

Depression

Ein Ratgeber für
Arbeitnehmer/-innen und
Arbeitgeber/-innen



Inhalt

Einführung: Das Problem und die möglichen Lösungen

Arbeitsfähig bleiben:

Arbeitnehmer*	4
Arbeitgeber	5
Rückkehr in das Arbeitsleben	6
Quellen und Links	8

** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.*

Das Problem und die möglichen Lösungen

Mindestens 10 % der EU Bürger leiden im Laufe ihres Lebens unter einer Depression, die in der Regel mit Symptomen wie Konzentrations- und Gedächtnisstörungen sowie Störungen bei Planungs- und Entscheidungsprozessen einhergeht. Derartige kognitive Symptome können einen signifikanten Einfluss auf die Lebensqualität sowie auf die Funktionsfähigkeit in Beruf und sozialem Umfeld haben.

Am 1. Oktober 2012 veröffentlichte die EDA die Befragungsergebnisse der IDEA-Studie (Impact of Depression in the Workplace in Europe Audit). Europaweit wurden 7.000 Arbeitnehmer und Manager zum Einfluss von Depression am Arbeitsplatz und zu daraus folgenden persönlichen und ökonomischen Belastungen befragt, und untersucht, wie diese in unterschiedlichen europäischen Ländern variieren. Es wurde festgestellt, dass

- mindestens 10 % der Arbeitnehmer schon einmal wegen einer Depression nicht gearbeitet haben,
- im Durchschnitt 36 Arbeitstage durch eine depressive Episode verloren waren. Dies entspricht mehr als 21.000 verlorener Arbeitstage in dieser Gruppe von Befragten,
- entgegen der Größe des Problems, nahezu ein Drittel der Manager berichteten, dass sie keine Unterstützung erhielten, um adäquat auf depressive Arbeitnehmer zu reagieren,
- sich 43 % der Befragten eine bessere Politik und Gesetzgebung zum Schutz von Arbeitnehmern wünschten.

Als Reaktion auf diese Befragung betonte die European Depression Association den Bedarf einer verbesserten Politik und Gesetzgebung und entwickelte diese Broschüre. Sie ist ein erster Schritt, Arbeitgebern und Arbeitnehmern Unterstützung anzubieten, damit sie positiv mit

Arbeitsfähig bleiben

Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Depression am Arbeitsplatz einer der wichtigsten Gründe für eine verminderte Produktivität ist und Arbeitgeber jedes Jahr Milliarden von Euros kostet. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen auch, dass sich Arbeit in der Regel günstig auf die Gesundheit auswirkt und helfen kann, die Depression zu überwinden.

Ein psychisch stabilisierender Arbeitsplatz wird es Arbeitnehmern ermöglichen, arbeitsfähig und produktiv zu bleiben und nach einer Episode der Abwesenheit wegen von Depression wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Alles spricht dafür, sich für einen derartig unterstützenden Arbeitsplatz einzusetzen.

Arbeitgeber

“Es ist kein Geheimnis, wie man einen psychisch gesund erhaltenden Arbeitsplatz herstellen kann, es geht vor allem darum, die Menschen mit Empathie und einfühlsamen Maßnahmen zu unterstützen”

Als Arbeitgeber ist es wichtig, eine transparente Firmenpolitik hinsichtlich psychischer Gesundheit und psychischen Beeinträchtigungen zu betreiben und ein rechtzeitiges Erkennen jeglicher Art von Stress oder Depression bei Mitarbeitern zu fördern. Ebenso wichtig ist es, die Arbeitswelt zu ermuntern eine positive gesundheitsfördernde Arbeitsatmosphäre sicherzustellen.

Checkliste für einen psychisch gesund erhaltenden Arbeitsplatz . . .

- Ü Eine gute Einarbeitung wird helfen, den üblichen Stress in Grenzen zu halten, der beim Start an einem neuen Arbeitsplatz Menschen beunruhigen und verunsichern kann. Ein neuer Mitarbeiter wird den Vorgesetzten vorgestellt und in die Gegebenheiten eingewiesen und er wird unterstützt, seinen Platz in der Firma zu finden. Die Firmenpolitik wird im Hinblick auf Gesundheit transparent gestaltet und bietet eine klare Hilfe hinsichtlich der zu übernehmenden Rolle und des zu erwartenden Arbeitsaufwands an.
- Ü Ein guter Vorgesetzter wird sich regelmäßig mit dem Angestellten treffen, Rückmeldungen geben, wird selbst zuhören (und Feedback erbitten) und in der Lage sein, frühe Zeichen des Stresses oder der Depression zu erkennen. Vorgesetzte benötigen Training und Unterstützung, um ihnen einen Umgang mit Menschen zu ermöglichen, der sich positiv auswirkt und mit der Firmenpolitik in Einklang steht. Gute Kommunikationsfähigkeiten sind der Schlüssel zum Erfolg, wie auch die Fähigkeit, schwierige Situationen und Gefühle zu meistern, mit aufkommenden Problemen sensibel umzugehen, diese fair und schnell zu bewältigen und eine “offene Tür” für Mitarbeiter zu haben.
- Ü Ein gut ausgeprägter Teamgeist wird es ermöglichen, stressige Situationen besser zu überstehen. Es ist wichtig, dass die Angestellten die eigenen Kollegen kennen lernen können und ein Teambildungsprozess gefördert wird (was z. B. durch die Organisation einer Weihnachtsfeier recht einfach realisierbar ist). Die Förderung der Gesundheit mit einem Schwerpunkt auf eine ausgewogene “Work-Life-Balance” ist wichtiger Baustein für gesundes Arbeiten. Dies kann eine Reihe von Maßnahmen beinhalten: von Informationen am schwarzen Brett bis hin zu einer Erhebung des Stressrisikos bei Mitarbeitern.

Ü Man muss sichergehen, dass das Arbeitsaufkommen jedes einzelnen Mitarbeiters zu bewältigen ist und dass regelmäßig Pausen und Urlaub genommen werden. Eine gewisse Flexibilität hinsichtlich der Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen sollte vorhanden sein, um die Arbeitsproduktivität sicherzustellen, z. B. durch Freistellen für Termine oder Kinderbetreuung.

Weitere Informationen finden Sie unter

www.mind.org.uk/assets/0001/6314/Managing_and_supporting_MH_at_work.pdf

Arbeitnehmer

Es kann wichtig sein (wenn auch manchmal schwierig), den Arbeitnehmer direkt anzusprechen, wenn Sie sich unwohl fühlen, da man sonst möglicherweise nicht versteht, dass Ihre Erkrankung Ihre Arbeitsleistung beeinträchtigt. Ihr Arbeitgeber könnte es ermöglichen, Ihre Arbeit so zu modifizieren, dass Sie weiterhin arbeiten können. Bevor Sie aber mit Ihrem Arbeitgeber sprechen, sollten Sie sich über dessen Vorgehen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen informieren und überlegen, ob Sie das Thema ansprechen und ggf. Dritte mit in das Gespräch nehmen möchten (z. B. ein Betriebsratsmitglied).

Es ist wichtig, dass Ihre Behandler Sie unterstützen, weiter zu arbeiten. Dies können Sie tun, indem Sie z. B. über den Umgang mit Ihrer Arbeitssituation sprechen und/oder Termine außerhalb Ihrer Arbeitszeiten vereinbaren. Sie sollten auch über den Einfluss der Einnahme oder Nichteinnahme von Medikamenten auf Ihre Arbeitsfähigkeit sprechen.

Es kann sehr hilfreich sein, sich mit anderen Menschen zu treffen, die ähnliche Erfahrungen gesammelt haben. Eine Selbsthilfegruppe oder anerkannte internetbasierte Gruppen können hilfreich sein (Hinweise finden sich auf der Rückseite dieser Broschüre).

Wenn Sie mit Ihrem Arbeitgeber über notwendige Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz sprechen wollen, könnten folgend Veränderungen hilfreich sein:

- Flexible Arbeitszeiten: Vermeidung eines frühen Arbeitsbeginns oder „Homeoffice“; Beispiele flexibler Arbeitszeit sind z. B. die Möglichkeit, Überstunden für private Verpflichtungen zu nutzen oder eine Teilzeittätigkeit anzustreben. Sie sollten dem Arbeitgeber darlegen, dass Sie die Arbeit innerhalb des neuen Zeitmanagements erledigen können.
- Mehr Unterstützung: Jemand könnte Sie unterstützen, Prioritäten zu setzen und Ihre Zeit besser einzuteilen oder Ihnen helfen, die Arbeitsbelastungen und die für Ihre psychische Gesundheit förderlichen Aspekte auszubalancieren.
- Stress reduzieren: Kollegen bitten, einige Aufgaben zu übernehmen, um die Arbeitsbelastung zu reduzieren oder vorübergehend sehr stressige Aufgaben abzugeben.
- Verschönern der Arbeitsumgebung: Ein ausgewiesener Pausenraum oder gute Lichtverhältnisse können einen großen Unterschied ausmachen. Wenn der Arbeitsplatz laut ist, fragen Sie nach einem ruhigeren Arbeitsumfeld, um sich besser auf die Arbeit

konzentrieren zu können oder—wenn Sie sich isoliert fühlen— bitten Sie darum, näher bei anderen Kollegen zu sein.

Sie könnten auch mit Ihrem Vorgesetzten einen „Wellness- und Erholungsplan“ (wellness and recovery action plan (WRAP) erarbeiten. Dieser sollte Folgendes beinhalten:

- wie man das Wohlbefinden am Arbeitsplatz sichert
- wie man erkennt, dass es Ihnen wieder schlechter geht
- Auslöser zu identifizieren, die Ihnen möglicherweise nicht gut tun
- was zu tun ist, wenn Sie sich wieder schlecht fühlen
- wie Sie sich nach einer Erkrankungszeit wieder in den Arbeitsalltag einfädeln können

Rückkehr an die Arbeitsstelle

Viele Depressionen führen zu Fehltagen am Arbeitsplatz. Es erscheint essentiell, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber während dieser Zeit im Kontakt bleiben, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Seien Sie ggf. einverstanden mit einem regelmäßigen Kontakt und verabreden Sie, folgende Punkte zu besprechen, z. B.

- den aktuellen Stand und Fortschritt der Behandlung
- was den Kollegen oder Kunden mitgeteilt werden soll, um die Abwesenheit zu erklären
- Neuigkeiten im Kollegium
- Verabredungen hinsichtlich Bezahlungen oder Freistellungen
- über die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu sprechen und eine stufenweise Wiedereingliederung zu erwägen

Manchmal verlaufen Dinge nicht wie gewünscht und wenn dann Arbeitgeber oder Arbeitnehmer nicht den günstigsten Weg einschlagen, könnte es ratsam sein, sich beraten zu lassen oder vielleicht eine Mediation zu nutzen.

Weil ein großer Anteil von arbeitsfähigen Erwachsenen von einer Depression betroffen ist, ist es wichtig zu unterstreichen, dass es nicht rechtens ist, die Einstellung von Menschen mit Depression zu vermeiden. Menschen, die bereits die Erfahrung einer Depression gemacht haben, verfügen häufig über eine Anzahl von exzellenten Charaktereigenschaften, die sie bei ihrer Arbeit einbringen können, wie

- Begeisterungsfähigkeit
- Problemlösungskompetenzen
- interpersonelle Fähigkeiten im Hinblick auf eine große Bandbreite von Menschen
- Durchhaltevermögen und diplomatisches Geschick
- ein gutes Wissen über gesundes Arbeiten, welches sie weitergeben können
- Selbstreflektion

Zu guter Letzt . . .

Verstehen und mit Depressionen am Arbeitsplatz umgehen zu lernen, wird zu gesünderen Menschen und einer höheren Produktivität führen. Die folgenden Seiten beinhalten Links zu Quellen und Firmen, die ihre guten Erfahrungen in Leitlinien oder Organisationen eingebracht haben, die von einer Depression betroffene Menschen unterstützen können. Wir hoffen, dass Sie diese Broschüre hilfreich finden und möchten Sie ermuntern, Ihre Erfahrungen und Ihr "best practice" mit uns über unsere Facebookseite zu teilen.

<https://www.facebook.com/EuropeanDepressionAssociation>

Quellen und Links

UK

Ideen realisieren: Bessere Arbeitsbedingungen für Menschen mit psychischen Erkrankungen

Praktische Anleitungen einer führenden gemeinnützigen Organisation für psychisch Kranke und der British Telecom (BT).

http://www.bu.edu/cpr/employment/files/Realising_Ambitions.pdf

RETAIN

Britischer Dienst, der Menschen mit psychischen Erkrankungen hilft, ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

<http://www.richmondfellowship.org.uk>

Advice, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)

Britische Rechtsauskunft zum Thema Arbeit und psychische Gesundheit.

<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1361>

Depression Alliance

Britische Organisation für Menschen mit Depressionen. Sie unterstützt ein nationales Netzwerk von Selbsthilfegruppen.

www.depressionalliance.org

Centre for Mental Health

Ziel des Zentrums für psychische Gesundheit ist, eine Gesellschaft zu schaffen, in der Menschen mit psychischen Problemen gleiche Chancen im Leben haben wie diejenigen, ohne psychische Probleme.

www.centreformentalhealth.org.uk

France

Diffusion des Connaissances sur le Travail Humain

Nichtstaatliche Organisation, gegründet durch ein Netz von Fachleuten für Beschäftigung, Identität und menschliche Werte, die Beratungsdienstleistungen und Informationen für Angestellte, Arbeitgeber, Berufsärzte und Juristen anbietet.

<http://www.souffrance-et-travail.com>

AnimEmploi

Nichtstaatliche Organisation von Psychologen und Psychoanalytikern. Angebotsdienstleistungen für Arbeitssuchende und Angestellte seit 1992.

<http://www.animemploi.com/>

ASAfSAT - Association de Soutien et d'Appui face à la Souffrance au Travail

Französisches Ausbildungs-, Gesundheits- und Arbeitsnetzwerk mit pädagogischen Angeboten für Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte am Arbeitsplatz.

<http://www.asafsat.asso.fr>

France-Depression (Association française contre la dépression et les troubles bipolaires)

Nichtstaatliche Organisation von Patienten, Familienmitgliedern, Freunden sowie Medizinern, die Auskunft und Unterstützung geben und Selbsthilfegruppen anbieten.

<http://www.france-depression.org>

ANACT

Französische Agentur für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen.

www.anact.fr

Germany

Bündnisse gegen Depression

Deutsche Organisation regionaler Bündnisse gegen Depression, die sich an Menschen mit Depression und deren Familien wenden

www.buendnis-depression.de/depression/arbeitsplatz.php

BAuA: Forschung über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

www.baua.de/en/Homepage.html

Spain

Associacio De Bipolars i Depressius del Valles

“Non-Profit“-Organisation, von und für Menschen mit bipolaren und depressiven Erkrankungen und ihren Angehörigen.

www.abdv.org/

National Institute of Occupational Safety and Hygiene

<http://tinyurl.com/4njh6x>

Italy

ARETE NPO

Ein Verein von und für Menschen mit Gemütsstörungen und Angstzuständen

<http://www.depressionarete.it/>

Belgium

Ups and Downs

Belgische Organisation für Patienten, deren Partner und Familienangehörige, die an bipolaren oder chronischen depressiven Erkrankungen leiden.

<http://www.upsendowns.be/>

Europe-wide

The European Network for Workplace Health Promotion

Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung. Zusammenschluss von Organisationen aus dem Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie Akteuren des öffentlichen Gesundheitswesens, der Gesundheitsförderung und der gesetzlichen Sozialversicherung aus den EU-Mitgliedsstaaten, den Beitrittsländern sowie den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums. Das Netzwerk setzt sich für die Vision „Gesunde Mitarbeiter in gesunden Organisationen“ ein.

www.enwhp.org

European Trade Union Confederation

www.etuc.org

Die European Depression Association (EDA) ist eine Allianz von Organisationen, Patienten* und Forschern sowie im Gesundheitsbereich Tätigen aus 19 europäischen Ländern.

Depression zählt zu den häufigsten Erkrankungen in den EU-Staaten, mehr als 50 Millionen Europäer (11 % der Bevölkerung) erleiden im Laufe ihres Lebens eine derartige psychische Erkrankung. Die EDA betreibt Öffentlichkeitsarbeit und klärt über den Einfluss der Depression auf, um das Stigma der Erkrankung und die Diskriminierung der Betroffenen zu verringern. Sie erhebt hierdurch quasi die Stimme für die Betroffenen. Im Rahmen der gemeinsamen Arbeit in Europa tauschen sich die EDA-Mitglieder über neueste Forschungsergebnisse und die besten Hilfsangebote aus; die EDA koordiniert europaweite Aktionen und vergrößert die Verfügbarkeit ihrer Kampagnen.

Jedes Jahr organisiert die EDA den **Europäischen Depressionstag** (European Depression Day = EDD), um die Aufmerksamkeit hinsichtlich der Depression in ganz Europa zu erhöhen.

www.europeandepressionday.com

** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.*