



Rauchende Köpfe im Betrieb: Wenn Mitarbeitende an Ihre Grenzen kommen

Schweizerischer Maler- und Gipserverband SMGV
Reto Etterli, Oberentfelden, 19.06.2018

suva

Helfen Sie mit, die Zahl der Todesfälle zu senken

Werden Sie Charta-Mitglied

Die Sicherheits-Charta ist grundsätzlich eine Selbstdeklaration. Wer die Charta unterzeichnet, zeigt die Bereitschaft, sich für die Sicherheit zu engagieren. Im Besonderen verpflichten sich Unternehmen, welche die Charta unterzeichnen, folgende Schritte in die Wege zu leiten und umsetzen.

Pflichten der Unterzeichner:

1. Sie führen im ganzen Unternehmen das Prinzip «STOPP BEI GEFAHR / GEFAHR BEHEBEN / WEITERARBEITEN» ein.
2. Sie erklären die für den Betrieb relevanten «Lebenswichtigen Regeln» als verbindlich oder definieren eigene Sicherheitsregeln.
3. Sie schulen die Mitarbeitenden und erklären ihnen die Sicherheitsregeln – wenn möglich vor Ort, das heisst an den Arbeitsplätzen.
4. Sie informieren externe Partner (Planer, Projektleiter, Mitarbeiter anderer Betriebe) über die Sicherheits-Charta. Sie verlangen von diesen, dass sie die Sicherheitsregeln der Charta einhalten.
5. Sie setzen die Sicherheitsregeln durch – auch im hektischen Arbeitsalltag.



Kennen Sie das?

„Die Leistung meines Mitarbeitenden hat deutlich nachgelassen.“

„Die Stimmung im Team ist des Öfteren gereizt.“

„Meinem Mitarbeitenden passieren vermehrt Fehler.“

„Ich weiss gar nicht, wie es meinen Mitarbeitenden geht.“

Agenda

- **Begriffserklärung, Entstehung und Folgen von Stress**
- **Stressbedingte Ausfälle gehen ins Geld > Prävention lohnt sich!**
- **Wirksame Prävention und Intervention gegen Stress**
 - > Unser Präventionskonzept
 - > Stufen der Prävention und Intervention stressbedingter Ursachen am Arbeitsplatz
- **Konkrete Werkzeuge und Präventionsangebote der Suva**
- **Fragerunde**

Begriffserklärung, Entstehung und Folgen von Stress

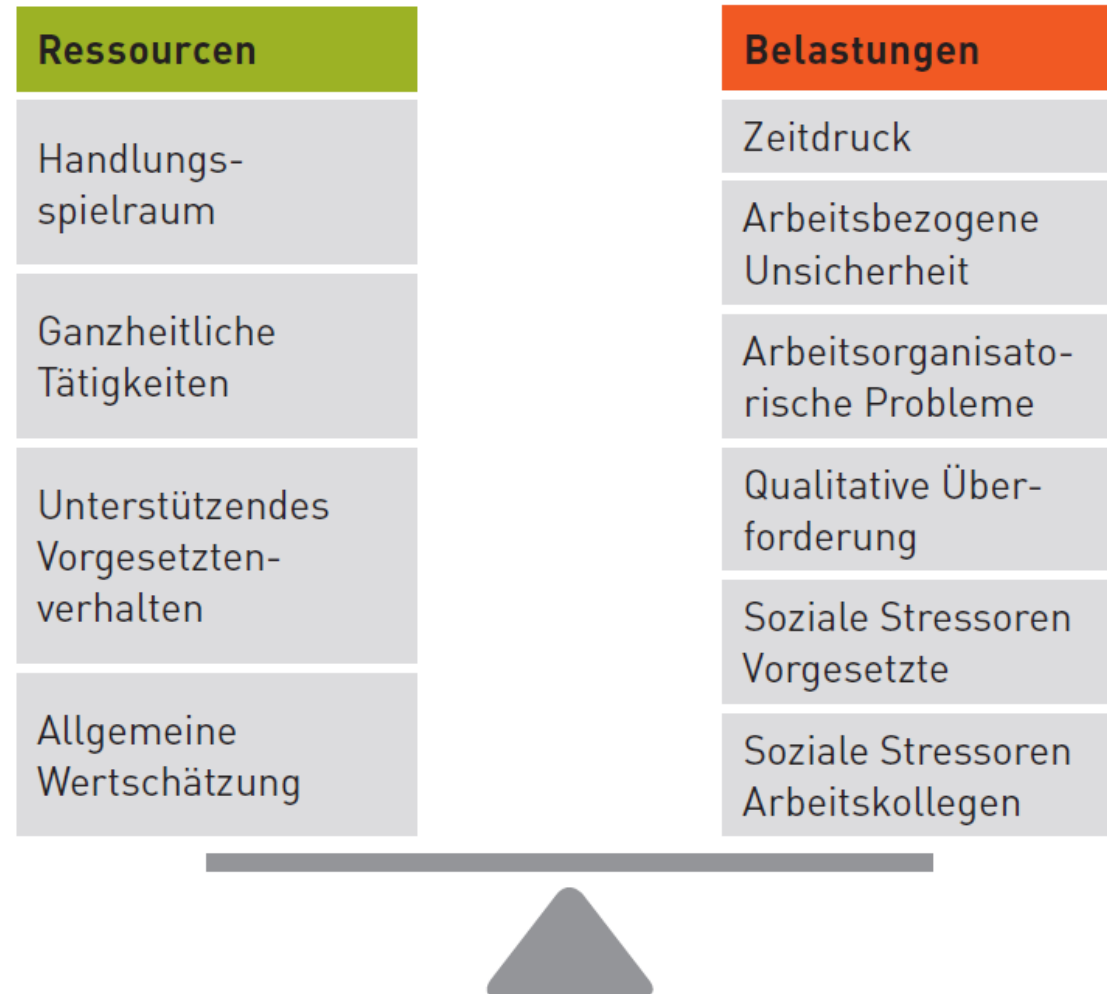
Stress – eine anhaltende Modeerscheinung

Stress ist ein wahrgenommenes, länger andauerndes **Ungleichgewicht** zwischen **Belastungen** und den **Ressourcen**, die zur Bewältigung der Anforderungen zur Verfügung stehen



Hitliste der Belastungen und Ressourcen

Job-Stress-Index 2016 (Gesundheitsförderung Schweiz)

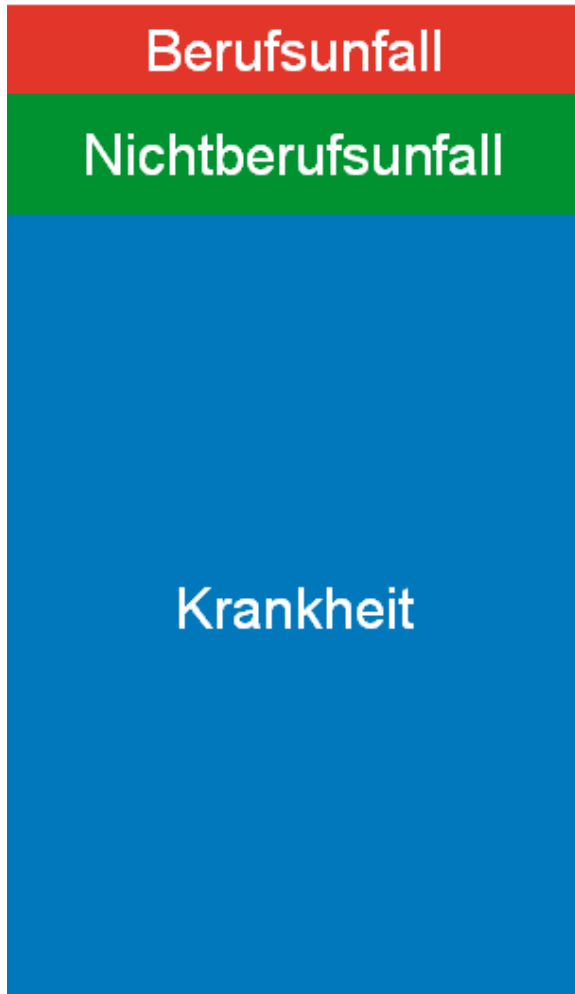


SWR >>



Stressbedingte Ausfälle gehen ins Geld > Prävention lohnt sich

Ausfälle gehen ins Geld



7% Ausfalltage wegen BU

13% Ausfalltage wegen NBU

80% Ausfalltage wegen Krankheit

Kosten pro Ausfalltag:
CHF 500 bis CHF 1'250

Prävention lohnt sich - in jedem Fall:

www.suva.ch/potenzial

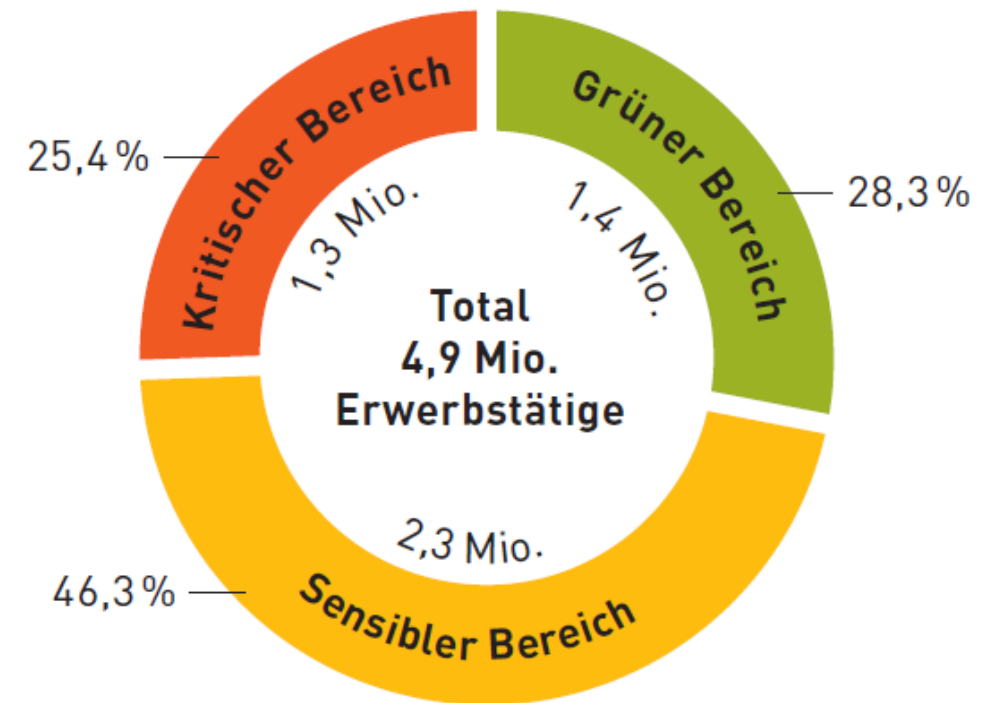
6 bis 7 Ausfalltage pro Jahr

Belastungen und Ressourcen

Resultate 2016 im Überblick

- Job-Stress-Index: 25,4 % haben Stress
- Anteil Erschöpfte: 25,4 % sind erschöpft
- Ökonomisches Potenzial: rund CHF 5,7 Mrd.
Produktivitätsverlust pro Jahr durch Stress

Job-Stress-Index bei Erwerbstätigen (Hochrechnung)



Quelle: Job-Stress-Index 2016 (Gesundheitsförderung Schweiz)

Rechtliche Grundlage

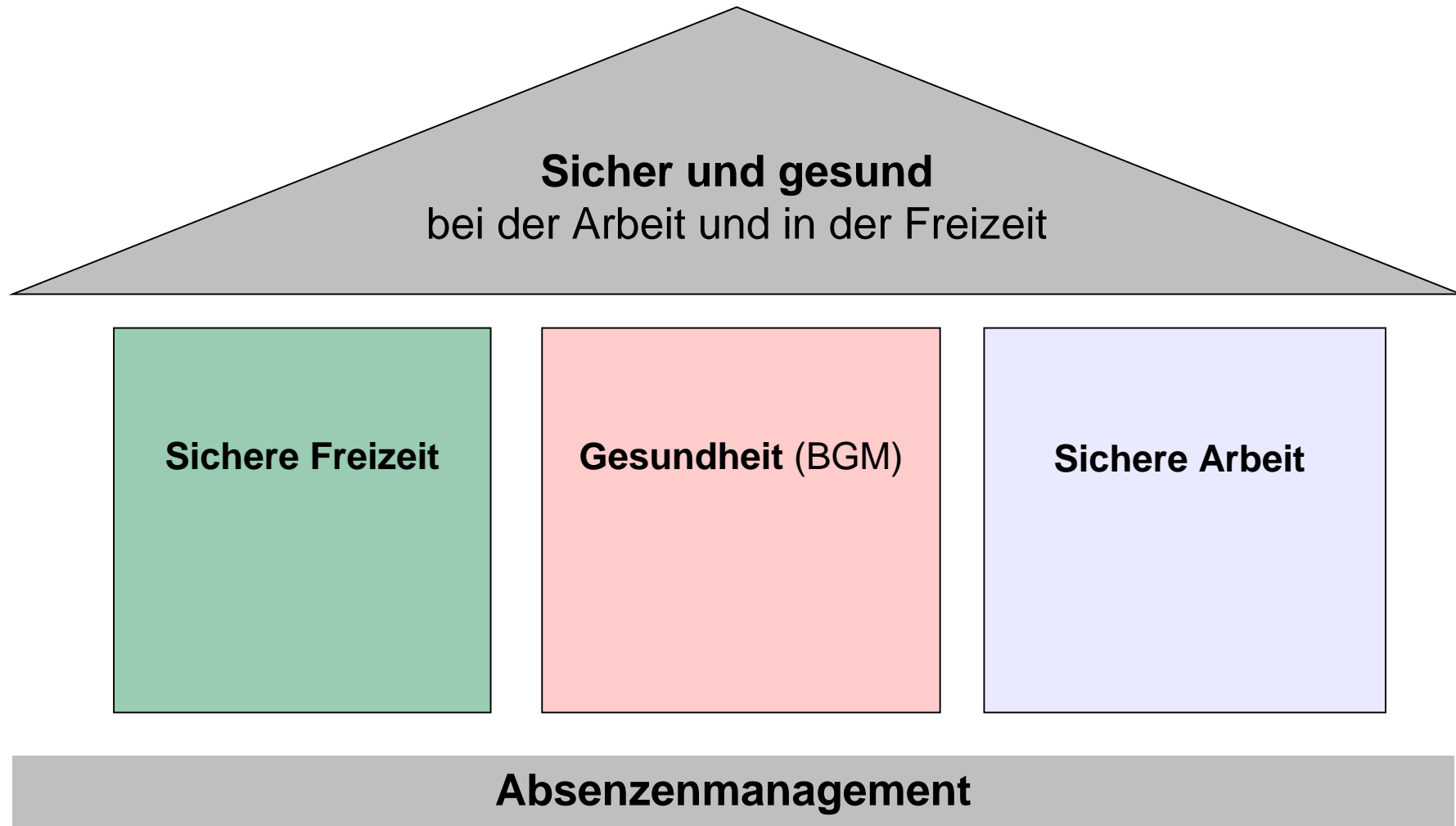
„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind.“

Quelle: UVG, Art. 82, Abs. 1



Wirksame Prävention und Intervention gegen Stress

Unser Präventionskonzept



Wirksame Prävention und Intervention

Stufen der Prävention und Intervention stressbedingter Ursachen am Arbeitsplatz				
I	II	III	IV	V
Prävention	Warnsignale wahrnehmen und intervenieren	Betreuung bei Absenzen	Rückkehrgespräch und Wiedereingliederung	Verhindern von Rückfällen

Stufe I: Prävention

Was können Sie für die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden tun?

Vorleben: Gehen Sie und weitere Vorgesetzte bezüglich Gesundheit und Sicherheit als Vorbild voran.

Anerkennen: Körperliche Leistungsfähigkeit und psychische Ausgeglichenheit sind keine Selbstverständlichkeit. Nur wer motiviert und gesund ist, kann kontinuierlich gute Arbeit leisten. Anerkennen und wertschätzen Sie deshalb die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden.

Sensibilisieren: Sprechen Sie in Ihrem Betrieb Gesundheits- und Sicherheitsthemen immer wieder an. Bilden Sie sich weiter oder engagieren Sie Fachleute dafür. Sensibilisieren Sie die Vorgesetzten und Mitarbeitenden bezüglich gesundheitsbewusstes Verhalten, Erkennen von Stresssignalen, Umgang mit Stresssituationen, Stresserkrankungen und der Wichtigkeit von Entspannung und Erholung.

Stufe I: Prävention

Was können Sie für die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden tun?

Ansprechen: Besprechen Sie halbjährlich oder jährlich mit den einzelnen Mitarbeitenden das Thema Gesundheit und Sicherheit. Fragen Sie regelmässig nach, was gut läuft und wo der Schuh drückt. Es empfiehlt sich auch, hie und da eine betriebliche Belastungs- und Ressourcenanalyse durchzuführen.

Überblicken: Führen Sie konsequent ein systematisches Absenzenmanagement (die Suva bietet Instrumente und Kurse an). Nur so überblicken Sie, wie oft, wann und bei gutem Vertrauensverhältnis warum Mitarbeitende fehlen und können mit gezielten Präventionsmassnahmen ansetzen.

Stufe I: Prävention

Ergebnisorientierte Führung

- Klar und transparent kommunizieren
- differenzierte Feedback geben
- regelmäßig bei guter Leistung loben
- konstruktive Kritik bei schlechter Leistung äußern

Inspirierende Führung

- Selbst ein Vorbild für hohen Einsatz und großes Engagement sein
- ein inspirierendes Bild der Zukunft aufzeigen
- individuell unterstützen
- zum Mitdenken anregen

Gesunde Führung

- Achtsam mit sich und den Mitarbeitern umgehen
- merken, wenn Mitarbeiter an Grenzen gelangen und eine „Pause“ brauchen
- achten auf gesundheitliche Warnsignale,
- sich verantwortlich fühlen für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter
- ein gutes Vorbild in punkto Gesundheit sein

Stufe II: Warnsignale wahrnehmen und intervenieren

Arbeitsverhalten: Vermehrte Fehlzeiten, Unpünktlichkeit und Arbeitsunterbrechung

Leistungsverhalten: Leistungsschwankungen, nachlassende Konzentration und Arbeitsqualität, Unzuverlässigkeit, erhöhte Vergesslichkeit

Sozialverhalten: Sozialer Rückzug, verstärktes Misstrauen, aggressives, aufbrausendes Verhalten, auffällig viele Konflikte mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden

Gefühlslage: Niedergeschlagenheit, Erschöpfung, Resignation und Desinteresse, Ängste (z. B. Versagensängste), Gereiztheit, Euphorie, grundloses Erschrecken

Körperliche Reaktionen: Vermehrtes Klagen über körperliche Beschwerden, Müdigkeit, Energiemangel, Schwindel, Schweissausbrüche, Nervosität und Unruhe

Alltagsverhalten: Verändertes Erscheinungsbild (z. B. Augenringe, schmutzige Kleidung, ungewaschen, regelmässig unrasiert, bleich), auffälliger Alkohol-, Nikotin- oder Medikamentenkonsum

Stufe II: Warnsignale wahrnehmen und intervenieren

Auch wenn Sie nicht sicher sind, wie gross der Leidensdruck des Mitarbeitenden ist, sollten Sie intervenieren:

- Suchen Sie frühzeitig das Gespräch mit dem Mitarbeitenden. Sprechen Sie dabei die beobachteten Veränderungen an.
- Gehen Sie auf die Arbeitssituation und mögliche Belastungen ein. Zeigen Sie Verständnis und unterstützen Sie konkrete Lösungsansätze.
- Überlassen Sie die Therapie, wenn notwendig, den Fachleuten. Besprechen Sie aber, welche internen oder externen Beratungsstellen einbezogen werden können (z. B. Arzt, Sozialberatung, Fachpsychologe). Vereinbaren Sie gemeinsam das konkrete Vorgehen bzw. die Massnahmen.
- Terminieren Sie ein Folgegespräch und bleiben Sie mit dem Mitarbeitenden in regelmässigem Austausch.

Stufe III: Betreuung bei Absenzen

- Erkundigen Sie sich regelmässig über den Gesundheitszustand Ihrer Mitarbeitenden.
- Klären Sie den Betreuungs- und Unterstützungsbedarf.
- Informieren Sie das Team.
- Besuchen Sie bei Langzeitabsenzen Ihren Mitarbeitenden, wenn dieser damit einverstanden ist.
- Prüfen und planen Sie mit dem Mitarbeitenden den Wiedereinstieg (evt. auch etappenweise und mit anderen Aufgaben).

Stufe IV: Wiedereingliederung

- Klären Sie die Rollen, Aufgaben und Zuständigkeiten (Mitarbeitende, Angehörige, Vorgesetzte, HR, Arzt, Versicherer, Case Manager, usw.)
- Prüfen und planen Sie mit dem Mitarbeitenden den Wiedereinstieg (evt. auch etappenweise und mit anderen Aufgaben).
- Klären und vereinbaren Sie Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit.
- Erstellen Sie in Absprache mit den involvierten Parteien einen Eingliederungsplan.
- Führen Sie ein Rückkehrgespräch.

Stufe V: Verhindern von Rückfällen

- Erarbeiten Sie Learnings für betroffenen Mitarbeitenden und das Team.
- Planen Sie Präventionsmassnahmen im Betrieb auf Ebenen Organisation, Führung und Mitarbeitende und setzen Sie diese um. > siehe Stufe I

Nutzen für Arbeitgebende und -nehmende

- motivierte und engagierte Mitarbeitende
- erhöhte Leistungskraft der Belegschaft
- gestärkte Mitarbeitenden-Bindung und geringere Fluktuation
- weniger gesundheitsbedingte Absenzen und Unfälle
- weniger Koordinations-, Organisationsaufwand und Engpässe
- tiefere Krankheitskosten

Konkrete Werkzeuge und Präventionsangebote der Suva

Wirksame Ansatzpunkte bei Stress

Stressursachen:

- analysieren
- vorbeugen, minimieren oder aus der Welt schaffen

Stressreaktionen:

- wahrnehmen und kennen

Persönliche und materielle Ressourcen / Bewältigungsstrategien:

- kennen
- gezielt bei präventiv oder bei akutem Stress einsetzen
- pflegen, ggf. ausbauen oder in Anspruch nehmen

Suva-Broschüre Stress

- Was ist Stress?
- Stressursachen
- Stressauswirkungen
- Ressourcen
- Was kann ich tun?
- Stressoren ausschalten
- Ressourcen fördern
- Mein persönliches Antistress-Programm



Stress?

Da haben wir etwas für Sie!

Bestellnummer: 44065.d

Suva-Checkliste Stress

- Stress-Anzeichen erkennen
- Stressursachen ausschalten (Massnahme 1)
- Gutes Arbeitsklima schaffen (Massnahme 2)

> Bestellnummer: 67010.d

Massnahmenplanung: Stress

Nr.	Zu erledigende Massnahme	Termin	beauftragte Person	erledigt		Bemerkungen	geprüft	
				Datum	Visum		Datum	Visum
—	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
—	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
—	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
—	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
—	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____
—	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

Stress-Analysetool

stress **NO** stress.ch

- Stress-Signale > körperliche, psychisch-emotionale, geistige und Verhaltensebene
- Stressursache > Arbeits-/Berufsleben, Privatleben und generelle Ursachen
- Folgerungen

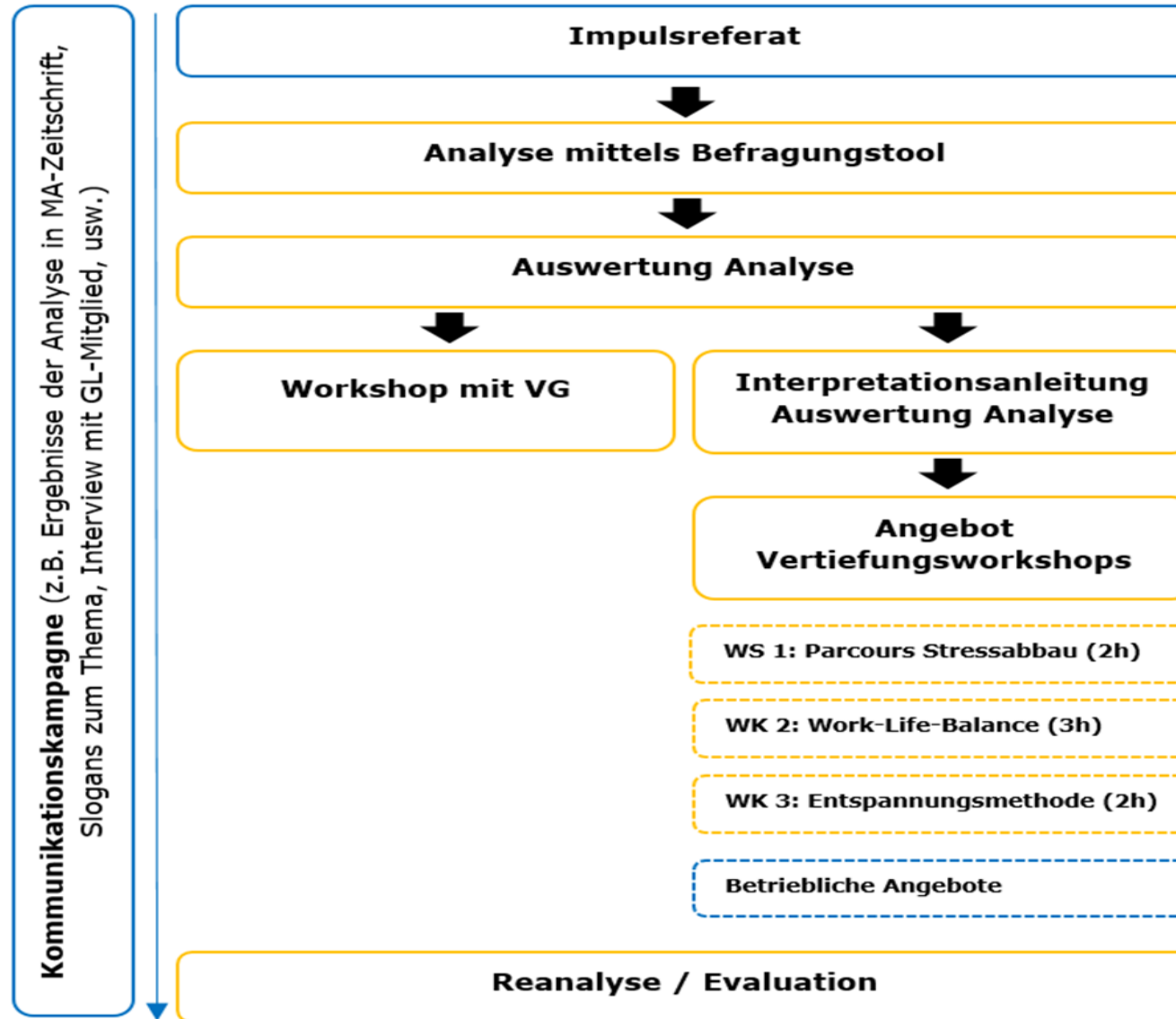
Unsere Präventionsangebote zu Stress-/Ressourcen-Themen



Beratung, Analyse und Umsetzung aus einer Hand

- Individuelle Beratung
- Analyse
- Stress – Workshop für Vorgesetzte
- Stress – Workshop für Mitarbeitende
- Work Life Balance
- Stressparcours
- Stress und Unfall
- Erfolgsmessung

Konkrete Werkzeuge



Wichtige Erfolgsfaktoren nachhaltiger Prävention

Die Präventions-Massnahmen ...

- basieren auf den Absenzdaten der Unternehmung.
- werden von den Führungsverantwortlichen unterstützt.
- werden zielgruppenspezifisch und erlebnisorientiert umgesetzt.
- werden für alle als obligatorisch erklärt.
- finden während der Arbeitszeit in geeigneten Räumlichkeiten statt.

Fragerunde

Weniger Ausfälle - weniger menschliches Leid - tiefere Kosten. Das ist unser gemeinsames Ziel.



Weiterführende Informationen

- suva.ch/praeventionsmodule
- suva.ch/absenzenmanagement
- suva.ch/bgm
- suva.ch/kurse
- sicherheits-charta.ch