



Kennzahlen zur psychischen Gesundheit – Konzepte, Methoden und Erfahrungen aus der Praxis

Referent: Prof. Dr. Holger Pfaff,
 Institut für Arbeits- und Sozialmedizin der Uni Köln

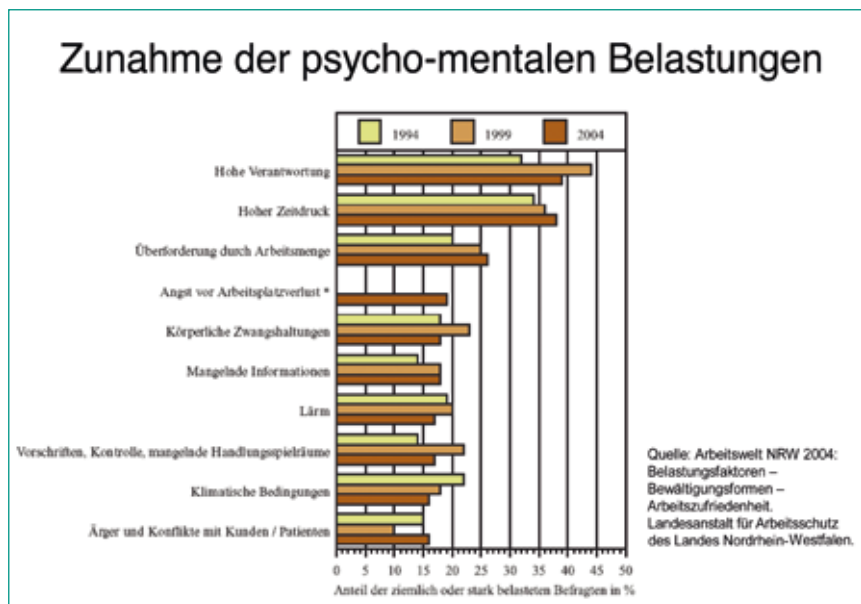
Geburtstage, Rabatte auf Bücher, Hilfswerk für in Not geratene Mitarbeiter, Nichtrauchererschutz am Arbeitsplatz, verschiedene Maßnahmen zur Unterstützung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Eltern-Kind-Zimmer, Angebote individueller Ferienbetreuung mit finanzieller Förderung, kostenfreies und anonymes Beratungsangebot für Eltern und werdende Eltern

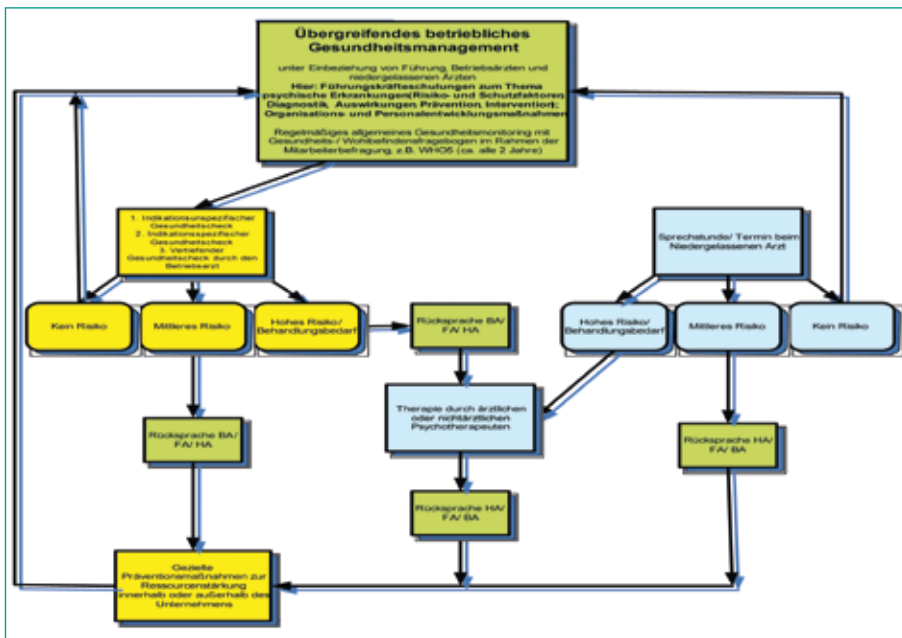
- Personalinstrumente beim Deutschen Ärzte-Verlag:

Instrumente aus dem Personalbereich: Funktionsbeschreibungen, regelmäßige Jahresmitarbeitergespräche mit Zielvereinbarung, Beurteilung und gegebenenfalls Qualifizierungsmaßnahmen, regelmäßige Unternehmensinformationen, Mitarbeiterversammlungen, regelmäßige Abteilungsbesprechungen, Feedback-Kultur, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, Führungskreise auf der Ebene Gruppenleiter unter Beteiligung jeder Abteilung im Unternehmen

- Unsere Personalentwicklung:
 Wir haben eine Personalentwicklung mit dem Ziel, die Mitarbeiter/innen für die Bewältigung gegenwärtiger und zukünftiger Aufgaben zu qualifizieren (auch für Arbeitnehmer/innen fortgeschrittenen Alters), wie z. B. Berufsausbildung, Konzept zur Einführung neuer Mitarbeiter/innen, Qualifizierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Teamentwicklung, Führungskräfteentwicklung, Coaching, Schlichtungsverfahren, weitere Maßnahmen zur Qualifizierung und Förderung (z. B. Job-Rotation, Lernpartnerschaften, Coaching durch Kollegen/ Kolleginnen oder Vorgesetzte, Projektarbeit) und vieles mehr. □

Prof. Pfaff stellt in seinem Vortrag u. a. aktuelle Gesundheitsdaten vor, insbesondere die Zahlen zur Zunahme der psychomentalen Belastungen, zur Allgemeinen Zunahme psychischer Erkrankungen sowie Verhaltensstörungen etc.:





Der Beitrag von Prof. Holger Pfaff beschäftigte sich insbesondere mit der Thematik „Kennzahlen zur psychischen Gesundheit – Konzepte, Methoden und Erfahrungen aus der Praxis“. Das Forschungsministerium investiert derzeit viel Geld zur Erforschung von Kennzahlen als diagnostisches Instrument, denn Kennzahlen für psychische Gesundheit können helfen, das betriebliche Gesundheitsmanagement auf die psychischen Störungen auszurichten. Es gibt die unterschiedlichsten Arten von Kennzahlen. Zur Erfassung von Befindensbeeinträchtigungen wie z. B. bei der Erfassung von Depressionen können niederschwellige Kennzahlen mit Cut-Off-Punkten angewandt werden. Diese können in Mitarbeiterbefragungen gut eingesetzt werden. □

Leitfaden für Betriebsärzte und Personalverantwortliche: Psychische Gesundheit im Betrieb

Referent: Detlef Glomm, VDBW

Der grundlegende Wandel in der Arbeitswelt und die Konflikte, die sich aus den Widersprüchen zwischen den ökonomischen Zielen der Globalisierung und den historisch gewachsenen nationalen und regionalen Strukturen und Werten für die Beschäftigten ergeben, haben erhebliche Auswirkungen nicht nur auf die Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch auf das betriebsärztliche Handeln. Auswirkungen dieser Entwicklung wie Arbeitsverdichtung mit überhöhten quantitativen und qualitativen Arbeitsanforderungen, Delegation von Verantwortung als Folge verschlankter Hierarchien bei gleichzeitiger Beschränkung der Entscheidungskompetenzen infolge umfassender Standardisierung von Abläufen und Strukturen oder die Reduzierung sozialer Kontakte durch neue Arbeitsformen beeinflussen das Krankheitsgeschehen, insbesondere auch die Entstehung und den Verlauf psychischer Erkrankungen.

Für diese arbeitsbedingten Einflüsse gibt es zahlreiche Belege: Nach einer Untersuchung der Europäischen Agentur für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit erlebt über die Hälfte aller berufstätigen

Menschen in der Europäischen Union negativen Stress z. B. in Form von Zeitdruck, ständigem Veränderungsdruck oder Monotonie am Arbeitsplatz. Psychische Erkrankungen nehmen seit einigen Jahren in der EU Rang 1 in der Ursachenstatistik für Erwerbsunfähigkeitsrenten ein. In einem multinationalen Konzern, der eine Meldepflicht für arbeitsbedingte Erkrankungen eingeführt hat, machen Erkrankungen durch psychische Fehlbelastung und Stress seit Jahren mehr als die Hälfte aller gemeldeten arbeitsbedingten Erkrankungen in Europa aus. Natürlich darf dabei nicht vergessen werden, dass psychische oder psychosomatische Erkrankungen nicht nur durch die Bedingungen in der Arbeitswelt verursacht werden, sondern dass individuelle Dispositionen sowie frühe „belastende“ psychosoziale Erfahrungen die Entwicklung der Persönlichkeit und damit das Risiko zur Entwicklung einer psychischen Erkrankung nachhaltig beeinflussen. Hinzu kommen dramatische Veränderungen im Altersaufbau und die Auflösung traditioneller Bindungen und Orientierungsmuster, die in enger Wechs-

wirkung mit den sich wandelnden Anforderungen das Krankheitspanorama unserer Gesellschaft beeinflussen. Die steigende Zahl psychischer und psychosomatischer Befindlichkeitsstörungen und Erkrankungen stellt uns als Betriebsärzte vor neue Herausforderungen. Dies betrifft sowohl die psychosomatischen und kommunikativen Kompetenzen als auch die Beherrschung und Nutzung von Methoden und Instrumenten zur Beurteilung psychischer und sozialer Belastungen am Arbeitsplatz. Als Hilfestellung für unsere betriebsärztlich tätigen Kolleginnen und Kollegen hat das Präsidium des Verbandes Deutscher Betriebs- und Werksärzte im vergangenen Jahr einen Leitfaden „Psychische Gesundheit im Betrieb“ herausgegeben und gemeinsam mit Fachkollegen aus der Psychosomatik und Psychotherapie ein Kompaktseminar entwickelt, das als Pilotveranstaltung auf der Herbsttagung des VDBW in Lübeck startete. Der Umstand, dass das Seminar mehrfach überbucht ist, zeigt das Interesse der Betriebsärzte an dieser Thematik. Geplant ist, das Seminar im nächsten Jahr flächendeckend anzubieten.