



## Übereinkunft von Edinburgh über psychische Gesundheitsförderung und Wohlergehen am Arbeitsplatz

Die Übereinkunft gibt die Bekenntnis der Mitglieder des europäischen Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) zur Fortführung des Programms zur Förderung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz wieder. Mentale Gesundheit und Wohlergehen am Arbeitsplatz wird als wichtiger Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsförderung hervorgehoben.

Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Gewerkschaften, Behörden und mit BGF befaßte Personen werden dazu aufgerufen, der mentalen Gesundheit einen höheren Stellenwert einzuräumen sowie entsprechende Maßnahmen an den Arbeitsplätzen und innerhalb der Unternehmen zu setzen.

### Wohlergehen und mentale Gesundheit am Arbeitsplatz

Die WHO definiert geistige Gesundheit als „ein Zustand von Wohlergehen, in dem jeder seine Fähigkeiten wahrnimmt, mit den Herausforderungen des Arbeitslebens umgehen kann, nachhaltig produktiv arbeitet und so einen Beitrag zur Gemeinschaft erbringt“. Diese Definition deckt sich mit jener der International Labour Organization (ILO), bezugnehmend auf das Konzept ausgewogener Arbeitsverhältnisse. Gesundheit umfaßt Körper und Geist, das Arbeitsumfeld ist dabei ein Schlüsselfaktor.

Die Auswirkungen psychischer Probleme für Arbeitgeber und die Gesellschaft im Allgemeinen:

- 25% der Europäer haben im Laufe ihres Lebens psychische Probleme. Jeder – direkt oder indirekt – wird früher oder später damit konfrontiert werden.
- Die WHO geht davon aus, daß 2020 Depressionen der als Grund für Arbeitsunfähigkeit an zweite Stelle aufrücken werden. Bereits jetzt sind Depressionen der zweithäufigste Grund für Arbeitsunfähigkeit in der Altersgruppe 15- 44, geschlechtsunabhängig.
- Fehlzeiten, Arbeitslosigkeit und Krankheiten hervorgerufen durch übermäßige Belastung in der Arbeit und psychischen Problemen nehmen in Europa immer mehr zu. Etwa 10% dauerhafter gesundheitlicher Probleme sind psychischer Natur.
- Die Kosten psychischer Erkrankungen für die Gesundheitssysteme werden auf jährlich 240 Mio. Euro geschätzt, die dadurch verloren gehende Produktivität durch Krankenstände wird auf 136 Mio. Euro geschätzt.

Die Gründe für psychische Probleme sind vielschichtig und diffus. Tätigkeit und Arbeitsumfeld sind ein Aspekt von vielen, aber trotzdem ein wichtiger Faktor. Arbeit ist wesentlich für Selbstwertgefühl, Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, Selbsterfüllung und Deckung der Lebenskosten.

Arbeitgeber profitieren von Maßnahmen zur mentalen Gesundheitsförderung. Gesteigerte Produktivität, motivierte Mitarbeiter, geringere Personalfuktuation und Krankenstände sind die Vorteile gut umgesetzter BGF. Die Förderung psychischer Gesundheit wirkt sich somit direkt auf das Geschäftsergebnis aus.

## **Psychische Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz**

Im Luxemburger Übereinkommen definiert die WHO psychische Gesundheitsförderung als „koordinierte Menge an Anstrengungen, ausgehend von Beschäftigten, Arbeitgebern und der Gesellschaft, welche der Gesundheit und dem Wohlergehen am Arbeitsplatz förderlich sind“. Gesundheitsförderung sei „möglich durch Verbesserungen innerhalb der betrieblichen Strukturen und des Arbeitsumfeldes, welche aktive Teilnahme der Beschäftigten an der Unternehmensentwicklung als auch Persönlichkeitsentfaltung der Beschäftigten fördern.“ Psychische Gesundheitsförderung ist ein wesentlicher Aspekt innerhalb der Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.

Seit der Gründung im Jahre 1996 ist die ENWHP führend in Erkenntnissen zur BGF. Viele entwickelte Konzepte zeigten in ihrer zahlreichen Umsetzung einen belegbaren Erfolg. Die ENWHP setzt sich für die Umsetzung psychischer Gesundheitsförderung ein. Lösungsansätze, die in die BGF miteinbezogen werden müssen, lauten wie folgt:

1. Ermutigung der Arbeitgeber um sinnvolle, herausfordernde Arbeitsplätze innerhalb einer positiven Arbeitsumgebung für die Beschäftigten zu schaffen
2. Möglichkeiten für die Beschäftigten, um Talente und Fähigkeiten zu entwickeln, Sozialkompetenz und Selbstsicherheit miteinbegriffen
3. Miteinbeziehung der Beschäftigten in Führungsentscheidungen
4. Unterstützung der Beschäftigten durch die Führungskräfte
5. Schaffen eines positiven Arbeitsumfeldes mit klar definierten Verantwortlichkeiten und Stellenbeschreibungen
6. Reduktion außergewöhnlicher Belastungen am Arbeitsplatz und Schaffung von Möglichkeiten zum Stressabbau
7. Schaffung einer Unternehmenskultur die Partizipation, Gleichberechtigung und Fairness unterstützt während Stigmatisierung und Diskriminierung aktiv entgegengetreten wird
8. (Weiter)Beschäftigung und Unterstützung von Beschäftigten mit psychischen Problemen
9. Entwicklung und konsequente Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung psychischer Gesundheit im Unternehmen
10. Stetige Auswertung und Beurteilung der gesetzten Maßnahmen

**Diese Deklaration wurde vom Europäischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung am 1. Oktober 2010 in Edinburgh unterzeichnet.**