

## Warum die Psyche immer öfter zum Thema wird

Die psychische Belastung ist seit Beginn der Coronakrise bei vielen Arbeitnehmern gestiegen. Wir haben nachgefragt, wie man als Vorgesetzter in solchen Krisen richtig reagiert.

09.09.2021, 9:16



© ADOBESTOCK/PHOTOBOYKO

26 Prozent der Österreicher leiden laut einer aktuellen Studie an depressiven Symptomen, 23 Prozent an Angstsymptomen und 18 Prozent an Schlafstörungen. Tendenz steigend.

Diagnose: Burnout. Wird dieser Begriff in den Raum geworfen, herrscht erstmal Stille. Wie lange wird der Mitarbeiter ausfallen? Kommt er überhaupt zurück? Habe ich etwas falsch gemacht? Wer wird die Person in ihrer Abwesenheit ersetzen? Warum hat niemand etwas gesagt? Das Fragen-Karussell dreht sich im Kreis, doch die erhofften Antworten bleiben vorerst aus.

Gerade in den vergangenen eineinhalb Jahren stieg die Zahl der psychischen Erkrankungen und Erschöpfungssymptome massiv an. Bereits zwischen April und September 2020 zeigte sich laut einer Studie der Donau-Universität Krems ein deutlicher Anstieg depressiver Symptome, Ängste oder Schlafprobleme (siehe Grafik unten). „Die Ursachen für psychische Probleme sind vielfältig und individuell sehr unterschiedlich. Vor allem im Arbeitskontext muss berücksichtigt werden, dass es nicht nur eine Realität gibt – jeder nimmt die Dinge anders wahr“, erklärt Arbeitspsychologin Angelika Klein.

Doch wie geht man vor, wenn der Mitarbeiter ein Burnout offenbart? Und wie können Situationen wie diese präventiv vermieden werden? Wir haben fünf Tipps, die der Stärkung und dem Erhalt der psychischen Gesundheit von Mitarbeitern dienen sollen.

### 1. Wertschätzung

Auch wenn es wie eine Selbstverständlichkeit klingen sollte, wird oft im Trubel des Arbeitsalltags auf wertschätzende Worte, Lob und Anerkennung vergessen. „Dabei sind es gerade diese Kleinigkeiten, die dabei helfen, eine gute zwischenmenschliche Beziehung aufzubauen. Ein ehrliches Interesse am Leben des Mitarbeiters schafft Vertrauen und fördert das Team-Gefühl, wodurch die Bereitschaft, etwas für das WIR zu tun, steigt“, weiß Klein. Um das WIR-Gefühl auf Dauer zu festigen, können auch Team-Building-Events oder Firmenausflüge helfen.

## 2. Kommunikation

Eine transparente Kommunikation ist das A und O in jeder Beziehungsform. Auch Gefühlen und Emotionen sollte dabei Raum gegeben werden. „Wichtig ist, konkret nachzufragen, woran es gerade scheitert bzw. welche Art von Hilfe benötigt wird“, so Klein. In manchen Fällen ist es ratsam, eine dritte Person (Arbeitspsychologin oder Mediator) ins Spiel zu bringen. Diese kann dabei helfen, die Probleme zu konkretisieren.

## 3. Aufgabenbereich

Ein hohes Arbeitspensum allein führt nicht zwangsläufig zu einem Burnout. Ein häufiger Grund hingegen ist die falsche Besetzung und Personalverteilung: „Gute Arbeitsbedingungen bewirken nicht automatisch eine hohe Arbeitszufriedenheit“, betont Klein. Besonders dann, wenn wenig Möglichkeiten bestehen, sich aktiv einzubringen oder selbst Entscheidungen zu treffen, entsteht Frustration. „Die berufliche Identität ist wichtig für unser Selbstwertgefühl. Wenn wir uns nicht mit unserer Arbeit identifizieren können, keinen Rückhalt erfahren oder nicht gehört werden, werden wir auf Dauer unglücklich“, weiß die Arbeitspsychologin. Mehr Entscheidungsspielraum, Veränderungen im Team, Reduktion der Lärmbelastung, flexiblere Arbeitszeiten und mehr Gestaltungsfreiraum können dabei Wunder bewirken.

## 4. Resilienz

Um die psychische Widerstandsfähigkeit im Team zu stärken, können positive Rituale – z.B. Komplimentrunden – eingeführt werden. „Hilfreich zur Reduktion von Stress ist auch die Politik der kleinen Schritte. Dabei konzentriert man sich ausschließlich auf den nächsten Arbeitsschritt und rückt den Fokus auf das Hier und Jetzt. Klare Ziele formulieren tut gut“, so Klein. Gut für die psychische Gesundheit ist außerdem das Feiern von Erfolgen. „Jeder Gedanke erzeugt in uns ein Gefühl. Umso wichtiger ist es, das Glas halb voll zu sehen und in die eigene Selbstseelsorge zu investieren“, so Klein.

## 5. Warnsignale

„Achten Sie auf die Frühwarnzeichen. Beobachten Sie das Verhalten, werten Sie aber nicht“, betont Klein. Sollten Sie diese Veränderungen bei einem Mitarbeiter wahrnehmen, könnte eine Überlastung dahinterstecken: Leistungsminderung, Vergesslichkeit, nachlassende Flexibilität, besondere Empfindsamkeit und Gereiztheit, sich wiederholende Diskussionen und Konflikte, Ängste, vermehrte Klagen über körperliche Beschwerden, Nervosität, Resignation und Erschöpfung.

### Welche Regelungen im Krankenstand gelten

- **Entgeltfortzahlung:** Nach neuer Rechtslage sieht bei einem Krankenstand sowohl das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) als auch das Angestelltengesetz (AngG) vor, dass bereits nach einer einjährigen Dauer des Dienstverhältnisses ein Anspruch auf acht Wochen volle und vier Wochen halbe EFZ besteht. Die Sprünge auf zehn bzw. zwölf Wochen volle und jeweils vier Wochen halbe EFZ erfolgen nach 15 bzw. 25 Jahren.
- **Zuschuss:** Im Falle der Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern leistet die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) dem Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung (bis maximal 50 Mitarbeiter).
- **Entlassungsgrund:** Fehlverhalten im Krankenstand, das geeignet ist, den Heilungsverlauf zu verzögern, stellt einen Entlassungsgrund dar.
- **Gleichgestellt:** Einer Erkrankung gleichgestellt sind Aufenthalte in Kur- sowie Heil- und Pflegeanstalten und Rehabilitationszentren, die von einem Sozialversicherungsträger bewilligt oder angeordnet wurden.
- **Provisionen:** Angestellte, deren Entgelt aus Provisionen besteht, haben Anspruch auf den Durchschnittsverdienst der letzten zwölf Monate.
- **Krankenstandsbestätigung:** Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Krankenstandsbestätigung vorzulegen, wenn der Arbeitgeber dies ausdrücklich verlangt. Kommt der Arbeitnehmer der Verpflichtung zur Vorlage der Krankenstandsbestätigung nicht nach, verliert er den Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Das könnte Sie auch interessieren



## 28 Millionen Euro für die Nachhaltigkeit

28 Millionen Euro wurden in das Wehrkraftwerk in Oberaich investiert – es ist ein Vorzeigeprojekt in Sachen Nachhaltigkeit. [➤ mehr](#)



## Wie das Kraftwerk ans Netz gehen soll

In Mellach laufen bereits die Vorbereitungen, um im Notfall wieder ans Netz zu gehen. Die „Steirische Wirtschaft“ war vor Ort, um den Status quo des Kraftwerks zu beleuchten. [➤ mehr](#)



## Tax Freedom Day 2022: Bis 15. August wird nur für den Staat gearbeitet

227 Tage lang wird heuer für Steuern und Abgaben gearbeitet. Erst dann landet das Geld im eigenen "Börserl". [➤ mehr](#)