

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, hin, welche die Einschätzung der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit zum Inhalt hat.

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

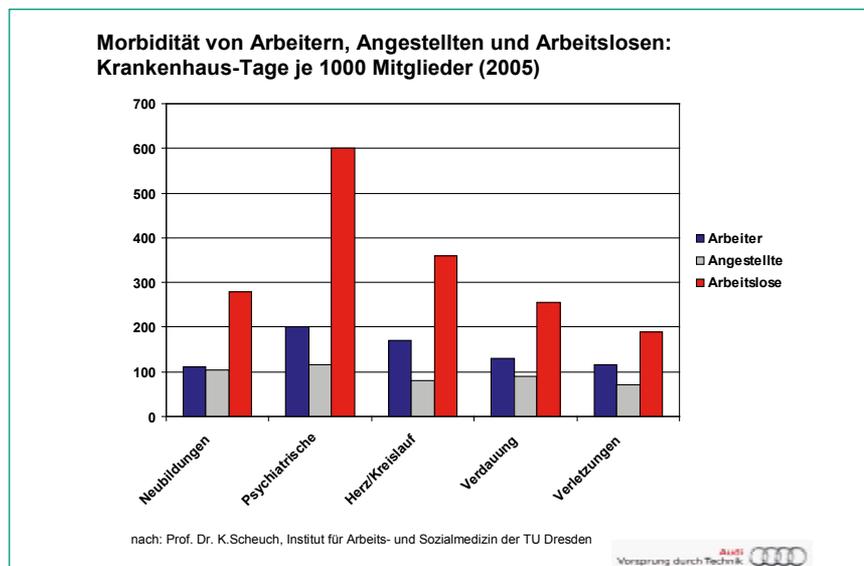
- 81 % der Männer und 88 % der Frauen finden, dass ihre Arbeit sie fit hält,
- 92 % der Männer und 92 % der Frauen finden ihre Arbeit vielseitig und abwechslungsreich,
- 59 % der Männer und 50 % der Frauen finden, dass sich ihr Unternehmen um ihre Gesundheit kümmert.

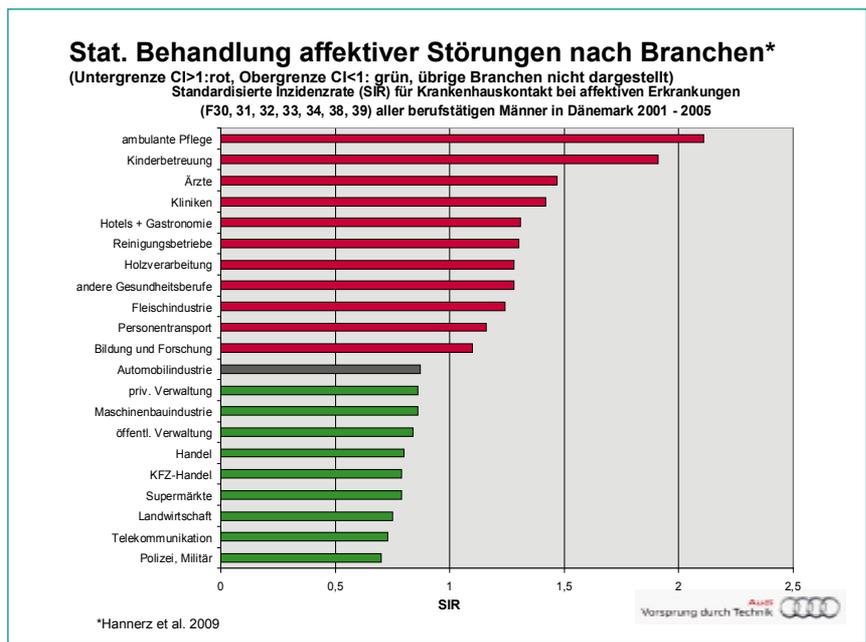
Erfahrungen, aber auch wissenschaftliche Ergebnisse zeigen: sichere Arbeit ist vorrangig eine Gesundheitsressource und bewirkt nur unter ungünstigen Bedingungen eine Gefährdung der psychischen Gesundheit.

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.





Die Analyse von **Arbeitsunfähigkeitsdaten** der Audi BKK zeigt, dass psychische Erkrankungen ca. 7 % aller Arbeitsunfähigkeitstage verursachen; allerdings müssen Arbeitsunfähigkeitsdaten wegen ihrer geringen Validität stets vorsichtig interpretiert werden. Heute ist von einer immer noch hohen, aber langsam rückläufigen Häufigkeit somatischer Erstdiagnosen bei eigentlich psychosomatisch Erkrankten auszugehen; betriebsärztliche Vorsorgeuntersuchungen können ein geeignetes Instrument sein, um eine frühzeitige adäquate Diagnosestellung und ggf. Therapie zu veranlassen und einen Beitrag zur Senkung dieser „Dunkelziffer“ zu leisten. Die Arbeitsmedizin kann so auch zum Abbau des sozialen Gefälles beim frühzeitigen Zugang zu psychiatrischer und psychotherapeutischer Betreuung beitragen.

Das **Audi Programm „Arbeit und psychische Gesundheit“** wurde entwickelt, weil das Thema psychische Gesundheit der Mitarbeiter ein wichtiger Erfolgsfaktor für Betriebe ist. Vorrangige Handlungsfelder des Audi Programms „Arbeit und psychische Gesundheit“ sind unter anderem:

- Sicherheit der Arbeitsplätze
- Gute interne Information / Kommunikation
- Mitarbeiterführung und soziale Unterstützung
- Mitarbeiterbeteiligung bei Gestaltung und Organisation der Arbeit

- Gruppen- und Teamarbeit als durchgängige Form der Arbeitsorganisation
- Sorgfältige Auswahl, Qualifizierung und Entwicklung der Führungskräfte
- Schaffen von Entwicklungsperspektiven auch für ältere Mitarbeiter / -innen
- Nutzung des „Audi Stimmungsbarometers“
- Bilden regionaler Expertennetzwerke „psychische Gesundheit“
- Stärkung individueller Bewältigungskompetenzen
- Betriebliche Epidemiologie zur Identifizierung von Erkrankungshäufungen
- Frühes Erkennen von individuellem Beratungsbedarf im „Audi Checkup“
- Info- und Beratungstool „psychische Gesundheit“ im Intranet des Unternehmens
- Angebot „Sprechstunde psychische Gesundheit“ mit niedriger Zugangsschwelle

Der **Audi Checkup** ist ein Programm zur Individualprävention und Gesundheitsförderung, das von über 90 % der Belegschaft genutzt wird. Durch die Früherkennung von Risikofaktoren und chronischen Erkrankungen können im Rahmen einer betriebsärztlichen Beratung individuelle Empfehlungen zur Gesundheitsförderung und Prävention besprochen und erläutert werden. Häufig gelingt es, auf diesem Weg frühe Hinweise z. B. auf eine depressive Entwicklung mit den Beschäftigten zu besprechen und diese ggf. in eine „Sprechstunde

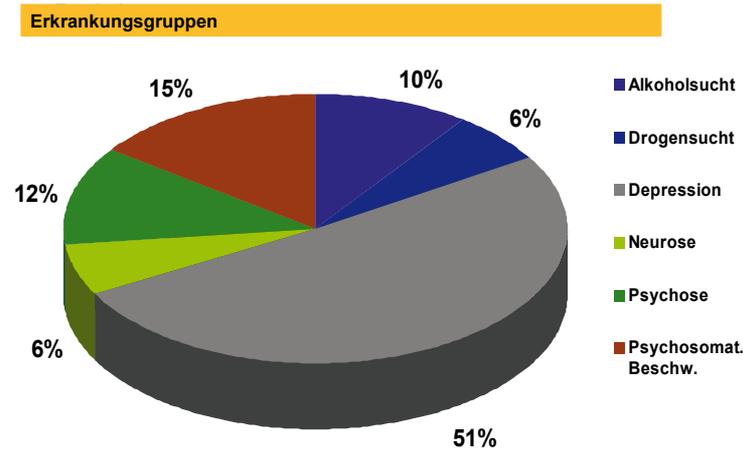
psychische Gesundheit“ zu vermitteln. Daneben erlaubt die epidemiologische Auswertung der Untersuchungsergebnisse durch die Betriebsärzte das Erkennen von Mitarbeitergruppen oder Betriebsbereichen mit besonderem Handlungs- und Betreuungsbedarf.

Durch Anbindung der betriebsinternen **Sprechstunde psychische Gesundheit** an das Checkup-Programm soll eine frühe Weichenstellung zugunsten einer qualifizierten Behandlung sichergestellt werden:

- Externe Fachärzte halten die Sprechstunde in den Gesundheitszentren der AUDI AG
- Arzt / Ärztin, welche den Check-up durchführt, empfiehlt ggf. die Sprechstunde psychische Gesundheit (Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie) aufgrund des Ergebnisses eines Fragebogens, der Anamnese und des Arztgesprächs und vereinbart den Beratungstermin.
- Die Teilnahme daran unterliegt – wie alle anderen Betreuungsangebote – der ärztlichen Schweigepflicht, so dass andere im Betrieb weder den Beratungsanlass, noch weitere gesundheitliche Details erfahren.
- Ziel ist ein orientierendes Gespräch und die Empfehlung zum weiteren Vorgehen, es erfolgt keine Behandlung oder Dauerbetreuung.
- Der weitere Verlauf wird nach 6 Monaten im Gespräch zwischen Betriebsarzt und Mitarbeiter geprüft.
- Innerhalb der ersten 6 Monate des Projekts konnten so bereits 36 Patienten fachärztlich zur Frage der weiteren Diagnostik und ggf. psychiatrischen oder psychotherapeutischen Behandlung beraten werden.

Zu den arbeitsmedizinischen Kernaufgaben gehört neben derartigen Vorsorgeprogrammen die betriebliche Integration und Rehabilitation. Im Zeitraum 2002 bis 2006 wurden 248 Mitarbeiter / -innen der AUDI AG bei bzw. nach *Episoden psychischer Erkrankungen* im betrieblichen Gesundheitswesen untersucht und hinsichtlich ihres weiteren Arbeitseinsatzes beraten (= 5 % aller derartigen Beratungsfälle). Dabei standen affektive Erkrankungen als Anlass

248 APM-Begutachtungen wegen psychischen Erkrankungen
Audi AG 2002 - 2006



Dr. Keskin, I/SW-1

Audi
Vorsprung durch Technik

an erster Stelle (Diagnosen der behandelnden Ärzte).

Dr. Stork betont, dass aus den eigenen Erfahrungen und Erkenntnissen der Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft wesentliche Schlussfolgerungen für die betriebliche Prävention abgeleitet werden, die in das Audi Unternehmensprogramm „Arbeit und psychische Gesundheit“ eingeflossen sind. Dabei wird die psychische Gesundheit der Audi Mitarbeiter/-innen nur eingeschränkt als realistisches Ziel der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation, vielmehr als **Unternehmensziel und Herausforderung an die personalpolitische Gestaltung** verstanden. □

Kooperation mit anderen Akteuren in der medizinischen und beruflichen Rehabilitation

Referent: Dr. med. Rolf Hess-Gräfenberg, Deutsche Post AG

Die Beratung und Begleitung von Beschäftigten, die durch Krankheit in ihrer Leistungsfähigkeit längerfristig oder dauerhaft eingeschränkt sind, die Initiierung und Begleitung von rehabilitativen Maßnahmen, die erfolgreiche Wiedereingliederung sowie die nachhaltige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit stellen eine zentrale Aufgabe für Werks- und Betriebsärzte dar.

Der Betriebs- bzw. Werksarzt befindet sich damit im Hinblick auf die erfolgreiche (Wieder-)Eingliederung von Menschen in den Arbeitsprozess, die durch Behinderung oder Krankheit in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind, an einer wichtigen Schnittstelle.

Ihm kommt eine wichtige Übersetzerfunktion zu, die einen möglichst intensiven Informationstransfer zwischen Haus- und Fachärzten, Reha-Trägern und Integrations(fach)diensten auf der einen sowie betrieblichen Entscheidungsträgern auf der anderen Seite initiieren, befördern und unterhalten kann.

Aufgrund ihrer besonderen (Schlüssel-)Stellung und Kompetenzen im Betrieb, besitzen Werks- und Betriebsärzte eine wichtige Weichenstellung bei der Identifikation von Reha-Bedarf sowie der Ausrichtung der Rehabilitation auf die Besonderheiten des Arbeitsplatzes.

Die setzt ihn potentiell in die Lage, wichtige Impulse zu geben, um steuernd und gestaltend auf den Reha-Prozess Einfluss zu nehmen. Dies betrifft verschiedene Interventionsfelder:

- die frühzeitige Identifikation von Reha-Bedarf,
- die zeitnahe Antragstellung und Bahnung einer ambulanten bzw. stationären Reha,
- die Kontaktpflege und Zusammenarbeit mit den Reha-Einrichtungen mit dem Ziel einer arbeitsplatznahen Ausrichtung der Rehabilitation sowie schließlich
- die Begleitung der Wiedereingliederung in den Betrieb, seine inhaltliche und zeitliche Strukturierung sowie

die Kontrolle und Sicherung des Reha-Erfolges.

Der Informationsaustausch, das Wissen um die Versorgungsträger und ihres umfangreichen Angebotes an Leistungen zur Teilhabe, der detaillierte Abgleich zwischen Anforderungen und Fähigkeiten, erhöht die Chancen einer realistischen und auf die Besonderheiten des Arbeitsplatzes abgestimmten „Instandsetzung und -erhaltung“ für den Job.

Es kann nicht verkannt werden, dass mit der gesetzlichen Neuausrichtung des SGB IX und des Unfallversicherungsrechtes (Wiedereingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX, Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitation, erweiterter Präventionsauftrag an den gesetzlichen Unfallversicherungsträger nach SGB VII) die Rolle des Betriebs- bzw. Werksarztes aufgewertet wurde und ihn zu einem vollwertigen Verfahrensbeteiligten befördert und ihn damit in die Lage zum