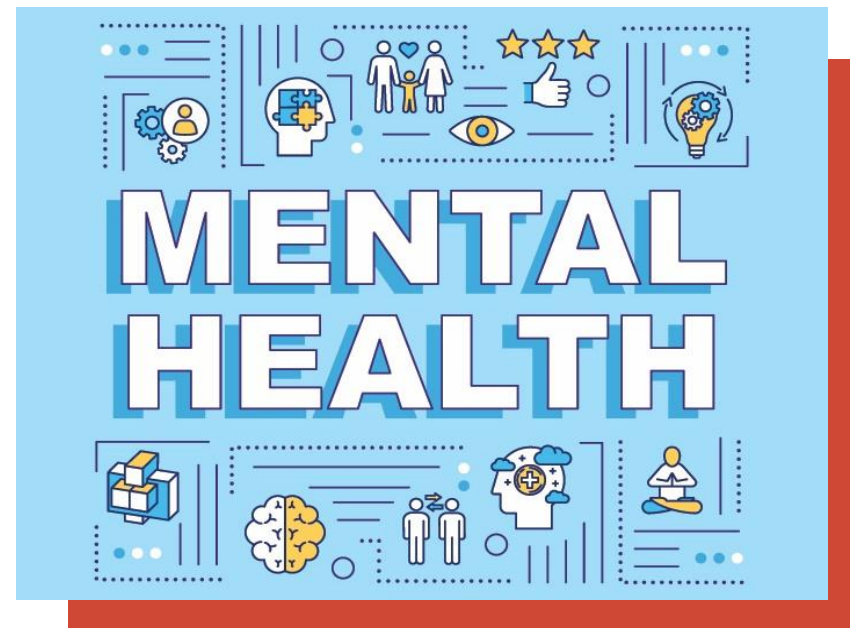


Den Weg weisen: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz fördern!

Psychische Erkrankungen nehmen weltweit zu. Die Weltgesundheitsorganisation berichtet, dass die Zahl der psychischen Erkrankungen und Substanzmissbrauchsstörungen in den letzten zehn Jahren um 13 % gestiegen ist. Psychische Erkrankungen haben erhebliche Auswirkungen auf alle Lebensbereiche, einschließlich schulischer und beruflicher Leistungen und der Fähigkeit zur Teilhabe an der Gemeinschaft. Eine Studie von Mind Share Partners aus dem Jahr 2021 ergab, dass 75 % der Vollzeitbeschäftigten in den USA angaben, im vergangenen Jahr mindestens ein Symptom einer psychischen Erkrankung verspürt zu haben - gegenüber 59 % im Jahr 2019. Die am häufigsten berichteten Symptome waren Burnout, Depression und Angstzustände. 80 % der Befragten berichteten über Symptome, die einen Monat oder länger andauerten und mehr als ein Drittel gab an, dass ihre Symptome fünf Monate bis ein Jahr andauerten. Auch wurde festgestellt, dass psychische Probleme nicht nur bei Mitarbeitern der unteren Ebenen vorkommen. Im Jahr 2019 wurden psychische Gesundheitssymptome auf allen Führungsebenen gleich häufig festgestellt und im Jahr 2021 berichteten Führungskräfte und C-Level-Befragte mit noch häufiger über mindestens ein psychisches Gesundheitssymptom. Die Zahlen sind eindeutig: Die globale Pandemie hat sich erheblich auf die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz ausgewirkt und ein ohnehin schon ernstes Problem noch komplexer gemacht.

Kosten psychischer Problemen am Arbeitsplatz



Diese psychischen Probleme sind für Unternehmen mit hohen Kosten verbunden. Die Weltgesundheitsorganisation schätzt, dass Depressionen und Angstzustände die Weltwirtschaft jedes Jahr schätzungsweise 1 Billion Dollar (USD) kosten. Die Mind Share Partners-Studie 2021 ergab, dass die Zahl der Mitarbeiter, die einen Produktivitätsverlust aufgrund von Symptomen psychischer Gesundheit meldeten, im Jahr 2021 im Vergleich zu 2019 um 26 % gestiegen ist. Die Befragten gaben an, soziale Aktivitäten zu meiden, zunehmend unter Konzentrationsschwäche zu leiden, weniger auf E-Mails und andere Mitteilungen zu reagieren und länger für die Erledigung von Aufgaben zu brauchen. Auch die Fluktuation aus Gründen der psychischen Gesundheit hat stark zugenommen. Jüngere Arbeitnehmer sind besonders betroffen: 68 % der Millennials und 81 % der Gen Zs geben an, dass sie aus psychischen Gründen freiwillig oder unfreiwillig ihre Stelle verlassen haben. Eine TINYpulse-Umfrage zum Stand des Mitarbeiterengagements im zweiten Quartal 2021 unter mehr als 700 Führungskräften und Personalfachleuten ergab, dass mehr als 80 % der Hybrid- und Homeoffice-Mitarbeiter berichten, dass sie unter emotionaler Erschöpfung "etwas bis sehr stark" leiden. Probleme mit der psychischen Gesundheit sind nicht mehr die Ausnahme. Sie sind die Norm.

Einige gute Nachrichten über psychische Gesundheit am Arbeitsplatz

Es ist zwar klar, dass psychische Probleme weltweit zunehmen, aber es gibt auch einige positive Veränderungen im Umgang der Arbeitgeber mit diesem Problem. Es gibt Anzeichen dafür, dass Menschen offener werden, wenn es um psychische Gesundheit am Arbeitsplatz geht. 65 % der Befragten der Mind Share Partners-Umfrage gaben an, im vergangenen Jahr mit jemandem am Arbeitsplatz über ihre psychische Gesundheit gesprochen zu haben - ein Anstieg um 63 % gegenüber 2019. Ebenso gaben die Arbeitnehmer an, dass sie sich wohler fühlen, wenn sie mit Kollegen, Führungskräften und Personalabteilungen über ihre psychische Gesundheit sprechen. Auch Arbeitgeber investieren mehr in die psychische Gesundheit, indem sie mehr Urlaubstage, Tage der psychischen Gesundheit und Schulungen zur psychischen Gesundheit anbieten. Es gibt Hinweise darauf, dass Arbeitnehmer diese Angebote häufiger in Anspruch nehmen. Eine landesweite Arbeitgeberumfrage von McKinsey & Company ergab, dass die Mehrheit der Arbeitgeber (60 %) eine Ausweitung der Leistungen für psychische Gesundheit plant, insbesondere Telemedizin und digitale Tools.



Unternehmen auf der ganzen Welt beginnen, der psychischen Gesundheit einen hohen Stellenwert einzuräumen und tragen dazu bei, die Stigmatisierung psychischer Probleme zu beenden. Kürzlich haben sich mehrere große Unternehmen, darunter bekannte Marken wie Unilever, Salesforce, HSBC und BHP, der Global Business Collaboration for Better Workplace Mental Health angeschlossen, einer globalen, von Unternehmen geleiteten Initiative zur Förderung und Beschleunigung positiver Veränderungen für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie haben sich zusammengeschlossen, um Führungskräfte auf der ganzen Welt zu ermutigen, sich zu verpflichten, einen Aktionsplan zur Unterstützung der psychischen Gesundheit in ihren Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen und proaktiv eine positive Kultur zu fördern, die Mitarbeiter befähigt und unterstützt, psychischer Gesundheit Priorität einzuräumen.

Was Führungskräfte mehr für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz tun können

Führungskräfte auf allen Ebenen können eine Rolle bei der Förderung der psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiter spielen. Viele der Fähigkeiten, die eine effektive Führungskraft ausmachen, schaffen auch eine positive Kultur der psychischen Gesundheit.

Kommunikation ist der Schlüssel

Beschäftigte, die das Gefühl haben, dass ihre Vorgesetzten nicht gut kommunizieren, haben ein höheres Risiko, dass sich ihre psychische Gesundheit verschlechtert, insbesondere seit dem Ausbruch der Pandemie. Längere Zeiten der Ungewissheit erhöhen Stress und Ängste erheblich. Vorgesetzte können diesen Stress abbauen, indem sie häufiger und so transparent wie möglich kommunizieren. Es ist wichtiger denn je, Mitarbeiter über Veränderungen zu informieren und auf dem Laufenden zu halten. Unklarheit kann Ängste auslösen, also denken Sie daran, dass in manchen Situationen selbst schlechte Nachrichten besser sind als gar keine Nachrichten.

Darüber hinaus kann die Festlegung klarer Erwartungen bezüglich der Arbeitsbelastung und der Fristen den Mitarbeitern helfen, ihre Aufgaben angemessen zu priorisieren. Dies ist besonders wichtig im Zeitalter des Homeoffice, in dem die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben fließend sind. Die Kommunikation von Prioritäten und Erwartungen verhindert Nacharbeit, Überarbeitung und Burnout aufgrund von Missverständnissen.

Viele der Fähigkeiten, die eine effektive Führungskraft ausmachen, schaffen auch eine positive Kultur der psychischen Gesundheit.

Vorgesetzte sollten sich auch häufig mit ihren Mitarbeitern über deren Arbeitsbelastung austauschen, um bei Bedarf Veränderungen vorzunehmen. Vorgesetzte, die häufig nachfragen, bemerken eher, wenn sich ein Mitarbeiter überfordert fühlt oder mit seiner Psyche kämpft. Die bewusste Rücksprache mit diesem Mitarbeitern ist von entscheidender Bedeutung und muss Teil der Unternehmenskultur werden. Es ist wichtig, über ein oberflächliches "Wie geht es dir?" hinauszugehen, konkrete Fragen zu stellen und den Antworten zuzuhören. Wenn Sie dies im Unternehmen einführen möchten, sollten Sie die Gründe für die vermehrten Gespräche klar benennen, damit Sie nicht als Mikromanager wahrgenommen werden.

Bieten Sie Flexibilität und Inklusion

Um psychische Gesundheit weiter zu fördern, müssen Führungskräfte damit rechnen, dass sich die Bedürfnisse und Situationen ihres Teams ständig ändern werden. Vor allem unter den sich ständig ändernden Umständen der Pandemie wird es unerwartete Herausforderungen bei den Zeitplänen aufgrund von persönlichen und familiären Gesundheitsproblemen, Betreuungsaufgaben und behördlichen Einschränkungen oder Schließungen geben. Stellen Sie keine Vermutungen darüber an, was die Mitarbeiter brauchen, sondern fördern Sie eine offene Kommunikation über Stressfaktoren wie Probleme bei der Kinderbetreuung, der Pflege älterer Menschen oder gesundheitliche Probleme eines Familienmitglieds.

Ein großartiges Beispiel für das Angebot von Flexibilität war, als der CEO von Basecamp, Jason Fried, Anfang 2020 ankündigte, dass Mitarbeiter mit Betreuungsaufgaben ihre eigenen Zeitpläne festlegen können, auch wenn das bedeutet, weniger Stunden zu arbeiten. Er betonte aber auch, dass dies nicht bedeute, dass Arbeitnehmer ohne Kinder oder zu Hause lebende Verwandte länger oder härter arbeiten müssten. Flexibilität bedeutet nicht, dass man seine Ansprüche senkt, aber sie erfordert eine offene Kommunikation und die Bereitschaft, neue Wege zu gehen, um Dinge zu erledigen. Sie erfordert auch eine realistische Einschätzung der sich ändernden Umstände. Stacey Sprengel, eine Partnerin bei Morrison & Foerster, ging mit gutem Beispiel voran, indem sie proaktiv mitteilte, dass sie aufgrund von Kinderbetreuungspflichten ungerade Arbeitszeiten haben würde. Sie forderte dann ihr Team auf, ihr mitzuteilen, welche Vorkehrungen sie für die Arbeit während der Pandemie benötigen könnten.



Gesunde Verhaltensweisen vorleben

Eines der mächtigsten Führungsinstrumente ist das Vorleben von Verhalten. Jede Führungskraft, die möchte, dass ihre Mitarbeiter gesunde Gewohnheiten praktizieren, muss mit gutem Beispiel vorangehen. Wenn Mitarbeiter sehen, dass ihr Vorgesetzter mitten am Tag spazieren geht, Grenzen für angemessene Arbeitszeiten setzt oder Urlaubstage oder Tage für die psychische Gesundheit nimmt (ohne E-Mails zu checken), werden sie sich ermutigt fühlen, dasselbe zu tun. Es ist auch hilfreich, in Gesprächen über psychische Gesundheit offen zu sein. Wenn der Chef zugeben kann, dass er Stress oder Ängste empfindet, wird es für die Mitarbeiter leichter sein, dies ebenfalls zuzugeben..

Kelly Phillips-Henry, PsyD, MBA, ist die Geschäftsführerin des Aurora Mental Health Center, Kunde von Crestcom International. Sie weist ihre Mitarbeiter auf die Notwendigkeit der Selbstfürsorge hin, insbesondere wenn sie im Homeoffice arbeiten. Sie erklärt: "Durch die Pandemie haben die meisten unserer Mitarbeiter von zu Hause aus gearbeitet. Das schafft neue Herausforderungen für die psychische Gesundheit. Zu Hause gibt es keine Ruhepause mehr vom Stress der Arbeitsumgebung, daher ist es besonders wichtig, Selbstfürsorge zu betreiben. Beginnen und beenden Sie den Arbeitstag nach einem festen Zeitplan. Machen Sie eine Mittagspause. Gehen Sie nach draußen und machen Sie einen Spaziergang. Spielen Sie mit Ihrem Hund. Es ist leicht, Zoom-Müdigkeit zu bekommen, also ermutigen wir unsere Mitarbeiter, jede Stunde eine Pause von 5-10 Minuten zu machen. Sie ermutigt ihre Mitarbeiter auch, auf die Anzeichen von Stress und Trauma zu achten, wie z. B. Fatigue, Depressionen, schlechte Laune und Konzentrationsschwäche - die Liste ist lang. Umso wichtiger ist es, während des Arbeitstages auf eine gute Psychohygiene zu achten: regelmäßige Pausen einlegen, ausreichend Flüssigkeit zu sich nehmen, an die frische Luft gehen, Sport treiben oder wenn möglich, Musik hören." Diese gesunden Verhaltensweisen können jedem helfen, der bei der Arbeit in der Ferne unter Stress leidet.



Manager können auch gesunde Praktiken am Arbeitsplatz einführen, wie z. B. feste "Keine-Besprechungs-Tage" oder eine bestimmte Zeit pro Tag, in der sich alle Mitarbeiter auf ihre eigenen Aufgaben konzentrieren und keine E-Mails schreiben, anrufen oder um Besprechungen mit ihren Kollegen bitten sollen. Der Crestcom-Experte und internationale Bestsellerautor Paul Weston bezeichnet dies als "Fokusszone". In einer kürzlich erschienenen Folge des Podcasts The Leadership Habit erklärt er: "Bei Fokuszonen geht es darum, einen Zufluchtsort zu schaffen und ein "Bitte nicht stören"-Signal an die Gemeinschaft auszusenden. Mit anderen Worten: Sagen Sie anderen, dass sie Sie in Ruhe lassen sollen. Kommunizieren Sie, was Sie tun, warum Sie es tun und welche Vorteile Sie davon haben. Und das Witzige ist, wenn Sie Ihrem Team sagen, dass Sie an etwas Wichtigem arbeiten, z. B. an der Sammlung von Leads für einen neuen Verkaufsanreiz, der bald ansteht, werden sie sagen: "Okay, das ist gut. Das brauchen wir. Wir lassen Sie jetzt in Ruhe daran arbeiten. Es gibt also einen Grund, warum Sie dieses Rückzugsgebiet schaffen. Es geht um den Aufbau von Kommunikation und die Festlegung von Standardbetriebsverfahren wie das Abschalten von E-Mails und die Verwendung der Abwesenheitsnachricht, um zu sagen: "Heute werde ich zwischen 10 und 11 Uhr nicht erreichbar sein, um E-Mails zu beantworten."

Schulung und Entwicklung von Führungskräften priorisieren

Eines der besten Dinge, die ein Unternehmen tun kann, um die psychische Gesundheit seiner Mitarbeiter zu fördern, ist die Investition in die Entwicklung seiner Führungskräfte. Durch die Verbesserung von Fähigkeiten wie emotionale Intelligenz, Kommunikation, Mitarbeitermotivation und Teamengagement, bekommen Führungskräfte das Rüstzeug, um eine Kultur zu schaffen, die die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter fördert. Der NHS weist darauf hin, dass das Erlernen neuer Fähigkeiten auch die psychische Gesundheit fördert, indem es das Selbstvertrauen stärkt, das Selbstwertgefühl erhöht, ein Gefühl der Zielstrebigkeit schafft und Verbindungen fördert. .

Führungsstärke ist jetzt gefragt

Mark Sanborn sagt: "Jeder, kann überall einen positiven Unterschied machen. Führungskräfte von heute müssen sich der Herausforderung psychischer Gesundheit stellen und diesen Problemen mit Offenheit und Ehrlichkeit begegnen. Die globale Pandemie hat das Ausmaß psychischer Gesundheitsprobleme offenbart, kann aber auch als Chance gesehen werden, sinnvolle Veränderungen zu bewirken. Führungskräfte, die der psychischen Gesundheit Vorrang einräumen, verbessern die Leistung ihrer Unternehmen und die Lebensqualität ihrer Mitarbeiter und der gesamten Gesellschaft.



Referenzen

- Coe, E., Enomoto, K., Gupta, A., & Lewis, R. (2021, July 1). National employer survey reveals Behavioral Health in a COVID-19 era as a major concern. McKinsey & Company. Retrieved October 11, 2021, from <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare-systems-and-services/our-insights/national-employer-survey-reveals-behavioral-health-in-a-covid-19-era-as-a-major-concern>.
- Greenwood, K., & Anas, J. (2021, October 4). It's a new era for mental health at work. Harvard Business Review. Retrieved October 11, 2021, from <https://hbr.org/2021/10/its-a-new-era-for-mental-health-at-work>.
- Greenwood, K., Bapat, V., & Maughan, M. (2021, September 17). Research: People want their employers to talk about mental health. Harvard Business Review. Retrieved October 11, 2021, from <https://hbr.org/2019/10/research-people-want-their-employers-to-talk-about-mental-health>.
- Mind Share Partners, Servicenow, & Qualtrics XM. (2021, October). 2021 Mental Health at Work Report-The Stakes have been raised. mindsharepartners.org. Retrieved October 11, 2021, from <https://www.mindsharepartners.org/mentalhealthatworkreport-2021>.
- NHS. (n.d.). NHS choices. Retrieved October 11, 2021, from <https://www.nhs.uk/mental-health/self-help/guides-tools-and-activities/five-steps-to-mental-wellbeing/>.
- Reynolds, B. R. (2021, October 7). There's a lot of uncertainty right now – this is what science says that does to our minds, Bodies. There's A Lot of Uncertainty Right Now – This is What Science Says That Does to Our Minds, Bodies | UC San Francisco. Retrieved October 11, 2021, from <https://www.ucsf.edu/news/2020/11/418951/theres-lot-uncertainty-right-now-what-science-says-does-our-minds-bodies>.
- TINYpulse. (2021). State of employee engagement Q2 2021 - full report available. TINYpulse. Retrieved October 11, 2021, from <https://www.tinypulse.com/state-of-employee-engagement-q2-2021>.
- World Health Organization. (n.d.). Mental health. World Health Organization. Retrieved October 11, 2021, from https://www.who.int/health-topics/mental-health#tab=tab_2.