

VOLKSWAGEN

AKTIENGESELLSCHAFT

Stellungnahme zur Strategie des Volkswagen Konzerns für den Erhalt, zur Förderung und Wiederherstellung der psychischen Gesundheit von Beschäftigten

Verantwortlich: Konzern Gesundheitswesen und Arbeitsschutz (K-SG)
Status: freigegeben
Version: V1.0
Datum: 24.07.2020

Stellungnahme zur Strategie des Volkswagen Konzerns für den Erhalt, zur Förderung und Wiederherstellung der psychischen Gesundheit von Beschäftigten

Anlässlich der national sowie international wachsenden Beachtung von psychischer Gesundheit nehmen die leitenden Ärzte des Volkswagen Konzern wie folgt Stellung:

Die moderne Gesellschaft und Arbeitswelt befinden sich in einem rasanten Umbruch und schaffen neue Herausforderungen in der Prävention und Gesundheitsversorgung. Psychische Erkrankungen beeinträchtigen zunehmend Gesundheit, Lebensqualität und Leistungsfähigkeit des Einzelnen und verursachen bereits 7% der globalen Krankheitslast¹. Damit wird psychische Gesundheit auch zu einem bedeutsamen Faktor für den Unternehmenserfolg. Mit der Stellungnahme »Psychische Gesundheit« forciert das Gesundheitswesen der VW-Konzernmarken die neuen Herausforderungen des globalen Megatrends „Gesundheit“ und definiert daran angepasste Handlungsfelder.

Die Stellungnahme »Psychische Gesundheit« beinhaltet aus fachlicher Sicht folgende Prämissen:

- *Gesundheitsklima* - Analog eines Leitbildes ist das Themenfeld „Psychische Gesundheit“ als Bestandteil der Unternehmenspolitik sowie der Unternehmenswerte und -ziele zu verankern, um sowohl auf vertikaler als auch auf horizontaler Ebene den Rahmen für eine gesundheitsgerechte Arbeitsumgebung zu gestalten.
- *Ganzheitliche Analysen* – Gesundheit umfasst das physische, psychische und soziale Wohlbefinden. Alle 3 Faktoren haben einen erheblichen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten und damit auf die Produktivität von Unternehmen. Beurteilungen von Arbeitsbedingungen sollten möglichst objektiv psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz berücksichtigen. Gesundheitsuntersuchungen beinhalten vor dem Hintergrund einer ganzheitlichen Sichtweise auch die psychische Gesundheit zur Früherkennung von gesundheitlichen Störungen und gefährdeten Mitarbeitern. Beide Analysen sind die Basis für betriebswirtschaftlich erfolgreiche Gesundheitsprogramme.
- *Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung* – Auf der Ebene des Arbeitsplatzes steht insbesondere die Frage nach der Wirkung und Gestaltung der Arbeitsumgebung, -organisation und -inhalte im Fokus. Eine wichtige Ressource für psychische Gesundheit der Beschäftigten stellen dabei sowohl die ergonomische und sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes als auch sinnhaft erlebte Arbeitsinhalte und -organisation dar. Hierzu gehören beispielsweise neben einer angemessenen Prozessgestaltung, ebenso klare Zielvorgaben, Handlungs- und Entscheidungsspielräume, das Schaffen von Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine partizipative und wertschätzende Führung.
- *Führungsverständnis* – Grundlegendes Wissen zu psychischer Gesundheit ist eine wichtige Ressource und wertvoller Produktionsfaktor in alle organisatorischen Prozessen.

¹ Rehm, J. & Shield, K. (2019). Global Burden of Disease and the Impact of Mental and Addictive Disorders. Current Psychiatry Reports. 21. 10.1007/s11920-019-0997-0.

Führungskräfte sollten regelmäßig zu den Auswirkungen ihres Handelns auf die psychische Gesundheit von Beschäftigten beraten, qualifiziert und fortgebildet werden. Führungskräften ist in ihrer Vorbildfunktion zudem eine Qualifizierung für die eigene psychische Gesundheit sowie zum Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitern zu ermöglichen.

- *Wissensmanagement* – Alle Beschäftigten profitieren von einem Basiswissen über psychische Gesundheit. In vielen Regionen sind psychische Erkrankungen weiterhin stigmatisiert. Dies führt oft zu verzögerten oder spät durchgeführten Behandlungen, die in der Folge langwierig sind und zu erheblichen Arbeitseinschränkungen führen können. Geschulte Kollegen können das entsprechende Verständnis und wichtige soziale Unterstützung aufbringen. Eine zielgerichtete Kommunikationsstrategie zur Entstigmatisierung kann eine präventive Wirkung haben und erleichtert zudem den Zu- und Umgang mit psychisch belasteten und erkrankten Beschäftigten.
- *Gesundheitsförderung* – Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung leisten einen positiven Beitrag zur Gesunderhaltung der Beschäftigten. Als klassische präventive Leistungen für psychische Gesundheit sollten gezielte Maßnahmen angeboten werden. Solche Maßnahmen können unter anderem Angebote zur Stressprävention beinhalten. Weitere Aktivitäten sollten neue Trends und Belastungsformen wie beispielsweise Anforderungen durch die Digitalisierung berücksichtigen.
- *Ganzheitliche Versorgungsstrukturen* - Als logische Konsequenz aus der Früherkennung von Risikofaktoren und psychischen Störungen ergeben sich bedarfsgerechte Präventionsangebote sowie psychologische, psychosomatische und psychiatrische Versorgungsangebote zur Frühintervention, die über interne oder externe Sprechstunden sowie externe Netzwerkpartner und Dienstleister angeboten werden können. Das Gesundheitswesen nimmt dabei eine wichtige Lotsenfunktion ein. Niedrigschwellige Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote sollten die Bedürfnisse verschiedener Personengruppen in bestimmten Lebensabschnitten berücksichtigen sowie die Vielfältigkeit auch privater Belastungsfaktoren. Beispielsweise können E-Health-Produkte in verschiedenen Phasen der Erkrankung dazu beitragen, psychische Symptome zu lindern und Belastungen zu reduzieren.
- *Integrationsmanagement* – Die Wiedereingliederung psychisch erkrankter Mitarbeiter gestaltet sich oft als aufwendig und langwierig. Die Bereitstellung fähigkeitsgerechter Beschäftigungsmöglichkeiten wie ein begleitendes Fallmanagement sollten konzernweit eine Selbstverständlichkeit darstellen. Gleichwohl muss die Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten für Leistungsfähigkeit, Wohlbefinden und Gesundheit abgefordert werden.

Die Prämissen für den Erhalt, zur Förderung und Wiederherstellung der psychischen Gesundheit von Beschäftigten im VW Konzern sind auf der Grundlage aktueller, interdisziplinärer Erkenntnisse aus Forschung und Wissenschaft zu erarbeiten und auf Realisierbarkeit im Unternehmen zu prüfen. Forschungsaktivitäten sowie Pilotuntersuchungen zum Themengebiet »Psychische Gesundheit« werden durch das Gesundheitswesen der VW-Konzernmarken begleitet.

© Volkswagen Aktiengesellschaft

Konzern Gesundheitswesen und Arbeitsschutz (K-SG)

Brieffach 1599

38440 Wolfsburg

Deutschland

Stand 07/2020