

Depressionen – Welche Rolle spielen sie im Arbeitskontext?

Wer sind wir?

- Deutschlands einzige reine Patientenvertretung für die unipolare Depression
- Gegründet im Jahr 2009 durch Betroffene, die sich über das Kompetenznetz Depression kennen gelernt hatten
- Derzeit knapp 800 Mitglieder, steigend
- Unsere Vision:
„Eine vertrauensfördernde Lebens- und Arbeitswelt, in der seelischem Befinden mit Achtsamkeit begegnet wird.“

www.depressionsliga.de
kontakt@depressionsliga.de

Was sind unsere Ziele?

- Wir kämpfen gegen Stigmata und für den Abbau von gesellschaftlichen Vorurteilen und Barrieren
- Wir verlangen die Berücksichtigung psychischer Grundbedürfnisse in der Gesellschaft
- Wir ermutigen zu einem achtsamen Umgang mit sich selbst und anderen
- Wir fordern eine angemessene gesundheitliche Versorgung und Unterstützung
- Wir beraten andere Fachleute und Entscheidungsträger

Als Depressionserfahrene sind wir Experten in eigener Sache!

Sind Depressionen ein neues Modethema?

- Die 12-Monats-Prävalenz der unipolaren Depressionen liegt bei 8,2 %, d. h. rund 5 Mio. der erwachsenen Deutschen (18 – 79 Jahre) sind im Laufe eines Jahres an einer unipolaren oder anhaltenden depressiven Störung erkrankt (Jacobi et al., 2016*).
- Betrachtet man das gesamte bisherige Leben, so waren 17,1 % der erwachsenen Deutschen (18 – 65 Jahre) mindestens einmal an einer unipolaren oder anhaltenden depressiven Störung erkrankt, das ist ca. jeder fünfte Bürger. (Jacobi et al., 2004*)
- Nach einer Studie der Weltgesundheitsorganisation (WHO) waren 2015 rund 322 Millionen Menschen betroffen, 4,4 Prozent der Weltbevölkerung. „Depression ist heute weltweit die Hauptursache für Lebensbeeinträchtigung.“ Zum Vergleich: Rund 35 Millionen Menschen leben mit Krebs. (WHO 2017/2)
- Es ist mittlerweile erwiesen, dass Stigmatisierung und Ausgrenzung die Probleme der Betroffenen verschärfen und nicht zuletzt auch deren Suizidrisiko erhöhen

Depression – was ist das eigentlich?

- Depressionen können auftreten
 - > als eigenständige psychische Störung
 - > als Reaktion auf besonders belastende Lebenssituationen und traumatische Erlebnisse
 - > als begleitende Symptomatik zu somatischen und weiteren psychischen Erkrankungen.
- Sie sind häufig gekennzeichnet durch
 - > Niedergeschlagenheit, Traurigkeit und Interessenverlust
 - > Häufig Antriebslosigkeit, Appetitverlust, Schlafstörungen, innere Unruhe, Gereiztheit, Energieverlust
 - > Gefühle von Wertlosigkeit, unangemessene Selbstvorwürfe, Konzentrationsstörungen und dadurch verminderte Leistungsfähigkeit
- Dauer, Intensität und Symptome depressiver Störungen können erheblich variieren.

Depression – welche Faktoren beeinflussen die Entstehung ?

Persönlichkeit

- Vererbung/Genetik
- Erlernte Verhaltensmuster
- Körperliche Gesundheit

Arbeit und Umwelt

- Aktuelle Beanspruchung,
- Arbeitsbelastung, „Stress“
- unsichere Arbeitsbedingungen

Familiäre und soziale Randbedingungen

- Familie/Freunde
- Freizeitverhalten
- Belastende Lebensereignisse

Was bedeutet die Erkrankung für Unternehmen?

- Psychische Gesundheit ist eine elementare Voraussetzung für die Lebensqualität und damit auch Leistungsfähigkeit des Menschen
- Psychische Erkrankungen führen zu den höchsten **Ausfalltagen**, verursachen die **höchsten Ausfallkosten** und sind bereits heute **häufigster Grund für Frühverrentung**.
- Psychische Erkrankungen sind immer noch ein **Tabu**. **Fehlendes Wissen** führt bei Führungskräften und KollegInnen zu **Unsicherheit** im Umgang mit psychisch erkrankten Menschen und **gefährdet Prävention, frühzeitige Intervention** und eine **gelungene Wiedereingliederung**
- Es ist mittlerweile erwiesen, dass **Stigmatisierung** und **Ausgrenzung** die Probleme der Betroffenen verschärfen und nicht zuletzt auch deren **Suizidrisiko** erhöhen

Welche Rahmenbedingungen sind hilfreich im Arbeitskontext

- Grundlage eines erfolgreichen Handelns ist gelebte Akzeptanz und Gleichbewertung psychischer und physischer Erkrankungen über alle Hierarchieebenen hinweg
- Ein wertschätzender Umgang mit gefährdeten Mitarbeitern ist wichtiger Teil einer Unternehmenskultur und steigert die Arbeitgeberattraktivität im „war for talents“
- Die Sensibilisierung von Führungskräften ermöglicht Prävention und frühzeitige Intervention
- Besondere Betreuung im Rahmen der Wiedereingliederung fördert die Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit

Welche Anzeichen sollten Führungskräfte aufmerken lassen?

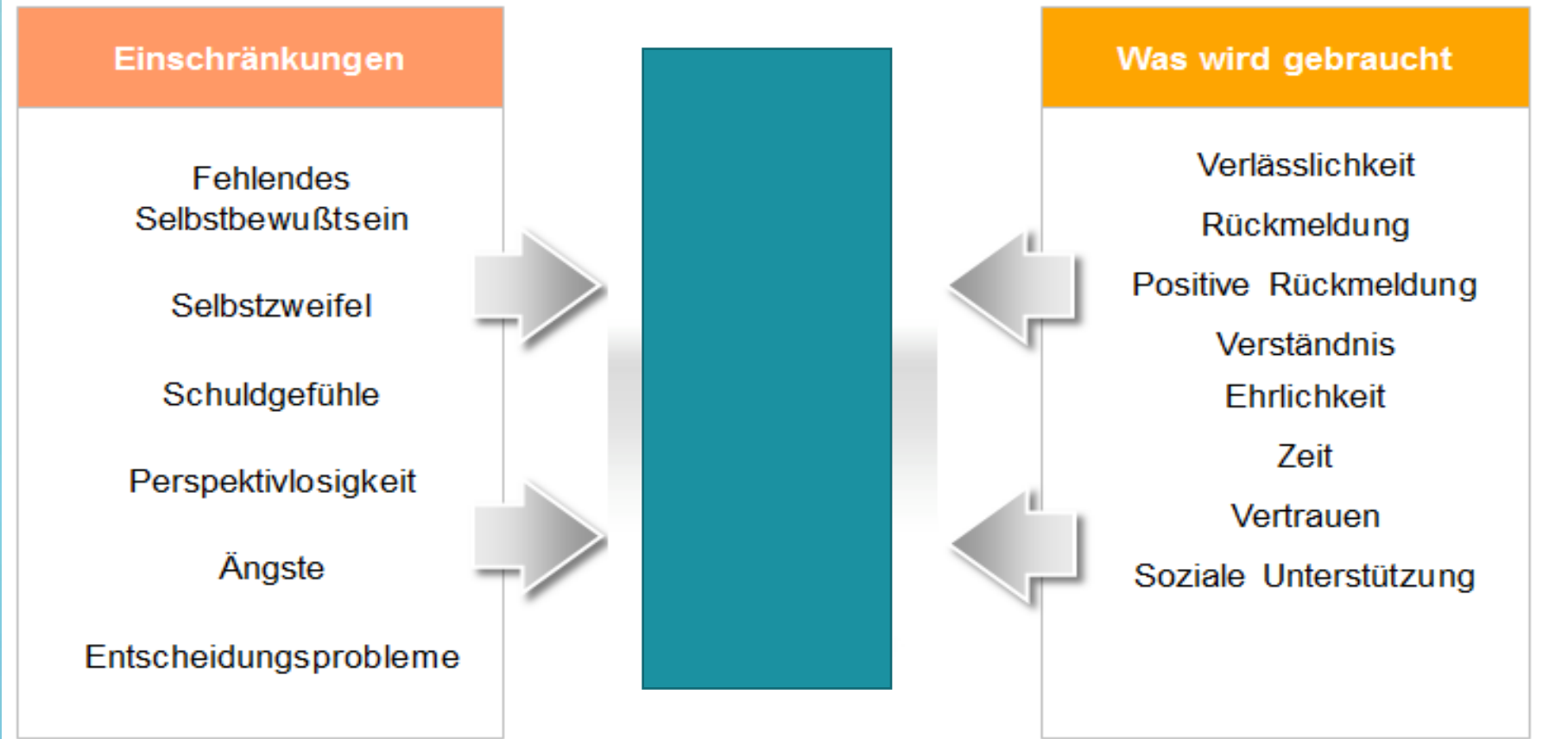
- Veränderungen im Arbeitsverhalten
- Veränderungen in der Persönlichkeit
- Veränderungen im Sozialverhalten
- Veränderungen im äußeren Erscheinungsbild

Seien Sie aufmerksam bei

- auffälligen Wesens-, Verhaltens- und Leistungsveränderungen über einen längeren Zeitraum hinweg

Aber: Die benannten Auffälligkeiten sind keine Checkliste, sie dienen lediglich einer ersten Orientierung!

Was brauchen psychisch belastete (erkrankte) Mitarbeiter/innen?



Wie sollte die Führungskraft sich gegenüber betroffenen MitarbeiterInnen im Gespräch verhalten?

Unterstützende Gesprächsführung



- Teilen Sie dem Mitarbeiter Ihre konkreten Beobachtungen mit
- Vermeiden Sie dabei möglichst Interpretationen oder diagnostische Vermutung bzw. Zuweisungen
- Bringen Sie Ihre Sorge im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht zum Ausdruck
- Lassen Sie keinen Zweifel daran, dass eine Veränderung notwendig ist
- Verweisen Sie auf interne oder externe Unterstützungsmöglichkeiten
- Vereinbaren Sie einen Termin für ein weiteres Gespräch

Wie sollte die Führungskraft sich gegenüber betroffenen MitarbeiterInnen im Gespräch verhalten?



familien **selbsthilfe**
psychiatrie

Bundesverband der Angehörigen
psychisch Kranker e. V.

Grundsätze der Kommunikation

(nicht nur mit psychisch erkrankten Mitarbeiter/innen)

- Wertschätzung und Offenheit
- Berücksichtigung der privaten Situation (!)
- **Mit** dem Betroffenen und nicht **über** Ihn reden
- Eventuelle Fehlbelastungen ansprechen und mit dem/der Mitarbeiter/in Lösungswege erörtern
- Evtl. Kollegen/innen bzw. das Arbeitsteam mit einbeziehen (nur in Absprache mit dem betroffenen Mitarbeiter)
- Gute Wiedereingliederung nach krankheitsbedingter Abwesenheit

Gute Personalführung und ein gutes Arbeitsklima vermindern das Risiko psychischer Fehlbelastungen und daraus resultierender Erkrankungen

Was können Führungskräfte konkret tun? – Das H-I-L-F-E Konzept *

H – insehen und die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass die Veränderung eines Mitarbeiters eine psychische Ursache haben könnte

I – initiative ergreifen, den Betroffenen auf seine Veränderung ansprechen und mit ihm passende Lösungsmöglichkeiten für seine Arbeitssituation besprechen

L – leitungsfunktion wahrnehmen, konkrete Arbeitsziele vereinbaren und klar die Erwartung formulieren, dass der Mitarbeiter professionelle Hilfe wahrnimmt

F - ührungsverantwortung wahrnehmen, den Mitarbeiter fördern und unterstützen, aber auch im möglichen Rahmen fordern und weiterhin ernst nehmen

E – xperten hinzuziehen und von ihrem Wissen profitieren

A misty, teal-toned landscape featuring a calm lake in the foreground, with forested mountains in the background. The scene is hazy and atmospheric, with the water reflecting the surrounding environment.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit