

Impulse für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Vorbemerkungen

Anrede

Dieses Dokument wurde im Rahmen der «Wie geht's dir?»-Kampagne erarbeitet. In der Kampagne duzen wir die Menschen, die wir ansprechen. Aus diesem Grund, und weil in vielen Unternehmen eine Du-Kultur herrscht, sind die Texte in der Du-Form formuliert. Sollte das nicht passend sein, ist es erlaubt, die Texte zur Sie-Form umzuformulieren.

Aufbau des Dokuments

Im Dokument werden die sechs Impulse zur Stärkung der psychischen Gesundheit beleuchtet. Zu jedem Impuls steht einleitend eine kurze Beschreibung. Danach folgen jeweils für die Mitarbeitenden und die Führungskräfte Ausführungen zu den Impulsen sowie Reflexionsaufgaben und Tipps zur Stärkung der psychischen Gesundheit. Zum Schluss werden weiterführende Informationen aufgeführt.

Verwendung des Dokuments

Das Dokument darf als Ganzes oder Inhalte auszugsweise verwendet werden. Als Quelle ist anzugeben: Impulse für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz, «Wie geht's dir?»-Kampagne, 2024.

Das Dokument darf für die eigene Verwendung gebrandet werden. Für ein Logo ist links in der Kopfzeile des Titelblattes Platz vorgesehen.

Es ist erlaubt, das Dokument mit betriebsinternen, weiterführenden Informationen oder Anlaufstellen zu ergänzen.

Redaktion

Eveline Bucheli, Stadt Luzern, Dienstabteilung Personal, Betriebliches Gesundheitsmanagement
Nadine Bürgi, Mitarbeiterin Psychische Gesundheit, Kanton Aargau
Eva Keller-Hunkeler, Leiterin Forum BGM Zürich
Pim Krongrava, Programmleiterin Psychische Gesundheit, Kanton Nidwalden
Beatrice Neff, Angebotsleitung «Psychische Gesundheit», Perspektive Thurgau
Christa Schwab, Programmleiterin Psychische Gesundheit, Kanton Luzern
Muriel Weber, Leiterin Fachstelle BGM, Kanton Luzern

Entwickelt auf Grundlagen von Prävention und Gesundheitsförderung Kanton Zürich,
www.gesundheitsfoerderung-zh.ch

Mehr Informationen zu psychischer Gesundheit und «Wie geht's dir?»-Kampagne: www.wie-gehts-dir.ch

1 Hilfe annehmen



Es hängt stark von der Betriebskultur, vom Team und von der Führungsperson ab, ob Mitarbeitende es wagen, im Arbeitsumfeld Themen wie Überforderung oder belastende Situationen anzusprechen und um Hilfe zu bitten. Wer schon erlebt hat, dass jemand anderes im Betrieb in einer solchen Situation nicht im Stich gelassen wurde, dem wird es leichter fallen, ebenfalls Unterstützung zu suchen.

1.1 Impulse für Mitarbeitende

Manchmal kommt es vor, dass man alleine einfach nicht weiterkommt. Wer kennt nicht das Gefühl, an einer Aufgabe zu sitzen und festzustecken? Da bietet es sich an, eine Kollegin oder einen Kollegen um Hilfe zu fragen. In aller Regel teilen Menschen ihr Wissen bereitwillig und unterstützen andere gern. Bei kleineren Anliegen zögern die meisten von uns auch nicht dabei, um Hilfe zu bitten.

Die Hemmschwelle liegt höher, wenn man sich im Arbeitsalltag über längere Zeit beeinträchtigt oder belastet fühlt. Warte dennoch nicht zu, bis deine Grenzen definitiv überschritten und deine Energiespeicher völlig leer sind. Besonders in dieser Situation zeugt es von Eigenverantwortung, frühzeitig aktiv zu werden und zum Beispiel das Gespräch mit der vorgesetzten Person zu suchen. Einerseits fühlt man sich dadurch erleichtert, andererseits lassen sich so auch schneller Lösungen finden, damit es dir wieder besser geht. Wer sich nicht sicher über die Reaktion ist, kann die persönliche Einstellung der Mitarbeitenden oder Vorgesetzten bei einem unverfänglichen Gespräch ausloten. Du kannst zum Beispiel fragen: „Hast du den Artikel zu Burn-out auch gelesen?“.

1.1.1 Reflexionsaufgaben



- Helfe ich gerne, wenn jemand um Unterstützung nachfragt?
- Frage ich selber ungezwungen nach Hilfe oder habe ich das Gefühl, ich müsse alles selber bewältigen?
- In welchen Situationen möchte ich zukünftig früher um Hilfe fragen?
- Wem am Arbeitsplatz kann ich mich anvertrauen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen?
- Welche Haltung habe ich gegenüber psychischen Beeinträchtigungen?

1.1.2 Tipps



- Hol dir fachkundige Hilfe, wenn du aus einem Energietief nicht mehr herausfindest. Die Fähigkeit, sich zu regenerieren, ist bei psychischen Belastungen reduziert. Es ist deshalb selten so, dass sich die Dinge von selbst zum Guten wenden.
- Du tust nicht nur dir selbst etwas zuliebe, sondern entlastest auch dein gesamtes Umfeld, wenn du dich in länger andauernden Belastungssituationen in eine Beratung begibst. So verhinderst du auch, dass sich die Situation weiter verschlimmert oder eine mögliche Erkrankung chronisch wird.
- Sprich bei Schwierigkeiten und Problemen im Betrieb deine vorgesetzte Person an. Vielleicht möchtest du zuerst lieber mit jemand anderem ein vertrauliches Gespräch führen, zum Beispiel mit der zuständigen Personalverantwortlichen.

1.2 Impulse für Führungskräfte

Wenn jemand um Hilfe bittet, wird dies vor allem im beruflichen Umfeld schnell mal als Schwäche ausgelegt – oder so wird es zumindest oft befürchtet. Daher braucht es für Mitarbeitende viel Mut, Belastungen frühzeitig anzusprechen und um Hilfe zu bitten. Schätze es daher, wenn jemand diesen Schritt wagt und bedanke dich für das Vertrauen, das die Person dir entgegenbringt. So förderst du ein wohlwollendes Klima im Betrieb.

Noch immer ist das Thema psychische Belastungen in der Arbeitswelt ungewohnt und löst bisweilen Verunsicherung aus. Vielleicht stellst du dir daher die Frage, wie du auf ein solches Anliegen reagieren kannst. Wichtig zu wissen: Es wird nicht von dir erwartet, dass du die Schwierigkeiten umgehend aus dem Weg räumst. Je nach Situation kann es vielmehr sinnvoll sein, wenn sich Mitarbeitende und Führungskraft zunächst Gedanken machen und mögliche Lösungen ein paar Tage später miteinander besprechen. Zentral ist im ersten Gespräch vor allem, dass du die Mitarbeitenden, die sich an dich wenden, ernst nimmst und ihnen gut zuhörst. Leg zum Schluss des Gesprächs auch verbindlich den nächsten Schritt fest (z.B. ein weiteres Gespräch).

Auch Führungskräfte dürfen im Übrigen Hilfe anfordern, wenn sie unsicher bezüglich des weiteren Vorgehens sind oder wenn sie sich Entlastung wünschen. Werden Expertinnen oder Experten früh hinzugezogen, können diese belastete Mitarbeitende rechtzeitig unterstützen, gleichzeitig die Vorgesetzten beraten und das Team insgesamt entlasten.

1.2.1 Reflexionsaufgaben



- Wie offen ist in meinem Betrieb der Umgang mit psychischen Belastungen? Wie offen ist die Haltung in meinem Team?
- Wie reagiere ich, wenn sich mir jemand mit einer psychischen Belastung anvertraut?
- Welche vertraulichen, internen und externen Ansprechpersonen stehen mir zur Verfügung?
- Wie gut kann ich in meiner Rolle als Führungskraft Hilfe in Anspruch nehmen? Was hindert mich gegebenenfalls daran? Wie könnte ich das ändern?

1.2.2 Tipps



- Du kannst nur Lösungen für arbeitsplatzbezogene Belastungen anbieten. Wenn es mehr braucht, weil sich die Belastung auch im Privatleben zeigt oder dort ihre Ursache hat, verweise auf andere Ansprechpartner (Hausarzt, Beratungsstellen).
- Psychisch belastete Menschen sind besonders verletzlich. Dulde deshalb keine Sprüche, die zu deren Lasten gehen.
- Informiere dich über das Thema „Psychische Erkrankungen“. Du wirst unter anderem erfahren, dass niemand dagegen immun ist.
- Manchmal eröffnen erst die richtigen Worte den Zugang zu den Mitarbeitenden. Rüste dich mit geeigneten Formulierungen aus, um ein Gespräch zu beginnen und zu führen.

1.3 Weiterführende Information

- Gesprächstipps “Wie geht’s dir?”: <https://www.wie-gehts-dir.ch/gespraechstipps>
- Broschüre mit Gesprächstipps “Wie geht’s dir?”: <https://www.wie-gehts-dir.ch/broschueren>
- Beratungsstellen <https://www.wie-gehts-dir.ch/adressen-und-angebote/ich-suche-unterstuetzung>