



Gerät ein Mitarbeitender aus dem seelischen Gleichgewicht, kann sich das auch auf die Arbeit auswirken.

Gesundheit Geht es den Mitarbeitenden gut, ist das auch positiv für das Unternehmen. Zeit, über psychische Gesundheit zu sprechen.

Psychische Gesundheit – Was hat das mit der Arbeit zu tun?

Text: Deborah Conversano | Fotos: shutterstock.com



Ein gebrochener Arm, ein hinkender Gang, ein Hautausschlag – manche körperlichen Beschwerden sind augenscheinlich. Anders sieht es bei psychischen Leiden wie Depressionen oder Suchterkrankungen aus. Auch eine psychische Erkrankung kann Betroffene in ihrem Alltag beeinträchtigen. Die Weltgesundheitsorganisation WHO definiert psychische Gesundheit als «Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zu

ihrer Gemeinschaft leisten kann». Psychische Gesundheit muss daher auch Arbeitgebende interessieren. Die Fachzeitschrift GEBÄUDEHÜLLE widmet dem Thema deshalb eine Serie, die mit diesem Artikel beginnt.

Psychische Erkrankungen und Stress

Zu den häufigsten psychischen Erkrankungen gehören Depressionen, Suchterkrankungen und Angststörungen. «Psychische Erkrankungen haben teils eine biologische, genetische Komponente, teils sind sie auch auf familiäre

Bedingungen und das soziale Umfeld zurückzuführen. Sozial schlechter gestellte Personen und solche mit Migrationshintergrund sind häufiger von psychischen Erkrankungen betroffen. Starke Stresssituationen können auslösend wirken», erklärt Gina Auf der Maur. Sie ist Mitarbeiterin im Team Corporate Health von AEH AG, dem Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene. Und hier komme auch der Arbeitgeber ins Spiel: «Zeitdruck, häufige Konflikte, unklare Abläufe und allgemein ungünstige Arbeitsbedingungen können zu

Stress führen.» Gerade Suchterkrankungen würden gehäuft in Zusammenhang mit Stress auftreten. «Das Suchtverhalten dient dazu, den Stress zu reduzieren, also sich beispielsweise mithilfe von Alkohol zu entspannen. Das funktioniert meist kurzfristig, führt aber in eine gesundheitliche Sackgasse», erklärt sie. Die Einnahme von Substanzen, welche die Aufmerksamkeit beeinträchtigen, sei auf dem Bau sowieso ein No-Go. «Das kann zu gefährlichen Situationen führen. Zudem kann die Suva im Schadensfall Leistungen kürzen oder verweigern, insbesondere bei Unfällen mit Fahrzeugen oder Maschinen.» Von psychischen Erkrankungen betroffene Personen benötigen möglichst frühzeitig Unterstützung durch Fachpersonen. Sie können sich zum Beispiel an Fachstellen wie die Pro Mente Sana wenden.

Wirtschaftliche Konsequenzen

Psychische Erkrankungen können nicht nur auf der individuellen Ebene belasten, sie ziehen auch für Betrieb und Volkswirtschaft Konsequenzen nach sich. Zahlen aus Deutschland zeigen, dass knapp 20 Prozent der Krankheits-tage auf psychische Erkrankungen zurückzuführen sind – neben Muskel- und

Skeletterkrankungen sind sie die zweithäufigste Ursache für Krankheitstage. Das gilt besonders für die länger andauernden Absenzen. Gina Auf der Maur geht davon aus, dass die Zahlen aus Deutschland auf die Schweiz übertragbar sind. «Zudem werden aktuell in der Schweiz circa die Hälfte der Neu-Berentungen der Invalidenversicherung aufgrund von psychischen Erkrankungen ausgesprochen», führt sie weiter aus.

Arbeitgeber in der Pflicht

Der Schutz der psychischen und physischen Gesundheit sowie der persönlichen Integrität gehören zu den Pflichten der Arbeitgeber. Dies ist unter anderem im Obligationenrecht im Artikel 328 festgehalten. Um die persönliche Integrität zu wahren, müssen Mitarbeitende am Arbeitsplatz vor Mobbing, Gewalt, Diskriminierung und Belästigung geschützt werden. Wichtig ist es auch, die Belastungs- und Ressourcensituation im Auge zu behalten. «Mit Ressourcen ist nicht zwingend der Lohn gemeint. Dazu

gehören auch Wertschätzung und dass mit den vorhandenen Hilfsmitteln effizient gearbeitet werden kann», erklärt die Psychologin. Wie sollen Vorgesetzte vorgehen, wenn sie feststellen, dass ein Mitarbeiter sich merklich verändert? «Sie sollten es ansprechen, zuhören und nachfragen, was der entsprechenden Person helfen könnte.» Hilfreich sei, wenn das Thema psychische Gesundheit im Betrieb auch ohne konkreten Anlass thematisiert werde. Das senke die Hemmschwelle, darüber zu sprechen. Und das ist entlastend für beide Seiten. «Eine Umfrage hat gezeigt, dass die Betroffenen es grösstenteils im Nachhinein als gut erachtet haben, dass sie ihre psychische Erkrankung im Betrieb angesprochen haben. Selbst ansprechen sollten Betroffene ihre Situation vor allem dann, wenn aufgrund der Erkrankung Probleme am Arbeitsplatz auftreten», erläutert Auf der Maur. Auf Arbeitgeberseite wäre ein grosser Teil froh gewesen, sie hätten schon früher davon erfahren. Auch wenn das Thema psychische Erkrankungen für einige noch immer mit Schwäche verbunden ist, lohnt es sich also, sie anzusprechen. Ein weiterer Teil der Artikelserie wird deshalb die Vorgesetzten in den Fokus rücken und wie sie Veränderungen bei Mitarbeitenden ansprechen können.



INFO

Vierteilige Themenreihe

In dieser vierteiligen Reihe erhalten Sie Einblick in die psychische Gesundheit.

Teil 1: Einführung

- Psychische Erkrankungen und Stress
- Wirtschaftliche Konsequenzen
- Arbeitgeber in der Pflicht

Teil 2: Jugendliche?

- Was heisst das für den Jugendlichen?
- Wie kann der Lehrbetrieb unterstützen?
 - Wo findet man Hilfe?

Teil 3: Auf der Baustelle

- Welche Symptome zeigen sich?
- Wie kann der Arbeitgeber Einfluss nehmen?
 - Wo findet man Hilfe?

Teil 4: Burnout

- Wie erkennt man ein Burnout?
- Was tun, wenn jemand ausgebrannt ist?
 - Interview mit einem Facharzt



WISSEN

pro mente sana

Sie ist eine unabhängige Organisation für psychische Gesundheit in der Schweiz. Als Anlaufstelle steht sie Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung, deren Angehörigen und Fachleuten zur Verfügung.

promentesana.ch



**Wie geht es den Mitarbeitenden?
Im Betrieb psychische Gesundheit zum
Thema zu machen, senkt die
Hemmschwelle, persönliche Probleme
offenzulegen.**

