

Landesinitiative Gesundheitsförderung und Prävention NRW

Dokumentation des Fachgesprächs „Seelische Gesundheit erwerbstätiger Eltern“

Einleitung: Zielsetzung und Vorgehensweise

Die AG Mittlere Lebensphase hat im Jahr 2019 von der Landesinitiative Gesundheitsförderung und Prävention den Auftrag zur Stärkung der seelischen Gesundheit in der mittleren Lebensphase erhalten – mit dem übergeordneten Ziel des Erhalts der Arbeitsfähigkeit und der Lebensqualität sowie des Wohlbefindens, auch außerhalb der Arbeit(-swelt). Zur Validierung der bisherigen Ergebnisse der AG Mittlere Lebensphase soll externe Expertise in Form eines Fachgesprächs eingebunden werden. Ziel des Fachgesprächs ist es, die bisher erarbeiteten Erkenntnisse und abgeleiteten Handlungsoptionen aus den Zielgruppenpapieren mit Fachexperten zu diskutieren und Impulse, Denkanstöße, Handlungsansätze und Praxisbeispiele einzuholen. Daraus können im zweiten Schritt Empfehlungen im Lichte der Pandemie und der Regelbelastung abgeleitet werden. Weiteres Ziel des Fachgesprächs ist es, konkrete Problemstellungen bzw. Bedarfslagen und weniger Zuständigkeiten oder Gesetzesstrukturen bzw. -vorgaben ins Zentrum zu rücken. Hieraus sollen konkrete Unterstützungsangebote abgeleitet werden, stets eine integrierte Sichtweise von Ansätzen und Strukturen mitdenkend.

Vor dem Hintergrund der pandemischen Lage ist ein digitales Format erforderlich. Im zeitlichen Rahmen von zwei Stunden erscheint es sinnvoll, den Dialog mit einem übergeordneten Thema zu gestalten. Dazu werden in einem ersten Schritt die Zielgruppen „Alleinerziehende“ und „erwerbstätige Eltern“ aufgrund der großen Schnittmenge der Bedarfslagen in einen gemeinsamen thematischen Fokus gestellt.

Für die inhaltliche Ausgestaltung des Fachgesprächs bietet sich ein Expertentandem aus Wissenschaft und Praxis an. Zum einen wird auf diese Weise die nötige wissenschaftliche Fachexpertise eingeholt um Erkenntnisse zu sichern, zum anderen können Partner aus der Praxis die individuellen Bedarfslagen und konkreten Wünsche der entsprechenden Zielgruppe(n) vertreten und möglicherweise wichtige ergänzende Hinweise geben.

Das Fachgespräch folgt methodisch einem inhaltlichen Dreiklang, bestehend aus folgenden Fragen:

1. Wo stehen wir?
2. Was haben wir bereits/Was liegt vor?
3. Was benötigen wir darüber hinaus?

Die zwei Impulse aus Wissenschaft (Prof. Dr. Holger Pfaff) und Praxis (Leonora Fricker) greifen die ersten beiden Fragen auf und beschreiben die Ausgangssituation (pandemie-bedingte Sonder- und Regelbelastungen). Für die anschließende Diskussion sind im Vorfeld Leitfragen formuliert worden, welche von den Referenten diskutiert und von Teilnehmenden im Chat kommentiert werden. Ziel ist es, eine Impulssammlung zu generieren und diese für konkrete Projektideen zu nutzen. Zur Diskussion/Beantwortung der Leitfragen sollen die drei Ebenen System, Betrieb und Individuum in den Blick genommen werden. Mit dem Fokus betrieblicher Strukturen und Konzepte sollen bereits bestehende Zugänge zu Unterstützungsangeboten, ggf. auch zum Versorgungssystem, beleuchtet werden.

Fachgespräch „Seelische Gesundheit von erwerbstätigen Eltern“ (Di., 09.02.2021, 14:00–16:00 Uhr)

Nachberichterstattung unter https://www.lia.nrw.de/service/pressearchiv/2021/210305_fachdialog-eltern/index.html

Moderation: **Dr. Peter Krauss-Hoffmann**, Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, Bochum (LIA.NRW) & **Niko Pantelias**, Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)

Impuls von Prof. Dr. Holger Pfaff, Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft (IMVR) der Humanwissenschaftlichen Fakultät und der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln:

- Wenn die Kinder nicht in die Schule gehen können, wirkt sich das auf das ganze System aus.
- Systemtheorie: zwei alternative Herangehensweisen
 1. Handlungstheorie: woher kommt das Handeln?
 2. System: der Einzelne spielt keine Rolle, das System ist im Fokus→ Beides ist relevant
- Soziale Unterstützungsforschung gegen psychische Probleme:
 - **Verschiedene Rollen:** ist das eine multiple Belastung, wenn man in versch. Rollen ist, aufgrund der verschiedenen, potentiell divergierenden Rollenanforderungen, oder sind es Ressourcenquellen? Man kann beides belegen. Jede Beziehung ist einerseits **Belastung und Ressource**.
 - Belastung; kommt auf den Menschen zu und muss verarbeitet werden: Partner-Konflikte, Eltern-Kind-Konflikte, dual career-Konflikte, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Work-Home-Konflikte
- Organisationswissenschaftliche Vorlesungen: Pandemie hat gezeigt: KiTa als „Verwahrungs-/Betreuungsmöglichkeit“, um das System zu erhalten
- Homeoffice durch Corona:
 - System Eltern: viele Anforderungen, die zu bewältigen sind, so, dass es auch noch zusätzliche Konflikte gibt: Aufwärts- oder Abwärtsspiralen, frühzeitig die Dynamik im System stoppen, um Überforderung zu verhindern
 - Überforderung psychisch kranker Eltern durch Kinderbetreuung und Erziehungsverantwortung: Bsp. Kinder suchtkranker Eltern
 - Eltern zweifeln sehr oft an sich, ob sie ihrer Erziehungsverantwortung noch gerecht werden können, entwickeln Ängste und Selbstzweifel.
 - Studie: **Arbeitsstressoren + familiäre Verpflichtungen wirken stark auf Prävalenz psychischer Belastungen von Müttern**
 - Familiäre Belastung hat die Prävalenz erhöht, vor allem bei alleinerziehenden Frauen, bei alleinerziehenden Männern weniger.
- Potentielle Unterstützungsstrukturen der Eltern sind nötig und wichtig

Das Gesundheitssystem ist kurativ ausgerichtet, erst wenn die Erkrankung schon da ist, wird diese therapiert. → Stärker präventiv ausrichten!

Was kann die Kommune eigentlich jetzt leisten?

- SGB-übergreifende Sichtweisen und Lösungen sind erforderlich, um verschiedene Partner und Angebote bündeln zu können → Problemlösung im Vordergrund, nicht Zuständigkeiten sowie Finanzierungs- und Gesetzesstrukturen
- Coaching, sozialrechtliche Beratung, präventive Versorgung
- Integration der Leistungen der verschiedenen Akteure: Was in der Kommune geschieht, muss integriert werden.
- Nicht nur Gesundheitsversorgung betrachten, auch Sozialarbeiter /kommunale Arbeit stärker mit berücksichtigen – **Ziel: Reduktion der Arbeitszeit verhindern, Verhinderung psych. Störungen und Belastungen**

Pandemiebedingte Sonderprobleme

- Homeoffice: Kinderbetreuung und Homeschooling
- April 2020: Homeoffice mit WDH nach einem Jahr, Präsenzkultur?
- Arbeitsschutz im Homeoffice: **Arbeitsschutz als Unterstützungsstruktur wichtig**. Vor allem wenn fam. Probleme bestehen (Zielgruppenspezifisch) dann besonderes Augenmerk für betr. Angebote. Kommunale Angebote..
- BGM: Was passiert mit dem BGM, wenn das B weg ist. Entgrenzung; klare Trennung gewünscht? - Betriebliche Komponente neu denken
- Brandbeschleuniger, für alle Konflikte und verschärfend für alle Probleme
- Eltern minderjähriger Kinder betroffen, Frauen immer mehr als Männer, v. a. Mütter von Kindern unter 16 Jahren
- Bei ¾ der Erwerbstätigen sind die Belastungen durch Kinderbetreuung gestiegen.

Impuls von Leonora Fricker, Kompetenzzentrum Frau und Beruf:

- KMU sensibilisieren, Frauen zu beschäftigen und in Beschäftigung zu erhalten/ Aktivierung der Humankapitalressourcen in Unternehmen
- Unternehmen haben erkannt, dass Mitarbeitende die wichtigste Ressource darstellen
- familienpolitische Bestrebungen kommen aus dem Wunsch nach Fachkräftegewinnung
- Familiäre Aspekte werden als betriebliche Fragestellungen wahrgenommen, Mitarbeitende stehen aktiv für das Unternehmen ein
- Familien- und mitarbeiterorientierte Unternehmens- und Personalkultur
- Mitarbeiter gesund zu erhalten und sie bei der WLB zu unterstützen, soweit das in betrieblichem Rahmen möglich ist,
 - o betriebswirtschaftliche Nutzung; Reduktion der Fehlzeiten, höhere Bindung, geringere Fluktuation
 - o Unternehmen unterschätzen die Wichtigkeit der familienpolitischen Maßnahmen in Unternehmen, weil sie denken, dass diese nur für Beschäftigte mit Kindern oder Pflegefall in der Familie relevant sind. **Aber es ist ein wichtiger Effekt auch für andere Mitarbeitende, wie das Unternehmen mit solchen Themen umgeht**
- Führung: Vorbildfunktion 9 „sehr wichtiges Chart“: ein gut gemeintes Angebot so platzieren, das es in Anspruch genommen werden kann
- MECU: Arbeitnehmer nicht nur Leistungserbringer, sondern auch soziale Wesen, die in all ihren Aspekten wahrgenommen werden wollen
- **Was können AG tun: Arbeitszeitflexibilisierung, Kernarbeitszeit aussetzen, Kinderbetreuung**

- Kommune, Thema Information und Unterstützung:
 - o Informationspolitik sehr schwierig, hoher Rechtfertigungsdruck, schlechtes Gewissen, mehr Leistungsnachweise werden gefordert und als Belastung erlebt, Wunsch nach besseren Zeiten der Kinderbetreuung
 - o **Wunsch: Verbessertes Informationsmanagement und Kinderbetreuungsangebot durch Kommune und Land; bessere Vernetzung**
- Vereinbarkeit für pflegende Mitarbeitende, ist auch Familie und Beruf
- Good Practice: Familienbewusste Führung wird hervorgehoben
- Fazit: **Besonders Frauen vereinbaren Beruf und Familie zulasten ihrer Erwerbsfähigkeit**

Dokumentation der Leifragendiskussion

1. Vor welchen Herausforderungen stehen erwerbstätige Eltern und wo besteht Handlungsbedarf, um Belastungen zu reduzieren? Warum brauchen wir im Lichte der Pandemie das Themenfeld mehr denn je?

- Entmaterialisierung und Zweiteilung der Arbeitswelt (Wissensarbeitende vs. wissensbasierte Arbeit) führt dazu, dass Berufen immer häufiger eine höhere Eigenverantwortung zugeschrieben wird und bestimmte Berufsfelder/Berufsgruppen stärker betroffen und belastet sind → personenbezogene Dienstleistungen befinden sich in der Krise, was wiederum größere Probleme für Eltern mit sich bringt, Pflege, Handwerk etc. sind tendenziell eher ausgenommen von versch. Entwicklungen
- Pandemie verstärkt die Geschwindigkeit der Entwicklungen
- Die Covid-19-Pandemie hat gezeigt, dass personen- und materiebezogene Dienstleistungen eine deutlich eingeschränktere Flexibilität und konkretere Probleme haben. Die Verschmelzung von Arbeits- und Familienwelt muss aber auch kritisch hinterfragt werden.
- Die derzeitige Krise hat diese Diskrepanz allerdings nur verdeutlicht. Sie bestand auch vorher schon, denn Eltern sind durch die zeitweise Parallelität von Homeoffice und Homeschooling ohnehin schon mehr belastet.
- In Bezug auf erwerbstätige Eltern zeigt sich auch, dass wenn sie „praktisch“ arbeiten, sie häufiger mehr Probleme haben, denn nicht verlagerbare Tätigkeiten weisen sich in der Regel durch eine niedrigere Flexibilität aus. Der Wegfall der „sozialen Kontrolle“ im Büro in Kombination mit der wenigen Bewegung während der Pandemie, führt zu einer schwierigen Doppelbelastung

2. Inwiefern ändern sich die Anforderungen an die individuelle Sicherheits- und Gesundheitskompetenz der Beschäftigten, um die Arbeit auch zu Hause gesundheitsförderlich gestalten zu können?

- mangelnde räumliche Trennung (Homeoffice, Homeschooling und Wohnen in einem Raum)
 - „tut der Arbeit und dem Wohlbefinden nicht gut“
 - entweder wird zu wenig oder zu viel gearbeitet
 - Pausen fallen weg
 - (Räumliche) Trennung der Lebensbereiche wichtig!

- Eltern müssen nicht nur die Schulden des Arbeitsvertrags ausbaden, sondern auch die Kinder versorgen; dazu kommt Verantwortung für den schulischen Erfolg, die an die Eltern abgegeben wird.
 - Kinder sind die Leidtragenden
 - Soziale Kontrolle entfällt komplett.
 - Eltern haben ein schlechtes Gewissen, weil Kinder während TelKos vor den Fernseher gesetzt werden
 - Für Eltern und Kinder gleichermaßen gilt: zu wenig Bewegung!
- Unternehmen bauen Büroräume ab, viele Frauen arbeiten nur zuhause, höchst ungesund. Kann man überhaupt mit geregelten Arbeitszeiten zurück ins Büro und wieder getrennte Lebenswelten machen?
- viele praktische Ansätze, jedoch auch viele Einschränkungen durch verminderten sozialen Kontakt
- Prozess der Individualisierung macht einen großen Sprung nach vorn, der Prozess der Individualisierung kann aber auch zur Isolierung von Beteiligten führen
- Trend zur Selbstorganisation hält an
 - Beschäftigte, die bereits eigenverantwortlich arbeiten, sind in ihrer Selbstorganisation bereits geübt
 - Auf der Strecke bleiben Menschen, die selbstorganisiertes Arbeiten nicht gelernt haben. Am Schluss bleibt der, der Gesundheitskompetent ist.
 - Der Betrieb kann es nicht leisten. Die können ja nicht in alle Privatzimmer.
 - Hier muss es Unterstützung geben: Konzentration auf diejenigen Eltern, die diese Kompetenz nicht oder nicht ausgeprägt besitzen
- Trend geht zur Notwendigkeit einer erhöhten Gesundheitskompetenz
- Beschäftigte können vom Betrieb schlechter erreicht werden
- Nahezu 60 % sind nicht in direktem Kontakt zum Versorgungs- und Unterstützungssystem; Tabuisierung (immer noch) ein großes Problem; Corona kann dies weiter verstärken

Welches sind **förderliche Faktoren** für die seelische Gesundheit von erwerbstätigen Eltern?

- (Doppel-)Belastungen reduzieren
- Alleinerziehende müssen der Hauptfokus sein
- Ressourcen fördern/erhöhen:
 - personal und kompetenzförderlich, z. B. Kurse zur Gesundheitskompetenz, Selbstachtung etc.
 - organisationale Angebote zur Stärkung der Gesundheitskompetenz
 - Versorgungssystem stärker einbinden bzw. zugänglicher machen, z. B. „Präventionspfade“ zwischen Betriebs- und Hausarzt ebnet
- Arbeitgeber hat Fürsorgepflicht, auch im Homeoffice
- Steuerungsmöglichkeit über die Kommune: Kommunen als zentrale Akteure begreifen und einbinden, um z. B. Informationen besser zu vermitteln (Anlaufstellen, rechtliche Aspekte etc.)
- gesetzliche Ansprüche sind oft unbekannt, sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Arbeitnehmer; Unkenntnis teilweise auch in Kommunen
- Informationslücken schließen, z. B. zu Freistellungsmöglichkeiten, Lohnersatz etc.!
- Schlüsselfunktion übernehmen Arbeitgeber und Kommune gleichermaßen: Sollten Mitarbeitende selber nicht in der Lage sein, ihre gesetzlichen Ansprüche durchzusetzen,

müssen sie hierbei unterstützt werden. („Dargebotene Hand kann nicht ergriffen werden, man sieht sie ja nicht mehr.“)

- Krankenkassen werden einer telefonischen Beschäftigtenbefragung zufolge als Informationsplattform und Ansprechpartner von Beschäftigten NICHT wahrgenommen! Machen wenig Angebote für Menschen im Homeoffice.
- Es bedarf einer sehr individuellen Betrachtung und einer Sensibilisierung auf allen Ebenen. Man muss aber auch an die Kompetenz der Mitarbeitenden appellieren.

3. Ist die Corona Pandemie als positiver Treiber im Themenfeld Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verstehen? Ist zum Beispiel eine stärkere Sensibilisierung von Betriebsakteuren zu verzeichnen?

- Viele Betriebe sind überfordert mit der aktuellen Situation: in den Betrieben, z. B. in der Personalabteilung, herrscht Unkenntnis bzgl. gesetzlicher Ansprüche, so dass entsprechende Informationen nicht an die Beschäftigten weitergegeben werden können
- Auch immateriell Beschäftigte mitdenken, die u. U. genauso hohe Belastungen haben, damit diese den Anschluss ans Team nicht verlieren und zusätzlich belastet werden
- mangelnde Zeit erwerbstätiger Eltern beachten, die oft keine Zeit haben, nebenbei noch Kurse, z. B. zum Selbstmanagement, zu besuchen
- gerade Menschen mit Sprachbarrieren sind momentan zusätzlich benachteiligt
- ➔ **Sensibilisierung notwendig**
- ➔ **Niedrigschwellige Angebote wichtig** (Bsp. Pflegecoach, der einfach zuhört und eine Hotline (Unternehmen Meko) die jederzeit erreichbar ist und Hilfe verspricht)

4. Nutzen für die Zielgruppe: Welche Ansätze und Angebote zur besseren Vereinbarkeit und Förderung der seelischen Gesundheit von Eltern gibt es schon? Gibt es Good Practice-Beispiele?

- niedrigschwellige Angebote, wie z. B. eine psychosoziale Telefonberatung („Manchmal reicht zuhören ja schon“), helfen weiter, sind jedoch eine freiwillige Entscheidung des Arbeitgebers

5. Wo drückt der Schuh? Was braucht es noch in NRW?

- Regel- und Sonderbelastungen
- multiple Rollen
- Bessere Vernetzung: kommunale Gesundheitsförderung stärken; insbesondere die Verbindung zu lokalen Wirtschaftsförderern ausbauen („Runder Tisch Handelskammer und Kommune“)
- Nicht-betriebliche und betriebliche Lebenswelt stärker zusammenbringen, Trennung in Arbeits- und Lebenswelt künstlich
- SGB-übergreifende Lösungen, integrierter Blick benötigt → „Health & Social Care“
- Kontakt zum Hilfe- und Versorgungssystem stärker einfordern und unterstützen
→ Tabuisierung psychischer Erkrankungen abbauen
- Es braucht mehr Austausch, Diskussion und Mitteilungskultur zum Thema. Es muss auch mehr Verständnis beim Arbeitgebenden geschaffen werden, um Aktivitäten zu fördern.

Mitarbeitende sollten direkt befragt werden, damit auch auf deren Belange konkret eingegangen werden kann.

- Es muss an Arbeitgebende und Betriebe appelliert werden, aktiv zu werden, um an besonders belastete Beschäftigte heranzukommen.

6. Welche konkreten Ideen wollen Sie der Arbeitsgruppe mittlere Lebensphase für die weitere Arbeit in der Landesinitiative Gesundheitsförderung und Prävention mitgeben?

- Der bisherige top-down-Ansatz muss zu einem bottom-up-Ansatz werden, damit auf kommunaler Ebene Lösungen erarbeitet werden, die die Problemlagen im Blick haben, Akteur*innen der unteren Ebene miteinander vernetzt und integrative Lösungen schafft.

Auf überbetrieblicher Ebene:

- Versorgungssystem stärker einbeziehen bzw. zugänglicher machen
- die Player zusammenbringen an einen runden Tisch
- Konzentration auf die Eltern, die Selbstorganisations- und Gesundheitskompetenz nicht so ausgeprägt besitzen → Gesundheitskompetenz stärken!
- Doppelbelastungen reduzieren, Alleinerziehende müssen im Fokus sein!
- berufsgruppen-spezifische Lösungen anbieten
- niedrigschwellige Angebote wie eine psychosoziale Telefonberatung, einfach nur „Zuhören“
- Sensibilisierung von Arbeitgeber*innen, Personalabteilungen und anderen betriebliche Akteuren notwendig, da diese oft nicht das Wissen um Unterstützungsleistungen haben um es an die Beschäftigten weiterzugeben
- die Rolle des staatlichen Arbeitsschutzes und dessen Rolle im Präventionsgeschehen in den Betrieben sollte stärker hinterfragt werden
- Gesetzgeber: bessere (Kinder-)Betreuungszeiten

Auf organisationaler Ebene:

- Appell an Arbeitgeber: Fürsorgepflicht wahrnehmen, auf Mitarbeitende zugehen, aktiv werden
- Akzeptanz im Betrieb schaffen
- Arbeitsschutz als Unterstützungsstruktur wichtig: Z. B. Instrument der Gefährdungsbeurteilung nutzen, um Belastungen zu identifizieren und Bedarfe zu ermitteln
- Betriebsvereinbarungen bspw. zur flexiblen Arbeitszeit (**Good practice zur Arbeitszeitflexibilisierung: Verletzung der Kernarbeitszeit**)
- Kinderbetreuung: **Good Practice: Betriebs-KiTa als Unterstützung bei der Kinderbetreuung**
- regelmäßige Teammeetings
- Organisationale Angebote zur Stärkung der Gesundheitskompetenz
- Ausbau von Kommunikation und Auskunftsfähigkeit über gesetzl. Ansprüche
- Familienorientierte Personalpolitik als Strategie zur Rekrutierung und Bindung

Auf Individueller Ebene:

- Ressourcen erhöhen:
 - Personale Ressourcen (Gesundheitskompetenz, Kurse Individualisierung, Selbstorganisation und -management, Achtsamkeitsmeditation, Stressresilienz)
 - soziale Unterstützung als Ressource ausbauen