Die Nationale Präventionskonferenz

Präventionsforum 2026
„Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt gemeinsam schützen und stärken“

Workshop 7: Offenes Austauschformat – Praxisideen und Impulse

Moderation: Kim Ebert, BKK Landesverband Nordwest; Sandra Stridde, DGUV Landesverband Nordwest

Ergebnisse

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen und Bedarfe in diesem Feld? Welche Potentiale können Sie identifizieren, um diesen effektiv zu begegnen?

- Als zentrale Herausforderung wurde der Zugang zu kleinen und Kleinstunternehmen (KKU) sowie zu Beschäftigten in sozial benachteiligenden Lebens- und Arbeitslagen benannt. Gerade dort fehlen häufig Zeit, finanzielle Mittel, fachliche Orientierung und niedrigschwellige Informationen darüber, wie Betriebliche Gesundheitsförderung bzw. Betriebliches Gesundheitsmanagement konkret begonnen und umgesetzt werden können. Zudem ist für Betriebe oft nicht transparent, welche Unterstützungsmöglichkeiten Sozialversicherungsträger, Arbeitsschutzakteure, Arbeitsmedizin, Kammern oder regionale Netzwerke bieten und wer für welches Anliegen ansprechbar ist. Dadurch bleiben vorhandene Angebote und ihr Mehrwert vielfach unsichtbar.
- Potenziale liegen in mehr Transparenz, einer besseren gemeinsamen Kommunikation der Angebote, einem einheitlicheren Verständnis von Prävention sowie in Modellprojekten, die zeigen, wie psychische Gesundheit im Betrieb praxisnah, wirksam und soziallagensensibel gestärkt werden kann.

Wo gibt es bereits wirksame Ansätze, die stärker verbreitet oder systematisch verankert werden können? Welche Faktoren sind für das Gelingen entscheidend? Wo liegen Stolpersteine bzw. Hindernisse?

- Wirksame Ansätze zeigen sich dort, wo Sozialversicherungsträger, Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin, BGF- Akteure und regionale Partner verbindlich zusammenarbeiten und Betriebe nicht mit Einzelangeboten konfrontiert werden, sondern eine nachvollziehbare Orientierung erhalten. Besonders hilfreich sind regionale Vernetzungsstrukturen, feste Ansprechpersonen und Praxisformate, die die Frage „Wie mache ich BGM/BGF?“ konkret beantworten.
- Erfolgsentscheidend sind die Unterstützung durch die Unternehmensleitung, eine feste Verankerung von Sicherheit und Gesundheit im betrieblichen Alltag sowie Maßnahmen, die an tatsächlichen Bedarfslagen ausgerichtet sind und nicht nach dem „Gießkannenprinzip“ umgesetzt werden. Als gutes Beispiel wurde die Sucht-Strukturberatung als Orientierung und Lotsenfunktion im Hilfesystem benannt.
- Stolpersteine liegen vor allem in unklaren Zuständigkeiten, fehlender Transparenz, fehlender Verstetigung nach Projektende und einem zu geringen strukturierten Austausch von Daten und Erfahrungen.

Wie können Betriebe besser unterstützt werden? Welche Rahmenbedingungen braucht es dafür? Wie kann die Kooperation noch weiter verbessert werden und was kann die NPK beitragen?

- Betriebe können besser unterstützt werden, wenn vorhandene Angebote gebündelt, verständlich und niedrigschwellig zugänglich gemacht werden. Gewünscht wurde eine kompakte Übersicht, aus der hervorgeht, welche Stelle bei welchem Anliegen unterstützt und wann welcher Akteur angesprochen werden kann. Regionale Netzwerke, Arbeitskreise, Betriebsnachbarschaften oder Unternehmerstammtische können Zugänge erleichtern, brauchen aber häufig einen Impuls durch Kammern, Wirtschaftsförderung, Sozialversicherungsträger oder kommunale Strukturen. Die Arbeitsmedizin sollte stärker eingebunden werden.
- Die NPK kann dazu beitragen, indem sie die trägerübergreifende Zusammenarbeit weiter stärkt, Modellprojekte anregt, ein einheitlicheres Verständnis von Prävention fördert und datenschutzkonforme Formen des Datenaustauschs bzw. eines gemeinsamen Datenpoolings unterstützt. Ziel ist eine bedarfsgerechte und soziallagensensible Unterstützung insbesondere für schwer erreichbare Betriebe und Beschäftigtengruppen.

Weitere Diskussionspunkte

- Übergreifend wurde der Wunsch nach mehr Transparenz und Sichtbarkeit der vorhandenen Angebote hervorgehoben. Es besteht weniger ein Mangel an einzelnen Programmen als vielmehr an Orientierung, Abstimmung und erkennbaren Zugangswegen. Betriebe benötigen praxisnahe Informationen dazu, wie BGF/BGM gestartet werden kann, welchen Mehrwert präventive Maßnahmen haben und welche Unterstützung in welcher Situation verfügbar ist.
- Künftige Aktivitäten sollten stärker soziallagensensibel ausgerichtet werden. Statt breit angelegter Maßnahmen nach dem Gießkannenprinzip sollten Bedarfe, Belastungen und Zugangshürden unterschiedlicher Beschäftigtengruppen gezielter berücksichtigt werden.
- Als weiterer Entwicklungsbedarf wurde ein besserer Informations- und Datenaustausch zwischen den Sozialversicherungsträgern benannt. Ein gemeinsames, datenschutzkonformes Datenpooling könnte helfen, Bedarfe zu erkennen, Doppelstrukturen zu vermeiden, erfolgreiche Ansätze sichtbar zu machen und Modellprojekte gezielter zu planen.

Zusammenfassung/Fazit

- Zusammenfassend wurde festgehalten, dass es bereits viele Unterstützungsangebote zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt gibt, diese aber transparenter, sichtbarer und für Betriebe leichter zugänglich werden müssen. Zentrale Hebel sind regionale Vernetzung, klare Ansprechwege, ein gemeinsames Verständnis von Prävention, soziallagensensible Zugänge und ein besserer trägerübergreifender Informations- und Datenaustausch. Gemeinsame Modellprojekte können helfen, den Mehrwert von BGF/BGM sichtbar zu machen und schwer erreichbare Betriebe gezielter zu unterstützen.