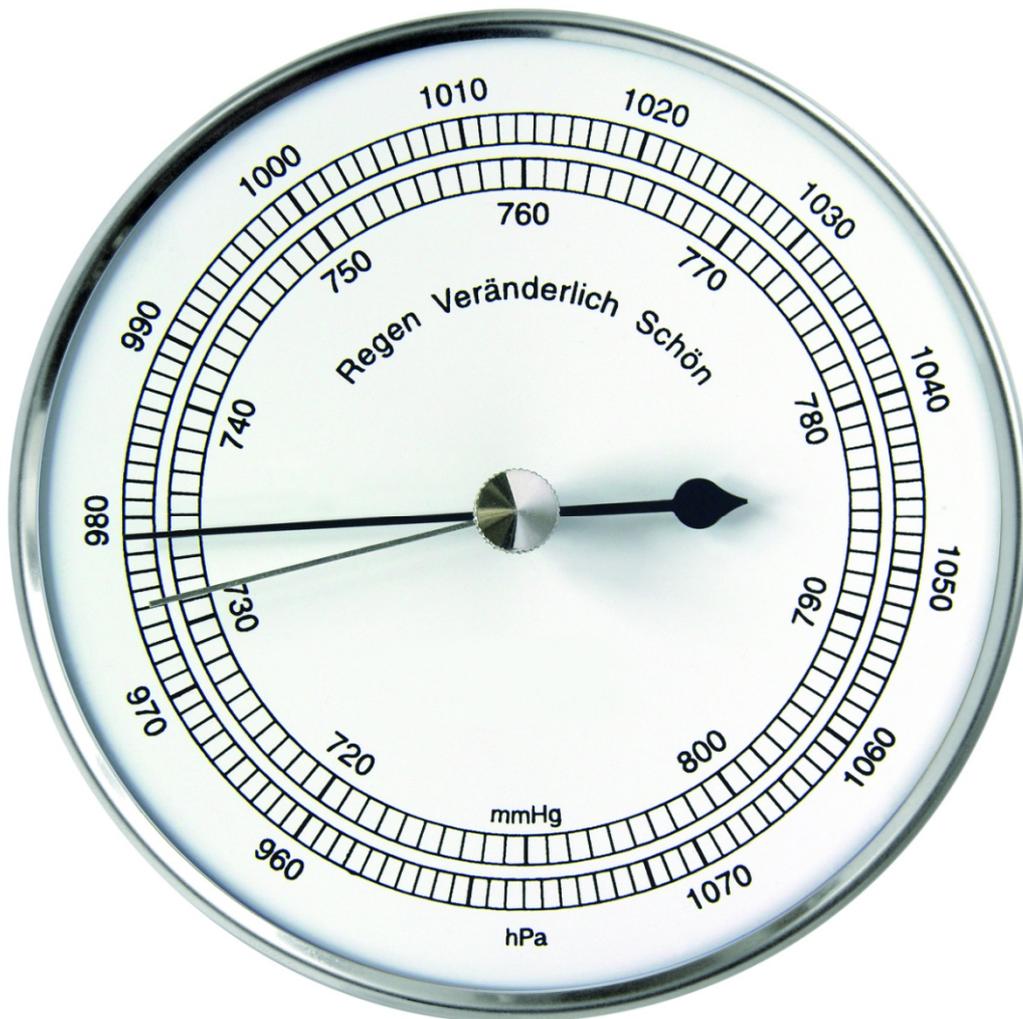


Psychische Gesundheit im Unternehmen



s y s e n t o ■
L e i s t u n g s - u n d G e s u n d h e i t s m a n a g e m e n t

Die Bedeutung

Gut 43 Millionen Menschen arbeiten in Deutschland - angestellt, freiberuflich, selbstständig. Rund 13 Millionen bewerten ihre Arbeit als psychisch belastend oder empfinden zumindest außergewöhnlich hohen, permanenten Stress. Dies lässt sich aus Ergebnissen einer Untersuchung der Techniker Krankenkasse hoch rechnen.

Die Ursachen sind vielfältig: Erhöhte Arbeitsbelastung durch Lean Management, Re-Engineering und Veränderungsdruck, dynamische Kommunikation („All Place-All-Time“, Response-Zeiten, cc-Kultur,..), hohes Entscheidungstempo, vernetzte Prozesse, globale Zusammenarbeit aber auch gestiegene individuelle Verantwortung für persönlicher Zielsetzungen, Selbstorganisation und die eigene Leistungserwartung. Für viele wird es zu viel: Leistungsabfall, Frustration, Blockaden, Krankheit¹ oder innere Kündigung sind das Resultat.

Für psychische Gesundheit gibt es wenig valide Indikatoren

Das Thema ist virulent, gleichwohl aber auch diffus und schwer zu fassen: Im Gegensatz zu anderen Bereichen des betrieblichen Gesundheitsschutzes, in denen seit Jahren stabile Messgrößen existieren, gibt es für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz wenig valide Indikatoren, oder besser: Es gibt derer zu viele aber

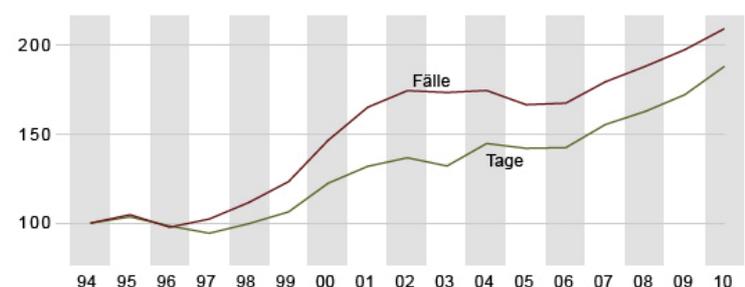
bislang ohne allgemeingültige Anerkennung und klare Abgrenzung. Wann ist psychische Belastung berufs- und arbeitsplatzbedingt zu diagnostizieren? Welche Faktoren wirken mit? Wo verläuft die Grenze zwischen angemessener Erwartung an Resilienz und Anpassungsfähigkeit von Mitarbeitern und echter Überlastung? Dies sind weiterhin offene Fragen. Doch wie groß ist die Relevanz dieses Themas heute in und für Unternehmen? Dazu hat die deutsche Gesellschaft für Personalmanagement im Jahr 2011 eine Online-Befragung unter DGFP-Mitgliedsunternehmen² durchgeführt. In den Ergebnissen zeigt sich die Bedeutung mit Blick auf den Status Quo und die zu erwartenden Auswirkungen: Unter den befragten Personalmanagern erklärten

- 88 Prozent bereits heute psychisch beanspruchte und auffällige Mitarbeiter in ihrem Unternehmen zu haben.
- 85 Prozent einen Anstieg der Fehlzeiten aufgrund psychischer Beanspruchung in den letzten zwei Jahren festgestellt zu haben.
- 83 Prozent, dass Sie mit einer weiteren Zunahme der Fehlzeiten aufgrund psychischer Beanspruchung rechnen würden

Über 13 % aller Arbeitsunfähigkeitstage waren im Jahr 2010 auf psychische Erkrankungen zurückzuführen² Die AOK errechnet, dass sich der Anteil von (AU-Tage) aufgrund von psychischen Erkrankungen seit 2001 verdoppelt hat. Innerhalb der Krankheitsartenstatistiken bilden sie die dritt- bzw. viertwichtigste Krankheitsgruppe³

Deutliche Zunahme psychischer Erkrankungen seit 1994

Arbeitsunfähigkeitsfälle durch psychische Erkrankungen 1994-2010 (Indexdarstellung, 1994=100)



Quelle: Wissenschaftliches Institut der AOK

© ZEIT ONLINE

Die Kosten

Psychische Erkrankungen gelten als ausgesprochen kostenintensiv. Grund dafür sind die vergleichsweise langen Arbeitsunfähigkeits- und Behandlungszeiten. Die durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitsdauer variiert nach Angaben unterschiedlicher Krankenkassen zwischen mehr



als 20 und 40,5 Tagen. Unter den Einzeldiagnosen gehen die „Depressiven Episoden“ mit einer sehr langen Erkrankungsdauer von durchschnittlich 54,1 Tagen einher. Psychische Erkrankungen sind unabhängig vom Alter; sie nehmen bereits bei jüngeren Altersgruppen unter 30 Jahren zu. Dabei erkranken Frauen tendenziell häufiger als Männer.

Die Folge für Unternehmen und Volkswirtschaft sind Ausgaben in Milliardenhöhe: Allein die direkten Krankheitskosten für psychische Erkrankungen betragen knapp 16 Milliarden Euro pro Jahr⁴. Laut Berechnungen könnten sie bis 2030 auf rund 32 Milliarden Euro anwachsen. Dabei ist der noch größere

Anteil an indirekten Kosten – verursacht durch reduzierte Produktivität während der Arbeitsjahre und vorzeitige Verrentung – noch gar nicht berücksichtigt⁵.

Die deutliche Zunahme der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen spiegelt sich in den zunehmenden Produktionsausfallkosten wider: Während sie 2008 noch bei geschätzten knapp 4 Milliarden Euro lagen, sind die Produktionsausfallkosten bis 2012 auf 6 Milliarden Euro gestiegen. Gleiches gilt für den Ausfall an Bruttowertschöpfung durch Krankschreibungen aufgrund psychischer Erkrankungen, hier gab es im selben Zeitraum eine Zunahme von mehr als 3 Milliarden Euro von rund 3 Milliarden Euro auf 10,5 Milliarden Euro⁶.

**Produktionsausfallkosten
auf sechs Milliarden
gestiegen**

Die Hans Böckler Stiftung errechnet jährliche Kosten in Höhe von sieben bis knapp 20 Milliarden Euro je nachdem, ob man sich dabei auf arbeitsbedingte psychische Störungen im engen Sinne konzentriert, oder auch körperliche Erkrankungen hinzurechnet, die auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz zurückzuführen sind.

Die Herausforderung

Betriebliches Gesundheitsmanagement wird für Unternehmen - nicht nur mit Blick auf deren Attraktivität im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter - zu einem immer bedeutenderen wirtschaftlichen Erfolgsfaktor. Viele Unternehmen, insbesondere größere, haben den Nutzen und die Bedeutung der betrieblichen Gesundheitsförderung erkannt und entsprechende Programme und Projekte eingeführt. Vielen davon mit deutlich erkennbaren Effekten und spürbarem Erfolg. Messbarkeit und Quantifizierbarkeit stehen bei der Weiterentwicklung der Maßnahmen und Instrumente zunehmend im Vordergrund.

**„Büchse der Pandora“:
Krank durch
Gesundheitsmanagement ?**

Kleine und mittelständische Unternehmen verfügen dagegen häufig noch über wenig Wissen, Kompetenz und organisationale Strukturen.

Daneben besteht vereinzelt das „Büchse der Pandora-Phänomen“, also Befürchtungen dass erste Schritte zur Einführung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Unternehmen dazu führen könnten, dass sich Mitarbeiter nun plötzlich erst recht „krank fühlen könnten“. Führungskräfte fühlen sich in ohnehin zunehmend komplexer werdenden Verantwortungsstrukturen von zusätzlichen Erwartungen überfordert. Gleichwohl erkennen viele Unternehmenslenker Chancen in einem gezielten und strategisch verankerten Gesundheitsmanagement oder aber - mit Blick auf die vor allem in wirtschaftlich positiven Phasen zunehmenden Arbeitsunfähigkeitszahlen - häufig vielleicht auch nur eine schlichte Notwendigkeit zum Handeln.



Die in der o.g. Untersuchung der deutschen Gesellschaft für Personalmanagement befragten Personalmanager benannten Maßnahmen, die ihrer Ansicht nach noch stärker eingesetzt werden könnten. Vorgeschlagen wird unter anderem eine stärkere Delegation von Aufgaben an Experten und individuelle Belastungs-/Beanspruchungsanalysen. Daneben sehen die Personalmanager vor allem einen Bedarf an Unterstützung von Führungskräften. Insbesondere für den Umgang mit psychisch beanspruchten Mitarbeitern gäbe es einen erheblichen Weiterbildungsbedarf nicht zuletzt, weil Führungskräfte aber auch die Mitarbeiter der Personalabteilung häufig Schwierigkeiten hätten, psychische Beanspruchung zu erkennen und adäquat darauf zu reagieren. Auch wird eine Tabuisierung des Problems von Seiten der Führungskräfte beschrieben. Viele der Befragten waren der Meinung, dass ein praxisorientierter Leitfaden zum Umgang mit psychischen Beanspruchungen für die Führungskräfte hilfreich sein könnte.

Unser Angebot

Wir sind ein Beratungsunternehmen mit Ausrichtung auf Menschen im "Arbeits-Leben", unter den besonderen Bedingungen und Herausforderungen die moderne Arbeitskontexte an Menschen und Organisationen stellen.

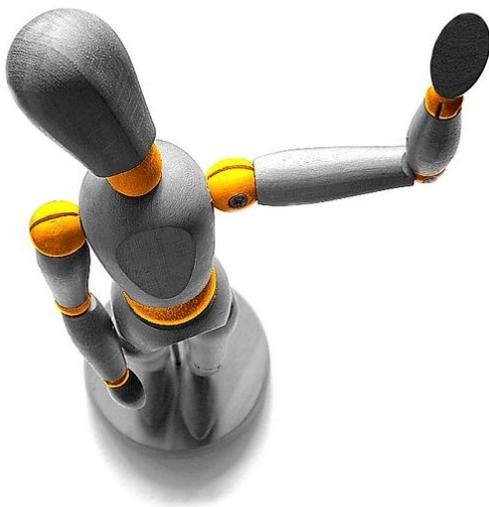
s y s e n t o ■
Leistungs- und Gesundheitsmanagement

Wir beraten Unternehmen, wir schulen, begleiten und coachen. Wir verstehen uns als Partner für Unternehmen und Organisationen, die "den Faktor Mensch" als wichtigste Ressource in den Mittelpunkt ihres Handelns stellen. Nicht in sozialromantischer Attitüde, sondern aus dem sicheren Wissen dass diese Ressource das wichtigste und effektivste Handlungsfeld für unternehmerisches Handeln, für Führung und Management eines Unternehmens ist.

Fokus unserer Arbeit ist die psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern und Führungskräften.

Wir meinen...

- Menschen sind leistungsorientiert.
- Menschen lieben es, zu arbeiten.
- Menschen arbeiten gerne und motiviert im Team mit anderen.
- Menschen sind lern- und entwicklungsbereit...



...vorausgesetzt die Art der Arbeit und deren strukturelle und soziale Umfeldbedingungen stimmen. Vorausgesetzt auch, die eigene Arbeit kann als sinnvoller, notwendiger und akzeptierter Teil eines (Unternehmens-) Ganzen wahrgenommen werden und wird als solche geschätzt.

Wir unterstützen Sie in der Aufgabe Menschen (wieder) leistungsfähig zu machen, zu motivieren und leistungsfähig zu halten. Wir helfen dabei, Umfeldbedingungen zu optimieren, Führungswissen und -kompetenz aufzubauen und langfristige Strategien für produktive Zusammenarbeit zu entwickeln.

Unsere Leistungen

Wir bieten für Unternehmen

- Strategie- und Strukturberatung zu zentralen Fragen veränderter Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse
 - Veränderte interne und externe Kommunikationsprozesse
 - Arbeit in virtuellen Teams
 - Führung in dynamischen, flachen Hierarchien
 - Demografischer Wandel und Age Management
 - Innovative Arbeitsumfelder für High Potentials
 - Leistungsmanagement in hochbelasteten Arbeitsprozessen

- Vorträge und Workshops für Mitarbeiter über/zu
 - Veränderungsmanagement (Umgang mit Veränderungen)
 - Burn out Prophylaxe (Hintergründe, Prävention, Selbsthilfe)
 - Selbststeuerung und Work-Life-Balance
 - Stressfaktor Kommunikation: Essentials für optimierten Umgang mit Mail, Meeting und Konferenz

- Führungskräfte-Entwicklung
Unter anderem durch Workshops und Seminare zu
 - Führung mit hohen Leistungserwartungen an Mitarbeiter
 - Hintergrund zu Stress und Burn out: Erkennen von Signalen und Hinweisen, Interventionen
 - Umgang mit überlasteten oder gefährdeten Mitarbeitern
 - Veränderungsmanagement als Herausforderung
 - Selbstmanagement und Zeitökonomie: Die neue Form des Zeitmanagements - das E3 Programm

- Individualbegleitung für hochbelastete Führungskräfte
 - Klausuren
 - Begleitete Auszeit
 - Coaching
 - Telefonische Beratung
 - Regenerationsretreat

..in enger Abstimmung mit dem Management.

Entweder offen als individuell gewünschte Unterstützung in Abstimmung und Kooperation mit den jeweiligen Vorgesetzten oder anonym, also ohne Wissen der Vorgesetzten oder des Managements.

Wir bieten für Beratungs- und Bildungsunternehmen

- Seminare und Schulungen
- Vorträge und Präsentationen
- Workshops



■ Zu den Themenbereichen...

- Psychologie in Management und Führung
- Gesunde Führung
- Führung in komplexen und stressintensiven Arbeitsumfeldern
- Psychische Gesundheit im Unternehmen
- Einführung und Umsetzung von betrieblichem Gesundheitsmanagement
- Stresskompetenz / Stressmanagement
- Ausgeglichene Arbeits-Lebens-Gestaltung
- Zeit- und Leistungsmanagement
- Burn-Out-Prävention
- Konfliktmanagement

■ Eine Auswahl offener Seminare und Inhalte:

- Psychisches Gesundheitsmanagement im Unternehmen
- Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (Einführungsseminar)
- Führung psychisch belasteter oder auffälliger Mitarbeiter
- Burn out-Prävention
- Führung in stressintensiven Umfeldern
- Stressmanagement, Stresskompetenz
- E3 - Das neue Zeitmanagement
- Vortrag: "Stresskompetenz/Stressmanagement"

Workshops und Seminare (Auswahl)

■ Psychisches Gesundheitsmanagement im Unternehmen

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist - nicht erst im Zeitalter des demografischen Wandels - in den meisten Unternehmen "angekommen". Es verliert das Image bemühten Gesundheitsaktivismus und versteht Menschen zunehmend als Ressource, Wissensträger und Innovatoren, deren Gesundheit zur notwendigen Grundvoraussetzung für Leistungsfähigkeit, Motivation, Identifikation wird. In den Fokus gerät inzwischen vor allem das bislang vernachlässigte Feld psychischer Gesundheit. Bedingt durch Trend- und Mediengetriebene Diskussionen über Burnout, vor allem aber vor dem Hintergrund der Zunahme psychischer Erkrankungen und hier insbesondere des Wissens über die dramatischen Auswirkungen solcher Erkrankungen. Absentismus und Ausfallzeiten oder - mehr noch - Präsentismus, also deutliche Leistungsreduzierung von anwesenden Mitarbeitern bedingt durch Überlastung, Stress, Konflikte oder anderes.

Dieser Workshop streift verschiedene Felder psychischen Gesundheitsmanagements im Unternehmen: Analyse, strukturelle Bedingungen Projektsteuerung, Handlungsfelder, wichtige Rahmenbedingungen für ein funktionierendes PGM und Erfolgsfaktoren wie Unternehmens- und Führungskultur sowie Kommunikationsstrukturen und -abläufe werden behandelt und diskutiert.

Workshop | 2 Tage | Inhouse

■ Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (Einführungsseminar)

Die Beurteilung von Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit ist seit dem Jahr 2013 im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) festgeschrieben. Die damals beschlossenen Änderungen im Gesetz legen fest, dass psychische Belastungen ebenso wie andere gesundheitsrelevanten Arbeitsbedingungen zu erfassen und zu dokumentieren sind. Auch Kleinbetriebe (bis maximal zehn Beschäftigte) sind verpflichtet das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von Arbeitgeber festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis deren Überprüfung dokumentieren. Die relevanten Gesetzestexte enthalten keine Umsetzungsvorgaben, das heißt, Form, Umfang und Methode der Erhebung werden nicht vorgeschrieben, allein der Vollzug wird rechtlich gefordert. In der Praxis wird inzwischen eine Vielzahl von Instrumenten auf Basis von beobachtenden- interviewenden- oder Befragungsverfahren eingesetzt, ein anerkannter, allgemeiner Standard existiert nicht.

Dieser Workshop zielt auf Wissen und konkrete Handlungskompetenz für verschiedenste Beteiligte zur Einführung und rechtssicheren und zielgerichteten Umsetzung von Gefährdungsanalysen.

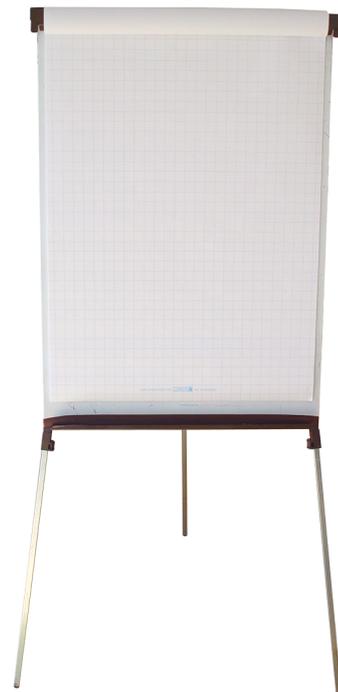
Workshop | 1 Tag | Inhouse

■ Führung psychisch belasteter oder auffälliger Mitarbeiter

Die Zunahme psychischer Belastungen in der Arbeitswelt ist virulent. Immer häufiger treffen Führungskräfte auf Mitarbeiter, die Anzeichen psychischer Belastungen oder Überlastung zeigen. Doch meist sind die Indizien nicht eindeutig: Ist das veränderte Verhalten des bislang eher ruhigen und unauffälligen Mitarbeiters nur eine vorübergehende Laune, hat sie mit Themen außerhalb des betrieblichen Umfelds zu tun, ist sie ernstzunehmendes Warnsignal? Sind die dauerhaften Konflikte zwischen bestimmten Mitarbeitern auf Unzufriedenheit, Persönlichkeitsstrukturen, Mangel an Selbstbeherrschung oder auf spezifische psychische Erkrankungen zurückzuführen? Handelt es sich bei der deutlichen Leistungsreduzierung einzelner Mitarbeiter oder des Teams um strukturell bedingte Reaktionen oder sind möglicherweise unerkannte psychische Belastungen ausschlaggebend?

Inhalt dieses Workshops sind fachliches Wissen und Handlungskompetenzen zum Umgang mit psychisch belasteten und auffälligen Mitarbeitern zu vermitteln. Ziel ist nicht Führungskräfte zu psychologischen Beratern oder gar Therapeuten zu entwickeln, sondern den Zugang zu möglicherweise belasteten oder erkrankten Mitarbeitern zu bahnen, Möglichkeiten zur Unterstützung zu kennen und aufzuzeigen, positive Umfeldbedingungen zu schaffen und damit auch in möglicherweise schwierigen Team- oder Arbeitskontexten aktiv und zielgerichtet agieren zu können.

Workshop | 2 Tag | Inhouse



■ Burn out-Prävention

Dieser Workshop vermittelt Grundlagen, Hintergründe und Zusammenhänge zum Themenkomplex "Burn out" und stellt Verbindungen zwischen theoretischen Fakten und persönlicher Erfahrung her. Die Teilnehmer verstehen die Dynamik des Prozesses von engagierter Arbeit und hoher Identifikation bis hin zu Erschöpfung und Burn out. Gängige Missverständnisse und Verallgemeinerungen werden aufgeklärt. Auf der Grundlage dieses Verständnisses wird den Teilnehmern in einem zweiten Teil ermöglicht, eigene Denk- und Verhaltensmuster zu erkennen, zu hinterfragen und zu revidieren. Ausrichtung: Der systemische Ansatz der Lösungsorientierung und der Fokussierung auf Ressourcen, verbunden mit dem Handwerk klarer, professioneller Kommunikation.

Workshop | 1-2 Tage | Inhouse

■ Führung in stressintensiven Umfeldern

Dieser Workshop zielt auf Wissen und konkrete Handlungskompetenz für Führungskräfte mit Blick auf die eigene emotionale Gesundheit und die von Mitarbeitern unter dauerhaft hoher qualitativer und quantitativer Arbeitsbelastung.

Die Vermittlung theoretischen Know-Hows über Zusammenhänge psychischer Prozesse, Mechanismen, Symptomatiken verbindet sich mit der Analyse eigener Verhaltensweisen und Reaktionsmuster. So ist es möglich aus dem Verständnis eigenen Erlebens motivierende und stärkende Impulse zu vermitteln, Resilienz zu erhöhen aber auch mögliche Warnsignale bei Mitarbeitern zu erkennen. Konkrete Handlungsoptionen, Gesprächsansätze und -leitfäden werden erarbeitet und erprobt und externe Hilfestellungen vorgestellt. Die Teilnehmer reflektieren zudem über ihre eigene Rolle als Multiplikatoren für die Selbstverantwortung ihrer Mitarbeiter und verstehen Grundlagen eines gesunden Selbstmanagements in allen Bereichen psychischer und physischer Gesundheit.

Workshop | 1-2 Tage | Inhouse

■ E³ - Das neue Zeitmanagement



Prioritätenkategorien, A-B-C-Listen, Eisenhower-Matrix, Zeittaktungen, Biorhythmen, Pufferkontingente, Zeitdiebe... - Zeitmanagement "alter Schule" setzt auf Zielkonkretisierung, Aufgabenplanung und -verdichtung, Leistungsoptimierung und Delegation. Am Ende eines "erfolgreichen" Zeit-Seminars steht meist wieder ein prall gefüllter Kalender, allerdings einer, der im Unterschied zum vorherigen besser strukturiert, effizienter ausgerichtet und meist auch tatsächlich praktikabel ist. Das wiederum erscheint meist als gute Lösung denn - natürlich - wer versucht Zeitmanagement zu lernen, glaubt er habe ein Zeitproblem und wer ein Problem mit der Zeit hat, löst dieses durch optimierten Umgang mit eben dieser Zeit und alles ist gut? Leider nicht, denn der langfristige Effekt bleibt oft unbefriedigend. Alte Muster kehren wieder, die Planungsstringenz verliert sich und die etwas gelichtete To-Do-Liste wird mit neuen (wichtigen) Tätigkeiten gefüllt. Moderne Arbeitsorganisationen werden zunehmend vom Erfolgsfaktor Zeit gesteuert - sie wird zur essenziellen Führungs- und Handlungsressource. Diese Tatsache ist offenbar und doch bleibt das wichtigste Problem weiter ungelöst: Woher nehmen? Hier setzt das E³-Prinzip an. Es basiert auf einer Grundannahme, die sich von bisherigen Modellen gänzlich unterscheidet. Es verfolgt einen "radikal" anderen Ansatz: Wem die Zeit fehlt, fehlt nicht die Zeit, sondern - "Identität"! Identität verstanden als (Selbst-)Verständnis für die drei Grundpfeiler persönlich bewusster Handlungsgestaltung, nämlich (1) der Rolle als Mensch, (2) der Verantwortung für das eigene Handeln mit Blick auf Wirkungen in beruflicher Funktion und (3) der individuellen Sinn und Wertehierarchie. Klarheit in diesen Feldern begründet eine bewusste, sichere und gelassene Basis auf der die erste und entscheidende "E-Frage" für stressfreies Handeln beantwortet werden kann, die Frage nach der "Evidenz" .

Workshop | 2 Tage | Inhouse

■ Vortrag: Stresskompetenz/Stressmanagement

Was ist Stress? Eine Frage auf die jeder sofort eine Antwort weiß. Wir kennen Symptome, Aus- und Nebenwirkungen und Reaktionen - jeder hat Formen von Stress bereits eigenen Leib erfahren. Er ist alltägliches Phänomen, in Maßen ganz normal und mitunter sogar förderlich, ja gesund. Doch die Spirale dreht sich weiter. Stress wird immer häufiger zum latenten, oder besser: system- und prozessimmanenten Begleiter und damit immer häufiger zur Gefahr für Wohlbefinden und Gesundheit. Verschiedenste Faktoren wirken mit: Steigende Anforderungen, Unsicherheit, wirtschaftliche Rahmenbedingungen, Arbeitskultur aber auch zunehmende Herausforderungen, Anforderungen und Erwartungen im privaten Umfeld. Überlastung und Stress, sichtbar oder versteckt, ist Teil modernen Lebens und Arbeits. Doch was bewirken diese Faktoren tatsächlich in Körper und Geist, wie wirkt psychische Be- und Überlastung auf Körper, geistige Leistungsfähigkeit, Verhalten und Kommunikation? Welcher Stress ist notwendig, welche genetischen Dispositionen sind relevant, woher kommen Widerstandskräfte gegen krankmachende Wirkungen, wie kann man diese unterstützen oder aktivieren? Dieser (interaktive) Vortrag eröffnet eine Gesamtsicht auf ein wichtiges Phänomen in Wirtschaft und Gesellschaft und zeigt Handlungsfelder und ? möglichkeiten für Betroffene, Entscheider, Führungskräfte, Mediziner, Gesundheitsmanager und Personalentwickler. Wissen und konkrete Handlungskompetenz werden mit Blick auf die eigene emotionale Gesundheit und die von Mitarbeitern verknüpft.

Vortrag | 1,5 Std. | Inhouse

Unser Background

■ Die Menschen.

Wir sind Psychologen, Therapeuten, Coachs, Trainer und Seminarleiter. Wir arbeiten seit vielen Jahren in Beratung, Coaching und Training für große und mittlere Unternehmen und für Seminar- und Weiterbildungseinrichtungen im deutschsprachigen Raum.

■ Unsere Kunden

Im Sinne der unseren Kunden zugesicherten Vertraulichkeit verzichten wir an dieser Stelle auf die namentliche Nennung von Unternehmen. Branchen und Unternehmensgrößen seien dennoch genannt.

Unsere Gesprächspartner sind Entscheider aus

- Management
- Vorstand
- Geschäftsführung

und Mitarbeiter oder Führungskräfte aus mittleren und oberen Hierarchieebenen aus

- Vertrieb
- Produktion
- Marketing
- Backoffice/Verwaltung

von

- Telekommunikationsunternehmen
- Pharmaunternehmen
- Einzelhandelsketten
- Unterhaltungselektronik-Produzenten
- Energieversorgern
- Automobilherstellern
- Medienunternehmen



Es handelt sich überwiegend um führende Unternehmen der jeweiligen Branche (nationale oder europäische Marktführer).

Gerne nenne wir Ihnen auf Anfrage konkrete Unternehmen und Projekte und gerne auch Ansprechpartner in einzelnen Unternehmen, die über unsere Arbeit Auskunft geben können.

Kontakt

s y s e n t o ■
Leistungs- und Gesundheitsmanagement

Sie erreichen uns unter

Sysento ■

Peter Fuchs
Geschäftsführer
Münchener Str. 85b
85435 Erding



08122 2286004



08122 2286005



mail@sysento.de



www.sysento.de

¹ Zur Klassifikation psychischer Störungen werden international zwei Systeme verwendet: die weltweit anerkannte und auch für Deutschland rechtlich verbindliche ICD 10 (International Classification of diseases) und das DSM 4 (Diagnostical and Statistical Manual of Mental Disorders), das vorrangig in den USA gebräuchlich ist und ausschließlich psychische Störungen betrachtet. Oft wird parallel synonym zu psychischen Störungen noch die Formulierung psychische Erkrankungen verwendet. In der ICD wurde diese Bezeichnung aufgegeben, da der Begriff Störung in weiten Kreisen der Fachwelt als wertneutraler angesehen wird. (zit. nach: IGA Fakten 1. 2. Auflage September 2009)

² Quelle: Praxispapier 2-2011 zur Studie der DGFP ("Psychische Beanspruchung von Mitarbeitern und Führungskräften")

³ Bundestagsdrucksache 17/9287.

⁴ Quelle: Bundesgesundheitsministerium.

⁵ Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012, 2013

⁶ Quelle: Psyga (Initiative)

⁷ Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2011

Bildquellen:

Jürgen Oberguggenberger@pixelio.de

manwalk@pixelio.de

Thommy Weiss@pixelio.de

Tony Hegewald@pixelio.de