

Occupational Health & Well-being



Dr. Nils Balsler

Foto: Merck KGaA

Wir leben in spannenden, aber auch sehr herausfordernden Zeiten. Große gesellschaftliche Themen wie der demografische Wandel, die Digitalisierung, die (Re-)Globalisierung und der Klimawandel verlangen uns als Individuen, aber auch unserer gesamten Gesellschaft viel ab. Sie erzeugen eine zunehmende Veränderungsgeschwindigkeit und damit verbunden eine steigende Komplexität.

In Bezug auf die Arbeitswelt hat die Corona-Pandemie für viele Veränderungen dabei wie ein zusätzlicher Entwicklungsbeschleuniger gewirkt. Zu diesen weitreichenden Veränderungen zählen unter anderem Aspekte wie neue Arbeitsformen sowie neue Formen der Zusammenarbeit, die fortschreitende Digitalisierung sowie die zunehmende Anzahl an Personen, die durch mobiles Arbeiten dezentral arbeiten. Dies kann zu einer höheren mentalen Belastung führen. Mentale Erkrankungen sind weltweit an die erste Stelle sogenannter nicht übertragbarer Erkrankungen gerückt. Nicht zuletzt aus diesem Grunde hat die WHO im September 2022 „Guidelines on mental health at work“ veröffentlicht (Weltgesundheitsorganisation 2022). Denn der Arbeitsplatz hat einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten. Sie wird durch Themen wie die Unternehmenskultur, die Arbeitsplatzgestaltung, das Führungsverhalten, Aspekte der Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion (DE&I) sowie der Nachhaltigkeit geprägt. Spätestens seit der Corona-Pandemie ist das Thema „Gesundheit & Wohlbefinden“ daher sowohl in der Gesellschaft insgesamt, aber insbesondere auch bei vielen Unternehmen vermehrt in den Fokus gerückt. Die Vielfältigkeit der Einflussfaktoren zeigt dabei auf, wie wichtig ein ganzheitlicher und strategischer Ansatz im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) ist.

Insbesondere im Nachgang zur Corona-Pandemie wird das Themenfeld „Health & Well-being“ („Gesundheit & Wohlbefinden“) in einigen Publikationen als vermeintlich neues Themenfeld herausgestellt. Dabei definiert die Weltgesundheitsorganisation Wohlbefinden als elementaren Bestandteil von Gesundheit. Das US-amerikanische National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) warnt vor einer Separierung des Well-being-Begriffs von Occupational Safety and Health. Es fordert vielmehr einen integrierten Ansatz zur Förderung der Sicherheit, der Gesundheit und des Wohlbefindens

der Beschäftigten. Also ein umfassendes in die Unternehmenskultur und in die Managementsysteme integriertes BGM. Ein Beispiel der Integration von „Wohlbefinden“ in eine stringente Gesundheitsmanagementsystematik liefert **Andreas Tautz** von der DHL Group.

Ein weiteres Best-Practice-Beispiel, wie das betriebliche Gesundheitsmanagement in einem DAX-Konzern in die Unternehmensstrategie integriert werden kann, kommt von **Natalie Lotzmann**. Ihr Artikel zeigt auf, wie bei SAP die Handlungsfelder gesunder Arbeitsplatz, gesunde Belegschaft, gesunde Führung und gesunde Kultur ineinandergreifen, um die Mitarbeitenden in einem hochdynamischen Umfeld gesund, leistungsfähig und motiviert zu halten. Hierbei stehen sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit in allen genannten Handlungsfeldern im Fokus und werden sowohl aus individueller als auch aus organisationaler Sicht betrachtet und dies von der Prävention, über die Früherkennung und das Fallmanagement bis hin zur betrieblichen Rehabilitation.

Ein systematisches und effizientes Vorgehen spielt im BGM insbesondere in Zeiten, in denen viele Unternehmen wirtschaftlich unter großem Druck stehen, eine wichtige Rolle. Gute Analysen und daraus abgeleitete Kennzahlen bilden dabei die Basis, um den Bedarf zu ermitteln und diesen im Management aufzuzeigen. Vor allem aber ermöglichen Gesundheitskennzahlen eine passgenaue Auswahl von BGM-Maßnahmen sowie die Überprüfung der Wirksamkeit. Wie ein solches kennzahlenorientiertes BGM in der Praxis aussehen kann, stellen **Andreas Erb et al.** in ihrem Artikel über das Vorgehen bei AbbVie vor.

Mentale Belastungen haben in der heutigen Gesellschaft, wie in der Einleitung erwähnt, eine zunehmende Bedeutung. Der praxistauglichen Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (GBUpsyBel) kommt hierbei als Analyseinstrument eine entscheidende Rolle zu. Hierbei krankt es häufig insbesondere bei der konsequenten Umsetzung von effektiven Folgemaßnahmen im Anschluss an die Diagnose. **Lotte Schwärzel und Iris Sahitoli** vom Klinikum Darmstadt stellen in ihrem Beitrag vor, wie die GBUpsyBel im Klinikumkontext nachhaltig und erfolgreich umgesetzt werden kann.

Im Rahmen eines ganzheitlichen BGM können digitale Gesundheitsplattformen gleich mehrere Herausforderungen adressieren. Als wichtigster Aspekt ist hierbei die zielgruppenspezifische, direkte und schnelle Gesundheitskommunikation zu nennen. Aber auch die

Erhebung von Gesundheitskennzahlen sowie die Verzahnung von Online-Maßnahmen und -Inhalten mit Offline-Angeboten vor Ort sollten hier diskutiert werden. **Andreas Bauck und Henning Müllmann** berichten in ihrem Beitrag über die Einführung einer globalen digitalen Gesundheitsplattform bei der Henkel AG und beleuchten hierbei auch die Frage, wie eine solche Plattform die Unternehmensstrategie zum Thema „New Work“ unterstützen kann.

Mit Herausforderungen, die sich durch die neuen Arbeitsformen und hier im Speziellen durch das vermehrte mobile Arbeiten ergeben, beschäftigt sich der Artikel von **Kristin Berens und Simon Fiechtner**. Konkret geht es hierbei um die Vorstellung eines digitalen Tools bei E.ON, das den Beschäftigten innovative Unterstützung in den Bereichen der Ergonomie und des Pausenverhaltens bietet.

Aber auch die Frage, wie wir künftig zusammenarbeiten, hat einen großen Einfluss auf unsere Gesundheit. Wie wir uns in Shared-Desk-Büros und hybriden Teams möglichst gesundheitsförderlich organisieren und die Zusammenarbeit gestalten, sind daher spannende Inhalte der gegenwärtigen Forschung. **Stephan Böhm et al.** von der Universität St. Gallen diskutieren in ihrem Beitrag auf Basis von zwei praxisnahen wissenschaftlichen Studien, welche Faktoren auf Unternehmens-, Team- und Individualebene wichtig sind, um die Zusammenarbeit in der modernen digitalen Arbeitswelt gesundheitsförderlich zu gestalten.

In Zeiten, in denen Fachkräfte immer schwieriger zu bekommen sind, kommt dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit der bestehenden Belegschaft in Unternehmen eine immer größere Bedeutung zu. Auch hier bieten digitale Tools neue Möglichkeiten, zum Beispiel bei der Verzahnung von Arbeitsmedizin und Präventionsangeboten durch softwarebasierte, individuelle Präventionsempfehlungen im Rahmen von Precision Health. Der wissenschaftliche Beitrag von **Filip Mess et al.** von der TU München beleuchtet den aktuellen Forschungsstand, die Chancen sowie die Herausforderungen dieses vielversprechenden Themas.

Ich möchte allen Autorinnen und Autoren herzlich für die spannenden, vielfältigen und praxisnahen Beiträge danken. Den Leserinnen und Lesern wünsche ich eine bereichernde Lektüre und neue Impulse zum Thema betriebliches Gesundheitsmanagement.

Ihr Nils Balsler

Senior Expert Betriebliches Gesundheitsmanagement, Merck KGaA, Darmstadt

Quelle

Weltgesundheitsorganisation (WHO): <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work> (abgerufen am 10.11.2023).

IN EIGENER SACHE

DANKSAGUNG

Chefredaktion und Verlag danken den nachfolgend genannten Kolleginnen und Kollegen sehr herzlich für ihre Begutachtungen der wissenschaftlichen ASU-Beiträge im vergangenen Jahr:

Prof. Dr. Irina Böckelmann (Magdeburg)
Dr. med. Sabine Darius (Magdeburg)
Priv.-Doz. Dr. Pavel Dietz (Mainz)
Prof. Dr. Hans Drexler (Erlangen)
Wolfgang Fischmann, M.A. (Erlangen)
Priv.-Doz. Dr. Rüdiger Görtz (Erlangen)
Dr. Lotte Habermann-Horstmeier (Villingen-Schwenningen)
Dr. Janice Hegewald (Berlin)
Prof. Dr. Stefanie Heinze (München)
Prof. Dr. Caroline Herr (München)

Dr. Sibylle Hildenbrand (Tübingen)
Prof. Dr. Hubert G. Hotz (Heidelberg)
Dr. Peter Kegel (Mainz)
Priv.-Doz. Dr. Julia Krabbe (Aachen)
Dr. Steffi Kreuzfeld (Rostock)
Prof. Dr. Dipl.-Ing. Stephan Letzel (Mainz)
Prof. Dr. Michael Linden (Berlin)
Prof. Dr. Adrian Loerbroks (Düsseldorf)
Priv.-Doz. Dr. Stefanie Mache (Hamburg)
Dr. Thomas Muth (Düsseldorf)
Prof. Dr. Albert Nienhaus (Hamburg)

Prof. Dr. Dennis Nowak (München)
Dr. Stefan Ott (Erlangen)
Prof. Dr. Steffi G. Riedel-Heller (Leipzig)
Prof. Dr. Dr. Wolfgang Schneider (Rostock)
Prof. Dr. Marcel Schweiker (Aachen)
Sabine Sommer (Berlin)
Dr. Andreas Tautz (Bonn)
Prof. Dr. Susanne Völter-Mahlknecht (Berlin)
Dr. Stefan Webendörfer (Ludwigshafen)