

Deine
Psyche?

Kein
Tabu!

www.kein-tabu.ch



**FRÜHERKENNUNG UND PRÄVENTION
PSYCHISCHER BELASTUNGEN
BEI DER GENERATION 50+**

LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER

Liebe Arbeitgeber, Führungskräfte und Personalverantwortliche

Die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch: Der demografische Wandel hin zu einer immer älteren Bevölkerung konfrontiert Unternehmen mit einer alternden Belegschaft. Gleichzeitig verlangt die zunehmende Digitalisierung ein Schritthalten mit neuen Technologien, der Arbeitsalltag wird hektischer und erfordert ein hohes Mass an Flexibilität und Multitasking. Um diesen Entwicklungen zu begegnen, ist eine Gesundheitsförderung der Generation 50+ unabdingbar.

Fast die Hälfte der erwerbstätigen Personen über 50 in der Schweiz fühlt sich bei der Arbeit hoher psychischer Belastung ausgesetzt; jede vierte Person leidet gar unter Depressionssymptomen. Menschen zwischen dem 50. und dem 59. Altersjahr sind am häufigsten von einem Burnout betroffen. Solche psychischen «Risse» ziehen sich nicht selten weiter zum Bruch mit der Arbeitsstelle: 43% aller Neuberentungen sind auf psychische Krankheiten zurückzuführen.

Diese Situation stellt auch für die Arbeitgeber eine grosse Herausforderung dar und führt oft zu Überforderung wenn es darum geht, psychische Erkrankungen als solche wahrzunehmen und derartige Problemsituationen wirksam anzugehen. Fachliche Unterstützung durch Ärztinnen und Ärzte oder externe Beratungs- oder IV-Stellen werden nur selten oder zu spät in Anspruch genommen.

Die vorliegende Broschüre enthält Tipps und Informationen zum Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden sowie zur Prävention psychischer Erkrankungen im Betrieb. Damit Sie handeln können, bevor sich erste Risse weiterziehen.

WIE ERKENNE ICH PSYCHISCHE BELASTUNGEN IM BETRIEB?

Als Arbeitgeber kennt man gerade ältere Mitarbeitende in der Regel schon eine Weile. Ein grosser Vorteil bei der Früherkennung von psychischer Überlastung: Nehmen Sie bei Ihren Mitarbeitenden Verhaltensweisen wahr, die Sie als untypisch und nicht nachvollziehbar einschätzen? Treten diese über einen längeren Zeitraum von 4-6 Wochen auf? Dies können bereits ernstzunehmende Warnsignale für eine Überlastung sein, die schlimmstenfalls eine psychische Erkrankung nach sich ziehen kann. Schauen Sie genau hin und bieten Sie Ihre Unterstützung an.

Zu den wichtigsten Alarmsignalen psychischer Erkrankungen gehören:

- Erschöpfung
- Konflikthanfälligkeit
- Sozialer Rückzug
- Erhöhte Reizbarkeit
- Leistungsschwankungen oder -defizite
- Konzentrationsstörungen
- Fehlende Motivation
- Schlafstörungen
- Häufung von Fehlzeiten

Eine ausführliche Checkliste von Frühwarnsignalen psychischer Erkrankungen finden Sie in unserer Toolbox für Arbeitgeber. Weitere Informationen unter www.kein-tabu.ch.

WIE SPRECHE ICH PSYCHISCHE BELASTUNGEN BEI MEINEN MITARBEITENDEN AN?

Sie haben bei einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin Auffälligkeiten beobachtet und möchten aktiv werden, bevor es noch schlimmer kommt. Doch wie spricht man ein solch sensibles Thema an?

Warten Sie nicht ab

Suchen Sie so bald wie möglich das Gespräch, wenn Sie vermuten, dass die Veränderungen psychische Ursachen haben könnten. Je früher auffällige Veränderungen angesprochen werden, desto eher ist es möglich, rechtzeitig Hilfe und Unterstützung anzubieten.

Bereiten Sie das Gespräch vor

Sagen Sie bereits im ersten Gespräch, weshalb Sie nachfragen, benennen Sie wertfrei Ihre Beobachtungen und erläutern Sie mögliche Hilfsangebote. So nehmen Sie der betroffenen Person die Angst vor einer Kündigung. Einen ausführlichen Gesprächsleitfaden finden Sie in unserer Toolbox für Arbeitgeber. Weitere Informationen unter www.kein-tabu.ch.

Grenzen Sie sich ab

Seien Sie sich bewusst, dass es nicht Ihre Aufgabe ist, als Therapeut tätig zu werden. Sie sollten den Betroffenen aber fragen, ob er Hilfe braucht und ihm ein konkretes Hilfsangebot machen. Nicht jeder traut sich, sich den Vorgesetzten gegenüber zu öffnen. Verweisen Sie darum auch auf weitere Anlaufstellen wie die Personalabteilung oder die Möglichkeit, sich an externe Beratungsstellen oder an den Hausarzt zu wenden. Lassen Sie sich aber nicht überfordern und zu tief in die Problematik involvieren.

WO BEKOMME ICH UNTERSTÜTZUNG?

Hat sich herausgestellt, dass Ihre Mitarbeiterin oder Ihr Mitarbeiter psychisch belastet ist, stellt sich erst einmal die Frage: Wie weiter? Die nächsten Schritte müssen Sie nicht zwingend alleine in Angriff nehmen. Es gibt Anlaufstellen und Fachleute, die Unterstützung bieten und beratend zur Seite stehen.

Unterstützung zum Arbeitsplatzerhalt

Ist die Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person aufgrund psychischer Belastung beeinträchtigt, können Massnahmen zum Arbeitsplatzerhalt sinnvoll sein. Lassen sich der Arbeitsplatz, die Arbeitsleistung oder das Pensum anpassen? Die Krankentaggeldversicherung, die Invalidenversicherung oder die behandelnden Fachpersonen können Sie dabei beraten.

Wiedereinstieg nach Krankschreibung

Bei einer kürzeren Krankschreibung sollte ein Absenzenmanagement mit regelmässigem Kontakt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Wiedereinstieg klar thematisieren. Beziehen Sie frühzeitig Unterstützungssysteme ein wie die Krankentaggeldversicherung, die IV oder das Arbeitsinspektorat, wenn die Krankschreibung drei Monate oder länger dauert. Auch Case Manager oder ein Coach können eingesetzt werden.

Im Falle einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses sollten Sie die Möglichkeit psychologischer Unterstützung oder eines Outplacements prüfen.

Einbezug des Teams

Sprechen Sie mit der betroffenen Person ab, wie Sie die Situation im Team thematisieren. Damit Kollegen hilfreich handeln können, müssen sie adäquat informiert sein. Weisen Sie zum Beispiel darauf hin, dass eine Arbeitsplatzanpassung krankheitsbedingt ist und keine «Extrawurst». Sie vermeiden so Gerüchte und Unsicherheiten im Team.

WESHALB EINE SPEZIFISCHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG DER GENERATION 50+?

Die Passung zwischen Arbeitnehmenden und ihrer Arbeit spielt für die Gesundheit eine zentrale Rolle. Diese kann sich verändern, wenn sich mit zunehmendem Alter die Kompetenzen verschieben: Expertise und Erfahrungswissen steigen, dafür nimmt die körperliche Belastbarkeit ab. Mit spezifischen Massnahmen können Sie diesen Umständen Rechnung tragen und die Gesundheit und Arbeitsleistung Ihrer Mitarbeitenden über die Jahre hinweg optimieren.

Passen Sie die Arbeit den Kompetenzen an

Überprüfen Sie die Zuteilung der Aufgaben regelmässig und passen Sie Arbeiten in Absprache mit den Mitarbeitenden den aktuellen Kompetenzen und Stärken an. Möglichkeiten dafür sind beispielsweise:

- der Austausch einzelner Aufgaben bei Beibehaltung der beruflichen Position
- ein Wechsel der Stelle innerhalb des Unternehmens
- Arbeitsplätze mit weniger körperlicher Belastung
- Reduktion der Verantwortungen
- Angebot einer Laufbahnberatung ab 50
- Spezifische Weiterbildungen nach 50
- Reduktion des Pensums

Nutzen Sie die Innovationskraft altersgemischter Teams

Nutzen Sie die Vielfalt Ihrer Mitarbeitenden! Altersgemischte Teams profitieren vom unterschiedlichen Erfahrungsschatz und verschiedenen Herangehensweisen eines Jeden. Dies kann bereits bei der Betreuung von Lernenden durch ältere Mitarbeitende ansetzen. Durch die Auseinandersetzung mit Generationen-Modellen, Lebensphasenkonzepten und weiteren Instrumenten können Sie die generationenübergreifende Zusammenarbeit optimieren.

Leben Sie eine gesunde Betriebskultur

Im realen Berufsalltag stossen ältere Arbeitnehmende leider immer wieder auf Vorurteile. Halten Sie dagegen und setzen Sie im Betrieb die Wer-

te Vertrauen, Ehrlichkeit, Toleranz und Fairness durch. Trauen Sie Ihren jungen wie älteren Mitarbeitenden etwas zu, gestehen Sie auch eigene Fehler ein und geben Sie wertschätzendes Feedback. Zeigen Sie bei Respektlosigkeit und Mobbing Nulltoleranz und beziehen Sie klar Stellung.

Bereiten Sie den Ruhestand mit Ihren Mitarbeitenden vor

Der Austritt aus dem Erwerbsleben ist für viele Personen mit Unsicherheiten und Herausforderungen verbunden. Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden bei den Pensionierungsvorbereitungen. Mit flexiblen Pensionierungsmodellen lassen sich unterschiedliche Lebenssituationen und Bedürfnisse besser berücksichtigen. Prüfen Sie, ob in Ihrem Betrieb zum Beispiel ein Vorruhestandsmodell, eine Beschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus oder ein Lebensarbeitszeitmodell realisierbar und erwünscht ist.

Machen Sie psychische Gesundheit zum Thema - regelmässig

Sprechen Sie über psychische Themen – nicht nur in Krisensituationen. Fragen Sie zum Beispiel die neue Projektleiterin oder den neuen Projektleiter, wie es mit dem Team läuft. Sie signalisieren so, dass man im Betrieb über Psychisches sprechen darf.

Nehmen Sie Ihre Vorbildfunktion wahr

Ihre Mitarbeitenden hören, wie Sie mit Kunden sprechen, Sie nehmen aber auch wahr, wie Sie mit Konflikten umgehen und wie Sie auf Ihre eigene Gesundheit achten. Sprechen Sie auch über eigene psychische Belastungen und holen Sie sich Unterstützung, wenn es zu viel wird.



« Einer unserer Kaderleute brachte es auf den Punkt: Wer

als Chef/in psychische Themen anspricht, hat Arbeit. Wer es nicht tut, hat ein Problem. »

Reto Kron, Leiter Personelles,
Genossenschaft Migros Luzern

KAMPAGNE «DEINE PSYCHE? KEIN TABU!»

Packen Sie das Thema psychische Gesundheit in Ihrem Betrieb an! Die Kampagne «Deine Psyche? Kein Tabu!» bietet seit Jahren wertvolle Hilfestellungen:



Einige Materialien sind moderat kostenpflichtig. Die Preise, weitere Informationen und das Online-Bestellformular finden Sie auf www.kein-tabu.ch.



Wir unterstützen Sie gerne

Ist psychische Belastung ein Thema in Ihrer Firma, doch Sie wissen nicht, wie anpacken? Wünschen Sie Sensibilisierung oder Coaching für Ihr Kader und Ihre Mitarbeitenden? Bitte kontaktieren Sie uns. Wir unterstützen Sie nach Ihren Bedürfnissen.



Kontakt

Werner Alfred Selo Stiftung
c/o Life Science Communication
Tel. 0848 77 00 77, info@kein-tabu.ch
www.kein-tabu.ch
IBAN CH46 0483 5021 9603 2100 2



Unterstützt vom
Kanton Zug