



Warum dringen wir mit unseren  
Bemühungen nicht durch?

# Dokumentation

der psyGA-Arena  
am 18. Januar 2018



## SO WAR DIE psyGA-ARENA

Am 18. Januar 2018 in Köln

„Warum dringen wir mit unseren Bemühungen nicht durch?“ Mit dieser Frage luden das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der BKK-Dachverband Expertinnen und Experten am 18. Januar zur psyGA-Arena nach Köln ein. Über 100 Interessierte folgten der Einladung und gaben bereits im Vorfeld ihr Statement zu dieser Frage ab.



Das Thema  
**Psychische Gesundheit**  
am Arbeitsplatz berührt  
**Tabus** unter der Oberfläche  
der Sonntagsreden.

Ziel der offenen Dialogveranstaltung war es herauszufinden, warum die Problematik psychischer Erkrankungen in der Arbeitswelt, für die viele Entscheidungsträger mittlerweile sensibilisiert sind, offenbar nur bei wenigen Unternehmen zu konkretem Handeln und wirksamen Lösungsansätzen führt.

Rund 700.000 Broschüren und Handlungshilfen sind dank des psyGA-Projekts mittlerweile in der betrieblichen Nutzung. Doch trotz der verstärkten Bemühungen, steigen die Ausfallzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen. Auch rechtliche Anforderungen, wie eine umfassende Gefährdungsbeurteilung, werden nur von einem Teil der Betriebe erfüllt.

Anlass, einmal grundsätzlich zu fragen, wo Hürden und Widerstände in den Bemühungen rund um die

psychische Gesundheit am Arbeitsplatz liegen. Was sind mögliche Lösungsansätze in den Betrieben? Und was können Politik, Sozialversicherungsträger und andere externe Stakeholder tun, um bessere Rahmenbedingungen zu schaffen?

Trotz Sturm „Friederike“, der zahlreichen Interessenten die Anreise erschwerte oder sogar unmöglich machte, fanden sich am Veranstaltungstag 45 Teilnehmende im 28. Stock des LVR-Turms ein: Geschäftsführer, Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wissenschaft und von Sozialversicherungsträgern, Personaler, Betriebsärzte, Arbeitsschützer und Beraterinnen und Berater. In einem ergebnisoffenen, interaktiven Veranstaltungsformat agierten sie als Expertinnen und Experten in eigener Sache.



## INTERNE UND EXTERNE FAKTOREN

Anhand der vorab eingereichten Statements wurde bereits deutlich, dass sich die hemmenden Faktoren in innerbetriebliche und externe Hürden unterteilen lassen. Innerbetrieblich spielt insbesondere die Unternehmens- und Führungskultur eine Rolle. Ebenso das Abwehrverhalten gegenüber dem angstbesetzten Begriff „Psyche“, das offenbar bei Mitarbeitenden wie Führungskräften gleichermaßen eine Rolle spielt.

Mangelnde Ressourcen, eine anders gelagerte Prioritätensetzung und fehlendes Fachwissen wurden ebenfalls als Hemmnisse benannt.

Bei den externen Faktoren zeichnete sich im Vorfeld ab, dass bestehende Handlungshilfen und (Beratungs-) Angebote nicht ausreichend bekannt sind sowie rechtliche Vorgaben, wie die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, nicht ausreichend umgesetzt werden. Politik, Sozialversicherungsträger und institutionelle Akteure sollten stärker auf die Betriebe einwirken, um den Boden für die innerbetriebliche Argumentation und Strategieentwicklung zu ebnen.



”

**Wertschätzung  
kommt über ein  
Lippenbekenntnis  
oft nicht hinaus.**

## FISH-BOWLS UND IDEENLABOR

Die eingereichten Statements waren maßgeblich für den Veranstaltungsablauf vor Ort. So startete das Treffen mit zwei Gesprächsrunden, in deren Rahmen die Teilnehmenden die internen und externen Widerstände in der betrieblichen Gesundheitsprävention miteinander diskutierten. Die Teilnehmenden saßen kreisförmig und hatten so eine 360 Grad Perspektive auf das Gespräch in der Mitte der Arena. Einige Statementgeber gaben die ersten Impulse, gefolgt von der Aufforderung an alle Teilnehmenden, in die Mitte zu treten und mitzudiskutieren. Dabei lag der Fokus bewusst auf der Problemanalyse.

Im anschließenden Ideenlabor wurde es schnell lösungsorientiert. In Gruppen – zunächst zu zweit, dann zu viert und zu acht – berieten die Anwesenden über ihre Ideen für eine größere Wirksamkeit der Maßnahmen rund um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Dabei schafften es allerdings nur die Vorschläge mit der meisten Zustimmung in die letzte Fishbowl, in der die Gruppen ihre Ideen und Anregungen präsentierten.

# DIE LÖSUNGSANSÄTZE

**Die finalen Lösungsvorschläge umfassten folgende Punkte:**

## Innerbetriebliche Ansätze

- Das Thema Gesundheit benötige eine passgenaue Nutzenkommunikation, die den individuellen und wirtschaftlichen Mehrwert für Mitarbeitende, Führungskräfte und das gesamte Unternehmen aufzeige.



- Die Argumente variieren dabei nach Betriebsgröße und Branche und müssen dem „Reifegrad“ des Betriebes entsprechen. Mit „Reifegrad“ ist gemeint, wie intensiv BGM im Unternehmen betrieben wird und die Unternehmenskultur dies unterstützt. Hier, so das Credo, müssten die Betriebe noch passender „abgeholt“ und mit Angeboten adressiert werden.
- Wichtiger als eine Vielzahl von Einzellösungen, Partikularinteressen und Angeboten, wäre eine betriebliche Gesamtstrategie, die nicht nur an der Oberfläche der Unternehmenskultur kratzt.
- Entscheider, Führungskräfte und Geschäftsführer müssten mit ins Boot geholt werden und sich für das Thema committen. Dafür wären Materialien und Vorlagen hilfreich: Wie überzeuge ich das Top-Management?

## Externe Rahmenbedingungen

- Die Politik und alle gesellschaftlichen Akteure müssten sich klar und deutlich zum Thema positionieren.
- Das BMAS sollte sich für mehr Öffentlichkeitsarbeit einsetzen, beispielsweise mit einer großangelegten, positiven Entstigmatisierungskampagne.
- Örtliche oder regionale Netzwerke, Netzwerktreffen auf Länderebene sowie Kompetenzzentren würden für eine bessere Vernetzung aller Akteure sorgen und damit ihre Wirksamkeit steigern.
- Das Thema (psychische) Gesundheit sollte in die Lehrpläne und Studiengänge integriert werden.

## Kommunikation

- Für die Akzeptanz des Themas wäre es wichtig, dass alle Beteiligten mit einer Stimme sprechen. Sie sollten die gleichen Argumente und die gleichen positiven Begriffe verwenden. Es könnte aufgrund des Stigmatisierungsproblems hilfreich sein, gar nicht mehr von „Psyche“ sondern z. B. von „Gesundheit“ zu sprechen.





## ABSCHLUSSTALK

In einem abschließenden Talk reflektierten die Hauptakteure André Große-Jäger (BMAS), Peer-Oliver Villwock (BMAS), Dr. Julia Schröder (BKK Dachverband), Kristina Dahlhaus (Great Place to Work) und Marcus Baer (Schön Klinik Bad Bramstedt) die Ergebnisse und stellten sich die Frage: „Was nehmen wir mit und welche neuen Perspektiven wurden gewonnen?“

Die BKK betonte, wie wichtig die Vernetzung der Akteure sei und dass die Sozialversicherungsträger ihre Rolle als Intermediäre zwischen Unternehmen und Beschäftigten weiter wahrnehmen würden. Für das BMAS war besonders von Interesse, was geeignete (staatliche) Anreize, insbesondere für Unternehmen sein könnten, die sich engagieren wollen, aber nicht wissen wie. Es regte außerdem an, weitere regionale psyGA-Arenen in ähnlichem Format zu initiieren, um mehr Akteure zu beteiligen und zu verbinden. Von Unternehmerseite wurde betont, dass im Endeffekt alle das gleiche Ziel verfolgen: Unternehmen müsste die Angst vor den Forderungen der Mitarbeitende genommen werden, eine Bestrafungslogik sei kontra-

produktiv. Die Berater unterstrichen die Erkenntnis des Tages, dass psychische Gesundheit ein Thema der Organisationsentwicklung sei. Sie ermutigten die Anwesenden, auch über Schwierigkeiten ins Gespräch zu kommen, diese Erfahrung zu teilen und stärker zusammenzuwachsen.

Ein abschließendes Get-Together bei Sonnenuntergang und Blick auf den Kölner Dom rundete das Programm ab und gab den Gästen die Möglichkeit, sich weiter auszutauschen.





Das Projekt Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA) der Initiative Neue Qualität der Arbeit (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) informiert darüber, wie Mitarbeitende vor zu viel Stress geschützt werden und sowohl Personalverantwortliche als auch Beschäftigte selbst Belastungen entgegenwirken können. Unter dem Motto „Kein Stress mit dem Stress“ bietet psyGA praxisnahe Materialien zum Thema psychische Gesundheit für Unternehmen und Organisationen aller Branchen und Größen.

Die Projektleitung liegt beim BKK Dachverband e. V.

Weitere Informationen zum Projekt unter [www.psyga.info](http://www.psyga.info).

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektleitung:

