

Psychische Gesundheit

Was Führungskräfte wollen...

Marlene Eisele¹, Belinda Seeg² und Falko Papenfuß¹

Robert Bosch GmbH¹
Kompetenzzentrum für Angewandte Personalpsychologie
der Otto-Friedrich-Universität Bamberg²



BOSCH
Technik fürs Leben



Ausgangslage und Zielsetzung

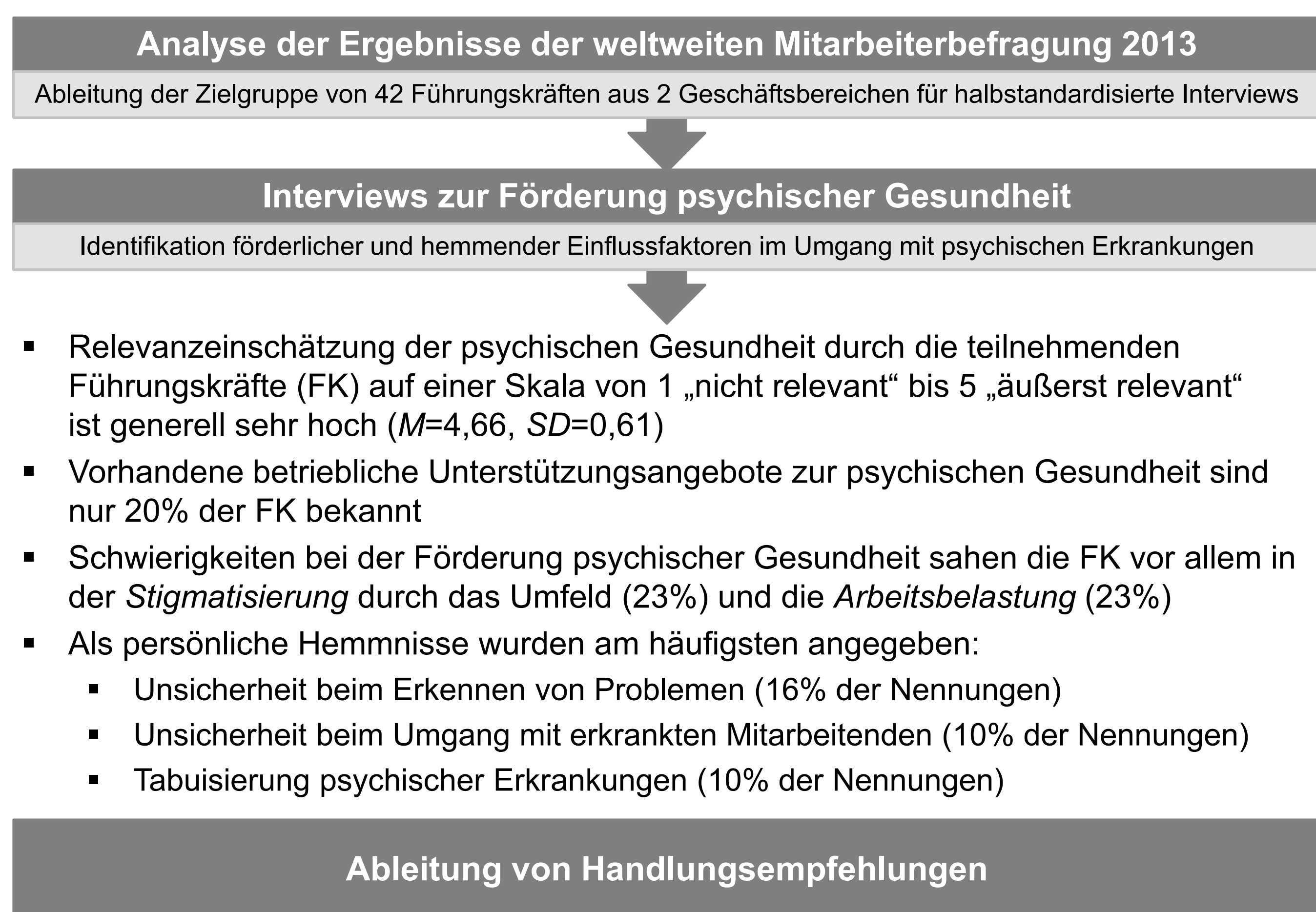


In der heutigen Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft treten verstärkt Risiken durch zunehmende psychische Belastungen auf. Langfristige Arbeitsbelastungen erhöhen unter anderem die Wahrscheinlichkeit des Auftretens einer Depression oder Angststörung um 50% (Seiler & Jansing, 2014).

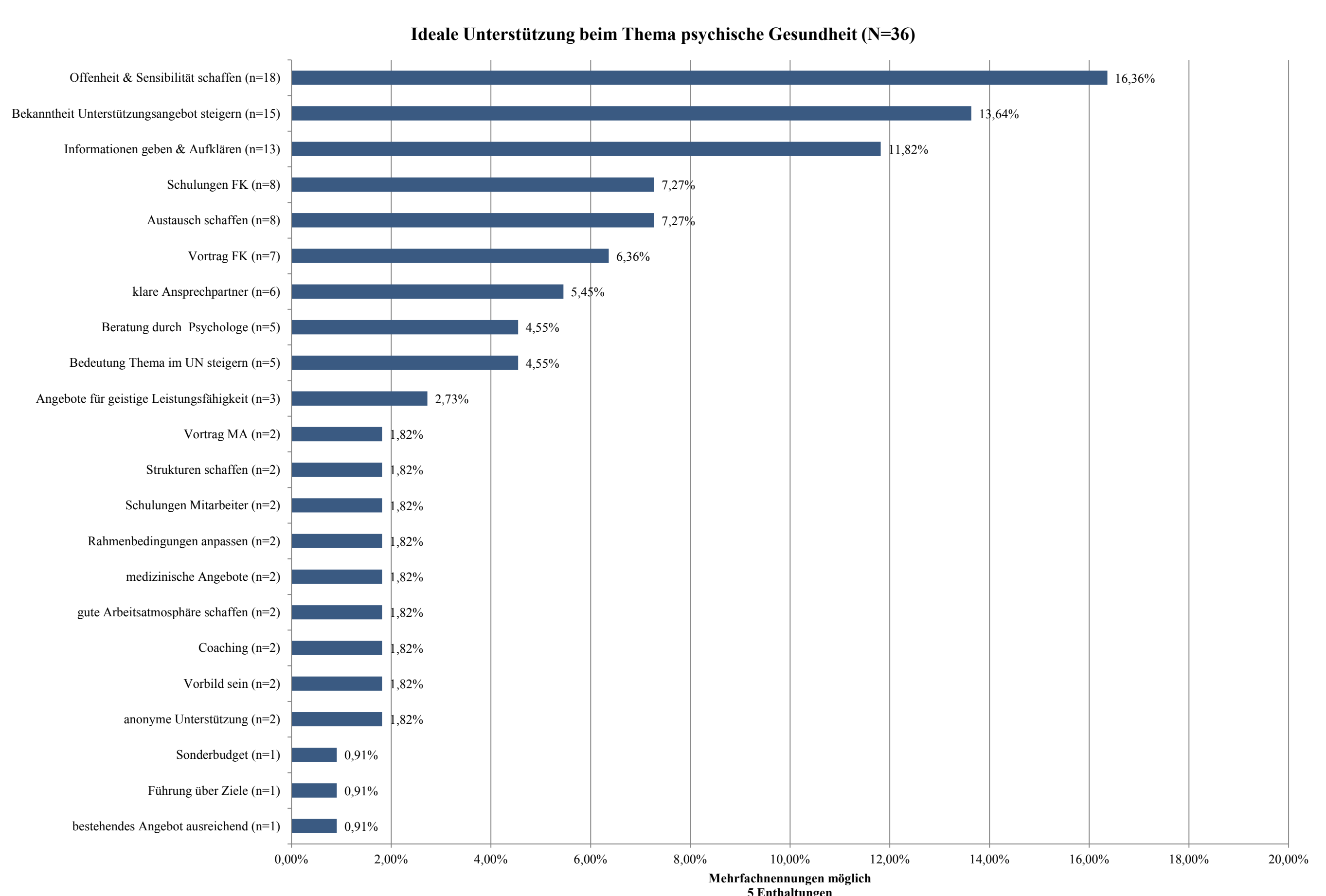
Die Zunahme arbeits- und stressbedingter psychischer Erkrankungen führt wiederum zu erheblichen ökonomischen Einbußen: Psychische Erkrankungen sind der dritthäufigste Grund für Arbeitsunfähigkeit. Dabei sind Fehlzeiten mit durchschnittlich ca. 35 Tagen im Jahr deutlich höher als bei körperlichen Erkrankungen (BPtK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit, 2015).

Um auf diese Entwicklung von betrieblicher Seite aus zu reagieren, führte Bosch in Kooperation mit der Universität Bamberg eine Studie zur Ermittlung von Handlungsempfehlungen für die nachhaltige Förderung psychischer Gesundheit durch. Da Führungskräfte durch ihre Vorbild- und Weisungsfunktion als Multiplikatoren eine zentrale Rolle für die Förderung psychischen Wohlbefindens spielen, dienen diese als Quelle und Zielgruppe der abgeleiteten Maßnahmen.

Vorgehen bei Bedarfsanalyse



Vorschläge zu Fördermaßnahmen



Schlussfolgerung

Fehlende Offenheit, Wissensdefizite und Tabuisierung psychischer Probleme bei gleichzeitig hoher Arbeitsbelastung werden von den Führungskräften als wesentliche Hemmnisse für eine als wichtig eingeschätzte aktive Gesundheitsförderung angesehen.

Abgeleitete Maßnahmen zur nachhaltigen Förderung psychischer Gesundheit:

- Maßgeschneiderter Handlungsleitfaden inklusive Schulungsprogramm für Führungskräfte
- Mehrstufige Kommunikationskampagne und systematischer Ausbau des bestehenden Netzwerks zur Unterstützung von Mitarbeitern mit psychischen Belastungen
- Vereinbarung von Gesamtbetriebsvereinbarungen zu Aufklärungs-, Präventions- und Reaktionskonzepten für den Umgang mit psychischen Erkrankungen



C/HPL	BOSCH	Psychische Gesundheit	Ordnungs-Nr. 17.02
	BOSCH	Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung	Ordnungs-Nr. 22.03
C/HPL	Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH vom 08.07.2015		Seite 1 von 4

Literatur

Bundespsychotherapeutenkammer (2015). *BPtK-Studie zur Arbeitsunfähigkeit. Psychische Erkrankungen und Krankengeldmanagement*. Berlin.
 Franke, F., Felfe, J. & Pundt, A. (2014). *The impact of health-oriented leadership on follower health: development and test of a new instrument measuring health-promoting leadership*. Zeitschrift für Personalforschung, 28 (1-2), 139-161.
 Rudow, B. (2014). *Die gesunde Arbeit. Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Personalführung* (3. Aufl.). München: Oldenbourg.
 Schwarzer, R. (2008). *Modeling Health Behavior Change: How to Predict and Modify the Adoption and Maintenance of Health Behaviors*. Applied Psychology, 57 (1), 1-29.
 Seiler, K. & Jansing, P. (2014). *Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastung*. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA. nrw), Düsseldorf.

Kontakt: Marlene.Eisele@de.bosch.com und Belinda.Seeg@uni-bamberg.de