

Psychische Belastungen

Ansprechen statt ignorieren

Jeder zehnte Fehltag geht auf psychische Erkrankungen zurück – meist auf Depressionen oder Angsterkrankungen. Wie können Personalverantwortliche mit den Betroffenen umgehen?

Winston Churchill, Simone de Beauvoir, Rainer Maria Rilke – diese tatkräftigen und leistungsstarken Persönlichkeiten litten in ihrem Leben zeitweise an psychischen Erkrankungen wie Depressionen, Angstzuständen oder Psychosen. Ihre Bedeutung für Gesellschaft, Wissenschaft und Kunst ist dennoch unzweifelhaft. Und sie beweisen: Entgegen vieler Vorurteile sind Menschen, die an einer psychischen Störung leiden, nicht weniger intelligent oder begabt als andere. „Genie und Wahnsinn liegen eben dicht beieinander“, mag sich mancher denken. „Die mussten sich auch nicht in einen betrieblichen Alltag einfügen und mit Kollegen und Vorgesetzten klarkommen“, meinen viele andere.

Probleme erkennen und reagieren

Psychische Probleme werden in der heutigen Arbeitswelt häufig tabuisiert. Anzeichen werden verheimlicht oder ignoriert – von den Betroffenen ebenso wie von Kollegen und Vorgesetzten. Leider führt dieses Verhalten oft erst dazu, dass sich die psychische Störung zu einem schwerwiegenden Problem entwickelt oder gar als Krankheit manifestiert. „Frühzeitige Hilfe ist gerade bei psychischen Störungen sehr wichtig“, sagt Angela Friebe, Diplompsychologin und Trainerin im Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung der AOK Rheinland/Hamburg in Hamburg. „Die Chancen auf Heilung sind bei vielen psychischen Erkrankungen wie Angsterkrankungen oder Depressionen heute sehr gut und umso besser, je früher sie erkannt und behandelt werden.“ Gerade weil betroffene Mitarbeiter oft versuchen, ihre Schwierigkeiten so lange es geht zu verheimlichen, ist die Sensibilität der Führungskräfte gefordert. Friebe: „Wenn Mitarbeiter psychische Probleme haben, gehört es zur Fürsorgepflicht der Führungskräfte, diese Probleme anzusprechen.“ Das Arbeitsschutzgesetz untermauert diese Fürsorgepflicht, indem es von einem Gesundheitsbegriff ausgeht, der das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten mit umfasst. Daher sieht es vor, dass auch die psychischen Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden müssen.



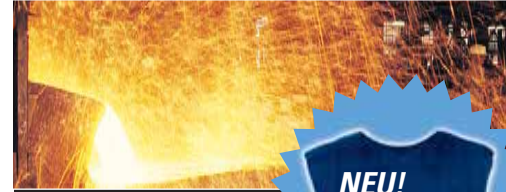
In den Seminaren zum „Umgang mit psychisch Erkrankten im Unternehmen“, die Friebe leitet, lernen Führungskräfte deshalb, welche Signale und Verhaltensauffälligkeiten bei Mitarbeitern Hinweise auf ein psychisches Problem geben und wie sie auf betroffene Mitarbeiter zugehen können. „Zunächst gilt es, auffällige Veränderungen im Verhalten der Mitarbeiter wahrzunehmen oder Hinweise von Kollegen ernst zu nehmen“, so Friebe. Wenn jemand durch „apathische Aussetzer“ wie minutenlanges Starren auf den Bildschirm auffällt, muss eine Führungskraft reagieren. Sie ist gefordert, wenn eine Mitarbeiterin, von der man einen konstruktiven Umgang mit Kritik gewohnt ist, plötzlich bei jeder kritischen Anmerkung in Tränen ausbricht.

Professionelle Hilfe veranlassen

Ob ein Mitarbeiter psychisch krank ist und um welche Erkrankung es sich handelt, kann und soll die Führungskraft nicht feststellen: „Bitte keine Diagnosen!“, warnt Friebe. Auch von eigenen „therapeutischen Versuchen“ rät die Psychologin ab. Stattdessen sollte der Personalverantwortliche den Mitarbeiter in einem Vier-Augen-Gespräch auf seine konkreten Verhaltensauffälligkeiten ansprechen – ohne sie gleich zu interpretieren. Der Betroffene soll schließlich die Möglichkeit haben, selbst etwas zu seiner Situation zu sagen. Grundvoraussetzung hierfür ist eine Atmosphäre der Offenheit und des Respekts gegenüber dem Betroffenen. „Zum Teil nehmen die Betroffenen in vertrauensvoll geführten Gesprächen Hilfsangebote gerne an“, erklärt Friebe. Will der Mitarbeiter keine Hilfe, sollte die Führungskraft dennoch Empfehlungen aussprechen – auf die sie gegebenenfalls in einem späteren Gespräch zurückkommen kann. Sie kann beispielsweise zu einem Termin mit dem Betriebsarzt oder dem Sozialberater im Unternehmen raten und die-



Personal Cooling System



NEU!

Mit optimaler
Passform

Arbeitsschutz

Sport/Freizeit

Medizin

COOLINE

Hitzeschutz statt Hitzefrei

Wer hätte gedacht, dass eine simple physikalische Eigenschaft des Wassers das Hitzeproblem von Millionen Beschäftigten lösen kann?

Optimale klimatische Bedingungen stehen laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in engem Zusammenhang zu Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit der Beschäftigten. Deutlich erhöhte Temperaturen spiegeln sich meist in einer verminderten Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit wider und können zu einer Gefährdung von Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten führen.

Eine Lösung des Problems bietet das persönliche Kühlsystem COOLINE®. Das Hightech-Produkt kann große Mengen Wasser in Sekunden so fest binden, dass es nur durch Verdunstung bei Hitzeeinwirkung wieder entweicht. Die dabei entstehende Verdunstungskälte kühlt den Körper ganz natürlich und individuell: Bei höheren Temperaturen mehr, bei niedrigeren Temperaturen weniger.

Der Kühleffekt von COOLINE wurde in Studien bewiesen. Fragen Sie uns.

www.cooline.info

Hinweise auf eine psychische Erkrankung

Als auffällig können Veränderungen gelten, die im starken Kontrast zu dem „normalen“ Verhalten eines Mitarbeiters stehen. Natürlich gibt es auch ängstliche oder stark aufbrausende Menschen, die völlig gesund sind. Bei Mitarbeitern, die man noch nicht lange kennt, ist es deshalb besonders schwierig, psychische Störungen zu bemerken. Hinweise auf psychische Störungen können sein:

- **Auffällige Leistungseinbußen** – Extrem verlangsamtes Arbeiten, auffällige Kontrolle der eigenen Arbeit
- **Verändertes Sozialverhalten** – Verunsicherung, sozialer Rückzug, übermäßige Gereiztheit, übertriebene Reaktion auf Kritik, Ungeduld
- **Veränderungen im Erscheinungsbild** – Abgemagertes Äußeres, un gepflegtes Auftreten
- **Offensichtlicher Leidensdruck** – Bedrückte Stimmung über längere Zeit, ständiges Klagen
- **Hohe Ausfallzeiten** – Häufige Krankheiten, auffälliges Zuspätkommen
- **Auffälliges Verhalten** – Selbstgespräche, zwanghaftes Verhalten, Wahrnehmen von unrealistischen Dingen

In verkürzter Form aus: „Psychische krank im Job. Was tun?“ (s. „Mehr Informationen“)

sen vereinbaren – vorausgesetzt der Mitarbeiter ist damit einverstanden. Auch an externe Beratungsstellen kann und soll der Personalverantwortliche verweisen.

Belastende Faktoren ausschalten

Nicht selten liegen die Ursachen für die psychischen Probleme der Mitarbeiter in einer belastenden Arbeitssituation, oder der Druck im Job verstärkt private Probleme. Was als belastend empfunden wird, ist dabei individuell verschieden: Während ein Mitarbeiter Dienstreisen als erfrischende Abwechslung sieht, schläft ein anderer schon drei Nächte vor der Reise nicht mehr. Die meisten Arbeitnehmer geraten bei einem zu knapp bemessenen Zeitbudget unter Druck. Auch fehlende Kommunikation und das Gefühl, nicht richtig informiert zu sein, werden als belastend empfunden. „Ein gutes Betriebsklima trägt viel dazu bei, psychischen Erkrankungen vorzubeugen“, sagt Friebe. „Mitarbeiter sollen sich trauen, über ihre Sorgen zu sprechen – bevor es zur psychischen Störung kommt.“

Carola Kleinschmidt, Hamburg

Mehr Informationen

- Psychisch krank im Job. Was tun?“ Hrsg.: BKK Bundesverband und Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker e. V. Die Broschüre kann im Internet unter www.bkk.de (> Informationsmaterial) bestellt werden; hier wird auch eine PDF-Datei zum Herunterladen angeboten.
- „Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung“. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die Schrift steht auf der Website der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) als PDF-Datei zur Verfügung: www.inqa.de (> Publikationen).
- www.disability-manager.de: Die Internetseite informiert über die Rolle des Disability Managers bei der betrieblichen Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiter.