



Federal Ministry  
of Health



Federal Ministry  
of Labour  
and Social Affairs

# **Conclusions and Recommendations for Action**

**from the perspective of the  
conference organisers**

**EU Thematic Conference  
“Promoting mental health and  
well-being in workplaces”**

**3- 4 March 2011, Berlin**

*eu* trio.hu



supported by the BKK Federal Association



**EU-Conference**  
**"Promoting mental health and well-being in workplaces"**  
**on 3<sup>rd</sup> and 4<sup>th</sup> March in Berlin**

**– Conclusions and recommendations for action**  
**from the perspective of the conference organisers –**

---

**Healthy workplace – Healthy Europe:**

**Towards a partnership for healthy work and growth**

Today, the population of the European Union leads longer and healthier lives than ever before. However, demographic change resulting in an ageing population, the rise in chronic, non-communicable diseases and the increase in socially engendered health inequalities observed in many countries, as well as the financial burdens incurred as a result of medical-technological progress, are presenting Member States' health care systems with unique challenges.

One important challenge is the increase in mental disorders. Estimates have it that some 50 million people in the EU are affected by mental health problems. A 2010 Eurobarometer survey revealed that, within the space of one year, 15 percent of the citizens surveyed had sought professional assistance for a psychological or emotional problem – two percentage points higher than the findings four years earlier.

The impact on the quality of life of those affected, the health care costs generated by these diseases, as well as the social and economic losses they bring – including reduced productivity in the workplace – are high.

With the European Pact for Mental Health and Well-being, EU Member States and non-governmental stakeholders included as partners have committed to the objectives of an approach which involves society as a whole in promoting mental health. As a result, there is consensus that the workplace constitutes a key area for health promotion and the prevention of mental disorders.

**The point of departure**

The living and working conditions in many European countries have changed – both from the personal/individual and from the social perspective. Much more is being expected of citizens in terms of mobility and flexibility, and psychological strain is on the increase. The impact can be seen clearly in the workplace. The major reasons for this development include:

1. an increasing proportion of intellectual work, growing demands with respect to qualifications and perpetual further training (trend towards the service and knowledge-based society),
2. the continuous acceleration of production, service and communication processes,
3. the increased use of new technologies which facilitate constant availability, increasingly frequent workflow interruptions and the dissolution of boundaries in the workplace,
4. a rise the personal responsibility of employees, accompanied by the growing complexity of work-related demands,
5. discontinuous work relationships, increasing mobility demands and growing job insecurity, for example in the context of restructuring processes,
6. increased instability in social relationships.

These developments can be observed in all Member States. They affect both the private and the public sector, although the increased burdens are more clearly visible in some sectors of society than in others.

Changes such as these require a high degree of adaptability and outstanding coping skills on the part of workers. Working conditions which are associated with negative mental stress and strain are capable of endangering not only employees' mental health, but also the enterprise's innovative capacity and competitiveness.

The statistics available from many Member States indicate that mental disorders are increasingly the cause of absenteeism in enterprises. The proportion of premature retirement attributable or partly due to mental diseases is also continuously on the rise. Thus, the increasing number of persons suffering from mental disease also makes it an important social and economic factor.

Against this background, prevention and health promotion are steadily gaining importance. The creation of healthy framework conditions at the workplace offers an opportunity to eliminate disease-causing factors while promoting employees' health skills. The result can be a positive working atmosphere, with a high degree of motivation and low levels of absenteeism.

The role of the health sector in prevention and health promotion in the workplace is at different degrees of development in the various Member States. The exchange of good practices, among enterprises and EU Member States, is a means of providing useful support for the conception of solutions to meet common or even special challenges. This process should, naturally, also include international organisations such as the World Health Organisation (WHO), the International Labour Organisation (ILO) and the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), as well as non-governmental organisations and patient or self-help associations.

### **Conference conclusions**

- Mental health is an important indicator of the quality of social cohesion and the quality of work. It is also a core element of Europe's social model. Only a high degree of mental health will allow Europe to meet its economic and social challenges, while further advancing its aims of competitiveness and social cohesion.
- The protection and promotion of mental health can make a vital contribution to the implementation of the European Union's "Europe 2020" agenda with its objective of smart, sustainable and inclusive growth. This is especially necessary to achieve one of the specific objectives of the agenda: raising the employment rate of the population, between the ages of 20 and 64 years, from the current 69% to at least 75%. Mental health is therefore addressed by the EU-flagship initiative "An Agenda for new Skills and Jobs".
- In the area of mental health, prevention and promotion require a holistic approach which also takes the conditions at the workplace into account. Prevention of mental disorders and promotion of mental health in the workplace can be achieved not only by providing working conditions conducive to health – in particular the structure and organisation of workplaces – but also by promoting suitable individual behaviour, in particular, enhancing personal resources for coping with daily stressors. At the focal point of all efforts must be a culture of trust and appreciation, as well as involvement and personal responsibility. In all areas of life, these framework conditions make it possible for men and women to successfully cope with stress factors, to remain healthy and, at the same time, contribute to the social and economic development of their societies.
- Protection and promotion measures in enterprises hold outstanding health policy potential. Having a profession and work are also integrative and stabilising factors for human self-fulfilment.

- Every individual bears responsibility for the maintenance of their own health. At the level of the enterprise, the creation of healthy working conditions and the promotion of physical and mental health forms part of its personnel and occupational safety and health policy, and also falls under the employer's sphere of responsibility. However, the employee, too, bears personal responsibility for the maintenance of his/her mental health. At the same time, we are observing an increasing number of enterprises at which employers and employees jointly conduct health promotion programmes which also strengthen employee mental health.
- Within the framework of labour and social policy, both at the European and at the national level, a legal framework has been created for measures at the workplace to protect and promote mental health. The framework directive 89/391/EEC, for example, stipulates that "employers have a duty to ensure the safety and health of workers in every aspect related to the work". In addition, at the EU level, the social partners have adopted binding framework agreements, in particular those relating to work-related stress and the prevention of violence and harassment in the workplace. Within the framework of sectoral social dialogue, the first, non-binding guidelines on mental health at work have been elaborated and these are to be followed by others.
- An important role in providing support for business is also played by the European Agency for Safety and Health at Work (EU OSHA), as well as the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), working together with the corresponding structures in the Member States.
- Networks such as the European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) and the European Business Network for Social Responsibility (CSR Europe), or initiatives such as the Workplace Wellness Alliance of the World Economic Forum (WEF), also support the dissemination of good practices to promote mental health and well-being at the workplace.
- It can be observed that workplace prevention and health promotion are worthwhile endeavours for enterprises and business. Healthy, productive employees make a vital contribution to a company's success and competitiveness. Consequently, forward-looking enterprises have systematically included the promotion of their employees' health in their management policy.
- Nevertheless, what remains a challenge is the fact that, whereas larger enterprises often have the necessary resources at their disposal for promotion and prevention activities, small and medium-sized enterprises may have to rely on support from external sources.

- Encouraging more enterprises in the European Union to commit to the promotion of mental health, will require the joint efforts of occupational safety and health protection as well as greater commitment on the part of the health sector.
- The health care system is well-placed to create or further develop a supportive infrastructure for workplace health promotion.
- Effective co-operation and partnership among institutions of the health care system and those responsible for occupational safety and health protection are vital to this process.

### **Objectives and recommendations for action**

- Establish prevention and health promotion in the workplace, as a task incumbent on health policy.
- Create co-operation opportunities between the occupational safety and health sectors, for example, by linking workplace health protection measures with prevention measures from the area of occupational safety.
- Make enterprises aware of the potential offered by mental disorder prevention and mental health promotion in the workplace.
- Disseminate beneficial examples of enterprise culture, work organisation and management practices supporting the mental health of employees.
- Encourage early intervention programmes for employees with mental health problems.
- Support measures to aid the occupational rehabilitation of persons suffering from or recovering from mental disorders.
- Increase the inclusion of workplace health promotion and mental health in occupational medicine and safety.
- Improve data and evidence regarding mental health and well-being in the workplace.

### **Follow up / Future initiatives:**

- Maintain mental health in the workplace as a priority in the further implementation of the European Pact for Mental Health and Well-being, including the collation of good practices within the framework of the European Compass for Action on Mental Health and Well-being.
- A workshop at the invitation of the Federal Ministry of Health: discussion among the representatives of the European institutions and national governments, health care institutions and social insurance, on models of *in particular mental* health promotion in the workplace.

- Promotion of a European Community Strategy on Safety and Health in the Workplace for the period of 2013 to 2020, with an increased focus on health promotion and the specific area of mental health in the workplace, in collaboration with the Advisory Committee Safety and Health at Work (ACSHW), the European Commission, social partners and the governments of Member States.

**EU-Konferenz**  
**"Promoting mental health and well-being in workplaces"**  
**am 3. und 4. März in Berlin**

**---Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen**  
**aus Sicht der Konferenzveranstalter ---**

---

**Gesunde Arbeit – Gesundes Europa:**

Partnerschaften für gesundes Arbeiten und Wachstum

Die Menschen in der Europäischen Union leben heute länger und gesünder als je zuvor. Allerdings stellen der demografische Wandel hin zu einer älter werdenden Bevölkerung, die Zunahme der chronischen, nicht-übertragbaren Erkrankungen und die Zunahme der in vielen Ländern beobachteten sozial bedingten gesundheitlichen Ungleichheiten sowie der durch den medizinisch-technologischen Fortschritt verursachten Kostendruck die Gesundheitssysteme in den Mitgliedsstaaten vor besondere Herausforderungen.

Eine wichtige Herausforderungen besteht in der Zunahme psychischer Beeinträchtigungen. Schätzungen zufolge sind rund 50 Millionen Menschen in der EU von psychischen Problemen betroffen. Nach einer Eurobarometer-Umfrage von 2010 haben innerhalb eines Jahres 15 Prozent der befragten Bürger professionelle Hilfe wegen eines psychologischen oder emotionalen Problems gesucht, zwei Prozentpunkte mehr als noch vier Jahre zuvor.

Die Folgen für die Lebensqualität der Betroffenen, die Gesundheitsversorgungskosten dieser Erkrankungen und auch die durch sie verursachten sozialen und wirtschaftlichen Verluste, gerade auch durch Produktivitätsverluste am Arbeitsplatz, sind hoch.

Mit dem Europäischen Pakt für Psychische Gesundheit und Wohlbefinden haben sich die EU-Mitgliedstaaten und die als Partner einbezogenen Nichtregierungsakteure zu den Zielen eines gesamtgesellschaftlichen Ansatzes zur Förderung psychischer Gesundheit der Menschen bekannt. Daher besteht Konsens, dass die Arbeitswelt ein bedeutender Schlüsselbereich in der Gesundheitsförderung und Prävention psychischer Störungen ist.

**Die Ausgangslage**

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen haben sich in vielen europäischen Ländern – sowohl in persönlich-individueller als auch in gesellschaftlicher Hinsicht – verändert.

Die Anforderungen an Flexibilität und Mobilität der Menschen sind gewachsen; psychische Belastungen nehmen zu. Auswirkungen zeigen sich deutlich in der Arbeitswelt.

Ursachen hierfür sind v.a.:

1. zunehmende geistige Arbeit und steigende Anforderungen an Qualifikation und beständige Weiterbildung (Trend zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft),
2. fortlaufende Beschleunigung von Fertigungs-, Dienstleistungs- und Kommunikationsprozessen,
3. verstärkter Einsatz neuer Technologien, die permanente Erreichbarkeit ermöglichen, zunehmende Arbeitsunterbrechungen und „Entgrenzung“ der Arbeit,
4. erhöhte Eigenverantwortung der Beschäftigten bei steigender Komplexität der Arbeitsanforderungen,
5. diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse, steigende Mobilitätsanforderungen und steigende berufliche Unsicherheit, etwa im Kontext von zunehmend häufigen Restrukturierungsprozessen,
6. zunehmende Instabilität sozialer Beziehungen.

Diese Entwicklungen sind in allen Mitgliedstaaten zu beobachten. Sie betreffen die Privatwirtschaft wie den Öffentlichen Dienst, wenngleich die Zunahme der Belastungen in manchen Sektoren stärker zu beobachten ist als in anderen.

Diese Veränderungen erfordern eine hohe Anpassungsfähigkeit und Bewältigungskompetenz der Beschäftigten. Arbeitsbedingungen, die mit psychischen Fehlbelastungen verbunden sind, können die psychische Gesundheit der Beschäftigten, aber auch die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefährden.

Den vorliegenden Statistiken vieler EU-Staaten zufolge sind psychische Erkrankungen immer häufiger Ursache für Fehlzeiten in den Unternehmen. Kontinuierlich steigt auch der Anteil psychischer Erkrankungen bei den Ursachen für frühzeitige Berentungen. Die Zahl steigender psychischer Erkrankungen stellt insoweit auch einen gewichtigen sozialen und volkswirtschaftlichen Faktor dar.

Vor diesem Hintergrund gewinnen Prävention und Gesundheitsförderung immer stärker an Bedeutung. Die Gestaltung gesunder Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz bietet die Chance krankmachende Faktoren zu beseitigen sowie Gesundheitsbewusstsein und die gesundheitlichen Kompetenzen der Beschäftigten zu fördern. Als Ergebnis kann eine positive Arbeitsatmosphäre mit hoher Leistungsbereitschaft und geringen Fehlzeiten erzielt werden.

Die Rolle des Gesundheitsektors bei der Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ist in den Mitgliedstaaten unterschiedlich entwickelt. Der Austausch guter Praktiken zwischen den Betrieben und Mitgliedstaaten in der Europäischen Union kann die Entwicklung von Lösungen für gemeinsame oder auch spezifische Herausforderungen in wertvoller Weise unterstützen. Dabei sind internationale Organisationen wie die Weltgesundheitsorganisation (WHO), die ILO und die OECD sowie auch Nichtregierungsorganisationen und Patienten bzw. Selbsthilfevereinigungen einzubeziehen.

### **Schlussfolgerungen der Konferenz**

- Psychische Gesundheit ist ein wichtiger Indikator für die Qualität des sozialen Zusammenhalts, für die Qualität der Arbeit und ein Kernelement des europäischen Verständnisses der Sozialordnungen. Nur mit einem hohen Maß psychischer Gesundheit lassen sich die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen Europas bewältigen, können Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Zusammenhalt weiterentwickelt werden.
- Der Schutz und die Förderung der psychischen Gesundheit kann einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Europa 2020-Strategie mit ihrem Ziel des intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums leisten. Insbesondere ist dies notwendig, um das Einzelziel der Strategie zu erreichen, die Beschäftigungsquote der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren von derzeit 69% auf mindestens 75% zu erhöhen. Das Thema psychische Gesundheit wurde daher in die EU-Leitinitiative "Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten" aufgenommen.
- Im Hinblick auf die psychische Gesundheit erfordern Prävention und Gesundheitsförderung einen ganzheitlichen Ansatz, der auch die Rahmenbedingungen unter denen Menschen arbeiten berücksichtigt.  
Prävention und Förderung psychischer Gesundheit in der Arbeitswelt lassen sich sowohl durch Maßnahmen der Verhältnisprävention, insbesondere der Gestaltung und Organisation der Arbeit, als auch der Verhaltensprävention, insbesondere der Stärkung der persönlichen Ressourcen zur Bewältigung alltäglicher Belastungen erzielen.  
Im Mittelpunkt steht dabei eine Kultur des Vertrauens, der Wertschätzung, sowie der Beteiligung und der Eigenverantwortung. In allen Lebensbereichen ermöglichen diese Rahmenbedingungen, dass Menschen mit Belastungen erfolgreich umgehen können, gesund bleiben und gleichzeitig zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung beitragen können.

- Schutz- und Fördermaßnahmen in Betrieben beinhalten ein hohes gesundheitspolitisches Potenzial. Beruf und Arbeit sind aber auch integrative und stabilisierende Faktoren für die menschliche Selbstverwirklichung.
- Jeder Mensch trägt die Verantwortung für den Erhalt seiner Gesundheit. Auf betrieblicher Ebene ist die Herstellung gesunder Arbeitsbedingungen und die Förderung körperlicher und psychischer Gesundheit Teil der betrieblichen Personal- und Arbeitsschutzpolitik und gehört in den Verantwortungsbereich auch des Arbeitgebers. Aber auch die Beschäftigten selbst tragen in Eigenverantwortung zum Erhalt ihrer psychischen Gesundheit bei. Dabei wächst die Zahl der Unternehmen, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam Programme der betrieblichen Gesundheitsförderung durchführen, die auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten stärken.
- Im Rahmen der Arbeits- und Sozialpolitik auf europäischer wie auf nationaler Ebene wurde ein rechtlicher Rahmen für die betrieblichen Maßnahmen am Arbeitsplatz zum Schutz und zur Förderung der psychischen Gesundheit geschaffen. So stellt die Rahmenrichtlinie 89/391/EEC fest, dass "employers have a duty to ensure the safety and health of workers in every aspects related to the work". Ergänzend haben die Sozialpartner auf europäischer Ebene verbindliche Rahmenabkommen geschlossen, so insbesondere denjenigen über arbeitsbezogenen Stress und zur Vermeidung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Im Rahmen des sektoriellen sozialen Dialogs wurden erste nicht-verbindliche Leitlinien zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz erstellt, denen weitere folgen sollen.
- Eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der Unternehmen spielen auch die European Agency for Safety and Health at Work sowie die European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, gemeinsam mit den entsprechenden Infrastrukturen in den Mitgliedstaaten.
- Auch Netzwerke wie das Europäische Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung (ENWHP) und das Europäische Unternehmensnetzwerk für soziale Verantwortung (CSR Europe) oder Initiativen wie die Workplace Wellness Alliance des Weltwirtschaftsforums (WEF) unterstützen die Verbreitung guter Praxis zur Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.
- Dabei zeigt sich: Betriebliche Prävention und Gesundheitsförderung lohnen sich für die Unternehmen und Betriebe. Denn gesunde und leistungsfähige Beschäftigte tragen wesentlich zu deren Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit bei. Vorausschauende Unternehmen haben deshalb die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten systematisch in ihr Betriebsmanagement aufgenommen.

- Dennoch bleibt die Herausforderung, dass größere Unternehmen vielfach über die dafür erforderlichen Ressourcen verfügen, vor allem kleine und mittelständische Unternehmen sind aber nicht selten auf die Unterstützung durch überbetriebliche Akteure angewiesen.
- **Damit sich in der Europäischen Union mehr Unternehmen in der Förderung psychischer Gesundheit engagieren, ist ein Zusammenwirken des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz mit einem verstärkten Engagement des Gesundheitssektors erforderlich.**
- **Das Gesundheitswesen kann eine unterstützende Infrastruktur für die betriebliche Gesundheitsförderung schaffen bzw. weiterentwickeln.**
- **Eine funktionierende Kooperation und Partnerschaft zwischen Institutionen des Gesundheitswesens und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind dabei von essentieller Bedeutung.**

### Ziele und Handlungsempfehlungen

- **Etablierung von Prävention und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt als Aufgabe der Gesundheitspolitik**
- **Stiftung von Kooperationen zwischen dem Arbeits- und dem Gesundheitssektor, z.B. durch Verknüpfung von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung mit Präventionsmaßnahmen des Arbeitsschutzes**
- **Sensibilisierung der Unternehmen für die Potenziale der Prävention und Förderung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz**
- **Verbreitung förderlicher Unternehmenskulturen, Arbeitsorganisation und Führungspraktiken in Bezug auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten.**
- **Förderung von Programmen zur Frühintervention bei Beschäftigten mit psychischen Problemen**
- **Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation von Menschen mit oder nach psychischen Erkrankungen**
- **Stärkere Einbeziehung von betrieblicher Gesundheitsförderung und psychischer Gesundheit in die Arbeitsmedizin und den Arbeitsschutz**
- **Verbesserung der Datenlage zur psychischen Gesundheit und dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz.**

### **Follow Up / Zukünftige Initiativen:**

- Beibehaltung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz als Priorität bei der weiteren Umsetzung des Europäischen Pakts für psychische Gesundheit und Wohlbefinden einschließlich Sammlung von guten Praktiken im Rahmen des Europäischen Kompasses zu Maßnahmen für psychische Gesundheit und Wohlbefinden
- Workshop auf Einladung des deutschen Bundesministeriums für Gesundheit: Diskussion zwischen Vertretern der europäischen Institutionen und nationalen Regierungen, der Gesundheitseinrichtungen und der Sozialversicherungen zu Modellen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), insbesondere im Bereich der psychischen Gesundheit
- Förderung einer europäischen Gemeinschaftsstrategie für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für den Zeitraum 2013 bis 2020 mit stärkerer Fokussierung der Gesundheitsförderung und des besonderen Bereichs der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz in Zusammenarbeit mit dem Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, der Europäischen Kommission sowie den Sozialpartnern und Regierungen aus den Mitgliedstaaten.





