

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Herausforderung für die Zukunft?

Abstractsammlung

13. Oktober 2010

Bayerisches Landesamt für Steuern

Sophiensaal

München



Bayerisches Staatsministerium für
Umwelt und Gesundheit



PTK | Bayern



vbw
Die bayerische Wirtschaft

Inhaltsverzeichnis

Schulze: Energiekrise in der Arbeitswelt? Erschöpfung mentaler Energien und Strategien zu ihrer Erneuerung	3
Weber: Arbeitsbedingte psychische und psychosomatische Erkrankungen und Konzepte zu deren Prävention.....	4
Geißler: Die Verknappung der Zeit in der Moderne. Wo und wie wäre „Entschleunigung“ individuell und gesellschaftlich möglich und wünschenswert?.....	5
Angerer: Stressprävention im Industriebetrieb – Vorstellung eines Präventionsprojektes von MAN und LMU-München	6
Dumke, König, Schmidt: Toolbox zur Förderung psychischer Gesundheit im Unternehmen; Projektbeispiel der Betriebskrankenkassen	8
Wildeboer: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – Die Rolle der Führungskräfte	9
Dechant: Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung am Beispiel eines Unternehmens der Metall und Elektroindustrie	10
Dunkel-Benz: Die psychische Gesundheit der Mitarbeiter – ein Beitrag zum Unternehmenserfolg	11
Personenverzeichnis	12
Lebensläufe der Referent/inn/en	15

Beate Schulze M. A.: Energiekrise in der Arbeitswelt? Erschöpfung mentaler Energien und Strategien zu ihrer Erneuerung

In der Arbeitswelt wird es immer mehr zur Regel, mit sehr hohem Tempo und unter engem Termin- und Ressourcendruck zu arbeiten. Wo von mehr Autonomie und Handlungsspielraum in flachen Hierarchien die Rede ist, sorgen häufig Zeitdruck und harte Zielvorgaben für neue Abhängigkeiten und ein Gefühl der Fremdbestimmtheit. In der Folge fühlen sich – laut der neuesten Studie des Schweizer Wirtschaftsdepartments SECO – 40% der Beschäftigten häufig am Arbeitsplatz gestresst. Zwei Drittel beklagen, sich immer wieder auf Neuerungen einstellen und oft vieles gleichzeitig tun zu müssen. Gleichwohl heißt auch auf Mitarbeiterseite der Trend „Schneller, höher, weiter!\": Beruflicher Erfolg, Wohlstand und ein gehobener Lebensstil sind gesellschaftliche Leitwerte und persönlicher Antriebsmotor zugleich.

Folglich gibt es kaum mehr unterbrechungsfreie Erholungsphasen. Der Mensch hat sich im Laufe der Evolution als optimal anpassungsfähig an Veränderungen der Umwelt erwiesen. Davon unberührt blieb ein grundlegender biologischer Rhythmus: der Wechsel von Aktivität und Erholung, wie in Atmung und Blutkreislauf. Darüber hinaus hat die Motivationsforschung gezeigt, dass wir mit unserem Handeln Ich-Stärke verbrauchen und unsere mentalen Energieressourcen erschöpfen.

Im Ganzen entsteht der Eindruck, dass gegenwärtig das Risiko wächst, im Job „auszubrennen“. Denn hoher Arbeitsdruck, gepaart mit geringen individuellen Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitsprozess, und das zusätzliche Fehlen sozialer Anerkennung des eigenen Engagements zehren an unseren Energieressourcen und können zu einer erheblichen Sinnkrise führen. Wachsende Absenzen aufgrund psychischer Belastungen in allen westlichen Volkswirtschaften sowie ein starkes Anwachsen der Zahl von Patienten, die sich mit der Selbstdiagnose Burnout bei ihrem Arzt vorstellen, sprechen dafür, dass die Arbeitswelt derzeit eine Energiekrise erlebt.

Dieser Vortrag beleuchtet das Für und Wider eines solchen Szenarios. Ausgehend von individuellen wie organisationsbezogenen Schutz- und Risikofaktoren für ein Burnout entwickelt er Präventionsstrategien, mit denen wir einer dauerhaften Verknappung unserer mentalen Energievorräte vorgreifen können. Schließlich wird untersucht, ob und unter welchen Umständen mentale Energie als erneuerbar verstanden werden kann und Ressourcenmanagement als neue und entscheidende Kernkompetenz im Berufsleben herausgestellt.

Prof. Dr. med. Andreas Weber: Arbeitsbedingte psychische und psychosomatische Erkrankungen und Konzepte zu deren Prävention

Die erhebliche sozialmedizinische und gesundheitsökonomische Bedeutung psychischer und psychosomatischer Erkrankungen ist Gegenstand einer lebhaften öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion. Derartige Gesundheitsstörungen führen offenbar nicht nur häufiger als früher zur Inanspruchnahme des Versorgungssystems, sondern ziehen auch gravierende soziale Folgen nach sich. Entgegen dem Trend eines sinkenden Krankenstandes haben die Arbeitsunfähigkeitstage infolge psychischer Erkrankungen in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) im letzten Jahrzehnt zugenommen. Zudem resultieren aus einer meist länger dauernden Arbeitsunfähigkeit wachsende Krankengeldausgaben und das Risiko des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben. In Deutschland wird heute jeder dritte krankheitsbedingte vorzeitige Berufsausstieg bei gesetzlich rentenversicherten Personen mit dem Vorliegen einer psychischen Erkrankung begründet. Dieser erfolgt ca. 20 Jahre vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (vollendetes 67. Lebensjahr), was nicht nur individuell (u. a. geringe Rentenbeträge, fehlende Teilhabeperspektiven), sondern unter Berücksichtigung des demografischen Wandels und der limitierten Ressourcen sozialer Sicherungssysteme auch gesellschaftlich und volkswirtschaftlich bedenklich ist.

Der Vortrag beleuchtet wesentliche wissenschaftlich diskutierte Ursachen und pathogenetische Modelle dieser Entwicklung. Psychosoziale Belastungen einer globalisierten, marktfundierten Arbeitswelt und kompetitiven Gesellschaft werden dabei als (mit)-ursächliche oder zumindest manifestationsfördernde Faktoren angesehen. Im Weiteren werden ausgewählte arbeitsbedingte psychosoziale Gesundheitsrisiken und Public Health relevante Aspekte psychischer Erkrankungen dargestellt. Dabei wird auch die Problematik der „Arbeitsweltferne“ des deutschen Versorgungssystems für den „Return to work“-Prozess thematisiert. Abschließend werden mögliche Handlungsoptionen für eine Vernetzung und Weiterentwicklung präventiver (z. B. Betriebliche Gesundheitsförderung / Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie) und interventioneller Maßnahmen (z. B. Kooperation Arbeitsmedizin/Psychotherapie, arbeitsweltbezogene integrierte Versorgung, Schnittstellenmanagement) aufgezeigt.

Prof. Dr. Karlheinz Geißler: Die Verknappung der Zeit in der Moderne. Wo und wie wäre „Entschleunigung“ individuell und gesellschaftlich möglich und wünschenswert?

Niemals zuvor wurde soviel über Zeit gesprochen wie heute. Da „Zeit“ aber bekanntermaßen nur dann zum Thema wird, wenn man Probleme mit ihr hat, scheint der Beratungsbedarf derzeit sehr hoch.

Noch nie wurde soviel Zeitmanagement betrieben wie heute, und trotzdem haben wir immer weniger Zeit. Offensichtlich ist Zeitmanagement keine allzu erfolgreiche Strategie, um mehr Zeit zu haben.

Da bleibt nur ein Schluss: Das konventionelle Zeitmanagement verursacht mehr Zeitprobleme als es löst. Und das liegt u. a. daran, dass es ausschließlich Uhrzeitmanagement ist. Uhrzeitmanagement war für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Industriegesellschaft sinnvoll, notwendig und erfolgversprechend. Die Industrieproduktion aber verliert heutzutage deutlich an gesellschaftlicher Prägekraft. Für die Zeitordnungsleistungen der Informations- und Dienstleistungsgesellschaft sind ein anderes Zeitverständnis und ein anderes Zeithandlungskonzept, ein Zeitberatungskonzept, notwendig. Es muss auf Zeitvielfalt, nicht nur Uhrzeit, ausgerichtet sein und unterschiedliche Zeitqualitäten produktiv machen, u. a. die auch die nicht beschleunigbaren Zeitformen, wie das Warten, die Pause, die Wiederholung und die Langsamkeit. Details werden im Vortrag begründet und ausgeführt.

Soeben erschienen:

"Lob der Pause: Warum unproduktive Zeiten ein Gewinn sind"

ökom-Verlag München

PD Dr. med. Peter Angerer: Stressprävention im Industriebetrieb – Vorstellung eines Präventionsprojektes von MAN und LMU-München

Zusammenhänge zwischen Arbeitsstress und der Entwicklung psychischer wie auch körperlicher Erkrankungen sind wissenschaftlich belegt. So definiert z. B. das gut untersuchte „Gratifikationskrisenmodell“ (Siegrist) beruflichen Stress als das längerfristige Missverhältnis zwischen hoher Verausgabung am Arbeitsplatz und vergleichsweise geringer Belohnung (Einkommen, Wertschätzung, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit).

Im Rahmen des 3-jährigen interdisziplinären Forschungsvorhabens des Instituts und der Poliklinik für Arbeitsmedizin, Klinikum der LMU in Kooperation mit der Poliklinik für Psychosomatische Medizin, Psychotherapie und Medizinische Psychologie, Klinikum der TUM, finanziert durch das BMBF und finanziell und organisatorisch unterstützt durch die MAN Nutzfahrzeuge AG wurde produktionsnahen Führungskräften die Teilnahme an einem Stressbewältigungs-Training am Arbeitsplatz angeboten, das sich an dem Gratifikationskrisenmodell orientierte. Zwei Drittel der Zielgruppe (174 Personen) nahmen das Angebot an. Begleitend fand, primär zum Zweck der wissenschaftlichen Evaluation, ein jährlicher „Gesundheits-Check“ mit Befundrückmeldung und Lebensstilberatung statt. Die Interventionsphase erstreckte sich über 1 Jahre, die Nachbeobachtung über ein weiteres Jahr.

In den Trainings (insgesamt 22 Lehreinheiten an 3 Terminen) wurde in Gruppen von ca. 10 Personen v. a. an der Verbesserung individueller Stressbewältigungsfähigkeiten und der Förderung sozialer Ressourcen gearbeitet. Neben einer Analyse der Stressursachen wurde dabei besonders auf eine verbesserte Wahrnehmung körperlicher Anspannung, den Abbau unrealistischer Kontrollbestrebungen, Konfliktbewältigung und einen bewussteren Umgang mit negativen Gefühlen Wert gelegt.

In einem hochwertigen Studiendesign (randomisiertes Warte-/Kontrollgruppendesign) konnte ein nachhaltiger positiver Effekt des Stressbewältigungstrainings auf die Stressanfälligkeit auf körperlicher und seelischer Ebene belegt werden. Die Trainings förderten Gruppengefühl, Einfühlungsvermögen und soziale Netzwerkbildung unter den Teilnehmern und trugen zu besserem gegenseitigem Verständnis bei.

Zudem zeigte sich in der Gesamtgruppe ein günstiger Einfluss auf Lebensstil (Zunahme der sportlichen Aktivität, Reduktion des täglichen Zigarettenkonsums) und Herz-Kreislauf-Gesundheit (Blutfette, Blutdruck).

Durch Rückmeldung der in den Trainings häufig genannten Arbeitsbelastungen an die Unternehmensleitung konnten auch strukturelle Veränderungen im Betrieb angestoßen werden: So wurden beispielsweise ein Pilotprojekt zur psychischen Gefährdungs- und

Belastungsanalyse auf den Weg gebracht, Gesundheitszirkel initiiert und das Fortbildungsangebot um Seminare zu „gesundem“ Führungsstil erweitert.

Fazit: Neben dem Nachweis der langfristigen psychologischen und biologischen Wirksamkeit des Stresspräventionstrainings im betrieblichen Setting weisen die Verbesserungen im kardiovaskulären Risikoprofil auch auf die Wirksamkeit regelmäßiger, qualifizierter Gesundheitschecks im Betrieb hin. Die ungewöhnliche hohe Teilnahmerate und die sehr positive Resonanz sowohl bei den Teilnehmern als auch im Management sprechen für die Praxistauglichkeit dieser Intervention.

Publikationen des Projekts:

1. Limm H, Angerer P, Heinmüller M, Marten-Mittag B, Nater UM, Gündel H: Self-perceived stress reactivity is an indicator of psychosocial impairment at the workplace.

BMC Public Health 2010, 10:252

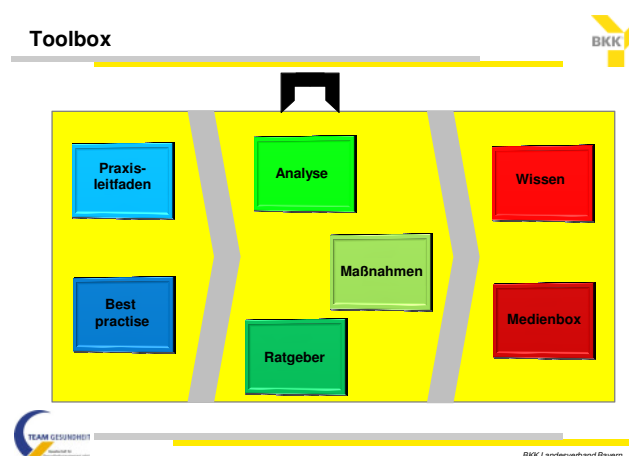
<http://www.biomedcentral.com/1471-2458/10/252>

2. Limm H, Gündel H, Heinmüller M, Marten-Mittag B, Nater UM, Angerer P: Stress-Management interventions in the workplace improve perceived stress reactivity: a randomized controlled trial. *Occup Environ Med.* 2010 Sep 10. [Epub ahead of print]

Anna Dumke, Andreas König, Dr. Michael Schmidt: Toolbox zur Förderung psychischer Gesundheit im Unternehmen; Projektbeispiel der Betriebskrankenkassen

Der Vortrag lädt ein, die im Rahmen des BKK-Kooperationsprojektes entwickelten und evaluierten Konzepte und Handlungsansätze zur Förderung der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt kennenzulernen. Dabei stehen weniger die theoretischen Grundlagen im Vordergrund, sondern die konkreten praktischen Erfahrungen aus den erfolgten Pilotuntersuchungen. Vertreter der beteiligten Betriebskrankenkassen schildern ihre Erfahrungen und Ergebnisse der Projekte „Stress Meistern“ (BMW AG) und „Psychische Gesundheit – ein Programm für Führungskräfte“ (Siemens AG, Sector Healthcare). Darüber hinaus berichten sie über weitere Maßnahmen für Versicherte und Unternehmen rund um das Handlungsfeld der seelischen Gesundheit.

Hintergrund des Vortrages ist das vom BKK Landesverband Bayern 2008 in Auftrag gegebene und durch die Team Gesundheit GmbH geführte Projekt „Förderung der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt“. Durch umfassende Recherchen sowie die Weiter- und Neuentwicklung von Ansätzen der Prävention von Stress, Burn-out und psychischen Erkrankungen ist nun eine für die Praxis aufbereitete „Toolbox“ entstanden. Diese kann von Krankenkassen ebenso wie von Unternehmensvertretern im Kontext des betrieblichen Gesundheitsmanagements eingesetzt werden. Das Praxisinstrument schließt im Sinne einer Handlungshilfe die Lücke zwischen Theorie und Praxis, die zu diesem Themenfeld in Betrieben häufig vorherrscht. Schritt für Schritt wird darin beschrieben, wie einzelne Maßnahmen (z. B. Informationskampagnen, Aktionstage, Seminare, Projekte etc.) zur Förderung der psychischen Gesundheit im Unternehmen erfolgreich umgesetzt werden können.



Dr. Gesine Wildeboer: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz – Die Rolle der Führungskräfte

Die Zielsetzung und der Verlauf des Kooperationsprojektes zwischen der AOK Bayern und der Schneider Electric Regensburg legten es nahe, die Rolle der Führungskräfte bei der Schaffung von psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz in den Mittelpunkt zu stellen.

Die zunehmende Bedeutung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz zeigt sich für die AOK Bayern zum einen in der Zunahme von psychischen Erkrankungen auf Basis der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Zum anderen machen wir in mehr als 700 Projekten pro Jahr in Bayern die Erfahrung, dass den Führungskräften eine wichtige Rolle bei der Vermeidung sowie Bewältigung psychischer Belastungen zukommt:

- Führungskräfte üben eine Vorbildfunktion aus, insbesondere auch im Umgang mit dem Thema „Gesundheit“.
- Sie übernehmen im Rahmen ihrer Leitungsaufgaben Pflichten für die Gesundheit der Mitarbeiter.
- Ihnen obliegt die Gestaltung der Arbeitsbedingungen.
- Sie beeinflussen unmittelbar durch ihren Führungsstil die Arbeitszufriedenheit und das Befinden der Mitarbeiter.

Die AOK Bayern hat auf diesen betrieblichen Bedarf mit einem umfangreichen Beratungsangebot „Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung“ reagiert, in dessen Rahmen verschiedene Instrumente zur Diagnose, Intervention und Evaluation entwickelt wurden. Innerhalb dieses Portfolios werden die Führungskräfte zum einen als „Betroffene“ gesehen und der Umgang mit der eigenen Gesundheit thematisiert. Zum anderen werden sie als Gestalter gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen angesprochen.

Die Instrumente werden vorgestellt sowie beispielhaft Lösungsansätze zum Einfluss der Führungskräfte auf Stressfaktoren aufgezeigt.

Eleonore Dechant: Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung am Beispiel eines Unternehmens der Metall und Elektroindustrie

Gesundheitsmanagement als fester Bestandteil der Unternehmenspolitik

Durch eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Mitarbeiter und die Bereitschaft unseres Unternehmens zu Veränderungen ist es uns gelungen, ein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement auf freiwilliger Basis zu etablieren.

Die Bereitschaft von Schneider Electric Regensburg, auf die Belange der Mitarbeiter einzugehen und wirksame Maßnahmen zur Abhilfe einzuleiten, hat Signalwirkung für alle Beschäftigten. Schneider Electric integriert das Gesundheitsmanagement vollständig in die Arbeitswelt; die Mitarbeiter fühlen sich hierdurch gefragt, verstanden und zu weiterer vertrauensvoller Zusammenarbeit motiviert. Eine gesunde, zufriedene und motivierte Belegschaft ist wiederum eine wesentliche Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens.

Neben vielen anderen *Themen und Projekten* sehen wir es auch als eine Aufgabe der betrieblichen Gesundheitsförderung, die Führungskräfte für das Thema Gesundheit zu sensibilisieren und ihre Aktivitäten entsprechend zu fördern und zu stärken. Führungskräfte haben großen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit, auf das Befinden und somit auf die Gesundheit der Mitarbeiter.

Wir bereiten unsere Führungskräfte auf die Gesundheitsthemen vor, die von immer größerer Bedeutung für die Unternehmen werden. Das Wissen über Stress, Bewegung, Ernährung und mentale Fitness in Verbindung mit evtl. psychosomatischen Zusammenhängen sensibilisiert die Führungskräfte für das Thema Gesundheit. Wir wollen nicht über, sondern mit den Führungskräften diskutieren.

Das Kooperationsprojekt mit der AOK Bayern hat uns davon überzeugt, diesen Weg zu gehen.

Mit einem Einstiegsvortrag wurden unsere Führungskräfte zu den Themen „Fit zum Führen“ und „Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung“ sensibilisiert.

In Workshops wurde vertiefend die Rolle von Bewegung, Ernährung, Stress und mentale Fitness für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit thematisiert.

Ziel war es, den hohen Stellenwert der Themen rund um die Gesundheit zu vermitteln. Insbesondere der Umgang mit der eigenen Gesundheit wurde *vorrangig* behandelt.

Themen wie Einflussfaktoren und Steuerungsmöglichkeiten, gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz und Ressourcen der Mitarbeiter wurden gemeinsam diskutiert, ebenso die Einflussmöglichkeiten der Führungskräfte auf Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Fehlzeiten der Mitarbeiter veranschaulicht. Konsequenzen für das eigene Handeln wurden erarbeitet.

Das Feedback unserer Führungskräfte war durchweg positiv. Sie wünschen sich, auch weiterhin das Thema Gesundheit offen in allen Ebenen einzubeziehen.

In dem Beitrag werden Beispiele vorgestellt, welche positiven Veränderungen durch die Einführung des Gesundheitsmanagements bisher erreicht werden konnten.

Dies ist Ansporn für uns, auch in Zukunft nachhaltig für eine aktuelle Wissensbasis zum Thema Gesundheit zu sorgen, um damit immer auf dem aktuellsten Stand zu sein, was Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter betrifft.

Dr. Friederike Dunkel-Benz: Die psychische Gesundheit der Mitarbeiter – ein Beitrag zum Unternehmenserfolg

Das Abstract und der Vortrag von Frau Dr. Dunkel-Benz stehen bis Ende Oktober 2010 auf der Website der PTK Bayern unter www.ptk-bayern.de zum Download zur Verfügung.

Personenverzeichnis

Beate Schulze M. A.

Projektleitung Zürcher Empowerment Programm
Universität Zürich, FZKWP
Forschungsbereich Klinische und Soziale Psychiatrie
Militärstrasse 8
Postfach 1930
CH-8021 Zürich
Schweiz
Tel. +41-76-416 73 72
E-Mail: beate.schulze@bli.uzh.ch
www.fzkwp.uzh.ch

Prof. Dr. med. habil. Andreas Weber

Facharzt für Arbeitsmedizin – Sozialmedizin – Umweltmedizin
Bereichsleiter Sozialmedizin- Versorgungsberatung
Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS) e.V.
Lützwowstr. 53
45141 Essen
Tel. 0201 / 8327-244
E-Mail: a.weber@mds-ev.de

Prof. Dr. Karlheinz Geißler

timesandmore
Schlechinger Weg 13
81669 München
E-Mail: k.geissler@timesandmore.com
www.timesandmore.com

PD Dr. med. Peter Angerer

Institut und Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der
Ludwig-Maximilians-Universität München
Ziemssenstr. 1
80336 München
Tel. 089 / 5160-2440
Fax 089 / 5160-4444
E-Mail: Peter.Angerer@med.uni-muenchen.de
<http://arbmed.klinikum.uni-muenchen.de/homepagef.html>

Anna Dumke

Team Gesundheit
Gesellschaft für Gesundheitsmanagement mbH
Züricher Straße 25
81476 München
Tel. 089 / 74 579 511
Mobil: 0172 / 53 00 548
E-Mail: dumke@teamgesundheit.de
www.teamgesundheit.de

Andreas König

Siemens-Betriebskrankenkasse (SBK)
Leistungen, Versorgung und Versicherung
Heimeranstr. 31
80339 München
Tel. 089 / 6 27 00-166
Fax 089 / 6 27 00-134
E-Mail: andreas.koenig@sbk.org
www.sbk.org

Dr. med. Michael Schmidt

BMW BKK
Leiter Gesundheitsmanagement, Kommunikation, Vertrieb
Dostlerstr. 3
80809 München
Tel. 089 / 382-11165
Fax 089 / 382-11162
E-Mail: Michael.SD.Schmidt@bmw.de
www.bmwbkk.de
www.bkkimunternehmen.de

Dr. Gesine Wildeboer

AOK Bayern – Die Gesundheitskasse
Zentrale – Gesundheitsförderung
Bruderwöhrdstr. 9
93055 Regensburg
Tel. 0941 / 79606-456
Fax 0941 / 79606-7456
E-Mail: gesine.wildeboer@by.aok.de
www.aok.de

Eleonore Dechant

Schneider Electric Regensburg GmbH
Sachsenwerk Mittelspannung
HR5 / Gesundheits- und Sozialwesen
Kaufmännische Ausbildung
Rathenaustraße 2
93055 Regensburg
Tel. 0941 / 4620-398
Fax 0941 / 4620-558
E-Mail: Eleonore.Dechant@areva-td.com
www.areva-td.com

Dr. Friederike Dunkel-Benz

Siemens AG
Global Shared Services
Human Resources
GSS HR HM PS
Sieboldstr. 16
91052 Erlangen
Tel. 9131 / 7-25633
Fax 9131 / 7-24201
Mobil: 0174 / 1599529
E-Mail: friederike.dunkel-benz@siemens.com

Lebensläufe der Referent/inn/en

Beate Schulze M. A.,

leitet das Zürcher Empowerment Programm für Stressmanagement und Burnout-Prävention an der Universität Zürich. In ihrer Forschung untersucht sie Risiko- und Resilienzfaktoren für Burnout sowie Voraussetzungen für Engagement und Motivation in einer globalisierten Arbeitswelt. Beate Schulze ist Autorin zahlreicher wissenschaftlicher Publikationen und Gutachterin für diverse internationale Fachzeitschriften. Zudem ist sie international tätig als Trainerin für Stressmanagement und Burnout-Prävention, u. a. im Rahmen der Fortbildungsakademie der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) und der European Psychiatric Association (EPA). Als Lehrbeauftragte an der Universität Zürich unterrichtet sie Studierende der Psychologie und Medizin. Darüber hinaus berät sie Unternehmen zu Strategien zu Burnout-Prävention und betrieblichem Gesundheitsmanagement.

Sie absolvierte ein Studium der Soziologie, Psychologie und Volkswirtschaft an den Universitäten Chemnitz (D) und Cork (IRL) sowie eine Nachdiplomsausbildung in European Politics and Cultures an den Universitäten Brüssel (B), Tilburg (NL), Bilbao (E) und Loughborough (GB). Nach dem Studium baute Beate Schulze an der Psychiatrischen Universitätsklinik Leipzig den Forschungsbereich Psychiatrie und Öffentlichkeit auf, den sie bis Ende 2001 leitete. Von 2002 bis 2004 koordinierte sie das EU-Projekt „Migrant-friendly hospitals“ am Ludwig-Boltzmann-Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie in Wien.

Beate Schulze ist Vizepräsidentin des Schweizerischen Expertennetzwerks für Burnout (SEB) und zeichnet verantwortlich für die Koordination von Forschung und Prävention bei Swiss Burnout, der Schweizerischen Dialogplattform für Burnout-Fragen. Zudem vertritt sie die Schweiz in der Section on Stigma and Mental Disorders der World Psychiatric Association und ist Initiatorin und Gründungsmitglied des Vereins „Irrsinnig menschlich e.V.“ für Öffentlichkeitsarbeit in der Psychiatrie.

Prof. Dr. med. habil. Andreas Weber

Jahrgang 1958, Facharzt für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin-Umweltmedizin, Klinische Weiterbildung in Einrichtungen der Bundesknappschaft (1984-1989), akademische Qualifizierung als Assistent und Oberarzt im Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universität Erlangen-Nürnberg (1989-2000), apl. Professor der Medizinischen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrbeauftragter (für Spezielle Gesundheitspädagogik) an der Fakultät Humanwissenschaften der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

12 / 1997	Habilitation für die Gebiete „Sozial-, Arbeits- und Umweltmedizin“ (Medizinische Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg)
Seit 1999	Mitglied der Schriftleitung der Fachzeitschrift „Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin“ (ASU), dort Leitung: Ressort Sozialmedizin
Seit 2003	Lehrauftrag an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg
Seit 2004	Mitglied im Beirat des Heidelberger Gespräches
17.11.2004	Ernennung zum außerplanmäßigen Professor an der Medizinischen Fakultät der Universität Erlangen – Nürnberg
01.05.2005	Wissenschaftlicher Geschäftsführer – Institut für Qualitätssicherung in Köln
30.11.2008	Prävention und Rehabilitation (iqpr – GmbH) an der Deutschen Sporthochschule Köln
03 / 2007	Herausgeber des interdisziplinären Fachbuches: „Psychosoziale Gesundheit im Beruf“ (Gentner- Verlag, Stuttgart)
Seit 01.12.2008	Bereichsleiter Sozialmedizin – Versorgungsberatung Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen (MDS) e. V., Essen

Prof. Dr. Karlheinz A. Geißler

geb. 1944 in Deuerling/ Oberpfalz, Studium der Philosophie, der Ökonomie und der Pädagogik in München. Nach kurzer Zeit als Lehrer an berufsbildenden Schulen: Forschungs- und Lehrtätigkeiten an Universitäten in Karlsruhe, Augsburg, München. Seit 1975 Universitätsprofessor für Wirtschaftspädagogik an der Universität der Bundeswehr in München. Emeritierung 2006. Gastprofessuren an verschiedenen Universitäten im In- und Ausland.

Mitinitiator und Leiter des Projektes „Ökologie der Zeit“ der Evangelischen Akademie Tutzing und Mitgründer der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik. Gründer und Teilhaber von timesandmore-Institut für Zeitberatung.

- Mitglied des wissenschaftlichen Beirates der EXPO 2000
- Beiratsmitglied der interdisziplinären Zeitschrift „Universitas“
- Herausgeber mehrerer Buchreihen (z. B. Beltz Weiterbildung)
- Zahlreiche Fernsehauftritte (ARD, ZDF, SDR, 3Sat, u. a.)
- Beiträge in den führenden deutschen Zeitungen
- Publikationen in Fachzeitschriften und Sammelbänden
- Vortragstätigkeit, u. a. auf Einladung des Goethe-Institutes in Südamerika, Frankreich und Dänemark

PD Dr. med. Peter Angerer

Arzt für Arbeitsmedizin, Umweltmedizin, Innere Medizin und Kardiologie; Privatdozent, habilitiert für das Fach Innere Medizin;

arbeitet nach vielen Jahren in der therapeutischen Medizin (Innere Medizin und Kardiologie) seit 2001 als leitender Oberarzt und stellvertretender Direktor am Institut und der Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin.

Er leitet am Institut die interdisziplinäre Arbeitsgruppe „Angewandte Medizin und Psychologie in der Arbeit“, in der Ärztinnen und Ärzte, Psychologinnen und Psychologen, Sozialpädagoginnen, Pädagoginnen und Soziologinnen wissenschaftlich tätig sind.

Wissenschaftliche Schwerpunkte sind anwendungsnahe Forschung zur Prävention kardiovaskulärer Erkrankungen sowie zum Themenkomplex „psychische Gesundheit bei der Arbeit“; bei den aktuellen Forschungsprojekten handelt es sich überwiegend um Interventionsstudien zur – überwiegend betrieblichen – Gesundheitsförderung.

<http://www.klinikum.uni-muenchen.de/Institut-und-Poliklinik-fuer-Arbeits-Sozial-und-Umweltmedizin/AG-Angewandte-Medizin-und-Psychologie-der-Arbeit/de/index.html>

Anna Dumke

geb. 1981, Dipl.-Psychologin. Studium der Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie, Beratung und Training an den Universitäten Erlangen-Nürnberg und Hamburg. Ausgebildete systemische Beraterin, Problem- und Konfliktmoderatorin und Kursleiterin für progressive Muskelrelaxation. Seit 2006 als Leiterin der Niederlassung München der Team Gesundheit GmbH und als Dozentin für Stressmanagement- und Führungskräfte-seminare tätig. Schwerpunktthemen: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, Führung und Gesundheit, Kommunikation, Stressmanagement.

Andreas König

- Seit 01.09.2000 bei der Siemens-Betriebskrankenkasse (SBK) beschäftigt
- seit 01.11.2008 Leitung des Fachbereiches Gesundbleiben bei der Siemens-Betriebskrankenkasse (SBK)

Dr. med. Michael Schmidt

Jahrgang 1964, Studium der Medizin in Mainz. Klinische Tätigkeit in Wiesbaden, Facharzt für Innere Medizin und Arbeitsmedizin, CDMP, Zusatzbezeichnungen Notfallmedizin, Sportmedizin und Umweltmedizin. Seit 2001 Arbeitsmediziner bei der BMW AG, ab 2004 Leitung des Gesundheitsdienstes am Standort München, seit Juli 2010 Leitung Gesundheitsmanagement, Kommunikation und Vertrieb der BMW BKK.

Dr. Gesine Wildeboer

Nach dem Studium der Chemie Leiterin eines BMFT-Projektes im Bereich der Umwelttechnik und Lehrbeauftragte an der Universität Bremen zum Thema „Frauen in Naturwissenschaft und Technik.“ Wissenschaftliche Mitarbeiterin beim ECOTEC Institut in München. Projektleiterin beim IMU-Institut in München und Nürnberg mit den Schwerpunkten Arbeits-, Gesundheitsschutz und betrieblicher Umweltschutz. Seit 1996 Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der AOK Bayern. Konzeption und Durchführung betrieblicher und überregionaler Projekte. Aktuelle Schwerpunkte: Stressmanagement, Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung, Demografie, Mentale Fitness, Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelbetrieben, EU-Projekt „Zukunft Pflegen“.

Eleonore Dechant

beschäftigt bei:

Firma

Schneider Electric Regensburg GmbH

Rathenaustraße 2

93055 Regensburg

Zuständigkeit:

Gesundheits- und Sozialmanagement

Kaufmännische Ausbildung

Dr. Friederike Dunkel-Benz

geb. 1955

1974-1980

Humanmedizin-Studium an der RWTH Aachen,
Promotion 1982

1980-1981

Universität Bonn – Lehrkrankenhaus Lüdenscheid, praktisches Jahr

1981-1985

klinische Ausbildung Regensburg

1985/86

Weiterbildung Arbeitsmedizin Bau-BG Regensburg

1986

Assistenz in einer Allgemeinarztpraxis

1987

Anerkennung als Allgemeinärztin

1987 bis 1990

Fortsetzung Weiterbildung Arbeitsmedizin – Teilzeit Berufsgenossenschaftlicher Arbeitsmed. Dienst, Regensburg

1990

Anerkennung als Arbeitsmedizinerin

1.4.1990 bis 31.7.2009

Firma Siemens, Amberg

Ganzheitliches Gesundheitsmanagement am Standort Amberg und Cham seit 2003

BG REHA-Preis 2005

seit 1.8.2009

Koordination des Betriebsärztlichen Dienstes der Siemens
AG Deutschland (CMD Dr. Franke)

Ferner: Weiterbildung in Sport- und Umweltmedizin, Psychotherapie und Traditioneller
chinesischer Medizin, klin. Hypnotherapie

Koordination der Anmeldung

Landeszentrale für Gesundheit in Bayern e.V.
Pfarrstraße 3, 80538 München
Tel. 089 / 21 84-362, Fax 089 / 21 84-359
info@lzg-bayern.de, www.lzg-bayern.de



© Bayerische Landeskammer der Psychologischen Psychotherapeuten
und der Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten 2010

Hausanschrift: St. Paul-Str. 9; 80336 München
Postanschrift: Postfach 151506; 80049 München
Tel. 089 / 51 55 55-0
Fax 089 / 51 55 55-25
info@ptk-bayern.de,
<http://www.ptk-bayern.de>