



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



# 12 Jahre psychische Gesundheit in der Arbeitswelt-

Was hat sich getan, welche Herausforderungen  
bleiben?

**2. Veranstaltung der DNBGF Online-Reihe 2021/22**

Dr. Jana May-Schmidt und Franziska Stiegler (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

# Agenda

## Überblick

- Warum machen wir das eigentlich?
- Was meinen wir mit psychischer Gesundheit ?
- Wer ist „zuständig“
- und worum drehen sich die Debatten im Kern?

## Rückblick & Aktueller Stand

- Das Projekt psyGA
- Das Arbeitsprogramm Psyche der GDA
- Die Offensive psychische Gesundheit

## Diskussion

Break-Out Sessions

## Ausblick

Offener Austausch

# Warum ist das überhaupt ein Thema?

*Gesundheit ist mehr als Beeinträchtigungsfreiheit:  
Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen  
körperlichen, seelischen und sozialen  
Wohlbefindens.*

*Psychosoziale Gesundheit ist die Fähigkeit, sich  
langfristig und dauerhaft weiter zu entwickeln, die  
eigenen Potentiale auszuschöpfen und zu entfalten.*

(WHO-Definition, 1946; 1986, Ottawa-Charata)

- **Im Jahr 2020 wurden psychische Störungen bei mehr als jedem Dritten diagnostiziert.**
- **Sie verursachen die zweitmeisten AU-Tage (17,5%) nach Muskel-Skelett-Erkrankungen (449/ 24,6%), und vor Atemwegserkrankungen (14,0%).**
- **Kosten für die Volkswirtschaft: 14,4 Mrd. €**

Führung & Organisation

Arbeitsaufgabe

**Arbeitsbedingte Einflussfaktoren**

Arbeitszeit

Technische Faktoren



**Individuelle Voraussetzungen**  
Bsp.: Fähigkeiten, Erfahrungen,  
Motivation,  
Einstellungen, Alter,  
Geschlecht...

# Wissenschaftliche Standortbestimmung (BAuA 2017)

## Arbeitsbedingte Einflussfaktoren

Arbeitsaufgabe

### Stressoren

Hohe quantitative Anforderungen  
Emotionsarbeit  
Störungen und Unterbrechungen

### Ressourcen

Handlungs- und  
Entscheidungsspielraum  
Vollständigkeit

Führung und Organisation

Destruktive Führung  
Mobbing  
Arbeitsplatzunsicherheit

Organisationale Gerechtigkeit  
Soziale Unterstützung  
Sozial vermittelte Rückmeldung

Arbeitszeit

Atypische Arbeitszeiten  
Rufbereitschaft  
Arbeitsbezogene erweiterte  
Erreichbarkeit

Zeitsouveränität  
Vorhersagbarkeit/Planbarkeit  
Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben  
(Kurz-)Pausen  
Abschalten können

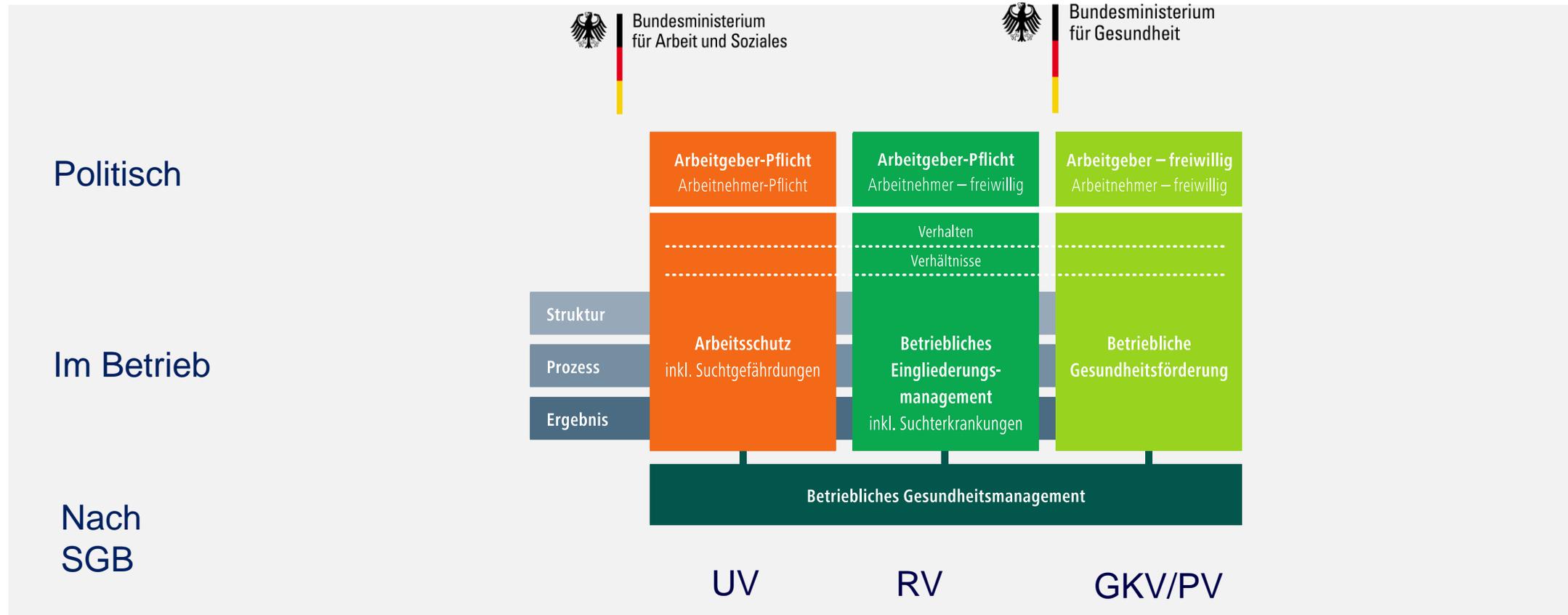
Technische Faktoren

Störungen bei der  
Aufgabenbewältigung

Kontrolle und Einfluss auf  
Gestaltung  
Beleuchtung zur Unterstützung der  
circadianen Rhythmik

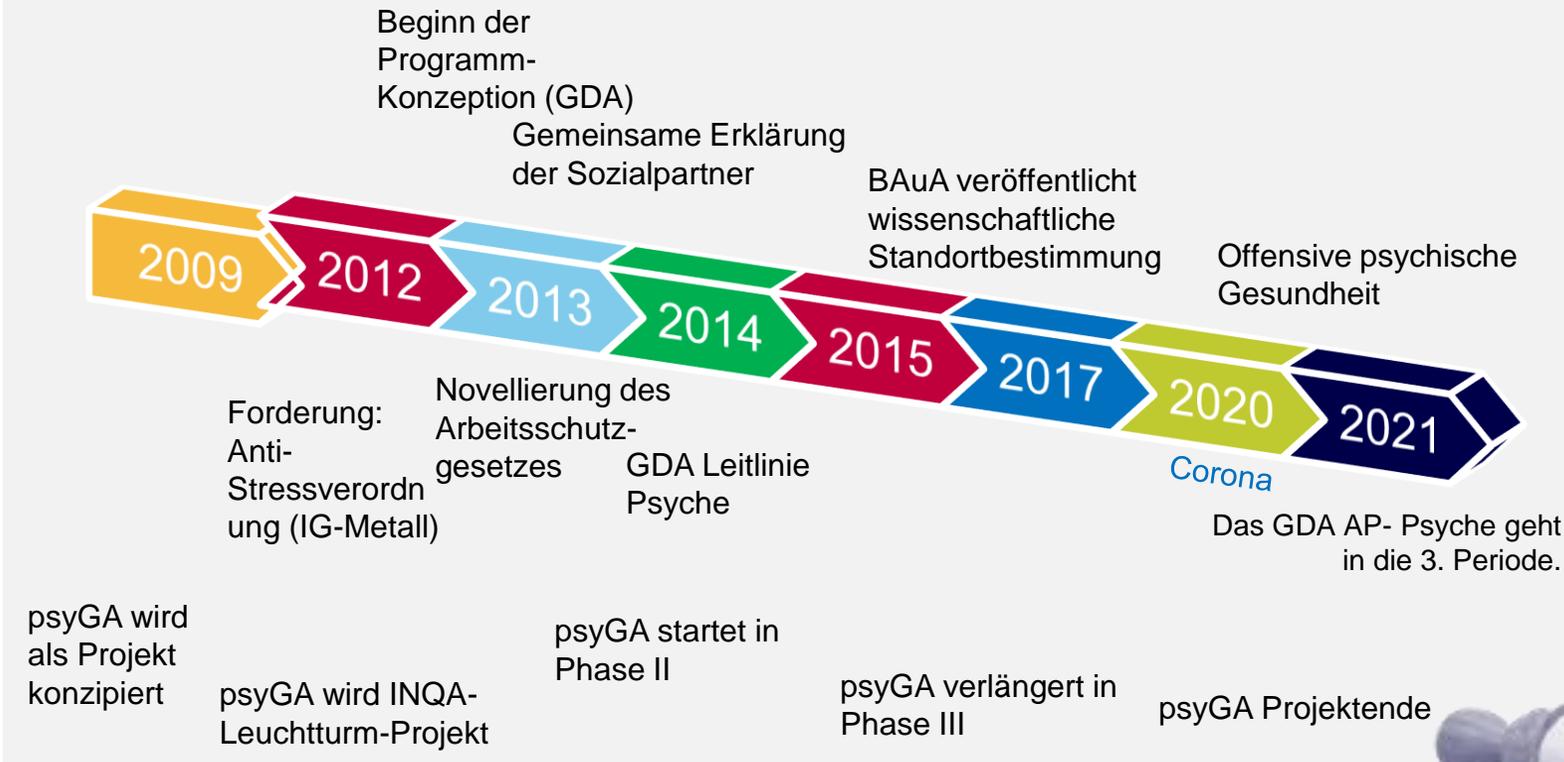


# Wer ist „zuständig“ ?



# Was hat sich getan?

## Ein paar zentrale Meilensteine



## ...und (Dauer)themen“ der Debatten

- *Wie lässt sich der Einfluss überhaupt messen?*
- *Was heißt eigentlich psychisch gesund?*
- *Wie erreichen wir kleine Betriebe?*
- *Wer trägt wieviel Verantwortung? (Arbeitnehmer; Arbeitgeber)*
- *Verhalten oder Verhältnisse?*
- *Wer kontrolliert?*
- *Wer bezahlt?*
- *Welche Rolle spielt die Stigmatisierung (noch)?*
- *Wie gelingt die Zusammenarbeit?*

(....)

# Das Projekt psyGA

„Das Wissen ist da – es muss nur genutzt werden“



**Netzwerkarbeit, Angebotsentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt von 2014-2021**

- ▶ Bündelung von vorhandenem Wissen zum Thema BGM und Gesundheitsförderung auf Basis eines Qualitätskonzept zur psychischen Gesundheit im Betrieb
- ▶ Aufbereitung in Kommunikationsmedien
- ▶ Entwicklung und Transfer über erfahrene Kooperationspartner und flankierende Medienarbeit und Veranstaltungen
- ▶ Über 700 000 verbreitete Materialien seit 2009



# Die drei Phasen der Projektarbeit

Bündelung von vorhandenem Wissen zum Thema BGM /BGF auf Basis eines Qualitätskonzept zur psychischen Gesundheit



2009-2011



2011-2017



2017-2020

N e t z w e r k a r b e i t

Modell guter Praxis durch die Expertise aus der Wissenschaft



Aufbereitung für KMU –  
Transfer über regionale Veranstaltungen



Aufbereitung in anwendungsorientierte Tools -  
Akteurs übergreifende Wissensplattform

Presse &  
Öffentlichkeitsarbeit



# Ergebnisse:

## Die Angebote von psyGA

- ❖ Führungskräfte, speziell auch kleiner und mittlerer Betriebe, verschiedener Branchen
  - Beschäftigte
  - Selbstständige (Berufs)
  - schüler\*innen
  - Regionale Mitarbeiterberatung
- ❖ BGM-Fachkräfte

## Lessons Learned

- Individualisierbarkeit von Angeboten ist ein Erfolgsmodell
- Viele Angebote brauchen dennoch Unterstützung bei der Implementierung
- Weniger ist manchmal mehr

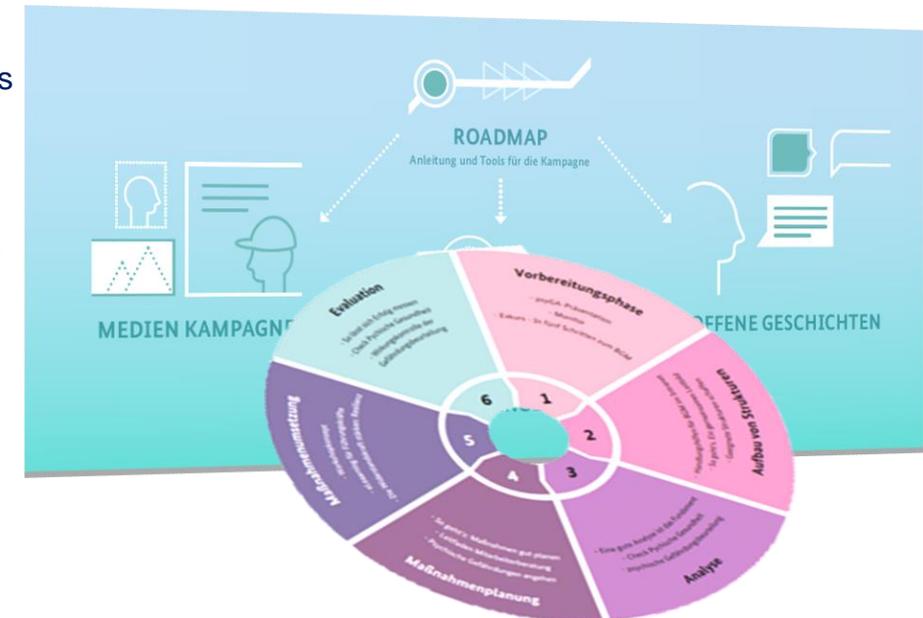
## Analog

- ✓ Praxisordner
- ✓ Broschüren
- ✓ (Kurz)Checks
- ✓ Arbeitshilfen
- ✓ Empirische Auswertung



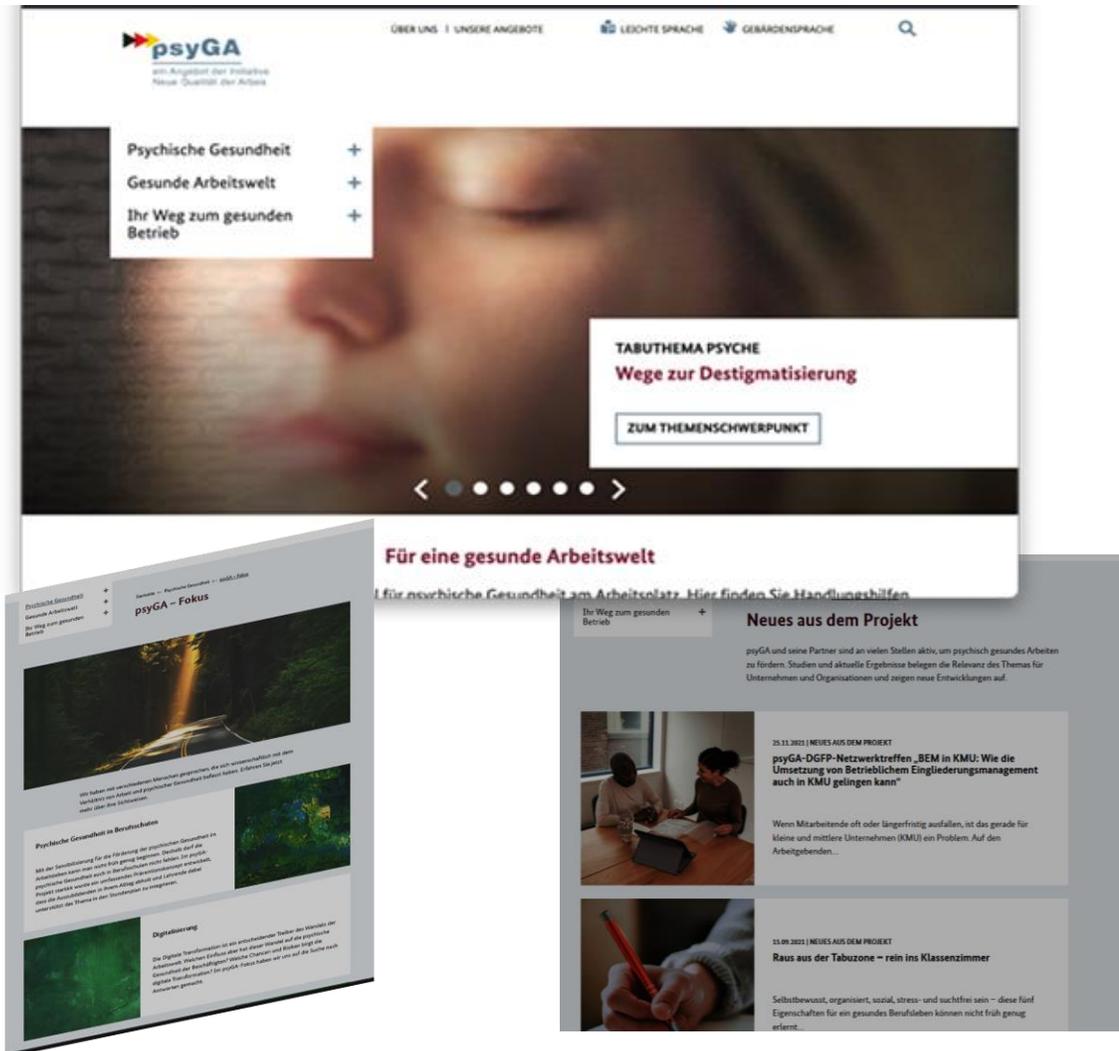
## Digital

- ✓ eLearning-Tools
- ✓ Analysetool
- ✓ Präsentationen
- ✓ Hörbuch
- ✓ APP



# Ergebnisse:

## Die Angebote von psyGA Öffentlichkeits- und Medienarbeit



## Lessons Learned

- Themenspezifische Medienarbeit ist reichweitenstärker als Produktspezifische
- ÖA (ver)braucht viele Ressourcen
- Zielgruppe Multiplikatoren sollte flankiert werden durch breite Öffentlichkeit
- Starke Netzwerkpartner haben enorme Reichweite
- Mix aus regionalem „Vor-Ort“-Transfer und öffentlichen Großveranstaltungen





# Die psyGA Kampagne & Toolbox



# Das ist drin in der psyGA -Toolbox



Anleitung zur Durchführung;



Medien und Materialien zur internen Kommunikation



Tools und Angebote



Offene Geschichten von krisenerfahrenen Menschen

✓ umfassende Anleitung zur individuellen Durchführung.

✓ Alle Materialien stehen zum Download zur Verfügung und können in das eigene CI übersetzt werden.

✓ Druckdateien und Quellcodes werden auf Anfrage zur Verfügung gestellt

✓ Echte Menschen, echte Geschichten

# Plakataktion

Vorbereitung

1

## Bewusstsein schaffen

„ Hoffentlich merkt keiner was“

**Bewusstsein für psychisches Befinden** schaffen und dadurch mehr Akzeptanz erzielen

**Warnzeichen erkennen** – bei sich selbst und anderen

2

## Haltung reflektieren

„Nur diese eine Aufgabe noch“

**Offenen Austausch fördern** und dadurch Tabus abbauen.

**Diskussion und Interaktion** zwischen Kolleg\*innen fördern; Führungskräfte sensibilisieren

3

## Verhalten ändern

„Du hast Dich so verändert in letzter Zeit“

**Gegenseitige Unterstützung** der Kollegen stärken und so die Kollaboration innerhalb des Unternehmens fördern.

**Nutzung von Unterstützungsangeboten** erhöhen und Angebote bekannter machen

Nachbereitung

# „Hoffentlich merkt keiner was!“

Motive der Phase 1 [Download]

Stress und Belastungen können an die Substanz gehen.

Gemeinsam können wir ein Klima schaffen, in dem wir offen darüber sprechen und Unterstützung finden.



# Tools und Angebote zum Download



# „Nur diese eine Aufgabe noch!“

Motive der Phase 2 [Download]

**Doch wann ist eine Aufgabe die eine zu viel? Und wie gehen wir damit um?**

Gemeinsam können wir ein Klima schaffen, in dem wir offen darüber sprechen und Unterstützung finden.



# „Du hast Dich so verändert in letzter Zeit“

Motive der Phase 3 [Download]

**Reden kann helfen,  
Probleme zu bewältigen  
und im Gleichgewicht zu  
bleiben.**

Gemeinsam können wir ein  
Klima schaffen, in dem wir  
offen darüber sprechen und  
Unterstützung finden.



**Sie haben sich so verändert in letzter Zeit**

Reden kann helfen, Probleme zu bewältigen und im Gleichgewicht zu bleiben. Gemeinsam können wir ein Klima schaffen, in dem wir offen über psychische Themen sprechen und Unterstützung finden.

Im Rahmen der Initiative:

**psyGA**  
der Arbeitgeberverbände  
für mehr Gesundheit der Arbeitskräfte

**IQ** | INITIATIVE  
NEUE QUALITÄT  
DER ARBEIT

Her:  
Partnertage



# 36 Geschichten

Von Menschen, denen alles über den Kopf gewachsen ist und davon, wie Sie Ihren Weg zurück aus der Krise gefunden haben

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA)

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

[psyGA@bkk-dv.de](mailto:psyGA@bkk-dv.de)

### **Herausgeber**

Initiative Neue Qualität der Arbeit

[www.inqa.de](http://www.inqa.de)

### **Verantwortlich**

Initiative Neue Qualität der Arbeit /

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

