

**6. Österreichische Präventionstagung
des Fond Gesundes Österreich**

**„Psychosoziale Gesundheit
am Arbeitsplatz“**

**Mag^a. Irmgard Harringer
Mag^a. Iris Ratzenböck-Höllerl**



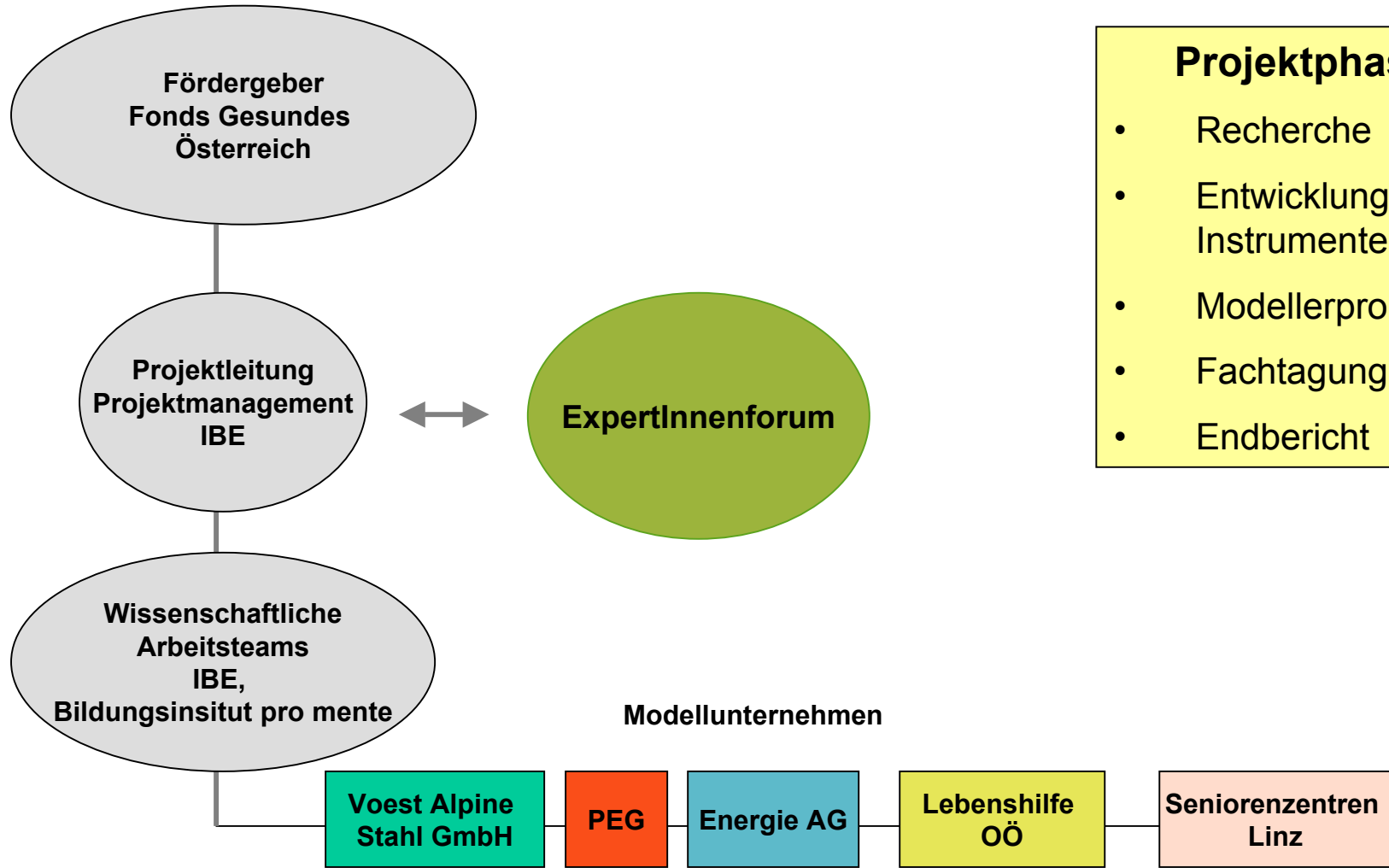
Projekt „Psychosoziale Gesundheit“ - Warum?

- Die Erwerbsarbeit unterliegt anhaltender Wandlungsprozesse.
 - Psychische Belastungen nehmen, neben den körperlichen Belastungen an Bedeutung zu.
 - Psychische Belastungen, deren Folgen und deren Bewältigungsmöglichkeiten werden künftig im Zentrum der betrieblichen Gesundheitsförderung stehen –
- ➔ sowohl aus einem humanitären Motiv als auch aus einem Wettbewerbsmotiv !

Projektziele

- Entwicklung eines praxisgerechten Erhebungsinstruments zur Erfassung arbeitsbedingter psychischer Anforderungen und Belastungen.
- Erprobung in fünf ausgewählten Unternehmen unterschiedlicher Branchen.
- Entwicklung und Erprobung gesundheitsfördernder Interventions- und Beratungsstrategien
- Entwicklung von Qualifikationsangeboten für betriebliche und überbetriebliche Akteure.
- Projektevaluation

Projektorganisation



- ## Projektphasen
- Recherche
 - Entwicklung der Instrumente
 - Modellerprobung
 - Fachtagung
 - Endbericht

Prozessbegleitende Evaluierung

- **ExpertInnen-Forum:** (betriebliche und überbetriebliche Akteure)
 - Inhaltlich bei der Entwicklung des Analyseinstrumentes und der Interventionskette – Erfahrungen aus der Praxis
 - Pilottests

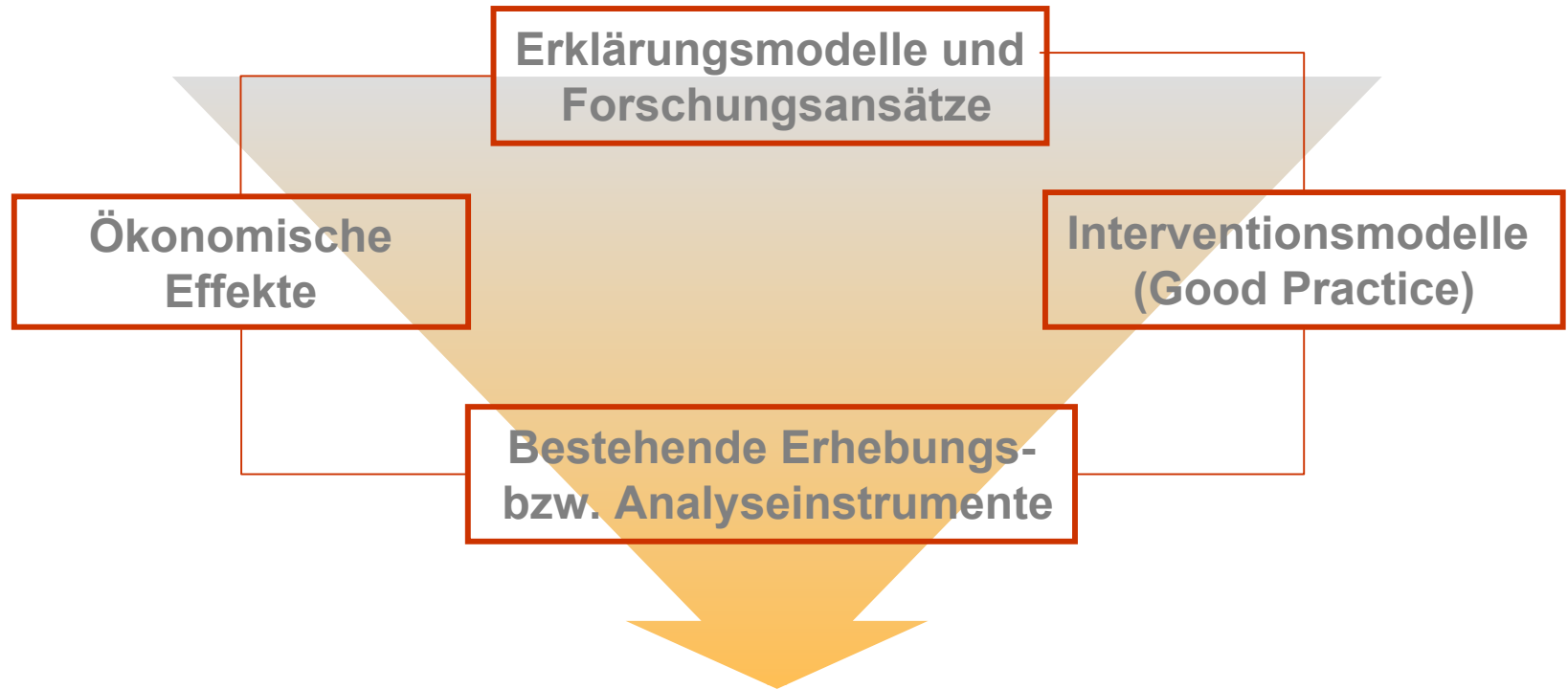
- **Modellfirmen - Projektsteuerungsgruppen:**
 - Pilottests ➔ Adaptierung der Fragen

- **Rückmeldebögen** der BefragungsteilnehmerInnen:
 - Zufriedenheit mit Erhebungsmethode und Rückmeldegespräch

- **Feedbacks der Modellfirmen**

- **Erfahrungen der BeraterInnen**

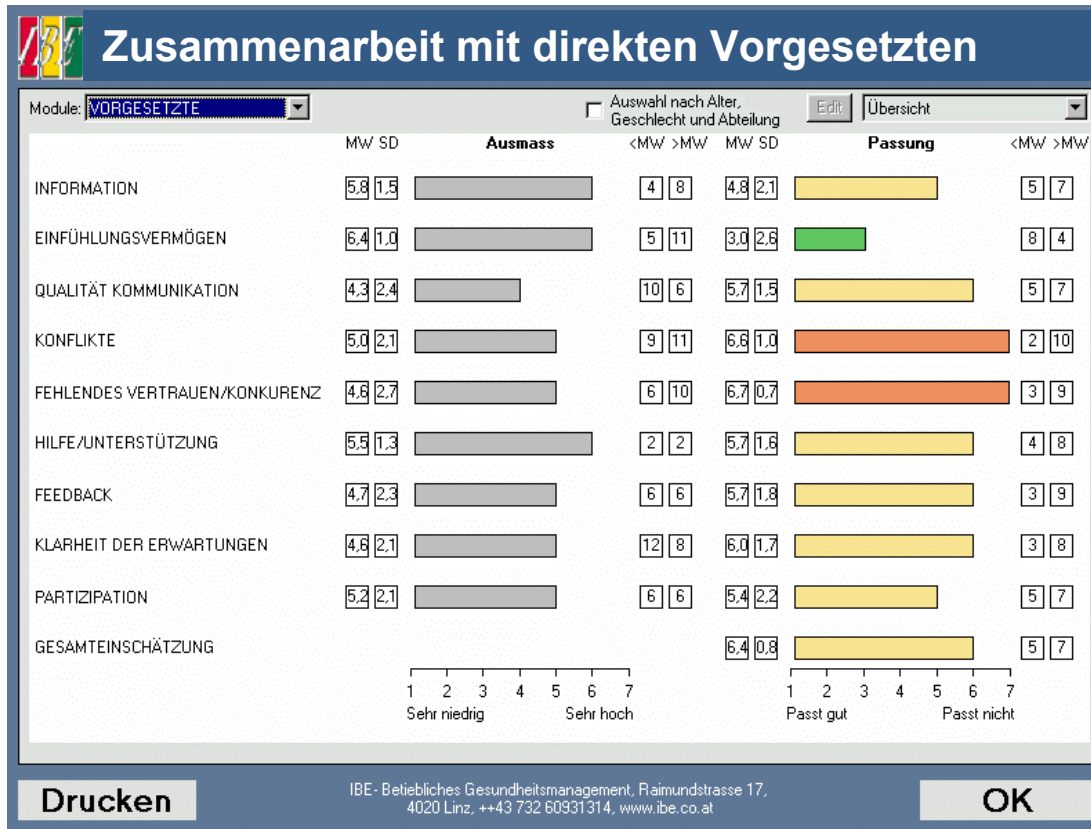
Recherche



dienen als Grundlage für die Entwicklung der Instrumente und Modelle!

Computerunterstütztes Befragungsinstrument

Auswertungsmaske



■ Individuelle Arbeitsplatzsituation

- Arbeitsumgebung
- Arbeitsinhalte
- Vorgesetzte
- KollegInnen
- MitarbeiterInnen
- Optional: KundInnen, KlientInnen

■ Psychische Belastungen

- Gereiztheit/Belastetheit
- Unsicherheit
- Verstimtheit

■ Psychosomatische Beeinträchtigungen

- Allgemeinbefinden
- Schmerzen
- Herz-Kreislauf
- Magen-Darm
- Anspannung

Projekttablauf in Modellfirmen

Projektstruktur

- Projektsteuergruppe
- Klärung der Kommunikationsstrukturen
- Organisatorische Vorbereitungen

Produktanpassung

- Inhaltliche Anpassung (Dimensionen, demografische Daten, etc.)

Marketing

- Informationsveranstaltungen für alle MitarbeiterInnen – Info bez. Anonymität

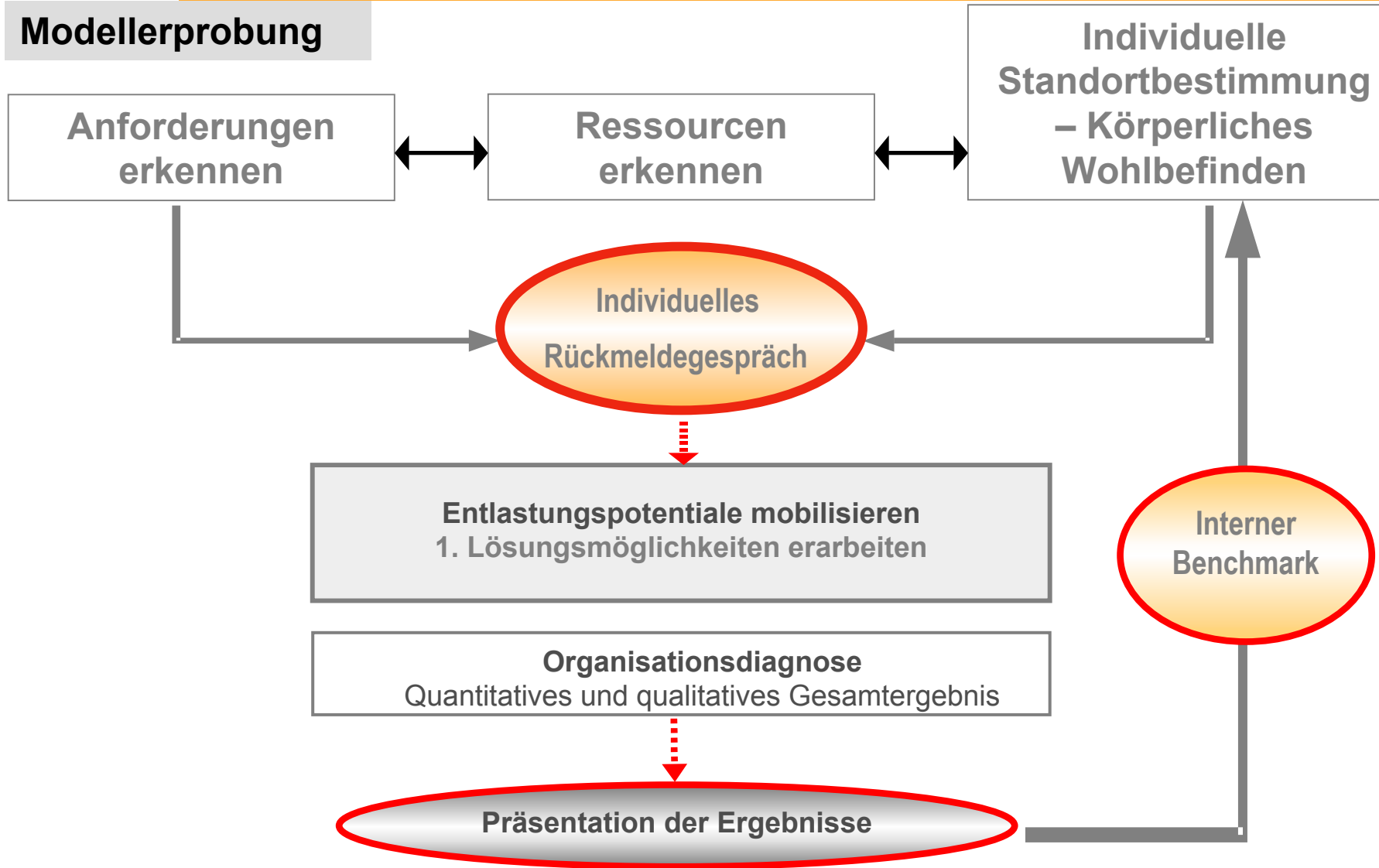
Durchführung

- Durchführung der Befragung & Auswertung auf individueller Ebene
- Anonymität gewährleistet „Nummerziehen“

Maßnahmen/ Implementation

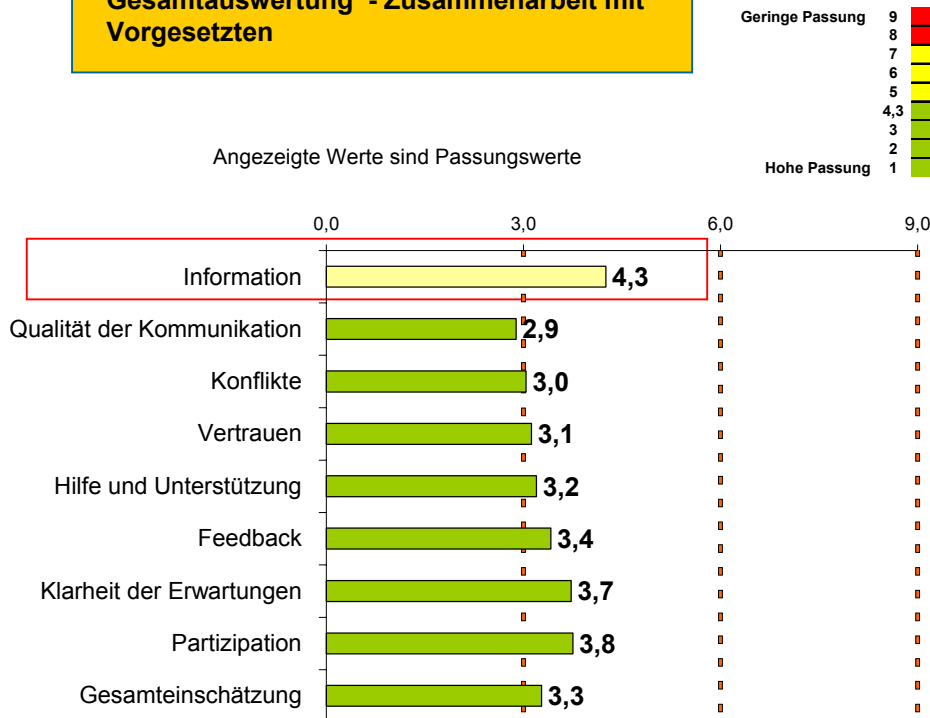
- Individuelle Ergebnisrückmeldung
- Organisationsdiagnose
- Präsentation der Ergebnisse für Projektsteuergruppe und alle MitarbeiterInnen

Modellerprobung



Quantitativen Befragungsergebnisse: Ressourcen

Gesamtauswertung - Zusammenarbeit mit Vorgesetzten

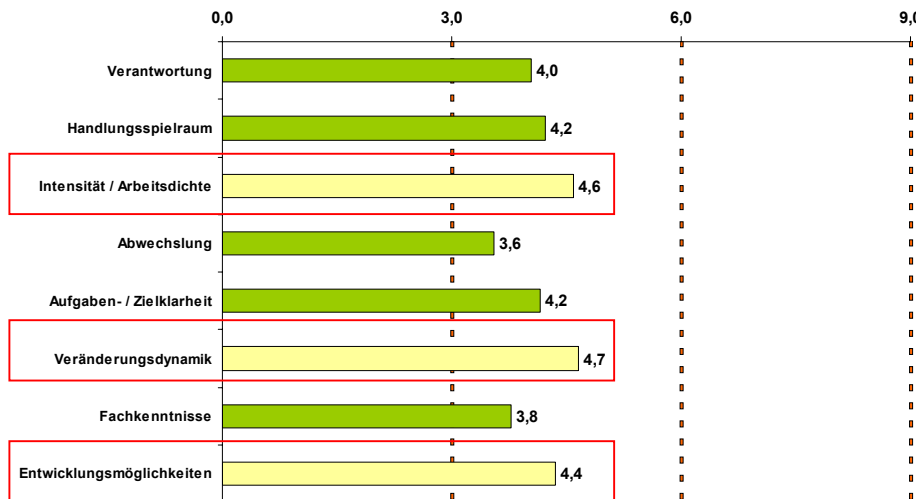
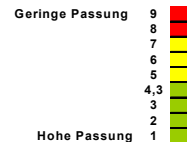


- **Zusammenarbeit mit KollegInnen**
- **Zusammenarbeit mit Vorgesetzten**
- **Rahmenbedingungen wie Arbeitszeit, Vereinbarkeit mit Familie, Arbeitsplatzsicherheit**
- **Abwechslungsreiche Tätigkeit**

Quantitative Befragungsergebnisse: Belastungsspitzen

Gesamtauswertung - Inhalte der Arbeit

Angezeigte Werte sind Passungswerte



- Intensität / Arbeitsdichte
- Veränderungsdynamik
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Information von Vorgesetzten und KollegInnen
- Gereiztheit / Belastetheit
- Körperliche Belastungen
 - Allgemeinbefinden
 - Schmerzen
- Unfallgefahr

Ergebnisrückmeldung an die MitarbeiterInnen

- Unmittelbar nach der Befragung durch ein/en geschulte/n BeraterIn
- Darstellung des persönlichen Befragungs-Ergebnisses
- Theoretisches Denkmodell: Lösungsorientierte Kurzzeittherapie nach Steve de Shazer (1985)

- Ziele des Einzelgesprächs: Bewusstseinsbildung und Lösungsorientierung
 - ➔ Reflexion der persönlichen Arbeitssituation: Ressourcen und Belastungen
 - ➔ Reflexion der eigenen Denk- und Handlungsmuster
 - ➔ Sensibilisierung für das eigene Gesundheitsverhalten
 - ➔ Erarbeitung von „leicht“ und selbstverantwortlich umsetzbaren Entlastungspotenzialen: 1. Schritte
 - ➔ „Wünsche“ an übergeordnete Strukturen

Die quantitativen Ergebnisse wurden durch qualitative Ergebnisse
Stimmungsberichte der BeraterInnen ergänzt!

	Individuelle Lösungsansätze	Lösungsstrategien der Unternehmen
Zeitdruck, Stress	<ul style="list-style-type: none">• PE: Seminare - Ausbau der persönlichen Ressourcen:<ul style="list-style-type: none">→ Persönliche Zeitsouveränität→ Sensibilisierung für eigene Erholungsnotwendigkeiten→ Persönl. Stressmanagement: Techniken...→ Reflektieren der eigenen Perfektionsansprüche	<ul style="list-style-type: none">• Partizipativ angelegte Optimierung der organisatorischen Abläufe• Entspannungsmöglichkeiten während der Arbeit• Reflektieren der Leistungskultur im Unternehmen• Flexibilisierung der Arbeitszeiten• Ausbau der fachlichen Qualifikation: Vermeidung von qualitativer Überforderung
Informationsfluss	<ul style="list-style-type: none">• Ausbau der persönlichen Ressourcen:<ul style="list-style-type: none">→ Soziale Kompetenz: Kommunikation, Kooperation→ Problemlösungsstrategien→ Aktives Einfordern von Informationen→ Nutzung von formellen und informellen Gesprächen	<ul style="list-style-type: none">• Schaffung von klaren Strukturen im internen Informationsmanagement• Offenheit und Transparenz hins. der Entscheidungsprozesse• Kommunikations- und Kooperationsanforderungen schaffen

	Individuelle Lösungsansätze	Lösungsstrategien der Unternehmen
Gereiztheit / Belastetheit	<ul style="list-style-type: none">▪ Erschöpfungszustände ernst nehmen▪ Bewusster Umgang mit eigenen Erholungsbedürfnissen▪ Persönliche Entspannungsmethoden einsetzen▪ Professionelle Beratungsstellen	<ul style="list-style-type: none">▪ Entspannungsmöglichkeiten während der Arbeit▪ Offenes Gesprächsklima und soziale Unterstützung▪ Interne Ansprechperson, die über externe Beratungsangebote informiert
Unfallgefahr	<ul style="list-style-type: none">• Konsequente Nutzung von Hebeeinrichtungen und Arbeitshilfsmittel• Nutzung der Schutzvorrichtungen• Rückenschulen	<ul style="list-style-type: none">▪ Aufklärung über Gefahrenquellen und Gegenmaßnahmen▪ Anschaffung von Arbeitshilfsmittel + Info über Nutzung

Andere mögliche Handlungsschritte in Unternehmen

- Schaffung einer Unternehmenskultur, die persönliche Gesundheit möglich macht
- Kontinuierliche Thematisierung von psychosozialen Gesundheitsthemen
- Teamentwicklungsprozesse, Führungskräfte-Entwicklung, Wertschätzung auf allen Ebenen
- Anreicherung der Arbeitsinhalte: Erweiterung der Handlungsspielräume und der Verantwortung, Ganzheitliche Tätigkeiten, Sinnstiftung durch die Arbeit!!!
- Strategische Personalentwicklung: Langfristige Bildungsplanung, Schaffung von Entwicklungsperspektiven, Ausbau der fachlichen Fähigkeiten zur Reduktion der erlebten Überforderung und des „Entscheidungsdrucks“
- Seminare zu Gesundheitsthemen, Gesundheitszirkel
- Information über externe Anlaufstellen bei psychosozialen Krisen

Qualifizierungscurricula

Ziele: Wissensvermittlung in Bezug auf Entstehungsbedingungen psychischer Belastungen, Aufzeigen von Änderungsmöglichkeiten
Good Practice Beispielen und Handlungsanleitungen

Basisseminare

Psychosoziale Gesundheit im betrieblichen Kontext

Kurzschulung zum Arbeitnehmerschutz-Reformgesetz

Interventions- und Präventionsmodelle

Folgekosten psychosozialer Belastungen

Vertiefende Module

Handlungskompetenz bei akuten psychosozialen Krisen / Erstintervention

Suchtprävention im Betrieb

Kommunikationskompetenz für betriebliche und überbetriebliche Akteure

Umgang mit alkoholabhängigen Mitarbeiter/innen

Stressbewältigung in der Arbeitswelt

Gesunde Gespräche

Burn-Out

Konfliktmanagement

Zeitmanagement

Mobbing

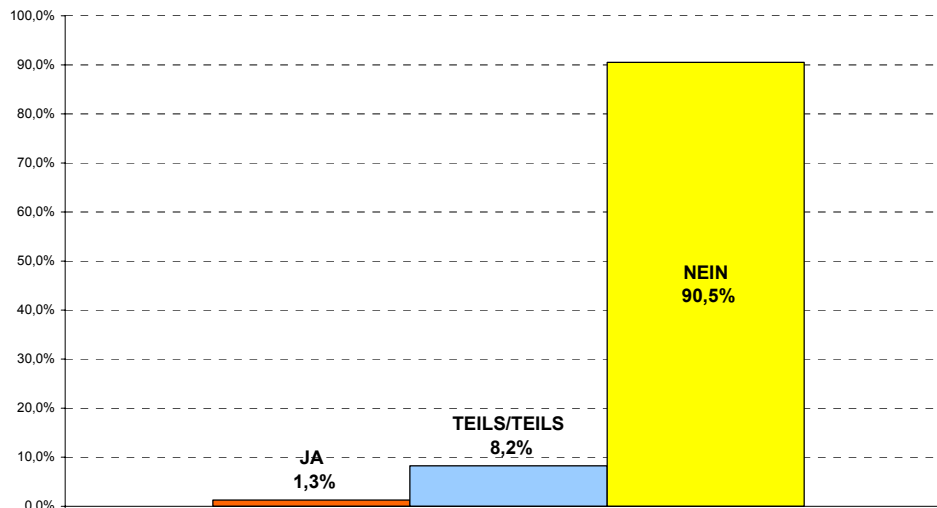
Körper und Bewegung als Ressource erleben

Lebensunternehmertum

Conclusio / Erfahrungsgewinn zum Analyse - Instrument

Feedback der BefragungsteilnehmerInnen (n = 158)

Hatten Sie Probleme beim Ausfüllen des Computerfragebogens?

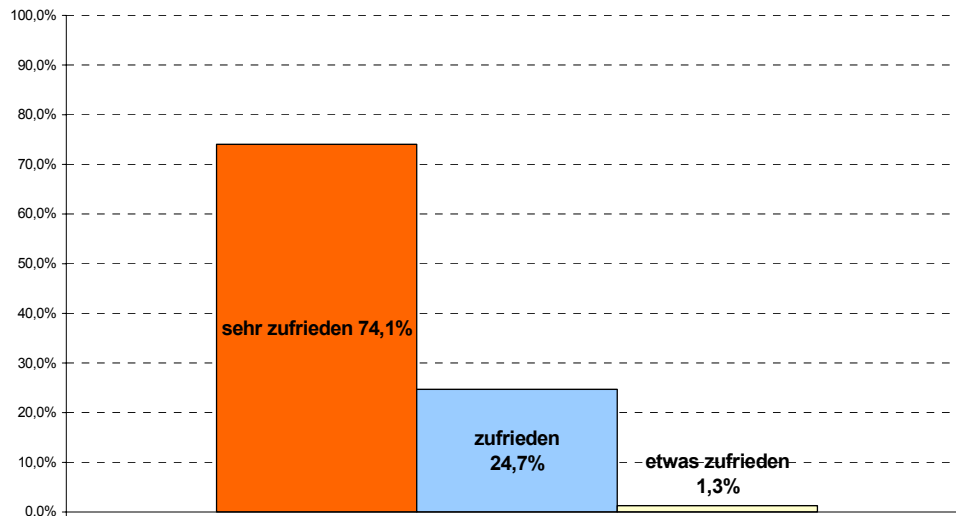


- Einsatz von computerbasierten Befragung in allen Branchen möglich
- Breites Spektrum der abgedeckten Dimensionen
- Adaptierungsmöglichkeit für spezifische Arbeitsplatzsituationen und „Sprache“ in Unternehmen
- Probleme und Ressourcen werden gut sichtbar und erleichtern raschen Einstieg in Reflexionsgespräch
- Gruppenauswertungen mit Vergleichsmöglichkeiten
- Quantitative Ergebnisse werden durch qualitative Ergebnisse (Stimmungsberichte) „greifbar“
- Passungsfragen werden z.T. doppelt bzw. dreifach erlebt: Reduktion wäre möglich

Conclusio / Erfahrungsgewinn zur individuellen Ergebnismeldung

Feedback der BefragungsteilnehmerInnen (n = 158)

Mit dem soeben geführten Gespräch über meine persönlichen Ergebnisse
war ich insgesamt gesehen:



- 1xiges Gespräch kann Impulse setzen
- Reflexion der Befragungsergebnisse gemeinsam mit BeraterIn ermöglicht Bewusstseinsbildung hinsichtlich der eigenen „Anteile“ und möglicher Entlastungspotentiale
- Zufriedenheit mit MitarbeiterInnen-Befragungen steigt
- Hohe Aktualität der Ergebnisse durch unmittelbare Rückmeldung
- Erhöhung der Selbstverantwortlichkeit von MitarbeiterInnen
- 1,5 stündiges Fernbleiben vom Arbeitsplatz ist organisierbar
- Längerfristiger Coaching-Prozess sinnvoll

CONCLUSIO aus dem Gesamt - Verfahren

- Aufhebung der Schnittstelle von Diagnose und Intervention
- „Psychosoziale“ Gesundheitsthemen werden „greifbar“
- Hohes Potential für Verhaltens- und Verhältnisprävention
- Bewusstseinsbildung und Verhaltensänderungen werden ermöglicht
- Projektmarketing durch Informationsveranstaltungen für alle MitarbeiterInnen erhöht die Teilnahmebereitschaft
- Wert von MitarbeiterInnen-Befragungen wird durch Folgeprozesse gesteigert!
- Zeitaufwand für Unternehmen, der sich lohnt

Projektinformationen im WWW

Endbericht und Projektinformationen als Downloads auf

www.ibe.co.at

www.bildungsinstitut.at

Projektteam

- **IBE:**
Mag. Iris Ratzenböck-Höllnerl
Mag. Peter Keppelmüller (bis Mai 2003)
- **Bildungsinstitut pro mente:**
Mag. Anneliese Aschauer
Mag. Irmgard Harringer

