



EQUAL-PROJEKT „UNTERNEHMEN 2010“: PSYCHISCHES GESUNDHEITSMANAGEMENT FÜR UNTERNEHMEN

1. Einleitung

Psychische Gesundheit ist wesentlicher Bestandteil für das Wohlbefinden des Menschen. 2 Millionen Arbeitstage gehen jährlich österreichischen Betrieben auf Grund psychischer Probleme der MitarbeiterInnen verloren. Ca. 10 Prozent aller ÖsterreicherInnen leiden an einer psychischen Erkrankung, in etwa 30 Prozent befinden sich wegen psychosomatischer Erkrankungen in Behandlung. Die Krankheitsbilder haben sich in den letzten Jahren gewandelt: Gerade am Arbeitsplatz, an dem die meisten Erwachsenen einen Großteil ihrer Zeit verbringen, greifen durch psychische Belastungen bedingte Erkrankungen um sich. Die Folgen zeigen sich gehäuft in Erschöpfungssyndromen und damit verbundener verminderter Arbeitsleistung bis hin zu schweren psychischen bzw. psychosomatischen Krankheitsbildern. Betroffen sind alle! Jugendliche genauso wie Ältere, FließbandarbeiterInnen genauso wie ManagerInnen.

Die EU trägt diesem Umstand Rechnung, indem im Jahr 2005 ein Aktionsplan zur Förderung der psychischen Gesundheit in der EU entworfen wurde. Ein Schwerpunktthema dabei ist, die betriebliche Gesundheitsförderung um die wichtige Komponente der psychischen Gesundheit zu erweitern. Dies geschieht zur Zeit noch recht zögerlich und ist bis dato v.a. in Projekten umgesetzt worden.

Im Rahmen des EU-Projektes „Unternehmen 2010“ war die Gesellschaft für Psychische Gesundheit Tirol - *pro mente tirol* auf der Suche nach einem PartnerInnenunternehmen, mit dem ein psychisches Gesundheitsmanagement innerbetrieblich implementiert werden sollte. Erfreulicherweise stellte sich die Tiroler Sparkasse mit ca. 580 MitarbeiterInnen dafür zur Verfügung.

Der innovative Ansatz Moduls bestand darin, dass gemeinsam mit einem Unternehmen Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung in Bezug auf psychische Gesundheit am Arbeitsplatz entwickelt und anschließend allgemein zur Verfügung gestellt werden. Der Fokus lag dabei in der Beratung des Unternehmens hinsichtlich der Prävention von psychischen Belastungen/Erkrankungen bei MitarbeiterInnen sowie der Intervention bei psychischen Belastungen/Erkrankungen oder Auffälligkeiten bei MitarbeiterInnen. Damit sollte auch wesentlich zur Entstigmatisierung psychischer Belastungen und psychischer Krankheitsbilder beigetragen werden. Zentrale Ansatzpunkte waren die organisatorischen und arbeitsplatzbezogenen Mitverursachungsfaktoren für psychische Belastungen oder deren Verschärfung sowie eine bisher eher vernachlässigte Komponente in Unternehmen, das ‚soziale Kapital‘ einer Organisation. Psychisches Gesundheitsmanagement bedeutet aber nicht ausschließlich, technische und psychomenteale Belastungen zu analysieren und zu senken. Es sollte auch den Blick auf gesundheitsfördernde Potentiale lenken, Unter- und Überforderung vermeiden, für Handlungsspielräume und Transparenz sorgen sowie gute soziale Beziehungen und die Qualifikationen der MitarbeiterInnen fördern. Daraus ergab sich ein weiteres Ziel des Moduls, nämlich Methoden und Vorgehensweisen zur Erhaltung und Verbesserung von psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz zu erarbeiten und anzuwenden. Das Modellprojekt soll schließlich als „best practice“-Modell unternehmensbranchenunabhängig und für jede Region anwendbar interessierten Unternehmen zur Verfügung stehen und von MitarbeiterInnen der Gesellschaft für Psychische Gesundheit Tirol - *pro mente tirol* angeleitet und begleitet werden.

Das von MitarbeiterInnen der Gesellschaft für Psychische Gesundheit Tirol - *pro mente tirol* extern unterstützte psychische Gesundheitsmanagement wurde in der Tiroler Sparkasse als Projekt mit dem Titel „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ von Oktober 2005 bis Mai 2007 durchgeführt. Als Methode bewährte sich das Projektmanagement.



2. Projektplanung

2.1 Projekt- und Literaturrecherche zu psychischer Gesundheit

Zwecks Bestandsaufnahme zu psychischer Gesundheitsförderung wurde eine umfassende Projekt- und Literaturrecherche vorgenommen. Diese mündete in einen, im Oktober 2005 fertig gestellten Übersichtsbericht über den aktuellen Forschungsstand zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz. In diesem Bericht wurden psychologische Konzepte, Konzepte aus der Organisations- und Personalentwicklung sowie Konzepte der Gesundheitsförderung beschrieben. Ein Methodenüberblick sowie ein Überblick zu „best practice“-Projekten auf nationaler und internationaler Ebene wurde geleistet.

2.2 Aufbau eines Projektmanagements innerhalb der Tiroler Sparkasse

Um im Sinne der betrieblichen Gesundheitsförderung eine Einbindung der MitarbeiterInnen zu gewährleisten, wurde eine Projektgruppe innerhalb der Tiroler Sparkasse installiert. Diese setzte sich aus dem Personalleiter, MitarbeiterInnen verschiedener Hierarchieebenen, der Betriebsärztin sowie VertreterInnen des Betriebsrates zusammen. Die Rollen und Aufgaben (Projektleitung, Teammitglieder, ProjektunterstützerInnen innerhalb der Tiroler Sparkasse) und der Projektaufbau wurden geklärt. In einem nächsten Schritt wurde das Projektumfeld genauer gesichtet, die Unternehmensstrategie/das Unternehmensumfeld wurde erarbeitet und in die Detailprojektdefinition eingearbeitet. Die Projektziele wurden gemeinsam mit der Projektgruppe definiert.

Im Rahmen einer für alle Angestellten der Tiroler Sparkasse zugänglichen Auftaktveranstaltung wurde am 9.2.2006 über das Projekt „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ unternehmensweit informiert. Die Veranstaltung wurde von ca. 180 Angestellten besucht.

3. Projektanalyse: Situationsanalyse und Organisationsdiagnose

Erhebungs- und Auswertungsverfahren zur Situationsanalyse in der Tiroler Sparkasse wurden recherchiert, kritisch überprüft und schließlich ausgewählt. In Abstimmung mit der Projektgruppe wurde der validierte Fragebogen ‚Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit DigA‘ für das Projekt i.S. der Fragestellung adaptiert. Er wurde um spezifische Fragen die psychische Gesundheit, Gender und Suchtverhalten betreffend ergänzt. Die Endversion des Fragebogens zu gesundheitsfördernden und gesundheitsbelastenden Faktoren am Arbeitsplatz umfasst ca. 180 Fragen und einen eigens für die Befragung konzipierten Einleitungs- sowie Schlusstext. Der Fragebogen webbasiert erstellt und dadurch online zugänglich gemacht. Die in die MitarbeiterInnenbefragung einzubeziehenden Personen und Organisationseinheiten innerhalb der Tiroler Sparkasse wurden festgelegt. An der Online-Fragebogenerhebung nahmen 55% aller Angestellten der Tiroler Sparkasse teil. Es konnten einige Bereiche mit Verbesserungspotential identifiziert werden. Die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung wurden den Angestellten im Juni 2006 präsentiert und im Intranet des Unternehmens veröffentlicht. Auf Basis der Ergebnisse fanden drei Hypothesen-Workshops von August bis November 2006 als Ausgangspunkt für eine weitere, vertiefende Analyse statt. Diese wurden im Jänner 2007 dem obersten Führungsgremium der Tiroler Sparkasse präsentiert und Handlungsempfehlungen abgegeben.



4. Interventionen und Maßnahmen

Zur Sensibilisierung und unter Berücksichtigung der ersten Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung erfolgte die Konzeption, Planung und Organisation eines Veranstaltungs-/Interventionsprogramms für alle Angestellten der Tiroler Sparkasse: die Vorträge und Seminare waren für alle MitarbeiterInnen und Führungskräfte zugänglich; die Teilnahme an den Führungskräfte-Workshops war für alle Führungskräfte verbindlich.

Vorträge

Mit der Vortragsreihe wurden folgende Ziele verfolgt: Sensibilisierung und Erhöhung des Bewusstseins, der Aufmerksamkeit und des Verständnisses für das Thema ‚Psychische Gesundheit‘ auf allen Ebenen der Tiroler Sparkasse. Ein Vortrag dauerte jeweils 1,5 Stunden inklusive Diskussion und fand in den Räumlichkeiten der Tiroler Sparkasse in Innsbruck von 17.30 bis 19.00 statt. An den von September 2006 bis März 2007 angebotenen, insgesamt sechs Vorträgen (Kommunikation in Unternehmen, Work-Life-Balance, Arbeitsfähigkeit und seelisches Gleichgewicht sowie Depression und Burnout – zwei Mal) nahmen insgesamt 75 Personen (davon 56% Frauen) teil.

Seminare

Mit der Seminarreihe wurden weitere Ziele verfolgt: Förderung der individuellen Entwicklung jedes/r Angestellten in der Tiroler Sparkasse und Beitrag zur Verbesserung der individuellen Handlungskompetenzen. Der Besuch der Seminare war für alle Angestellten der Tiroler Sparkasse möglich; um einen idealen Informationstransfer zu gewährleisten, wurde die TeilnehmerInnenzahl pro Seminar beschränkt. Ein Seminar dauerte jeweils 4,5 Stunden und fand in den Räumlichkeiten der Tiroler Sparkasse in Innsbruck von 16.00 bis 20.30 statt. An den von September 2006 bis Mai 2007 angebotenen, insgesamt fünfzehn Seminaren (Selbstmanagement – zwei Mal, Mobbing, Arbeitsfähigkeit und seelisches Gleichgewicht – zwei fortsetzende Vertiefungs-Seminare, eine Wiederholung, Burnout-Prophylaxe – drei Mal, Gesundheits-Bewusst leben – drei Mal, Genuss und Genießen sowie Teamkultur) nahmen insgesamt 108 Personen (davon 63% Frauen) teil.

Führungskräfte-Workshops

Die Führungskräfte-Workshopreihe sollte die Führungskräfte der Tiroler Sparkasse darin schulen, Belastungssituationen am Arbeitsplatz zu identifizieren, Signale psychischer Irritationen ihrer MitarbeiterInnen zu erkennen und durch wirksame Personalentwicklungsmaßnahmen positiv zu beeinflussen. Die Workshopreihe bestand aus sechs Modulen à drei Stunden und wurde von September 2006 bis April 2007 abgehalten. An den einzelnen Modulen nahmen durchschnittlich 65% aller Führungskräfte teil.

Arbeitspsychologische Erstberatung

Um auch individuelle Unterstützungsmöglichkeiten bei spezifischen persönlichen Bedürfnissen im Rahmen des Projekts anbieten zu können, wurde die ‚Arbeitspsychologische Erstberatung‘ konzipiert. Vier BeraterInnen mit psychologischer und psychotherapeutischer Ausbildung sowie Genderkompetenz standen für die Beratung zur Verfügung. Die streng vertrauliche Beratung konnte vollkommen anonym von allen Angestellten der Tiroler Sparkasse für maximal drei Sitzungen in Anspruch genommen werden. Von März 2006 bis Mai 2007 nutzten 31 MitarbeiterInnen (davon 24 Frauen) die Arbeitspsychologische Erstberatung.



5. Evaluierung und Abschluss

Im Sinne einer kontinuierlichen Evaluierung der Projektschritte fanden regelmäßige Treffen (alle fünf bis sechs Wochen) mit einer aus (männlichen) Experten die psychische Gesundheit betreffend bestehenden Steuergruppe statt. Es gab auch regelmäßige Feedback-Schleifen zur Projektgruppe und zum obersten Führungsgremium der Tiroler Sparkasse.

Die Evaluierung der Veranstaltungen erfolgte im Mai 2007 anhand der bei den jeweiligen Veranstaltungen ausgeteilten schriftlichen Feedback-Bögen. Die ReferentInnen und Inhalte der **Vorträge** wurden als sehr gut bis gut beurteilt. Die Vorträge erschienen zur Vermittlung einer allgemeinen Information zu einem bestimmten Thema gut. Für einige TeilnehmerInnen hatten diese Informationen jedoch auch keinen Neuigkeitswert. Die ReferentInnen und Inhalte der **Seminare** wurden zu 90% als sehr gut beurteilt. Die Seminare erschienen zur Vertiefung in ein Thema als toll und interessant. Der Besuch der Seminare erschien hilfreich und von persönlichem Nutzen.

Die Evaluierung der **Führungskräfte-Workshops** erfolgte im Mai 2007 anhand der beim letzten Modul ausgeteilten schriftlichen Feedback-Bögen. In die Evaluierung flossen 25 schriftliche Rückmeldungen ein. Der Profit aus der Teilnahme an den FK-Workshops wurde hoch eingeschätzt. Es fand eine Sensibilisierung, Bewusst-Machung und Entstigmatisierung des Themas psychische Gesundheit bei den Führungskräften statt. Der offene (Erfahrungs)Austausch mit den KollegInnen, die heterogene Zusammensetzung der Gruppe sowie die Vermittlung von Modellen, praktischen Methoden und Lösungsansätzen wurden als sehr interessant, hilfreich und nützlich erlebt. Großteils konnten die Erkenntnisse aus den Workshops im (Arbeits)Alltag bereits umgesetzt werden. Alle Führungskräfte wünschen eine weitere Beachtung des Themas psychische Gesundheit auch nach Ablauf des Projekts.

Die Evaluierung der **Arbeitspsychologischen Erstberatung** erfolgte im Mai 2007 in zweierlei Hinsicht: 1. Anhand der schriftlichen Feedback-Bögen jener Personen, welche die Beratung in Anspruch genommen hatten. In diese Evaluierung flossen sechs schriftliche Rückmeldungen ein. Diese erlebten die Beratung als sehr hilfreich beim Aufzeigen von Lösungsmöglichkeiten und der Planung weiterer Schritte. 2. Die ErstberaterInnen erstellten eine anonyme Übersicht über die geleisteten Beratungen. Gründe für die In-Anspruch-Nahme einer Beratung waren: Überlastung/Überforderung, Konflikte (mit Vorgesetzten, KollegInnen, privat), Burnout. Es konnten Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt und erste Hilfestellungen gegeben werden.

Zur **Evaluierung des Projekts** wurden im April 2007 38 halbstrukturierte **Interviews** bei einer für die Tiroler Sparkasse repräsentativen Stichprobe von Angestellten durchgeführt. Das Interview hatte zwei Zielrichtungen: 1. Inwieweit wurde das Projekt von den Angestellten wahrgenommen und genutzt? 2. Wünschen die Angestellten, dass das Thema psychische Gesundheit auch nach Ablauf des Projekts in der Tiroler Sparkasse weiterhin beachtet wird? Das Projekt war bei allen Angestellten – auch bei jenen, die sich nicht beteiligt haben – präsent. Eine Sensibilisierung und Entstigmatisierung des Themas ist spürbar geworden. TeilnehmerInnen an Veranstaltungen berichten von einer Förderung ihrer Persönlichkeitsentwicklung und einer Verbesserung ihrer Handlungskompetenzen.

Alle InterviewpartnerInnen wünschen eine weitere Beachtung des Themas sowohl auf verhaltensbezogener (=individuell) als auch auf verhältnisbezogener (=strukturell, prozess- und systemorientiert) Ebene durch entsprechende Maßnahmen.

Im Rahmen einer **Abschlussveranstaltung am 30.5.2007** in der Tiroler Sparkasse wurde ein Rückblick über das Projekt sowie ein Ausblick zum Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz im Sinne der Nachhaltigkeit im Unternehmen gegeben. Die Veranstaltung wurde von allen drei Vorständen, vielen Führungskräften und ca. 80 MitarbeiterInnen besucht. Die Tiroler Sparkasse ist bestrebt, das Thema psychische Gesundheit in das bereits bestehende Gesundheitsmanagement VITALIS zu integrieren.



Innsbruck, Juni 2007

Kontakt:

Gesellschaft für Psychische Gesundheit Tirol - *pro mente tirol*

mental health promotion „Unternehmen 2010“

Mag. Klaudia Wolf-Erharter, Mag. Tamara Lechner

Karl-Schönherr-Str. 3

6020 Innsbruck

Tel. (0512) 58 51 29 - 19

Email: PsychischeGesundheit@gpg-tirol.at

Das Projekt „Unternehmen 2010“ wurde gefördert/finanziert aus Mitteln der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung (Behindertenmilliarde) für Menschen mit Behinderungen und des Europäischen Sozialfonds

