



Beispiele und Ideen aus der Praxis

Gemeinsam geht es besser – Erfolgreiches Kooperationsmodell zur Förderung der betrieblichen Gesundheit

► Ein Interview mit Dr. Birgit Leineweber, BKK Salzgitter, Dr. Bernhard Koch
und Bernd Marquardt, Salzgitter AG

Die Salzgitter AG gehört zu den traditionsreichen deutschen Konzernen – heute ist das Unternehmen einer der führenden Stahl- und Technologiekonzerne Europas mit circa 25.500 Mitarbeitern. Im Leitbild verankert ist die große Bedeutung, die der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter für das Unternehmen hat. Das Kooperationsmodell der Salzgitter AG ist beispielhaft dafür, wie betroffenen Beschäftigten im Fall einer psychischen Erkrankung schnell, zuverlässig und vor allem unbürokratisch geholfen werden kann. Gemeinsam mit den Betriebsärzten, der Betriebskrankenkasse Salzgitter und der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover hat die Salzgitter AG ein Betreuungssystem etabliert, das vorbildhaft ist. Denn alle an der Behandlung Beteiligten sowie die Kostenträger sind auf das Engste vernetzt. So kann die therapeutische Behandlung nahtlos gewährleistet werden – mit dem Ziel, dass die Mitarbeiter nach der Genesung so gut wie möglich wieder im Unternehmen arbeiten können.



Dr. Birgit Leineweber

Das Interesse der Beschäftigten als auch der Unternehmen ist, Risiken für psychische Fehlbelastungen frühzeitig zu erkennen, um eine Erkrankung gar nicht erst entstehen zu lassen. Was tun Sie, um psychischen Erkrankungen vorzubeugen? Wir führen zunächst eine Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung durch – mit Hilfe von Experten-Gremien und strukturierten Interviews. Wir gehören zu den wenigen Unternehmen, die die Gefährdungsbeurteilung in dieser umfangreichen Form machen. Aber der Aufwand lohnt sich auf alle Fälle. Wir haben einen großen Erkenntnisgewinn. Gleichzeitig richtet sich das Signal nach innen: Die psychische Gesundheit der Mitarbeiter ist dem Unternehmen wichtig. Außerdem ist unser Anliegen, die Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren. Über unsere interne Kommunikation ist es uns gelungen, psychische Belastungen und Erkrankungen aus der Tabuzone zu holen. Das sehen wir zum Beispiel an der Nachfrage nach Therapien: Gerade unsere vielen männlichen Beschäftigten – übrigens jeden Alters – sind sehr offen für das Thema. Gleichmaßen sind wir sehr sensibel und schauen genau hin, wenn jemand mit Rückenschmerzen zu uns kommt.



Dr. Bernhard Koch

Stecken eventuell psychische Probleme dahinter? Gerade wenn es um seelische Leiden geht, ist die medizinische Versorgung in Deutschland noch wenig bedarfsgerecht. So gibt es zum Beispiel lange Wartezeiten für eine erste Therapie. Außerdem fehlt es an einer intelligenten Verzahnung von Gesundheitssystem und Arbeitswelt. Was machen Sie besser?



Bernd Marquardt

Wir können dank unseres Kooperationsmodells den betroffenen Mitarbeitern schnell und zuverlässig helfen. Unser Betreuungssystem gewährleistet eine integrative Versorgung und eine wirklich nahtlose Therapiekette – wenn notwendig. Hier arbeiten alle Hand in Hand: die Betriebsärzte, die Betriebskrankenkasse, die Deutsche Rentenversicherung sowie unsere Partner für die ambulante und stationäre Versorgung von Therapie bis Reha, die TU Braunschweig und die Medizinische Hochschule Hannover. Das Fallmanagement erfolgt über die Betriebskrankenkasse. Hier werden die Maßnah-

men koordiniert. Diese können in jedem Stadium der Erkrankung vorgenommen werden und sind individuell zugeschnitten und ganz wichtig: zeitnah. Wir können einen ersten Termin innerhalb von 14 Tagen organisieren. Der Ersteinstieg erfolgt über eine diagnostische Beratung. Gemeinsam mit dem Betroffenen wird dann das Problem erörtert und Lösungen erarbeitet. Zum Beispiel bei einer Schlafstörung: Ist eine Beratung bezüglich einer Befindlichkeitsstörung angemessen oder ist der Fall so akut, dass eine ambulante Psychotherapie notwendig ist?

Was ist Ihr Erfolgsrezept? Hinter gut funktionierenden Strukturen stehen immer die einzelnen Menschen mit ihrem Engagement. Das sind zum Beispiel die Betriebsärzte, die bei uns großes Vertrauen genießen. Wir sagen immer: Unsere Arbeitsmediziner sind die besseren Hausärzte. Außerdem haben wir als Partner alle die gleiche Wellenlänge, was den hohen fachlichen Anspruch und pragmatisches Denken anbelangt. Wir arbeiten einfach alle gut und gern zusammen. Niemand pflegt seine Eitelkeiten. Das ist nicht zu unterschätzen. Außerdem ist unsere Zusammenarbeit über die Jahre seit 2004 gewachsen – da entsteht Vertrauen, das wichtig ist, um gemeinsam unbürokratische Wege zu gehen. So brauchen wir gegenüber der Rentenversicherung oftmals keine Zweitgutachten, weil wir uns gegenseitig in unserer Arbeit und in unseren Einschätzungen vertrauen.

Wie gelingt nach einer Therapie bestmöglich die Wiedereingliederung ins Arbeitsleben, was sind Ihre Erfahrungen? Auch bei einer Wiedereingliederung sollte der betroffene Mitarbeiter im Mittelpunkt stehen und das Vorgehen bestimmen. In der Regel erarbeitet der Betroffene gemeinsam mit einem Team aus Betriebsärzten und Sozialdienst auf Grundlage des Arztbriefes eine Empfehlung für den Arbeitsplatz: Wie sieht die Einsatzfähigkeit des Mitarbeiters ganz konkret aus? Hier sind klare Aussagen zu möglichen Defiziten ein Muss, die Empfehlung kann sogar zu einem Neuanfang in einer anderen Abteilung führen. Bei psychischen Erkrankungen sollte man auch nach innen transparent sein. So macht es wenig Sinn, Probleme wegzuschweigen. Ganz wichtig sind das Vertrauensverhältnis zwischen Betriebsarzt und Patient – und ein Betrieb, der ohne Vorbehalte auf den Mitarbeiter zugeht.

Was können Unternehmen und andere Akteure von Ihrem Modell lernen? Wir sehen da vor allem vier Punkte: Zum Ersten sollten Unternehmen noch stärker auf Fürsorge für ihre Mitarbeiter setzen. Das Kriterium, ob und inwieweit Unternehmen sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter engagieren, wird zunehmend zum Kriterium für die Wahl des Arbeitgebers werden. Zum Zweiten sollten die Unternehmen auf die Krankenkassen zugehen und Allianzen suchen. Zum Dritten sollten sich die Kassen selbst auf betriebliche Kooperationen besinnen, denn sie sind ideal aufgestellt, um beispielsweise das Fallmanagement zu übernehmen. Zum Vierten sollten sich die Rentenversicherung und die Kassen noch stärker als Partner verstehen.

Zum Abschluss: Wenn Sie einen Wunsch frei hätten, was würden Sie sich wünschen, damit Menschen mit ihrer Arbeit möglichst lange gesund und zufrieden sind? Wir wünschen uns vor allem noch mehr Sensibilität von Führungskräften für das Thema. Denn ihr Verhalten und ihr Führungsstil haben einen entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit in den Teams. Unser Wunsch: Jeden Morgen in den Mitarbeiter „hineinspüren“ und nicht nur schauen, ob der Postausgang voll ist.