Zeitschrift: SuchtMagazin
Herausgeber: Infodrog
Band: 35 (2009)
Heft: 2

Artikel: quint-essenz am Beispiel des Projektes "Input für Output"
Autor: Brülhart, Beatrice
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-800606

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 05.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

quint-essenz am Beispiel des Projektes «Input für Output»

Erfahrungen mit dem Einsatz von quint-essenz in einem Gesundheitsprojekt für Mitarbeitende einer Personalberatung für behinderte Menschen.

Beatrice Brülhart
Dipl. Sozialpädagogin und Personalberaterin bei der Stiftung Profil Arbeit & Handicap, Gubelstrasse 28, 8050 Zürich, Tel. +41(0)44 421 40 23, beatrice.bruelhart@proinfirmis.ch

Gesundheitsrisiken «helfender» Berufe

Schlechte Arbeitsbedingungen, fehlende Unterstützung und ständige Überforderung durch ungenügende Qualifikation bei der Arbeit sind nur einige Ursachen die zu Stress und damit verbunden zu depressiver Verstimmung führen können.[1] Gerade in «helfenden» Berufen finden sich viele ausgelaugte, gestresste und demotivierte Arbeitnehmende. Die Möglichkeit von Gesundheitsschäden und beeinträchtigter Lebensqualität durch die Arbeit ist Grund genug, um über betriebliche Gesundheitsförderung nachzudenken, sie einzuführen und umzusetzen.

Das Tätigkeitsfeld von Fachpersonen der Arbeitsintegration

Arbeitsintegrationsfachpersonen gelten als adäquat ausgebildet und sie erachten ihre Arbeit meist als wert- und sinnvoll. Gesunde Mitarbeitende gelten als eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Unternehmen. Diese zwei Leitgedanken dienten als Grundlage für die Initiierung gesundheitsfördernder Massnahmen bei der Stiftung Profil-Arbeit & Handicap.[2]

Profil-Arbeit & Handicap setzt sich für die nachhaltige Integration handicapierter Menschen in den freien Arbeitsmarkt ein. Die zwölf BeraterInnen sind auf vier geografisch getrennte Regionalstellen verteilt und nehmen in ihrer Rolle eine Brückenfunktion zwischen der leistungseingeschränkten Person und den Auftraggebenden ein. Um diesen vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, braucht es verschiedene Qualifikationen und persönliche Handlungsstrategien, die kaum einE BeraterIn bei Anstellungsbeginn mitbringt.

Eine im Mai 2008 organisierte interne Erhebung bei allen Mitarbeitenden zu ihrer Ausbildung, Qualifikation, Befindlichkeit am Arbeitsplatz und Sicherheit im Umgang mit den vielfältigen Ansprüchen ergab, dass eine grosse Diskrepanz zwischen den Voraussetzungen und Arbeitsbedingungen (Input) und der geforderten Leistung (Output) besteht.

Eckpunkte des Projektes

Entlang der Qualitätskriterien von quint-essenz wurde ab Mai 2008 das Projekt Input für Output zum Erhalt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz initiiert. Innerhalb eines halben Jahres wurde die Planung verschiedener Massnahmen soweit vorangetrieben, dass seit Dezember 2008 eine kontinuierliche Umsetzung stattfindet. Die Gesundheit soll durch ein kontrolliertes Weiterbildungssystem, einen Know-how Austausch und psychosoziale Beratung durch externe Fachkräfte gefördert werden. Dahinter steht die Einsicht, dass BeraterInnen, die durch fehlende oder lückenhafte Qualifikation den Anforderungen des Arbeitsalltages nicht gerecht werden können, benachteiligt und in ihrer psychischen und auch physischen Gesundheit gefährdet sind.

Beatrice Brülhart, Autorin dieses Artikels, hat ihr Projekt «Input für Output» im Rahmen des Zertifikatskurses CAS «Projekt- und Kooperationsmanagement in Gesundheitsförderung und Prävention 2008» konzipiert und die erste Etappe durchgeführt. Der Kurs dauert rund neun Monate (22 Kurstage in Blöcken à 2-3 Tagen) und ist Bestandteil des MAS Gesundheitsförderung und Prävention der FH Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit in Olten. Die Studierenden führen während des Kurses ein eigenes Projekt durch und werden darin umfassend unterstützt. Die Instrumente des Qualitätssystems quint-essenz bilden dabei die wichtigsten Planungshilfen. Mehrere Kurstage sind darauf ausgerichtet, mit quint-essenz vertraut zu werden und das eigene Projekt gut zu begründen, zu planen, die Durchführung zu steuern sowie zu evaluieren

Prof. Felix Wettstein,
Leiter MAS Gesundheitsförderung und Prävention,
www.gesundheitsfoerderung-praevention.ch

Massnahmen

Zur Erreichung des gesetzten Ziels wurden in einem innerbetrieblichen Projektteam Teilziele und darauf abgestimmte Massnahmen entwickelt. Hierfür diente eine assimilierte Planungs- und Steuerungstabelle aus quint-essenz. Anhand dieser Tabelle konnten einerseits die Differenzen zwischen der Ausgangslage und den Zielen aufgezeigt und Massnahmen geplant und entwickelt werden (Tab.1). Andererseits wurde dieser Massnahmenplan zu einem wichtigen Kommunikationsinstrument, um die Geschäftsleitung (den Kostenträger) von der Notwendigkeit dieser Investitionen zu überzeugen.

Cocaine

Ausgangslage / ist	Ziele / soll	Indikatoren / Sollwerte	Massnahmen / Verantwortungen/ Termine
Berufliche Qualifikation			
die BeraterInnen bringen vielschichtige Erfahrungen und Qualifikationen mit. Das Know-how ist gross, verteilt sich aber auf die einzelnen BeraterInnen, ein gegenseitiger Austausch wird kaum umgesetzt.	Die BeraterInnen profitieren durch das breite Know-how der Belegschaft. Durch den Austausch können sie ihre fach-lichen Ressourcen erweitern.	Sollwert: Nach Einführung des aktiven Fachaustausches sind Ende 2009 75% der BeraterInnen mit dem Know-how Transfer zufrieden.	Fachinputs durch Mitar-beitende an den bereits stattfindenden MitarbeiterInnen Orientierungen ein- bis zweimal pro Jahr ein bis zwei Stunden. Start: Januar 2009, Verantwortung: Koordinationssitzung.[3]
Durch die vielfältigen und neuen Aufgaben sind in folgendem Zusammenhang Unsicherheiten und fehlende Qualifikationen auszumachen: - Personalwesen - obcoaching/Supported Employment [4] - Rechtsgrundlagen - Behinderungsformen und deren Auswirkung auf die Arbeitsausübung - Akquisition, Verkauf	Die BeraterInnen werden durch ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und ihre Ausbildungen den Anforderungen der Beratungs-tätigkeit gerecht.	75% der BeraterInnen fühlen sich durch die Einführung der gemeinsamen Weiterbildungstage in ihrer Fachkompetenz gestärkt. - Sollwert: jede MA ist in drei der fünf definierten Bereiche bis Ende 2009 weitergebildet.	Fachtagung ein- bis zweimal pro Jahr mit einer oder zwei externen Fachpersonen zu den Themen: - Personalwesen - Jobchoaching/ Supported Employment - Rechtsgrundlagen - Behinderungsformen und deren Auswirkung auf die Arbeitsausübung - Akquisition/ Verkauf Start: eine Fachtagung noch dieses Jahr und ab 2009 laufend, Verantwortung: Koordinationssitzung.
Psychosoziale Gesundheitsförderung			
Aufgrund der komplexen Aufgabenstellung, den Ansprüchen und den zum Teil ungenügenden Quali-fikationen, fühlen sich die MA zum Teil über-fordert und unsicher. Die Möglichkeiten zur gezielten und unter-stützenden Reflexion sind ungenügend.	Die BeraterInnen erachten ihre Arbeit als sinn- und wertvoll und haben genügend Ressourcen zur Verfügung, um die Anforderungen des Arbeitsalltages zu meistern und etwas zu bewirken.	Die Mitarbeitenden verfügen durch-schnittlich über bessere Copingmethoden, um mit den vielfältigen Stressoren im Arbeitsalltag umgehen zu können. Die Arbeitszufriedenheit hat sich bis Ende 2009 bei den Mit-arbeitenden gesteigert.	- Regelmässige (vier bis sechs Mal pro Jahr) angeordnete Fallsupervision Regionalstellen orientiert. Start: Aufbau und Sondierung bis Ende 2008, Start der Sitzungen ab Anfang 2009. Verantwortung: Koordinationssitzung - Nach Bedarf Beizug externer Fachpersonen zu psychosozialen Themen wie Stressmanagement, Zeitmanagement, etc. Start: ab sofort nach Bedarf. Verantwortung: Koordinationssitzung.
Organisation			
Es bestehen kaum Massnahmen zur Erhaltung der Gesundheit/ Prävention und Personalentwicklung.	Gesundheit, Prävention und Personal-entwicklung wird gefördert und sicher-gestellt.	Sollwert: mindestens zwei vorgeschlagene Personalent-wicklungsmassnahmen sind in einem wichtigen Dokument, wie zum Beispiel dem Leitbild, bis Mitte 2009 implementiert.	Feste Implementierung von Personalentwicklungs-massnahmen im Leitbild. Start: ab Ende 2008 bis spätestens Mitte 2009 Verantwortung: Geschäftsleitung.

Tab.1: **Auszug aus der angepassten Planungstabelle**

Zielerreichung

Der Massnahmenplan wurde der Geschäftsleitung an einer Koordinationssitzung präsentiert. Die Verantwortlichen sind sich einig, dass betriebliche Gesundheitsförderung notwendig ist und es dafür nicht nur Verhaltensänderungen auf individueller Ebene bedarf, sondern auch auf der strukturellen Ebene. Man ist sich bewusst, dass gesundheitsfördernde Massnahmen etwas kosten und dass der «return on investment» nicht immer direkt, klar ersichtlich und messbar ist. Eine quantitative Auswertung der Ergebnisse wurde in einer ausführlichen Evaluationstabelle dargelegt. Ersichtlich sind die von der Geschäftsleitung bewilligten gegenüber den vom Projektteam geforderten Massnahmen, dazu wurde noch eine spezielle Spalte mit Ergebnisinterpretationen angehängt. Die geplanten Massnahmen wurden von der Geschäftsleitung grösstenteils akzeptiert. Eine der Einschränkungen betrifft die Anzahl Stunden für Supervision und Fachaustausch, welche gekürzt wurden.

Das Qualitätssystem quint-essenz

quint-essenz enthält Elemente aus dem Projekt- und Qualitätsmanagement sowie der Gesundheitsförderung und bietet Instrumente für die Planung und Umsetzung von Projekten. Es gibt Aufschluss über wichtige Leitideen und Grundsätze der Gesundheitsförderung und macht diese Thematik auch für EinsteigerInnen zugänglich und greifbar. Die erarbeiteten 24 Qualitätskriterien ermöglichen eine systematische Reflexion und Bewertung von Projekten. Während der Planung des Projekts Input für Output konnte so immer wieder überprüft werden, ob die Konzepte der Gesundheitsförderung einbezogen werden, ob die Projektbegründung adäquat und nachvollziehbar ist, ob die Zielsetzungen eindeutig und «smart»[5] sind und ob es eine klare Projektstruktur gibt. Durch dieses systematische Vorgehen wurden immer wieder Stärken und Schwächen sichtbar und es wurde möglich, diverse Punkte des Projektes weiterzuentwickeln und Prioritäten zu setzen. Die Projektstruktur war anfangs sehr unklar, z.B. was die Verteilung der Rollen, Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse betrifft. Der Strukturplan von quint-essenz half eine Übersicht zu erhalten und Rollen besser identifizieren und abgrenzen zu können. Das Projektteam stellte während der Planungsphase des Projektes an einer gemeinsamen Meilensteinsitzung fest, dass ein grosser Verbesserungsbedarf in der Berichterstattung, der Kommunikation und dem Informationsfluss nach aussen vorhanden ist. Letztendlich ging es in dieser Phase auch immer darum, den Geldgeber von der Idee der betrieblichen Gesundheitsförderung zu überzeugen, was eine gute und aussagekräftige Dokumentation und Information voraussetzt. Input für Output wurde mit Hilfe des Online-Tools von quint-essenz geplant, entwickelt und verwaltet. Die relativ komplexe Systematik des Tools wurde unter fachkundiger Leitung erklärt, so dass das Arbeiten mit den verschiedenen Anwendungen, Verknüpfungen, Tabellen und Diagrammen von mal zu mal einfacher wurde. Gerade die Tabellen haben sich als Arbeits-, Kommunikations- und Reflexionsmittel in angepasster Form sehr bewährt. Das Tool soll Leitplanken zur Projektrealisation geben, diese sind aber nicht zwingend einzuhalten und lassen ein kreatives individuelles Arbeiten mit diesem Instrument zu. Die Arbeit mit quint-essenz hat sich gelohnt auch wenn für dieses kleine Projekt der Aufwand nicht im Verhältnis zum Ertrag stand. Es wurden viele Stunden investiert, um die Systematik des Tools zu verstehen. Auch waren diverse Verknüpfungen noch nicht so ausgereift, dass eine unproblematische Anwendung immer möglich war. Im Vergleich dazu war der Aufwand für die Auseinandersetzung mit der Thematik der betrieblichen Gesundheitsförderung gering.

Das Ende der Projektumsetzung ...

... ist heute noch nicht in Sicht. Durch eine sehr gut strukturierte und durchdachte Planung ist jetzt aber eine konkrete und zielgerichtete Umsetzung gesundheitsfördernder Massnahmen möglich. ●

Literatur

Ulrich, Eberhard/ Wülser Marc (2004): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Gabler. Wiesbaden.

Gesundheitsförderung Schweiz (2007): quint-essenz, Qualitätskriterien in Gesundheitsförderungs- und Präventionsprojekten. www.quint-essenz.ch/de/files/Qualitaetskriterien_50.pdf, Zugriff 23.03.2009.

Endnoten

1 vgl. Ulrich/Wülser 2004: 23.
2 www.profil.proinfirmis.ch
3 eine monatlich stattfindende Strategiesitzung mit den vier Regionalstellenleitenden und dem Geschäftsführer.
4 Unter Supported Employment versteht man die Unterstützung von Personen mit Behinderungen oder andere benachteiligte Gruppen beim Finden und Halten einer bezahlter Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
5 smarte Ziele nach quint-essenz sind: spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch und terminiert.