

Psychische Belastungen in der Arbeitswelt frühzeitig erkennen und professionell begleiten

BURN-OUT-RISIKO

Jede vierte Frau fühlt sich im Job emotional erschöpft

Publiziert 24. Mai 2024, 04:35

Über die Hälfte der Personen, die im Job gestresst sind, fühlt sich emotional erschöpft. So steigt das Burn-out-Risiko.

Gesundheitsbefragung des BFS

Arbeitnehmende in der Schweiz immer mehr gestresst

Donnerstag, 23.05.2024, 12:30 Uhr

Medienmitteilung

Gesundheit bei der Arbeit: Emotionale Erschöpfung steigt weiter an, Stress auf hohem Niveau stabil – Ergebnisse des Job-Stress-Index 2022

Startseite > News > Gesundheit bei der Arbeit: Emotionale Erschöpfung steigt weiter an, Stress auf hohem Niveau stabil – Ergebnisse des Job-Stress-Index 2022

«Europameisterin beim Arbeitstempo und Schweiz kämpfen mit Stress und gesundheitlichen Problemen

Jeder vierte Angestellte sieht seine Gesundheit durch seine Arbeit gefährdet. Eine neue Studie zeigt nun, wie die Büro den Arbeitnehmern sonst noch aufs Gemüt drückt.

Drucken Teilen

22.08.2023, 12:58 Uhr

Jetzt kommentieren

Zunehmender Stress im Job

Travailsuisse warnt vor Erschöpfung am Arbeitsplatz

Aktualisiert am Freitag, 12.05.2023, 02:45 Uhr

Psychische Gesundheit in der Schweiz

Laut Bericht des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums 2020 (Obsan Bericht) sind 15 bis 34 Prozent der Schweizer Bevölkerung von psychischer Belastung und Depressionssymptomen betroffen.

Über fünf Prozent der Erwachsenen ab 15 Jahren hatten in den letzten 12 Monaten eine diagnostizierte Depression (vgl. ebd.: 37).

Arbeit als Krankheitsfaktor aber auch Gesundheitsfaktor

Es ist unbestritten, dass Arbeit ein zentraler Bestandteil unserer Lebenswelt ist. Eine berufliche Tätigkeit ermöglicht Strukturierung, Identifikation, Erleben von Effizienz, Anerkennung, Wertschätzung und den Austausch mit anderen.

Dennoch gibt es auch Bedingungen an Arbeitsplätzen, die zu belastenden und auch teilweise krankmachenden Faktoren für die beschäftigten Personen werden können, wenn das individuelle Energielevel in Schräglage gerät.

Psychosoziale Anforderungen der Arbeitswelt

Durch den Wandel der Arbeitswelt verändern sich auch die psychosozialen Anforderungen der Arbeitswelt.

Die psychosozialen Anforderungen eines Arbeitsplatzes sind dann gesundheitsgefährdend, wenn sie die Bewältigungskompetenzen des Individuums mit seiner biologischen Disposition und seiner psychischen und physischen Konstitution überschreiten.

Menschen haben sehr verschiedene und individuelle Kapazitäten zur Bewältigung von anspruchsvollen Situationen und Anforderungen (vgl. Riedel-Heller 2013: 833f.).

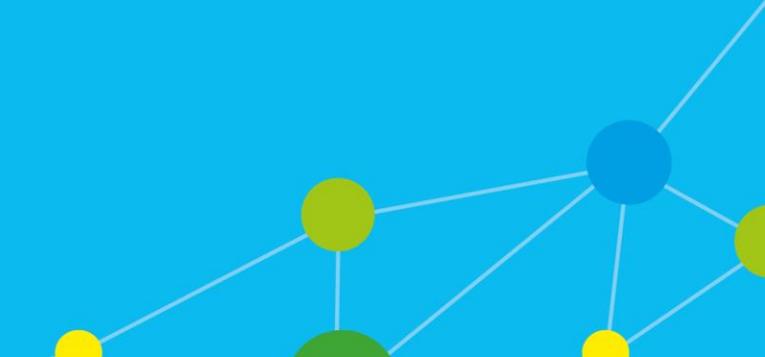
Was für die eine Person als positive Herausforderung beurteilt wird, kann für eine andere Person eine extreme Überforderung sein.



Psychosoziale Risiken in der Arbeitswelt

Diese äusseren Anforderungen treffen häufig auf erweiterte innere Ansprüche von Selbstverwirklichung und sozialer Anerkennung durch Erwerbsarbeit, die mit einer hohen Verausgabungsbereitschaft verbunden sind.

Das kann die Gefahr von Selbstüberforderung bis hin zur Erschöpfung erhöhen.



Veränderte Anforderungen an die Prävention

Betriebliche Prävention ist "klassischer Weise" eher auf eine somatische-Prävention ausgerichtet z.B. Ergonomie, Expositionsprophylaxen wie Lärm, Kälte, chemische Stoffe und geht oft mit der Arbeitssicherheit einher.

Die zunehmend bedeutsame Belastungsformen der psychosozialen Anforderungen werden in der betrieblichen Prävention allerdings weniger stark aufgegriffen.

Eine Überforderung im präventiven Umgang mit diesen neueren Belastungskonstellationen von Arbeit sind zu beachten, da die Grenzen der klassischen Präventionsarbeit gesprengt werden (Ulrich Bröckling 2008).

Prävention: Psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz

Arbeitsplatz wird als ein sicheres Umfeld wahrgenommen.

Ein gutes Arbeitsklima im Team ist einer der wichtigsten Grundlagen für psychologische Sicherheit ist.

Mitarbeitenden können sich frei und kreativ äussern, ohne befürchten zu müssen, dass ihre Ideen lächerlich gemacht oder nicht ernst genommen werden.

Förderung einer Kultur und Umgangsform, in der eine offene Kommunikation gefördert wird, um kontinuierliche Verbesserung und Innovation zu fördern.

Laut einer Umfrage von McKinsey & Company aus dem Jahr 2021 haben insbesondere Teamverantwortliche einen starken Einfluss auf die psychologische Sicherheit.

Quintessenz für den Alltag

Vorgesetzte Personen/Arbeitgebende müssen keine Psychologen sein.

Das wichtigste Instrument um mögliche krisenhafte Verläufe frühzeitig zu erkennen ist:

- Wahrnehmung
- Beurteilung
- Vorbereitung
- Handeln

Erkrankung soll kein Stigma sein

Erkennen der Erkrankung bietet den Betroffenen die Chance, aktiv zu werden.

Psychische Erkrankungen können sich verschlimmern und chronisch werden, bei nicht rechtzeitiger Behandlung.

Hohe Kosten für die Organisationseinheit, wenn jemand trotz psychischer Erkrankung arbeitet, da beispielsweise im Vorfeld einer Depression die Fehlerquote 6x höher als **üblich ist** (Ruhr Universität Bochum: 2012. Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitern).

Die IV als Partnerin für Prävention und Eingliederung

Die Einbeziehung von Experten ist eine hilfreiche Unterstützung für den Umgang mit Beschäftigten in Krisensituationen.

IV-Eingliederungsberater/innen und IV-Berufsberater/innen können den Betroffenen als Anlaufstelle begleiten und den Vorgesetzten beratend zur Seite stehen.

Die/Der Betroffene sollte motiviert werden, betriebsinterne Helfer und auch externe Helfer in Anspruch zu nehmen und für sich als Unterstützung zu nutzen.

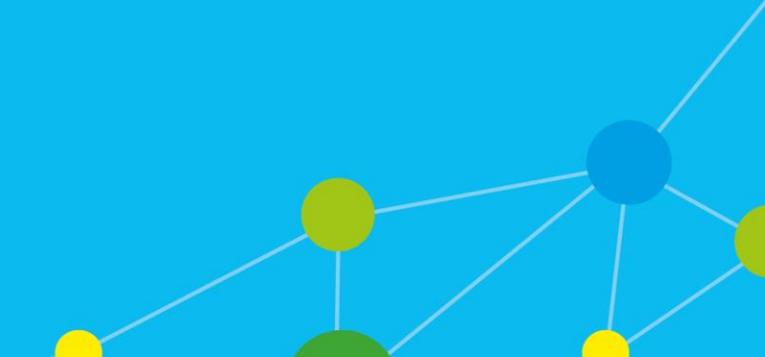
Handeln Sie frühzeitig → treten Sie mit uns in Kontakt!



Handeln Sie frühzeitig → treten Sie mit uns in Kontakt!

Arbeitsplatzerhalt steht bei uns an oberster Stelle – da sind wir Profis, da bieten wir Hand.

Frühzeitig Kontakt aufnehmen:

- gemeinsames Gespräch suchen
 - Situationsklärung
 - Ziel ist es den Arbeitsplatz zu erhalten
- 

Handeln Sie frühzeitig → treten Sie mit uns in Kontakt!

- eingliederung@svztg.ch
- Bettina Hugelshofer, Leiterin Team Eingliederung / Rente Süd,
Stv. Leiterin Abteilung Eingliederung / Rente: 058 225 75 40; bettina.hugelshofer@svztg.ch
- Cinzia Folino, Leiterin Team Eingliederung / Rente Nord: 058 225 74 80;
cinzia.folino@svztg.ch
- Franca Eckinger, Leiterin Team Eingliederung / Rente West: 058 225 75 80;
franca.eckinger@svztg.ch

Literaturverzeichnis

Bröckling, Ulrich (2008). Vorbeugen ist besser... Zur Soziologie der Prävention. In: Behemoth. A Journal on Civilisation. 1. S. 38-48.

De Smet, A, Rubenstein, K., Schrah, G., Vierow, M. & Edmondson, A. (2021). Psychological safety and the critical role of leadership development. McKinsey & Company, 1 – 9. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/psychological-safety-and-the-critical-role-of-leadership-development> [Zugriffsdatum: 10.10.2024].

Kilian, Reinhold/Becker, Thomas (2006). Die Prävention psychischer Erkrankungen und die Förderung psychischer Gesundheit. In: Prävention: Ausgewählte Beiträge des nationalen Präventionskongresses Dresden, 1. und 2. Dezember 2005. S. 443-472. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

OECD (2018). Hohe Kosten durch psychische Erkrankungen in Europa. URL: <https://www.oecd.org/berlin/presse/hohe-kosten-durch-psychische-erkrankungenin-europa-22112018.htm> [Zugriffsdatum: 10.10.2024].

Schuler, Daniela/Tuch, Alexandre/Peter, Claudio (2020). Psychische Gesundheit in der Schweiz. Monitoring 2020. (Obsan Bericht 15/2020). Schweizerisches Gesundheitsobservatorium: Neuchâtel.4

Riedel-Heller, Stefanie (2013). Psychische Gesundheit und Arbeit. Konzepte, Evidenz und Implikationen für Forschung und Praxis. In: Nervenarzt. 84. Jg. S. 832–837.

Ruhr Universität Bochum (2012). Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitern, Vortrag vom 4. Oktober 2012. URL: <https://silo.tips/download/umgang-mit-psychisch-kranken-mitarbeiter-inne-n> [Zugriffsdatum: 10.10.2024].