



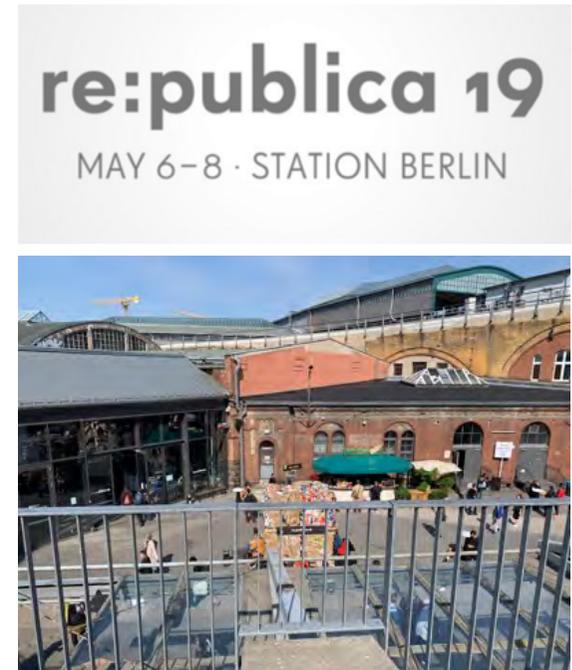
# Neues zur Prävention und Frühintervention psychischer und psychosomatischer Erkrankungen am Arbeitsplatz

*Professor Dr. med. Harald Gündel*  
Universitätsklinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie,  
Universitätsklinikum Ulm

- Rahmenbedingungen
- Mindset
- Rolle der Führungskräfte
- Eigene Erfahrungen / Projekte.
- Ausblick

## Die Welt verändert sich – Was braucht es am Arbeitsplatz?

- **VUCA – World**  
(volatility, uncertainty, complexity, ambiguity)
- **Selbst – Führung (Selbstfürsorge)**
- **Emotionale Intelligenz / Empathie**
- **Selbst- und Weltverantwortung**  
(*Es geht nicht nur um mich selbst, auch um die Sache*)



---

**Shareholder Value** (zahlengetrieben, Vorgesetzte bleiben oft kurz, ..)

=> straffe Steuerungspolitik (Dörre 2001; Mayer-Ahuja 2012)

Von Arbeitgeber\*innen werden Flexibilität und mentale Stärken eingefordert, die Rahmenbedingungen der Arbeit straffer und strikter (Sauer 2002; 2005)

Die Grenzen zwischen Arbeits- und persönlichem Raum verschwimmen (Voswinkel 2012)

=> (Mehr?) Angst / Unsicherheit / Mißtrauen

Immer mehr / beständiges Wachstum?



<https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2009/ostrom/facts/>

**1. Rahmenbedingungen, Werte und Normen verändern / setzen**

zB Elinor Ostrom (**Allmendeforschung**; Nobelpreis 2009; T. Becker):

Nicht beständiges Wachstum,

sondern gemeinsames Verwalten des Allgemeingutes

## Gestaltungsprinzipien für Gemeingüter („commons“)

- Grenzen zwischen Nutzern, Ressourcen, Nutzungsgrenzen
- Gemeinschaftliche Entscheidungsregeln
- Monitoring der Nutzung und der Ressource
- Abgestufte Sanktionen bei Regelverstößen
- Konfliktlösungsmechanismen

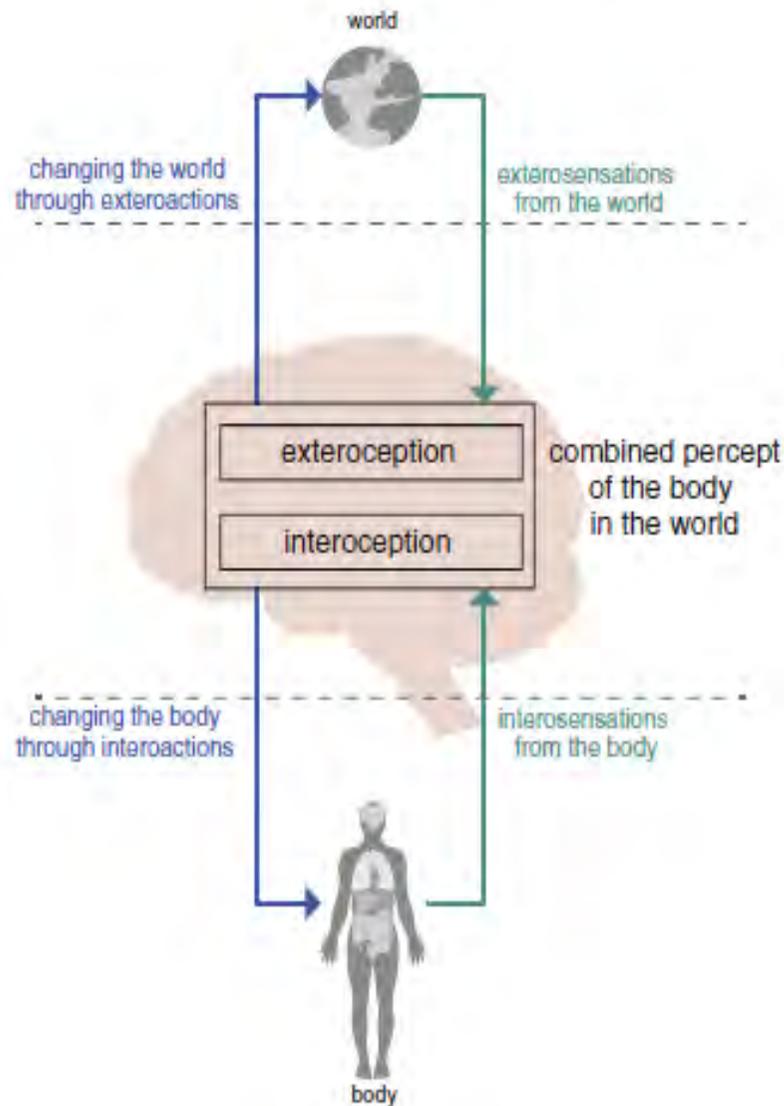
**anwendbar zB auf das Gesundheitswesen?**

## 2. „Mindset“ / Public Health: Gedanken, Gefühle, Überzeugungen (Crum, 2007, 2011, 2018)

Neurowissenschaft:

# *Entscheidende Rolle von eigenen Erwartungen*

(“prior expectations”)



# Die Welt verändert sich – Einige Gedanken

---



=> „Nicht schlechtreden“ was wir haben

=> Auch Positives sehen, Sinnsuche, Ziele, Humor, etc.

## 3. Führungskräfte: Psychologische Sicherheit:

Google Studie „Aristoteles Projekt“

Wichtigster Prädiktor für wirtschaftlichen Erfolg in einer Kultur der ständigen Optimierung und des Erfolgsdrucks :

**Psychologische Sicherheit** (Amy Edmondson)

Gefühl von „Aufgehoben-sein“ im Team

(Vgl. Entwicklungspsychologie)



## Ablauf:

- quantitative Erhebung zu 3 Messzeitpunkten (baseline, 3 und 12 Monats Follow-Up),
- **qualitative Erhebung** zu zwei Messzeitpunkten (baseline und 12 Monats Follow-Up)

### Fragebögen

N = 93

84,8% männlich

Ø = 46.23 Jahre (SD = 8.25)

Partner: 91.3% ja

### Interviews

N = 20

100% männlich

Ø = 47.95 Jahre (SD = 6.82)

Partner: 95.0% ja

Schwarz, in prep.

Schiller et al., in prep.

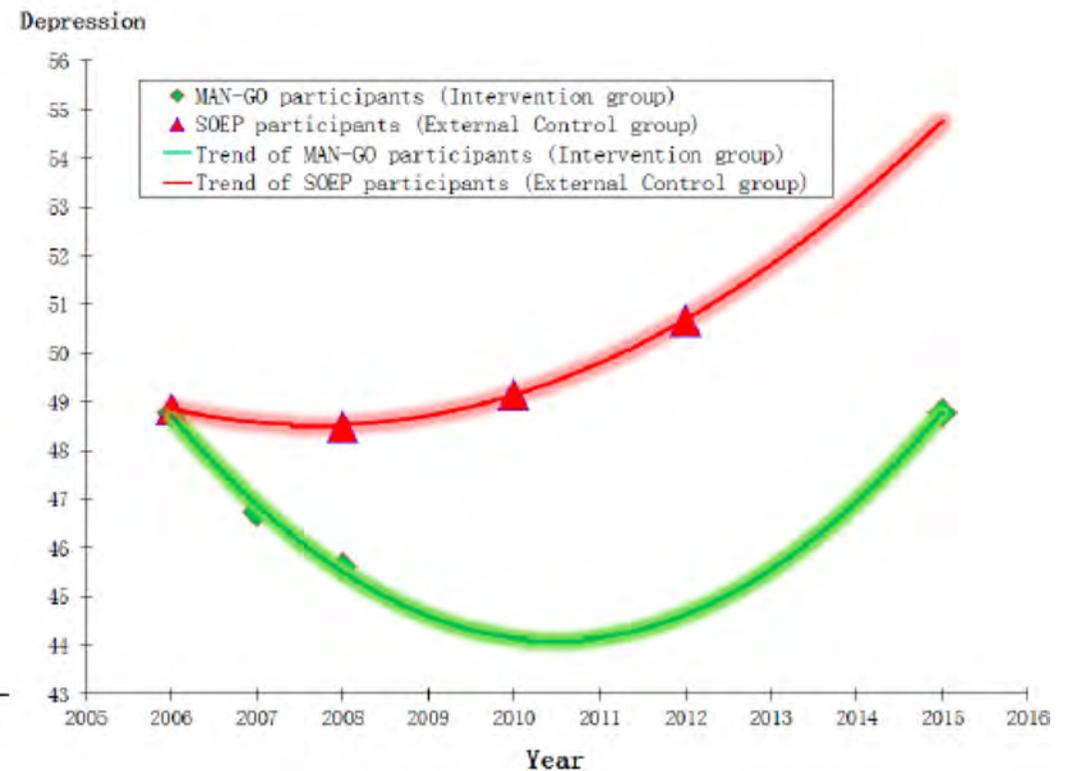
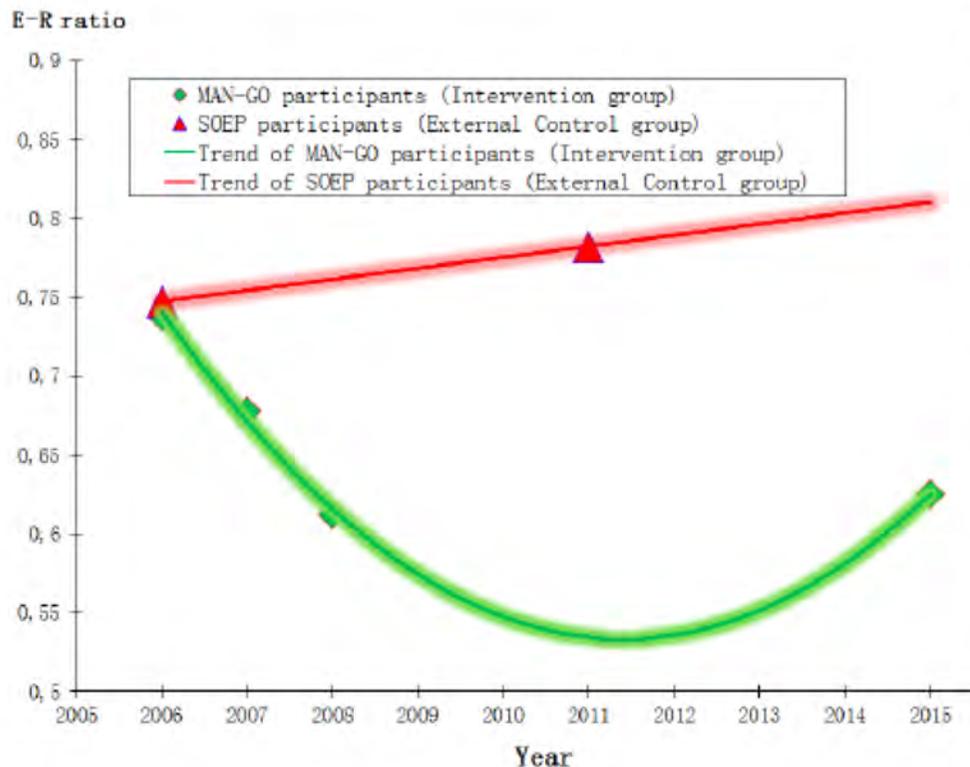
*“Die Führungskraft ist entscheidende Hilfsstruktur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um mit den Herausforderungen der modernen Arbeitskultur innerhalb der Betriebskultur umgehen zu können”*

Verlaufsstudie Führungskräftebildung zum Umgang mit psychischer  
Gesundheit am Arbeitsplatz  
(Schiller et al., in prep; Schwarz et al, in prep.)

## MAN-GO! wirkt noch heute nach...

*...Sie erleben weniger Gratifikationskrisen  
als eine Vergleichsgruppe*

*...Sie leiden weniger unter depressiver  
Stimmung als eine Vergleichsgruppe*

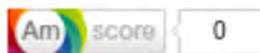


# Systematic Review: Führungskräfte => Mitarbeiter

## *Human resource management training of supervisors for improving health and well-being of employees*

Cochrane Systematic Review - Intervention | Version published: 25 September 2019

<https://doi.org/10.1002/14651858.CD010905.pub2>



[View article information](#)

✉ [Andreas Kuehnl](#) | [Christian Seubert](#) | [Eva Rehfuss](#) | [Erik von Elm](#) | [Dennis Nowak](#) | [Jürgen Glaser](#)

[View authors' declarations of interest](#)

### Conclusions

Overall, the data suggest that training of supervisors may not lead to reduced levels of stress and absenteeism, or improved levels of well-being in their employees. The discrepancy between the apparent scientific consensus and the empirical evidence might be attributed to weak study designs. High quality studies are needed to clarify if supervisor training affects employees' stress, absenteeism, and well-being.

=> Zukünftiger Fokus Verhaltensprävention :  
Erweiterung / Verschiebung zu Rolle der Emotionalität

- Menschen leben oft in ihrer ganz eigenen Realität
- **Mangel an Selbstreflexion** kann verfälschte eigene Wahrnehmungen begünstigen
- Mehr bewußtes emotionales Erleben von wichtigen Lebenserfahrungen und deren Folgen kann zu einem vitaleren Lebensgefühl führen
- Die bessere Wahrnehmung (und Kommunikation) von **Gefühlen** sowie empathische Perspektivübernahme (**Mentalisierung**) kann wichtige zusätzliche Informationen ermöglichen, die zu wirksamen Handlungen führen können und Zusammen-Leben und –Arbeiten verbessern



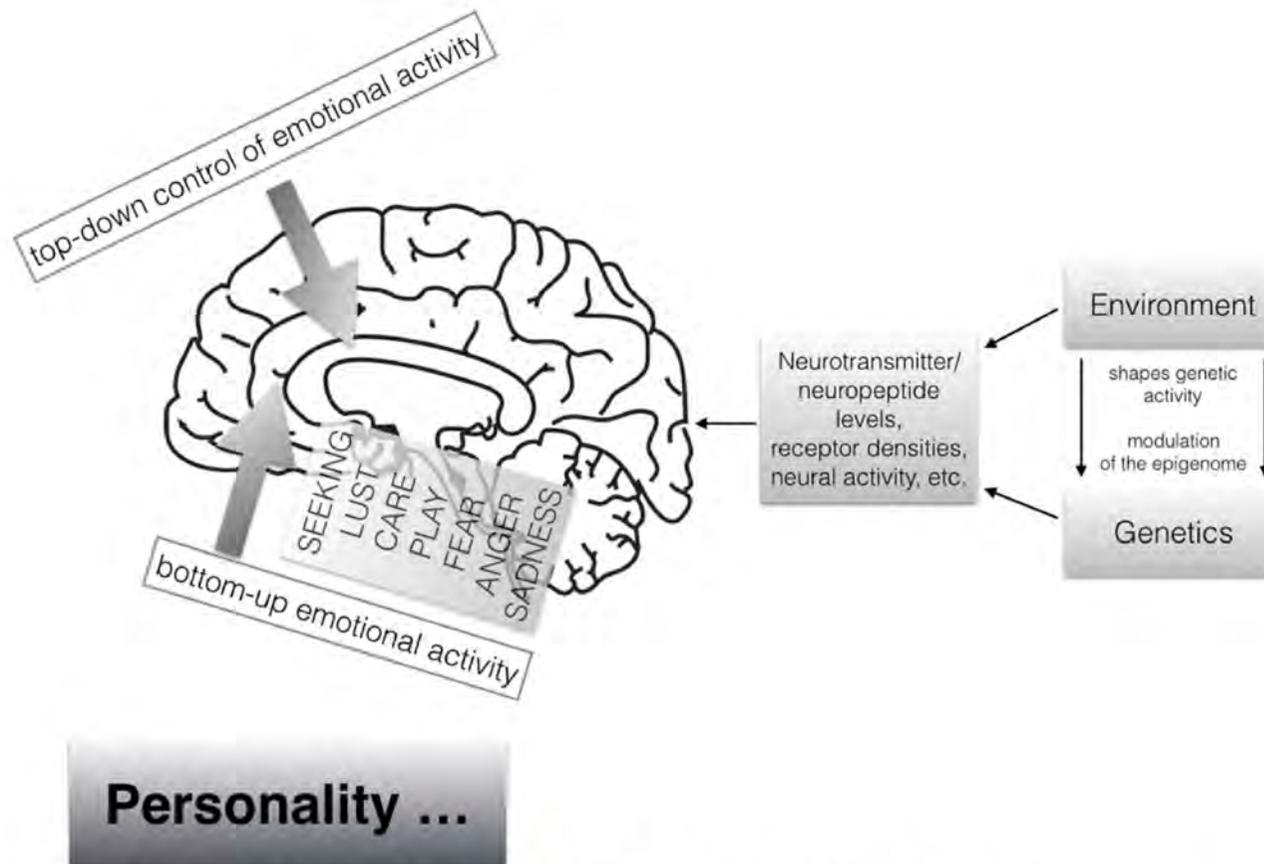
# Primary Emotional Systems and Personality: An Evolutionary Perspective

Christian Montag<sup>1,2\*</sup> and Jaak Panksepp<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Key Laboratory for NeuroInformation/Center for Information in Medicine, School of Life Science and Technology, University of Electronic Science and Technology of China, Chengdu, China, <sup>2</sup> Institute of Psychology and Education, Ulm University, Ulm, Germany, <sup>3</sup> Department of Integrative Physiology and Neuroscience, College of Veterinary Medicine, Washington State University, Pullman, WA, USA

The present article highlights important concepts of personality including stability issues from the perspective of situational demands and stability over the life-course. Following this more introductory section, we argue why individual differences in primary emotional systems may represent the phylogenetically oldest parts of human personality. Our

Interaction of emotion (subcortical) and cognition (cortical; culture)



**Personality ...**

... as a product of individual differences in brain structure and functionality and the underlying molecular mechanisms being influenced by genetics and the environment

FIGURE 2 | A modern view on human personality arising from individual differences in brain structure and functionality shaped by both genetics and the environment (the brain image has been taken from Pixabay.net and is license free); moreover individual differences in bottom-up-emotional-bursts in a concert with individual differences of top-down-regulation capacities result in unique personality patterns.

- **Containment:** Spannungen, Ängste, Affekte benötigen Ort, wo sie aufgenommen, ausgetauscht, akzeptiert und verstanden werden
- **Connecting:** Menschen / Teammitglieder sollten miteinander in Kontakt sein  
(„Ganzheitliche Neurologie“; Kurt Goldstein, Gruppentherapeut Foulkes)

**Affekte mentalisieren** (sind in den anderen hineinversetzen), ausdrücken und teilen, dann modulieren

=> Mehr „Reflexionsräume“ für Teams

## 4. „Komplexe Intervention“

# BMBF-Verbundprojekt (2017-21) Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz Krankenhaus (SEEGEN)

*SEEGEN ist Teil der Förderlinie „Gesund - ein Leben lang“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)*

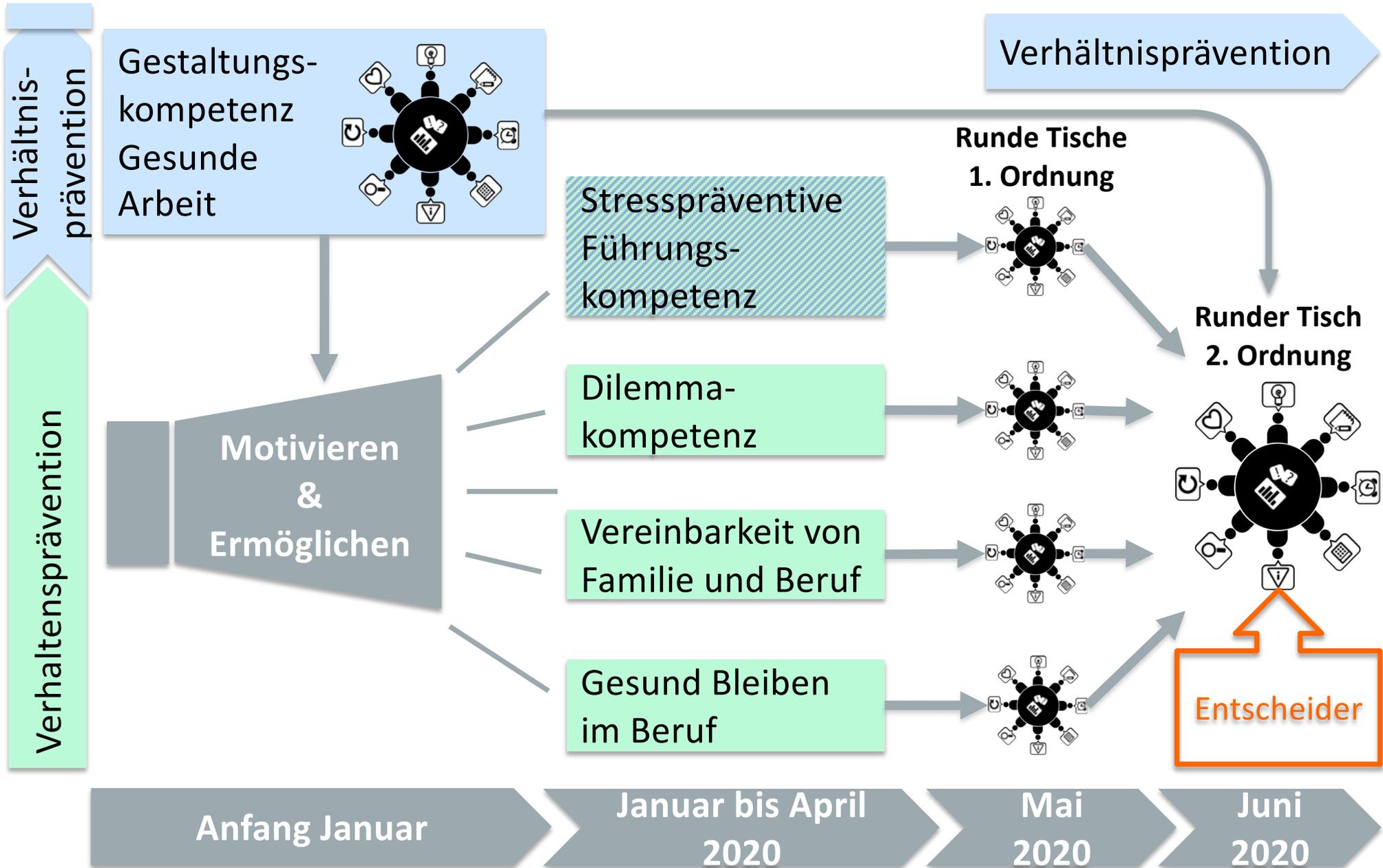
### Projektziele

- Entwicklung von verhaltens- und verhältnispräventiven Interventionsbausteinen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement **(Phase 1)**
- **Kombination aller in Projektphase 1 entwickelten Interventionsbausteinen zu einer „komplexen Intervention“ (Phase 2)**
- Durchführung und Evaluation der „komplexen Intervention“ an drei Klinikstandorten **Aalen/Ellwangen, Duisburg, Heidelberg (Phase 2)**

→ **Reduktion von Belastungen in Gesundheitsberufen**

SEEGEN ist Teil der Förderlinie „Gesund - ein Leben lang“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)

# Komplexe Intervention, SEEGEN-Studie



- 
- Mitarbeiter oft sehr belastet („wir sind Getriebene“)
  - Mögl. „**Teufelskreis**“ aus Defiziten, realen und geplanten Umstrukturierungen, Unsicherheit und Mißtrauen, (Gefühl) mangelnder Verlässlichkeit/Verbindlichkeit von Entscheidungen, Personalmangel, neue Mitarbeiter (zT Migrationshintergrund) oft nicht so verbunden, in ländlichen Regionen brechen Zuweiser weg => Defizite..
  - Nicht selten Eindruck mangelnder Kommunikation und Einbeziehung der Mitarbeiter
  - **Zentrale Rolle der Politik !**
  - Verhältnisse überwiegen, aber Verhaltensprävention bleibt wichtig (Individuelle Grenzen erkennen, .. kommunizieren; verlässliche Führungskraft..)

=> Kombination Verhaltens- und Verhältnisprävention

# SEEGEN: Zeitplan und Aktivitäten 9/2017 - 9/2021



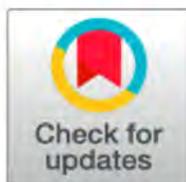
RESEARCH ARTICLE

# Improving Access to Mental Health Care by Delivering Psychotherapeutic Care in the Workplace: A Cross-Sectional Exploratory Trial

Eva Rothermund<sup>1\*</sup>, Reinhold Kilian<sup>2</sup>, Edit Rottler<sup>1</sup>, Dorothea Mayer<sup>3</sup>, Michael Hölzer<sup>4</sup>, Monika A. Rieger<sup>5</sup>, Harald Gundel<sup>1</sup>

**1** Department of Psychosomatic Medicine and Psychotherapy, University Hospital Ulm, Ulm, Germany, **2** Department of Psychiatry II, University Hospital Ulm, BKH Günzburg, Germany, **3** Health and Safety, Daimler AG, Sindelfingen, Germany, **4** Sonnenbergklinik, Stuttgart, Germany, **5** Institute for Occupational and Social Medicine and Health Services Research, University Hospital Tübingen, Tübingen, Competence Centre Health Services Research, Medical Faculty Tübingen, Germany

\* [eva.rothermund@uni-ulm.de](mailto:eva.rothermund@uni-ulm.de)



## Abstract

### Objective

Common mental disorders like mood and anxiety disorders and somatoform disorders have high costs, yet under-treatment is still frequent. Many people with common mental disorders are employed, so the workplace is potentially a suitable context in which to provide early treatment. Our study investigates whether a change of setting (workplace versus standard care) improves access to treatment for common mental disorders.

### OPEN ACCESS

**Citation:** Rothermund E, Kilian R, Rottler E, Mayer D, Hölzer M, Rieger MA, et al. (2017) Improving Access to Mental Health Care by Delivering Psychotherapeutic Care in the Workplace: A Cross-Sectional Exploratory Trial. PLoS ONE 12(1): e0169559. doi:10.1371/journal.pone.0169559

**Editor:** Katharina Domschke, Universitätsklinikum

## Sprechstunde im Betrieb: Diagnosen

PSiB-Diagnosen (ICD-10)	%	N
Keine psych. Diagnose	27,7	43
Anpassungsstörung	12,3	19
Psych. Diagnose ohne Anpassungsstörung	60,0	93

F<sub>3</sub> Affektive Störung (61 TN),

F<sub>4</sub> Neurot. / Belastungs- / somatoforme Störungen (59 TN),

F<sub>1</sub> Substanzen (10TN)

# Berufliche Teilhabe sichern: Frühe Intervention und arbeitsplatzbezogene Rehabilitation psychisch erkrankter Beschäftigter (REHA-PSYCH)

(BMBF-DRV, in Vorber.)

## Multizentrische randomisierte Studie

5 Standorte in D

## Intervention: „Sprechstunde im Betrieb“

- Frühdiagnostik und Beratung
- Unterstützung bei ReturnToWork
- Verknüpfung Akut- und Rehamedizin

Primäre Zielgröße: AU – Tage

Sekundär: Selbstwirksamkeit

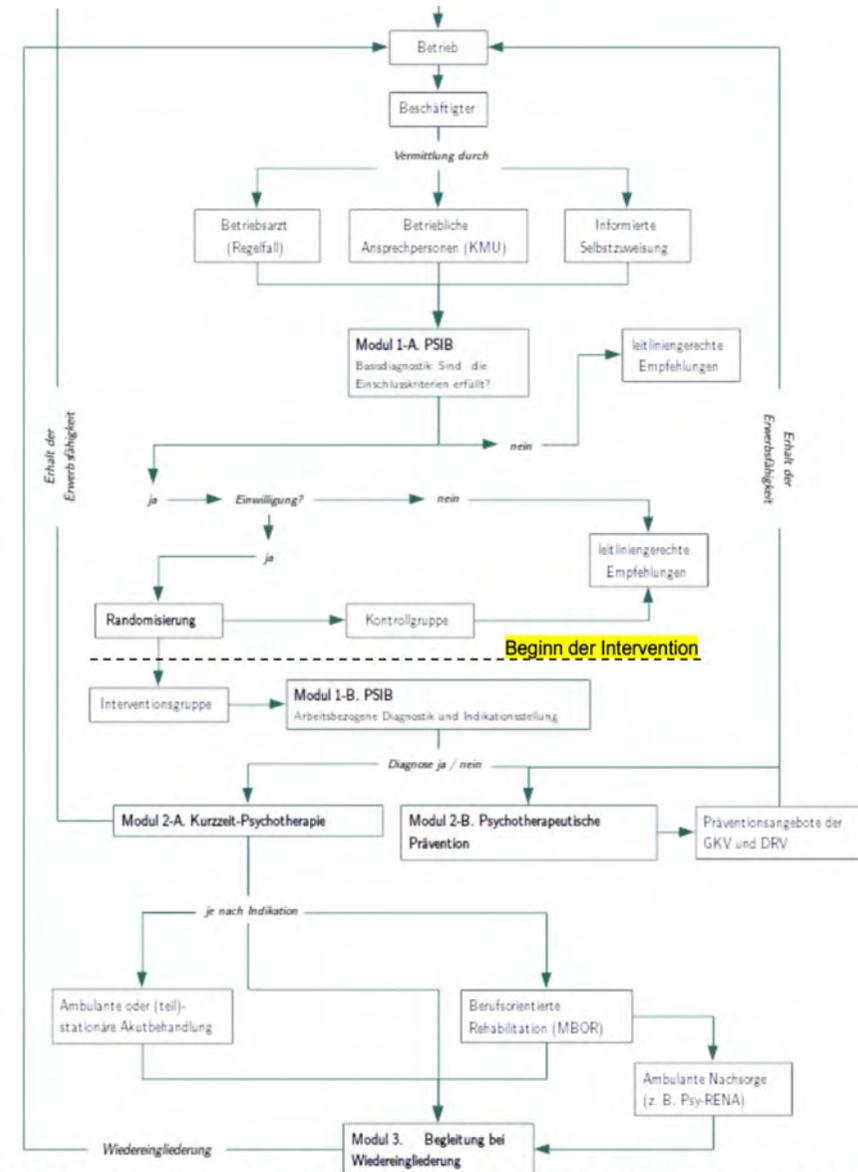


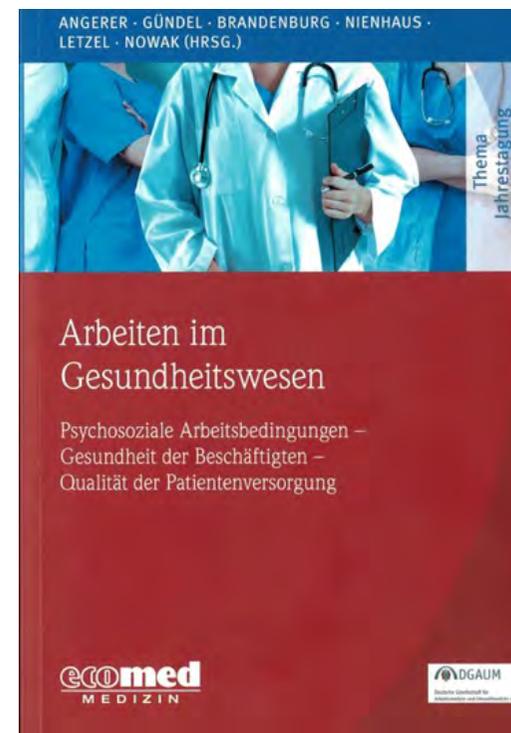
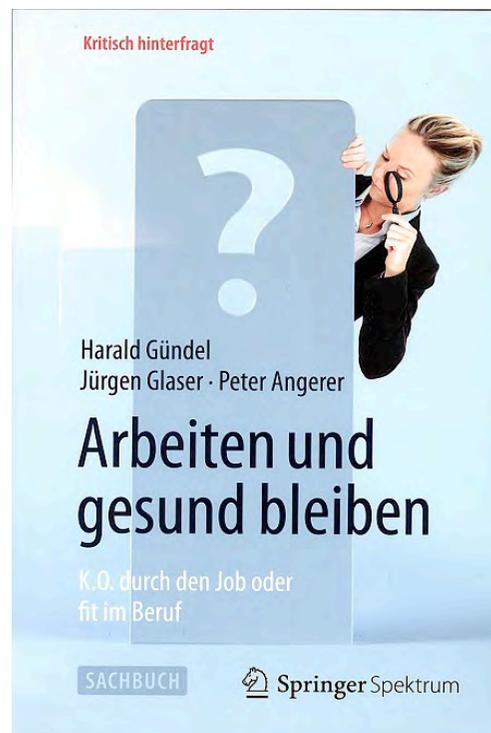
Abbildung 1. Schematische Darstellung der randomisiert kontrollierten Interventionsstudie (RCT). PSiB = psychosomatische Sprechstunde im Betrieb<sup>1</sup>. Die Module der MAP sind: Modul 1 (max. 2 Sitzungen), Modul 2 (max. 10 Sitzungen), Modul 3 (max. 5 Sitzungen).

- Psychosomatische Medizin / die Psycho-Fächer können einen wichtigen Baustein für Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz der Zukunft leisten
- Die **Zusammenarbeit mit der Arbeitsmedizin** ist essentiell  
(=> Grundversorgung und Zusatztitel)  
([cornelia.mayer@uni-ulm.de](mailto:cornelia.mayer@uni-ulm.de))

Und trotzdem braucht es noch viel mehr: “Gesamtsystemgestalter”

*Was sind die “policy implications” von dem was wir tun?*

## Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



[Harald.Guendel@uniklinik-ulm.de](mailto:Harald.Guendel@uniklinik-ulm.de)