

Stressreduktion im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Sieben Fragen an Dr. Wiebke Hübner zum Thema „Stressreduktion im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung“ im Auftrag der hkk Krankenkasse. Interview: Anna Nymbach, hkk



Dr. Wiebke Hübner, hkk-Präventionsexpertin

hkk: Frau Dr. Hübner, warum ist Stressreduktion in der Arbeitswelt ein zentrales Thema der Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Dr. Hübner: Stress zählt zu den häufigsten Ursachen für Fehlzeiten und langfristige Erkrankungen wie Burnout oder Depression. Die Betriebliche Gesundheitsförderung will die Gesundheit stärken und Krankheiten vorbeugen – genau hier setzt Stressprävention an. Sie steigert nicht nur das individuelle Wohlbefinden der Beschäftigten, sondern auch Produktivität und Arbeitszufriedenheit im Unternehmen.

hkk: Welche Maßnahmen zur Stressreduktion sind Ihrer Erfahrung nach besonders wirksam in Betrieben?

Dr. Hübner: Am wirksamsten sind Programme, die auf mehreren Ebenen gleichzeitig ansetzen. Zum einen geht es darum, die individuellen Ressourcen der Mitarbeitenden zu stärken, beispielsweise durch Trainings zu Resilienz, Achtsamkeit oder Zeitmanagement. Zum anderen können sich

strukturelle Veränderungen, etwa flexible Arbeitszeiten, eine transparente Kommunikation oder ein konstruktives Führungsverhalten, positiv auf die Gesundheit auswirken. Wichtig ist, die Beschäftigten aktiv einzubeziehen und die Wirksamkeit der Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen.

hkk: Welche rechtlichen Grundlagen müssen Unternehmen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Stressreduktion beachten?

Dr. Hübner: Rechtlich ist vor allem das Arbeitsschutzgesetz relevant. Es verpflichtet Arbeitsgeber in § 5 psychische Belastungen zu beurteilen. Zusätzlich verpflichtet das Sozialgesetzbuch in § 20b die Krankenkassen, Unternehmen bei der Gesundheitsförderung zu unterstützen. Welche Maßnahmen konkret infrage kommen, ist im Leitfaden Prävention näher beschrieben. Darüber hinaus spielt auch der Datenschutz eine wichtige Rolle. Sensible Gesundheitsdaten dürfen nur anonymisiert oder mit ausdrücklicher Einwilligung der Betroffenen verarbeitet werden.

hkk: Wie lässt sich verhindern, dass Maßnahmen der Stressreduktion nur symbolisch bleiben?

Dr. Hübner: Entscheidend ist, dass solche Programme von der Führungsebene unterstützt und als fester Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements verankert werden. Wenn Beschäftigte schon bei der Bedarfsanalyse und Umsetzung mitreden, entsteht Vertrauen und Akzeptanz. Außerdem sollte man darauf achten, dass die Angebote langfristig angelegt sind und regelmäßig evaluiert werden – nur so lassen sie sich wirksam in den Arbeitsalltag integrieren und entfalten nachhaltige Wirkung.

hkk: Gibt es auch psychologische Risiken, wenn Betriebe Stressmanagement „verordnen“?

Dr. Hübner: Ja, die gibt es. Wenn Mitarbeitende den Eindruck haben, sie müssten sich anpassen, während strukturelle Probleme wie schlechte Führung oder Überlastung unangetastet bleiben, kann dies sogar zusätzlichen Stress verursachen.

Deshalb muss Stressreduktion immer sowohl individuell als auch organisatorisch gedacht werden.

hkk: Welche Rolle spielen Führungskräfte bei der Stressprävention?

Dr. Hübner: Führungskräfte haben hier eine zentrale Rolle, da sie das psychosoziale Klima im Team entscheidend prägen. Studien zeigen: Wertschätzende Kommunikation, realistische Zielsetzungen und spürbare Unterstützung schützen wirksam vor chronischem Stress. Daher ist es sinnvoll, Führungskräfte gezielt in diesen Kompetenzen zu schulen.

hkk: Was würden Sie einem Unternehmen raten, das gerade erst beginnt, sich mit Stressreduktion zu beschäftigen?

Dr. Hübner: Sinnvoll ist es, zunächst den Bedarf zu ermitteln, etwa durch eine Mitarbeiterbefragung oder eine psychische Gefährdungsbeurteilung. Darauf folgen niedrigschwellige, freiwillige Angebote, deren Wirkung überprüft wird. Wichtig ist außerdem, alle Hierarchieebenen einzubeziehen, auf Freiwilligkeit und Datenschutz zu achten und von Anfang an langfristig zu denken. Stressprävention ist kein Projekt mit Enddatum, sondern ein kontinuierlicher.

hkk: Vielen Dank, Frau Dr. Hübner, für Ihre wertvollen Einblicke!

Dr. Hübner: Sehr gerne. Ich freue mich, wenn Unternehmen dieses wichtige Thema ernsthaft angehen – das zahlt sich für alle Beteiligten aus.