

**Gesundheit** Psychosoziale Risiken lauern überall. Deshalb sollten Massnahmen ergriffen werden, um Stress und ungesunde Arbeitsbedingungen zu verhindern.

# Psychische Gesundheit – Umgang mit psychosozialen Risiken im Betrieb

Text: Tom van Egmond | Fotos: shutterstock.com

In der Themenserie «Psychische Gesundheit» wurde in einem Beitrag das Thema allgemein aufgegriffen und in einem weiteren ging es um die Jugendlichen. In diesem Artikel schauen wir uns die Situation und die Möglichkeiten im Betrieb an. Lassen wir uns nicht täuschen – das Thema betrifft Menschen auf allen Stufen und jeden Alters. Leider werden psychosoziale Probleme häufig nicht oder zu spät erkannt. Hier einige Hinweise und Tipps für die Praxis.

## Die Ausgangslage

Die Belastungen im Alltag finden nicht nur während der Freizeit, sondern auch während der Arbeitszeit statt. Ein Mitarbeiter kommt vielleicht schon mit Themen aus seinem privaten Umfeld belastet an den Arbeitsplatz. Dort ist er im Rahmen der Arbeitsorganisation und -ausführung mit zusätzlichen Herausforderungen kon-

frontiert. Je nachdem, wie die Herausforderungen aussehen und wie sie erledigt werden können, führt dies zu zusätzlichen Belastungen. Je nach Möglichkeiten, die Belastungen zu reduzieren, und je nach Fähigkeit des Einzelnen, damit umzugehen, kann es – wenn nicht rechtzeitig erkannt und angepackt – zu einer Überforderung führen und der Mitarbeiter fällt vielleicht auf unbestimmte Zeit aus. So oder so leiden das Arbeitsklima und die Arbeitsqualität unter solchen Belastungen. Dies ist weder im Interesse des Mitarbeiters noch des Arbeitgebers. Die diesbezüglichen Arbeitgeberpflichten finden Sie zum Beispiel in Art. 6 ArG (Arbeitsgesetz). Wichtige Themen sind dort «zum Schutz der Gesundheit alle Massnahmen treffen», «Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität vorsehen» und «Überbeanspruchung nach Möglichkeit vermeiden».

**Psychosoziale Probleme werden häufig nicht oder zu spät erkannt. Sie können jeden treffen. Ein offener Umgang in den Unternehmen hilft, das Thema anzugehen.**

## Schritt 1: Problem(e) erkennen

Der erste Schritt ist zweiteilig.

- Unabhängig davon, ob schon Anzeichen vorhanden sind oder nicht, ist zu prüfen, wie Mitarbeiter innerhalb der Firma «belastet» und allenfalls unbemerkt «überbelastet» werden. Wichtige zu prüfende Themen sind die Arbeitsorganisation bezüglich Zeitdrucks, häufig wechselnde Arbeitsplätze, ohne die Arbeit fertigstellen zu können, Monotonie, Art und Weise der Auftragserteilung und -erledigung und nicht zuletzt die Gesprächs- und Fehlerkultur der Firma. Werden einzelne Personen bewusst oder unbewusst ausgegrenzt oder lächerlich gemacht? Gibt es Teams/Personen, die gegen andere arbeiten? Wie wurde bisher mit Hinweisen und Anzeichen umgegangen? Wurden sie gar nicht erkannt oder zum Beispiel ignoriert beziehungsweise zur Kenntnis genommen, ohne etwas auszulösen?



## WISSEN

### Leitplanken setzen

Im Rahmen der Präventionskultur können im Leitbild der Firma wichtige Leitplanken gesetzt werden. Eine Berücksichtigung der Themen gemäss Art. 6 ArG (Arbeitsgesetz) nimmt nicht automatisch alle Belastungen im Alltag (Zeitdruck, Fehler, persönliche Unstimmigkeiten usw.) weg, sie sind jedoch wichtige Orientierungspunkte für alle Mitarbeiter. Ausbildungs- und Sensibilisierungssequenzen sowie eine gesunde Gesprächskultur auf allen Stufen helfen mit, dass Probleme frühzeitig erkannt und angegangen werden können.



- Zudem muss möglichst früh erkannt werden, wenn Mitarbeiter die Arbeit «belastet» antreten. Dabei spielt es zuerst keine Rolle, ob die Belastungen aus dem privaten oder dem beruflichen Umfeld stammen. Anzeichen finden sich in Form von psychischen und/oder physischen Stresssymptomen wie zum Beispiel Niedergeschlagenheit, fehlende Freude an der Arbeit, dauerhafte Unzufriedenheit oder auch Stillschweigen. Häufig zeigt sich eine gewisse Gleichgültigkeit und sozialer Rückzug oder direkte körperliche Symptome wie Herz-Kreislauf-Probleme, Schlaflosigkeit, Appetitlosigkeit usw. Solche Anzeichen können verschiedene Gründe haben und müssen nicht zwingend mit der Arbeit selbst oder mit dem Arbeitsklima zu tun haben. Ausgebildete oder für das Thema sensibilisierte Personen können die Anzeichen relativ früh wahrnehmen und darauf reagieren.



Psychische Gesundheit ist genauso wichtig wie körperliche Gesundheit.



### INFO

#### Persönliche Unterstützung

Bei der AEH Corporate Health Experts stehen Fachpersonen für das betriebliche Gesundheitsmanagement zur Verfügung. Die Ansprechperson für Mitglieder von Gebäudehülle Schweiz ist Gina Joëlle Auf der Maur (T 044 240 55 58, [aufdermaur@ae.ch](mailto:aufdermaur@ae.ch)). Neben AEH bieten verschiedene andere Firmen und teilweise auch Krankenkassen oder andere Institutionen Dienstleistungen im Bereich «Berufliches Gesundheitsmanagement» an.



#### Schritt 2: Klarheit schaffen

Sind Anzeichen vorhanden, so gilt es, Klarheit zu schaffen. Es ist zu wünschen, dass betroffene Personen sich von sich aus melden und Hilfe in Anspruch nehmen würden – häufig passiert dies jedoch nicht. Deshalb ist das persönliche Gespräch zu suchen. Ein solcher Austausch ist höchst persönlich – die Informationen unterliegen höchster Vertraulichkeit und können allenfalls auch für notwendige Schritte nur neutral verwendet werden. In vielen Situationen hat sich bewährt, solche Gespräche durch ausgebildete und neutrale externe Fachpersonen führen zu lassen.

#### Schritt 3: Massnahmen einleiten

Die allenfalls notwendigen Massnahmen ergeben sich aus den Resultaten der ersten zwei Schritte. Erkannte notwendige Veränderungen in der Firma können nach dem Motto «Vorsorgen ist besser» unabhängig eingeleitet werden. Manchmal bietet es sich an, Mitarbeiter bei privaten Themen zu unterstützen oder auch nur einfach Zeit für die Erledigung zur Verfügung zu stellen und vorübergehend das Arbeitspensum zu reduzieren. Dabei müssen auch Fragen der Entschädigung geklärt werden. Zudem sind allenfalls Versicherungen (Krankenkasse, Suva) zu involvieren. So kann bei Bedarf auch die Hilfe durch geeignete Fachpersonen geregelt werden. Die Sensibilisierung sämtlicher Mitarbeiter für das Thema sowie das Ansprechen der konkreten Auslöser von solchen Belastungen ist unumgänglich. Betrifft es bestimmte Personen oder Gruppen, so ist das persönliche Gespräch zu führen und es sind Lösungen zu finden.



### INFO

#### Neu: Thema am Sicherheitstag

Das Thema «Psychosoziale Risiken» ist in den Unterlagen der Branchenlösung thematisiert und wird ab Herbst jeweils am Sicherheitstag (Weiterbildung für KOPAS) als Schwerpunktthema behandelt.



### 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