

Psychische Störungen in der Arbeitswelt



Catharina Stahn
ifaa – Institut für
angewandte Arbeits-
wissenschaft

Aktuelle Berichterstattungen verweisen auf einen starken Anstieg krankheitsbedingter Fehlzeiten aufgrund psychischer Störungen. Diese Entwicklung wird auch zum Anlass genommen, politische – nicht immer sachliche – Diskussionen anzufachen.

Aber haben psychische Störungen tatsächlich zugenommen? Das scheint eher nicht der Fall zu sein. Vielmehr werden die Gründe darin gesehen, dass sich der »hausärztliche Blick« für psychische Störungen geschärft hat. Hausärzte sind sehr oft die ersten medizinischen Ansprechpartner für Beschwerden. Weiterhin hat sich die Akzeptanz psychischer Störungen und Probleme erhöht, besonders bei jüngeren Männern.

Betrachtet man die Schätzungen zur Auftretenswahrscheinlichkeit psychischer Störungen, so wird ihre generelle Bedeutung für die Arbeitswelt aber deutlich: Etwa jeder vierte Erwachsene ist mit (mindestens) einer psychischen Störung konfrontiert – und zwar im Laufe eines Jahres (Jacobi, Höfler, Strehle et al. 2014; vgl. Abbildung 1)!

Psychische Störungen ziehen für den Betroffenen häufig massive Einschränkungen der Lebensqualität und Leistungsfähigkeit nach sich. Unternehmen sehen sich mit langen Ausfallzeiten aufgrund psychischer Störungen konfrontiert. Psychische Störungen sind weiterhin oft noch ein Tabuthema, und es vergehen häufig immer noch viele Jahre bis zur Feststellung einer psychischen Störung.

Dabei können sie jeden (be-)treffen und sind kein Zeichen von Schwäche.

Was kann auf betrieblicher Ebene getan werden, um psychischen Störungen vorzubeugen?

Wie bei allen Erkrankungen gilt die Devise: Vorbeugen ist besser als Heilen. Betriebliche Prävention kann einen Beitrag dazu leisten, das Risiko psychischer Störungen zu senken.

Führungskräften kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu:

Sie sollten aufmerksam sein und ihren Beschäftigten das Angebot zum Gespräch signalisieren, wenn sie Verhaltensauffälligkeiten und/oder Leistungsminderungen bemerken.

Voraussetzung dafür ist, dass Führungskräfte aufgeklärt und sensibilisiert sind.

Mit dieser Zielstellung hat das ifaa eine kompakte Handlungshilfe für Führungskräfte erarbeitet, die im Sommer erscheint. Sie behandelt folgende Fragen:

- Welche Bedeutung haben psychische Störungen für die Arbeitswelt?
- Welche sind die häufigsten psychischen Störungen?
- Woran erkenne ich, dass sich ein Mitarbeiter beansprucht fühlt oder möglicherweise unter einer psychischen Störung leidet?
- Wie kann ich den Betroffenen ansprechen?
- Wie kann Betroffenen im Unternehmen geholfen werden, die bereits erkrankt sind?

Bei allen Bemühungen im betrieblichen Kontext ist allerdings zu beachten, dass psychische Störungen in der Regel nicht eine, sondern mehrere Ursachen haben. Viele Ursachen liegen im persönlichen Bereich (zum Beispiel eine genetische Veranlagung für psychische Störungen, traumatische Erlebnisse, gestörte psychosoziale Entwicklung) und entziehen sich dem Einfluss betrieblicher Maßnahmen.

Und um mit zwei positiven Nachrichten zu schließen: Erwerbsarbeit ist ein Schutzfaktor für Gesundheit! Werden psychische Störungen frühzeitig erkannt, können sie in der Regel wirksam therapiert werden! ■

Lesen Sie auch das Glossar zum Thema!

Literatur

Jacobi F, Höfler M, Strehle J, Mack S, Gerschler A, Scholl L, Busch MA, Maske U, Hapke U, Gaebel W, Maier W, Wagner M, Zielasek J, Wittchen H-U (2014) Psychische Störungen in der Allgemeinbevölkerung. Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland und ihr Zusatzmodul Psychische Gesundheit (DEGS1-MH). *Nervenarzt* 85: 77–87

Autoren-Kontakt

Dr. phil. Catharina Stahn
ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Tel.: +49 211 54 22 63-31
E-Mail: c.stahn@ifaa-mail.de

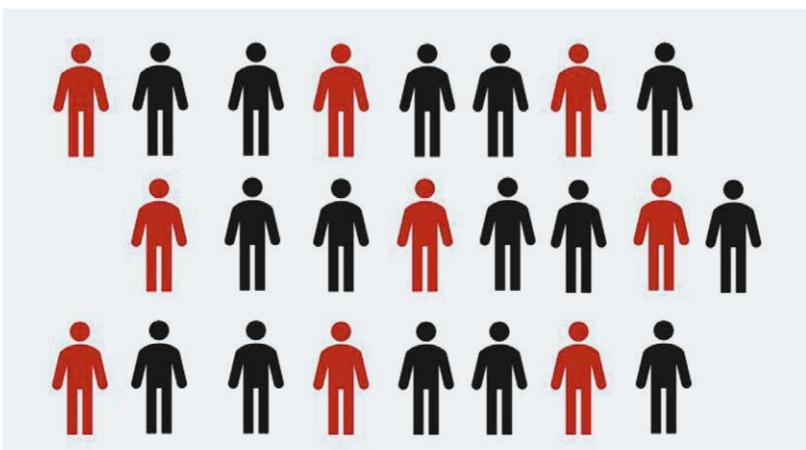


Abb. 1: Auftretenswahrscheinlichkeit psychischer Störungen. | Grafik: ifaa