

Wie Betriebe die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden stärken

Die kanadische Studie Guarding Minds zeigt: Betriebe haben einen grossen Einfluss darauf, wie psychisch gesund ihre Mitarbeitenden sind. Die Forschungsgruppe ist auf 13 Faktoren gestossen, die sich positiv auf die psychische Gesundheit auswirken und das Engagement fördern. In der Verantwortung sind Vorgesetzte wie Mitarbeitende.

Seit Jahrzehnten untersucht eine Forschungsgruppe in Kanada, was die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz fördert. In der Gruppe unter der Führung der Simon-Fraser-Universität in Vancouver wirken Arbeitgeber*innen, Gewerkschaften, Arbeitsmediziner*innen sowie Expert*innen für Recht und Politik mit.

Der Gesundheit auf der Spur

Die Forschungsgruppe verglich Betriebe, deren Mitarbeitende eine hohe psychische Gesundheit aufweisen, mit Betrieben, die lange Arbeitsausfälle wegen psychischer Erkrankung zu verzeichnen haben. Ihre Erkenntnis: Es gibt 13 Faktoren, die sich positiv auf die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Rangliste der 13 Faktoren

1. Risikoloser Zugang zu psychologischer Unterstützung
2. Unternehmenskultur
3. Klare Führung und Erwartungen
4. Höflichkeit und Respekt
5. Kompetenzen passend zum Jobprofil
6. Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten
7. Anerkennung und Belohnung
8. Mitsprache und Partizipation
9. Arbeitslast und Arbeitsmenge
10. Engagement
11. Life-Domain-Balance
12. Schutzmassnahmen für psychische Gesundheit
13. Schutzmassnahmen gegen (körperliche) Berufsunfälle

Bis vor einigen Jahren ist diese Rangliste stabil geblieben. Mit der digitalen Transformation (Arbeitswelt 4.0) zeichnet sich jedoch ab, dass die Arbeitslast/Arbeitsmenge (aktuell Rang 9) um drei Ränge an Wichtigkeit gewinnen wird.

Problem: die Stigmatisierung

Die Rangliste zeigt: Themen wie Wertschätzung und Lob, Arbeitsmenge oder auch die persönliche Passung von Mitarbeitenden spielen eine wich-

tige Rolle. Dies dürfte Fachpersonen aus den Bereichen Arbeitsmedizin, HR oder Betriebliches Gesundheitsmanagement kaum erstaunen. Der gewichtigste Faktor ist jedoch die Stigmatisierung (1. Faktor): In einem Betrieb, der offen mit dem Tabu-Thema «Psychische Belastung» umgeht, lassen sich bei psychischen Problemen frühzeitig gemeinsam Lösungen finden. Werden erkrankte Personen jedoch stigmatisiert, besteht die Gefahr, dass sich weitere Betroffene nicht outen und keine Unterstützung holen.

In Firmen-Workshops der Stiftung Pro Mente Sana hat sich gezeigt: Oft fehlt in Betrieben das Bewusstsein, welchen Einfluss eine Stigmatisierung auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden haben kann. Deshalb setzt das Programm «Mental Health@Work» von Pro Mente Sana, das auf «GM@W» basiert, genau an diesem Punkt an.

Gesünder, produktiver, innovativer

Die 13 Einflussfaktoren gelten für alle Unternehmen – unabhängig davon, ob es sich um grosse oder kleine Unternehmen im öffentlichen oder privaten Sektor handelt. Die Forschungsgruppe hält zudem fest, dass sowohl Führungspersonen wie Mitarbeitende

Oft ist den Betrieben nicht bewusst, wie stark Stigmatisierungen Mitarbeitende belasten.

auswirken. Die Forschungsgruppe erstellte eine Rangliste der 13 Faktoren und entwickelte das Programm «Guarding Minds at Work (GM@W)». Alle fünf Jahre überprüft sie die 13 Faktoren und passt sie an. Die aktuelle Rangliste sieht wie folgt aus (vgl. auch Seiten 16/17):



Wie geht es dir? Wer im Betrieb ehrlich antworten darf, wagt bei psychischen Problemen eher, Hilfe zu holen. Bild: iStock/fizkes

beim Thema psychische Gesundheit in der (Mit-)Verantwortung sind. Inzwischen hat eine Vielzahl von nationalen und internationalen Firmen und Organisationen «GM@W» umgesetzt, darunter Starbucks oder die Lloyds Banking Group. Ihre Mitarbeitenden sind nicht nur gesünder und produktiver, sondern auch innovativer und mit hohem Engagement bei der Arbeit, was sich auch auf den Erfolg des Unternehmens auswirkt. Wissenschaftli-

che Studien zeigen: In Unternehmen, die die 13 Faktoren umsetzen, sind die Folgekosten von psychischen Belastungen 15 bis 33 Prozent tiefer als in anderen Betrieben.

Ein Programm für die Schweiz

In der Schweiz steckt «GM@W» noch in den Kinderschuhen. Thomas Ihde-Scholl, Chefarzt der psychiatrischen Dienste der Spitäler fmi in Interlaken und Stiftungspräsident von Pro Mente

Sana, hat das Programm für die Schweiz adaptiert. Pro Mente Sana bietet interessierten Firmen das Programm «Mental Health@work» an (vgl. unten).

Tom Bögli

Er ist lösungsfokussierter Kurzzeitberater MAS und war Co-Leiter von «Mental Health@work» bei Pro Mente Sana. Heute gibt er in Firmen Workshops zum Thema psychische Gesundheit.

Guarding Minds in 8 Schritten umsetzen

«Guarding Minds at Work» stellt Betrieben alle Massnahmen und Hilfsmittel gratis zur Verfügung. Wer Unterstützung benötigt, findet sie bei der Stiftung Pro Mente Sana.

Arbeitgeber können alle Massnahmen und Hilfsmittel zu «Guarding Minds at Work» in Französisch und Englisch gratis herunterladen. Mit der Registrierung auf der Webseite erhalten sie Zugang zu weiteren hilfreichen Tools.

Organisationen, die dafür Unterstützung wünschen, können das breite Angebot der Stiftung Pro Mente Sana nutzen. Diese unterstützt interessierte Betriebe beispielsweise mit Workshops, einem Webinar oder einem Podcast zum Thema.

Wie setzen Sie «GM@W» am besten um? In einer ersten Phase sollten Sie die 13 Faktoren verinnerlichen (vgl. Kasten rechts). Den Bedarf Ihres Betriebes können Sie anhand einer Bestandsaufnahme der bisherigen Schutzmassnahmen sowie anhand einer Mitarbeitendenumfrage ermitteln. Wichtig ist, Schlüsselpersonen wie Firmenleitung und oberstes Kader einzubinden und mit ihrem Commitment einen Kommunikationsplan zu erstellen. Danach werden die Ergebnisse evaluiert, Massnahmen geplant und konsolidiert. TB

Weiterführende Informationen

www.guardingmindsatwork.ca > Resources

www.promentesana.ch > Angebote > Arbeit und psychische Gesundheit

Die 8 Schritte im Detail

1. Die 13 Faktoren kennenlernen
2. Den organisatorischen Bedarf abklären
3. Hilfsmittel ermitteln
4. Schlüsselpersonen identifizieren
5. Kommunikationsplan erstellen
6. Betrieb auf «GM@W»-Webseite registrieren, Umfrage verarbeiten
7. Ergebnisse verfolgen, Massnahmen definieren
8. Massnahmen evaluieren, konsolidieren