

WEGSCHAUEN IST KEINE LÖSUNG

→ PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN

Burnout, Depression oder Angststörung sind weit verbreitet – früher genauso wie heute. Im beruflichen Umfeld sind seelische Erkrankungen in vielen Unternehmen jedoch noch immer ein Tabu. Was können Betriebe tun, um solchen Erkrankungen vorzubeugen, entsprechende Herausforderungen bei Beschäftigten zu erkennen und Betroffene zu unterstützen?

Packen wir's einfach nicht mehr? Wer sich die Statistiken der Krankenkassen anschaut, könnte zu diesem Schluss kommen. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) aufgrund einer psychischen Erkrankung nimmt rasant zu. Die AOK verzeichnet im Zeitraum von 2012 bis 2021 ein Plus von 53,2 Prozent. Die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nerven-

heilkunde e.V. (DGPPN) schreibt im Jahr 2018 erschienenen Dossier »Psychische Erkrankungen in Deutschland«: »Psychische Erkrankungen sind Volkskrankheiten. Jährlich erfüllt mehr als jeder vierte Erwachsene in Deutschland die Kriterien einer voll ausgeprägten Erkrankung.«

Immer mehr Menschen suchen Hilfe Die Fachleute schreiben jedoch auch:

»Die Häufigkeit psychischer Erkrankungen in der Bevölkerung ist nicht angestiegen.« Wie passt das zu den steigenden Fallzahlen, von denen Krankenkassen berichten? Die DGPPN führt die Diskrepanz auf einen veränderten Umgang mit psychischen Erkrankungen und auf bessere therapeutische Angebote zurück. Dadurch nehmen sehr viel mehr Menschen als früher das Gesundheitssystem in Anspruch – und damit tauchen sie in den Krankenkassenstatistiken auf.

Das Umfeld reagiert überfordert Susanne Syring-Heinrich vom Kompetenzzentrum für die Seele in Freiberg am Neckar unterstützt und begleitet Personen mit psychischen Problemen sowie deren Angehörige. Sie sagt: »Psychische Beeinträchtigungen – allen voran der Burnout – sind medial inzwischen sehr präsent und viel besser bekannt als früher. Dadurch merken Betroffene eher, dass etwas nicht stimmt, und trauen sich auch immer öfter, davon zu sprechen. Erfahrungsgemäß ist aber ihr Umfeld damit vielfach überfordert.«

»Denk einfach nicht dran« funktioniert nicht Das reagiert dann so, wie es das Online-Satire-Magazin »Der Postillion« beschreibt. Der Titel des Beitrags lautet: »Das wird schon wieder: Mann heilt depressiven Freund mit einem einzigen Satz«. Weiter unten heißt es: »Auch Psychologen sind von der Wirkung der vier Wörter beeindruckt: »Ähnliche Heilungserfolge erzielen Freunde und Verwandte von Depressionspatienten allenfalls durch Aussagen wie »Kopf hoch!«, »Denk einfach nicht dran« und »Anderen Leuten geht es noch viel schlechter als dir« (...).«



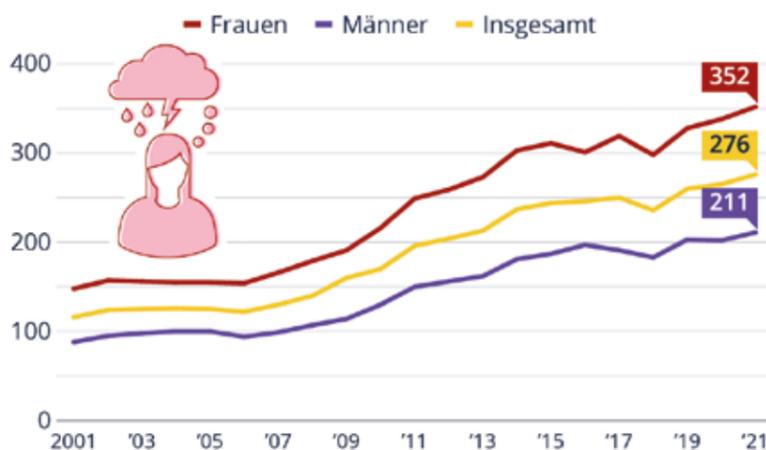
Psychische Beeinträchtigungen sind präsenter und besser bekannt als früher

Foto: Oly/stock.adobe.com

HÖCHSTSTAND BEI FEHLTAGEN IM JAHR 2012

Kranke Psyche

Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland je 100 Versicherte aufgrund psychischer Erkrankungen



Quelle: DAK/IGES Institut

So tun, als ob – bis zum Zusammenbruch Was »Der Postillion« satirisch überspitzt darstellt, sei nicht aus der Luft gegriffen, meint Susanne Syring-Heinrich. Die meisten Menschen hätten das Gefühl, eine Lösung bieten zu müssen, wenn ihnen zum Beispiel ein Kollege von seinen psychischen Problemen berichte. Aus lauter Hilf-

losigkeit oder weil das Thema Angst einflöße, griffen dann viele auf scheinbar aufmunternde Sätze zurück. Betroffene fühlten sich dadurch jedoch unverstanden, abgewiesen und zögen sich zurück. »Es will keiner hören, und ich muss allein damit fertig werden, ist der Eindruck, der bleibt«, sagt Syring-Heinrich. »Vielen psychisch Erkrankten gelingt es, nach außen hin zu funktionieren. Sie lächeln, obwohl ihnen nicht danach zu Mute ist, und spulen Alltagsroutinen ab, obwohl sie das unsäglich viel Kraft kostet. Vorgesetzte und Kollegen bekommen von ihrer inneren Not, von Ängsten und Antriebslosigkeit, nichts mit. Oft wird erst klar, wie ernst es war, wenn der betroffene Kollege von einem Tag auf den anderen krankgeschrieben ist und für längere Zeit – manchmal über Monate – ausfällt«, sagt die Seelenexpertin.

»Oft wird erst klar, wie ernst es war, wenn der betroffene Kollege von einem Tag auf den anderen krankgeschrieben ist und für längere Zeit – manchmal über Monate – ausfällt.«

Susanne Syring-Heinrich

Betriebe beugen vor Wer so etwas als Arbeitgeber erlebt hat, weiß, was es bedeutet, wenn ein Leistungsträger im Unternehmen plötzlich und längerfristig ausfällt. Und wer bislang von solchen Ausfällen verschont blieb, kann sich leicht ausmalen, was wäre, wenn ... Daher entwickeln viele Geschäftsführungen Strategien, um psychischen Erkrankungen vorzubeugen, um Betroffene gut zu unterstützen und sie nach Krankheitsphasen erfolgreich wieder in den Betrieb zu integrieren. Denn sie merken: Einfach wegschauen funktioniert nicht.

Betriebe sollten bei der Umsetzung an mehreren Punkten gleichzeitig ansetzen. Hier sind die zentralen Bausteine:

- **Wissen vermitteln** Die Belegschaft über psychische Erkrankungen aufklären und sprachfähig machen. »

■ **Begleitung bieten**

Mitarbeitern in psychischen Ausnahme-situationen Unterstützung anbieten.

■ **Kultur verändern**

Leitlinien entwickeln und Kommunikations-verhalten anpassen.

■ **Verhältnisprävention betreiben**

Psychische Gefährdungsbeurteilung durch-führen und gesundheitsförderliche Rah-menbedingungen gestalten.

■ **Verhaltensprävention fördern**

Beschäftigte mit Möglichkeiten vertraut ma-chen, wie sie besser mit sich selbst umgehen und ihren Stresslevel reduzieren können.

■ **Berufliche Wiedereingliederung**

systematisieren

Wiedereingliederungsgespräche führen, Arbeitsaufgaben und -umfeld ggf. anpassen und Betroffene Schritt für Schritt wieder in den Arbeitsprozess integrieren.

Und so kann es gelingen:

Wissen vermitteln Wer in Ihrem Team kennt sich mit psychischen Erkrankungen aus? Wer erkennt Warnsignale? Wer kann diese Beobachtungen so ansprechen, dass sich Betroffene nicht stigmatisiert und aus-gegrenzt fühlen? Wer weiß mit psychisch er-krankten Beschäftigten so umzugehen, dass er zu einer Stabilisierung beiträgt? Kaum ein Betrieb kann mit diesem Know-how aufwar-ten. Während klassische Erste-Hilfe-Kurse Pflicht sind, ist Basiswissen im Bereich der

Präventions-Tipp

Krankenrück-kehrgespräche führen

Katrin Schiller, Expertin für betrieb-liches Gesundheitsmanagement (BGM) aus Ludwigsburg, empfiehlt Vorgesetzten, im Rahmen ihrer Für-sorgepflicht Krankenrückkehrge-spräche zu führen, wenn Beschäf-tigte krankgeschrieben waren. »So kann es gelingen, Belastungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern bevor schwer-wiegendere oder chronische Erkran-kungen entstehen«, sagt sie.

psychischen Ersten Hilfe in Unternehmen und Gesell-schaft quasi nicht vorhan-den. »Das muss sich än-dern«, findet Sandra Bü-chele aus Vaihingen/Enz, Heilpraktikerin für Psycho-therapie, Systemische The-rapeutin und Hypnose-The-rapeutin. Sie bietet daher MHFA-Online-Kurse an.

MHFA steht für Mental Health First Aid, also Erste Hilfe für psychische Gesundheit. Das Konzept stammt aus Australien. Inzwischen haben bereits vier Millionen Menschen welt-weit den Kurs besucht. Die Koordination in Deutschland verantwortet das Zentralinsti-tut für Seelische Gesundheit in Mannheim zusammen mit der Beisheim Stiftung in München.

Erste Hilfe für psychische Gesund-heit

Sandra Büchele gibt Einblicke in die In-halte des zwölfstündigen Kurses: »Thema sind die häufigsten psychischen Erkran-kungen: Depressionen, Angsterkrankungen, Abhängigkeiten, zum Beispiel von Alkohol oder Medikamenten sowie Psychosen. Bei allen diesen Erkrankungen kann es zu Suizid-gedanken kommen. Das ist daher ein The-ma, das wir besonders berücksichtigen.« Die Teilnehmenden lernen auch, dass eine psy-chische Erkrankung jeden treffen kann.

»Meist führt ein Puzzle aus unterschiedlichen Faktoren zur Erkrankung. Dazu gehören vor allem belastende Lebensumstände, erbliche Prägungen und Stoffwechseleränderungen im Gehirn«, sagt die Seminarleiterin. Alle der betrachteten Erkrankungen schränken die Betroffenen in ihrem Alltag ein und setzten sie in starker Ausprägung schließlich völlig außer Gefecht. »Wenn Kollegen sich zurück-ziehen, wenn sich ihr Verhalten verändert, sie zunehmend aggressiv oder unsicher wir-ken, ihre Leistungsfähigkeit sinkt oder sich Krankheitstage häufen, können das Warn-signale sein«, erklärt Büchele, die die Kurs-teilnehmer auch darin schult, solche Beobachtungen anzusprechen und Hilfe anzu-bieten. Dabei müsse immer klar sein, MHFA-Kurs-Absolventen seien Ersthelfer und keine Therapeuten. »Ihre Aufgabe ist es, da zu sein und zu stabilisieren, bis professionelle Hilfe verfügbar ist«, betont die Expertin.

LINK-TIPP

Arbeitsprogramm Psyche

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in-formiert auf dem Webportal »Gemeinsame Deut-sche Arbeitsschutzstrategie. Arbeitsprogramm Psy-che« unter www.gda-psyche.de über psychische Be-lastungsfaktoren bei der Arbeit und zeigt Hand-lungsmöglichkeiten auf.

Begleitung bieten Bis ein Therapie-platz zur Verfügung steht, kann es jedoch dauern. Das System ist überlastet. Nicht sel-ten warten Betroffene bis zu einem Jahr und länger. Daher ist es gut, wenn Betriebe un-terschiedliche Berater, Seelsorger und The-rapeuten kennen, auf die sie verweisen kön-nen. Angebote, die nicht von den Kranken-kassen übernommen werden, sind oft auch

»Wenn Kollegen sich zurückziehen, wenn sich ihr Verhalten ver-ändert, sie zunehmend aggressiv oder unsicher wirken, ihre Leistungs-fähigkeit sinkt oder sich Krankheitstage häufen, können das Warnsignale sein.«

Sandra Büchele

kurzfristig buchbar. Die Kosten sind jedoch privat zu tragen. Zu überlegen ist, ob der Be-trieb psychisch erkrankte Beschäftigte dabei finanziell unterstützen kann. Die Investition könnte sich auszahlen, denn Warten ver-schlimmert die Krankheit in der Regel.

Seelenexpertin Susanne Syring-Heinrich sagt: »Ich gebe Betroffenen viel Raum, um über sich zu sprechen und nachzudenken. Ich nehme sie ernst und bringe sie mit un-terschiedlichen Methoden dazu, ihre Situa-tion neu zu sehen und Zusammenhänge zu verstehen. Manchmal hilft das bereits so sehr, dass die Menschen ihre innere Ruhe und Stärke wiederfinden und der Gang zum Psychotherapeuten überflüssig wird.« Ne-ben direkt Betroffenen unterstützt sie auch Angehörige und Kollegen psychisch Er-krankter, die oft ebenfalls stark belastet sind:



Vorgesetzte sollten Krankenrückkehr-gespräche führen, um mögliche Belastungen frühzeitig zu erkennen

Foto: auremar/stock.adobe.com

»Es ist wichtig, dass sie etwas für sich tun. Denn nur wer selbst in seiner Kraft ist, kann anderen Kraft geben.«

Betriebe können auf Hilfsangebo-te verweisen

Experten für die Seele, Be-rater und Therapeuten bringen neben ihrer unverwechselbaren Persönlichkeit auch ver-schiedene Methoden und Therapieansätze ein. Das ist eine Chance. Denn so können Be-troffene die Form der Hilfe finden, die zu ih-nen passt und auf die sie sich einlassen kön-nen. Arbeitgeber fungieren idealerweise als Lotsen und zeigen Erkrankten Möglich-keiten auf. Eine Adresse, die auf jeden Fall in der Empfehlungsliste stehen sollte, ist die des Sozialpsychiatrischen Dienstes, der in der Regel bei den Gesundheitsämtern der Kreise bzw. kreisfreien Städte angesiedelt ist. Seine Aufgabe ist es, Menschen mit psy-chischen Störungen oder Suchterkran-kungen zu beraten und ihnen zu helfen.

Kultur verändern

Im Verlauf eines Jahres ist durchschnittlich jeder vierte Bun-desbürger von einer psychischen Erkran-kung betroffen. Wer jetzt sagt, »bei uns im Betrieb kommt das nicht vor«, kann sich ausrechnen, wie wahrscheinlich es ist, dass das tatsächlich zutrifft. Sinnvoller wäre si-cherlich die Frage: »Warum bekomme ich

HINTERGRUND

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

In § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), in dem es um die Beurteilung der Arbeitsbedingungen geht, sind die psychischen Belastungen bei der Arbeit als einer der möglichen Gefährdungsfaktoren ausdrücklich genannt.

■ **Was ist unter psychischen Belastungen zu verstehen?**

Solche Belastungen entstehen zum Beispiel bei zu hohem Leistungs- und Zeitdruck, unklaren Anweisungen und Prozessen, einem schlechten Betriebsklima, monotonen Tätigkeiten, mangelndem Mitspracherecht oder ungünstigem Führungsverhalten.

■ **Wie können Arbeitgeber psychische Belastungen ermitteln?**

Vielfach führen Unternehmen eine anonyme Mitarbeiterbefragung durch, in der sie die Belastungsfaktoren bei den Beschäftigten abfragen. Auf dieser Grundlage lassen sich dann Maßnahmen entwickeln und umsetzen, die die Belastungen reduzieren. Oder der Betrieb veranstaltet Workshops, in denen sich die Teams mit einer Fach-person treffen, Problemstellungen diskutieren und Lösungsvorschläge erarbeiten.

nichts von psychischen Problemen in der Belegschaft mit?« Kommunikationsberater Daniel Fischer von Mediaharmonists in Ludwigsburg sagt: »Ich erlebe, dass in vie-len Betrieben die unausgesprochene Regel gilt: Bloß keine Schwäche zeigen! In un-serer Leistungsgesellschaft ist die Person viel Wert, die groß und stark ist und jedes

Arbeitspäckchen klaglos schultert. Aus Angst um den Arbeitsplatz und Verantwortungsgefühl dem Betrieb und den Kollegen gegenüber betreiben viele Menschen über Jahre Raubbau an ihrer eigenen seelischen und körperlichen Gesundheit. Denn wer Überforderung zeigt und um Hilfe bit- >>

EXPERTENWISSEN

Was passiert bei Stress?

»Sind Druck und Stress sehr groß, wechselt der Körper in den Überlebensmodus«, erklärt Burnout-Expertin Gina Heinrich. »Er reagiert, als ob er angegriffen würde und um sein Leben fürchten müsste. In solchen Situationen ist die Körperwahrnehmung gedämpft, die Organe schalten in einen Sparmodus, der Herzschlag wird schneller, die Nebennieren schütten Stresshormone aus. Der Körper lässt alles los, was er nicht benötigt. Das führt zum Beispiel zu Durchfall, auch das logische Denken ist reduziert. Der Mensch fokussiert sich auf zwei Optionen: kämpfen oder flüchten.«

Wer gesund leben möchte, sollte dafür sorgen, dass sich im Alltag Anspannungs- und Entspannungsphasen abwechseln. Doch viele Menschen lassen die Entspannungsphasen einfach ausfallen. Selbst in ihre Freizeit jagt ein Termin den anderen. Muskeln und Kiefer sind dauerhaft angespannt, das Gedankenkarussell kommt kaum zur Ruhe. Dadurch wird die Stresstoleranz immer geringer, bis das Fass schließlich voll, die maximale Stressbelastung überschritten ist. Dann fällt der Organismus in einen Freeze-Modus. Er ist schachtmatt.

tet, gilt als nicht belastbar und wird schnell ausgemustert.« Geschäftsführungen und Führungskräfte, die eine solche Kultur verändern wollen, sagt Fischer, sollten bei sich selbst anfangen und eine neue Arbeitsaufassung vorleben. »Denn wer bis spät in die Nacht arbeitet und auch krank noch im Betrieb erscheint, sagt seinen Beschäftigten damit durch die Blume: »Das erwarte ich auch von euch«, erklärt Fischer. Aktuell sei es oft der Fachkräftemangel, der die Belastungen in den Unternehmen auf die Spitze treibe. Ein Ende der Personalknappheit sei jedoch nicht in Sicht. »Es ist also auch eine Frage des gesunden Menschenverstands die eigene Belegschaft nicht überzustrapazieren: Unser Arbeitsleben ist ein Marathon, kein Sprint. Wir müssen mit unseren Kräften haushalten.«

Verhältnisprävention betreiben

Was im Privatleben der Beschäftigten passiert, haben Arbeitgeber nicht im Griff. Doch sie können dazu beitragen, dass die Situation im Betrieb möglichst nicht zum Auslöser für seelische Erkrankungen wird. Vor körperlichen Gefahren bewahren die Unternehmen ihre Mitarbeiter zumeist gut. Auf Baustellen tragen die Beschäftigten wo nötig Helme und Sicherheitsschuhe. Wer mit Gefahrstoffen hantiert, nutzt eine Maske und eventuell Schutzkleidung. Doch was ist mit den psychischen Gefahren? Was viele Geschäftsführungen nicht wissen: Auch in diesem Bereich sind die Unternehmen zur Prävention verpflichtet. Bereits seit 2013 ist es gesetzlich vorgeschrieben, in der Gefährdungsbeurteilung auch psychischen Belas-

tungen zu berücksichtigen und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um sie zu minimieren.

Verhaltensprävention fördern Das Leben ist kein Ponyhof, heißt es zurecht. Auch wenn wir uns bemühen, positive Rahmenbedingungen zu schaffen, wird es zwangsläufig mit Stressauslösern aufwarten. Wie gut Menschen damit umgehen können, ist individuell unterschiedlich. Das hat etwas mit der Persönlichkeit zu tun, mit bisherigen Erfahrungen und der aktuellen

»Regelmäßig in der Mittagspause spazieren zu gehen, Natur zu genießen oder bewusst zu atmen, kann bereits viel bewirken.«

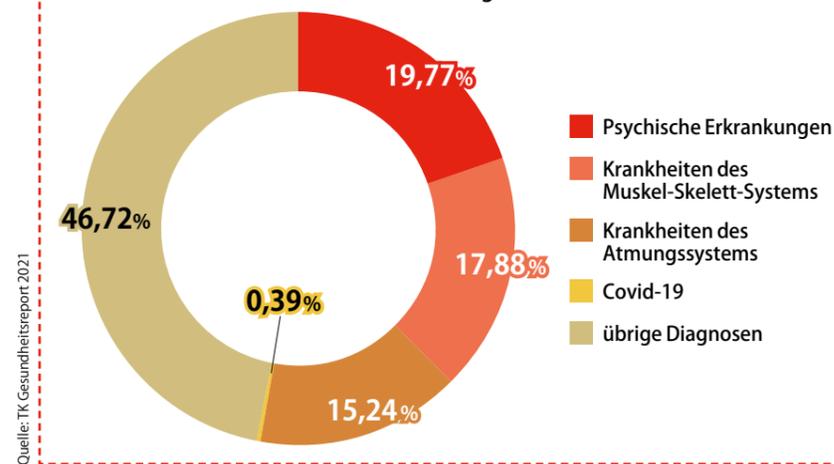
Gina Heinrich

Lebensweise. Gina Heinrich, Beraterin für Burnout-Prävention und Expertin für körperorientiertes Stressmanagement aus Remseck am Neckar, sagt: »Sehr viele Menschen in unserer Gesellschaft leben in einer Daueranspannung. Oft nehmen sie das selbst gar nicht wahr. Sie haben die Verbindung zu ihrem Körper verloren. Warnsignale, die er ihnen sendet, kommen kaum bei ihnen an. Schließlich greift der Körper zu drastischen Maßnahmen und legt sie einfach lahm.« Die gute Nachricht: Menschen können lernen, die Signale ihres Körpers besser wahrzunehmen und angemessen darauf zu reagieren. Betriebe können Anstöße dafür geben und ihre Beschäftigten dabei unterstützen. Damit beugen sie psychischen und physischen Erkrankungen vor.

Vorträge, Workshops, Kurse Was können Betriebe konkret tun? Um Beschäftigte mit dem nötigen Hintergrundwissen zu versorgen, haben sich Vorträge über Stress und Burnout-Prävention bewährt. Workshops vermitteln Entspannungstechniken und entsprechende Körper-Übungen. Auch regelmäßige Kursangebote sind sinnvoll. Die Erfahrung zeigt nämlich, dass es mit einem Vortrag oder einer Übungsstunde nicht getan ist. Schließlich geht es um eine Verhaltensänderung, die sich nur durch Trai-

TOP 3 DIAGNOSEN FÜR KRANKSCHREIBUNGEN

Prozentualer Anteil am Krankenstand insgesamt



Quelle: TK-Gesundheitsreport 2021

ning erreichen lässt. Gina Heinrich rät Unternehmen, die unsicher sind, ob ihre Beschäftigten mitziehen, niedrigschwellig einzusteigen und Entspannungsphasen in den Arbeitsalltag einzubauen: »Regelmäßig in der Mittagspause spazieren zu gehen, Natur zu genießen oder bewusst zu atmen, kann bereits viel bewirken. Alles, was unseren Körper aus seinem Daueralarmzustand herausholt, hilft.«

Berufliche Wiedereingliederung systematisieren

Mitarbeiter, die eine psychische Erkrankung über Wochen oder Monate lahmgelegt, brauchen im Anschluss oft lange Zeit, um im Beruf wieder voll einsatzfähig zu sein. Manche ziehen auch die Reißleine und reduzieren ihre Berufstätigkeit dauerhaft. Da man den Krankheitsrückkehrern ihre Beeinträchtigung nicht ansieht, fällt es Chefs und Teams oft schwer zu verstehen, warum der Kollege nicht wieder so richtig mit anpacken kann. »Doch wer in die alte Tretmühle zurückgeht und aus der psychischen Erkrankung keine Lehren zieht, ist schnell wieder am Nullpunkt«, warnt Katrin Schiller, Expertin für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in Ludwigsburg. Der Gesetzgeber beugt vor und gibt Unternehmen auf, unabhängig von der Art der Erkrankung nach Krankschreibungen von insgesamt

mehr als sechs Wochen innerhalb eines Zwölf-Monats-Zeitraums Wiedereingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

BEM-Gespräch führen »Dafür führt eine geschulte Vertrauensperson aus dem Unternehmen, die nicht der Vorgesetzte sein sollte oder ein externer Experte ein sogenanntes BEM-Gespräch mit der Person, die wieder ins Berufsleben einsteigen will«, erläutert Schiller. »Das erste Ziel des Gesprächs ist es, herauszufinden, ob die Erkrankung

»Unser Arbeitsleben ist ein Marathon, kein Sprint. Wir müssen mit unseren Kräften haushalten.«

Daniel Fischer

etwas mit den Arbeitsbedingungen im Unternehmen zu tun hat und mögliche Veränderungsvorschläge abzuleiten.« Im Rahmen des BEM führen die Beteiligten außerdem eine Arbeitsplatzbegehung durch und erarbeiten einen Schritt-für-Schritt-Plan für die Wiedereingliederung. »Viele fangen mit einem minimalen Stundenumfang an und erweitern ihn nach und nach«, berichtet die BGM-Expertin. »Im Verlauf des Prozesses kann es – insbeson-

Tipps

Unterstützung durch Krankenkassen

Unternehmen, die eine Betriebliche Gesundheitsförderung auf- bzw. ausbauen möchten, können bei Konzeption und Umsetzung Unterstützung von den Krankenkassen erhalten. Anfragen sollten sie zuerst dort, wo die meisten Beschäftigten versichert sind. Die Paragraphen 20 und 20b Sozialgesetzbuch V (SGB) verpflichten die Kassen dazu, diese Leistungen zu erbringen.

dere bei psychischen Erkrankungen – vorkommen, dass der Betroffene wieder einen Schritt zurückgehen und sich mehr Zeit nehmen muss.« Für Vorgesetzte, die Arbeitseinsätze planen müssen, ist das eine besondere Herausforderung. Doch Druck zu machen, erweise sich als kontraproduktiv, sagt Schiller.

»Personen, denen das BEM in Unternehmen anvertraut wird, sollte in der Gesprächsführung geschult sein und wissen, welche weiteren internen und externen Fachleute – zum Beispiel der Arbeitsschutzbeauftragte, der Betriebsrat, das Integrationsamt oder ein Ergonomieberater – bei Bedarf in den Wiedereingliederungsprozess eingebunden werden können«, erklärt die BGM-Fachfrau.

Fazit Psychische Erkrankungen sind wenig greifbar und für Außenstehende oft schwer verständlich. Doch wegschauen ist die falsche Strategie. Das Thema zu bearbeiten und sich einen Werkzeugkasten für den Umgang damit aufzubauen, ist die sinnvollere Lösung. Denn eine solche Toolbox macht handlungsfähig. Sie hilft dabei, psychische Erkrankungen nach Möglichkeit zu vermeiden, Betroffene zu unterstützen und nach einer akuten Krankheitsphase wieder ins Unternehmen einzugliedern.

Eike Ostendorf-Servissoglu

BEGRIFFSERKLÄRUNG

Was ist Betriebliches Gesundheitsmanagement?

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement, kurz: BGM, besteht aus drei Säulen:

- **Arbeits- und Gesundheitsschutz (u.a. Gefährdungsbeurteilung)** = Verhältnisprävention.
- **Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)** = Verhaltensprävention.
- **Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)**

Die erste und dritte Säule sind gesetzlich verpflichtend, das BGF ist eine freiwillige Leistung von Arbeitgebern.



Foto: Gstudio/stock.adobe.com