

der **Thüringer Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie,**
Heike Werner

anlässlich des ersten Fachtag des Ex-In Landesverbandes „Betriebliches Gesundheitsmanagement“
am Mittwoch, **14. Dezember 2016**, 11:00 Uhr
in Erfurt, Trägerwerk Soziale Dienste, Tungerstraße 9,

Sehr geehrte Damen und Herren des Vorstandes,

sehr geehrte Teilnehmende, Unterstützende, Förderer und Gäste
(u.a. von Krankenkassen, Rentenversicherungsträgern, Integrationsfachdiensten und Vertretern der
Psychiatriekoordinatoren),

ich bedanke mich sehr herzlich für die Einladung zu Ihrem ersten Fachtag.

Angesichts immer älter werdender Beschäftigter und einer zunehmenden Arbeitsverdichtung gewinnt das Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ einen immer größeren Stellenwert. Ich möchte sogar so weit gehen und sagen: Für verantwortungsvolle Arbeitgeber ist das esundheitsmanagement ein Top-Zukunftsthema. Wer die Beschäftigten an das eigenen Unternehmen binden möchte, muss zu allererst auf gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen achten.

Und gute Bedingungen sind nicht nur Voraussetzungen für das Gewinnen und Halten von Fachkräften. Sie sind darüber hinaus auch ein wichtiger Beitrag, wenn es darum geht, Menschen die Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen.

Als Arbeits- und Sozialministerin bin ich deshalb dankbar, dass sich ihr gemeinnütziger Verein der Förderung der Teilhabe und Inklusion von sozial benachteiligten und sich ausgegrenzt fühlenden Menschen verpflichtet hat.

Sie setzen beispielhaft mit der in Thüringen stattfindenden EX-IN Ausbildung ein qualifiziertes Ausbildungsprojekt um.

Damit werden Menschen mit Psychiatrie-Erfahrung zu **Genesungsbegleitern** im sozialen, medizinischen und sozialpädagogischen Bereich ausgebildet.

Sie können dann andere Betroffene auf dem Weg in Richtung Ehrenamt und Arbeitswelt unterstützen.

Wie wichtig dieses Projekt der Landesregierung ist, wird auch daran deutlich, dass das Modellprojekt im Rahmen einer Anschubfinanzierung bereits in den Jahren 2013 und 2014 mit einer Landesförderung in Höhe von insgesamt 110.605,00 Euro unterstützt wurde.

Und es ist erfreulich zu hören, dass zwischenzeitlich eine Zertifizierung als anerkannte Bildungsmaßnahme erfolgte (August 2014).

Denn nun können sich künftig auch Dritte an den Ausbildungskosten beteiligen. Noch erfreulicher ist es, dass im Januar 2017 der nächste Ex-In-Ausbildungskurs starten soll.

Zwischenzeitlich sind Sie mit dem Fachreferat der Gesundheitsabteilung im TMASGFF im Gespräch, um sich über den Einsatz der ausgebildeten Genesungsbegleiter zu verständigen.

Dazu gibt es mehrere vielversprechende Überlegungen¹.

An dieser Stelle möchte ich eine Bitte aussprechen: Bleiben Sie bitte dazu in engem Kontakt mit dem Fachreferat meines Hauses. Die dort tätigen Kolleginnen und Kollegen werden Sie nach Kräften unterstützen.

Anrede,

gemeinsam mit Ihnen konnten Staatssekretärin Feierabend und ich Akteure, Entscheidungsträger und Multiplikatoren auf **der 2. Landesgesundheitskonferenz** am 17.11.2016 im Thüringer Landtag begrüßen.

Gemeinsam haben wir erörtert, wie wir Bürgerinnen und Bürgern zukünftig noch stärker an der Gestaltung von Gesundheitsprozessen beteiligen können.

Und Sie haben sich – das möchte ich hier ausdrücklich unterstreichen – sehr engagiert im Forum „Gesund arbeiten“ eingebracht.

Dafür danke ich Ihnen. Ich wünsche mir, dass es auch künftig so sein wird, dass sich Menschen mit Beeinträchtigungen und ihre Interessenvertreterinnen und -vertreter engagiert und kompetent einbringen!

Denn erst dieses gemeinsame Tun bringt unsere Gesellschaft voran und ist Teil gelebter Inklusion.

Anrede,

im Forum „Gesund arbeiten“ wurde in der Diskussion einmal mehr deutlich, in welchem rasanten Wandel sich unsere Arbeitswelt befindet.

Bildschirmarbeitsplätze und neueste Maschinen- und Techniksysteme sind allgegenwärtig. Dafür steht auch das Synonym: Arbeitswelt 4.0.

Da stellt sich schon die Frage, worin besteht angesichts dieser Veränderungen eine gute, gesunde und menschengerechte Arbeit?

In diesem Sinne hat sich Thüringen an der großen Beschäftigtenbefragung des DGB, dem so genannten DGB-Index gute Arbeit, beteiligt. Wir wollten wissen, wie es aus Sicht der Beschäftigten um die Arbeitsbelastungen und die betriebliche Gesundheitspolitik bestellt ist.

Die Erkenntnisse sind so aktuell und interessant, dass ich Ihnen heute einige davon gern vorstellen möchte.

- Positiv hervorzuheben ist, dass der Standort Thüringen für immer mehr Beschäftigte attraktiv und lebenswert erscheint. Zudem ist die Sorge um einen Verlust des Arbeitsplatzes deutlich zurückgegangen.

Dafür spricht auch die seit Jahren anhaltende positive Entwicklung des Arbeitsmarktes, z.B. der deutliche Rückgang der Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Zuwachs an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie die gestiegenen Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern.

- Die Studie zeigt jedoch auch Herausforderungen für die Thüringer Arbeitsmarktpolitik, ganz besonders in Bezug auf die Qualität der Arbeit.

Geprägt durch den hohen Anteil an Schichtarbeit in Thüringen – dieser wird vor allem durch die dominierenden Branchen Verarbeitendes Gewerbe; Handel, Verkehr und Gaststättengewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen verursacht – beklagen die Beschäftigten häufig ungünstige Arbeitszeitlagen, hohe körperliche und psychische Belastungen sowie eine nach wie vor anhaltende Unzufriedenheit mit der vergleichsweise geringen Entlohnung.

Im Vergleich Thüringens gegenüber Westdeutschland arbeiten 20,9 Prozent der befragten Thüringer_innen „ständig“ in Schichtarbeit, 11,3 Prozent „regelmäßig“ und 7,0 Prozent „unregelmäßig“ (vgl. Westdeutschland „ständig“ 13,7 Prozent; „regelmäßig“ 6,9 Prozent; „unregelmäßig“ 1,3 Prozent).

Die kritischen Einschätzungen zur Arbeitsqualität beziehen sich auf folgende Punkte:

- Die Befragten schildern häufig schwierigere Arbeitsumstände, z.B. durch schwere körperliche Anforderungen, ungünstige Körperhaltung bei der Verrichtung der Arbeit, Aussetzung von Lärm und Arbeitsstress sowie Arbeit zu ungünstigen Zeiten und mangelnde Planbarkeit der Arbeit
 - Zusätzlich zur Einkommensdifferenz erhalten die Beschäftigten seltener betriebliche Sozialleistungen (z.B. Kinderbetreuung, Essens- oder Fahrtkostenzuschüsse) und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
 - Sie schildern außerdem ungünstigere betriebsklimatische Aspekte
 - Mehr als die Hälfte der Befragten schätzt ein, ihre Tätigkeit in der Form wie sie derzeit stattfindet nicht bis zum Eintritt des regulären Rentenalters ausüben zu können
- Bezogen auf den zunehmenden Einsatz digitaler Technologie in der Arbeit (Stichwort Arbeit 4.0) bieten sich den Beschäftigten Möglichkeiten zur Entlastung körperlich schwerer Tätigkeiten sowie neue Chancen zur Flexibilisierung von Arbeitsort- und Arbeitszeit.

Gleichzeitig entstehen aber auch neue Arbeitsbelastungen wie z.B. Informationsüberfluss, ständige Erreichbarkeit und neue Überwachungsmöglichkeiten.

Für den Bereich „Arbeitsschutz“ werden diese Belastungen zunehmend relevant.

Anrede,

Warum schildere ich Ihnen diese Erkenntnisse? Es muss gelingen, negativen Tendenzen auch mit den Maßnahmen des Arbeitsschutzes entgegen zu wirken.

Andernfalls können Menschen krank werden, nicht nur körperlich sondern auch psychisch.

Jeder Betrieb sollte deshalb um die Chancen der Gefährdungsbeurteilung wissen und damit arbeiten.

Aus meiner Sicht ist dafür ein Wandel in der Kultur von Führung und gemeinsamer Verantwortung in Betrieben und Verwaltungen notwendig.

Wir brauchen dafür zudem mehr betriebliche Gesundheitsförderung sowie ein weiterführendes betriebliches Gesundheitsmanagement.

Es ist wichtig, dass in Betrieben und Verwaltungen, auch bei gemeinnützigen Arbeitgebern, das Wort Gefährdungsbeurteilung kein Fremdwort ist.

Es sollte dagegen als ein Mittel verstanden werden

- zur Feststellung von Defiziten,
- zur Festlegung von Maßnahmen und Fristen
- und deren Erfolgskontrolle

In diesen Fragen stehen unter anderem auch die Unfallversicherungsträger als Partner zur Verfügung.

Sorgen Sie mit dafür, dass dort, wo es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen, Angebote für Einzelmaßnahmen als Betriebliche Gesundheitsförderung initiiert und durchgeführt werden.

Dafür stehen die gesetzlichen Krankenkassen als Partner jederzeit zur Verfügung.

Auf dem Weg zu einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement sind dies wichtige erste Schritte.

Um es nachhaltig zu gestalten und zu implementieren, sind weitere Schritte notwendig, beispielsweise:

- eine Bedarfserhebung, am besten durch Befragung
- daraufhin die Erarbeitung eines Konzepts, mit Hilfe externer Beratung und Begleitung
- sowie die Bereitstellung von notwendigen Ressourcen.

Nur auf diese Weise kann sich ein Betriebliches Gesundheitsmanagement entwickeln und Teil einer mittel- und langfristigen Unternehmensphilosophie werden.

Erst dann verdient es, als ein solches bezeichnet werden.

Anrede,

in all diese Prozesse können und sollten Sie als Betroffene und Unterstützende eingebunden werden. Die eingangs angesprochenen Fachvertreterinnen und Fachvertreter sind Ihre Verbündete und Brückenbauer!

Ich möchte Sie ermutigen, auf die Beauftragten für den Arbeitsschutz in den Unternehmen zuzugehen, wenn es nicht sogar die Geschäftsführerin oder der Geschäftsführer selbst verantwortet.

Suchen Sie Verbündete in den Personal- und Betriebsräten, in den Schwerbehindertenvertretungen, bei den Betriebsärzten oder bei Personen Ihres Vertrauens.

Bringen Sie sich als Betroffene oder auch als Genesungsbegleiter mit ihrer Kompetenz selbst aktiv ein.

Dann kann auch Betriebliches Gesundheitsmanagement für Betroffene eine Brücke in eine lebenswerte Arbeitswelt sein.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.