

Wie knacken wir das Tabu?

Wie lässt sich das Thema Psyche aus der Tabuzone holen? Die psyGA-Arena sucht Antworten.



© Kolja Matzke

Hand aufs Herz: Würden Sie jemanden, der an einer Depression leidet, für einen Job empfehlen? Sie zögern? Dann sind Sie in guter Gesellschaft. Seit das psychovegetative Erschöpfungssyndrom „Burn-Out“ heißt, kann zwar offener über psychische Belastungen gesprochen werden. Ihr Stigma haben Betroffene dadurch nicht verloren. Im Gegenteil : Das Bedürfnis nach sozialer Distanz gegenüber einem Betroffenen in alltäglichen Situationen, bleibt weitgehend unverändert. Öffentliche Stigmatisierung wirkt bei Betroffenen häufig wie eine zweite Erkrankung und verhindert, dass Präventions- und Behandlungsangebote genutzt werden.

Woran liegt es, dass dem Begriff Psyche etwas Negatives anhaftet? Wie lässt sich das Thema aus der betrieblichen Tabuzone holen?

Diese Frage stellte das Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA) rund 100 Experten in Köln bei der psyGA-Arena, einer Dialogveranstaltung für Akteure aus Politik, Wissenschaft, Medizin, den Sozialversicherungsträgern und der Wirtschaft.

Der Status Quo

Das andauernde öffentliche Stigma setzt sich im Wesentlichen aus drei Elementen zusammen:

- mangelnde – oder falsche Informationen,
- vorurteilsvolle Einstellungen sowie
- Diskriminierung und fehlendes unterstützendes Verhalten.

Die Diskussion in Köln zeigte: Alle drei Elemente lassen sich am Arbeitsplatz beobachten und beeinflussen. Doch funktionierende Prävention und Gesundheitsförderung haben es

derzeit noch nicht leicht. Hilfreiche Empfehlungen für betriebliche Maßnahmen und kompakt aufbereitete Informationen sind in großer Anzahl verfügbar, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung sogar gesetzlich vorgeschrieben. Doch die besten Angebote greifen nur unzureichend, wenn im Unternehmen keine Vertrauenskultur herrscht und sie erstmal durch den „Flaschenhals der Stigmatisierung“ müssen.

„Psyche? Haben wir hier nicht.“

Arbeitgeber wissen häufig noch zu wenig über psychische Belastungen und Erkrankungen. Gleichzeitig möchten Unternehmen diese Situation verändern. Das zeigt der steigende Bedarf nach konkreten Angeboten. Ohne Informationen können weder die Betroffenen ihre eigene Situation selbst richtig einschätzen, noch können Führungskräfte kritische Situationen erkennen und frühzeitig handeln. Das führt im Moment noch dazu, dass Symptome auf beiden Seiten ignoriert werden.

Es gibt keinen objektiven Messwert für Erleben und Verhalten

Die Signale der Psyche richtig zu deuten ist auch nicht ganz leicht. Sie variieren auf einem Kontinuum und es gibt keine klare Trennungslinie zwischen Gesundheit und Krankheit. Kriterium dafür, ob eine Diagnose gestellt wird, ist der subjektive Leidensdruck und die Einschränkung der alltäglichen Lebensbewältigung der Patientinnen und Patienten. Fakt ist: Symptome wie Trauer, Erschöpfung, Euphorie, Angst und Panik sind grundsätzlich überlebenswichtige, biologische Reaktionen auf außergewöhnliche Situationen im Alltag. Schwankungen der Stimmung und intensivere Reaktionen auf besonders ungewöhnliche Ereignisse gehören zum Leben. Grundsätzlich verfügen Menschen über stabile – auch psychische Abwehrkräfte und können resilient auch mit schwierigen Problemen umgehen. Im Regelfall findet die Psyche von ganz alleine wieder zur normalen Stimmungslage zurück.

Fakt ist aber auch, dass durch das Ignorieren anhaltender oder übermäßiger Signale der Psyche – ohne erkennbaren Auslöser - behandlungsbedürftige Erkrankungen begünstigt werden können. Die Psyche kann durch biologische, psychische und soziale Einflüsse erkranken. Zu den sozialen Einflüssen gehört das Arbeitsumfeld – auch wenn die Aussage „Arbeit macht krank“ so verkürzt falsch ist.

Eine moderne Epidemie?

Mehr als 10.000 Menschen nehmen sich in Deutschland jährlich das Leben. Mehr als 100.000 versuchen es. Die Anzahl der Suizide überschreitet jährlich die Summe von Verkehrs- (3.265) und Drogentoten (1.272). Psychische Erkrankungen sind in 90 Prozent der Fälle die Ursache (Quelle dgppn).

2018 waren psychische Erkrankungen die zweithäufigste Ursache für Frühverrentung und die dritthäufigste für Arbeitsunfähigkeit mit der längsten Abwesenheit vom Arbeitsplatz. Das verursacht nicht nur bei Betroffenen viel Leid, sondern auch für die deutsche Wirtschaft jährlich Kosten von ca. 21 Milliarden Euro (Quelle BKK 2018).

Der technologische Fortschritt bringt uns an unsere biologischen Grenzen

Organisationen unterscheiden sich in ihrem Umgang mit der Ressource Mensch. „In einigen Organisationen ist der Mensch ein Mittel. Punkt – für andere steht der Mensch im Mittelpunkt.“ fasst André Große-Jäger vom Bundesarbeitsministerium bei der psyGA-Arena zusammen.

In vielen Betrieben wird Leistung mit Erfolg gleichgesetzt, das Erreichte ist nie genug und ständiger Erfolg ein Ordnungsprinzip. Wir optimieren, wo es geht – und verschieben dabei auch die Grenzen davon was „normaler“ Arbeitseinsatz ist. In der ökonomischen Theorie gilt der Homo Oeconomicus, der zweckrationale Optimierer, längst als überholt. In den Köpfen der Menschen dagegen ist er häufig noch Maßstab für das Normale, das Erstrebenswerte – in Deutschland sogar ganz besonders. Eine Debatte um die psychische Gesundheit in der Arbeitswelt ist damit immer auch eine Debatte über Leistung und Erfolg. Über die Art, wie wir als organische Wesen funktionieren müssen oder können. Diese Frage müsse sowohl innerbetrieblich, als auch gesamtgesellschaftlich geführt werden, darin sind sich die Akteure aus Wissenschaft, Politik und Praxis bei der psyGA-Arena einig.

Die Jungen machen es vor

Woran aber orientieren? Die viel diskutierte Generation Z lebt eine neue Einstellung zur Gesundheit vor. Damit stößt sie innerbetrieblich nicht selten auf Verwunderung und häufig auch an strukturelle Grenzen. Die ab 1990 Geborenen, die jetzt am Start ihres Arbeitslebens stehen, trennen klar zwischen Beruf und Privatleben. Sie wollen die Lebensqualität erhöhen und den Stress reduzieren. „Die Generation Z kann als ein unbewusstes, automatisches betriebliches Gesundheitsmanagement betrachtet werden“, sagte der Professor für Personalmanagement, Christian Scholz, 2016 im Interview mit dem Ärzteblatt.

Raus aus der „Incentive-Zone“

Das Thema Gesundheit muss in den Betrieben aus der „Incentive-Zone“ und als Teil des unternehmerischen Risikomanagements in allen Prozessen und Entscheidungen mitgedacht werden. Nur so kann die Stigmatisierung reduziert werden, können Präventionsangebote ihre Wirkung entfalten. „Unsere Qualitätsstandards müssen sich auch im unternehmerischen Interesse am Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten messen lassen“, fordern die Diskutanten in der psyGA-Arena. Um hier anzusetzen, ist neben der Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften eine gelebte Vertrauenskultur unabdingbar. Sie muss in der Chefetage beginnen.

Arbeitsschutz als betriebliches Risikomanagement

Die wenigsten Betriebe in Deutschland haben sich bisher an die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung getraut. Doch sie sind nicht die einzigen, die vor einer Herausforderung stehen. Auch das Aufsichtspersonal hat noch Schulungsbedarf. Denn für arbeitsbedingte Belastungen gibt es zwar nachgewiesene Faktoren, aber keine überprüfbaren Messwerte. Ein systematisches, betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet, dass das Thema Gesundheit als Managementaufgabe verstanden wird. Dafür braucht es ein Verständnis dafür, dass die Gestaltung der Arbeit immer auch Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten hat – positiv wie negativ

Eine gesunde Unternehmenskultur braucht Zeiträume zur Reflexion

Dafür sollte der Faktor Gesundheit in die betrieblichen Prozesse integriert werden. Nicht nur in die Personalentwicklung, sondern auch in die Gestaltung der Arbeitsumgebungen und in die Frage, ob und wie der neue Auftrag geschultert werden kann. Dafür braucht es Räume – ganz konkrete, aber auch Zeiträume, in denen Prozesse reflektiert werden können und Vertrauen in die Kolleginnen und Kollegen und das Management entstehen kann, so der Tenor der Diskutanten.



© Kolja Matzke

Ein preisgekröntes Beispiel

Wie geht's Dir eigentlich wirklich? Das fragen sich Mitarbeitenden der Siemens AG offener, seit der Leiter der Abteilung psychosoziale Gesundheit und Wohlbefinden, Dr. Ulrich Birner, konzernweit die Kampagne „#Breaking The Silence – ein Programm zur Destigmatisierung psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz“ ausgerollt hat.

„Mit der Aufklärungskampagne wollte der Konzern seine Mitarbeiter zu mehr Offenheit im Umgang mit dem eigenen Befinden ermutigen“, erklärt Birner dem Fachpublikum bei der psyGA-Arena und stößt auf viel Anerkennung. Das Projekt umfasst neben einer Plakatkampagne unter anderem ein gamifiziertes eLearning-Tool für Führungskräfte. Im Intranet berichten Siemens Mitarbeiter – auch aus höheren Führungsetagen – ihren Kollegen im offenen Videointerview über eigene Krankheitserfahrungen und den Weg zurück an den Arbeitsplatz. Der Tenor: Hätte ich früher etwas unternommen, wäre mir Vieles erspart geblieben.

Auch diese Kampagne basiert auf dem Dreiklang: Wissensvermittlung, Normalisierung der Einstellungen zum Thema Psyche und Anreize zur Veränderung des Verhalten im Umgang mit der eigenen Betroffenheit und mit betroffenen Kollegen. Die Kampagne zeigt: Es kann jeden treffen, es gibt Hilfe und Betroffene brauchen in erster Linie Ermutigung und Unterstützung. Verschämte Schonung kann das Gegenteil bewirken.

Projektleitung psyGA

BKK Dachverband e.V.
Mauerstraße 85
10117 Berlin
psyga@bkk-dv.de
www.bkk-dachverband.de

Web-Link: <https://www.psyga.info/psychische-gesundheit/psyga-fokus/destigmatisierung/wie-knacken-wir-das-tabu>