



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-

selwirkung 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.

Ein zentrales Thema dieses Seminars ist die Identifizierung, Beurteilung und Bewertung psychomentaler und psychosozialer Belastungen im Betrieb. Auch wenn eine derartige Gefährdungsbeurteilung insbesondere beim Management meist nur auf mäßige Akzeptanz stößt und schwierig ist, weil diese Gefährdungen nicht unmittelbar mess- und beobachtbar sind und immer der subjektiven Bewertung des einzelnen Menschen unterliegen, ist sie doch unverzichtbare Voraussetzung für die Entwicklung von betrieblichen Schutzkonzepten. Bei der Beurteilung von psychischen und sozialen Belastungen gibt es grundsätzlich drei Wege, die sich auch kombinieren lassen:

1. individuelle Beurteilung mit Exploration/Interview und Einsatz verschiedener Fragebögen und Checklisten zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und im Privatleben, psychischen und psychosomatischen Beschwerden und zum Arbeitsstil und Selbstmanagement
  2. Befragung und moderierte Gruppendiskussion im Arbeitsteam
  3. anonymisierte Befragung eines Kollektivs, z. B. der gesamten Belegschaft oder ausgewählter Abteilungen mittels standardisierter oder an die betrieblichen Bedingungen angepasster Fragebögen.
- Unabhängig vom ausgewählten Verfahren ist es unerlässlich, vor der Erhebung

oder individuellen Befragung Konzepte zu entwickeln, wie und in welchem Zeitrahmen die Ergebnisse ausgewertet, Verbesserungsvorschläge erarbeitet, zur Diskussion gestellt und umgesetzt werden. Dabei kommt dem Vertrauens- und Datenschutz gerade bei dieser Thematik eine besondere Bedeutung zu. Die zentrale Aufgabe besteht darin, individuelle und institutionelle Belastungsfaktoren und Schutzfaktoren zu identifizieren. Dabei liegen die Aufgaben der Prävention und Risikominimierung psychischer Erkrankungen nicht nur im Bereich der Belastungsreduzierung, sondern auch auf dem Feld der Ressourcenstärkung. □

## Betriebliche Gesundheitsförderung zur Stärkung der psychischen Gesundheit in der Praxis

Referent: Dr. Joachim Stork, AUDI AG

„Der Schutz und die Stärkung der psychischen Gesundheit von Beschäftigten gewinnt zu Recht Bedeutung im Rahmen der betrieblichen Prävention“, sagte Dr. Joachim Stork, Leiter des Gesundheitswesens der Audi AG Gesundheitswesen. Er weist auf die Studie der Initiative Gesundheit & Arbeit 2005, [www.iga-info.de](http://www.iga-info.de), hin, welche die Einschätzung der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit zum Inhalt hat.

Die Befragten beschreiben ihre Arbeitssituation als sehr positiv, u. a.:

- 81 % der Männer und 88 % der Frauen finden, dass ihre Arbeit sie fit hält,
- 92 % der Männer und 92 % der Frauen finden ihre Arbeit vielseitig und abwechslungsreich,
- 59 % der Männer und 50 % der Frauen finden, dass sich ihr Unternehmen um ihre Gesundheit kümmert.

Erfahrungen, aber auch wissenschaftliche Ergebnisse zeigen: sichere Arbeit ist vorrangig eine Gesundheitsressource und bewirkt nur unter ungünstigen Bedingungen eine Gefährdung der psychischen Gesundheit.

Allgemeine Gesundheitsdaten werden im Folgenden mittels Grafiken aufgezeigt. Insbesondere der Aspekt der **Arbeitsplatzsicherheit** hat aufgrund zahlreicher Untersuchungen eine herausragende Bedeutung für die psychische Gesundheit.

Neuere Untersuchungen zeigen, dass insbesondere **Angehörige sozialer Berufe** an affektiven Störungen erkranken;

das spricht dafür, in der Prävention insbesondere den sozialen Aspekten der Arbeit besondere Aufmerksamkeit zu widmen und die Angehörigen dieser Berufsgruppen bei ihrer anspruchsvollen Arbeit „mit den Menschen“ gezielt zu unterstützen – z. B. durch eine hochwertige arbeitsmedizinische Betreuung, aber auch durch Super- oder Intervention.

