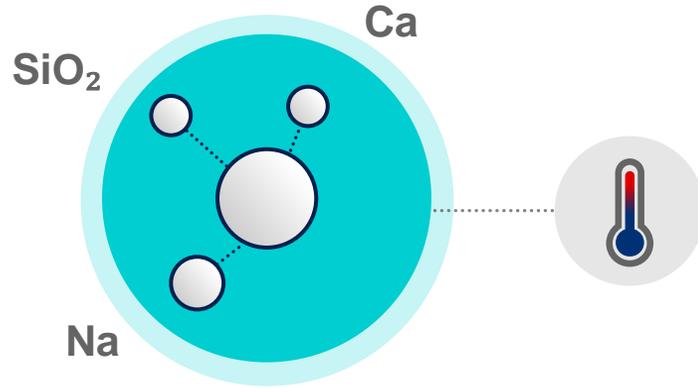


Guinness Welt Rekord
- Das dünnste Glas der
Welt



Spezialglas – ein Hightech-Material

Glas entsteht durch Schmelzen von Quarzsand und anderen Rohstoffen

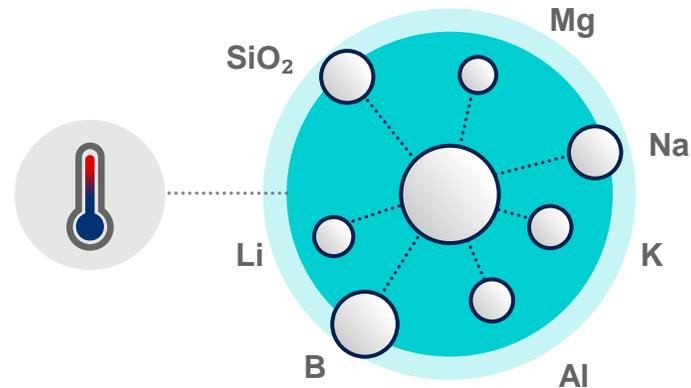


Kalknatronglas

Schmelzpunkt bis zu 1.400 °C

Spezialglas und Glaskeramik

Anwendungsspezifischer
Schmelzpunkt bis zu 1.700 °C



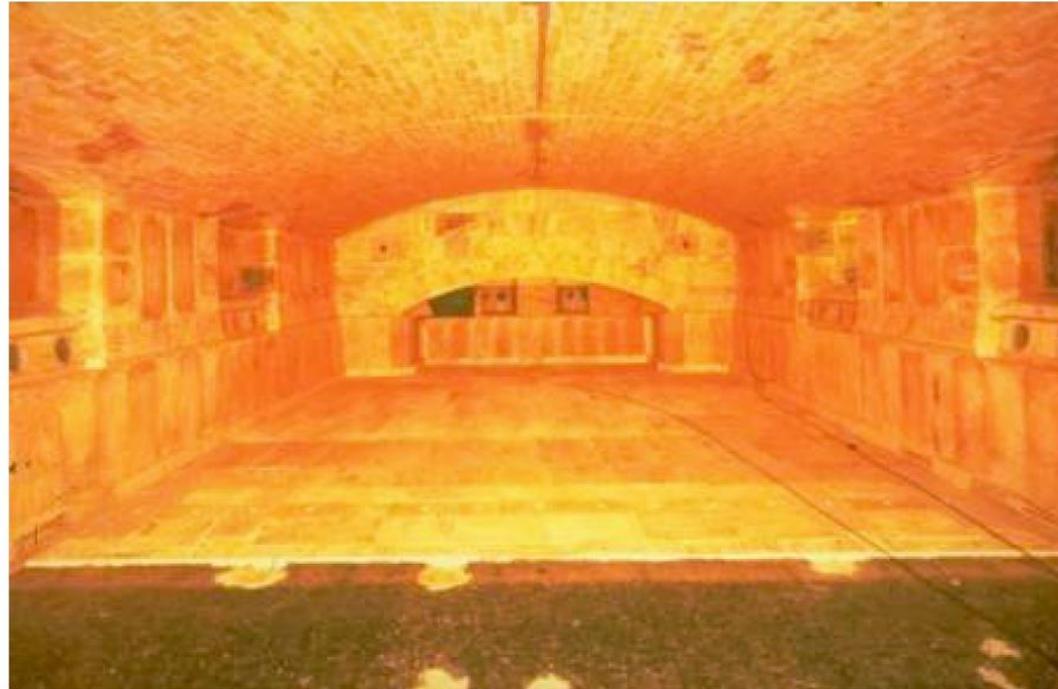
Glass melting

lab melt



Inductive heating

melting tank



Best Teams: Die Kraft der Vielfalt nutzen



Unsere Mitarbeiter*innen sind unsere Wegbereiter zur Erreichung unseres Unternehmensziels.

Wir fordern und fördern die Aufstellung interdisziplinärer und interkultureller Erfolgsteams mit einem Geschlechter-Mix.

Deswegen wertschätzen und begrüßen wir die Unterschiede zwischen Menschen, Kulturen, Meinungen und Perspektiven.

Wir nennen das: **Best Teams**



Agenda

01 SCHOTT AG

02 Medizin und Prävention

03 Psychische Beeinträchtigungen im Arbeitskontext



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Investition in die Zukunft: Mitarbeitergesundheit bei demografischem Wandel UND Baustein der Organisationsentwicklung



A

Betriebliches Gesundheitsmanagement

bei allen Managemententscheidungen die Mitarbeitergesundheit mit im Blick haben

B

Pfeiler:

- Verhaltensprävention und BGF (§ 20b SGB V)
- Verhältnisprävention (§ 20 SGB V, Mitarbeiterbefragung)
- Integratives Personalmanagement mit Führungsverantwortung Gesundheit und BEM (§ 167 SGB IX)

C

Basis: Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz (ArbSchG, ASiG, ArbMedVV, UVV)

Medizin und Prävention: Abteilungsaufbau

Abteilungsleitung: Dr. med. Michael Christmann

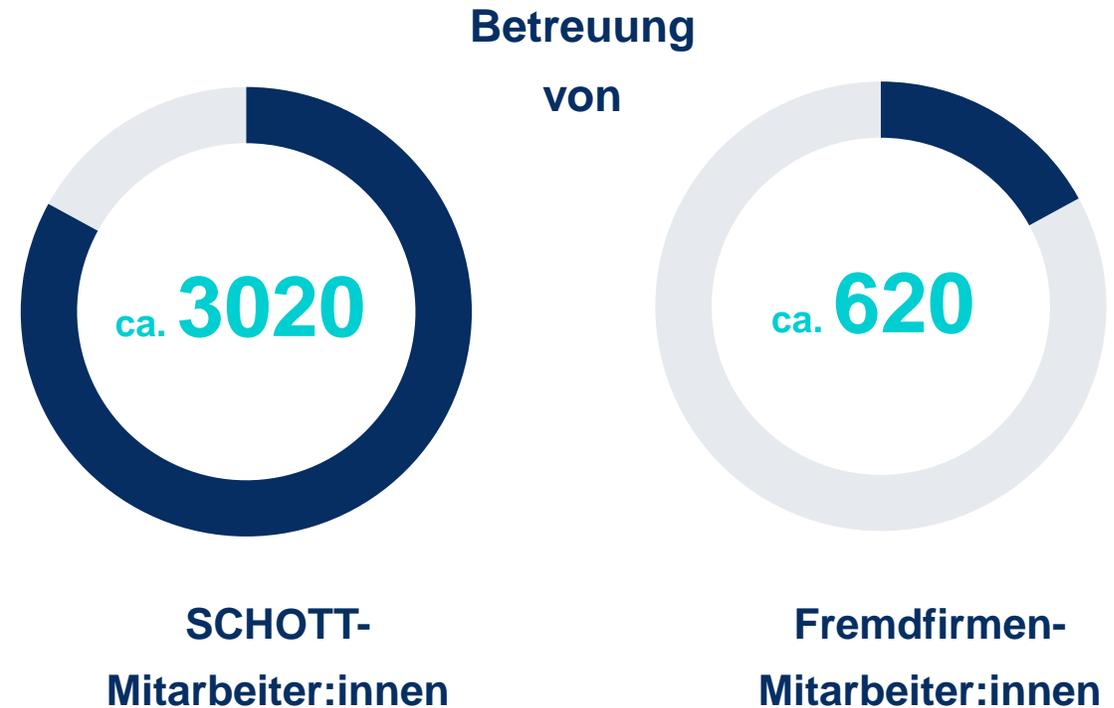
- 1 Abteilungsassistenz

Ambulanz

- 3 Ärztinnen in Teilzeit
- 2 Krankenschwestern
- 1 Rettungssanitäter
- 1 Physiotherapeut / Rettungssanitäter

Betriebliches Gesundheitsmanagement

- 1 Gesundheitsmanagerin
- 2 Werkstudent:innen



Medizin

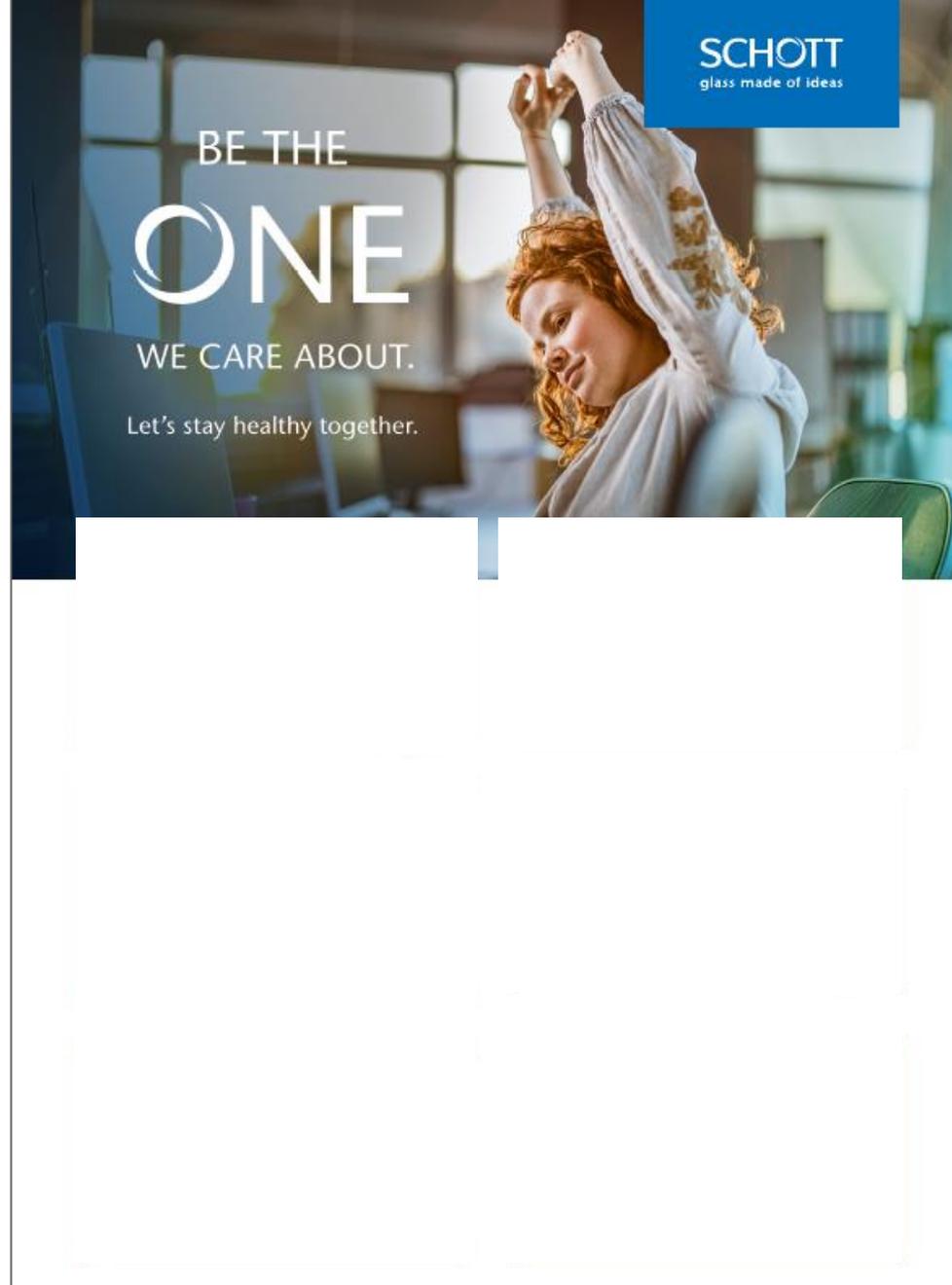
Angebote

- Betriebsmedizin
- Notfallversorgung und Akutmedizin
- Medizinische Diagnostik
- Physiotherapie
- Präventionsangebote
- Reisemedizinische Beratung
- Suchtkrankenbetreuung



Fokusthemen Medizin und Prävention

Unsere „Wall of Health“



Agenda

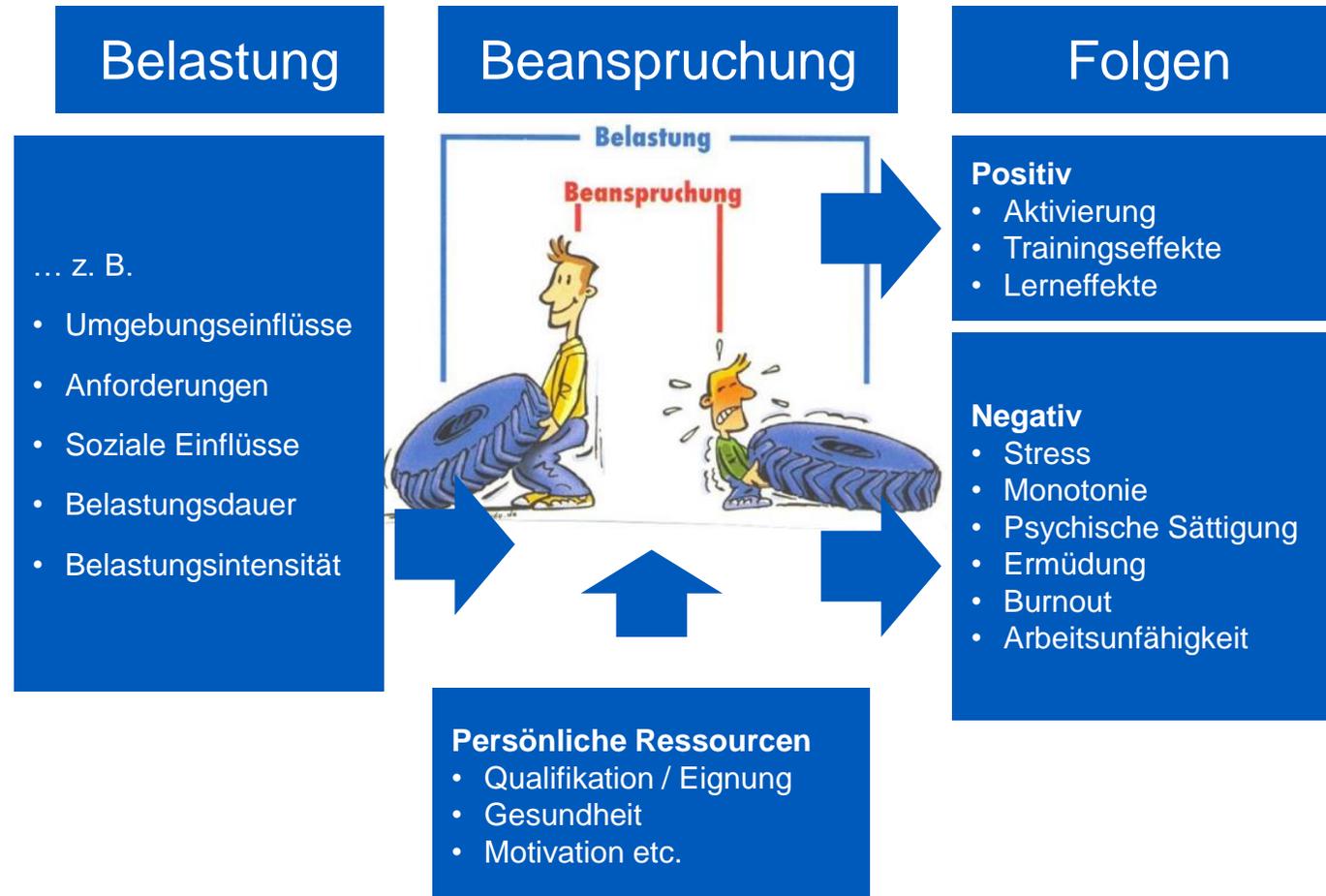
01 SCHOTT AG

02 Medizin und Prävention

03 Psychische Beeinträchtigungen im Arbeitskontext



Modell psychomentale Belastung und Beanspruchung



Grafik:
Unfallkasse MV

SCHOTT
glass made of ideas

Modelle zur psychischen Belastung bei der Arbeit

Job-Demand-Control Modell nach Karasek

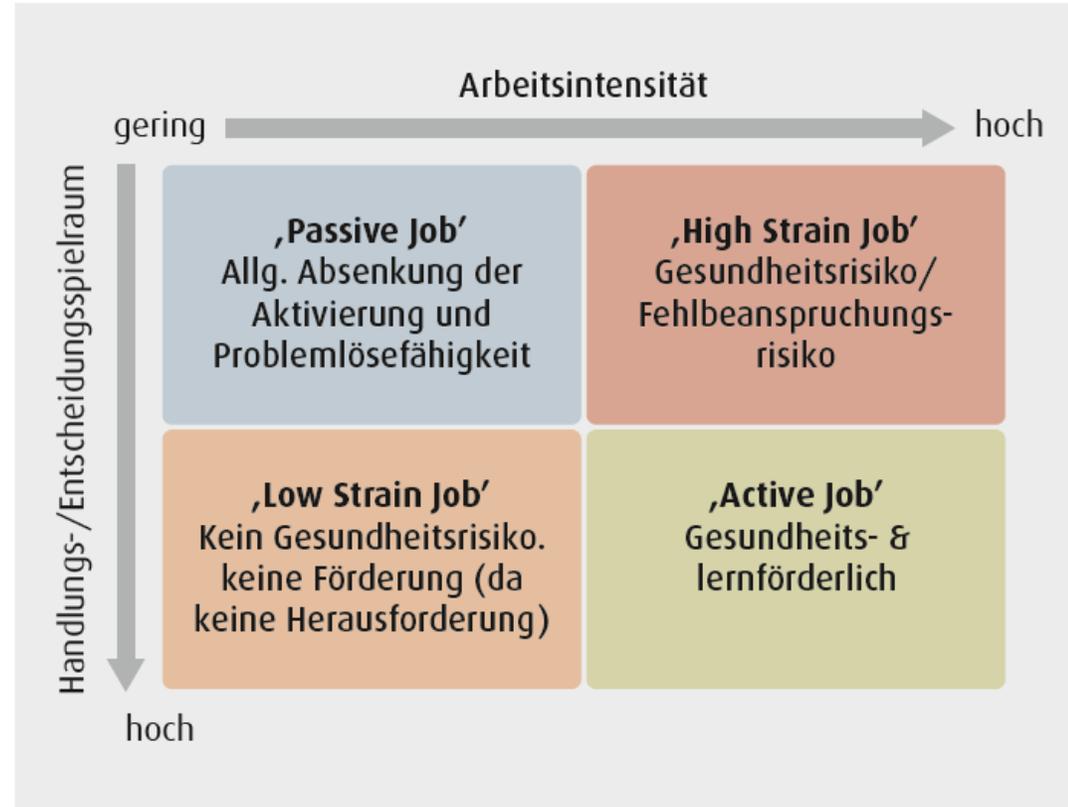
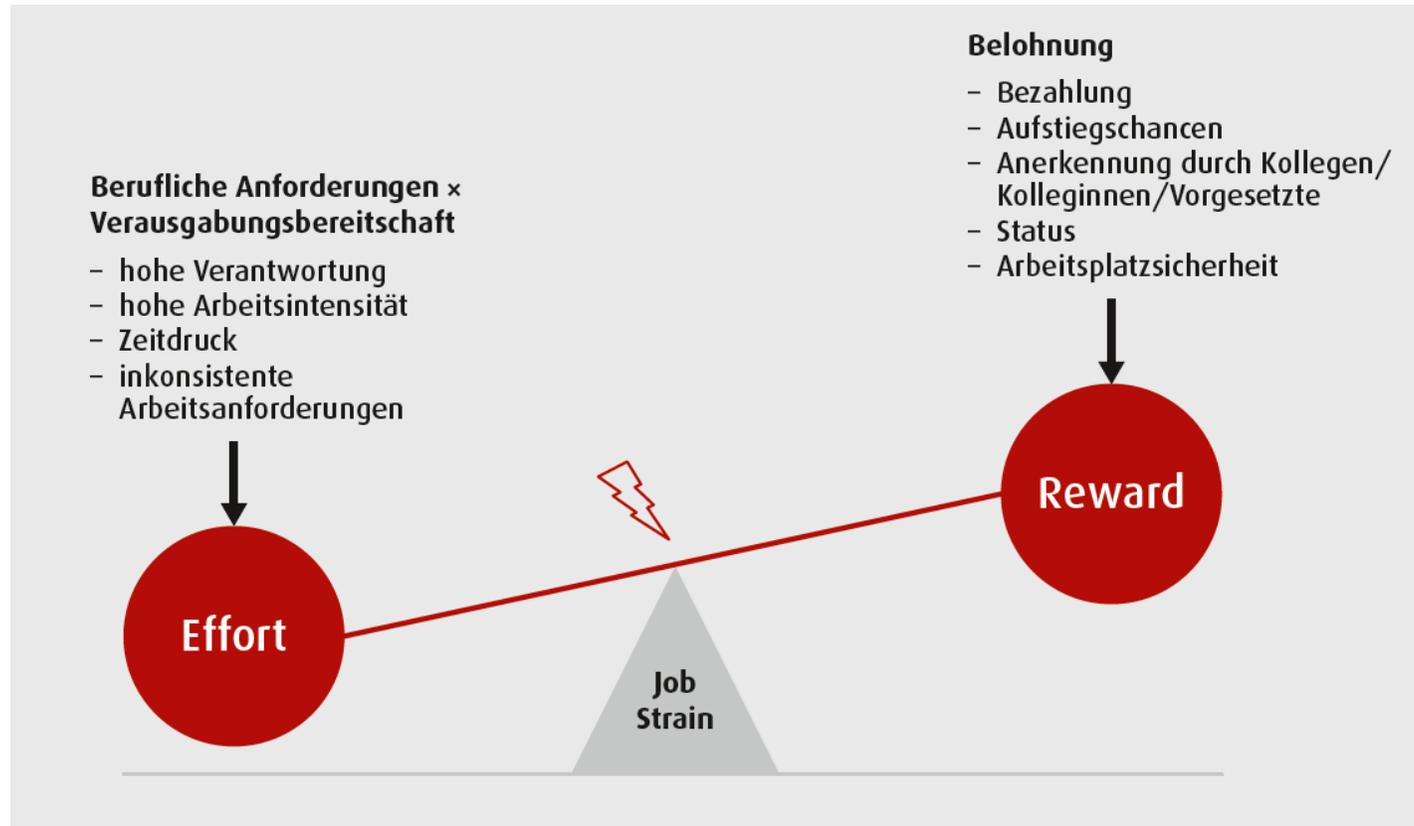


Abbildung 2: Darstellung des Job Demand/Control-Modells mit zusätzlicher Erläuterung der Beanspruchungsfolgen in den einzelnen Quadranten (Rau et al., 2010)

aus iga.Report 31

Modelle zur psychischen Belastung bei der Arbeit

Effort-Reward-Imbalance Modell / Gratifikationskrise nach Siegrist



aus iga.Report 31

Prävalenz psychischer Erkrankungen

ca. **27,8 %** der erwachsenen Bevölkerung jedes Jahr von psychischer Erkrankung betroffen

fast jeder **3.** Mensch leidet im Laufe seines Lebens an einer psychischen Erkrankung

um **10 Jahre** verringerte Lebenserwartung bei psychisch Erkrankten im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung

9200 Suizide im Jahr 2021; davon 50 % - 90 % aufgrund psychischer Erkrankungen

→ Häufigste Erkrankungen: **15,4 %** Angststörungen, **8,2 %** unipolare Depression & **5,7 %** Störungen durch Alkohol- & Medikamentensucht

Faktenblatt DGGPN

Vorkommen in der Arbeitswelt

48 %

Anstieg der Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen im 10-Jahresvergleich

3x höhere

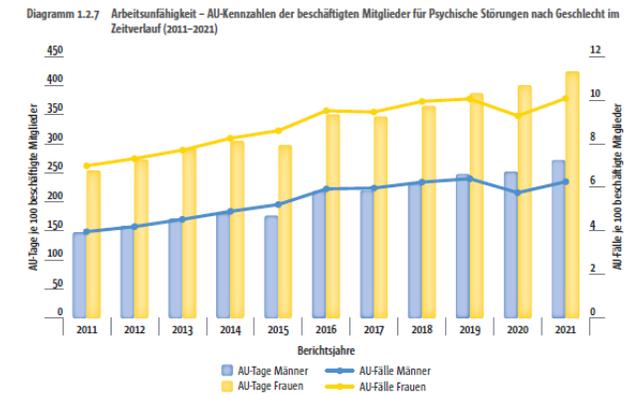
durchschnittliche Dauer psychisch bedingter Krankheitsfälle im Vergleich zu anderen Erkrankungen (38,9 Tage vs. 13,2 Tage)

2. -häufigste

Diagnosegruppe bei Krankschreibungen

fast jede **2.**

Frührente aufgrund psychischer Erkrankungen
→ häufigste Ursache für krankheitsbedingte Frühberentungen



Gesundheitsökonomie

12,2 Milliarden € Produktionsausfallkosten aufgrund der Arbeitsunfähigkeitstage (psychische Erkrankungen)

44,4 Milliarden € direkte Kosten pro Jahr aufgrund psychischer Erkrankungen (in Deutschland)

147 Milliarden € Gesamtkosten pro Jahr aufgrund psychischer Erkrankungen (in Deutschland)

4,8 % Anteil am Bruttoinlandsprodukt

Faktenblatt DGGPN

Ansatzpunkte von SCHOTT bei psychischer Beeinträchtigung von Mitarbeiter:innen

- Bewusstseinsbildung im Unternehmen für psychische Erkrankungen / Entstigmatisierung
 - Unsicherheiten beim Umgang mit Kollegen thematisieren
- Integration von psychisch Beeinträchtigten in den Arbeitsprozess im Rahmen von BEM-Verfahren
 - Unterstützung bei der Suche nach ambulanten Therapieplätzen
 - kognitive Einschränkungen berücksichtigen bei der Tätigkeit
- Employee Assistance Program



Prävention psychischer Beeinträchtigungen bei SCHOTT

Verhältnisprävention/Netzwerkaufbau



Führungskräfteschulungen

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

Betriebsärzt:innen als Ansprechpartner:innen



Health Angels

Employee Assistance Program (EAP)

Förderung der Unternehmenskultur

→ Hilfe suchen, solange Probleme noch klein sind –
„Resilienzcoaching“

Verhaltensprävention

MBSR



Regelmäßige Webinare zur Ressourcensteigerung

Entspannungskurse

Individualität/Komplexität der Fälle

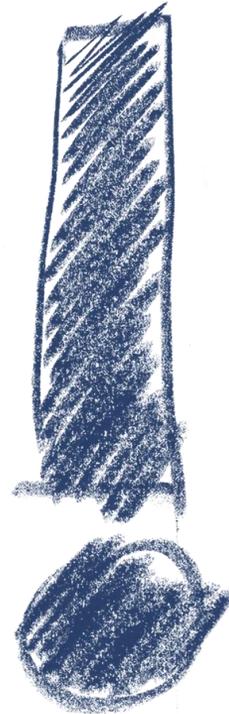
- keine allgemeingültigen Lösungsansätze für BEM-Fälle
- Berücksichtigung verschiedener Einflussfaktoren
→ Biopsychosozialer Ansatz

Passung Beruf & Person

- Miteinbezug der Personalentwicklung
- ABER: manche Arbeitsplätze ungeeignet unter bestimmten persönlichen Gegebenheiten

Begleiterscheinungen

- Mangelndes Vertrauen in eigene Fähigkeiten & Kompetenzen
- Störungsspezifische Teilleistungsstörungen
→ Aufmerksamkeit, Gedächtnis, ...



Geduld & Akzeptanz

- Betroffene können wieder arbeitsfähig werden, brauchen hierfür allerdings Zeit
- Manche Betroffene erlangen das ursprüngliche Leistungsniveau nicht mehr

Haltung der Betroffenen

- Essenziell: Handlungs-/Veränderungsbereitschaft der Betroffenen
 - Aktive Teilnahme am BEM-Prozess

Objektivierung der Beeinträchtigung

- Neuropsychologische Tests
- Wichtige Hinweise auf Handlungsbereitschaft der Betroffenen

Fall 1

- Frau AB
- 43 Jahre
- HR-Mitarbeiterin ohne direkten Mitarbeiterkontakt
- Depression
- Neue Stelle geschaffen

Fall 3

- Herr EF
- 56 Jahre
- Hot Forming
- Alkoholsucht
- Training psychosozialer Kompetenzen → Gruppentraining in Ergotherapie-Praxis
- Herausforderungen!

Fall 4

- Herr GH
- 48 Jahre
- Führungskraft
- Problematik
 - Mangelnder Rückhalt durch Topmanagement
 - Widerstand von unten
- Langzeit-Erkrankung „Burn-out“
- Einsatz als Projektmanager ohne Führungsverantwortung

Danke
für Ihre Aufmerksamkeit!

Fall 2

- Herr CD
- 55 Jahre
- Key Account Manager für einen großen Kunden
- Akute psychische Überlastungsreaktion

Fall 5

- Frau IJ
- 56 Jahre
- Angelernte Produktionsarbeiterin
- Langzeit-Erkrankung und Aussteuerung
 - Angsterkrankung
 - Diverse Muskuloskelettale Erkrankungen
- Kein leidensgerechter Arbeitsplatz vorhanden