



Willkommen bei der Spitäler fmi AG

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

EKAS-Tagung - Biel, 10. November 2021

Dr. med. Thomas Ihde, Chefarzt Psychiatrie Spitäler fmi AG, Interlaken

■ Einleitung

Die ärztlich-medizinische Perspektive auf psychische Gesundheit am Arbeitsplatz im Jahr 2021

■ Einleitung

Von jemandem, der selbst...

- Auch als Chefarzt Psychiatrie immer noch viele Patienten behandelt
- So mit Arbeitgebern, Taggeldversicherungen, der IV (und der SUVA) zu tun hat
- Als Gutachter sieht, was falsch läuft

■ Einleitung

Und auch...

- Arbeitgeber von 140 Mitarbeitenden ist
- Konzerne und KMUs berät
- Die Stimmen von CEOs und der Kassiererin der Migros hört
- Sich um den politischen Kontext kümmert

...also einen leicht integrativen Ansatz mitbringt.

■ Einleitung

- Herausforderungen
- Umgang und Massnahmen
- Zusammenarbeit

■ Einleitung

Herr E. arbeitet als Flugzeugmechaniker seit 15 Jahren...

Herausforderungen

Psychische Erkrankungen...

- sind sehr häufig (mit Betonung auf «sehr»)
- haben einen viel stärker ausgeprägten, frühen und oft nicht entdeckten Einfluss auf die Arbeitsqualität als bisher angenommen
- sind höchstwahrscheinlich ein signifikanter Risikofaktor für Arbeitsunfälle
- innere und äussere Barrieren zu Hilfe sind immer noch hoch
 - Für Mitarbeitende
 - Für Arbeitgeber



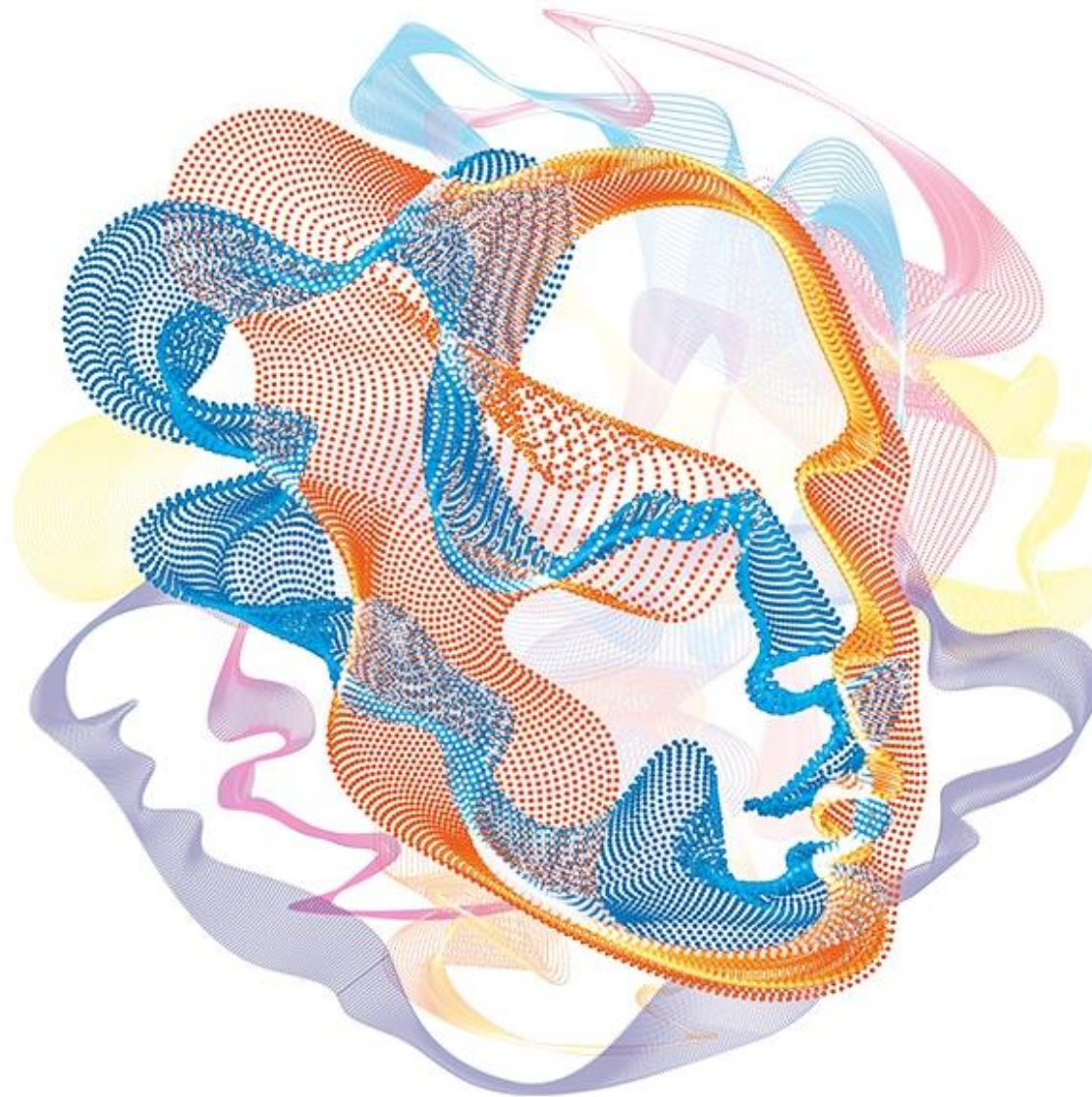
Herausforderungen

Quantität



Herausforderungen

Qualität



Quelle: Deloitte - Mental health and employers: refreshing the case for investment – January 2020

What is the cost of poor mental health at work?

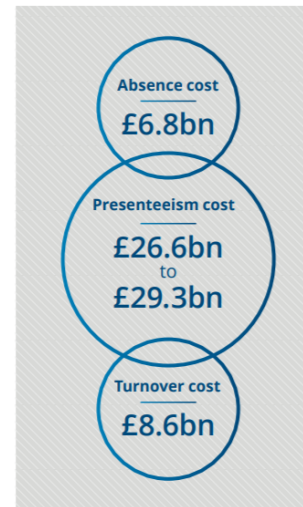
We estimate that poor mental health among employees costs UK employers £42bn – £45bn each year. This is made up of absence costs of around £7bn, presenteeism costs ranging from about £27bn to £29bn and turnover costs of around £9bn. This is an increase of about 6bn and 16% on the figures in our 2017 report, driven primarily by a rise in presenteeism – coming to work despite poor health and underperforming.

Across industries, the highest annual costs of mental health per employee are in the finance, insurance and real estate industries (£3,300) and on average public sector costs per employee are slightly higher than private sector costs (£1,716 compared to £1,652). We also find that the costs to employers of poor mental health are disproportionately high among young employees, at 8.3% of average salary compared to an average across all age groups of 5.8%.

Costs to employers

The costs to employers of poor mental health in the workplace are substantial. Using conservative assumptions, we estimate a total annual cost to businesses of up £45bn, comprising £7bn in absence costs, £27bn – £29bn in presenteeism costs and £9bn in costs of staff turnover. There are also other indirect costs to employers of poor mental health, such as the adverse impact on creativity, innovation, and other employees.

Figure 1



There are a number of factors driving the increase in mental health costs. Most notably, there has been a rise in presenteeism, where individuals choose to attend work despite poor mental health but are unproductive in the work they do. Therefore, although sickness absence has fallen, the costs of presenteeism have risen.

The Mind Workplace Wellbeing Index survey results show that on average the number of employees who say that they always or usually come into the office when they are 'struggling with [their] mental health and would benefit from time off' (81%) is almost fourteen times as many as those who say they always or usually take time off (6%). These findings are echoed in the Vitality survey, which estimates that the average days lost per employee to total presenteeism (for all health reasons) rose from 23.5 days in 2016 to 31.6 days in 2018, an increase of a third.

Two methods of calculating presenteeism costs are shown in this report, one uses a sensitised Vitality presenteeism estimate for mental health and the other a multiplier of absence based on a range of evidence sources including the Mind Workplace Wellbeing Index.

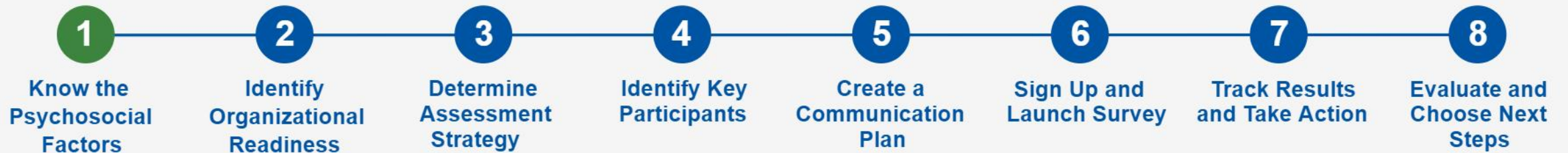
Figure 2



Quelle: Deloitte - Mental health and employers: refreshing the case for investment – January 2020

Risikofaktor für Unfälle

Barrieren zu Hilfe



Know the Psychosocial Factors

Quelle: © 2009-2020 par J. Samra, M. Gilbert, M. Shain et D. Bilsker, Université Simon Fraser. - <https://www.guardingmindsatwork.ca/about/about-psychosocial-factors>

What are Psychosocial Factors?

Psychosocial factors are elements within the influence and responsibility of employers that can [impact the psychological health and safety](#) of employees - both positively and negatively. How and when work is assigned, deadlines, workload, work methods, work relationships and interactions are all part of psychosocial factors.

Psychosocial Factors

Balance	<
Civility and Respect	<
Clear Leadership and Expectations	<
Engagement	<
Growth and Development	<
Involvement and Influence	<
Organizational Culture	<
Protection of Physical Safety	<
Psychological Competencies and Demands	<
Psychological Protection	<
Psychological and Social Support	<
Recognition and Reward	<
Workload Management	<

Quelle: © 2009-2020 par J. Samra, M. Gilbert, M. Shain et D. Bilsker, Université Simon Fraser. - <https://www.guardingmindsatwork.ca/about/about-psychosocial-factors>

■ Umgang und Massnahmen

Die Arbeit bzw. der Arbeitsplatz muss überhaupt erst wirklich Einzug in die medizinisch-psychotherapeutische Behandlung halten, so dass dort Massnahmenvorschläge erarbeitet werden

■ Massnahmen

Analphabetismus ist bei psychische Gesundheit ist bei Vorgesetzten und Teammitgliedern immer noch häufig, was den Umgang erschwert

■ Massnahmen

Es braucht das ominöse «Stehpult» auch für die Psyche

Massnahmen

Bei Entlastungen an die Passung denken

■ Massnahmen

Zusammenarbeit ist einer der wichtigsten Massnahmen

Zusammenarbeit

- Arbeitnehmer-Arbeitgeber-BGM-Sozialberatung-Sie-Hausärztin-Psychiater-Psychotherapeutin-Jobcoach- Angehörige u.a.
- Zusammenarbeit im psychischen Bereich ist immer proaktiv/»assertive»
- Klärung der Zuständigkeiten z.B. beim Thema Suizidalität
- Austausch niederschwellig, häufig und nicht nur über runde Tische
- Offene Kommunikation



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Spitäler Frutigen Meiringen Interlaken AG

Ihre Gesundheitspartnerin
im Herzen des Berner Oberlands