



Psychische Gesundheit und Krankheit am Arbeitsplatz von Dr. Kerstin Wundsam

Unternehmen kommen um dieses Thema nicht mehr herum: die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Arbeitsunfähigkeit aufgrund psychischer Belastungen gehört mittlerweile zu den häufigsten Ursachen für Fehltage. Da über ein Viertel der Bevölkerung im Laufe eines jeden Jahres an einer psychischen Erkrankung leidet, sind diese Fehltage keine große Überraschung. Zu klassischen Krankheitsbildern zählen Depressionen, „Burnout“, Angsterkrankungen, Psychosen, Essstörungen und Suchterkrankungen. Die meisten Führungskräfte und Unternehmen fühlen sich diesen Entwicklungen gegenüber unvorbereitet bis hilflos. Die Betriebe stehen neuen Herausforderungen gegenüber: Die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter braucht mehr Fokus, Schutz und Stärkung im Alltag.

Vorgesetzte psychisch kranker Mitarbeiter stellen sich oft folgende Fragen:

- Was soll ich konkret tun, wenn ich glaube, dass mein Mitarbeiter psychisch krank ist?
- Kann ich eine Krankheit verschlimmern, wenn ich meinen Mitarbeiter anspreche?
- Wie kann ich frühzeitig reagieren? Was darf ich sagen und was besser nicht?
- Was ist zu tun, wenn ein Mitarbeiter längere Zeit erkrankt war und nun wieder an den Arbeitsplatz zurückkommt?"
- Wie leite ich mein Team in arbeitsintensiven oder belastenden Situationen, sodass alle gesund bleiben können?

Fakten und Daten

Untersuchungen in Europa lassen aufhorchen. Die Europäische Agentur für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit veröffentlichte, dass über 50% aller Berufstätigen in der EU negativen Stress am Arbeitsplatz erleben. Psychische Erkrankungen nehmen heute bereits Position 1 in der EU-Ursachenstatistik für Erwerbsunfähigkeitsrenten ein (und das noch vor Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems). Diese Entwicklung wird zum Teil auf Aufklärungskampagnen und eine erhöhte Akzeptanz in der Gesellschaft gegenüber psychischen Krankheiten zurückgeführt. Trotzdem sind sich Experten einig, dass insbesondere Depressionen und Angststörungen in ihrer Häufigkeit zugenommen haben. Erschreckend ist auch, dass Depression bei unter 45-Jährigen als die häufigste Todesursache gilt, da dieses Krankheitsbild bei 15% der Betroffenen zu Suizidversuchen führt. In Deutschland starben 2011 ca. 6000 Personen erwerbsfähigen Alters an Suiziden, wovon 80% an einer Depression litten. In der weltweiten Statistik zum Thema „Rangfolge der Ursachen für Tod“ liegt die Depression (inklusive Angsterkrankungen) an 2. Position; noch vor „Tod durch Verkehrsunfälle“.



Abgesehen von dieser sicherlich schlimmsten Folge einer seelischen Erkrankung, gibt auch die lange Krankheitsdauer psychischer Störungen Anlass zur Sorge. Betroffene bleiben oft eine lange Zeit im Krankenhaus oder in ambulanter Behandlung und können monatelang nicht an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Diese sogenannte „Falldauer“ liegt – laut Krankenkassenstatistiken - in der gleichen Größenordnung wie bei tumorbedingten Erkrankungen. Das belastet die Betroffenen häufig noch zusätzlich: Wie schaffe ich es zurück an meinen Arbeitsplatz? Was werden die Kollegen sagen? Wie erkläre ich meine lange Abwesenheit?

BKK-Gesundheitsreport 2010	Arbeitsunfähigkeitszeiten haben sich aufgrund psychischer Störungen in den letzten 30 Jahren verfünffacht (von 2% auf 11%).
DAK-Mitteilung 2009	vermutlich nehmen 2 Millionen Erwerbstätige regelmäßig leistungssteigernde und stimmungsaufhellende Medikamente (wie z.B. Ritalin), um im Arbeitsalltag bestehen zu können
DAK-Gesundheitsreport 2013	13% aller Fehltage gingen im ersten Halbjahr 2013 auf Kosten der Diagnosen „Depression und Angststörungen“ (Datenanalyse von 2,7 Millionen Erwerbstätigen)
Statistisches Bundesamt 2009	Krankheitskosten von psychischen Erkrankungen liegen bei knapp 27 Milliarden Euro pro Jahr
Dt. Rentenversicherung	Psychische Krankheiten sind die häufigste Ursache für krankheitsbedingte Frühberentungen (in den letzten 15 Jahren stieg ihr Anteil von etwas mehr als 15% auf ca. 38%)



Basisinformationen zu psychischen Krankheiten

Eine psychische Erkrankung beeinflusst den Betroffenen in seinem Erleben und/oder Verhalten. Betroffen sind durch die Krankheit alle Bereiche des Denkens, Fühlens und Handelns. Der Leidensdruck ist enorm und die Beeinträchtigung wird von den Patienten in allen Lebensbereichen wahrgenommen. Sie können sich manchmal weder im Privatleben noch im Arbeitsalltag so verhalten, wie gewohnt. Ob Depression, Zwang, Alkoholkrankheit, Schizophrenie, Essverhaltensstörung, suizidale Krise oder wie man früher gern sagte: Nervenzusammenbruch. Egal, um welche seelische Belastung oder Erkrankung es geht, sie ist in höchstem Maße individuell, sie kann jede Person treffen und sie kann zu jeder Zeit (auch am Arbeitsplatz) auftreten. Eine Liste derzeit anerkannter psychischer Störungen findet sich im ICD-10, der Internationalen Klassifikation aller Krankheiten.

Mittlerweile geht man davon aus, dass psychische Probleme oder seelische Belastungssituationen stets ein Zusammenspiel aus folgenden vier Feldern sind (eine sog. multifaktorielle Genese):

- Individuelle Disposition (Genetik)
- Aktuelles privates Umfeld/Stress (Familie)
- Traumatisierende Ereignisse in der Vergangenheit (individuelle Erfahrungen)
- Arbeitsumfeld/berufliche Aufgabe/Arbeitsstress/etc. (Organisation)

Der Arbeitskontext ist somit nie linear und nie die einzige Ursache für das Auftreten von Problemen in Folge von Belastungen und/oder Beanspruchungen. Und: nicht jede Belastung weist bei jedem Individuum dieselben Auswirkungen auf. Der Mensch bewegt sich (gemäß dem Salutogenese-Modell) in seinem Befinden auf einer kontinuierlichen Achse zwischen „krank und gesund“ und es gibt vielfältige Ursachen und Auslöser für Krankheit.

Jeder von uns kennt Tage, in denen alles dunkel erscheint. In denen das Grübeln schlaflose Nächte erzeugt und Sorgen den Alltag düster, freudlos und belastet wirken lassen. Diese „normalen“ Verstimmungen sind zu unterscheiden von manifesten psychischen Erkrankungen, die medizinisch-therapeutisch behandelt werden müssen. Psychische Belastungen – vor allem, wenn sie mehrere Wochen andauern – sollten nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Eine sogenannte behandlungsbedürftige Erkrankung zu diagnostizieren, sollte in jedem Fall in den Händen von dafür ausgebildeten Experten liegen. Der Weg, eine Erkrankung festzustellen, ist hoch komplex und bedarf therapeutischer Erfahrung.

Mehr Informationen zu psychischen Krankheiten erhalten Sie beispielsweise unter:
<http://www.seelischegesundheit.net>
<http://www.psychenet.de>



Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

In den letzten 30 Jahrzehnten haben sich viele Veränderungen in unserer Arbeitswelt vollzogen. Schlagworte sind „Globalisierung“, „Wettbewerbsverstärkung“, „Arbeitsverdichtung“ und erhöhte Komplexität. Durch neue Kommunikations- und Informationstechnologien sind wir nicht mehr darauf angewiesen vor Ort zu sein. Das gilt nicht für jeden Beruf, aber für sehr viele. So können wir jederzeit und überall arbeiten und wir haben dadurch auch die Möglichkeit, beispielsweise ohne persönliche Kontakte mit Kollegen zu arbeiten (in virtuellen Teams/Homeoffices etc). Diese Situationen bieten einerseits Chancen und Freiheiten und andererseits bringen sie ganz neuartige Belastungen mit sich. Eine bisher unbekannte Grenzenlosigkeit zwischen Arbeit und Privatleben kann entstehen.

Was bedeutet heutzutage psychische Gesundheit am Arbeitsplatz? Es bedeutet in jedem Fall nicht nur, dass die Mitarbeiter jeden Morgen an ihrem Arbeitsplatz erscheinen (Stichwort: Präsentismus). Nur weil ein Team täglich vollzählig ist, können keine Schlüsse auf das Wohlbefinden Einzelner gezogen werden. Leider kann psychische Gesundheit auch nicht allein mit einem humorvollen Arbeitsklima erhalten werden. Und: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz kann nicht mit verpflichtenden Workshops zum Thema „Burnout-Prophylaxe“ oder „Zeitmanagement“ gesichert werden. Isolierte Angebote wie diese bergen mehr Gefahren für den Einzelnen in sich, als man auf den ersten Blick erwarten würde.

Was es braucht und was psychische Gesundheit in einer Organisation fördern kann, ist:

- die Verankerung von psychischer Gesundheit als Unternehmenswert.
- die Etablierung dieses Werts in passenden Führungsgrundsätzen.
- das Einweben des Werts und der Grundsätze in die Strukturen des Unternehmens (für eine gesunderhaltende Unternehmenskultur, an der alle partizipieren können).
- die Erschaffung von Handlungswegen, für den Fall dass
 - der Verdacht auf eine psychische Erkrankung bei einem Mitarbeiter vorliegt.
 - eine psychische Krankheit auftritt.
 - ein Mitarbeiter nach langer Krankheit (vielleicht nach einem Krankenhausaufenthalt) in den Betrieb zurückkommt.

Entscheidend wird für ein Unternehmen sein, wie es diese Punkte konkret umsetzen kann. Was muss getan werden, damit die Vorsätze keine leeren Phrasen bleiben? Und welche unternehmerischen Strukturen braucht es, um präventive Aspekte psychischer Gesundheit im Alltag leben zu können?

Als Antwort stehen leider keine Kochrezepte zur Verfügung. Jedes Unternehmen braucht seine eigene Strategie zur Erhaltung psychischer Gesundheit seiner Mitarbeiter. So individuell die Auslöser für psychische Krankheiten bei Betroffenen sind, so individuell sind unternehmerische Strukturen und Arbeitsplätze. Maßgeschneiderte Lösungen im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements sind der einzige Weg für eine stabile psychische Gesundheit der mitarbeitenden Menschen einer Organisation.