

# Konkrete Hilfen für alle Seiten

**GESUNDHEIT** Die Werner-Alfred-Selo-Stiftung macht sich für die Enttabuisierung psychischer Krankheit stark. Im Fokus stehen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

SUSANNE HOLZ  
redaktion@zugerzeitung.ch

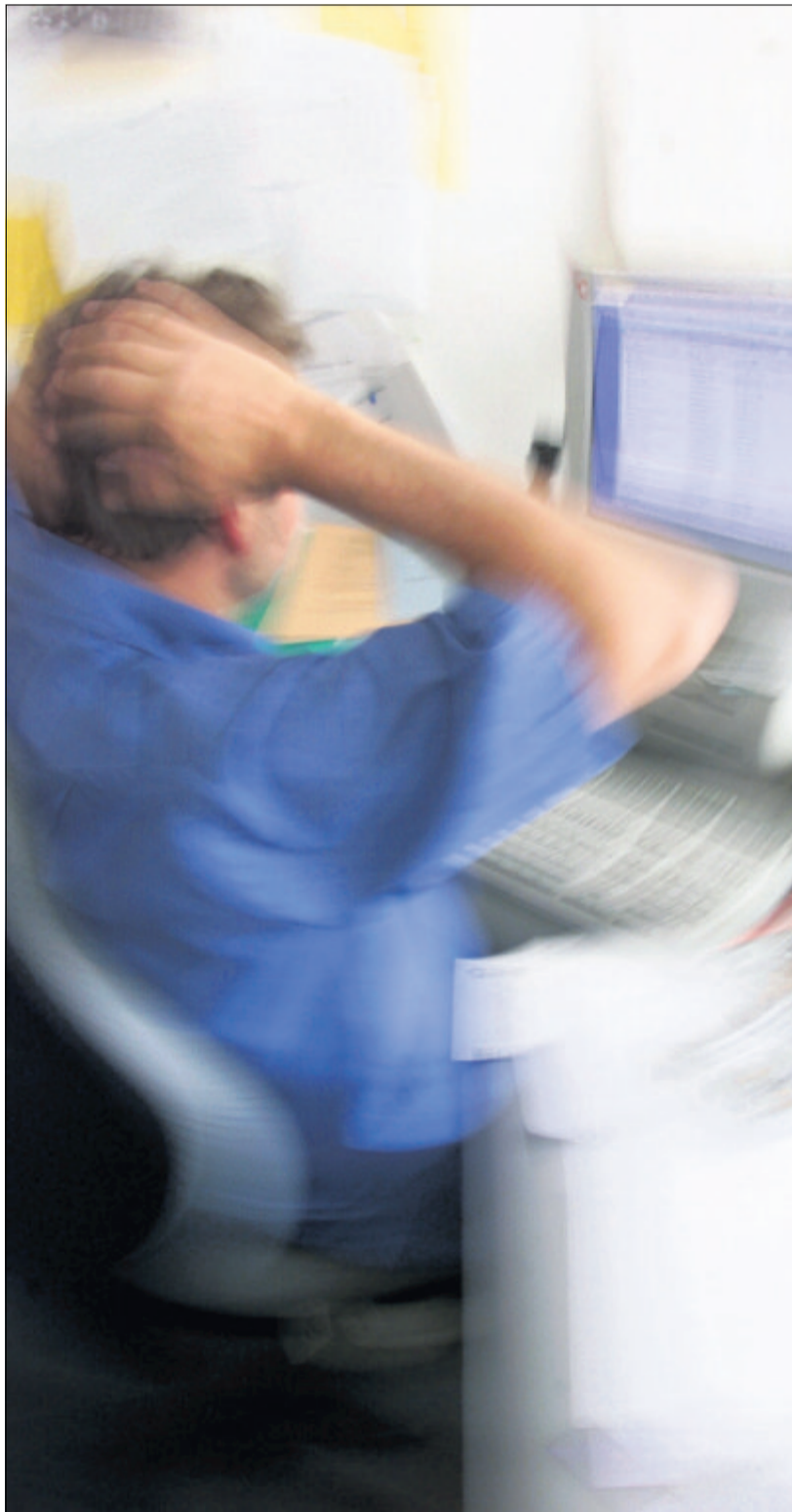
«Jeder Zweite erleidet einmal im Leben eine psychische Erkrankung. Jeder fünfte Arbeitnehmer leidet unter Depressionen. Doch nur jeder Vierte würde sich bei seinem Chef outen, und nur jeder Zehnte würde mit Kollegen über seine psychische Erkrankung sprechen.» Diese Zahlen präsentierte die Werner-Alfred-Selo-Stiftung bei ihrer Pressekonferenz zur Lancierung der Kampagne «Psyche krank? Kein Tabu am Arbeitsplatz!» Die Sensibilisierung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern hinsichtlich psychischer Krankheit macht den zweiten Teil einer fünfjährigen Kampagne aus, die letztes Jahr startete. Bei der Kampagne wird die Stiftung unterstützt von der Gesundheitsdirektion des Kantons Zug – in deren Programm zur «Psychischen Gesundheit» sie eingebettet ist.

## Grosse Herausforderungen

Dass das Thema psychische Gesundheit immer noch mit viel Distanz betrachtet werde – von vielen, das bedauert Urs Hürlimann, Zuger Gesundheitsdirektor und Schirmherr der Kampagne. «Man baut lieber den ÖV aus als Tagesambulatorien für psychisch kranke Menschen.» Dabei sieht auch Hürlimann im Umgang mit psychischer Erkrankung eine der grossen Herausforderungen des Gesundheitswesens der kommenden Jahre. Immer mehr Menschen seien von Burn-out oder Depression betroffen, «eine Konsequenz unseres gesellschaftlichen Lebens, in dem es oft 24 Stunden rund geht».

## Verschiedene Seiten ins Boot geholt

Und weil sich Teil zwei der Kampagne wider das Tabu auf die Arbeitswelt fokussiert, hat sich die Werner-Alfred-Selo-Stiftung zur Entwicklung der Inhalte Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus KMU und Grossbetrieben ins Boot geholt, nebst Betroffenen und Fachpersonen. So kommts, dass über die nun



Die Stiftung setzt auf die Früherkennung von psychischen Krankheiten.

Archivbild Michael Würtenberg

angebotenen Hilfestellungen für Unternehmen auch die Unternehmen selbst nachgedacht haben: Migros Luzern, Roche Diagnostics und auch der Inner-schweizer Malermeisterverband sind mit der Stiftung an einem Tisch gesessen. Die Schlussfolgerung: Um eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erhalten, für mehr Zufriedenheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und weniger langfristige und plötzliche Arbeitsausfälle, braucht es die Früherkennung psychischer Erkrankung. Das Ergebnis: konkrete Hilfe für Arbeitgeber wie -nehmer.

## Früherkennung im Fokus

Für die Arbeitgeber schaltet die Stiftung neu eine Infoline. Unter der Nummer 0848 77 00 77 berät sie von Montag bis Donnerstag, 10 bis 16 Uhr, Firmen und vermittelt Anlaufstellen. Weiterhin gibt es eine Toolbox für Arbeitgeber mit Infos, Leitfäden für Mitarbeitergespräche und vielem mehr. Ein Infobeutel für Angestellte wiederum enthält einen Kurzcheck zur momentanen Belastung.

«Früherkennung spart Leid und Kosten», sagt man sich bei der Werner-Alfred-Selo-Stiftung. Und präsentiert

**«Man baut lieber den ÖV aus als Tagesambulatorien für psychisch kranke Menschen.»**

URS HÜRLIMANN,  
GESUNDHEITSDIREKTOR

noch ein paar Zahlen. «Bei körperlichen Krankheiten dauert ein Ausfall im Schnitt elf Tage, bei psychischen im Schnitt 37 Tage. Die Krankschreibungen aus psychischen Gründen haben sich in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt.» Und: «15 Milliarden Franken volkswirtschaftliche Kosten verursachen psychische Erkrankungen jährlich in der Schweiz – über die Hälfte sind indirekte Folgekosten wie Produktivitätseinbussen, Arbeitsausfälle und Frühpensionierungen.» Die Stiftung lädt Firmen ein, «das Thema psychische Gesundheit anzupacken und die Kampagne einzuführen».

## HINWEIS

Bestellungen und Kontakt unter [www.kein-tabu.ch](http://www.kein-tabu.ch)



**Thomas Zeeck litt selbst an einer Erschöpfungsdepression**

## «Überlastung früher kommunizieren»

sh. Thomas Zeeck, heute Leiter Key Account Management bei der Mercedes Benz AG, hat noch bis vor einem Jahr einen grösseren Garagenbetrieb im Kanton Zug geleitet. Im Oktober 2013 erlebte der Familienvater einen Zu-

sammenbruch – die Diagnose: Erschöpfungsdepression. Thomas Zeeck selbst formuliert es so: «Ich habe während 30 Jahren sechs Tage die Woche gearbeitet und war sieben Tage die Woche für den Arbeitgeber erreichbar.» Nach seinem Zusammenbruch hat der Verkaufsleiter und Geschäftsführer um eine Reduktion des Pensums und um personelle Unterstützung im Tagesgeschäft gebeten, der Arbeitgeber hat sich aber entschlossen, die Stelle neu zu besetzen. Thomas Zeeck orientierte sich neu und kündigte selbst.

*Nach Ihren Erfahrungen an Ihrem früheren Arbeitsplatz – auf Ihren Zusammenbruch und temporären Arbeitsausfall hin entschloss sich Ihr Unternehmen, nicht Ihr Pensum zu reduzieren, sondern jemand Neuen einzustellen –, wie würden Sie sich*

*heute während einer persönlichen Krise verhalten?*

**Thomas Zeeck:** Aus der Sicht des Arbeitnehmers ist meine Antwort folgende: Man muss Überlastung früh kommunizieren und nicht Knall auf Fall, damit sich der Arbeitgeber darauf einstellen kann. Als Arbeitgeber sage ich: Ich empfehle jedem Chef, auf seine Leistungsträger besonders Acht zu geben – damit sich diese nicht verschleissen.

*Ihre persönliche Einschätzung: Wie verhalten sich Arbeitgeber heutzutage im Allgemeinen, wenn ein Angestellter eine psychische Krise mitteilt, eine Überlastung oder Ähnliches?*

**Zeeck:** Ich bin der Meinung, die Arbeitgeber öffnen sich. Ich sehe das sehr positiv. Ich bin mir auch sicher: Hätte ich meine Überlastung bei meinem

früheren Chef eher kommuniziert, hätte ich meinen Job behalten können – eine Reduktion des Pensums wäre wohl möglich gewesen, hätte sich der Arbeitgeber rechtzeitig darauf einstellen können.

*Für grössere Unternehmen wie die Migros ist es kein Problem, einzelne Pensen zu reduzieren – für kleinere KMU aber vielleicht schon. Eine Zwickmühle?*

**Zeeck:** Klar ist es für kleine Unternehmen schwieriger, Pensen zu reduzieren, die Grossen tun sich da leichter. Doch auch für KMU gilt: Ein plötzlicher und hundertprozentiger Arbeitsausfall ist schwieriger zu handhaben als eine Reduktion eines Pensums. Dieses Erkenntnis ist wichtig. Sucht ein kleines Unternehmen wirklich nach einer Lösung, dann findet es sie.