

MESSE SPECIAL



4. EUROPÄISCHE FACHMESSE FÜR BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND DEMOGRAFIE

20.-21. Mai 2014 | Messe Stuttgart

9.00 bis 17:30 Uhr | Halle 7

www.corporate-health-convention.de

GRUSSWORT



Natascha Hoffner
Geschäftsführerin
spring Messe Management GmbH

Auf der Messe wird die Trendwende greifbar

Diese Meldung ging Ende Januar durch die Medien: Laut einer aktuellen Studie der Bundespsychotherapeutenkammer stiegen im vergangenen Jahr 75.000 Menschen frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus, weil ihre Psyche nicht mehr mitspielt. Eine Befragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) förderte jetzt zutage, dass gerade stark belastete Arbeitnehmer „gerne“ auf die vorgeschriebenen

Erholungszeiten verzichten. Die Betroffenen gaben überwiegend an, dass Pausen nicht in ihren Arbeitsablauf passen. Gleichzeitig klagten sie gehäuft über psychosomatische Beschwerden wie Kopfschmerzen und Schlafstörungen. Es liegt auf der Hand: Wenn Deutschland nicht zum Land der seelisch Erschöpften werden soll, muss sich etwas ändern – in den Köpfen, in der Gesellschaft und ganz konkret an den Arbeitsplätzen.

Die gute Nachricht ist, dass die Botschaft bereits in den Unternehmen angekommen ist – ebenfalls belegbar durch aktuelle Forschungen: Gesunde Arbeitsbedingungen sind ein wichtiges Handlungsfeld, das Betriebe vor allem in den nächsten fünf Jahren verstärkt angehen wollen. So lautet ein erstes Ergebnis der „Trendstudie Betriebliches Gesundheitsmanagement“, die wir zusammen mit Prof. Dr. Jochen Prümper und Prof. Dr. Jens Nachtwei realisieren. Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement vollzieht sich die Trendwende von der Nachsorge zur Präven-

tion. Handlungsbereite Unternehmensvertreter finden dazu ein hervorragendes Angebot auf der Messe. Zudem ziehen hier in Stuttgart immer mehr Akteure an einem Strang. Ein herausragendes Beispiel dafür ist der 1. Demografietag, der das Thema Demografie-Management von verschiedenen Seiten angeht. Ein erstmals initiiertes Gesundheitstag für KMU reagiert auf die Notwendigkeit, das Thema in Kleinbetrieben und im Mittelstand zu verankern. Auch das starke Engagement der Krankenkassen und Versicherungsgesellschaften spricht für sich. Im Ausstellungsbereich setzt vor allem der neue Schwerpunkt „Arbeitswelt der Zukunft“ neue Akzente, mit Lösungen für eine gesündere Büro- und Produktionsarbeit.

So gesehen stehen die Zeichen eindeutig auf „Grün“: Ich wünsche allen Beteiligten zwei inspirierende Messtage in Stuttgart!

Herzlichst Ihre Natascha Hoffner

KEYNOTE-SPEAKER



Wie gesund Sie und Ihr Unternehmen sein könnten – aktuelle Handlungsoptionen aus der Forschung

Dr. med.
Walter Kromm



Betriebliches Gesundheitsmanagement: von der Nachsorge zur Prävention

Prof. Dr.
Jochen Prümper



Psycho-Infarkt – Besser vorbeugen bei Psychostress im Beruf

Dr. Christian Lüdke

Alle Keynotes und Vorträge im Eintrittspreis enthalten!

Neu im Programm

**1. Demografietag
am 20.05.2014**



**1. Gesundheitstag
für KMU
am 21.05.2014**

Inhalt

Keynote-Speaker	S. 2
Special Guest Fachbeirat	S. 2
Neue Programmhilights	S. 3
Podiumsdiskussionen	S. 5
Allgemeine Informationen	S. 5
Praxisforenprogramm	S. 6-7
Ausstellerliste Hallenplan	S. 8

Jetzt ermäßigtes Eintrittsticket online bestellen und 40% sparen!



www.corporate-health-convention.de



@CHC_Messe



#CHCD14

facebook.com/CorporateHealthConvention



www.hrm.de/termine/

corporate-health-convention-2014

Special Guest



Nicht so „sexy“ wie Burn-out: Mutige Auseinandersetzung mit einer Tabu-Erkrankung

Christian Frommert
Mediendirektor des Fußball-Bundesligisten TSG Hoffenheim

Christian Frommert veröffentlichte im März 2013 ein packendes Buch über seinen Kampf gegen die Magersucht – und brach damit ein Tabu der heutigen Leistungsgesellschaft: In „Dann iss halt was!“ hält er sich und der Krankheit den Spiegel vor. Im Dialog mit Jürgen Loga, Geschäftsleiter der Sali Med GmbH, spricht er über Auslöser, Auswirkungen und Auswege aus diesem psychisch bedingten Abgrund.

Partner



Hauptmedienpartner

Dr. Curt Haefner-Institut Heidelberg
Strategieentwicklung für gesunde Unternehmensführung





Im Gespräch mit ...

Prof. Dr. Jochen Prümper, Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin

Prof. Dr. Jochen Prümper ist seit 1995 Professor für Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen betriebliches Gesundheitsmanagement sowie in der Einführung neuer Technologien unter besonderer Berücksichtigung der Organisation als sozio-technisches System. Auf Initiative des Messeveranstalters spring Messe Management führte er Ende 2013/Anfang 2014 zusammen mit Prof. Dr. Jens Nachtwei (Humboldt-Universität zu Berlin, Hochschule für angewandtes Management und IQP) die Trendstudie Betriebliches Gesundheitsmanagement durch.

Herr Prof. Prümper, welche Ergebnisse der Trendstudie Betriebliches Gesundheitsmanagement haben Sie überrascht?

Positiv überrascht hat uns das Ergebnis, dass sich der Einsatz von verhaltens- und verhältnisbasierten Maßnahmen nicht weiter unterscheidet. Bisher wurde in der Literatur vor allem beschrieben, dass verhaltensbezogene Maßnahmen öfter eingesetzt werden. Das hat sich in unserer Studie nicht bestätigt. Verhältnisbezogenen Maßnahmen, wie ergonomische Gestaltung der Arbeitsumgebung oder flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf werden ebenso häufig genannt wie verhaltensbezogene Maßnahmen, so etwa allgemeine Unterweisungen zu Arbeitsschutz und -sicherheit, Angebote zur Stressbewältigung und zur gesunden Ernährung. Damit zeigt sich im betrieblichen Gesundheitsmanagement eine wichtige Trendwende: die von der Nachsorge zur Prävention.

Welcher Handlungsbedarf ergibt sich daraus?

Interessant war die Offenheit, mit der die Befragten noch Beratungs- und Unterstützungsbedarf zum Thema BGM signalisierten. Rund drei Viertel der Studienteilnehmer gaben an, dass sie mehr Impulse und Orientierungspunkte von außen, etwa durch Messen, praxisnahe Fachartikel oder erfahrene BGM-Berater, benötigen. Bei mehr als zwei Dritteln der Befragten stand dabei der Wunsch nach Praxisbeispielen und nach Austausch- und Netzwerkmöglichkeiten im Vordergrund. An diesen Stellen müssen wir als Wissenschaftler und Berater offensichtlich noch mehr aktive Unterstützung anbieten.

Mit dem demografischen Wandel werden die Erwerbstätigen im Durchschnitt immer älter. Steht die Zunahme psychischer Erkrankungen damit in Verbindung?

Nach einer Studie des Berufsverbands der Fachärzte für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie leidet etwa ein Drittel der erwachsenen Bevölkerung mindestens einmal im Leben an einer psychischen Erkrankung. Depressionen und Angststörungen gehören dabei zu den häufigsten Diagnosen - Tendenz seit rund 15 Jahren steigend! Tatsächlich können wir in diesem Zusammenhang auch einen deutlichen Alterseffekt beobachten: Ältere Erwerbstätige im Alter von rund 55 Jahren kommen aufgrund von psychischen Erkrankungen auf durchschnittlich doppelt so viele Krankheitstage wie jüngere Beschäftigte im Alter von rund 25 Jahren.

Sollten Unternehmen mit ihrem BGM also vor allem ältere Menschen adressieren?

Laut unserer Studie gehören „ältere Beschäftigte“ nicht nur heute zu den Topzielgruppen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, sondern sie sind auch die Zielgruppe, der aus Sicht der Befragten künftig noch mehr Aufmerksamkeit zuteilwird. Das Topthema der Zukunft mit den stärksten Steigerungsraten lautet also „alternsgerechte Arbeitsgestaltung“. Allerdings steht diese Einschätzung in einem gewissen Missverhältnis zur aktuellen Realität, dass gerade einmal ein Sechstel der Unternehmen auch aktiv verhältnisbezogene Maßnahmen zur alternsgerechten Arbeitsgestaltung angeht - für mich ein Hinweis darauf, dass die Notwendigkeit zur alternsgerechten Arbeitsgestaltung den Verantwortlichen zwar bewusst ist, es aber am Know-how zur konkreten Umsetzung fehlt.

Das Thema „betriebliches Gesundheitsmanagement für jüngere Beschäftigte“ weist bei weitem nicht so hohe Steigerungsraten auf und wird nach heutiger Einschätzung in den nächsten Jahren auch nicht an Fahrt aufnehmen. Das heißt, viele Unternehmen haben womöglich nicht verstanden, dass die heute 25-Jährigen in nicht allzu weiter Zukunft zu den 55-Jährigen gehören, und dass sie sich im BGM um ihre „Youngster“ und „Mid Ager“ ebenso intensiv bemühen sollten wie um ihre „Silver Ager“.

Inwiefern unterscheiden sich BGM-Konzepte in Großunternehmen und im Mittelstand?

Sie unterscheiden sich hinsichtlich ihres Aktivierungsgrades. Während BGM bei mehr als jedem zweiten Großunternehmen auf der Tagungsordnung steht, beschäftigt sich im Mittelstand erst jeder dritte Betrieb damit. Als Trendthemen haben Großunternehmen im Vergleich stärker das „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und „Harmonisierung von Berufs- und Privatleben“ im Fokus.

Wie analysieren Unternehmen ihr spezifisches Gefährdungspotenzial am besten?

Eine Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung ergab, dass weniger als die Hälfte der mitbestimmten Betriebe überhaupt Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz durchgeführt hat und nach einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin weiß die Mehrheit der Geschäftsführer von Klein- und Kleinstbetrieben nicht einmal, dass sie dazu verpflichtet sind. Laut einer aktuellen Studie der DAK bestätigen lediglich rund 15 Prozent der Beschäftigten, dass ihr Arbeitgeber zumindest an einigen Arbeitsplätzen Gefährdungsbeurteilungen unter Einschluss von psychischen Gefährdungen durchgeführt hat. Damit handeln viele Betriebe nicht nur grob fahrlässig, sondern auch gesetzeswidrig. Zu einer besseren Analyse kämen sie, wenn sie

die seit 1996 vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung nicht als lästige Pflicht, sondern als festen Bestandteil einer guten und notwendigen Unternehmenskultur verstünden.

Benötigen wir eine gesetzliche Antistressverordnung?

Eigentlich muss bereits heute die Beurteilung psychischer Belastungsfaktoren selbstverständlicher Bestandteil einer gesetzesfesten Gefährdungsbeurteilung sein. Dies wurde Ende 2013 im Rahmen der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes und seine Ergänzung um den Gefährdungsfaktor „psychische Belastungen bei der Arbeit“ nochmals ausdrücklich betont. Da nach einer Schätzung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin aber nur rund 20 Prozent der Betriebe in Deutschland dieser Vorschrift nachkommen, sehe ich dringenden Handlungsbedarf, die Versäumnisse durch eine Anti-Stress-Verordnung zu beheben. Davon verspreche ich mir, dass die situativen Einflüsse auf die psychische Belastung stärker in das Bewusstsein der Betriebe dringen und somit eine professionellere und proaktivere Auseinandersetzung mit diesem vernachlässigten Thema erfolgt.

Vielfach wird prognostiziert, dass wir immer flexibler und mobiler arbeiten werden. Glauben Sie an diesen Trend?

Diese Prognose ist richtig. Das belegen etwa eine Erhebung des statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2013: Im Durchschnitt sind bereits 15 Prozent der in deutschen Unternehmen Beschäftigten mit einem mobilen Bildschirmgerät ausgestattet; in dem Wirtschaftszweig Information und Kommunikation sogar über 45 Prozent.

Der mit bemerkenswerter Geschwindigkeit voranschreitende technische Wandel führt zu tiefgreifenden Veränderungen im betrieblichen Kontext. Jeder vierte Beschäftigten in Europa ist zumindest zeitweise als „Laptop-Nomade“ unterwegs: mit dem „Schreibtisch“ immer bei sich in der Aktentasche, um im Zugrestaurant oder im Wartebereich des Flughafens Abschlusspräsentationen, Geschäftsberichte und wissenschaftliche Artikel zu verfassen.

Welche Probleme können bei ortsunabhängiger Arbeit verstärkt auftreten?

Studien zeigen, dass Laptop-Nutzer einen erhöhten Anteil an Muskel-Skelett-Beschwerden und Nutzer von Mobiltelefonen einen erhöhten Anteil an Hals- und Schulterbeschwerden aufweisen. Mehr als drei Viertel der „Laptop-Nomaden“ berichten außerdem von psychischen Beanspruchungssymptomen, wie etwa innerer Unruhe und Anspannung, vorzeitiger Müdigkeit, Konzentrationsstörungen, gesteigerter Reizbarkeit und Nervosität.

Wie könnten Unternehmen ihren mobil Beschäftigten die Arbeit erleichtern?

Unternehmen und deren mobil Beschäftigte befinden sich in einem Spannungsfeld, welches hohe Anforderungen an die Verfügbarkeit organisationaler, sozialer aber auch individueller Ressourcen stellt. Diese beeinflussen mögliche negative Folgen entscheidend mit und stellen daher eine wesentliche Stellschraube für die Arbeitsgestaltung dar.

Auf der organisationalen Ebene ist eine zuverlässige betriebliche Unterstützung für „Laptop-Nomaden“ eine wichtige Ressource. Beispielsweise können Angebote zur Kinderbetreuung einen entlastenden Beitrag zur Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens bilden. Zum Aufbau individueller Ressourcen spielen nutzerorientierte Trainings eine bedeutsame Rolle. Weitere sinnvolle Qualifikationsangebote liegen in der Entwicklung individueller Kompetenzen wie Zeit- und Selbstmanagement, Stressbewältigung oder persönliches Gesundheitsmanagement. Soziale Ressourcen erlauben es „Laptop-Nomaden“, Kommunikations- und Kooperationsbeziehungen auch von außerhalb

des betrieblichen Geschehens zu entwickeln und aufrechtzuerhalten. Ein Beispiel sind fest etablierte Feedback-Gespräche durch die Führungskraft oder die Möglichkeit regelmäßiger persönlicher Meetings mit den Kollegen.

Inwiefern dienen aktuelle Softwareprodukte und Internetanwendungen tatsächlich dazu, Arbeit zu erleichtern?

Um das zu beantworten, ist die Unterscheidung von fünf Gestaltungsebenen sinnvoll: Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Bedingungen, Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen sowie Arbeitszeit.

Auf der Ebene der Arbeitsaufgabe ist für „Laptop-Nomaden“ häufig ein erhöhter Grad von Autonomie zu beobachten. Obwohl hohe Freiheitsgrade klassisch als ein positives Gestaltungsmerkmal der Arbeit zu werten sind, liegt in der „großen individuellen Freiheit“ die Herausforderung des ständigen „Sich-selbst-organisieren-Müssens“. Durch die eingeschränkte persönliche Kommunikation mit Kollegen besteht in der Arbeitsorganisation eine Abhängigkeit des Informationsflusses von technischen Kommunikationsmitteln. Daraus ergibt sich das Phänomen der „ständigen Erreichbarkeit“, welches Risiken für die Verwischung der Grenzen von Arbeit- und Privatleben beinhaltet. Im Bereich der sozialen Bedingungen stellen die mangelnde soziale Unterstützung und Isolation der „Laptop-Nomaden“ besondere Anforderungen an Führung und Supervision. Die Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen sind durch wechselnde physikalische Faktoren wie Licht, Temperatur, Klima und einen Mangel an ergonomischem Mobiliar gekennzeichnet. Auf der Ebene der Arbeitszeit sind eine höhere durchschnittliche Stundenzahl, Arbeit am Wochenende, an Feiertagen oder am Abend sowie kurzfristige Änderungen übliche Rahmenbedingungen.

Wir sehen also, dass die Frage „große Freiheit“ oder „elektronische Fußfessel“ nicht einfach zu beantworten ist. Diese Entwicklung birgt für Unternehmen und Arbeitnehmer Wagnisse und Chancen. Einerseits bieten die neuen Technologien Arbeitserleichterungen und mehr Spielräume zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Andererseits ist die potentielle ständige Erreichbarkeit – etwa unter arbeitszeitrechtlichen Aspekten, aber auch im Hinblick auf mögliche Leistungs- und Verhaltenskontrolle – nicht unproblematisch.

Sie sind an dem Projekt UseTree beteiligt, das sich der Usability von Software im Mittelstand widmet. Wie finden Unternehmen heraus, welche Software tatsächlich gut für sie geeignet ist?

Sowohl auf Anbieter- als auch auf Anwenderseite wird der Wettbewerbsfaktor der Usability der betrieblichen Software derzeit noch häufig unterschätzt. Besonders für KMU ergeben sich hieraus schnell Nachteile im Vergleich zu größeren Wettbewerbern. Das Projekt UseTree bietet deshalb in Berlin ein Usability-Kompetenzzentrum an, welches Unternehmen für das Thema sensibilisiert und bei der Entwicklung beziehungsweise dem Erwerb von gebrauchstauglicher Software unterstützt.

Im Fokus unserer Arbeit stehen zurzeit vor allem internetbasierte Systeme und mobile Applikationen, an deren Entwicklung, Implementierung und Evaluierung wir zusammen mit Unternehmen im Rahmen von Pilotprojekten arbeiten. Eine große Herausforderung besteht darin, die gängigen Usability-Methoden für stationäre Systeme auf den Bereich der mobilen Anwendungen zu übertragen. In Abstimmung mit unseren Projektpartnern versuchen wir in jeweils mehrstufigen Verfahren, die individuell optimale Lösung zu finden.

Interview: Stefanie Hornung und Petra Jauch