

STELLEN SONNTAG

Angst vor dem Karriereknick

Psychische Krankheiten: Arbeitgeber wissen oft nicht, wie sie konkret helfen können

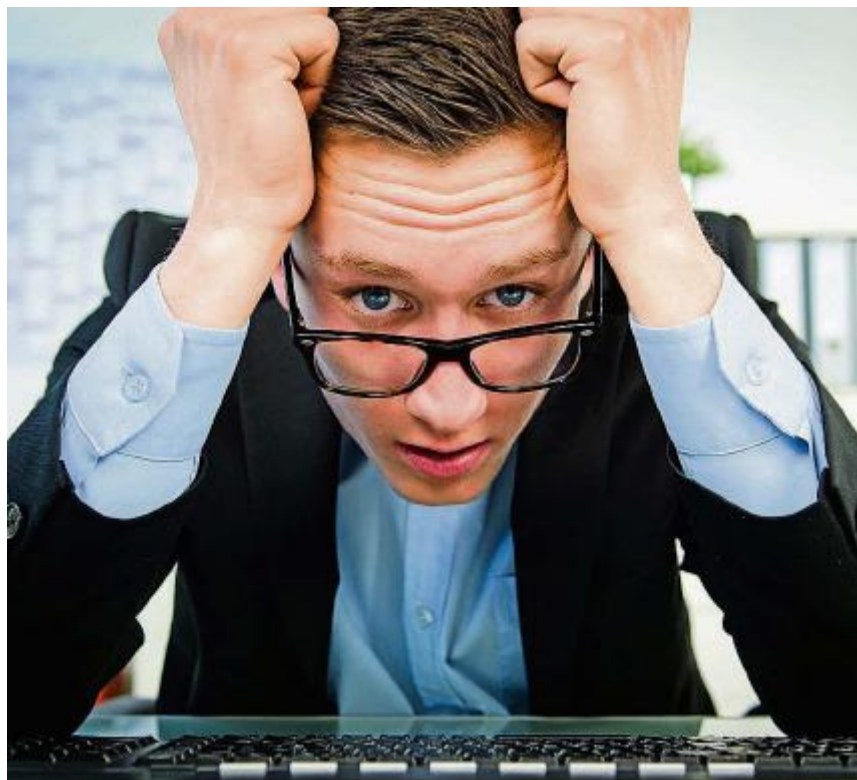
«Nicht mehr alle Tassen im Schrank»: Wer psychische Probleme hat, wird schnell abgestempelt, vor allem am Arbeitsplatz. Eine neue Kampagne will das ändern. Weil es Leid mindert und Kosten spart.

VON VERA SOHMER

Es sind alarmierende Informationen, mit denen die Werner-Alfred-Selo-Stiftung aufrütteln will: Jeder fünfte Arbeitnehmer leidet unter Depressionen. Bei körperlichen Krankheiten fallen Angestellte im Schnitt 11 Tage aus, bei psychischen Störungen sind es 37 Tage. 15 Milliarden Franken volkswirtschaftliche Kosten verursachen psychische Leiden jährlich in der Schweiz. Die Hälfte sind indirekte Folgekosten wie Produktivitätseinbussen. Und: 40 Prozent der IV-Renten sind auf psychische Probleme zurückzuführen.

DAS THEMA ANZUPACKEN, scheint dringend zu sein. Aber psychische Erkrankungen sind vor allem in der Arbeitswelt ein Tabuthema. «Aus Scham und Angst vor einem Karriereknick verschweigen viele ihr Leid oder überdecken es mit anderen Krankheitsbildern», sagt Noemi Deak, Geschäftsführerin der Selo-Stiftung. Dies mit schlimmen Folgen. «Der Druck, dass es keiner merken soll, und die Angst, den Arbeitsalltag nicht zu bewältigen, verschlechtern die Problematik», bekräftigt Thomas Ihde-Scholl, Chefarzt der psychiatrischen Dienste an den Spitälern Frutigen, Meiringen und Interlaken.

Psychisch Kranke werden noch immer stigmatisiert. Man heftet ihnen schnell eine Etikette an: «Die hat nicht mehr alle beisammen!» Angesichts dessen verwundert es kaum, dass nur jeder



Werden noch immer stigmatisiert: Psychisch Kranke am Arbeitsplatz. FOTOLIA

WO ES HILFE GIBT

Die Selo-Stiftung will mit ihrer Kampagne «Psyche krank? Kein Tabu!» die Früherkennung verbessern, Stigmatisierung abbauen und Suizide verhindern. Neu bietet die Kampagne **Hilfestellungen speziell für Firmen**: mit Tools für Arbeitgeber zur Prävention im Betrieb und mit einem Info-Paket sowie einem Kurz-Check für Mitarbeiter. Angesprochen sind **KMU und Grossunternehmen**. Für Arbeitgeber schaltet die Stiftung zudem eine Infoline. Die Nummer 0848 77 00 77 ist von Montag bis Donnerstag, 10 bis 16 Uhr, besetzt.

Weitere Infos: www.kein-tabu.ch

vierte Angestellte mit seinem Chef sprechen würde – und nur jeder Zehnte mit Kollegen. Dabei kann es für betroffene Mitarbeiter entlastend sein, jemanden ins Vertrauen zu ziehen. Dies aber erfordert ein gutes Betriebsklima.

DIE VERTRAUENSBASIS müsse stimmen, sagt Urs Tschanz, Geschäftsführer der Personalentwicklungsfirma Diacova. Je schlechter sie sei, desto eher würden sich Betroffene scheuen, das Gespräch zu suchen. Und sind Kämpfe und Konkurrenzdenken unter Kollegen sowieso schon an der Tagesordnung, kann das Schweigen der Leidenden die Missgunst zusätzlich anheizen. Denn rasch wird ihnen fehlendes Engagement unterstellt.

«Es wird nicht unterschieden zwischen dem Wollen und dem Können», sagt Tschanz. Dies schadet dem Teamgeist – und dem, der krank ist, erst recht.

Tschanz plädiert dafür, realistisch zu sein. In keinem Team beherrscht jeder alles, auch in einem «gesunden» nicht. Umsichtige Personalführung setzt Leute nach deren Stärken ein. Weil dies die Schwächen der anderen wettmacht. Ergo: Ein gutes Team trägt einen psychisch erkrankten Kollegen durchaus und macht es oft sogar noch stärker.

WIE VORGESETZTE richtig reagieren, wenn sich ihnen jemand offenbart? Sie sollten unterstützend sein, Sicherheit vermitteln und Betroffenen die Angst nehmen. Und verinnerlichen, dass sie keine Therapeuten sind. Experten empfehlen deshalb, das Gespräch in einem bestimmten Rahmen zu halten. Und da zu helfen, wo sie es können. Mit regelmässigen Standortbestimmungen zum Beispiel oder gezieltem Feedback zur Arbeitsleistung. Sinnvoll kann es sein, dass ein Arzt/Therapeut oder ein Jobcoach mit dabei ist. Letzterer hilft beim Wiedereinstieg, wenn Angestellte krankgeschrieben waren.

Dass Betroffene die Diagnose nennen, ist nicht zwingend, gibt dem Vorgesetzten aber die Möglichkeit, sich über die Krankheit zu informieren. Denn meistens wissen Arbeitgeber nicht, wie sie mit dem Thema und der Situation umgehen sollen.

Ist die Chefin darüber informiert, warum der Mitarbeiter eine Arbeitsblockade hat, wenn er am Telefon Kundengespräche führen muss, fällt es leichter, zusammen mit Fachleuten gezielt zu helfen. Zum Beispiel auszuloten, welches Arbeitspensum und welche Aufgaben wieder möglich sind. Nach Thomas Ihde-Scholls Angaben ist es immer wieder erstaunlich, wie flexibel und unproblematisch Arbeitgeber dann Hand bieten.



Der Rundum-Check-up für Ihre Karriere.

Jobs unter www.so-H.ch/jobs

soH
solothurner spitäler ag

jetzt

job3000
Temporär- und Dauerstellen

zu finden auf

a-z-jobs.ch

Arbeiten in der Nordwestschweiz.