



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Psyche und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die psychosoziale Gesundheit rückt im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) immer mehr in den Fokus und wird dadurch auch für qualifizierte Gesundheitsdienstleister zu einem immer wichtigeren Thema.

Dies ist ein Umstand, der von immer mehr Fitness- und Gesundheitsunternehmen erkannt wird, um sich zusätzliche Tätigkeitsfelder durch BGM-Angebote zu erschließen. Für eine professionelle Herangehensweise an das Thema psychosoziale Belastungen fehlen jedoch in vielen Fällen noch die notwendigen Kompetenzen und direkt einsetzbares Handwerkszeug.

Anstieg psychischer Erkrankungen
Der Anteil psychischer Erkrankungen liegt weltweit bei ca. 11 % aller Erkrankungen – Tendenz steigend. Die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen haben um 165 % von 1997 bis 2012 zugenommen (DAK, 2013). Folgt man den Ergebnissen des DAK-Gesundheitsre-

ports, so nehmen Muskel-Skelett-Erkrankungen mit 23,2 % aller Krankheitstage im Jahr 2012 den Spitzenplatz ein. Bereits an zweiter Stelle stehen die psychischen Erkrankungen mit 14,5 %. Im Jahr 2010 lagen diese noch mit 12,1 % auf Platz vier. Jeder 22. Erwerbstätige war wegen einer psychischen Diagnose im Jahr 2012 einmal oder mehrmals krankgeschrieben (davon 5,9 % Frauen und 3,3 % Männer). Bis zum Jahr 2020 werden psychische Störungen nach einer Vorusberechnung der DAK neben Muskel-Skelett-Erkrankungen die zweithäufigste Ursache für Arbeitsausfälle und verminderte Arbeitsfähigkeit sein. Psychische Störungen nehmen jedoch nicht nur über eine zunehmende Arbeitsunfähigkeit konkrete Gestalt

an, sie zählen seit Ende der 1990er Jahre zu den Hauptgründen für eine Frühberentung.

Belastungen in der Arbeitswelt
Stress am Arbeitsplatz macht nicht per se krank, wie dies oft zu lesen ist. Ganz im Gegenteil: Wir wollen gefordert werden, etwas leisten, unsere Fähigkeiten unter Beweis stellen. Solcher Stress kann Spaß machen. Die Belastungen, denen Menschen im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit ausgesetzt sind, sind vielfältig und jeder reagiert individuell auf sie. So können Arbeitsaufgaben zu hohe Anforderungen beinhalten, Zeit- und Termindruck verursachen oder widersprüchlich formuliert sein. Die Arbeitsrolle kann eine hohe Verantwortung, aber auch Konflikte und fehlende Anerkennung mit sich bringen. Weitere Belastungen können aus der materiellen Umgebung (Lärm, Kälte, Hitze usw.) und der sozialen Umwelt im Unternehmen entstehen. Dazu können Belastungen aus dem Personensystem, wie z. B. Angst vor Misserfolg, fehlende Eignung oder

private Konflikte kommen. Im Rahmen von Befragungen des AOK-Service „Gesunde Unternehmen“ unter 28.223 Mitarbeitern in 147 Betrieben, wurden die „Top Ten“ der Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz erfasst. Deutlich wird, dass sieben psychische Parameter darunter sind, aber nur drei, die körperlichen bzw. klimatischen Bedingungen zuzuordnen sind. Für das Arbeiten in der Dienstleistungsbranche, wie z. B. in einem Fitness- und Gesundheitsunternehmen, werden als höchste Anforderung das gleichzeitige Betreuen von verschiedenen Arbeiten, ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge, starker Termin- und Leistungsdruck sowie häufige Arbeitsunterbrechungen verzeichnet. Dazu kommt die Belastung durch lange Öffnungszeiten und somit wechselnde Arbeitszeiten.

Konsequenzen für den betrieblichen Alltag

Der Arbeitgeber sollte sich in einem ersten Schritt über die aktuelle Situation im Betrieb bewusst werden. Spezielle Instrumente zur Gefährdungsanalyse, wie sie im Rahmen eines BGMs eingesetzt werden, können hier unterstützen. Bei den Maßnahmen zur Verbesserung der Situation kann man zwei Bereiche unterscheiden, in denen diese Maßnahmen wirksam werden: die Verhaltens- und die Verhältnisprävention. Maßnahmen im Bereich der Verhältnisprävention haben das Ziel, physische und psychosoziale Arbeitsbelastungen zu reduzieren sowie betriebliche Verhältnisse, die die Gesundheit der Mitarbeiter beeinträchtigen, zu verbessern wie z. B. die Steigerung der Arbeitsmotivation und die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit. Zur Verbesserung der Arbeitsumgebung werden z. B. Lärmbelastungen verringert oder Computerarbeitsplätze ergonomisch gestaltet. Daneben gibt es Maßnahmen, die die Verbesserung des Arbeitsplatzes beabsichtigen, wie z. B. flexible Arbeitszeitregelungen, ein ausgewogenes Kantinenangebot oder die Gründung einer Betriebssportgruppe. Das Ziel verhaltenspräventiver Maßnahmen ist, den Einzelnen zu befähigen, eigenverantwortlich mit belastenden Arbeitsbedingungen erfolgreich umzugehen und seine Gesundheit zu erhalten. Im Mittelpunkt steht dabei die Änderung gesundheitsgefährdender Verhaltensweisen, Einstellungen und Haltungen. Zu diesem Zweck werden neben Kursen zur Raucherentwöhnung,



Gewichtsreduktion, Ernährungsberatung und Rückenschule gezielte Maßnahmen zum Stressmanagement durchgeführt, die Techniken und Werkzeuge beinhalten, um Stressoren zu erkennen, zu reduzieren, zu neutralisieren oder erfolgreich zu bewältigen.

An dieser Stelle setzt das neue „Programm zur Förderung der psychosozialen Gesundheit im Betrieb“ an, das von der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit mit dem DSSV und den Experten der bundesweiten Initiative „Gesundheit im Betrieb selbst gestalten“ entwickelt wurde. Hier erhalten Gesundheitsdienstleister im Bereich BGM, sowie Unternehmen aller Branchen ein fachlich ausgereiftes und nachhaltiges Praxisprogramm zur „Förderung der psychosozialen Gesundheit im Betrieb“. Dieses ist nach dem Baukastenprinzip aufgebaut und gewährleistet eine möglichst hohe Flexibilität in der Umsetzung in verschiedenen Tätigkeitsbereichen. Das Praxisprogramm ist kostenfrei im neuen Lehrgang der BSA-Akademie zur „Gesundheitsexperten/in im Betrieb – Förderung der psychosozialen Gesundheit“ enthalten und umfasst zehn Einheiten, die sich aus Theorie- und Praxisteilen zusammensetzen.

Mit psychosozialen Belastungen richtig umgehen – gewusst wie
Psychosoziale Belastungen sind heute neben Muskel-Skelett-Erkrankungen bereits ein wichtiges Thema, wenn es um professionelle BGM-Angebote geht. Mit den notwendigen Kompetenzen rund um das Thema psychosoziale Belastungen und hilfreichen Werkzeugen für die praktische Umsetzung ausgestattet, können qualifizierte Fitness- und Gesundheitsanbieter im Bereich

BGM neben den bewährten Bewegungsangeboten auch anspruchsvolle Dienstleistungen wie z. B. spezielle Gefährdungsanalysen anbieten. Daraus resultieren wiederum Folgeleistungen wie Stressmanagement-Seminare oder Entspannungskurse, die sowohl im Unternehmen selbst als auch im eigentlichen Studio durchgeführt werden können. Dieses Gesamtpaket macht das Thema für Anbieter, die sich als qualifizierte BGM-Gesundheitsdienstleister positionieren bzw. dies beabsichtigen, so interessant.

Ausblick

In der nächsten Ausgabe werden das neue Praxisprogramm zur „Förderung der psychosozialen Gesundheit im Betrieb“ sowie der nebenberufliche Lehrgang „Gesundheitsexperte im Betrieb – Förderung der psychosozialen Gesundheit“ vorgestellt, mit denen neue Zielgruppen im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement erreicht werden können.

Auszug aus der Literaturliste:

DAK (2013). DAK-Gesundheitsreport 2012. Zugriff am 12.12.2013. Verfügbar unter http://www.dak.de/dak/download/Gesundheitsreport_2012-1117042.pdf

Lohmann-Haislah, A. (2013). Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Baua.

Scharper, N. (2011). Wirkungen der Arbeit. In F. Nerding, G. Blicke, & N. Scharpe (Hrsg.), Arbeits- und Organisationspsychologie (S. 475-496). Heidelberg: Springer.

Stauder, C. (2009). Stress am Arbeitsplatz als Ursache für psychische Störungen und Suchterkrankungen. Hamburg: Igel.

Zok, K. (2010). Gesundheitliche Beschwerden und Belastungen am Arbeitsplatz. Ergebnisse aus Beschäftigtenbefragungen. Berlin: KomPart.

Für eine vollständige Literaturliste kontaktieren Sie bitte marketing@dhfpg-bsa.de.



Korinna Ruthemann

ist seit 2009 als Dozentin im Fachbereich Psychologie und Pädagogik an der Deutschen Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement DHfPG als auch der BSA-Akademie tätig. Das 2009 abgeschlossene Fitnessökonomiestudium mit dem Abschluss „Bachelor of Arts“ ergänzte sie 2012 mit einem Bachelor-Abschluss in Psychologie. Neben Seminaren im Bereich Stressbewältigung ist sie auch als Entspannungstrainerin und Coach tätig.