



## Rahmenprogramm „*Gesund leben und arbeiten in Hamburg!*“

„Die sich verändernden Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen haben entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit. Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein. Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen.“ Dieser Satz aus der Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung von 1986 ist weiterhin richtig. Die Lebens-, Arbeits- und Freizeitbedingungen sollten so weit wie möglich Gesundheit erleichtern und fördern.

Der Pakt für Prävention orientiert sich an den Lebensphasen der Menschen. Die hier im Mittelpunkt stehende mittlere Lebensphase ist dabei von einem breiten Spektrum unterschiedlichster Herausforderungen geprägt, beispielsweise Ausbildung, Beziehungsgestaltung, Familiengründung, Berufswahl und -einstieg, Entwicklung der beruflichen Karriere, die erforderliche lebenslange Weiterqualifizierung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Freizeitgestaltung, Arbeitslosigkeit, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, Umgang mit chronischen Erkrankungen und Vorbereitung auf den Ruhestand.

Der Alltag beeinflusst unsere Gesundheit, die Gesundheit bestimmt unseren Alltag! Deshalb müssen Interventionen auch dort ansetzen. In allen Lebenswelten u. a. bei der Arbeit, bei der Berufswahl und beim Einstieg ins Berufsleben, in der Aus- und Fortbildung, im Wohnumfeld, bei der Freizeitgestaltung, im Rahmen der Arbeitsvermittlung müssen Gelegenheiten zur Stärkung der Gesundheitskompetenz geschaffen werden. Außerdem sollten die Zugänge zu Gesundheitsinformationen und –angeboten erleichtert werden sowie die Rahmenbedingungen so beschaffen sein, dass ein Leben in Gesundheit möglich ist. Auf diese Weise wird das übergreifende Ziel des Paktes für Prävention erreicht, die in Gesundheit verbrachten Lebensjahre zu erhöhen.

Gesundheit ist nicht nur eine individuelle Angelegenheit. Sie wird auch durch soziale und gesellschaftliche Prozesse beeinflusst. Nur wenn alle Beteiligten ihr Handeln miteinander abstimmen und ihre jeweilige Lebens- und Arbeitswelt gesundheitsförderlich gestalten, können Gesundheitsförderung und Prävention gelingen. In diesem Sinne will der Pakt für Prävention die Abstimmungsprozesse in Hamburg fördern, neue Partnerschaften gründen und weitere Zugänge zu Angeboten und Maßnahmen erschließen. Er setzt daher weniger auf die Entwicklung einzelner Projekte, sondern hat vielmehr das Ziel, Gesundheitsförderung und Prävention in Regelstrukturen zu verankern.

Das vorliegende Rahmenprogramm wurde nach dem bewährten Verfahren im Pakt für Prävention auf der Grundlage der Gesundheitsberichterstattung erarbeitet. 2011 hat die BGV eine repräsentative telefonische Befragung von Hamburgerinnen und Hamburgern im Alter von 20 – 60 Jahren durchführen lassen. Die Angaben der mehr als 1.100 Erwerbstätigen wurden für den Bericht „Arbeit und Gesundheit“ ausgewertet, der in Kürze vorliegen wird (<http://www.hamburg.de/gesundheitsberichte/>).

Unter Einbeziehung von Anregungen durch Expertinnen und Experten aus den Reihen der Partnerinnen und Partner des Paktes für Prävention, der Arbeitsschutzpartnerschaft Hamburg und aus der Wissenschaft wurden Handlungsfelder abgeleitet, die unter dem Dach des Paktes für Prävention bearbeitet werden.

## **Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in kleinen und mittleren Betrieben bzw. Unternehmen stärken**

„Betriebliche Gesundheitsförderung sollte ein selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur werden“, so lautet die erste der „Empfehlungen für eine neue Kultur im Unternehmen“, die von der Arbeitsgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales entwickelt und im März 2013 veröffentlicht wurden. Wichtige Gründe für betriebliche Gesundheitsförderung aus Unternehmersicht sind der „demografische Wandel“ und der schon jetzt spürbare „Wettbewerb um Fachkräfte“.

Aus der Perspektive der Beschäftigten steigen Arbeitszufriedenheit und Gesundheit am Arbeitsplatz mit dem Maß an Selbstständigkeit und Verantwortung, der Anerkennung für die eigenen Leistungen, der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, den Möglichkeiten eigene Fähigkeiten einzusetzen oder einer guten Führungskultur.

Diese Erfordernisse haben größere Unternehmen vielfach bereits erkannt und durch die Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, das Verhaltens- und Verhältnisprävention beinhaltet, Konsequenzen daraus gezogen.

Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsschutzmaßnahmen müssen aber nicht nur dort, sondern insbesondere auch in kleinen oder mittleren Betrieben (Unternehmen) umgesetzt werden, in denen die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet. Die weitere Verbreitung und Verbesserung der alltagspraktischen Umsetzung dieser Themen wird besonders gefördert durch ein Lernen aus der Praxis, durch eine praxisnahe und anschauliche Präsentation erfolgversprechender Beispiele.

Vorbildlich ist die bereits im Mai 2013 gestartete Veranstaltungsreihe des Paktes für Prävention „Gesund arbeiten im Handwerk“, die in Kooperation mit der Handwerkskammer und der Arbeitsschutzpartnerschaft vorbereitet und umgesetzt wurde. Handwerksbetriebe öffnen sich dabei gegenseitig ihre Türen, um ihre Ansätze zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten darzustellen.

Die Vorstellung eines Praxisbeispiels jeweils vor Ort in einem Handwerksbetrieb, verbunden mit einem fachlichen Beitrag und dem gegenseitigen Austausch von Erfahrungen (über Erfolgsfaktoren, Hindernisse oder Ideen der Weiterentwicklung) füllen die etwa 90 Minuten, die für einen Praxistermin benötigt werden. Ein Film, der über diese Reihe gedreht wird, erleichtert die weitere Verbreitung der guten Beispiele auch über den Teilnehmerkreis hinaus. Diese Veranstaltungsreihe soll fortgesetzt werden und im Rahmen des Paktes für Prävention für das unmittelbare Lernen aus der Praxis für weitere Lebenswelten genutzt werden. Weitere Praxismodelle, die in der Arbeitsschutzpartnerschaft Hamburg entwickelt wurden, sollen dabei einbezogen werden.

## **Gesundheitsförderung für (langzeit-)arbeitslose Menschen stärken**

Arbeitslose Menschen zählen zu den eher schwer durch Präventionsmaßnahmen erreichbaren Zielgruppen. Wissenschaftliche Untersuchungen<sup>1</sup> weisen nach, dass sie trotz vorhandener Notwendigkeit seltener Hilfe im Gesundheitssystem suchen.

Ein schlechter Gesundheitszustand und Arbeitslosigkeit bedingen sich wechselseitig; Arbeitslosigkeit kann sowohl Folge von als auch Ursache für eine Erkrankung darstellen. Studienergebnisse belegen auch, dass Langzeitarbeitslose ein stark erhöhtes Sterblichkeitsrisiko gegenüber Beschäftigten haben. In Bezug auf psychische wie körperliche Erkrankungen weisen langzeitarbeitslose Menschen im Vergleich zu Erwerbstätigen ein höheres Risiko auf,

---

<sup>1</sup> Herbig B., Dragano N., Angerer P. (2013): Gesundheitliche Situation von langzeitarbeitslosen Menschen. Deutsches Ärzteblatt, 110, Heft 23-24, 413-419.

z.B. an einer Depression, an Angststörungen, Asthma bronchiale, Diabetes mellitus oder Bluthochdruck zu erkranken.

Erfahrungen des städtischen Unternehmens *hamburger arbeit* bestätigen, dass langzeitarbeitslose Menschen sich verstärkt aus dem öffentlichen Leben zurückziehen und zunehmend an Motivation verlieren, ihre Situation aktiv zu verbessern.

Ein wichtiger Baustein für die Ermutigung der zuvor genannten Langzeitarbeitslosen ist die Verbesserung ihrer Gesundheit. Notwendig sind deshalb gezielte Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention, die verstärkt an der Lebenswelt der Betroffenen ansetzen und helfen, die psychische und physische Gesundheit von arbeitslosen Menschen zu stabilisieren und zu fördern und damit auch deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Der Zugang zu diesen Angeboten muss niedrigschwellig erfolgen. Die individuelle Gesundheitsberatung dieser Zielgruppen ist in wohnortnahen Einrichtungen zu organisieren oder dort, wo sie in Arbeitsgelegenheiten eingebunden sind.

Die *hamburger arbeit* hat sich bereit erklärt, im Rahmen ihres Sozialberatungsprojektes „Navigator 16 a“<sup>2</sup> an dieser Aufgabe mitzuwirken. Die Beschäftigungsgesellschaft kann den Kontakt zu den Zielgruppen herstellen und durch gezielte Ansprache eine Teilnahme an Angeboten erleichtern. In Präventionskursen der gesetzlichen Krankenkassen (nach § 20 SGB V) zu den Handlungsfeldern Bewegung, Ernährung, Stress und Sucht, die sozialräumlich angeboten werden, können Gesundheitskompetenzen konkret gestärkt werden.

Dieses vernetzte Vorgehen wird als ein Erfolgsfaktor bewertet. Weitere Partner (z. B. Arbeitsvermittlung, Sportvereine, Bildungseinrichtungen) sind deshalb eingeladen, sich an diesem Schwerpunkt zu beteiligen. Es ist zu prüfen, inwieweit dieser Schwerpunkt über eine Kooperationsvereinbarung gestaltet werden kann.

### **Psychische Belastungen abbauen und Gesundheitsressourcen stärken insbesondere auch für mehrfachbelastete Menschen**

Psychische Gesundheit ist häufig assoziiert mit einem hohen Maß an Selbstsicherheit und Selbstvertrauen, der Überzeugung, selbst über die erforderlichen Möglichkeiten zu verfügen, um Probleme lösen zu können oder bspw. auch dem Vertrauen in die Zukunft. Eine hohe Wertschätzung sich selbst und anderen gegenüber, kombiniert mit der Akzeptanz eigener Stärken und Schwächen, wirkt positiv auf Selbsterleben und soziale Beziehungen und kann eine psychische Stabilität zur Folge haben.

Psychische Gesundheit ist immer wieder Risiken ausgesetzt. Durch den Wandel der Arbeitswelt bestimmen arbeitsbedingter Stress und psychische Belastung bei der Arbeit zunehmend die Realität sowie die tägliche Wahrnehmung der Beschäftigten. Nicht nur die repräsentative Hamburger Befragung, sondern auch der Stressreport Deutschland 2012<sup>3</sup> weisen auf das hohe Niveau psychischer Belastungsfaktoren hin, wie Zeit- und Termindruck, Störungen und Unterbrechungen, Multitasking oder monotone Arbeit. Dass die Arbeitswelt einen erheblichen Einfluss auf das Erkrankungsgeschehen hat, belegen unter anderem Auswertungen von Arbeitsunfähigkeitsdaten nach Branchen und Berufen.<sup>4</sup> Dieser Einfluss

---

<sup>2</sup> Die Aufgabe definiert sich aus dem gemeinsamen Arbeitsmarktprogramm des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg, wonach die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am sozialen Arbeitsmarkt zusätzlich beraten und betreut werden, um die in Hamburg vorhandenen Regelangebote der Schuldner- oder Suchtberatung sowie sonstiger Angebote wie der Gesundheitsberatung oder der Klärung von Wohnungs- und Unterbringungsfragen effektiv zu nutzen.

<sup>3</sup> <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.html>

<sup>4</sup> z.B. BKK Bundesverband, Gesundheitsreport 2011, S. 75ff.

beschränkt sich jedoch nicht nur auf die mögliche Diagnose einer psychischen Störung, sondern betrifft ein breites Erkrankungsspektrum mit vielen körperlichen Symptomen. Neben den Einflüssen der Arbeitswelt tragen auch Faktoren der jeweiligen konkreten Lebenssituation zu einer höheren Belastung bei. Insbesondere erwerbstätige Frauen sind mehrfach belastet: Sie leisten überwiegend die Arbeit im Haushalt, die Erziehung der Kinder und die Pflege von Angehörigen. So wundert es nicht, dass erwerbstätige Frauen ihr körperliches und psychisches Wohlbefinden häufiger als schlecht bezeichnen als ihre männlichen Kollegen.

Das Thema „psychische Gesundheit“ ist in der Arbeitswelt und vielen Betrieben angekommen, aber bisher haben nur wenige Unternehmen eine Strategie, wie sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit schützen können. Arbeitsbedingte psychische Belastungsfaktoren werden bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen in Betrieben selten berücksichtigt. Zu diesem Schluss kommen unterschiedliche Studien. Auch eine aktuelle Umfrage der Handelskammer Hamburg vom August 2013 stellt fest, dass nur 15 Prozent der befragten Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung durchgeführt haben. Aufgrund des hohen Umsetzungsdefizits hat auf Initiative Hamburgs der Bundesrat im Mai 2013 den Entwurf einer Rechtsverordnung beschlossen, die den Umgang mit psychischer Belastung bei der Arbeit verbindlich regelt und damit das Arbeitsschutzgesetz konkretisiert.

Die Stärkung von Gesundheitsressourcen und der Abbau psychischer Belastungen ist für Gesundheitsförderung generell und für den Pakt für Prävention im Speziellen ein grundlegendes und ständiges Handlungsfeld.

Die Aufgabe der Akteure im Pakt für Prävention muss es sein, Potentiale und Ressourcen für die Förderung psychischer Gesundheit in Betrieben aber auch in weiteren Lebenswelten zu stärken. Dazu gehören u. a. auch die Organisation konkreter Entlastungen (z. B. Kinderbetreuungs-Netzwerke, Stärkung pflegender Angehöriger) im Alltag, die Zugänge zu Gesundheitsinformationen oder die Unterstützung von Selbsthilfe und Gemeinschaftsaktivitäten.

Ein erster Schritt wird die Identifizierung erfolgversprechender Beispiele und deren praxisnahe Vermittlung im Sinne der Veranstaltungsreihe des Paktes für Prävention „Gesund arbeiten im Handwerk“ sein. Weitere Betriebe (z. B. Call-Center, Pflegeheime, Kindertagesstätten, Bildungseinrichtungen) werden eingeladen, ihre Türen zu öffnen und ihre Ansätze zur Förderung der (auch psychischen) Gesundheit ihrer Beschäftigten vorzustellen.

Der Pakt für Prävention wird zur Förderung der Umsetzung einzelner Schwerpunktthemen Arbeitsgruppen einsetzen.

Dieses Rahmenprogramm wurde im Rahmen des Pakt für Prävention-Kongresses am 12.09.2013 beschlossen.