

# Mentale Gesundheit

Heimsoeth

2023

ISBN 978-3-406-79686-9

C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

dest miteinander telefonieren – oder wieder mal ein Gesellschaftsspiel auspacken und einen Abend in geselliger Runde verbringen. Selbstverantwortung bedeutet natürlich auch, dass ich Entscheidungen treffen darf oder muss. Dass ich ins Handeln und Tun kommen darf und muss. Jeder für sich selbst! So wie folgende Geschichte, die ich selbst erlebt habe, beweist.

### **Beispiel: Selbstverantwortung**

*Unterwegs mit einer Reisegruppe in Chile und Argentinien, waren unsere Flüge einschließlich der Sitzplätze bereits von Deutschland aus gebucht. Auf den ersten beiden der insgesamt sechs Flüge, bekommt eine ältere Dame mit, dass ich immer am Fenster sitze, geht zum Reiseleiter und beschwert sich lautstark, macht diesen wirklich klein. Es sei eine Unverschämtheit, dass ich immer am Fenster säße und sie bestehe darauf, dass sie ab sofort einen Fensterplatz hat. Zufälligerweise stand ich daneben und konnte nicht anders, als zu sagen: „Ja mei, dann fragen sie halt am Schalter, wenn Sie Ihren Koffer aufgeben, nach einem Fensterplatz. So mache ich es.“ Mit großen Augen sah sie mich an – drehte sich wortlos um und redete weiter auf den Reiseleiter ein.*

Dabei hatte der rein gar nichts damit zu tun. So etwas erlebt man oft. Menschen gehen irgendwo hin und beschweren sich, statt zu schauen, was kann oder muss ich jetzt selbst tun, damit ich das, was ich will, was ich mir wünsche, was mein Bedürfnis ist, auch bekomme.

## Warum sie ein Thema für Arbeitgeber ist

Bricht sich ein Mitarbeiter auf der Baustelle einen Arm oder reißt sich das Kreuzband im Knie, ist er arbeitsunfähig. Man sieht und erkennt an, dass derjenige seinem Job für eine gewisse Zeit nicht nachkommen kann. Hat ein Mitarbeiter im Büro ein psychisches Problem sieht man ihm das nicht (immer) unbedingt an – trotzdem ist er oder sie nicht voll einsatz- und noch viel weniger leistungsfähig. So wie der Mitarbeiter mit dem gebrochenen Arm bzw. dem Kreuzbandriss kein starkes Teammitglied ist, so kann es auch der Mitarbeiter mit der mentalen Einschränkung nicht mehr sein. Mit einem Unterschied: Gebrochene Knochen werden geschient, gegipst oder mit Nägeln und Platten stabilisiert. So können sie heilen. Dafür gibt man ihnen, den Knochen und den Menschen, ausreichend Zeit. Bei einer psychischen Erkrankung, einem Burn-out, einer Depression gibt es oft lange keine sichtbaren Zeichen, der Betroffene arbeitet weiter, so gut es geht. Trotzdem ist die Einsatzbereitschaft eingeschränkt, ebenso wie die Kommunikationsfähigkeit, die Konzentration und Motivation. Mit dramatischen Folgen für das ganze Team oder Unternehmen – je nach Größe. Entsprechend wenig Verständnis gibt es von Kollegen und Vorgesetzten – vor allem, wenn sie vom betroffenen Mitarbeiter immer wieder hören, dass „alles gut ist“, „es bald wieder besser wird“ oder „kein Grund besteht, darüber zu sprechen“.

Weil Betroffene Angst davor haben, belächelt zu werden oder auf Unverständnis zu stoßen, vermeiden es viele, aktiv nach Hilfe zu fragen. Sie wollen nicht als willensschwach wahrgenommen werden. Die Gefahr, in unserer Leistungs-

gesellschaft als nicht leistungsfähig oder -willig abgestempelt und so ausgegrenzt zu werden, ist groß. Dabei liegt es an uns allen – und damit auch in der Verantwortung der Arbeitgeber – dieses Stigma ein für alle Mal zu beenden.

! Eine offene Kommunikation und ein transparentes Gesundheitsmanagement – vorbeugend ebenso wie im Falle eines akuten Problems – sind zentrale Faktoren, damit in einem Unternehmen offen mit psychischen Problemen und mentaler Gesundheit umgegangen wird.

Auch wenn die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, seit 2013 im Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG, Ziffer 6) verankert, ein vergleichsweise junges Handlungsfeld des betrieblichen Arbeitsschutzes ist, so ist es wichtiger denn je.

## DIE FACHBUCHHANDLUNG

### Jeder Mensch hat eine Psyche

Psychische Belastungen sind vielschichtig, schwer zu erfassen und zu behandeln. Dementsprechend schwierig ist es auch für Unternehmen, mit psychisch belasteten Mitarbeitern umzugehen. Deshalb die Augen davor zu verschließen und einfach nur abzuwarten bzw. darauf zu hoffen, dass sich die Situation irgendwie von alleine löst, ist allerdings keine Option. Arbeitsbedingte psychische Belastungen sind immer noch mit vielen Tabus behaftet. Betroffene sollten keine Angst mehr haben, sich zu äußern und Führungskräfte oder Kollegen, Lehrer oder Angehörige sollten diese Angst akzeptieren, zuhören und unterstützen. Vor allem deshalb,

weil aktuelle Studien aus den Corona-Jahren 2020 und 2021 immer wieder darauf hinweisen, dass Angststörungen und Depressionen auf dem Vormarsch sind. Und wir alle in den kommenden Jahren wohl mit deutlich mehr Betroffenen in allen Altersstufen rechnen müssen.

Ja, es ist schwierig zu erkennen (vor allem, wenn jemand das nicht will), aber richtig schlimm ist eher das Wegsehen. Ja, wir sind alle keine Psychiater, Psychotherapeuten oder medizinischen Psychologen. Also sollten wir möglichst Diagnosen unterlassen, von hausgemachten Rezepten, Ratschlägen und Tipps oder einer Therapie ganz schweigen. Aber eines können wir: Achtgeben auf uns und achtsam miteinander umgehen. Was dabei hilft ist zum einen ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Im Rahmen dessen, aber auch darüber hinaus macht es Sinn, möglichst viele Mitarbeiter rund um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu schulen. So können Veränderungen bei Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten möglichst frühzeitig wahrgenommen und diese im Idealfall auch adäquat angesprochen werden.

Zugegeben ist das nicht immer leicht – und es geht in keiner Weise darum, eine Diagnose zu stellen –, sondern lediglich zu signalisieren, mir sind Veränderungen aufgefallen, wenn du ein Problem hast, bin ich da und höre zu. Sprechen Sie so etwas bitte niemals zwischen Tür und Angel, sondern immer vertraulich an. Umgekehrt sollten Sie das Thema generell transparent kommunizieren. Erkennen Betroffene, dass die psychische Gesundheit einen ebenso hohen Stellenwert wie die physische Gesundheit hat bzw. offen und ehrlich damit umgegangen wird, senkt das die Hemmschwelle deutlich und eröffnet Mitarbeitern eine neue Möglichkeit und die Freiheit, Probleme leichter anzusprechen.

## Förderliche Eigenschaften

Mentale Gesundheit geht uns alle an – und zwar unsere eigene ebenso wie die unserer Mitmenschen, unserer Familienmitglieder, unserer Kollegen und unserer Freunde. Mentale Gesundheit entsteht nur, wenn wir – wie bereits beschrieben – gegenseitig auf uns aufpassen. Denn auch, wenn wir uns nur selbst ärgern können (kein anderer tut das) und wir uns auch nur selbst stressen (kein anderer kann das), so sind die Auslöser unseres Ärgers bzw. Stresses doch oft im Außen. Umso wichtiger ist es, dass wir uns innen mental stark machen, auf der anderen Seite aber auch bewusst andere nicht mental schwächen. Es gibt eine Reihe förderlicher Eigenschaften – schauen wir uns ein paar davon doch einfach etwas genauer an:

### Empathie und Mitgefühl

Für eine erfolgreiche soziale Interaktion braucht es vor allem eines: sich in andere hineinversetzen zu können. Frauen wird diese Eigenschaft, auch Empathie genannt, oft eher zugeschrieben. Gerade, wenn es darum geht, die Einstellungen und Werte anderer zu verstehen, braucht es dieses Einfühlungsvermögen. Auf dessen Bedeutung in der Führung weist beispielsweise die Pfingstausgabe 2022 der „Rosenheimerin“ anhand einer Studie hin:

#### **Beispiel: Studie**

„Die US-Organisation Catalysts hat dafür 900 Angestellte in den Vereinigten Staaten gefragt, welche Fähigkeiten ihnen im Arbeitsumfeld am meisten helfen und welche sie bei Vorgesetzten besonders schätzen. Einfühlungsver-

*mögen steht dabei ganz oben auf der Liste der Erfolgseigenschaften, weil sie in Teams unter anderem zu mehr Innovation, Engagement und zu einer besseren Work-Life-Balance führt.“*

Sind wir in der Lage, zwischen selbst- und fremdbezogenen Emotionen und Gedanken zu unterscheiden, können wir empathisch auf andere reagieren und das kommt uns gerade in Stresssituationen zugute. Natürlich nicht nur uns selbst, sondern auch unserem Umfeld. Also wieder ein Punkt, der für unser aller mentaler Gesundheit spricht und förderlich ist.

## **Bewertungsfreie Wahrnehmung**

Mentale Gesundheit hat sehr viel mit Wahrnehmung zu tun. Nehmen wir uns selbst wahr? Mit unseren Bedürfnissen und Befindlichkeiten, unseren Stärken und Schwächen? Wie nehmen wir andere wahr? Allerdings ist die reine Wahrnehmung das eine, käme dann nicht sehr schnell unsere Bewertung dazu. Und wir können da gar nicht viel dagegen tun. Unsere Gedanken sind sozusagen schneller als unser Herz. Wir sehen oder hören etwas, und schon analysieren und bewerten wir es. Dabei würde es unserer mentalen Stärke zugutekommen, wenn wir weder uns selbst noch andere allzu schnell verurteilen. Übrigens: Menschen mit einem hohen Grad an Eigenwahrnehmung können über ihre Gefühle und deren Einfluss auf ihre Arbeit sprechen, sich auch einmal verletzlich und verwundbar zeigen. Im Kampf gegen psychische Probleme oder vielmehr für mehr Mental Health, würde das in Unternehmen manchmal helfen.

## Intuition

Kennen Sie das plötzliche Gefühl, dass etwas richtig ist? Ohne genau sagen zu können, woher es kommt, und ohne Vorwarnung haben wir die Gewissheit, uns richtig zu entscheiden oder das Richtige zu tun. Unbewusst haben wir eine Eingebung, einen Gedanken und sind uns sicher: Ja, das ist es! So passt das! Genau das ist Intuition. Ein Geistesblitz, der uns im positiven Sinne und genau im richtigen Moment trifft. Wir verstehen die Zusammenhänge (noch) nicht, Fakten und gute Gründe würden uns eigentlich zu etwas anderem raten – und doch, entscheiden wir uns dafür, was unser Bauch uns sagt und rät. Intuition ist etwas Spontanes und Kreatives – kein Wunder, dass die meisten Menschen davon lieber die Finger lassen.

Wir sind trainiert darauf, unseren Verstand einzusetzen. Abzuwägen, was wir tun sollen. Pläne aufzustellen, um Ziele zu erreichen. Geht es um mentale Gesundheit, braucht es natürlich ausreichend Informationen, es braucht allerdings auch Intuition. Vor allem, wenn es um Entscheidungen geht. Werden diese aufgrund einer Faktenlage intuitiv getroffen, sind es oftmals bessere Entscheidungen. „Der sechste Sinn kann sehr nützlich sein, obwohl Sie ihm keine magischen Eigenschaften verleihen sollten. Die entwickelte Intuition ist die Kombination unserer eigenen Erfahrung und der superschnellen Arbeit unserer rechten Hemisphäre.“<sup>9</sup> Geht es also um den einzelnen Betroffenen oder auch uns selbst, sollten wir im Umgang mit und Aufbau von mentaler Gesundheit auch einmal auf unser Bauchgefühl hören.



## Emotionale Intelligenz

Den Begriff IQ kennen wir alle, auch wenn die wenigsten Menschen ihren tatsächlichen Intelligenz-Quotienten als Zahlenwert kennen. Im Jahr 1990 wurden analog dem IQ von den beiden US-Amerikanischen Psychologen Peter Salovey und John D. Mayer der Begriff „Emotionale Intelligenz“ eingeführt. Die Wissenschaft musste einsehen, dass die Intelligenz eines Menschen, so differenziert man diese auch zu messen vermag und so viele Punkte jemand auf der Skala hat, nicht ausreicht, um im Leben erfolgreich zu sein. Zumindest ist ein hoher IQ keine Garantie für Erfolg! Das ist ein hoher EQ auch nicht. Aber emotionale Intelligenz führt dazu, dass unser Leben einfacher, reibungsloser, glücklicher verläuft. Wir können nämlich unsere Gefühle – und die anderer – besser einschätzen und sogar beeinflussen. Die Informationen über diese Emotionen helfen uns, das eigene Denken und Handeln zu leiten. Zugegeben, einfach ist das nicht, ganz im Gegenteil: Emotionale Intelligenz ist komplex. Daniel Goleman, Autor des 1995 erschienenen Buches „EQ. Emotionale Intelligenz“, betitelt die fünf Faktoren emotionaler Intelligenz folgendermaßen: