

15. Freitagswerkstatt

17.11.2017

A good place to work - Auf Erfolgskurs mit betrieblicher Gesundheitsförderung



Veranstalter:

CSR-Kompetenzzentrum Rheinland
IHK Bonn/Rhein-Sieg
Bonner Talweg 17
53113 Bonn

Tel 02 28/22 84-0
Fax 02 28/22 84-232
E-Mail: gawellek@bonn.ihk.de



Diese Dokumentation ist online verfügbar unter:
<http://csr-kompetenzzentrum.de/csr-freitagswerkstaetten/>

Ein gefördertes Projekt aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung

Hintergrund

Im Verlauf der letzten 20 Jahre hat sich die Zahl der Fehltage in Unternehmen aufgrund von persönlichen Belastungen verdreifacht. Der Ausfall durch Krankheit und Minderleistung verursacht nicht nur hohe Kosten für den Arbeitgeber, sondern führt auch dazu, dass Mitarbeitende in Unternehmen abwandern, die bessere Arbeitsbedingungen bieten.

Welche Faktoren im eigenen Betrieb zu Fehltagen führen können, zeigen Gefährdungsbeurteilungen, die auch für Kleinbetriebe gesetzlich vorgeschrieben sind.

In der Freitagswerkstatt erörterten wir folgende Fragen:

- Welche Stressfaktoren gibt es am Arbeitsplatz? Wie erkennt man diese?
- Welche Konsequenzen zieht man aus der Gefährdungsanalyse?
- Wie schafft man gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen und Verhaltensweisen?

Unsere Expertinnen und Experten stellten das Instrument „Gefährdungsanalyse“ vor und gaben Tipps und Best Practice-Beispiele für einen präventiven Umgang mit psychischen Belastungen.

Impulsgeber waren:

Karin Hennemann-Wiehler, Leiterin BBZ

Sabine Steinkühler, Systemische Beraterin BBZ

Maria Heuvelmann, Geschäftsführung volver-beratung Brühl

Frank Bautz, BKK Novitas

Der Austausch zeigte, dass es noch umfassenden Informationsbedarf zu den gesetzlichen Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung gibt. Hier wurde der Aufklärungsbedarf für kleine und mittelständische Unternehmen, aber auch gemeinnützige Organisationen sehr deutlich.

Wir bedanken uns herzlich bei unseren Gastgebern und den guten Geistern, die im Hintergrund für das Wohl der Gäste gesorgt haben.

Teilnehmende

	Organisation/ Institution	Name	Teilnahme
1	Kompetenzzentrum Frau & Beruf Bonn/Rhein-Sieg	Elke Graff	X
2	Novitas BKK	Frank Bautz	X
3	volver Beratung	Maria Heuvelmann	X
4	Betriebliches Beratungszentrum Bonn	Michaela Szillat	
5	IHK Bonn/Rhein-Sieg	Michael Pieck	X
6	Betriebliches Beratungszentrum Bonn	Karin Hennemann-Wiehler	X
7	Betriebliches Beratungszentrum Bonn	Sabine Steinkühler	X
8	KÖTTER Sicherheitsdienste GmbH	Andreas Lenz	X
9	CSR Expertin	Gisela Hein	X
10	CSR Expertin	Birgit Donath	X
11	Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Bonn/Rhein-Sieg e.V.	Franz-Josef Windisch	X
12	IHK Bonn/Rhein-Sieg	Bernhard Mensing	
13	Kluge Küche	Heidi-Rose Sprenger	X
14	adevi communication GmbH	Christian Jacobi	X
15	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	Mareike Ropers	X
16	Dialog Global - Projektberatung und Mediation	Sandra Langenbach	
17	gmc ² gerhards multhaupt consulting GmbH	Marian Rondorf	X
18	gmc ² gerhards multhaupt consulting GmbH	Lara Herrmann	X
19	Deutsche Welthungerhilfe e.V.	Peter Dörr	X
20	Dr. Zimmer & Partner	Wolfgang Zimmer	
21	Dr. Zimmer & Partner	Karin Hauke-Zimmer	
22	Psychotherapie Much	Ulrike Weber	
23	Betriebliches Beratungszentrum Bonn	Claudia Laudan	X

Ablauf:

Uhrzeit	was?	wer?
10.00	Begrüßung durch das CSR-Kompetenzzentrum und das Betriebliche Beratungszentrum Bonn (BBZ)	Pieck Hennemann
10.05	Vorstellung der CSR-Expertinnen Ergebnisse der letzten Freitagswerkstatt	Donath Pieck
10.10	Vorstellung des BBZ Erläuterung des Themas	Hennemann Hein
10.20	<p>Leitfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stressfaktoren - Was belastet die (psychische) Gesundheit von Arbeitnehmern? • Was fördert die (psychische) Gesundheit von AN? • Was ist zu tun als Arbeitnehmer / als Arbeitgeber • Best Practice <p>Impulsgeber: Karin Hennemann-Wiehler, Leiterin BBZ Sabine Steinkühler, Systemische Beraterin BBZ Arbeiten und gesund bleiben – Was Arbeitgeber und Führungskräfte tun können, um gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Maria Heuvelmann, Geschäftsführung vover-beratung Brühl Gefährdungsanalyse – Welcher Nutzen lässt sich durch die Unternehmen aus der Durchführung ziehen? Frank Bautz, BKK Novitas Zahlen Daten Fakten – Unterstützungsmöglichkeiten von Krankenkassen</p>	Moderation: Hein
11.00	Austausch und Diskussion aller Teilnehmenden anhand der obenstehenden Leitfragen	Moderation: Hein
11.50	Zusammenfassung der Ergebnisse	Donath
11.55	Absprachen treffen: wie geht es weiter?	Donath Pieck
12.00	Optional: Führung durch das Willi Graf-Haus Ausklang/Imbiss	Organisation: Hennemann

Stressfaktoren: Was belastet

Fehlende Anerkennung

Chef-Mobbing

Druck von „oben“

Studie von VW:
Führungsstil beeinflusst
Krankenstand

Krankmacher Nummer 1:
der Chef / die Chefin

Wie lange bin ich zum
Arbeitsplatz unterwegs?

Private Probleme z.B.
- Kinderbetreuung
(fehlende KiTa-Plätze)
- Pflege

Mitarbeitende sind
mehrfach belastet
- Kinderbetreuung
- Pflege von Angehörigen

Erwartungshaltung „Was
erwartet mich?“
Worst-case-Denken

Work-Life-Balance
Arbeitswelt = Lebenswelt

Geheimniskrämerei
der Unternehmen

Schlechter Umgang auf
allen Ebenen

Fehlernährung
- Schlechte Kantine
- keine Versorgung

Erschöpfung ist keine
psychische Erkrankung

Auch Führungskräfte
sind Mitarbeiter

DAK Gesundheitsreport

Gefährdungsanalyse ist
verpflichtend

Was fördert psychische Gesundheit

Partizipation

Freude

„die Runde machen“
und sehen, wie es
den Einzelnen geht

Selbstfürsorge

Gestaltungsräume
ermöglichen

Vertrauen

In Kontakt bleiben -
gegenseitige Wertschätzung
& Anerkennung

Was ist zu tun?

Firmenbezogenen Krankmeldungen auswerten

Mitarbeitende mit einbeziehen

Mitarbeitende sollten selbst aktiv werden

Vorbild sein

Indikatoren für Stress erkennen:
- keine Mittagspause machen
- soziale Beziehungen zerfallen
- hohe Krankmeldungen ohne Attest

Feedback-Kultur aufbauen

Gesundheitsförderung ist ein nachhaltiger Prozess

Mitarbeiterbindung durch Arbeitszufriedenheit

Nachhaltiges Arbeiten für Gesundheit der Mitarbeiter

Best Practice

„Du guckst so angespannt, was ist los?“ – Kommunikation!

Weiterbildung ermöglichen

Unternehmens- / Führungskultur

Mitarbeiter auffordern, Lösungen für das Unternehmen zu kreieren

Integriertes Arbeitslebenskonzept

Verantwortung übernehmen

Austausch

Flexible Zeitmodelle
- z.B. Vertrauensarbeitszeit
o bei Pflegefällen

Netzwerk „Familienbewusste Unternehmen Bonn/Rhein-Sieg“
- Unternehmenskultur
- Arbeitgebermarke

Aufträge

Was kann man aus der spannenden Diskussion für „Aufträge“ für die IHK Bonn/Rhein-Sieg oder für das CSR-Kompetenzzentrum herausfiltern?

Informationen zum Thema Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz vorantreiben

Eine Veranstaltung anbieten, bei der Anbieter und „suchende“ Unternehmen miteinander in Kontakt kommen können

Bewusstsein für das Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz als Teil der CSR-Strategie vorantreiben

Informationen zur Gefährdungsanalyse zur Verfügung stellen

Fazit

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein Thema, das weit über den richtigen Bürostuhl oder augenfreundliche Beleuchtung hinausgeht. Nach „Rücken“ (Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems) als häufigste Ursache für eine Krankmeldung sind auf Platz zwei psychische Erkrankungen dafür verantwortlich, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich krank melden (Quelle: Berufsunfähigkeitsversicherung heute). Die **Produktionsausfallkosten** belaufen sich auf 8,3 Milliarden Euro – eine stattliche Summe, die jedes Unternehmen zum Nachdenken bringen sollte. Wie lange kann man sich Untätigkeit in diesem Bereich betriebswirtschaftlich erlauben?

Die Impulsgeber machten in ihren Beiträgen deutlich, dass es eine Fülle von Faktoren gibt, die dafür sorgen, dass Arbeitnehmer ihre **Motivation verlieren**, sich nicht wertgeschätzt fühlen und deutlich mehr **unter Stress leiden**, als nötig wäre.

Markante Thesen, die durch Studien nachgewiesen werden konnten, waren

- „**Krankmacher Nummer 1 ist der Chef / die Chefin**“ sowie
- „**Die Führungskraft nimmt ihren Krankenstand mit**“.

Tatsächlich wurde nachgewiesen, dass das Verhalten des Vorgesetzten direkten Einfluss auf den Krankenstand der Mitarbeitenden hat. Eine Führungskraft, die einen hohen Krankenstand in der eigenen Abteilung hat, nimmt den gleichen hohen Krankenstand in eine andere Abteilung oder in ein anderes Team mit. Links zu verschiedenen Untersuchungen dazu gibt es im Anhang.

Verantwortliche in Unternehmen müssen sich auseinandersetzen mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und mit deren Gesundheit in Zusammenhang mit der Arbeitssituation. Das ist nicht nur gesetzlich vorgeschrieben, sondern sollte selbstverständlich sein. Das bedeutet im Detail, die **Führungskultur** im Unternehmen in den Blick zu nehmen; darauf zu achten, ob Mitarbeitende Pausen machen, soziale Kontakte untereinander gepflegt werden und wie die Unternehmenskultur in Bezug auf Fehler oder Minderleistungen gestaltet ist.

Deutlich wurde aber auch, dass ebenso Führungskräfte an ihre gesundheitlichen Grenzen stoßen. Der stressige Arbeitsalltag, die große Verantwortung für Mitarbeitende, Rechenschaftspflicht gegenüber dem übergeordnetem Management sind nur einige Faktoren, die dabei eine Rolle spielen. Doch nur wenn „**Selbstfürsorge**“ funktioniert, kann man auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen.

Ein weiteres Manko: Ärzte scheinen Mitarbeitende schneller krankzuschreiben ohne sich genauer mit dem Krankheitsbild zu befassen. Daraus resultierende Fehleinschätzungen führen entweder zu unnötigen Krankschreibungen oder zu nicht erkannten ernsthaften Leiden. Hier ist gerade in der Diagnose von psychischen Erkrankungen Weiterbildung angesagt.

Eindrucksvoll in dieser Freitagswerkstatt war sicherlich, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus eigener Erfahrung Beispiele für demotivierendes Führungsverhalten nennen konnten. Genauso bemerkenswert war aber auch die Fülle von Vorschlägen, Erfahrungen

und Ideen zur Verbesserung des Betriebsklimas. Wenn Bürotüren geschlossen bleiben, gemeinsames Lachen nicht mehr möglich ist, Gespräche verstummen sobald der Chef sich nähert, heisst es hellhörig zu werden. Wenn die Unternehmenskultur stimmt, ist es einfach vorbeugend tätig zu sein: Aufmerksam miteinander umgehen, Verantwortung teilen, Spaß und Freude zulassen!

Sollte das nicht mehr möglich sein, gibt es vielfältige Möglichkeiten, sich Hilfe zu holen. Häufig hilft der Blick und die Moderation von außen. Dabei unterstützen u.a. Einrichtungen wie das BBZ; aber auch die Krankenkassen leisten einen Beitrag dazu. Diese bieten Schulungsmaßnahmen (z. B. für Führungskräfte) in Betrieben an bis hin zur Beratung der Betriebe von der Analyse bis hin zur letztendlichen Umsetzung von Maßnahmen. Wichtig ist es, frühzeitig aktiv zu werden und nicht nur, weil Gesetze das einfordern.

Hier können Maßnahmen der IHK bzw. des Kompetenzzentrums ansetzen:

- Unternehmen und Organisationen können durch Handreichungen und Veranstaltungen für diese Themen sensibilisiert werden. Es muss deutlich werden, dass „Gesundheit der Mitarbeitenden“ zum Handlungsfeld „Arbeitsplatz“ und damit in jede CSR-Strategie gehört.
- Vorgeschlagen wurde eine Börse oder Messe bei der Anbieter von Lösungen in diesem Kontext zusammen kommen mit interessierten Unternehmen.
- Regelmäßige Informationsveranstaltungen zur Gefährdungsbeurteilung sollten im Jahresablauf als Service durchgeführt werden.

Letztlich sollte bei allen Akteuren dafür geworben werden, dass nicht nur eine Pflichtaufgabe erfüllt wird, sondern dass man mit betrieblicher Gesundheitsförderung sein Unternehmen auch wirtschaftlich auf einem Erfolgskurs bringt – damit es „a good place to work“ für alle wird.

Anhang

Links zu den auf der Veranstaltung genannten Untersuchungen und Themen:

* Die in der Veranstaltung zitierte VW-Studie ist im Original nicht auffindbar, allerdings wird sie in vielen Publikationen zitiert (ohne Quellenangabe). Fazit ist, die „Auswertungen aus dem VW – Konzern führen zur Erkenntnis: Vorgesetzte nehmen ihre Fehlzeiten mit. Bei einer Versetzungs-Aktion zahlreicher Vorgesetzter wurde u.a. festgestellt, dass Vorgesetzte, die aus einem Bereich mit hohen in einen Bereich mit niedrigen Fehlzeiten versetzt werden, relativ schnell wieder hohe Fehlzeiten haben.“ [Quelle](#) DGB Bildungswerk NRW

Umfassende Informationen zum Thema Arbeitsschutz und Gefährdungsbeurteilung:

<https://www.mags.nrw/arbeitsschutzsystem-und-gefaehrdungsbeurteilung>

<https://www.mags.nrw/psychische-belastungen>

<http://psyga.info/psychische-gesundheit/daten-und-fakten/>

<http://psyga.info/>

DAK-Gesundheitsreport 2015 und 2017

<https://www.dak.de/dak/download/dak-gesundheitsreport-2017-1887532.pdf>

<https://www.dak.de/dak/download/psychoreport-2015-deutschland-braucht-therapie-1718790.pdf>

<https://www.dak.de/dak/download/charts-zum-dak-psychoreport-1718868.pdf>

DAK Krankenstands-Analyse

<https://www.dak.de/dak/bundes-themen/psychische-erkrankungen-hoehchststand-bei-ausfalltagen-1873100.html>

Eine Gefährdungsbeurteilung auch für psychische Belastungen bei der Arbeit ist verpflichtend nach § 5 Abs. 3 ArbSchG

https://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/_5.html

Informationen zu den Impulsgebern

<https://www.bbz-bonn.de/>

<http://volver-beratung.de/>