



## ARBEIT UND GESUNDHEIT? FRAGEN SIE IHREN COACH ODER SUPERVISOR

### **Wolfgang Hien**

Psychische Arbeitsbelastungen tragen erheblich zu chronischen Erkrankungen bei – Darstellung des wissenschaftlichen Erkenntnisstands

### **Ewald E. Krainz**

Organisation als Gesundheitsrisiko

### **Andrea Sanz/ Kornelia Steinhardt/ Verena Tatra**

Der leidige Umgang mit dem Leid von Mitarbeiter\_innen  
Ein kritischer Erfahrungsbericht

### **Thomas**

**Kretschmar/  
Moritz Senarclens de Grancy**  
Mit dem Symptom leben lernen

### **Andreas Nolten**

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – Moderscheinung oder Erfolgskonzept?

### **Andreas Nolten/ Mirjam Weigand**

Wissenschaftliche Hypothesen zu Kontextbedingungen in der Arbeitswelt

### **Interview mit Karl Lauterbach**

„Der Arbeitsplatz ist kein Ponyhof.“  
Zu zukünftigen politischen Herausforderungen im Bereich Gesundheit

### **Ronny Jahn/ Andreas Nolten/ Mirjam Weigand**

Supervision: Königsweg für Prävention und Gesundheitsförderung



<b>Editorial</b>	<b>2</b>
Wolfgang Hien	<b>4</b> Psychische Arbeitsbelastungen tragen erheblich zu chronischen Erkrankungen bei – Darstellung des wissenschaftlichen Erkenntnisstandes
	<b>12</b> Aktuelle Studie: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz
Ewald E. Krainz	<b>14</b> Organisation als Gesundheitsrisiko
Andrea Sanz, Kornelia Steinhardt, Verena Tatra	<b>22</b> Der leidige Umgang mit dem Leid von Mitarbeiter_innen Ein kritischer Erfahrungsbericht über den Boom von Handbüchern für Führungskräfte im Umgang mit psychischen Krisen von Mitarbeiter_innen
Thomas Kretschmar, Moritz Senarclens de Grancy	<b>29</b> Mit dem Symptom leben lernen Betriebliche Gesundheitsförderung und die Funktionslogik von Krankheitszeichen (AT)
Andreas Nolten	<b>36</b> Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – Modeerscheinung oder Erfolgskonzept?
Andreas Nolten, Mirjam Weigand	<b>43</b> Wissenschaftliche Hypothesen zu Kontextbedingungen in der Arbeitswelt
<b>Interview mit Karl Lauterbach:</b>	<b>48</b> „Der Arbeitsplatz ist kein Ponyhof.“ Zu zukünftigen politischen Herausforderungen im Bereich Gesundheit
Ronny Jahn, Andreas Nolten, Mirjam Weigand	<b>52</b> Supervision: Königsweg für Prävention und Gesundheitsförderung
<b>Markierungen</b>	
Martin Johnsson	<b>57</b> Gar nicht krank ist auch nicht gesund ... und warum das Betriebliche Gesundheitsmanagement auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes in der Tradition der bismarckschen Sozialgesetzgebung steht.
<b>Erlebte Literatur</b>	
Wolfgang Weigand	<b>60</b> Innen oder außen krank zu: Hiob, Altes Testament, und Ingeborg Bachmann, Male oscuro
<b>Rezension</b>	
Susanne Graf-Deserno	<b>62</b> Katharina Gröning, Anne-Christin Kunstmann, Cornelia Neumann (Hg.): Geschlechtersensible Beratung. Traditionslinien und praktische Ansätze
<b>Impressum</b>	<b>64</b>

## Liebe Leserin, lieber Leser!

**G**esundheit boomt: kaum ein Lebensbereich, der davon unberührt ist. Die Gesundheitswirtschaft ist ein Konjunkturmotor, der in den vergangenen Jahren schneller gewachsen ist als die Gesamtwirtschaft. Auf dem Arbeitsmarkt verzeichnen die sozialen Dienstleistungen in den letzten Jahren die größten Zuwächse und liegen aktuell etwa bei zehn Millionen Beschäftigten.

Weiterhin bekommt Gesundheit in unserer Gesellschaft einen immer höheren Stellenwert. Kaum eine Umfrage zum Thema, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht erklären, dass ihnen Gesundheit das Wichtigste sei.

Und schließlich ist Gesundheit auch ein politisches und volkswirtschaftliches Thema. Schon lange beschäftigt Industriegesellschaften die Frage, wie die Ausgaben für Gesundheit begrenzt werden können.

Kein Wunder also, dass das Thema Gesundheit auch vor Organisationen nicht haltmacht. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind durch den Gesetzgeber angehalten, in Zusammenarbeit mit den Krankenkassen die Entstehung von Krankheiten zu vermeiden und die Gesundheit zu fördern. Gleichzeitig scheinen aus der Sicht der Organisationen

verstärkte Aktivitäten in diesem Feld wirtschaftlich zu rechtfertigen und damit deren Fortbestand und Entwicklung zu fördern. Und nicht zuletzt fordern die Beschäftigten und die Gewerkschaften gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen.

Unser Heft versucht, Ihnen einen Überblick über die Themenvielfalt zu geben, die derzeit mit gesundheitsrelevanten Fragen in Organisationen verbunden sind. Dabei schlagen die Autorinnen und Autoren immer wieder die Brücke zur Supervision als wirksamem Instrument der Prävention und Gesundheitsförderung. Ihr Alleinstellungsmerkmal im Vergleich zu allen anderen Beratungsformen ist die Fähigkeit, zwischen den Verhältnissen innerhalb der Organisation und dem Verhalten der Mitglieder „oszillieren“ zu können. Gleichzeitig muss Supervision aufpassen, sich nicht vereinnahmen zu lassen und den zunehmenden Prozess der „Privatisierung“ von Gesundheit kritiklos zu begleiten.

Wolfgang Hien liefert einen Überblick über den epidemiologischen Erkenntnisstand zum Zusammenhang von arbeitsbedingten psychischen Belastungen und chronischen Krankheiten sowie deren wesentliche Auslöser. Ein besonderes Augenmerk gilt der Frage, wie eine gelingende Wiedereingliederung Genesender bzw. chronisch Erkrankter gelingen kann und welchen Beitrag Supervision dazu leisten kann.

Ewald Krainz befasst sich mit den Ursachen für Belastungen, die vom sozialen Gebilde „Organisation“ ausgehen kön-

nen. Dabei geht er der Frage nach, was Gruppen und Teams sowie Führungskräfte dem entgegensetzen können und welchen Beitrag die Organisationssupervision leisten kann.

Andrea Sanz, Kornelia Steinhardt und Verena Tatra beschreiben, vor welche Herausforderungen Führungskräfte im Umgang mit psychischen Belastungen und Erkrankungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt werden. Dabei gehen sie der Frage nach, ob Handbücher und Leitfäden ein geeignetes Instrument zur Krisenbewältigung sind.

Thomas Kretschmar und Moritz Senarclens de Grancy setzen sich mit den Ursachen, der Bedeutung und der Wirkung von Krankheitssymptomen am Arbeitsplatz aus psychoanalytischer Perspektive auseinander. Sie plädieren für eine präventive Gesundheitsförderung, die den unerfüllten und möglicherweise unbewussten Wünschen und Begehren Einzelner und Gruppen Raum gibt.

In unserem Interview mit Karl Lauterbach, dem stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden der SPD-Bundestagsfraktion, haben wir über den Vorschlag einer Antistressverordnung und das Präventionsgesetz gesprochen. Wir wollten insbesondere wissen, welche Beiträge die Politik aus Sicht von Herrn Lauterbach zum Thema Gesundheit in Organisationen leisten kann und soll.

In der Praxis und im wissenschaftlichen Diskurs werden die Begriffe Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung nicht immer trennscharf verwendet. Andreas Nolten skizziert in seinem Beitrag die Entstehung und die Grundstruktur von BGM-Konzepten.

Unbestritten ist die gesundheitsförderliche Wirkung von Supervision. Ronny Jahn, Andreas Nolten und Mirjam

Weigand setzen sich damit auseinander, wie es der Profession gelingen kann, von Organisationen als kompetenter Ansprechpartner bei den zugehörigen Fragestellungen wahrgenommen zu werden.

Wir hoffen, die Auswahl der Themen knüpft an Ihre Beratungspraxis an und gibt Ihnen Anstöße für die Reflexion der eigenen Arbeit sowie Argumentationshilfen bei Ihren Klientinnen und Klienten. Gleichzeitig wünschen wir uns, dass die Supervision als Beratungsform bei Fragen der Gesundheitsförderung für Organisationen sichtbar wird. Welche Erfahrungen machen Sie in den Organisationen, die Sie beraten? Wie sind gespannt auf Ihre Berichte.

**Andreas Nolten und Mirjam Weigand**

HEFT 1.2018

NACHFOLGE ...

... WER ZU SPÄT HANDELT, DEN BESTRAFT DAS LEBEN!

**Prof. Dr. Franz Breuer/Barbara Dieris**

Aushandlung von Nachfolge in kleinen Familienunternehmen

**Prof. Bernd Seel**

Nachfolge als existenzielles Schlüsselereignis –  
Zusammenhänge zwischen Gründung und Nachfolge

**Sibylle Stippler**

Unternehmensnachfolge –  
Was man auch als Supervisor\_in wissen sollte!

**Victoria Wright/Dirk Seiferth**

Eine geregelte ist noch keine erfolgreiche Nachfolge –  
Auswirkungen disruptiver Veränderungen in Organisationen erfolgreich managen

**Klaus Obermeyer**

„Wir sollen leben, auch wenn der Hof stirbt“  
Krisenintervention und Nachfolgeberatung in einem landwirtschaftlichen Unternehmen.

**Brigitte Tegtmeier/Uwe Reeske/Klaus Puschmann/Martin Johnsson**

Einer geht, eine bleibt, einer kommt  
Gespräch über den Führungswechsel in einem Unternehmen der Sozialbranche

**Erhard Tietel/Roland Kunkel**

Nachfolge in Betriebsratsgremien

**Wolfgang Knopf**

„Sind zwei Jahre genug? Und wer sagt das eigentlich?“  
Ein Plädoyer gegen die „Verregelung“ der Nachfolge in der Supervision –  
mit Stellungnahmen von Sijtze de Roos, Verena Krassnitzer, Agnes Turner, Birgit Riel und Harald Wirbals