

16. FACHTAGUNG „WETTBEWERBSVORTEIL GESUNDHEIT“

Förderung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt

Fachtagung des BKK Bundesverbandes zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Die aktuellen Zahlen und Prognosen im Arbeitsunfähigkeitsgeschehen zeigen mehr als deutlich: Die Prävention psychischer Erkrankungen und ihrer Vorstufen verlangt zunehmend mehr Aufmerksamkeit seitens des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die Frage, welche Handlungsansätze sich für eine erfolgreiche Prävention empfehlen, beschäftigte Vertreter aus Wissenschaft und Praxis im Rahmen der Veranstaltung „Wettbewerbsvorteil Gesundheit“ im Dezember 2008 in Köln. So diskutierten unter dem Motto „Förderung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt“ an drei Tagen mehr als 350 Teilnehmer und Referenten erprobte Konzepte und Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis. Feierlicher Höhepunkt war die Verleihung des „Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit“ – eine Auszeichnung kleiner, mittlerer und großer Unternehmen für herausragende betriebliche Gesundheitsförderung. Anna Dumke und Ute Westerhoff

Dr. **Gregor Breucker**, BKK Bundesverband, verwies im Rahmen seiner Begrüßungsrede auf die große Resonanz des Fachpublikums auf die Veranstaltung und den Schwerpunkt „Psychische Gesundheit“. Folgende Hintergründe erklären das wachsende Interesse an diesem „aktuellen, jedoch nicht leicht zugänglichen, weil sehr persönlichen Thema“: Psychische Erkrankungen machten im Jahr 2007 9,3% aller Arbeitsunfähigkeitstage aus; ihr Anteil hat sich seit 1976 nahezu verfünffacht; sie stellen heute die viert wichtigste Krankheitsgruppe dar. Nach seinem Dafürhalten sollte die

Förderung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten ein vorrangiges Ziel der betrieblichen Präventionsarbeit eines jeden Unternehmens sein.

In einem Überblick zu den Zusammenhängen von Globalisierung und Gesundheit stellte Prof. Dr. **Peter Kern** vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswissenschaft und Organisation die Folgen des Strukturwandels in der Arbeitswelt für Unternehmen und Beschäftigte dar. Wesentliche Entwicklungen in diesem Prozess sind die zunehmende Auflösung



von Normalarbeitsverhältnissen, steigende Anforderungen an zeitliche und örtliche Flexibilität, ständige Verfügbarkeit, erhöhter Leistungsdruck und Erhöhung der Lebensarbeitszeit. „Zwei Drittel der Beschäftigten fühlen sich deutlich gestresst, psychische Erkrankungen sind auf dem Vormarsch“, konstatierte Prof. Kern. Aufgrund der erschwerten Messbarkeit sei hier das Gespräch mit den Betroffenen unabdingbar notwendig. Als Handlungsstrategie rief Prof. Kern Staat, Unternehmen und Beschäftigte zu einer „bewussten Entschleunigung der Arbeit“ auf und forderte dazu auf, gesundheitsgerechte Arbeitsverhältnisse als Standard einzuführen.

Prof. Dr. **Antje Ducki**, Technische Fachhochschule Berlin, verwies auf die große Vielfalt möglicher Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und die Aufgabe der Wissenschaft, eine Strukturierung und Gewichtung zu leisten. Der Erfolg der ausgewählten evidenzbasierten bedingungs- oder personenbezogenen Maßnahmen hinge in der betrieblichen Praxis allerdings auch von ihrer Einführung und Integrierung ab. Belastungsabbau und Ressourcenstärkung sollten dabei Hand in Hand gehen – auf der Ressourcenseite sei der Entscheidungsspielraum eine der wichtigsten stress-puffernden und gesundheitsfördernden Größen. Als Erfolgs-„TIP“ zur Prozessgestaltung gelte: Transparenz-Information-Partizipation.

Den 2008 begründeten Europäischen Pakt für Psychische Gesundheit und Wohlbefinden stellte **Jürgen Scheftlein** von der Europäischen Kommission vor. Der Pakt als „Symbol für den Willen zu Austausch und Zusammenarbeit“ drückt das gesamtgesellschaftliche Interesse aus. Die damit verbundene gemeinsame Verantwortung wird in der „Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007 bis 2012“ deutlich. Als Ergebnis werden

Zusammenstellungen guter Praktiken zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz erwartet.

„Investitionen in gute Arbeit zahlen sich aus“, so lautete die zentrale Botschaft von **Andreas Horst**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Das BMAS unterstützt Unternehmen und Beschäftigte, eine hohe Qualität der Arbeitsbedingungen in ihren Unternehmen zu erreichen. Getreu dem Motto „gute Arbeit ist möglich“ ist dies für Andreas Horst angesichts des Wandels in der Arbeitswelt mit zunehmenden psychischen Belastungen eine sinnvolle Investition. Beispielsweise zeigen Studien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, dass Unternehmen die Mitarbeiterbefragungen durchführen, wirtschaftlich erfolgreicher sind als Unternehmen, die dieses Instrument nicht anwenden. Auch Beschäftigte wollen und brauchen gute Arbeit, sollen sie doch „motiviert, leistungsorientiert, innovativ und gesund“ länger arbeiten.

Die Perspektiven von Wissenschaft und Politik wurden im dritten Teil des ersten Tages durch die Erfahrungen aus Unternehmen ergänzt. Dr. **Christian Gravert** berichtete vom Ansatz eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements der Deutschen Bahn AG und dem zugrunde liegenden Belastungs-Beanspruchungs-Ressourcen-Modell. Gravert plädierte für eine klare Unterscheidung zwischen „objektiven“ Arbeitsplatzanalysen im Sinne einer Gefährdungsbeurteilung zur Erfassung psychischer Belastungen und „subjektiven“ Mitarbeiterbefragungen zur Messung psychischer Gesundheit. Eine Belastungsanalyse in elf Reisezentren zeigte, dass die Arbeit durch die Mitarbeiter selbst besser empfunden wurde als die objektive Einschätzung und dass eine hohe Arbeitsbelastung nicht zwangsläufig mit einer Erhöhung der



AU-Tage einhergeht. Die abgeleitete Betriebsvereinbarung zur Beurteilung psychischer Erkrankungen fördere ein strukturiertes Vorgehen und erleichtere die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure.

„Immer mehr, immer schneller, mit immer weniger Ressourcen“, beschrieb Dr. **Natalie Lotzmann** die heutigen Anforderungen im Rahmen der globalisierten Arbeitswelt. Eine Antwort der SAP AG, um diesem Trend eine Gesundheitsförderungsperspektive entgegen zu setzen, ist die Einführung eines betrieblichen Work-Life-Managements. Ziel dabei ist die Schaffung von „Rahmenbedingungen für Balance und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“. Erfolgskriterien sieht Dr. Lotzmann in einer klaren internen Struktur, Führungskräfteentwicklung und Förderung von Mitarbeiternetzwerken. Zur Gewährleistung von Nachhaltigkeit und Effektivität von Maßnahmen wie beispielsweise des Online-„Wellness-Checkpoints“ sei neben einer starken Vision mindestens eine interne Person notwendig, „die leidenschaftlich, aber mit Gespür für das richtige Maß und das richtige Timing das Thema unerlässlich vorantreibt“. So etwas habe mit Budgets und Unternehmensgröße, so Dr. Lotzmann, nichts zu tun, auch in kleineren Unternehmen sei viel zu bewegen.

In einem feierlichen Festakt am Abend des ersten Kongress-tages verlieh der BKK Bundesverband gemeinsam mit der Europäischen Kommission den Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit. Allein in Deutschland beteiligen sich rund 600 Unternehmen und öffentliche Verwaltungen an der Kampagne „Move Europe“. Elf vorbildlich gesunde Organisationen erhielten nun eine Auszeichnung für ihre herausragende betriebliche Gesundheitsförderung. Prof. Dr. **Karl Kuhn**, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,

Horst Kloppenburg, Europäische Kommission, Prof. Dr. **Elisabeth Pott**, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und Dr. **Hildegard Demmer**, BKK Bundesverband, verliehen die Urkunden. In der Kategorie Großunternehmen zeichnete die Jury BASF, Bertelsmann, Daimler, Deutsche Post World Net, Gothaer Versicherungen, Metro Group, SAP und die Stadtwerke München aus. Prämiert wurden die Firma Consol in der Kategorie klein- und mittelständische Unternehmen und die Kreisverwaltung Recklinghausen in der Kategorie öffentlicher Dienst. Das Stiftungsklinikum Mittelrhein erhielt den Preis in der Kategorie Gesundheitswesen.

Der zweite Kongresstag wurde mit neun parallelen Foren zu aktuellen Themenschwerpunkten fortgesetzt. Im Forum „Betriebliches Gesundheitsmanagement im Mittelstand“ wurde gezeigt, dass betriebliches Gesundheitsmanagement auch in kleinen Unternehmen hervorragend funktionieren kann. **Roland Kraemer** von der REWE Group in Köln betonte den ganzheitlichen Betreuungsansatz unter Berücksichtigung physischer und psychischer Aspekte. Die besondere Herausforderung im Gesundheitsmanagement der REWE sei die Betreuung von Beschäftigten in den dezentralen, teils sehr kleinen Märkten. „Eine effektive Umsetzung kann ohne die Mitarbeit der einzelnen Geschäftseinheiten vor Ort nicht funktionieren“, so Kraemer. Ein gelungenes Praxisbeispiel zeigte neben **Dietmar** und **Franzis Tönnies**, REWE Tönnies oHG, **Karl-Heinz Kenkel** von der Bremer Straßenbahn AG. Unter dem Motto „Ein Gespräch sagt mehr als 1.000 Fragebögen“ stellte sich das persönliche Mitarbeitergespräch bei der BSAG als effektives Instrument zur Analyse psychischer Belastungen heraus.

Neue Herausforderungen für Unternehmen sind die Bewältigung von Veränderungsprozessen und der demografische Wandel. Im Forum „Betriebliches Gesundheitsmanagement in der öffentlichen Verwaltung“ erläuterte Dr. **Egmont Bauermann**, wie die Stadt Dortmund entsprechend reagiert und im Rahmen eines modernen betrieblichen Gesundheitsmanagements auf eine insgesamt gesundheitsfördernde Unternehmenskultur baut. Es folgten Praxisbeispiele der Stadt München, vorgestellt von **Sabine Can**. Maßgeschneiderte Interventionen sowie Diagnose und Evaluation seien erforderlich, um psychische Belastungen erfolgreich zu senken.

Im Mittelpunkt des dritten Forums standen „Beispiele erfolgreicher Kooperationen“. Laut Dr. **Uwe Nickel** ist das Ziel der E.ON Energie AG im betrieblichen Gesundheitsmanagement ausgehend von Kampagnen eine Kultur zu entwickeln und verankern. Am Beispiel der aktuellen Kampagne „Stress und psychische Gesundheit“ erläuterte Dr. Nickel, wie die fachliche Vorbereitung, die Maßnahmenplanung sowie die



Sicherstellung der Nachhaltigkeit organisiert werden. Unter dem Motto „Mit Stress und psychischer Belastung besser umgehen“, kooperiert die E.ON Energie AG erfolgreich mit der Energie-BKK. GO – die Gesundheitsoffensive der METRO Group in Zusammenarbeit mit der METRO AG Kaufhof BKK zielt laut **Klaus Jakobi** auf den Erhalt und die Förderung der Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiter über die gesamte Erwerbsbiografie. Handlungsansätze wie Ergonomieberatung, Motivierende Gesundheitsgespräche oder Präventionskurse seien geeignete Maßnahmen, erklärte **Larsen Lechler** von der METRO AG Kaufhof BKK. Im Rahmen eines Pilotprojektes wurden Gesundheitsassistenten ausgewählt, die die Betriebsstätten-Leitungen bei der Umsetzung unterstützen – ein erfolgreicher Multiplikatorenansatz.

Im Forum „Gesundheitsförderung trifft Personalentwicklung“ präsentierte **Ralf Brümmer** das Employability-Programm der Deutsche Bank AG. Zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit wurde im Jahr 2002 ein onlinegestütztes „FitnessCenter Job“ als neutrale und vertrauliche Orientierungs- und Platzierungsberatung gegründet. Bereits mehr als 8.200 Beschäftigte haben dieses frei zugängliche Angebot genutzt, welches getreu dem Motto „Fit in eigener Sache“ der beruflichen Selbstreflexion dient und Ergänzungstools wie „Vom Schreibtisch zum Wickeltisch und zurück“ oder „Prüfung bestanden – Was nun?!“ beinhaltet. „Ein Win-Win für alle Seiten“ resümierte Brümmer. Ebenfalls aus der Perspektive der Personalarbeit beschrieb Dr. **Bernhard Frey** das Gesundheitsmanagement der MAN Nutzfahrzeuge AG München. Zentrale Erfolgsfaktoren seien die Akzeptanz des Vorstandes und die Einbindung der Führungskräfte. Themenspezifische Arbeitsgruppen z. B. zur Arbeitssicherheit oder Suchtprävention, ein hoher Stellenwert der betriebsin-

ternen Kommunikation sowie eine insgesamt partizipative Vorgehensweise dienen der inhaltlichen Fortentwicklung des Projektes.

„Arbeitswelt und Migration“ – wie Arbeitsmarktintegration und betriebliche Gesundheitsförderung zusammenhängen, wurde in diesem Forum diskutiert. **Barbara Hordt**, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.), stellte das Projekt „JobFit NRW“ vor, in dem gesundheitsfördernde Elemente in Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration für arbeitslose Menschen implementiert werden. Als wesentliche Zielsetzung betonte Hordt die „Verankerung der Gesundheitskompetenz“. Im zweiten Teil wurde das interkulturelle betriebliche Gesundheitsmanagement thematisiert, welches das Konzept des BGM um interkulturelle Aspekte erweitert. Prof. Dr. **Martina Harms**, AMD Hamburg, erläuterte ein neu entwickeltes Konzept, das den Anforderungen und Problemstellungen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gerecht wird.

Die demografische Herausforderung in der Arbeitswelt steht erst noch bevor – im Forum „Ältere Belegschaften“ wurden Lösungsansätze formuliert. So betonte Dr. **Martina Morschhäuser**, iso-Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft, die Förderung von Potenzialen und Ressourcen der Beschäftigten. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Belastungen, Anforderungen und Fähigkeiten der Mitarbeiter sei nötig, um ein längeres Arbeiten zu ermöglichen. **Heiko Spieker**, Beratung des Betriebsrates der VW Nutzfahrzeuge, berichtete, wie sich ehrgeizige wirtschaftliche Ziele mit alternden Belegschaften erreichen lassen. Bei VW z. B. wurde ein Tarifvertrag über altersgerechte und gesundheitsförderliche Arbeits- und Leistungsbedingungen vereinbart.



Die Gewinner des Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit freuen sich über die Urkunden für vorbildliches betriebliches Gesundheitsmanagement.

www.eventfotograf.com

Laut Spieker bestehe „weniger ein Erkenntnisdefizit, als vielmehr ein Handlungsdefizit“.

Im Forum „Förderung psychischer Gesundheit im Unternehmen“ berichtete Dr. **Beate Beermann**, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, von der Ratlosigkeit auf betrieblicher Ebene, wenn es um die Frage der Bearbeitung psychischer Fehlbelastungen im Rahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes gehe. Eine notwendige Voraussetzung sieht Dr. Beermann in einem gemeinsamen betrieblichen Verständnis: „Wir brauchen ein gemeinsames Auftreten der Akteure in diesem Feld und Unternehmen, die mehr ihre soziale Verantwortung wahrnehmen“. Hieran anknüpfend plädierte Dr. **Olaf Tscharnetzki**, Unilever Deutschland Services GmbH, für ein „Hinsehen statt Wegsehen“. Gemäß dem Leitsatz „Gesundheit ist besser als Krankheit, folglich ist es besser, etwas für die Gesundheit zu tun als es zu lassen“ hat Unilever einen Maßnahmenkatalog zur Förderung der mentalen Energie entwickelt. Angesprochen sind Mitarbeiter und Führungskräfte gleichermaßen, so heißt es im Rahmen des Vitality-Programms: „Führungskräfte geben Energie, Mitarbeiter haben Energie.“

Prof. Dr. **Holger Pfaff**, Institut für Arbeits- und Sozialmedizin der Universität Köln, diskutierte den Einsatz und die Erhebung von „Kennzahlen im betrieblichen Gesundheitsmanagement“. Zunächst stehe die Ableitung von Zielen aus der Unternehmensstrategie an, danach gelte es, Kennzahlen zur Messung der Ziele zu finden und anschließend müssten diese durch Controlling oder Mitarbeitergespräche erfasst werden. Der Einsatz von Kennzahlen mache allerdings nur im Rahmen einer Unternehmensstrategie Sinn, betonte Prof. Dr. Pfaff abschließend.

„Neues aus der BMBF-Forschung zum präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz“ wurde in einem weiteren Forum vorgestellt. Unter der Moderation von **Ilona Kopp**, Projektträger im DLR Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen, wurden hierzu drei Projekte präsentiert. Prof. Dr. **Gabriele Elke**, Ruhr-Universität Bochum, plädierte für eine langfristige Implementierung von betrieblicher Gesundheitsförderung durch die Erschaffung klarer Strukturen. Dr. **Bodo Wahl**, AuG/Perspective e.V., lenkte den Fokus auf die speziellen Anforderungen personenbezogener Dienstleistungen und betonte am Beispiel des Pflegebereichs die Wichtigkeit von Professionalisierung in emotional geprägten Berufen. Dr. **Anna Paul**, Institut für angewandte Innovationsforschung e.V., bot einen Einblick in die Selbstwahrnehmung von Führungskräften. Hier sei es notwendig ein realistisches Ressourcenbewusstsein zu fördern, die Achtsamkeit zu steigern und kritische Lebensereignisse in die Wahrnehmung zu integrieren.

In vier ganztägigen Pre-Seminaren hatten die Teilnehmer bereits am Vortag der zweitägigen Tagung Gelegenheit, aktuelle Einzelthemen des Gesundheitsmanagements intensiv zu diskutieren. Die Förderung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt stellte auch hier einen inhaltlichen Schwerpunkt dar. So referierten **Christian Gredig** und **Marlies Hommel**, Familien-Selbsthilfe Psychiatrie (BApK e. V.) über „Psychisch krank im Job – Was tun? Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitern“ und Dr. **Martina Morschhäuser**, iso-Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft über „Alternde Belegschaften: Herausforderungen und Handlungsansätze“. In einem dritten Pre-Seminar „Führung und Gesundheit – Auftrag oder Dilemma?“ diskutierte Prof. Dr. **Erika Spieß**, Ludwig-Maximilians-Universität München, das Dilemma von Führungskräften zwischen hohen Erwartungen an Aufgabenerfüllung der Mitarbeiter und ihrer Fürsorgepflicht. Ziel sei es, diese widersprüchlichen Anforderungen im Sinne eines „sowohl als auch“ mittels „gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung“ in Einklang zu bringen. Im vierten Pre-Seminar zeigte Prof. Dr. **Holger Pfaff** „Wege zur Steuerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements mit Hilfe von Kennzahlen“ auf.

Während der Tagung bot ein „Marktplatz der Möglichkeiten“ Gelegenheit zum Kennenlernen von innovativen Produkten und Dienstleistungen sowie zur Vernetzung. Die starke Resonanz der Teilnehmer und Aussteller bestärkte die Veranstalter darin, die Tagung auch 2009 fortzusetzen.

■ **Anna Dumke**, Team Gesundheit Gesellschaft für Gesundheitsmanagement mbH, Essen
Kontakt: dumke@teamgesundheit.de

■ **Ute Westerhoff**, BKK Bundesverband, Essen
Kontakt: WesterhoffU@bkk-bv.de

WEBLINKS

Weitere Informationen und Downloadmöglichkeiten zur Tagung „Wettbewerbsvorteil Gesundheit 2008“ über www.wettbewerbsvorteil-gesundheit.de.

Interessenten für den Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit und die Kampagne „Move Europe“ erhalten unter www.move-europe.de nähere Informationen.