

PSYCHISCHE GEFÄHRDUNG

Was nützt psychosoziale Beratung?

Immer mehr Unternehmen bieten Mitarbeitern und Führungskräften die Möglichkeit, sich psychosozial beraten zu lassen. Welche Ziele werden damit verfolgt? Und wie muss das Angebot aussehen, damit es auch angenommen wird? Arbeitsschutz-Profi fragte Claudia Fiedler, Spartenleiterin bei B·A·D am Standort München, nach den Absichten und den Umsetzungsmöglichkeiten einer psychosozialen Beratung.

Arbeitsschutz-Profi: Frau Fiedler, psychosoziale Beratung – was ist das eigentlich?

Claudia Fiedler: Menschen erleben im Beruf und im Privaten oft herausfordernde Situationen. Die Anforderungen sind in der Regel mit dem Bedürfnis verbunden, richtig zu handeln und zu entscheiden. Das kann ein Gefühl der Überforderung auslösen, die Ereignisse werden als psychische Belastung erlebt. Eine professionelle Unterstützung kann hier hilfreich sein. Psychosoziale Beratung ist in erster Linie ein vertrauensvolles Gespräch, ein Zuhören, Unterstützen und Beraten mit dem Ziel Hilfe zur Selbsthilfe. Gemeinsam sucht man nach Lösungsansätzen, die der Einzelne für sich ergreifen könnte, um unabänderliche Entwicklungen und Rahmenbedingungen akzeptieren und Verantwortung für sich und das eigene Handeln übernehmen zu können. Psychosoziale Beratung heißt aber auch, die eigenen Kompetenzen zu stärken: Was brauche ich, wie kann ich es erreichen?

Arbeitsschutz-Profi: Welche Ziele verfolgen Unternehmen mit dem Angebot?

Claudia Fiedler: Viele Unternehmen haben die psychosoziale Beratung bereits fest etabliert. Das Ziel ist immer Prävention. Kosten, die durch hohe krankheitsbedingte Abwesenheit sowie durch Fluktuation von Mitarbeitern, aber auch durch Arbeitsunfälle aufgrund von zu hoher psychischer Belastung entstehen, können dadurch gesenkt werden. Psychische Erkrankungen dauern in der Regel länger an als somatische und belasten Betriebe daher umso mehr. Unternehmen sind deshalb deutlich eher als noch vor wenigen Jahren bereit, in die seelische Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu investieren. Dass sie uns engagieren, zeigt, dass sie das Problem erkannt haben und es ernst nehmen.

Arbeitsschutz-Profi: Aus Ihrer Erfahrung heraus: Wird ein solches Angebot eher von Führungskräften oder von Arbeitnehmern genutzt?

Claudia Fiedler: Das Angebot wird von beiden Gruppen gleichermaßen genutzt. Allerdings kann ich auch feststellen, dass Führungskräfte vermehrt die Beratung wahrnehmen. Dies finde ich aus fachlicher Sicht sehr begrüßenswert, da sie wichtige Multiplikatoren im Unternehmen sind und in der Regel „nah“ an ihren Mitarbeitern sind. So können frühzeitig Probleme erkannt und rechtzeitig bearbeitet werden.

Arbeitsschutz-Profi: Welche Themen beschäftigen denn Führungskräfte?

Claudia Fiedler: Überbelastung und der Umgang mit Stresssituationen sind sicherlich bei Führungskräften ein großes Thema, allerdings auch Fragestellungen zur eigenen Führungsrolle und zum Umgang mit Konflikten.

Arbeitsschutz-Profi: In welchen Fällen sollte eine Führungskraft Mitarbeitern die psychosoziale Beratung anbieten?

Claudia Fiedler: Der Kontakt ist immer dann sinnvoll, wenn den Führungskräften eine Veränderung im Verhalten der Beschäftigten auffällt, die über einen längeren Zeitraum andauert. Im Beispiel Burnout/Überbelastung können beim Betroffenen Reaktionen auf der körperlichen, emotionalen oder kognitiven Ebene auftreten. Das kann so aussehen, dass sich ein Mitarbeiter zunehmend vom Team zurückzieht oder immer wieder arbeitsunfähig ist. Dies sollte für eine Führungskraft Anlass sein, ein Gespräch zu führen und – eventuell externe – Unterstützung anzubieten.

Arbeitsschutz-Profi: Nun ist die Inanspruchnahme einer psychosozialen Beratung eine sensible Angelegenheit für die Betroffenen. Wie sollte sie organisiert sein, damit sie angenommen wird?

Claudia Fiedler: Zunächst sollte das Angebot im Unternehmen von der Geschäftsführung und von der Arbeitnehmervertretung befürwortet werden. Darüber hinaus ist betriebsinterne „Öffentlichkeitsarbeit“ unerlässlich: Das kann durch Informationen über Intranet oder über die Mitarbeiterzeitschrift gelingen. Bewährt hat sich aber auch eine kurze Vorstellung im Rahmen einer Betriebsversammlung. Zwingend notwendig ist, darauf hinzuweisen, dass die Beratung der Schweigepflicht unterliegt. Die Beratungsgespräche sollten in einer vertraulichen Umgebung, in einem nicht zu exponierten Raum oder in den Räumen des Dienstleisters stattfinden. Dies muss im Vorfeld genau abgeklärt werden. Abzusprechen ist auch, ob es eine feste Sprechstunde geben soll. Damit erreicht man auch diejenigen, die die Hürde einer Terminvereinbarung nicht nehmen können. B·A·D bietet zu diesem Themenkomplex alternativ zum Face-to-Face-Gespräch auch eine kostenlose telefonische Beratungshotline an, die an sieben Tagen 24 Stunden verfügbar ist. ■



© Claudia Fiedler

„Vermehrt nehmen auch Führungskräfte Beratungsangebote wahr.“ Claudia Fiedler ist Mitarbeiter- und Führungskräfteberaterin bei der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH in München.