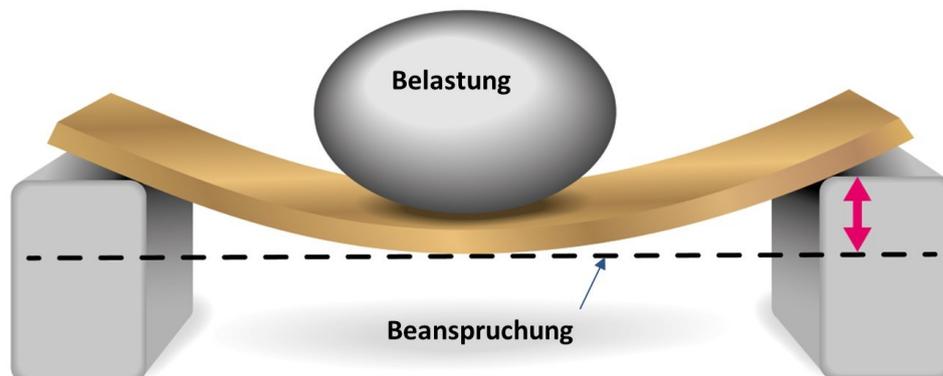


Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Die **psychische Gesundheit** wird verstanden als ein Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zur Gemeinschaft leisten kann.

Als **psychische Belastungen** werden Einflüsse bezeichnet, die auf eine Person zukommen und psychisch auf sie einwirken. Im Arbeitskontext können dies Arbeitsanforderungen, physikalische Bedingungen, soziale oder organisationale Faktoren sein. **Psychische Beanspruchung** ist die subjektive Auswirkung von psychischen Belastungen, wobei diese stark abhängig von momentanen Umständen und persönlichen Ressourcen ist. **Ressourcen** können beispielsweise Fähigkeiten, Erfahrungen, Selbstvertrauen oder Unterstützung von anderen sein. Ob die Arbeit als Belastung oder als Ressource erlebt wird, hängt unter anderem von der Arbeitsorganisation, der Tätigkeit an sich, der Zusammenarbeit mit anderen und den zur Verfügung stehenden Arbeitsmitteln ab.

Beispiel: Je dicker das Brett ist (d.h., je mehr Ressourcen eine Person hat), desto weniger verbiegt es sich unter dem Gewicht eines Steins (Belastung) und führt zu einer weniger stark wahrgenommenen Beanspruchung. Ist das Brett jedoch zu dünn und/oder der Stein zu schwer, kann sich das Brett dauerhaft verbiegen oder sogar brechen. Die Belastungen können nicht mehr durch die eigenen Ressourcen kompensiert werden und es kann zu einer psychischen Störung kommen.



Psychische Störungen stellen Störungen der psychischen Gesundheit einer Person dar, die oft durch eine Kombination von belastenden Gedanken, Emotionen, Verhaltensweisen und Beziehungen zu anderen gekennzeichnet sind. Beispiele sind Depressionen, Ängste und Zwänge oder Suchterkrankungen. Die Faktoren, die zu einer psychischen Störung beitragen, können biologischer, psychologischer oder sozialer Natur sein.

Biologische Faktoren

Körperliche Ursachen,
Vererbung und Risikofaktoren,
medizinische Aspekte,
Umwelteinflüsse

Psychologische Faktoren

Wahrnehmung, Motivation,
individueller Lebens- und
Bewältigungsstil, Denkmuster,
Lernen

Soziale Faktoren

Familiäre, berufliche und
gesellschaftliche
Lebensbedingungen,
Zusammenarbeit, Normen,
Werte

Psychische Probleme werden oft nicht oder erst spät erkannt. Grund dafür ist die oft schleichende Entwicklung und das Wegschauen anderer, wenn eine Person beginnt, sich aufgrund von Überlastung auffällig zu verhalten. Die Frühwarnzeichen sind dabei individuell und können sich in Leistungsschwankungen, häufigen Absenzen, unerklärlicher Überzeit, emotionaler Instabilität (Impulsivität) oder anderen Verhaltensänderungen zeigen.

Führungskräfte müssen in der Lage sein, psychische Belastungen zu erkennen und gezielte Massnahmen zu definieren. Ihr Commitment ist entscheidend, damit sich die psychische Gesundheit als eine wichtige Komponente in den Betrieben etabliert.

Berufsbildende sind speziell gefordert. Besonders bei Jugendlichen ist die Früherkennung von psychischer Überlastung zentral, um ihnen einen guten Start in die Berufswelt zu ermöglichen.

Mitarbeitende sollen auf sich und ihr Gegenüber achten. Sie sollen lernen, Probleme frühzeitig anzusprechen, damit die nötige Unterstützung organisiert werden.

Vier Gründe, die psychische Gesundheit im Betrieb zu fördern:

Kosten – Der Produktivitätsausfall aufgrund von psychischen Belastungen beträgt pro Betrieb im Durchschnitt zwischen 3% und 8%.

Erfolg und Innovation – In Betrieben, in denen die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden gefördert wird, sind diese motivierter und innovativer.

Commitment – Mitarbeitende, die bei erfahrenen psychischen Belastungen vom Betrieb unterstützt werden, haben ein besseres «Wir-Gefühl» und eine stärkere Identifikation mit dem Betrieb.

Wissen – Jede fünfte Person entwickelt im Verlauf ihres Lebens eine psychische Störung, unabhängig ihrer beruflichen Position. Von einem vertieften Wissen über psychische Gesundheit und die Handlungsmöglichkeiten profitieren somit alle Hierarchiestufen.