

Prävention statt Depression: Ursachenanalyse als Perspektive

Ein Interview mit Tomek Labno, Geschäftsführer von Winner/s Edge (Schweiz) AG

In der Mitte von Schwierigkeiten liegen die Chancen – das wusste bereits Albert Einstein. Doch was, wenn Probleme in einer Firma unerkannt bleiben oder gar unter den Teppich gekehrt werden, anstatt als Nährboden für Neues zu fungieren?

In zu vielen Firmen gibt es Mitarbeitende und auch Führungskräfte, die durch psychische Belastungen weniger produktiv oder gar nicht mehr arbeitsfähig sind. Ursachen dafür können ein schlechter Informationsfluss, Überforderung, der Umgang im Team und die generellen Arbeitsbedingungen sein, um nur einige zu erwähnen.

Hinschauen bedeutet, dass eine Veränderung zu folgen hat, denn einmal entdeckt, können die Schwierigkeiten nicht mehr übersehen werden.

Tomek Labno, betrieblicher Mentor und diplomierter Coach bei seiner Firma Winner/s Edge ist nicht nur Experte für Betriebliches Gesundheitsmanagement und Persönlichkeitsentwicklung, sondern geht mit gutem Beispiel voran: hinschauen, analysieren, Lösungen finden und Fortschritte machen.

Diese Strategie lebt er schon sein ganzes Leben. Bereits während seines BWL-Studiums gründete er zwei Firmen und hat sich mit 27 Jahren dem Learning & Development verschrieben. Seine Herzensangelegenheit ist die Prävention von psychischen Erkrankungen, mit dem Ziel, mehr Lebensqualität an den Arbeitsplatz zu bringen. Dies bietet gleich mehrere Vorteile: Für die Mitarbeitenden bedeutet dies eine bessere Gesundheit, mehr Freude am Beruf und eine höhere Motivation. Der Betrieb auf der anderen Seite profitiert von einem zufriedeneren Team, weniger Fluktuation und damit einer höheren Produktivität.



Das Team von Winner/s Edge steht Firmen, die etwas bewirken wollen, aktiv zur Seite. Zusammen mit der Gesundheitsförderung Schweiz wurden vor über 15 Jahren Methoden und Strategien entwickelt, um Absenzen und drohende Langzeitausfälle früh zu erkennen.

Stellen wir einen kleinen Vergleich auf: An unserem Auto wechseln wir die Reifen, wir bringen es regelmässig zum Service und zum Ölwechsel und leuchtet ein Lämpchen auf dem Armaturenbrett, so begeben wir uns rasch zu einer Garage, um das Problem zu lösen. Wir wollen schliesslich unser Fahrzeug möglichst lange in Betrieb halten, nicht wahr?

Warnsignale bei Menschen sind leider oft erst sehr spät durch Aussenstehende erkennbar und auch für die betroffene Person selbst ist es nicht immer einfach, auf das Bauchgefühl zu hören, sich Schwierigkeiten einzugesuchen und dementsprechend zu handeln. Der Körper meldet sich nicht gleich bei den ersten Problemen, sondern kompensiert lange im Verborgenen. Bei intensiver Belastung werden die Signale ab einem gewissen Zeitpunkt immer lauter, bis sie nicht mehr ignoriert werden können. So sind viele Menschen vermeintlich «plötzlich» nicht mehr fähig, den Job auszuführen, obschon es sich schon länger angebahnt hat.

Aus diesem Grund stellen wir Ihnen heute die Psychische Gefährdungsanalyse (ein Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements) vor. Hierbei handelt es sich um ein wissenschaftlich belegtes Konzept, um mittels Analyse zum psychischen Wohlbefinden beizutragen. Mit Hilfe eines strukturierten Fragebogens wird es Firmen



ermöglicht, Schwachstellen im Betrieb festzustellen, Lösungen auszuarbeiten und den Erfolg der Umsetzung messbar zu machen.

Prävention anstatt Reaktion: kleine Änderungen können Grosses bewirken.

Um die Situation in einem Betrieb möglichst klar aufzunehmen, erhält die Belegschaft einen Fragekatalog, wobei es individuell auch möglich ist, dass Führungskräfte oder Spezialabteilungen zusätzliche Fragen je nach Einsatzgebiet beantworten.

Eine grosse Firma wird zum Beispiel pro Abteilung analysiert, kleine Abteilungen (oder kleine Betriebe) werden meist thematisch zusammengefasst, um die Anonymität der einzelnen Befragten zu gewährleisten. Jeder soll ehrlich sein Befinden bewerten dürfen, ohne Angst zu haben, dass es zu einem Fingerzeig kommt. Dies ist besonders wichtig, um eine aussagekräftige Analyse zu erhalten.

Unter anderem wird in der Umfrage eruiert, wie das Personal mit den Arbeitsanforderungen einher geht. Es werden Themen wie Arbeitsorganisation, Mehrbelastung durch Absenzen, Arbeitsumfeld, Über-/ oder auch Unterforderung und Monotonie behandelt. Die Fragebögen werden bei Winner/s Edge streng vertraulich ausgewertet – lediglich die zusammengefassten und anonymisierten Ergebnisse werden den Führungskräften anhand eines Ampelsystems vorgelegt. So erhält die Firma nicht nur eine Gesamtübersicht, sondern auch die Ergebnisse der einzelnen Abteilungen. Positive wie auch negative Auffälligkeiten werden farblich eingestuft und sind klar erkennbar.

Welche Ursachen für Probleme treten sehr häufig auf?

- Arbeitszeiten, ständige Erreichbarkeit und Real-Time-Erwartungen
- Angst bezüglich der geopolitischen Situation (Wirtschaft/Politik)
- Fehlendes BGM-Fachwissen
- Zeitdruck und zu grosses Arbeitsaufkommen
- Verzögerungen und Abhängigkeit von Dritten
- Fehlende Rückmeldung, Anerkennung & Wertschätzung

Ein Beispiel einer solchen Auswertung finden Sie hier: proparis.ch/bgm



Ziel der Auswertung ist in erster Linie das Bewusstmachen und Aufklären von Schwierigkeiten, um dann gezielte Massnahmen zu erarbeiten. Auf der einen Seite ist es wichtig, die problematischen Bereiche dringend zu verbessern. Nicht zu vergessen ist es, auch die grünen und somit geschätzten Bereiche zu würdigen und weiterhin zu festigen. Für jede Abteilung oder Befragtengruppe wird ein spezifischer und einfacher Massnahmenplan erstellt, woran alle gemeinsam arbeiten. Falls nötig, gibt es auch individuelle Auswertungen, Prozessanpassungen oder gezielte Einzel-Coachings.

Für Tomek Labno ist es unerlässlich, Probleme nachhaltig anzugehen. Doch nicht alle sehen das so wie er. Etwas zu wissen, aber nichts dagegen zu tun oder gar zu verneinen, ist in unserer Gesellschaft zu einem grossen (verschwiegenen) Thema geworden.

Viele Firmen haben Angst vor bisher versteckten Problemen und scheuen den daraus resultierenden Aufwand. Zu viele bereits bestehende Herausforderungen im Arbeitsalltag treiben sie dazu, eine Analyse aufzuschieben, anstatt darin eine Chance zu sehen.

Der grösste Motivator ist die Wahrnehmung der positiven Veränderung.

Durch eine gute Unternehmenskultur wird ein Anreiz geschaffen, dass sich die Mitarbeitenden am angenehmen Arbeitsklima, den Prozessen und damit auch dem Erfolg der Firma aktiv beteiligen.

Und wie geht es nach einer Analyse-Auswertung weiter?

Im Idealfall empfiehlt es sich, nach 6-12 Monaten eine erneute Umfrage zu lancieren, um die positiven Entwicklungen sichtbar zu machen. Dies setzt eine Offenheit gegenüber Veränderungen voraus. Und auch nach einiger Zeit ist es wichtig dranzubleiben: Die Gefahr, in alte Muster zurückzurutschen oder Dinge zu vernachlässigen, ist gross.

Ziel von Winner/s Edge ist es, sich schlussendlich überflüssig zu machen: sie geben den Klienten (Firmen oder Einzelpersonen) alle nötigen Tools mit, damit sie ihren Weg allein meistern können. Bei Bedarf bieten sie auch immer eine helfende Hand zur Stabilisierung oder zur Nachjustierung.

Pflicht oder Segen?

Noch nie war das Wissen über die physische und psychische Gesundheit so gross wie heute. Trotzdem ist eine betriebliche Psychische Gefährdungsanalyse in der Schweiz (im Gegensatz zu Deutschland) gesetzlich nicht vorgeschrieben. Bei uns gibt es lediglich den Artikel 6 im Arbeitsrecht, welcher oft sehr schwammig interpretiert wird. Dieser besagt, dass die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen ist. Hierunter fällt auch die psychische Gesundheit.

Tomek Labno sähe es als grossen Gewinn für die ganze Belegschaft, wenn es in mehr Firmen BGM-Konzepte gäbe. Die Gesundheit des Personals,



das Arbeitsklima und auch die gesteigerte Produktivität tragen massgebend zum Erfolg einer Firma bei.

Autorin:
Petra Angela Imhof
Kommunikation & Marketing

Kernbotschaften auf einen Blick

- **Prävention ist das A&O:** durch ein Betriebliches Gesundheitsmanagement Probleme früh erkennen, handeln und rechtzeitig gemeinsam neue Wege einschlagen.
- **Positives zelebrieren & fördern:** Fokus auf die Aspekte, die gut laufen und diese stärken.
- **Ursachenbehebung anstelle von Symptombehandlung:** Probleme an der Wurzel packen und lösen.
- **Unternehmenskultur verbessern:** aktives Vorleben des gewünschten Verhaltens durch die Führungskräfte. Das motiviert die Mitarbeitenden und steigert die Produktivität.

Mehr erfahren Sie unter:
winners-edge.ch

Interessiert Sie das Thema?

Spannende Informationen über BGM, Absenzen, persönliche Coachings und weitere Erkenntnisse, wie die Auswirkungen von Langzeit-Stress auf Psyche und Körper, finden Sie auf unserer Webseite: proparis.ch/bgm

Gute Nachrichten für unsere Partner:

Auf das individuell angepasste Angebot von Winner/s Edge erhalten unsere proparis-Partner Sonderkonditionen.

proparis Über 60 Jahre: SICHER WIE DIE SCHWEIZ
Vorsorge Gewerbe Schweiz
Prévoyance arts et métiers Suisse
Previdenza arti e mestieri Svizzera