

URL: <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/dak-psycho-report-2019-wo-die-probleme-im-berufsalltag-liegen-a-1279001.html>

zuletzt aktualisiert: 25. Juli 2019, 16:05 Uhr

Psychisch erkrankt im Job

"Das Schlimmste, was Sie als Chef tun können, ist Signale zu ignorieren"

Von Maren Hoffmann

Der aktuelle DAK-"Psychoreport 2019" zeigt: Die Anzahl gemeldeter psychischer Erkrankungen hat sich in gut zwanzig Jahren verdreifacht. Vor allem Depressionen und Anpassungsstörungen bei akuten Belastungen sind auf dem Vormarsch. Woran das liegen kann und wie man ein gesünderes Arbeitsumfeld schaffen kann, erläutert Sabine Winterstein (56), Fachreferentin für betriebliches Gesundheitsmanagement bei der DAK Gesundheit.

manager-magazin.de: Frau Winterstein, die Zahl der Krankschreibungen wegen psychischer Probleme hat sich seit 1997 verdreifacht. Werden tatsächlich mehr Menschen krank - oder ist die Diagnose "psychisch krank" einfach weniger tabuisiert?

Winterstein: Es gibt erfreulicherweise schon weniger Hemmungen, auch über diese Erkrankungen zu sprechen. Aber sie nehmen auch absolut zu. Denn unsere Arbeitsbedingungen haben sich fundamental verändert. Wenn Stress permanent und dauerhaft ist, kann sich beispielsweise eine Depression entwickeln. Nehmen Sie die Wirtschaftskrise von 2008, die immer noch Spuren hinterlässt: Damals wurden viele Stellen abgebaut, die Arbeit aber blieb und wurde auf weniger Schultern verteilt. Diese Arbeitsverdichtung ist ein wichtiger Stressfaktor.

Ist die Digitalisierung ein Problem?

Sie führt zu Beschleunigung in allen Arbeitsprozessen, die ebenfalls ein Stressor sein kann. Bis vor zehn Jahren schrieb man einen Brief, und bis die Antwort darauf kam, hatte man Zeit für andere Dinge, es entstanden Pausen in der Kommunikation, die es heute nicht mehr gibt. Gleichzeitig hören wir immer wieder, dass die unternehmensinterne Kommunikation trotz aller technischer Möglichkeiten oft sehr schlecht ist. Das ist extrem belastend. Einen wichtigen Einfluss auf die psychische Gesundheit der Mitarbeiter hat auch die Art der Führung. Die ist oft wenig empathisch.

Was ist da das Hauptproblem?

Das Schlimmste, was Sie als Chef tun können, ist nicht wahrzunehmen, wo die Leute stehen, Signale zu ignorieren. Wenn etwa ein Mitarbeiter sagt: "Ich kann dieses Projekt nicht auch noch übernehmen", und der Chef sagt: "Du musst aber", weil er den Druck von oben einfach nach unten weitergibt. In guten Teams kann man offen reden und auch versuchen, Leute zu entlasten, die

sich vielleicht gerade privat in einer schwierigen Situation befinden.

Laut Psychoreport sind deutlich mehr Frauen als Männer betroffen. Woran liegt das?

Frauen sind generell offener, wenn es um die eigene Gesundheit geht, und suchen sich eher Hilfe. Männer sind im Berufsleben oft eher an Strukturen orientiert und daher weniger offen; Frauen haben weniger Probleme damit, ihre persönlichen Themen anzusprechen. Viele Schwierigkeiten haben auch jüngere Leute, die aus einem harmonischen privaten Umfeld in der Berufswelt erstmals mit Konfliktsituationen umgehen müssen, sich Regeln unterwerfen, Leistung zeigen und dabei noch mit unterschiedlichen Altersstufen auseinandersetzen müssen.

Aber laut Studie sind es vor allem die Älteren, die mehr Krankheitstage wegen psychischer Erkrankungen verbuchen.

Das mag mit der sozialen Absicherung zusammenhängen. Wer Ende 50 ist, hat oft weniger Sorge, dass es der Karriere schaden könnte, wenn er oder sie mal eine Weile ausfällt.

Die Krankmeldungen häufen sich vor allem im Gesundheitswesen und in der öffentlichen Verwaltung. Woran liegt das?

Im Gesundheitswesen betrifft das sehr stark die Pflegekräfte, die extreme Belastungen im Berufsalltag haben. An jeder Ecke fehlen Kollegen, aber die Arbeit muss ja trotzdem gemacht werden, und es fehlt an gesellschaftlicher und oft auch an persönlicher Wertschätzung durch Angehörige und Vorgesetzte. In der Verwaltung sind die Kommunikationswege oft nervenaufreibend, auch ist es ein großes Thema von Führungsproblemen.

Wie kann ich als Führungskraft erkennen, ob ein Mitarbeiter Hilfe braucht?

Oft gibt es Symptome, die man auch ohne medizinischen Hintergrund mit mehr Achtsamkeit erkennen kann, das kann man auch in Schulungen lernen. Wenn Menschen immer fahriger werden, viele Fehler machen, sehr oft nachfragen müssen und sich kleinere Fehlzeiten häufen, kann so etwas ein Indiz sein.

Was sollte ich dann tun?

Wenn Sie das wahrnehmen, sollten Sie es in einem vertrauensvollen Gespräch ansprechen. Bitten Sie den Mitarbeiter zu einem Termin, kochen Sie Kaffee, sorgen Sie für eine gute Atmosphäre und sagen Sie: Ich habe das und das wahrgenommen. Kann ich dich unterstützen? Wichtig ist: Kommen Sie nicht mit Grundannahmen, sondern hören Sie erst einmal zu - und verabreden Sie zum Schluss des Gesprächs, was man als nächstes tut, um bessere Bedingungen zu schaffen.

Und als Betroffener?

Gehen Sie zum Arzt, wenn Sie Probleme haben. Seien Sie dort ganz offen. Wenn Sie die Hälfte zurückhalten, kann kein Arzt eine gute Diagnose stellen. Rufen Sie dann die Krankenkasse an. Denn Therapieplätze sind zwar rar, aber oft können wir in einer Übergangsphase trotzdem helfen oder etwas möglich machen.

Sollte ich meinem Vorgesetzten erzählen, was mit mir los ist, wenn ich eine psychische Erkrankung habe?

Das würde ich abhängig von der Unternehmenskultur machen. Wenn es im Unternehmen eine gute, positive Gemeinschaft gibt, dann ja. Sonst würde ich mir das doch sehr überlegen, weil man schnell stigmatisiert wird. Manchmal ist ja auch der Vorgesetzte Teil des Problems. Dann kann man eher über die Personalvertretung oder den Betriebsrat nach Lösungen suchen.

Wie sollte man mit betroffenen Kollegen umgehen?

Wenn der Kollege sich Ihnen anvertraut, geben Sie auf keinen Fall gute Ratschläge. Hören Sie einfach erst einmal zu. Zeigen Sie Verständnis - aber sagen Sie im Zweifel auch, wo Sie nicht helfen können, und verweisen Sie auf professionelle Hilfsangebote.

© **manager magazin 2019**

Alle Rechte vorbehalten

Vervielfältigung nur mit Genehmigung