

Diese 5 Faktoren entscheiden, wie

Betriebe haben einen grossen Einfluss darauf, wie psychisch gesund ihre Mitarbeitenden sind. Wir zeigen, welche 5 Faktoren laut der kanadischen Studie «Guarding Minds» (vgl. Seite 14) am stärksten ins Gewicht fallen. Und welchen Beitrag Vorgesetzte leisten können.

1 Risikoloser Zugang zu psychologischer Unterstützung (Stigmatisierung)

Wenn ein Betrieb psychisch belastete oder erkrankte Mitarbeitende wohlwollend unterstützt und sie «back-to-work» begleitet, wagen sich Mitarbeitende eher, sich mit Problemen an Vorgesetzte zu wenden oder intern Hilfe anzunehmen. Betriebe können so früh Lösungen finden und lange Krankheitsverläufe vermeiden. Werden Mitarbeitende hingegen schikaniert oder riskieren sie ihren Job, wenn sie sich zu psychischen Belastungen äussern, werden sie eher schweigen und weiterleiden.

Was können Vorgesetzte tun? Welche Haltung haben Sie psychischen Erkrankungen gegenüber? Setzen Sie sich damit bewusst auseinander, indem Sie sich Wissen aneignen und sich mit Betroffenen austauschen.

2 Unternehmenskultur

Wenn in einem Betrieb Vertrauen, Ehrlichkeit, Fairness und Toleranz fehlen, verschliessen sich Mitarbeitende und schützen sich. In einem von Angst beherrschten Klima wechselt unser Gehirn instinktiv in den Alarmmodus. Die Folge: Die Aufmerksamkeit gilt nicht mehr vollumfänglich der Arbeit. Mitarbeitende machen Fehler und sind blockierter, öfter krank und weniger produktiv.

Was können Vorgesetzte tun? Fördern Sie aktiv und nachhaltig eine Unternehmenskultur, die von Vertrauen, Ehrlichkeit, Toleranz und Fairness geprägt ist.

3 Klare Führung und klare Erwartungen

Mitarbeitenden muss klar sein, was ihre Aufgaben sind, was Vorgesetzte von ihnen erwarten und welche Reaktion auf eine bestimmte Situation zu erwarten ist. Gelten Vereinbarungen plötzlich nicht mehr oder müssen Mitarbeitende ihre Worte auf die Goldwaage legen, sind Konflikte vorprogrammiert. Die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sich Mitarbeitende psychisch belastet fühlen.

Was können Vorgesetzte tun? Deklarieren Sie klar Ihre Erwartungen und den Handlungsspielraum Ihrer Mitarbeitenden. Gehen Sie nicht davon aus, diese wüssten schon, was zu tun sei. Führen Sie grosszügig und vertrauensvoll, gehen Sie sich anbahnende Konflikte früh an und lösen Sie diese konstruktiv.

psychisch gesund Sie sind



4 Höflichkeit und Respekt

Mitarbeitende fühlen sich wertgeschätzt und können ihre Fähigkeiten voll entfalten, wenn man höflich und respektvoll miteinander umgeht. Toleriert ein Betrieb hingegen Respektlosigkeit (z.B. verächtlich über eine Person reden oder sich über eine Person lustig machen), wirkt sich das negativ auf die psychische Gesundheit aus und aktiviert bei Mitarbeitenden den Alarmmodus (vgl. Faktor 2).

Was können Vorgesetzte tun? Lassen Sie bei Respektlosigkeit Nulltoleranz walten. Alle Mitarbeitenden sind in der Verantwortung, auf solche Vorfälle zu reagieren und das Verhalten anzusprechen. Im Gespräch können Sie die Gründe für die Respektlosigkeit klären und auf Toleranzgrenzen hinweisen.

5 Fähigkeiten passend zum Jobprofil

Im Zentrum stehen hier die Mitarbeitenden mit ihrer Persönlichkeit und ihren Fähigkeiten. Wie gut passen die Aufgaben zu einer Person? Wie wohl fühlt sie sich in ihrer Arbeitsumgebung? Und wie ist ihr Verhalten im Team? Die Passung von Fähigkeiten und Anforderungen entscheidet darüber, wie gut es einer Person bei der Arbeit geht. Eine schüchterne Person beispielsweise dürfte sich im Backoffice besser fühlen als im direkten Kundenkontakt. Auch Grossraumbüros erleben nicht alle gleich – für die einen sind sie anregend, für andere belastend.

Was können Vorgesetzte tun? Prüfen Sie, ob die Fähigkeiten und die Persönlichkeit Ihrer Mitarbeitenden mit ihren Aufgaben übereinstimmen – insbesondere dann, wenn es irgendwo harzt: Wenn es zum Beispiel regelmässig Reibereien in einem Team gibt oder wenn nach einer Beförderung die Leistung sinkt.

Text: Tom Bögli