

Was KMU für Ihre Mitarbeitenden tun können, um psychisch bedingte Ausfälle zu reduzieren.

Im Interview mit Dimitri Gallati wird deutlich, dass viele Arbeitnehmer mit den Anforderungen am Arbeitsplatz zu kämpfen haben, was zu Symptomen wie Erschöpfung, Ängsten und Überforderung führt. Die Ursachen liegen unter anderem in verstärkten Digitalisierungsprozessen und dem Arbeitskräftemangel. Psychisch bedingte Ausfälle haben zugenommen, und präventive Massnahmen sowie eine flexiblere Unternehmenskultur sind entscheidend, um ihnen entgegenzuwirken. Dimitri erläutert in diesem Zusammenhang den Hintergrund und das Ziel des neuen Angebots namens "The Call" welches Mitarbeitenden von Aeberli zur Verfügung steht.

Gemäss Job-Stress-Index der Gesundheitsförderung Schweiz fühlen sich mehr als 30 Prozent der Erwerbstätigen emotional erschöpft. Stellst du das in deinem Beratungsalltag auch fest?

Dimitri: Tatsächlich drehen sich viele der Anliegen um Schwierigkeiten im Umgang mit den Anforderungen am Arbeitsplatz. Symptome sind Erschöpfung, Ängste, Gefühle der Überforderung. Die Zahl der psychisch bedingten Ausfälle scheint statistisch zuzunehmen.

Was sind deiner Meinung nach die Ursachen?

Dimitri: Die aktuelle Situation nach Covid, mit finanziellen und politischen Unsicherheiten spielt da sicher auch eine Rolle. In einzelnen Branchen und Betrieben kam es während Covid auch zu einem Vertrauensverlust zwischen Leitung und Mitarbeitenden.

Je nach Branche haben auch Digitalisierungs- und andere Entwicklungsprozesse nochmals angezogen und den Druck erhöht.

Der aktuelle Arbeitskräftemangel und die vermehrten Ausfälle, führen teils zu einer grösseren Arbeitslast für die Mitarbeitenden.

Gemäss einer AXA Arbeitsmarktstudie sind 64 Prozent aller KMU von psychisch bedingten Ausfällen

betroffen. Denkst du, diese Ausfälle werden weiter zunehmen?

Dimitri: Die psychisch bedingten Ausfälle haben in den letzten Jahren tatsächlich merklich zugenommen. Die Ursachen sind wie beschrieben divers.

Der zukünftige Trend wird von der Entwicklung dieser Faktoren abhängen. Entscheidend wird sicher auch die Flexibilität der Unternehmen sein, mit diesen Challenges umzugehen. Präventive Strategien dürften dabei eine wichtige Rolle spielen.

Die Schweiz hat die höchste Rate an Psychiatern pro Bevölkerung in der OECD. Weshalb geht es uns dann nicht besser, wenn wir so gut versorgt sind?

Dimitri: Die Versorgungsstruktur könnte deutlich besser sein. Gerade in der Prävention gibt es grosses Entwicklungspotenzial.

Einzelne Bereiche wie die Psychiatrie (medizinische Disziplin) wurden lange Zeit strukturell, gegenüber den psychologischen Disziplinen bevorzugt. Angebote für Jüngere wurden vernachlässigt. Die Forschung hatte diese Potenziale schon lange aufgezeigt. Der Trend geht jedoch aktuell in die richtige Richtung. Die Angebote werden gezielter und qualitativer.

Aeberli hat mit dir zusammen ein neues Angebot für die Mitarbeitenden geschaffen mit der Bezeichnung «The

Call». Es bietet ihnen die Gelegenheit, dich in herausfordernden Situationen unkompliziert und vertraulich als Experten zu kontaktieren, beispielsweise wenn es um Stressbewältigung geht oder um persönliche Herausforderungen oder berufliche Probleme.

Was ist der Hintergrund und das Ziel dieses Angebots?

Dimitri: Ein Ziel ist sicher, die Mitarbeitenden tatsächlich in den Mittelpunkt zu stellen, anstatt nur davon zu sprechen. Viele Betriebe sind da in der Umsetzung zu wenig konsequent. Es gibt Themen, welche man nicht mit den Vorgesetzten besprechen kann oder will. Dies braucht natürlich ein deutliches Commitment zu einer progressiven Unternehmenskultur. Das Angebot ist also schon eher für innovative und kreative Betriebe gedacht.

Die Möglichkeit, einen externen Experten, unkompliziert kontaktieren zu können, stellt einen grossen Mehrwert dar. Sei es, um eine unmittelbare Lösung zu finden, oder zusammen herauszufinden, welche weiteren Schritte unternommen werden können.

Konkret geht es um das Kreieren einer guten Betriebskultur. Darum, bei Schwierigkeiten, unkompliziert und schnell eine Ansprechperson zu haben. Das Ziel ist somit, etwas für die Gesundheit der MA zu machen. Die Gesundheit und Zufriedenheit der MA ist wiederum das Fundament des Erfolgs.

Grossfirmen haben häufig ein betriebliches Gesundheitsmanagement und decken auch psychische Probleme ab. Bei KMUs dürfte dies wohl aber noch nicht so verbreitet sein oder doch?

Dimitri: Genau. Die Zusammenarbeit mit kleineren Unternehmen ist dort individueller, den betrieblichen Strukturen angepasst und wirtschaftlicher. Die Kosten und Konsequenzen sind halt deutlich grösser, wenn man erst im Nachhinein etwas macht.

Teils besteht noch die Angst, Probleme heraufzubeschwören, oder dass solche Angebote dann überstrapaziert werden.

Die Erfahrung zeigt jedoch einen sehr verantwortungsvollen Umgang mit dem Angebot.

Was kannst du KMUs raten, wie sie sich verhalten sollen, um möglichst wenige Ausfälle aufgrund von Stress oder psychischen Problemen zu haben?

Dimitri: Die KMUs unterscheiden sich ja sehr stark. Viele sind organisch gewachsen. Sowohl die Zusammensetzung der Arbeitskräfte als auch die Strukturen sind sehr unterschiedlich. Es braucht also individuelle, massgeschneiderte Lösungen für die Zukunft.

Allgemeine Faktoren sind z.B. ein vertrauensvolles Arbeitsklima, eine fortschrittliche Unternehmenskultur und eine transparente Kommunikation. Dazu zähle ich z.B. eine gesunde Leistungs- und Belohnungskultur.

In aktuellen Studien (umfragebasiert) zur Zufriedenheit, werden Faktoren wie Entwicklungsmöglichkeiten, Sinnhaftigkeit und betriebliche Flexibilität betont. Der kreative Austausch mit einem externen Experten ist sicher auch eine gute Idee.



DIMITRI GALLATI ist Psychotherapeut FSP, Coach und Dozent mit eigener Praxis in Luzern. Neben der Psychotherapie bietet er auch Business Coaching und Talententwicklung an. Bei Aeberli steht er allen Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung beratend und unterstützend zur Seite.

aeberli.ch

dimitrigallati.ch

