

Hintergrundinformationen

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt in den Fokus nehmen

Problem erkannt, Gefahr gebannt?

Psychische Erkrankungen sind längst kein Nischenthema mehr, weder im Alltag noch in der Berufswelt. Dennoch tut sich die Mehrheit der Unternehmen noch immer schwer, die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten zum Thema zu machen und adäquate Lösungsansätze zu finden. Wenn, dann sind es vor allem die großen Unternehmen, die ein umfassendes Gesundheitsmanagement betreiben und auch die zunehmende Bedeutung der psychischen Gesundheit mit einbeziehen. Gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) aber fehlt es bisher an Wissen und Engagement in diesem Bereich. Dabei ist das Know-how zur Lösung des Problems längst bekannt, oft scheitert es lediglich an der Umsetzung.

In diese Lücke zielt das von dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit geförderte Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA) – mit konkreten Informationen und praxisnahen Handlungsanleitungen für Unternehmen und Beschäftigte, die auf der Website www.psyga.info abgerufen werden können. psyGA richtet sich dabei an Unternehmen aller Branchen und Größen.

Betriebliche Leistungsfähigkeit

Alle Unternehmen müssen sich zwangsläufig mit den Folgen der psychischen Erkrankungen ihrer Beschäftigten auseinandersetzen. Denn die Zahl der psychisch bedingten Krankheitstage und Frühverrentungen nimmt zu. Das wirkt sich spürbar auf die Produktivität und Leistungsfähigkeit von Unternehmen aus. Nur gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Lage, ihre Aufgaben umfassend zu erfüllen, mit Motivation bei der Arbeit zu sein und Probleme und Konflikte gewinnbringend zu lösen. Darüber hinaus stehen Firmen vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des wachsenden Fachkräftemangels künftig immer stärker vor der Herausforderung, qualifizierten Nachwuchs zu finden und an sich zu binden. Die richtige Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz wird dabei zu einem entscheidenden Faktor bei der Attraktivität als Arbeitgeber.

Eine Frage der Führungskultur

Zukunftsorientierte Unternehmenspolitik nimmt deshalb die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten stärker in den Fokus. Die so genannte mitarbeiterorientierte Führungskultur wirkt nachweislich psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz entgegen. Wer mitarbeiterorientiert geführt wird, ist nicht nur seltener krank oder gestresst, sondern kann sich seiner Persönlichkeit entsprechend entwickeln, ist kreativer, kollegialer und zeigt eine bessere Leistung. Für Unternehmen bedeutet dies: weniger Krankheitsfälle, mehr Produktivität. Gerade in kleinen und mittleren Betrieben aber mangelt es oftmals an Kenntnissen und Ressourcen, neue Wege in der Personalführung

einzuschlagen. psyGA hilft hier konkret mit Informationen und Handlungshilfen – nicht nur zu Fragen der Mitarbeitermotivation, sondern auch zu den Aspekten demografischer Wandel, Work-Life-Balance, Chancengerechtigkeit, Arbeitsverdichtung, Burnout, Konfliktmanagement, Change Management, emotionale Überforderung und Selbstmanagement.

Beispiele aus der Praxis

Beispiel 1: Öffentlicher Dienst

Die Stadt Wolfsburg ist einer der deutschlandweiten Vorreiter, wenn es um die Förderung der Gesundheit im öffentlichen Dienst geht. Denn auch in der Verwaltung belasten Arbeitsverdichtung und die zunehmende Ausrichtung als Dienstleister vermehrt die psychische Gesundheit der Angestellten. „ArGuS“ heißt das betriebliche Gesundheitsmanagement der Stadt für über 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein Drittel von ihnen hat 2010 bereits davon Gebrauch gemacht. Neben Workshops und Coaching für den Umgang mit schwierigen „Kunden“ beinhaltet das Programm auch Angebote zu Mobbing und Konfliktmanagement sowie Elemente der klassischen Gesundheitsförderung wie z.B. Bürogymnastik in der Mittagspause. Zudem werden seit drei Jahren die psychischen Belastungen in der Stadtverwaltung systematisch erfasst und ausgewertet.

Als Interviewpartner steht zur Verfügung: Diethelm Müller, Koordinator des Betrieblichen Gesundheitsmanagements „ArGuS“, Stadt Wolfsburg

Beispiel 2: Gesundheitsbranche

Wer sich um die Gesundheit anderer Menschen kümmert, darf dabei seine eigene Gesundheit nicht außer Acht lassen. Aus diesem Grund hat das Universitätsklinikum Jena für seine 4.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt. Denn gerade für Beschäftigte im sozialen Bereich besteht ein höheres Risiko zu Überforderung oder Burnout – aufgrund der hohen Verantwortung, der emotionalen Nähe zu den Patientinnen und Patienten sowie der Arbeit im Drei-Schicht-Dienst. Die Beschäftigten können deshalb ein Beratungsgespräch in Anspruch nehmen, im Rahmen von Supervisionen durch schwierige Phasen begleitet sowie an psychotherapeutische Unterstützung vermittelt werden. Hinzu kommen Elemente der Prävention wie die Mini-Aktivpause, bei der die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Abteilungen unter Anleitung Kurzübungen zur Entspannung machen. Für eine bessere Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen individuelle Arbeitszeitmodelle und ein geplanter Betriebskindergarten sorgen.

Als Interviewpartner steht zur Verfügung: Dr. Norbert Gittler-Hebestreit, Leiter des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, Universitätsklinikum Jena

Beispiel 3: Mittelstand

Durch den Wechsel unter das Firmendach der GE Healthcare-Familie ist die mittelständische Whatman GmbH, Herstellerin von medizinischen Diagnostikprodukten, 2008 mit ihren 144 Beschäftigten Bestandteil eines internationalen Konzerns geworden – mit spürbaren Veränderungen für die Angestellten, von neuen betriebswirtschaftlichen Aufgaben bis hin zu kulturellen und sprachlichen Unterschieden. Darauf reagierte das Unternehmen mit dem eigenen Gesundheitsprogramm „HealthAhead“. Das Angebot umfasst nicht nur Elemente der klassischen Vorsorge wie Gesundheits-Checkups und Rauchentwöhnung, sondern widmet sich auch Fragen der psychischen Gesundheit. Für Führungskräfte gibt es z.B. Trainings in Stressmanagement und in Führungskompetenz. Um die konkreten Probleme zu erfahren, wurden die Beschäftigten zudem in einer internen Umfrage zu ihrer Situation am Arbeitsplatz befragt.

psyGA wird unter Federführung des BKK Bundesverbandes durchgeführt. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) gefördert und wird fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA).

Pressekontakt

neues handeln GmbH
Verena Carstensen
Tel.: 030 2888378-19
carstensen@neueshandeln.de