



Migräne am Arbeits- platz

Wie der Arbeitgeber Aufmerksam-
keit schaffen, informieren und
unterstützen kann



**Migräne
muss in
alle Köpfe**

Migräne am Arbeitsplatz

Etwa 15% aller Frauen und 6% aller Männer in Deutschland leiden unter Migräne. Betroffen sind vor allem **Menschen im erwerbsfähigen Alter**. Durchschnittlich leiden sie an mindestens **vier Tagen im Monat** unter Kopfschmerzen. Begleitet wird die Migräne häufig von depressiven Symptomen und Angststörungen [1].

Menschen mit Migräne fühlen sich nicht nur in ihrer **Lebensqualität eingeschränkt**. Vielmehr leidet oft auch ihre **Arbeitsplatzproduktivität**. So berich-

ten Betroffene häufiger krank zur Arbeit zu erscheinen („Präsentismus“), sich aufgrund der Kopfschmerzen schlecht konzentrieren zu können und mehr Fehltag zu haben als Arbeitnehmer ohne Migräne [2]. Dies trägt unter anderem zu den **durch die Migräne verursachten Kosten von 18 bis 111 Millionen Euro jährlich** in Europa bei [3, 4].

Von den durch Migräne verursachte Kosten entfallen ... [3]



7%

auf Medikamente, ambulante Gesundheitsversorgung und Krankenhausaufenthalte



93%

auf Fehltag und verringerte Arbeitsplatzproduktivität





Tatsächlich wissen viele Beschäftigte, die regelmäßig unter Kopfschmerzen leiden, überhaupt nicht, dass sie eine Migräne haben, und werden folglich nicht adäquat behandelt [1, 5]. Daneben fehlt – sowohl seitens des Arbeitgebers als auch der Kolleginnen und Kollegen – oft das Verständnis für Migräne-Betroffene. Wenn Angestellte aufgrund einer Migräne-Attacke zum Beispiel plötzlich und auf ungewisse Zeit ausfallen, müssen Arbeitsabläufe geändert und Projekte ggf. spontan umverteilt werden. Dies kann zu Unmut im Team führen. Ein schlechtes Arbeitsklima ist die Folge.

Unterschwelliger Rechtfertigungsdruck, Angst vor Stigmatisierung, Sorge um den Arbeitsplatz sowie falsch verstandenes Pflichtgefühl belasten Migräne-Betroffene oft zusätzlich und verleiten dazu, unter

Schmerzmitteln oder mit Schmerzen so lang, wie es irgendwie geht, weiterzuarbeiten. Wenn dann im langersehnten Feierabend der Stresspegel sinkt, schlägt die Attacke womöglich erst mit voller Wucht zu. An Erholung ist dann nicht zu denken. Dadurch steigt naturgemäß die Wahrscheinlichkeit für Fehler bei der Arbeit. Je nach Tätigkeitsfeld können diese gefährliche Auswirkungen haben.

Verständnis und Akzeptanz seitens des Arbeitgebers und der gesamten Belegschaft sowie das Anbieten konkreter Lösungen können dazu beitragen, die Arbeitsproduktivität zu steigern, Fehlertage zu reduzieren und die Zufriedenheit im gesamten Unternehmen zu verbessern.

Warum sollte ich als Arbeitgeber etwas tun?

ARBEITGEBER KÖNNEN IHRE BESCHÄFTIGTEN, DIE AN MIGRÄNE LEIDEN, AUF VIELFÄLTIGE WEISE UNTERSTÜTZEN. DAVON PROFITIEREN NICHT NUR EINZELNE, SONDERN DAS GESAMTE UNTERNEHMEN.

Wohlgemeinte Ratschläge wie „*Nimm doch einfach eine Schmerztablette, das hilft mir auch immer bei meinen Kopfschmerzen*“ helfen Betroffenen nicht weiter und zeugen häufig von fehlendem Wissen um die Auswirkungen der Erkrankung. Im schlimmsten Fall führt der Erwartungsdruck, dass mit der Einnahme von ein, zwei Tabletten die Schmerzen doch verschwinden müssten, zu einem Medikamentenübergebrauch. Mit Aufklärung über die Migräne können Sie die Akzeptanz in der Belegschaft fördern und die Grundlagen für eine gute Zusammenarbeit schaffen. Wenn Betroffene sich trauen, um Unterstützung zu bitten, Arbeiten im Notfall delegiert werden können und Kolleginnen und Kollegen in der Lage und willens sind einzuspringen, dann kann die Arbeit oft nahtlos weitergehen.

Dass sich Aufklärung und Unterstützung von Migräne-Betroffenen lohnt, belegen die Ergebnisse einer Untersuchung zur

Auswirkung eines **Migräne-Coaching-Programms** im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) aus der Schweiz:

1

In einer *ersten Phase* wurde die gesamte Belegschaft innerhalb der teilnehmenden Firma über Migräne informiert und aufgeklärt.

2

In der *zweiten Phase* erhielten Migräne-Betroffene individuelle Coachings zum Thema Migräne-Selbstmanagement, Unterrichtspläne, Handlungsempfehlungen und Schulungsmaterialien.

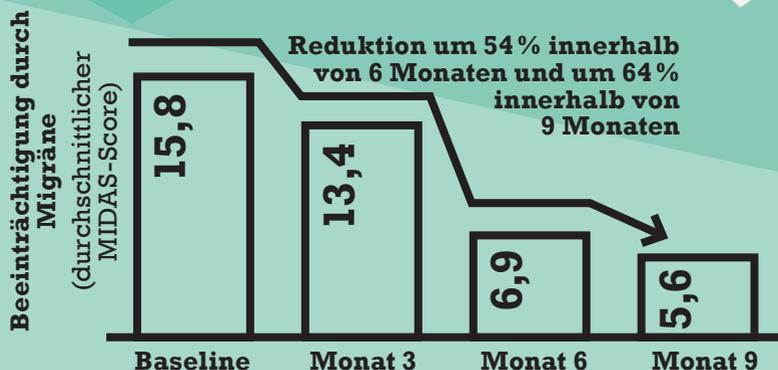
3

In der *dritten Phase* wurde die Befähigung der Migräne-Betroffenen zum Selbstmanagement vor und nach der Teilnahme an dem Programm beurteilt.

Die Teilnahme am Migräne-Coaching-Programm führte zu einem **deutlichen Rückgang der Belastung durch die Erkrankung, was z. B. Fehlzeiten und Präsentismus angeht, sowie zu einem deutlichen Zugewinn an Migräne-freien Tagen im Privatleben** [5].

+10,8

**ARBEITSTAGE OHNE
MIGRÄNE PRO JAHR**



MIDAS: Migraine disability assessment

Wer sich in der Freizeit gut erholen kann, ist auch leistungsfähiger im Job. Die Einbindung von Migräne-Programmen in das betriebliche Gesundheitsmanagement scheint somit sowohl für die Betroffenen als auch letztlich für das gesamte Unternehmen von großem Vorteil zu sein.

+13,6

**ARBEITSFREIE TAGE
OHNE MIGRÄNE PRO
JAHR**



Was kann ein Arbeitgeber nun konkret tun?

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT ZU MIGRÄNE

Mithilfe eines betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)-Programms zu Migräne können Sie Ihre Beschäftigten im Unternehmen hinsichtlich Migräne **sensibilisieren, informieren**

und **aktivieren**. Ziel ist es, Migräne am Arbeitsplatz zu entstigmatisieren und durch konkrete Änderungen die Lebensqualität der Betroffenen zu steigern. Verschiedene Bausteine und Elemente, die modular eingesetzt werden können, bieten dabei maximale Flexibilität und lassen sich so passgenau auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens und der Belegschaft abstimmen.



Haben Sie Interesse an den in dieser Broschüre vorgestellten Informationen und Materialien? Dann kontaktieren Sie uns unter dem Stichwort „Migräne am Arbeitsplatz“ über: infoservice.novartis@novartis.com.





SCHRITT 1: SENSIBILISIEREN UND INFORMIEREN

Schaffen Sie ein Bewusstsein für die Erkrankung durch eine Plakataktion in Ihrem Unternehmen

> Nutzen Sie Plakate zum Thema „Migräne hält sich nicht an Arbeitszeiten“, um auf die Erkrankung aufmerksam zu machen.

„Jan hat eine Wahnsinns-Aura! Zum Glück nur ab und zu.“

Migräne hält sich nicht an Arbeitszeiten. Sie kann unerwartete Schübe von einer Migräne-Aura verursachen. Gegenwärtige Vorschriften sind bereits das Beste – mehr als Sie glauben.

Einem Initiativen von **Migräne muss in alle Köpfe**
Schluss mit Vorurteilen am Arbeitsplatz!

Einem Initiativen von **NOVARTIS**

„Lina hat alle Termine im Kopf. Und manchmal noch mehr.“

Migräne hält sich nicht an Arbeitszeiten. Sie verursacht lähmende Schmerzen. Gegenwärtige Vorschriften sind bereits das Beste – mehr als Sie glauben.

Einem Initiativen von **Migräne muss in alle Köpfe**
Schluss mit Vorurteilen am Arbeitsplatz!

Einem Initiativen von **NOVARTIS**

„Theo ist der Typ für Geistesblitze. Auf manche würde er gern verzichten.“

Migräne hält sich nicht an Arbeitszeiten. Sie kann unerwartete Schübe von einer Migräne-Aura verursachen. Gegenwärtige Vorschriften sind bereits das Beste – mehr als Sie glauben.

Einem Initiativen von **Migräne muss in alle Köpfe**
Schluss mit Vorurteilen am Arbeitsplatz!

Einem Initiativen von **NOVARTIS**



Klären Sie die gesamte Belegschaft über Migräne auf, sodass ein breites Verständnis für die Erkrankung entsteht.

> Nutzen Sie dazu Mailings und Newsletter, um über die Erkrankung zu informieren. Passende Textbausteine für firmeninterne Newsletter rund um das Thema Migräne am Arbeitsplatz können Sie gerne bei uns anfordern unter: infoservice.novartis@novartis.com, Stichwort „Migräne am Arbeitsplatz“.

- > Organisieren Sie einen firmeninternen Gesundheitstag, laden Sie Migräne-Experten ein oder bitten Sie den Betriebsarzt, mit den Betroffenen über die Auswirkungen von Migräne zu sprechen und individuelle Tipps für den Umgang mit Migräne am Arbeitsplatz zu geben.
- > Stellen Sie Broschüren mit nützlichen und interessanten Informationen für Ihre Beschäftigten zur Verfügung.
- > Möglicherweise ist in Ihrem Unternehmen über ein laufendes betriebliches Gesundheitsmanagement bereits eine Service-Hotline etabliert, die auch zu Migräne beraten und über digitale Angebote wie Medizin-Apps und Online-Coachings informieren kann. Alternativ gibt es zahlreiche unabhängige medizinische Beratungsangebote, die als Kooperationspartner etabliert werden können.

„Besser informiert im Job. Wie Sie Migräne und Arbeitsleben unter einen Hut bekommen.“

> In der Broschüre finden betroffene Angestellte Tipps, wie sie Migräneattacken am Arbeitsplatz vorbeugen können und was sie tun können, wenn sich doch eine Attacke ankündigt. Außerdem liefert die Broschüre wichtige Informationen zu Krankschreibungen, Krankengeld, medizinischer Rehabilitation sowie Möglichkeiten zum Nachteilsausgleich.

„Mehr vom Leben – weniger Schmerz: Multimodale Therapiemöglichkeiten bei Migräne.“

> Die Broschüre gibt eine Übersicht über die verschiedenen Formen der Migräne und Tipps zur „Ersten Hilfe“ bei einer Attacke. Es werden aktuelle Möglichkeiten der medikamentösen Migräne-Prophylaxe vorgestellt und wie Betroffene Attacken in Eigenregie vorbeugen können.

Gesprächsleitfaden „Wie erkläre ich meine Migräne dem Arbeitgeber?“

> Auch wenn Angestellte nicht verpflichtet sind ihre Erkrankung offenzulegen, kann dies sinnvoll sein, um adäquate Unterstützung und mehr Verständnis zu erhalten. Der Gesprächsleitfaden bietet hilfreiche Tipps, wie Beschäftigte ihre Migräne ansprechen können und wer sie dabei unterstützt.





SCHRITT 2: AKTIVIEREN

- > Es gibt zahlreiche, teils kostenfreie Migräne-Apps, die in enger Abstimmung mit Migräne-Experten entwickelt wurden. Je nach Hersteller bieten die Apps allgemeine Informationen zu Migräne und Therapiemethoden, ein digitales Tagebuch, um Kopfschmerzzeiten, mutmaßliche Auslöser (z. B. Wetter, Stresspegel), eingenommene Medikamente und Therapieerfolge zu erfassen und mögliche Zusammenhänge aufzudecken, sowie Tipps und Übungen für den Alltag.
- > Verschiedene Dienstleister bieten Online-Trainings oder Coachings zu den Themen Erholung, Resilienz, Stressabbau und Regeneration an (z. B. das GET.ON Institut – www.geton-training.de).

SCHRITT 3: ANPASSEN

- > Migräne-Attacken können auch durch Faktoren am Arbeitsplatz ausgelöst oder verstärkt werden. Das **Anpassen** des Arbeitsumfelds kann die Situation der Betroffenen, aber auch der übrigen Belegschaft verbessern. Dafür sind nicht unbedingt größere Investitionen erforderlich. Ganz im Gegenteil – oft lässt sich schon mit einfachen Maßnahmen eine Menge erreichen.
- > Weitere Anregungen, wie Sie und Ihre Beschäftigten das Arbeitsumfeld verbessern können, bietet die Broschüre „Checkliste für einen migränefreudlichen Arbeitsplatz“.

Bei Fragen zur Etablierung und Umsetzung des BGM-Programms in Ihrem Unternehmen hilft Ihnen auch die Novartis Pharma GmbH gerne weiter. Kontaktieren Sie uns unter dem Stichwort „Migräne am Arbeitsplatz“ über: infoservice.novartis@novartis.com.

Einfache Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes



Ruhige Arbeitsumgebung & Ruheraum (zur Einnahme von ggf. benötigten Akutmedikamenten)



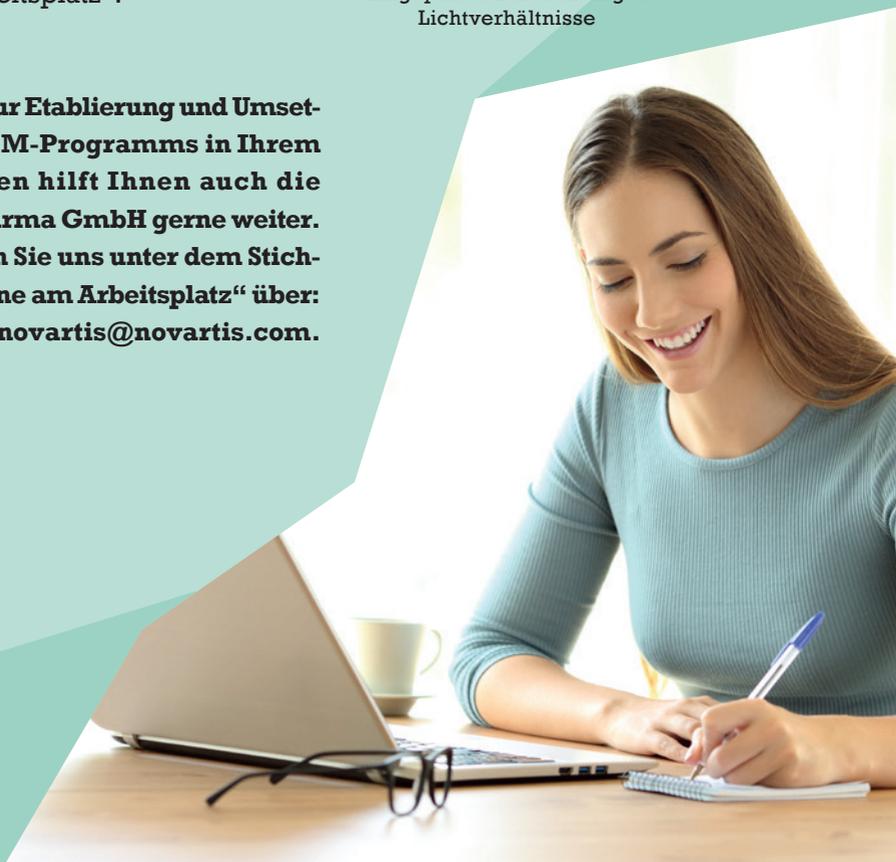
Ergonomische Arbeitsplätze



Angepasste Beleuchtung & Lichtverhältnisse



Gesunde Ernährungsangebote in der Kantine



Quellen

- [1] Porst M, Wengler A, Leddin J, et al. Migräne und Spannungskopfschmerz in Deutschland. Prävalenz und Erkrankungsschwere im Rahmen der Krankheitslast-Studie BURDEN 2020. *Journal of Health Monitoring* 2020;5(S6)
- [2] Vo P, Fang J, Bilitou A, et al. Patients' perspective on the burden of migraine in Europe: a cross-sectional analysis of survey data in France, Germany, Italy, Spain, and the United Kingdom. *J Headache Pain* 2018;19(1):82
- [3] Linde M, Gustavsson A, Stovner IJ, et al. The cost of headache disorders in Europe: the Eurolight project. *Eur J Neurol* 2012;19(5):703–11
- [4] Olesen J, Gustavsson A, Svensson M, et al. The economic cost of brain disorders in Europe. *Eur J Neurol* 2012;19(1):155–62
- [5] Schaetz L, Rimner T, Pathak P, et al. Employee and employer benefits from a migraine management program: disease outcomes and cost analysis. *Headache* 2020;60(9):1947–60