

Neue Ansätze zur Stärkung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz

Dr. med. Thomas Ihde-Scholl

In diesem Referat soll der Fokus primär auf dem Arbeitgeber liegen. Welche Faktoren kann der Arbeitgeber beeinflussen, die einen positiven Effekt auf die psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden haben? Was zeichnet einen Betrieb aus, in dem Mitarbeitende unterdurchschnittlich häufig psychisch erkranken? Was zeichnet einen Betrieb aus, indem erkrankte Mitarbeitende erfolgreich reintegriert werden?

Dies sind für uns hier in der Schweiz immer noch relativ ungewohnte Fragen. Das Seco hat das Thema zwar vor ein paar Jahren lanciert, viele Betriebe haben das Thema im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements aufgenommen, aber eigentlich stehen wir auch nach sechs Jahren immer noch recht am Anfang. Und es stellt sich doch die Frage, ob es wirklich vor allem um Stressmanagement und Achtsamkeitskurse für Mitarbeitende geht. Dies ist nicht nur hier bei uns so, dies ist in den meisten Ländern so - auch im sonst so fortschrittlichen Skandinavien, oder den innovations-orientierten USA. Google bietet zwar Tischtennistische, Pilates und vegane Ernährung an, bei diesem Thema sind aber auch sie nicht weiter als andere. Weltweit gibt es eine einzige Ausnahme: Kanada.

Guarding minds at work™

Die Kanadier befassen sich seit über 35 Jahren mit dem Thema der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Provinzregierung von British Columbia initiierte damals ein Programm, das relativ schnell von allen Provinzen übernommen wurde und heute staatlich ist. Sie initiierten damals eine Forschungsgruppe bestehend aus Arbeitgeberinnen, Vertretern der Arbeitnehmenden wie Gewerkschaften, Arbeitsmedizinern und der Simon Fraser Universität in Vancouver, welche den Lead übernahm. Sie untersuchten, was Betriebe auszeichnet mit einer guten psychischen Gesundheit bei den Arbeitnehmenden, und was Betriebe auszeichnet mit überdurchschnittlich häufigen und langen Arbeitsausfällen wegen psychischer Erkrankung. Sie isolierten 13 Faktoren, entwickelten Massnahmen, wie diese Faktoren verändert werden können. Alle fünf Jahre werden diese Faktoren nun überarbeitet und angepasst. Das Programm nennt sich „guarding minds at work“, ein englisches Wortspiel einerseits im Sinne von „auf die Psyche der Mitarbeitenden achten“, andererseits bedeutet es auch „wachsamen Köpfe am Arbeitsplatz“. Es geht also einerseits um die Führungsverantwortung im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, andererseits geht es auch darum, dass sich sämtliche Mitarbeitende an dieser Verantwortung mitbeteiligen und sich gegenseitig stützen in diesem Bereich. Dieses Programm gilt heute noch als weltweites Pioniermodell. Die Allgemeinheit geht heute beim Thema der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz davon aus, dass es viel mit Life-Work Balance zu tun hat und viel mit der Technologisierung und Flexibilisierung der Arbeit. Life-Work Balance bzw. wohl besser die Balance der verschiedenen Lebensbereiche ist ein Thema bei den Kanadiern - der elft wichtigste unter den 13 Faktoren. Die Technologisierung ist ebenfalls Thema. Scheinbar wird ihr Einfluss aber doch überschätzt. Die 13 Faktoren haben sich nämlich in den letzten 30 Jahren wenig verändert, Smartphones haben wir aber jetzt seit zehn Jahren, Mails auch noch nicht so viel länger. Die arbeitsbedingte Stressbelastung ist aber sicherlich ein Thema. Mitarbeitende verbringen heute einen sehr viel höheren Anteil ihrer Arbeitszeit im obersten Drittel der Leistungsfähigkeit, Technologie hat vor allem Arbeiten abgebaut, die für Arbeitnehmende weniger anstrengend sind. Und auch Unterbrechungen, welche erstaunlich energieaufwändig sind, erfolgen heute im Minutentakt, dies allerdings nicht nur am Arbeitsplatz. Bei diesem Punkt der arbeitsbezogenen Stressbelastung ist auffällig, dass er sich in der Hitparade nach vorne bewegt. In der letzten Erhebung war er noch auf dem neunten Platz, in der nächsten Publikation wird er auf dem sechsten Platz sein. Was sind die fünf wichtigsten Faktoren im kanadischen Programm? Auf dem fünften Platz ist die sogenannte persönliche Passung. Wie mein Arbeitsplatz zu mir passt, entscheidet wesentlich, ob ich gesund bleibe oder nicht. Einen Job, in dem meine Stärken wichtig sind und meine Schwächen unwichtig, hat ein viel höheres Potenzial, meine Gesundheit zu erhalten. Die Plätze zwei bis vier beinhalten vor allem Themen rund um das Arbeitsklima, die Betriebskultur und Führungskompetenz, hier insbesondere in den weichen Führungsfaktoren. Stark vereinfacht gesagt, ist vor allem ein angstbesetztes Arbeitsklima Gift für die Psyche und sozialer Stress scheint doch wichtiger zu sein als iPhone-bezogener Stress. Unsere Bewertungs- und Optimierungskultur scheint auch Risiken zu bergen.

Welches ist nun bei den Kanadiern der wichtigste Faktor? Sie sprechen vom „Zugang zu psychiatrisch-psychologischer Hilfe“. Sie meinen damit einerseits äussere Barrieren wie beispielsweise die langen Wartezeiten des öffentlichen Gesundheitswesens in Kanada, andererseits meinen sie aber vor allem innere Barrieren – die Stigmatisierung. Wie in einem Betrieb über

psychische Krankheit gesprochen wird, ob diffamierende Sprüche in der Pause toleriert werden, ob einem erkrankten Mitarbeiter eine Reintegrationsmöglichkeit geboten wird oder die Kündigung erfolgt, entscheidet am meisten, wie gesund Mitarbeitende in einem Betrieb durchschnittlich sind und bleiben. Diese Faktoren entscheiden, wie stark die in uns allen schlummernde Selbststigmatisierung aktiviert wird, ob das Gespräch zum Vorgesetzten gesucht wird und nach Entlastung bei hoher Belastung gesucht wird und ob sich Mitarbeitende extern Hilfe suchen oder nicht.

Nachfolgende Untersuchungen in Kanada zeigten etwas Spannendes: Betriebe, die die 13 Faktoren gut umsetzten, hatten nicht nur gesündere Mitarbeitende, sie waren auch innovativer und wirtschaftlich erfolgreicher.

Ein Vorzeigebetrieb im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ist der Bank- und Versicherungskonzern Lloyds. Der CEO von Lloyds sprach in seinem Jahresendbrief das Thema der psychischen Gesundheit direkt und vor allem persönlich an und berichtete über seine Schwierigkeiten in besagtem Jahr. Seine Mutter war an einer Demenz erkrankt, und er beschrieb, was dies bei ihm auslöste, welchen Einfluss es auch auf seine Arbeitsfähigkeit hatte, wie er damit umging und wo er Hilfe fand. So sieht erfolgreiche und nachhaltige Antistigmaarbeit aus! Lloyds setzt aber auch ein anderes Instrument ein, um die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu stärken:

Mental Health First Aid (MHFA™, bzw. in der Schweiz künftig Ensa® genannt)

Mental Health First Aid wurde in Australien von Tony Jorm und Betty Kitchener an der Melbourne School of Population and Global Health entwickelt und gilt in Australien als Vorzeigeprojekt. MHFA versteht sich als eine Art Samariterkurs für psychische Gesundheit oder eben als erste Hilfe für psychische Gesundheit. Mittlerweile haben 700'000 Australier dieses Programm absolviert, durchgesetzt hat es sich auch in anderen englischsprachigen Ländern wie beispielsweise eben Grossbritannien. Es handelt sich hier um einen viermal dreistündigen Kurs, in dem die Allgemeinheit lernen kann, wie man eine Person, die psychisch belastet ist, erkennt, wie man auf sie zu gehen kann, wie man ein erstes Gespräch führt und Türen öffnet, so dass diese Person zur eventuell nötigen Hilfe kommen kann. Teilnehmende eignen sich Wissen zu den häufigsten psychischen Erkrankungen wie Depressionen, Angsterkrankungen, Psychosen, Suchterkrankungen und auch Essstörungen an, lernen was es in einer Notfallsituation wie Selbst- oder Fremdgefährdung, einer Panikattacke, einer akuten Psychose oder auch einer Intoxikation braucht. Das Modell arbeitet aber vor allem damit, dass Teilnehmende sich in die Situation einer psychisch belasteten Person versetzen können, die Welt aus deren Blickwinkel anschauen lernen. Der Kurs arbeitet sehr mit Fallvignetten und persönlichen Erfahrungsberichten in verschiedensten Formen. Mental Health First Aid ist ein Kurs, der erwiesenermassen Stigmatisierung reduziert. Dies ist der Haupteffekt. Im englischsprachigen Raum wird das Programm vielfältig verwendet, in Schottland muss beispielsweise jeder Juniorenfußball-Trainer das Programm absolviert haben. Sehr beliebt ist es in der Wirtschaft. Bei Lloyds hat in jeder Abteilung ein Mitarbeiter dieses Programm absolviert. In der Schweiz wird Mental Health First Aid nun ab dem Jahr 2019 von der Pro Mente Sana in einer Zusammenarbeit mit der Otto Beisheim Stiftung angeboten werden. Es wird sich direkt auch an Betriebe richten. Es wird aber auch in Partnerschaften wie mit der Migros-Klubschule oder dem Schweizerischen Roten Kreuz angeboten werden. Es liess sich leider kein geeigneter Begriff basierend auf Mental Health First Aid für unsere vier Landessprachen finden. Gewählt wurde deshalb der Begriff „Ensa“, eine Referenz an Australien. Ensa bedeutet in einer der Sprachen der Aborigines „die Antwort“. Ensa ist also eine mögliche Antwort auf die Frage, wie die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden in einem Betrieb gestärkt werden kann.