

E.ON Energie: „Energie zum Leben“ setzt Maßstäbe für gute Praxis

Psychische Erkrankungen stellen für die Betroffenen und ihre Angehörigen eine enorme Belastung dar. Sie sind aber auch, in Deutschland wie in den meisten Industrieländern, eine wachsende Herausforderung für Produktivität und Personalpolitik wettbewerbsorientierter Unternehmen. Mit der aktuellen europaweiten Kampagne „mensch und arbeit im einklang. move europe“, in Deutschland federführend vom BKK Bundesverband betreut, wird dieser Situation Rechnung getragen. Dass dabei schon heute auch auf Beispiele vorbildlicher Praxis zurückgegriffen werden kann, zeigt das Unternehmen E.ON Energie: Im Rahmen des Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit 2009 wurde der Energieversorger mit dem Sonderpreis „Psychische Gesundheit“ ausgezeichnet, weil er sein Gesundheitsmanagement unter dem Schlagwort „Energie zum Leben“ seit 2008 gezielt und dauerhaft um Aktivitäten zum Themenfeld „Psychische Gesundheit“ ergänzt hat. Dagmar Johannes und Tanja Theresia Hahn



Durch „Move Europe“ sollen Betriebe über Notwendigkeit und vor allem konkrete Möglichkeiten der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) auf dem Feld „Psychische Erkrankungen“ informiert und natürlich aktiviert werden. In diesem Jahr steht das Thema deshalb im Fokus des Deutschen Unternehmenspreises.



Denn die Zahlen sprechen dafür, dass Aktivitäten wie von E.ON Energie bei Unternehmen aller Branchen und Größenordnungen Schule machen sollten.

Ein wachsendes Problem. Der BKK Gesundheitsreport 2009 bestätigt einen Trend der letzten Jahre: Immer häufiger wird Arbeitsunfähigkeit durch psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen verursacht. 2008 wurde schon jeder neunte Krankheitstag mit entsprechenden Diagnosen begründet. Obwohl Frauen etwas häufiger betroffen sind, kann man von einer beinahe egalitären Verteilung sprechen: Psychische Probleme belasten Arbeitslose, operativ tätige Mitarbeiter in einer Reihe von stressbelasteten Berufen, aber zunehmend auch höher qualifizierte Fachkräfte wie Angehörige der oberen Managementebenen.

Diese Entwicklung mag durch die seit 2008 virulente Wirtschafts- und Finanzkrise gefördert worden sein, doch auch schon in den Vorjahren waren Erkrankungszahlen wie AU-Zeiten konstant gestiegen. Auf die Frage „Warum?“ helfen monokausale Erklärungen nicht weiter. Tatsache ist schließlich, dass sich in den letzten Jahren Arbeitsmarkt, Unternehmen und Arbeitsbedingungen genauso tief greifend geändert haben wie die privaten Lebenssituationen und -entwürfe.

Immer wieder genannte Faktoren im betrieblichen Bereich sind dabei Arbeitsverdichtung, ständige Neuorganisation von Prozessen, wachsender Erfolgsdruck, unsichere Arbeitsverhältnisse, fehlende Gestaltungsmöglichkeiten und Schwierigkeiten bei dem Versuch, die Anforderungen von Arbeits- und Privatleben miteinander im Einklang zu bringen. Nicht zuletzt geht es vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung darum, gleichermaßen attraktive und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen, um Mitarbeiter länger im Betrieb halten zu können und beim absehbaren Wettbewerb um Arbeitskräfte einen Startvorteil zu erlangen.

E.ON Energie: Vorgehen wie nach dem Lehrbuch. Schon diese Sammlung von Stichworten macht klar: Mit noch so guten Einzelmaßnahmen der BGF ist weder nachhaltiger noch in die Breite wirkender Erfolg zu erreichen. Das hat man bei E.ON Energie erkannt. Dort wird aufgrund eines

Vorstandsbeschlusses seit 2006 mit großem Elan ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement aufgebaut. Eine Reihe breit angelegter Kampagnen zu verschiedenen Themen wurde bereits realisiert.

Bei der Konzeption von „Energie zum Leben“ ist das dreiköpfige Planungsteam der BGF-Fachstelle von E.ON Energie gleichsam nach Lehrbuch vorgegangen, um die Kampagne möglichst genau auf den Bedarf von Mitarbeitern und die strukturellen Bedingungen des Unternehmens zuzuschneiden. Denn bewährte, evaluierte und übertragbare Konzepte hierzu haben Gesundheitsförderer – anders als für die meisten anderen Aufgabenfelder von BGF – nicht in der Schublade; außerdem gehören psychische Erkrankungen und Beeinträchtigungen zu einem Themenfeld, über das Menschen ungern reden und das häufig von Vorurteilen und Stigmatisierungen begleitet wird. Deshalb setzte man bei E.ON von Beginn an darauf, die Erkenntnisse und Strategien der fachlichen Ebene durch Partizipationsangebote für alle Mitarbeiterebenen zu ergänzen und so für möglichst breite Akzeptanz zu sorgen.

2008 wurde jeder neunte Krankheitstag mit psychischen Erkrankungen begründet.

Fachsymposium zum Auftakt. Begonnen wurde im Mai 2008 mit einem Fachsymposium unter dem Titel „Stress und psychische Gesundheit“. Zugleich wurden in Workshops die Grundlagen für die konkrete Ausgestaltung der Kampagne geschaffen.

Schon im Folgemonat wurden Einführungsworkshops veranstaltet, in denen Betriebsräte und Führungskräfte nicht nur informiert, sondern auch beteiligt wurden. Dieser bei allen BGF-Aktivitäten wichtige Schritt ist gerade beim sensiblen und vorurteilsbehafteten Thema „Psychische Erkrankungen“ von entscheidender Bedeutung. Denn die langjährigen Erfahrungen der BGF zeigen, dass die aktive Unterstützung von Belegschaftsvertretern und Führungskräften eine notwendige Voraussetzung für die Akzeptanz jedes Projekts ist. Auch kann die Bedeutung dieser Gruppen als Multiplikatoren nicht überschätzt werden.

Deshalb wurden die Anregungen und Wünsche von Führungskräften und Betriebsräten in die Ergebnisse der einleitenden Veranstaltungen integriert. Auf dieser Basis wurden zeitnah fünf Maßnahmenpakete entwickelt. Mit der Umsetzung konnte schon im Oktober 2008, nur fünf Monate nach dem Symposium, begonnen werden.

Die energie-BKK als Stützpfiler des Gesundheitsmanagements

Durch die mit drei Fachkräften besetzte BGF-Abteilung und die Einbindung von Bereichen wie betriebsärztlicher Dienst, Arbeitsschutz, Personalentwicklung und nicht zuletzt Betriebsrat verfügt E.ON Energie über vergleichsweise breite Ressourcen.

Trotzdem spielt die Kooperation mit externen Experten – seien es private Dienstleister, wissenschaftliche Einrichtungen oder gemeinnützige Organisationen – eine wichtige Rolle. Eine Sonderstellung nimmt dabei die energie-BKK ein, die aufgrund ihrer Kompetenz in BGF sowie ihrer guten Kenntnis von Branche und Unternehmen ein wichtiger Pfeiler des BGM von E.ON Energie ist.

Die folgenden Projekte wurden und werden von oder mit Unterstützung der energie-BKK realisiert. Sie

- erstellt seit dem Jahr 2005 einen jährlichen Gesundheitsbericht,
- fördert und organisiert Raucherentwöhnungskurse durch einen Kooperationspartner,
- hat, ebenfalls mit Expertenunterstützung, ein Gesundheitscoaching eingeführt,
- veranstaltet für alle Azubis an 50 Standorten „AZUBI FIT“-Seminare,
- unterstützt die Fachabteilung von E.ON Energie bei der Organisation der Gesundheitskampagnen,
- hat die Federführung bei Screening-Angeboten (z. B. zu Darmkrebs, Hautkrebs, Diabetes, Rücken, Stress),
- führt Versichertenbefragungen zur Bewertung des E.ON Gesundheitsmanagements durch,
- konzipiert und organisiert Seminare für Schichtarbeiter.

Ab März startet die nächste Bewerbungsrunde für den „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit 2010“. Unternehmen und Organisationen, die sich aktiv für die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz einsetzen, werden eingeladen, sich zu bewerben.

- Alle weiteren Informationen auf www.Deutscher-Unternehmenspreis-Gesundheit.de

Sensibilisierung und Information der Belegschaft. Die ersten Aktivitäten können als Informations- und Sensibilisierungsphase bezeichnet werden. Unter dem Stichwort „Antistigmatisierung“ wurden innerhalb eines halben Jahres 79 Aktionstage an den über ganz Deutschland verteilten Standorten des Unternehmens durchgeführt.

Gezielte Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung sind z. B. Sportangebote, Entspannungskurse und Schulungen zur Verbesserung der Kommunikationskompetenz.

Die Beschäftigten konnten dabei über Stressmessungen und mithilfe des Biofeedbackverfahrens ihre persönliche Belastung analysieren. Schnupperkurse und Beratungsangebote zeigten, welche Hilfsangebote es gibt. Und wer „Depressionen“ als Bagatelle, Depressive als eingebilddete Kranke abtat, wurde beim Aufenthalt in einem „Depressionsraum“ eines anderen belehrt: In dem abgedunkelten Raum bewegt man sich bleiwestenbeschwert durch tunnelartige Gänge und hört düstere Gedanken – die von Kranken empfundene körperliche Schwere und Ausweglosigkeit wird in dem Depressionsraum buchstäblich nacherlebbar.

Ebenfalls ab Oktober 2008 wurden den Mitarbeitern über unternehmenseigene Medien umfangreiche Informationen zum Themenfeld zur Verfügung gestellt. Dazu gehörten eine Vorstellung des Konzepts in der Gesundheitsinformation „Blitzlicht“ und vor allem ein neues Angebot auf den Intranetseiten von E.ON Energie. Unter einem entsprechenden Menüpunkt finden Mitarbeiter Hintergrundinformationen zum Themenfeld genauso wie praxisnahe Ratschläge und Hinweise über aktuelle Projekte und andere Angebote. Allein in den ersten vier Monaten nach Einstellung besuchte rund ein Fünftel der Belegschaft die neuen Seiten. Allein dies ist ein Beleg dafür, wie groß das Interesse der Belegschaft am Thema und der Kampagne „Energie zum Leben“ ist.



Das zeigt auch die Nachfrage der – im Sommer erstmals aufgelegten – Broschüre „Stress und Depression“, die laufend nachbestellt wird und nun auch in englischer Sprache erscheinen wird.

Multiplikatoren qualifizieren. Die Antistigmatisierungsaktion und die Informationsangebote verdeutlichten der Belegschaft, dass psychische Probleme am Arbeitsplatz bei E.ON Energie nicht tabuisiert werden sollten und für ihren Arbeitgeber ein wichtiges Handlungsfeld sind. Zugleich sorgten die Koordinatoren der Kampagne dafür, dass diese Botschaft auch durch die betriebliche Praxis unterstützt wird. Eine wichtige Rolle dabei spielen drei Multiplikatorengruppen, für die entsprechende Qualifizierungsangebote gemacht wurden.

Mit dem Ziel, die besonderen Anforderungen beim Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitern näherzubringen und die Diagnosesicherheit zu verbessern, wurden die in den Geschäftsbereichen von E.ON Energie arbeitenden Betriebsärzte geschult. Auch Betriebsräte und Schwerbehindertenvertreter wurden in die Lage versetzt, den betroffenen Mitarbeitern als kompetente Gesprächspartner und Berater zur Seite zu stehen. Die Sicherheitsfachkräfte bildeten die dritte Multiplikatorengruppe.

Vorhandenes ausbauen – zielgruppennah arbeiten. Nachdem durch den Dreischritt „Sensibilisierung – Information – Qualifizierung von Multiplikatoren“ innerhalb eines Dreivierteljahres die Rahmenbedingungen für konkrete Maßnahmen geschaffen worden waren, ging „Energie zum Leben“ in die für alle Mitarbeiter wahrnehmbare „operative Phase“. Dieser Schritt wurde erleichtert durch die Tatsache, dass es bei E.ON Energie schon vor der gezielten Beschäftigung mit psychischen Erkrankungen eine lange Reihe von Maßnahmen gab, die Prävention und Gesundheitsförderung in diesem Bereich unterstützen – und die nun „nur noch“ ausgebaut werden mussten.

Dazu gehören u. a. Sportangebote und Ernährungsberatung, Angebote zur Stressprävention, Entspannungskurse, Schulungen zur Verbesserung der Kommunikationskompetenz sowie individuelle Mitarbeitergespräche und nicht zuletzt die Möglichkeiten zur verbesserten Vereinbarung von Beruf und Privatleben. Zudem wurden Angebote ausgebaut, die sich mit den besonderen Arbeits- und Belastungssituationen verschiedener Zielgruppen beschäftigen.

Damit Ursachen und Strategien zur Verhinderung psychischer Erkrankungen auch unabhängig von der aktuellen Kampagne bei Entscheidungen und Prozessen berücksichtigt



Häufig genannte Faktoren für psychische Erkrankungen sind wachsender Erfolgsdruck, unsichere Arbeitsverhältnisse und Schwierigkeiten, Arbeits- und Privatleben in Einklang zu bringen.

werden, bringen die Gesundheitskoordinatoren ihre Expertise auch in die Arbeit anderer Fachbereiche mit sachverwandten Themen ein. So beteiligen sie sich, wenn im Rahmen der Personalentwicklung Belohnungssysteme, die Struktur von Mitarbeitergesprächen oder die Anforderungen des Change Managements auf der Tagesordnung stehen. Weiterhin werden die existierenden Gesundheitszirkel in verschiedenen Business Units seit letztem Frühjahr um den Punkt „Betriebsklima“ ergänzt. Und auch bei den vielfältigen Aktivitäten von E.ON Energie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Aspekte wie Stress und andere psychische Belastungen nun noch stärker eingebracht als zuvor.

Feedback zeigt zukünftige Aufgaben. Die bisherigen Erfahrungen der Gesundheitsmanager des Energieversorgers deuten darauf hin, dass das Konzept tatsächlich einen sich selbst verstärkenden Prozess angestoßen hat. So müssen die Experten nicht mehr alles „vordenken“, sondern das Feedback seitens der Mitarbeiter zeigt auf, welche Handlungsfelder in Zukunft besondere Priorität genießen sollten. Die Betriebsräte wünschen vertiefende Workshops. Die Gesundheitszirkel sollen nun flächendeckend – d. h. an allen Standorten – angeboten werden und Führungskräfte sind interessiert an Angeboten, die auf ihre spezifische Situation zugeschnitten sind.

Vor allem aber zeigen die Rückmeldungen: Mitarbeiter wie Multiplikatoren sind daran interessiert, das Thema „Psychische Erkrankungen“ dauerhaft auf der Agenda zu halten. Dafür spricht die explizite Nachfrage nach langfristigen Angeboten wie individuellen Coachings, insbesondere aber das Ziel, psychische Belastungen fest in die betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen zu integrieren. Schon im März 2010 soll es dazu ein Pilotprojekt geben, Anfang nächsten Jahres soll die erweiterte Gefährdungsbeurteilung unternehmensweit zum Einsatz kommen.

Bis dahin, und das zeigt, dass die Kampagne beileibe kein Strohfeuer ist, haben die Gesundheitsförderer noch eine ganze Reihe weiterer Punkte „im Programm“. Zum Beispiel Projekte zum Stresscoaching oder zur Entspannung am Arbeitsplatz, Schwerpunktaktionen zu Themen wie „Alkohol“ oder „Depression“ und nicht zuletzt verschiedene Maßnahmen auf kommunikativer Ebene – von einer Versichertenbefragung durch die BKK über eine mediale Motivationskampagne bis zu weiteren Informationsangeboten im Intranet und der Mitarbeiterzeitung.

Aus Sicht der Juroren des Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit ist E.ON Energie deshalb gleich in mehrfacher Hinsicht ein vorbildliches und damit preiswürdiges Beispiel bester Praxis beim Thema „BGF für psychische Erkrankungen“:

- Das aktuelle Projekt fußt auf ein umfassendes BGM-Konzept, das offiziell und fest in Leitlinien, Strategie und operativem Geschäft des Unternehmens integriert ist.
- Die aktuelle Kampagne zeigt, wie schnell und konsequent ein neuartiges Projekt realisiert werden kann (und dabei auf die Akzeptanz aller Ebenen stößt).



- Die Kampagne war von vornherein darauf angelegt, das Thema – heißt: die Aktivitäten – im besten Sinne zum Dauerbrenner zu machen.

Der Energieversorger gehört damit zu den noch wenigen Vorreitern in der Unternehmenslandschaft, die erkannt haben, wie wichtig psychische Gesundheit für Lebens- und Arbeitsqualität der Mitarbeiter und den dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg ist – und entsprechende Aktivitäten der Gesundheitsförderung als selbstverständlichen Teil unternehmerischen Handelns sehen.

- Weitere Infos unter www.move-europe.de
- Dagmar Johannes, Abteilung Gesundheit, Kampagne „Move Europe“, BKK Bundesverband, Essen
Kontakt: JohannesD@bkk-bv.de
- Tanja Theresia Hahn, E.ON Energie AG, Gesundheitsmanagement, München
Kontakt: tanjatheresia.hahn@eon-energie.com



(v.l.): Tanja Theresia Hahn (E.ON Gesundheitsmanagerin), Hartmut Geldmacher (E.ON Energie Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektor) und Dr. Uwe Nickel (E.ON Gesundheitsmanager).



Die Preisverleihung erfolgte durch Frau Prof. Dr. Elisabeth Pott (l.), Leiterin der BZgA, und Heinz Kaltenbach (re.), Geschäftsführer des BKK Bundesverbandes.