



Psychische Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Zusammenfassung eines Berichts über gute praktische Lösungen

Was ist psychische Gesundheitsförderung?

Die psychische Gesundheitsförderung umfasst alle Maßnahmen, die zu einer guten psychischen Gesundheit beitragen. Dies führt zu der Frage: „Was ist psychische Gesundheit?“ Der Weltgesundheitsorganisation zufolge ist psychische Gesundheit „ein Zustand des Wohlergehens“, in dem eine Person:

- „sich ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst ist;
- mit den normalen Belastungen des Lebens fertig werden kann;
- produktiv arbeiten kann; und
- in der Lage ist, einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft zu leisten“ (!).

Das primäre Ziel der psychischen Gesundheitsförderung ist die Konzentration auf das, was unser psychisches Wohlergehen erhält oder verbessert. Es ist hervorzuheben, dass eine optimal wirksame psychische Gesundheitsförderung eine Kombination von Risikomanagement und Gesundheitsförderung umfassen sollte.

Am Arbeitsplatz sind schützende Faktoren für eine gute psychische Gesundheit:

- soziale Unterstützung;
- ein Gefühl von Zugehörigkeit und sinnvoller Arbeit;
- einen Sinn in seiner Arbeit zu finden;
- in der Lage zu sein, während der Arbeit über die eigene Handlungsweise zu entscheiden;
- in der Lage zu sein, die Arbeit gemäß dem eigenen Tempo zu organisieren.

Warum sollte in die psychische Gesundheitsförderung investiert werden?

In einer Reihe von EU-Mitgliedstaaten nehmen die Fehlzeiten, die Arbeitslosigkeit und die Forderungen im Zusammenhang mit langfristiger Arbeitsunfähigkeit infolge von arbeitsbedingtem Stress und arbeitsbedingten psychischen Gesundheitsproblemen zu. Insbesondere werden Prognosen zufolge Depressionen bald die führende Ursache für Krankschreibungen in Europa sein. Neben den Fehlzeiten wurden die Konsequenzen psychischer Gesundheitsprobleme mit zahlreichen anderen nachteiligen Auswirkungen für Organisationen in Verbindung gebracht, beispielsweise mit verminderten Leistungsniveaus und verminderter Produktivität der Arbeitnehmer sowie geringerer Produktivität und hoher Fluktuation.

Europäische Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, alle Arten von Risiken für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Arbeitnehmer zu mindern, einschließlich von Risiken für die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer. Wichtig ist jedoch die Feststellung, dass eine gute psychische Gesundheitsförderung beide Aspekte umfassen sollte – Risikomanagement und Gesundheitsförderung. Investitionen in die psychische Gesundheit und das Wohlergehen von Mitarbeitern bringen für Organisationen zahlreiche Vorteile mit sich (beispielsweise bessere Leistung und erhöhte Produktivität). Auch die Reputation eines Unternehmens kann verbessert werden. Es gibt überall in Europa zahlreiche Arbeitsplatzauszeichnungen für herausragende Unternehmensleistungen in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, die sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zu einer weiteren Verbesserung der Reputation und einer Aufwertung des Profils des Unternehmens beitragen können.

(!) <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>



© EU-OSHA /Salus & Co cartoon

Was kann getan werden? Praktische Ansätze

Diverse Faktoren (beschäftigungsbezogen, sozial, familiär, persönlich usw.) können zu psychischen Gesundheitsproblemen beitragen.

Das Arbeitsumfeld und die Art und Weise der Organisation und des Managements der Arbeit können Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Beschäftigten haben. Arbeit kann für die psychische Gesundheit förderlich sein – durch ein verstärktes Gefühl von sozialer Zugehörigkeit, sozialem Status und sozialer Identität sowie durch die Vorgabe einer zeitlichen Struktur. Umgekehrt wurde festgestellt, dass viele psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz die Gefahr von Ängsten, Depressionen und Burnout erhöhen.

Bei der Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz kommen typischerweise mehrere Konzepte zur Anwendung:

- auf der Einbindung der Arbeitnehmer basierende „Gesundheitszirkel“, mit deren Hilfe Probleme erkannt und erörtert sowie Lösungen gefunden werden sollen;
- Einführung von Politiken zu psychischer Gesundheit und damit verbundenen Fragen, beispielsweise Gewalt und Belästigung bei der Arbeit, oder Integration von Fragen der psychischen Gesundheit in die allgemeine Unternehmenspolitik für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- Weiterbildungsangebot für Führungskräfte zur Erkennung von Stresssymptomen bei Arbeitnehmern und zur Entwicklung guter Lösungen zum Stressabbau für die Arbeitnehmer;



- Durchführung einer Mitarbeiterbefragung mithilfe von anonymisierten Fragebögen, um herauszufinden, worüber sich die Arbeitnehmer bei der Arbeit Sorgen machen;
- Evaluierung der durchgeführten Maßnahmen und Programme durch Einholung von Feedback seitens der Arbeitnehmer;
- Webportale zur Information aller Mitarbeiter über alle Maßnahmen und Programme, die am Arbeitsplatz mit dem Ziel der Steigerung des psychischen Wohlergehens durchgeführt werden;
- Lehrgänge/Schulung für Arbeitnehmer zur Bewältigung von Stresssituationen;
- kostenlose Beratung zu diversen Themen im Zusammenhang mit dem Privat- oder Arbeitsleben für alle Arbeitnehmer (sollte idealerweise während des Arbeitstages angeboten werden).

Innovative Konzepte für die psychische Gesundheitsförderung

Im Jahr 2009 erarbeitete die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) eine Zusammenstellung von Fallstudien zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Der Bericht, der in diesem Factsheet zusammengefasst wird, basiert auf dieser Zusammenstellung von Beispielen für gute praktische Lösungen. In dem Bericht finden Sie Informationen zur Integration der psychischen Gesundheitsförderung in ein umfassendes Konzept zur Verbesserung und Förderung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens von Arbeitnehmern bei der Arbeit. Mehrere der Fallstudien sind aufgrund ihres innovativen und kreativen Konzepts besonders interessant.

Das Konzept des Geschichtenerzählens

Die **Hedensted Kommune, Dänemark**, entwickelte und implementierte durch die aktive Einbindung von Arbeitnehmern erfolgreich eine Reihe von Gesundheitsstrategien. Die Hedensted Kommune nutzte ein Konzept des Geschichtenerzählens als Mittel dazu, die Arbeitnehmer in der Teilnahme an dem Programm zu bestärken. Als Bestandteil dieses Konzepts wurden Arbeitnehmer zu einem „Tag der Inspiration“ eingeladen und dazu animiert, Geschichten aus ihrem Arbeitsleben zu erzählen, die ihrer Meinung nach wichtig im Zusammenhang mit ihrer eigenen Gesundheit sind, insbesondere am Arbeitsplatz. Basierend auf diesen Beiträgen wurden die Strategien entwickelt. Diese Strategien basieren zwar auf den Geschichten und allgemeinen Empfehlungen, strikte Regeln kommen jedoch nicht zur Anwendung. Vielmehr werden bei der Entscheidung über Methoden zur Unterstützung der Arbeitnehmer die jeweilige Lebensphase und Lebenssituation des einzelnen Arbeitnehmers berücksichtigt.

Anpassung des Arbeitsplatzes an die Person

Creativ Company, Dänemark, wurde im Jahr 2000 mit dem Ziel gegründet, einen völlig anderen Arbeitsplatz zu schaffen. Die Hauptidee bei Creativ Company besteht darin, dass der Arbeitsplatz entsprechend

den Fähigkeiten und Kompetenzen einer Person gestaltet werden kann, statt die betreffende Person an ein bereits bestehendes Arbeitsplatzprofil anzupassen.

Spezielle Programme, die auf gesundes Verhalten jenseits des Arbeitsplatzes abzielen

Mars, Polen, bietet ein aus mehreren Komponenten bestehendes Programm, das eine umfassende Bewertung des Gesundheitszustands und der Lebensweise jedes Arbeitnehmers umfasst, mehrere Stufen für das Erlernen einer gesünderen Lebensweise und die Überwachung des Erfolgs bietet und schließlich die Arbeitnehmer darin bestärkt, das Erlernte zu verbreiten und Menschen innerhalb ihrer Gemeinschaft darüber zu informieren.

Professionelle Beratung und Unterstützung für den Umgang mit Faktoren außerhalb der Arbeit

Bei **ATM, Italien**, bemüht sich das Referat DRU-S um eine Förderung des Wohlergehens, indem es ein familienfreundliches Netzwerk bereitstellt, das den Arbeitnehmern Beratung, Vorschläge und Dienstleistungen im Zusammenhang mit elterlichen und familiären Erfordernissen bietet. Weitere Beispiele für praktische Konzepte, die in anderen Fallstudien in der Zusammenstellung zu beobachten sind, sind Programme für werdende Mütter und Väter sowie Workshops zum Umgang mit Scheidung, einem Todesfall in der Familie und Eheschließung.

Soziale Veranstaltungen zur Förderung gesunder Lebensweisen

Magyar Telekom, Ungarn, veranstaltet Filmabende, bei denen Dokumentarfilme gezeigt werden – als Methode zur Information von Arbeitnehmern über gesundheitsbezogene Themen wie stressreiche Lebenssituationen, Behinderungen, Gewalt in der Familie usw. Nach den Filmen findet ein interaktiver Dialog mit Experten statt, um die in dem Film behandelten Probleme und Themen aktiv zu erörtern.

Gesundheitsbezogene Einzelgespräche

Bei **R, Spanien**, werden Einzelgespräche mit Arbeitnehmern geführt, um die berufliche Situation aller Arbeitnehmer zu verstehen und zu analysieren. Das Ziel besteht darin, Selbsterkenntnis zum Ausgangspunkt der persönlichen Entwicklung zu machen und den Menschen dabei zu helfen, in ihrer Arbeit einen Sinn zu finden.

Finanzielle Unterstützung für Arbeitnehmer, die mit einer Krise konfrontiert sind

IFA, Schweiz, hat ein Sozialkonto eingerichtet, über das Arbeitnehmer unterstützt werden, die mit finanziellen Notfällen konfrontiert sind (wie Gesundheitskosten, Ausgaben für Zahnbehandlung/-ersatz, Kosten für die Bestattung eines Familienangehörigen usw.). Mitarbeiter von IFA, die mit finanziellen Notfällen fertig werden müssen, können auch durch einen besonderen Kredit unterstützt werden. Beispiele: durch das Unternehmen geförderte Entbindung in einer Privatklinik; Bereitstellung von Krediten für Arbeitnehmer; Bereitstellung von Werkwohnungen für Wanderarbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit Wohnungsproblemen.

Sehen Sie sich unsere Fallstudien und den Analysebericht an, um Inspiration und Wissen über Möglichkeiten zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz zu erlangen!

Weiterführende Informationen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind abrufbar unter <http://osha.europa.eu/de/topics/whp> und zu Stress unter <http://osha.europa.eu/en/topics/stress>.

Mental Health promotion in the workplace – A good practice report (Betriebliche Gesundheitsförderung – Ein Bericht über gute praktische Lösungen) ist abrufbar unter: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TWE11004ENN/view.

Dieses Factsheet ist in 24 Sprachen abrufbar unter: <http://osha.europa.eu/en/publications/factsheets>.

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPANIEN
Tel. +34 944794360 • Fax +34 944794383
E-Mail: information@osha.europa.eu

© Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet. Printed in Belgium, 2012

