

Betriebliche Prävention und Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern

Aktionsbündnis Seelische Gesundheit schult Führungskräfte

Der Anteil der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von psychischen Erkrankungen hat in den vergangenen Jahren drastisch zugenommen. In den letzten 15 Jahren stieg er um 70 bis 80 %. Psychische Erkrankungen stehen bereits heute an vierter Stelle der Gründe für Arbeitsunfähigkeit (10). Ebenso nehmen Frühberentungen aufgrund chronischer psychischer Krankheit seit Jahren stetig zu. Über 30 % aller Fälle gehen auf eine seelische Erkrankung zurück (3). Die Auswirkungen dieser Entwicklung machen sich in steigenden Kosten auch für die Unternehmen bemerkbar. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin gibt für das Jahr 2009 einen Produktionsausfall von 4,9 Mrd. Euro an (1).

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz haben nicht nur lange Fehlzeiten, sondern darüber hinaus auch eine hohe Fluktuation und eine geringere Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge. Belastungen am Arbeitsplatz können Verstärker oder auch Auslöser einer psychischen Störung sein. Belastungen können nicht immer vermieden werden. Sie können aber positiv ausgeglichen und in ihren Folgen gemildert werden.

Auf den Ausgleich kommt es an

Die psychische Gesundheit eines Mitarbeiters hängt nicht allein von der Arbeitsbelastung ab. Wichtig ist vor allem eine dauerhafte Ausgewogenheit zwischen belastenden und entlastenden Faktoren. Demnach kann ein Unternehmen die psychische Gesundheit seiner Mitarbeiter fördern, indem es belastende Faktoren wie beispielsweise Wettbewerbsdruck und eine hohe Arbeitsintensität durch Belohnungen (Gratifikationen) ausgleicht.

Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Effort – Reward – Modell) nach Siegrist (9)



Foto: Photos.com (Belinda Petorius)

Entlastende Faktoren

Erlebte Gratifikation/
Belohnung

Belastende Faktoren

Erlebte berufliche
Verausgabung

Allgemein wird unter den belastenden Faktoren die erlebte berufliche Verausgabung auf körperlicher und psychischer Ebene zusammengefasst. Zu den entlastenden Faktoren gehören beispielsweise Anerkennung, Wertschätzung, soziale Unterstützung, Entwicklungsperspektiven, Arbeitsplatzsicherheit und Gehalt.

Nach dem Modell beruflicher Gratifikationskrisen des Soziologen Johannes Siegrist entsteht eine Gratifikationskrise dann, wenn ein Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und Belohnung entsteht. Eine Gratifikationskrise ist eine starke psychische Belastung, die zu einer psychischen Erkrankung führen kann.

„Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ – Eine Schulung für Führungskräfte

Die eintägige Schulung für zirka 15 Teilnehmer wurde mit dem Ziel konzipiert, Ängste und Vorurteile abzubauen, den Führungskräften „Handwerkszeug“ zu vermitteln im Umgang



Autorin

Dipl.-Psych Pia Schlamann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am LVR Klinikum Düsseldorf, Kliniken der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

mit psychisch belasteten Mitarbeitern und psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz vorzubeugen. Folgende Themen werden in dem Seminar bearbeitet: Bedeutung psychischer Erkrankungen, (ausgewählte) Krankheitsbilder, Therapie und Rehabilitation sowie Wiedereingliederung, Prävention und Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitern. In diesem Zusammenhang werden beispielsweise folgende Fragen erörtert: Wie spreche ich den Mitarbeiter an? Welche Hilfen kann / muss ich geben? Wo sind auch meine Grenzen als Führungskraft? An wen kann ich mich wenden? Zudem wird auf die konkreten Fragen der Teilnehmer flexibel eingegangen.

Ein Betroffener ist als Referent anwesend und berichtet von seinen Erfahrungen mit einer eigenen psychischen Erkrankung und deren Auswirkungen auf sein Arbeitsleben. Methodisch beinhaltet das Seminar abgesehen von Vorträgen einen Lehrfilm, der kurz die Entwicklung einer psychischen Erkrankung, den damit verbundenen Ausfall am Arbeitsplatz und die Wiedereingliederung von drei Betroffenen beschreibt. Weiterhin werden interaktive Elemente genutzt. So wird beispielsweise gemeinsam erarbeitet, was jede/r Einzelne als Führungskraft zur Förderung der seeli-

schen Gesundheit in seiner/ihrer Abteilung/Gruppe konkret tun kann. Die Schulung wird ergänzt durch zusätzliche Angebote an die Unternehmen: Texte zum Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz für das Intranet der Unternehmen, eine Informationsbroschüre* für Führungskräfte und Mitarbeiter sowie ein Auswertungsgespräch mit Blick auf ggf. weitere im Unternehmen sinnvollerweise umzusetzende Maßnahmen.

Evaluation

Die entwickelte Schulung wird in der Pilotphase evaluiert, um sie auf dieser Grundlage optimieren zu können. Als Zielgruppen der Evaluation werden die Seminar-Teilnehmer (Führungskräfte) und Verwaltungsangestellte, sowie eine ähnlich zusammengesetzte Kontrollgruppe befragt. Befragungszeitpunkte sind direkt vor und nach dem Seminar sowie drei bis sechs Monate später. Erhoben werden das Wissen über psychische Erkrankungen, der Wunsch nach sozialer Distanz als Merkmal stigmatisierenden Verhaltens und die Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung/Wiedereingliederung. Über die Verwaltung wird die Nutzung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durch die Mitarbeiter erfragt und soweit möglich die Entwicklung der Arbeitsunfähigkeits-tage.

Erste Pilot-Schulungen und Ergebnisse

Im Rahmen der Pilotphase wurde die Schulung erstmalig im März 2011 in einer Berliner Verwaltung durchgeführt. Außerdem fanden Schulungen in einer weiteren Verwaltung und in einem Industrieunternehmen statt. Erste Ergeb-

nisse zeigen, dass die Schulung Wissen über psychische Erkrankungen vermittelt, Vorurteile verringert und auch langfristig zu einer Abnahme des Wunsches nach sozialer Distanz führt, welcher aktuell am häufigsten als Merkmal stigmatisierenden Verhaltens gemessen wird.

Nutzen der Schulung für Unternehmen

Um Fehlzeiten und Produktionsausfall aufgrund seelischer Erkrankungen zu reduzieren, sind Maßnahmen zum Schutz der psychischen Gesundheit in Unternehmen unerlässlich. Die angebotene Schulung bietet eine Möglichkeit, einen ersten Schritt in die richtige Richtung zu tun. Führungskräfte lernen, Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren oder auszugleichen, psychische Belastungen bei Mitarbeitern frühzeitig zu erkennen und mit betroffenen Mitarbeitern adäquat umzugehen. Der angemessene Umgang mit Mitarbeitern, die nach einer Krankheitsphase wiederkehren, kann diesen die Rückkehr erleichtern und die Wahrscheinlichkeit weiterer krankheitsbedingter Ausfälle reduzieren.

Ein gesunder Arbeitsplatz fördert und schützt die seelische Gesundheit der Mitarbeiter. Zufriedene und gesunde Mitarbeiter sind leistungsfähiger und produktiver. Auch der Einfluss privater Belastungsfaktoren auf die psychische Gesundheit kann durch ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld vermindert werden (7).

Das Aktionsbündnis Seelische Gesundheit

Was ist das Aktionsbündnis Seelische Gesundheit? Hinter diesem Namen verbirgt sich ein bundesweites Netzwerk von über 70 Mitgliedsorganisationen, darunter Experten der Psychiatrie, Gesundheitsförderung und Selbsthilfe. Diese verfolgen das gemeinsame Ziel, seelische Gesundheit zu fördern und über psychische Erkrankungen aufzuklären, um Vorur-

teile abzubauen und Gleichberechtigung herzustellen. Das Aktionsbündnis Seelische Gesundheit wurde initiiert von der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) und dem deutschen Antistigma-Verein Open the doors e. V. Schirmherr des Bündnisses ist Bundesgesundheitsminister Daniel Bahr.

Im Themenbereich „Arbeitswelt“ hat das Aktionsbündnis bereits verschiedene Aktivitäten initiiert. Es führte gemeinsam mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) im März 2009 die Konferenz „Mental Health and well-being at the workplace – protection and inclusion in challenging times“ durch und präsentierte im März 2011 auf der Folgekonferenz „Psychische Gesundheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ seine Aktivitäten. Die vom Aktionsbündnis durchgeführte „Berliner Woche der Seelischen Gesundheit“ hatte im Jahr 2009 das Schwerpunktthema „Seelische Gesundheit am Arbeitsplatz“. Fortbildungen zum Thema „Menschen mit psychischen Erkrankungen in der Arbeitswelt“ werden für Allgemeinmediziner, Betriebsärzte u. a. angeboten. Das Aktionsbündnis beteiligt sich an dem Kooperationsprojekt des BKK Bundesverbands „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA-transfer*) und wird 2012/2013 Informationsveranstaltungen anbieten, um das Leitungspersonal in Kliniken und anderen Einrichtungen der Gesundheitsversorgung für die Bedeutung der psychischen Gesundheit des Personals zu sensibilisieren und gesundheitsfördernde und -erhaltende Maßnahmen zu unterstützen. In diesem Zusammenhang wirkte das Aktionsbündnis an dem von der DGAUM und der DGUV angebotenen Symposium „Wiedereingliederung von psychisch erkrankten Mitarbeitern“ auf der A+A Messe im Herbst 2011 mit.

* <http://seelischegesundheit.net/themen/arbeitswelt/publikationen-psychische-gesundheit-am-arbeitsplatz/111-praxishilfe-zur-psychischen-gesundheit-am-arbeitsplatz>

* vgl. <http://psyga-transfer.de>

Das Antistigma-Projekt „Entwicklung und Umsetzung einer Strategie zur Bekämpfung von Stigmatisierung und Diskriminierung psychisch erkrankter Menschen“

Jeder dritte Deutsche erkrankt im Laufe seines Lebens an einer psychischen Störung (11). Dennoch sind psychische Erkrankungen ein Tabu in unserer Gesellschaft und mit Diskriminierung und Stigmatisierung in der Schule, am Arbeitsplatz, in der Familie und im Freundeskreis verbunden. Das Stigma der Diagnose „psychisch krank“ hat gravierende Folgen für die Betroffenen. Es schadet dem Selbstwertgefühl und den sozialen Netzwerken, reduziert die Lebensqualität und verschlechtert den Krankheitsverlauf.

In einer Studie sagten 38,3 % der Teilnehmer aus, sie lehnten eine Überweisung zu einem Psychiater ab, weil sie Angst hätten, für „wahnsinnig“ gehalten zu werden, wodurch ihre sozialen Beziehungen beeinträchtigt und ihr Job gefährdet würden. Sie befürchteten, die Gesellschaft würde mit dem Finger auf sie zeigen (2). In einer anderen Studie benannten die Teilnehmer als Gründe gegen die Inanspruchnahme einer Behandlung: Bedenken, dass jemand es herausfinden könnte (22,1 %), Überzeugung, dass die Behandlung nicht hilft (27,6 %) und Bedenken, was andere denken werden (24,1 %) (8). Auch in Deutschland leben viele Patienten mit der Angst, durch eine psychiatrisch-psychotherapeutische Behandlung stigmatisiert zu werden und nehmen aus Scham aufgrund einer psychischen Erkrankung keine ärztliche Hilfe in Anspruch (5).

Die Tabuisierung der Erkrankung und die Ablehnung einer Behandlung sind der Früherkennung psychischer Erkrankungen abträglich und begünstigen somit einen schweren Krankheitsverlauf bzw. eine Chronifizierung.

In Deutschland werden seit ca. fünf Jahren von verschiedenen Institutionen und Organisationen verstärkt Antistigma-Projekte durchgeführt. Insbeson-

dere auf lokaler Ebene gibt es sehr viel Engagement im Antistigma-Bereich. In der Mehrzahl werden die Maßnahmen mehrfach oder kontinuierlich seit einigen Jahren umgesetzt. Pilot- und Modellprojekte werden von den lokalen Akteuren gut angenommen und in den eigenen Regionen umgesetzt (4).

Insgesamt fokussieren diese Projekte jedoch nur auf einige wenige Zielgruppen, sind häufig nicht breitenwirksam implementiert und nur zum Teil auf ihre Wirksamkeit hin geprüft worden – häufig unter Verwendung mangelhafter Evaluationsmethoden (a. a. O.). Um diesen Defiziten zu begegnen, entwickelt das Aktionsbündnis Seelische Gesundheit unter Förderung des Bundesministeriums für Gesundheit ein Projekt zur Entstigmatisierung seelischer Erkrankungen. Zu diesem Zweck ist die Entwicklung und Implementierung einer wissenschaftlich fundierten und evaluierten Intervention vorgesehen mit dem Ziel einer nachhaltigen Reduktion von Stigma und Diskriminierung auf Grund psychischer Erkrankung in unserer Gesellschaft.

Hierzu wurde zunächst im Jahr 2009 die Studie „Konzeption und Umsetzung von Interventionen zur Entstigmatisierung seelischer Erkrankungen: Empfehlungen und Ergebnisse aus Forschung und Praxis“ durchgeführt (4). Diese analysiert den aktuellen Forschungs-

stand zu den Wirkfaktoren von Antistigma-Maßnahmen und sichtet über eine internationale Literaturrecherche sowie über eine deutschlandweite Umfrage den aktuellen Stand zur Umsetzung von Antistigma-Maßnahmen. Ergänzend ermittelt die Studie den Bedarf an themen- und zielgruppenbezogener Antistigma-Arbeit in Deutschland aus Sicht der Betroffenen und ihrer Angehörigen.

Auf den Ergebnissen dieser Studie aufbauend wurde in Kooperation mit dem Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker im Jahr 2010 die oben beschriebene Schulung zum Umgang mit psychischen Erkrankungen in Unternehmen entwickelt. Ansprechpartnerin für das Projekt ist Wiebke Ahrens (Reinhardtstraße 27 B, 10117 Berlin, Telefon: 0 30-2 40 47 72 14, Fax: 0 30-2 40 47 72 28, E-Mail: koordination@seelischegesundheits.net, URL: www.seelischegesundheits.net). □

Dipl.-Psych. Pia Schlamann,

Dipl.-Pol. Wiebke Ahrens,

Carsten Burfeind M. A.,

Professor Dr. med. Wolfgang Gaebel

Das Literaturverzeichnis kann bei der Redaktion angefordert werden.

GESUNDHEIT IST EIN MENSCHENRECHT

Deshalb hilft ÄRZTE OHNE GRENZEN in rund 60 Ländern Menschen in Not – ungeachtet ihrer Hautfarbe, Religion oder politischen Überzeugung.

HELFEN SIE MIT!

ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V. • Am Köllnischen Park 1
10179 Berlin • www.aerzte-ohne-grenzen.de

Spendenkonto 97 0 97

Bank für Sozialwirtschaft • BLZ 370 205 00



MEDECINS SANS FRONTIERES
ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V.

Bitte schicken Sie mir unverbindlich Informationen

- ☐ über ÄRZTE OHNE GRENZEN
☐ zu Spendenmöglichkeiten
☐ für einen Projekteinsatz

Name

Anschrift

E-Mail

1104906