

Psychische Gesundheit im Unternehmen

Mehr denn je liegt ein Fokus auf den Soft-Themen in der Arbeitswelt. Gesundheit, insbesondere die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden, ist ein wertvolles Gut. Wir alle wollen gesund bleiben und tun bestimmt auch schon einiges dafür. Weniger Ausfalltage, höhere Motivation, grössere Effizienz und weniger Kündigungen sind nur einige der Vorteile für die Unternehmen. Damit das am Arbeitsplatz gelingt, kann einiges unternommen werden.

>> Nicole Kapfhamer und Martin Benz | PROCED GmbH

Eine Person fühlt sich psychisch gesund, wenn sie ihr Leben und die dazugehörigen Belastungen bewältigt, wenn sie produktiv arbeitet und wenn sie ihre unterschiedlichen Fähigkeiten wie Emotionen und Intellekt ausschöpfen kann. Dazu gehört auch, dass sie in der Gesellschaft einen Beitrag leisten kann und sozial integriert ist.

Das BAG schreibt auf seiner Homepage: Psychische Gesundheit ist die Basis der Gesundheit. Sie sorgt dafür, dass Menschen sich wohl fühlen, sich entwickeln und am sozialen Leben teilnehmen können. Psychisch gesunde Menschen können sich nach einer Anspannung entspannen und adäquat mit belastenden Faktoren umgehen. Sie können Zufriedenheit und Glück empfinden und nach Niederlagen wieder auf die Beine kommen: Wir haben das Gefühl, unser Leben im Griff zu haben.

Wenn die psychische Gesundheit fehlt oder angeschlagen ist, wirkt sich dies auf alle Lebensbereiche aus und kann zu grossen Beeinträchtigungen führen – nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für ihre Angehörigen.

Im Arbeitsumfeld werden psychische Auffälligkeiten oft früh erkannt, denn die Kollegin kann ihre Arbeit nicht in der gewohnten Qualität erledigen oder Stresssymptome werden sichtbar.

Doch was soll man in einer solchen Situation tun? Viele Menschen trauen es sich nicht zu, mit anderen über Probleme zu reden. Man denkt sich: Das wird schon wieder, das ist nur ein vorübergehendes Tief, sie hat ja eine Familie, die kann sich kümmern. Es geht in einer Arbeitsumgebung nicht darum, eine Diagnose zu stellen oder eine Störung festzustellen. Es geht darum, hinzuschauen und einem Betroffenen ein Gespräch anzubieten.

Das Zögern und Wegschauen muss aufhören. Wir können Verantwortung übernehmen für unsere Arbeitskolleginnen und -kollegen und auf sie zugehen. Je früher einer betroffenen



Person geholfen wird, desto besser ist die Prognose auf vollständige Genesung.

Verbreitung

Psychische Erkrankungen sind sehr verbreitet und es gibt sowohl unterschiedliche Arten als auch unterschiedlich starke Ausprägungen davon.

In der Schweiz sind laut Untersuchungen im Laufe eines Jahres bis zu einem Drittel der Bevölkerung kurzzeitig von einer psychischen Krankheit betroffen. Damit gehören diese zu den am meisten verbreiteten Erkrankungen überhaupt. Leidet man an einer psychischen Krankheit, sind alle Lebensbereiche in Mitleidenschaft gezogen und die betroffene Person ist einem hohen Leidensdruck ausgesetzt. Die Krankheiten sind alters- und gesellschaftsschichtunabhängig – es kann jeden Menschen treffen.

Sensibilisierung

Bereits die Sensibilisierung auf das Thema «Psychische Gesundheit» und das Ansprechen, dass diese zu erhalten ein Anliegen der Unternehmensleitung ist, kann einen positiven Prozess in Gang setzen und eine neue Komponente der Unternehmenskultur bilden.

Gesündere Angestellte sind robuster in Krisen, arbeiten kreativer und sind agiler. Das Arbeitsklima verbessert sich, die Mitarbeitenden fühlen sich wohler und dadurch fallen weniger Krankentage und Fehlzeiten an. Auch kündigen die Leute seltener und identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen. Dadurch geht es dem Betrieb und den Mitarbeitenden besser – gesundheitlich und finanziell.

Rentabilität

Die finanziellen Auswirkungen können beziffert werden: Eine wichtige Messgrösse ist der Return on Investment (ROI). Wenn man 1 Franken investiert (z. B. in Programme zur Verbesserung der mentalen Gesundheit der Mitarbeitenden), wieviel Franken bekommt man dann zurück bzw. spare ich ein?

Das Beratungsunternehmen Deloitte hat Interventionen zur Erhaltung der psychischen Gesundheit auf Kosteneffizienz überprüft und herausgefunden, dass im Durchschnitt ein ROI von 500 % erzielt wird.

Programme, die zur Erhaltung der psychischen Gesundheit von Mitarbeitenden eingesetzt werden, liefern eher längerfristig Erträge, als dass sie sofortige finanzielle Vorteile bringen. Auch wenn es länger dauert, lohnt sich dieser Schritt. **Nachhaltig gesunde Mitarbeitende sind das grösste Kapital eines Unternehmens.**

Die Rentabilität von Programmen zur Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ist somit gut für die Menschen und gut für das Geschäft.

Kosten

Gesamtwirtschaftlich verursachen psychische Erkrankungen in der Schweiz hohe volkswirtschaftliche Kosten. Schätzungen des Bundes gehen von über 7 Milliarden Franken jährlich aus. Somit stellen psychische Erkrankungen eine grosse gesundheitspolitische Herausforderung dar, die eine intensive Zusammenarbeit

aller Akteure verlangt. Jedes Unternehmen kann seinen Beitrag leisten. Wenn alle beginnen, Verantwortung zu übernehmen, für sich und ihr Umfeld, kommt dies allen zugute.

Was kann ich selbst oder mein Unternehmen tun?

Die eigene psychische Gesundheit kann gepflegt werden. Wir können unsere Abwehrkräfte stärken und Ressourcen nutzen. Das hilft uns, belastende Lebensumstände besser zu bewältigen und Krisen zu überstehen. Gleichzeitig beugen wir damit Erkrankungen vor.

Ressourcen stärken

Ressourcen sind all die Dinge, die uns helfen, Ziele zu erreichen. Dies sind z. B. Wissen, Erfahrungen, Erinnerungen, Selbstbewusstsein, Stärken, Hilfsmittel, Unterstützer, Freunde und Mentoren.

Um die psychische Gesundheit zu erhalten und zu fördern, können einfache Handlungen angewendet werden. Es gibt sogenannte 10-Schritte-Pläne, die einen Überblick geben: Sich annehmen; miteinander reden; aktiv

bleiben; Neues lernen; in Kontakt bleiben; Kreatives tun; sich beteiligen; um Hilfe bitten; sich entspannen; sich nicht aufgeben. Diese Punkte am Arbeitsplatz anzusprechen und umzusetzen trägt viel zu einer besseren psychischen Verfassung jeder einzelnen Person bei.

Vorgehen / Fazit

Mit umfangreichen Informationen müssen Führungskräfte und Mitarbeitende über das Thema «psychische Gesundheit» sensibilisiert werden. Im Dialog werden akute Probleme aufgegriffen und Handlungsmöglichkeiten besprochen und angeleitet. Danach sollte die Implementierung von definierten Massnahmen zur Erhaltung der psychischen Gesundheit professionell begleitet werden. Das Monitoring garantiert Nachhaltigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens. <<

Weitere Hilfsmittel zum Thema finden Sie via QR-Code oder unter dem folgenden Link: proced.ch/downloads.html



Das Autorenteam



Dr. Nicole Kapfhamer arbeitet als Psychologin und Coach. Als Partnerin bei der PROCED GmbH ist sie die Spezialistin für psychische Gesundheit und Präventionsarbeit bei KMUs.

Martin Benz ist Geschäftsführer und Consultant der PROCED GmbH. Als Personalmanagement-Profi hilft er Unternehmen in der Strategie und deren Umsetzung erfolgreicher zu sein. Sein Wissen gibt er auch als Dozent bei der TEKO im Fach «Innovationsmanagement» weiter.

PROCED bewegt Unternehmen und Karrieren. Das Unternehmen bietet Schulungen, Seminare und Coachings an, auch zum Thema psychische Gesundheit. www.proced.ch