

Advertorial

CARITAS REGENSBURG

INTERVIEW

Gespräch mit Dr. Stefan Gerhardinger, Leiter der Abteilung Soziale Dienste & Hilfen beim Caritasverband der Diözese Regensburg

Die Work-Life-Integration als eine gute Balance

Herr Gerhardinger, mit Caritas werden vor allem Menschlichkeit, Hilfsbereitschaft und Nächstenliebe verbunden. Warum beschäftigt sich die Caritas mit BGM?

Stefan Gerhardinger: Das Betriebliche Gesundheitsmanagement gibt es im Caritasverband im Grunde schon immer, es hatte nur früher nicht diesen Namen oder die Aufmerksamkeit und Differenzierung wie heute. Vor sechs Jahren verwirklichte der Landes-Caritasverband Bayern das Projekt „Gesund Führen in der Sozialwirtschaft“. Als Dozent und Coach war das mein Einstieg in das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Seither besteht ein

tig mehr als wohlmeinende Unterstützung. Wir sprechen von professioneller Analyse, Intervention und der Optimierung von Prozessen und Selbstmanagement.

Der Kooperation kommt eine wachsende Bedeutung zu. Wo setzt hier der Caritasverband der Diözese Regensburg an?

Wirtschaft und Soziales werden gerne getrennt, haben aber ungeheuer viele Gemeinsamkeiten, insbesondere den Menschen, der da wie dort eine zentrale Bedeutung hat. Der Mensch als Arbeitskraft will gepflegt werden, anders ist ein gesellschaftliches Prosperieren nicht möglich. Wirtschaft und Soziales können voneinander lernen, sich gegenseitig unterstützen und damit Win-win-Situationen schaffen. Der Caritasverband kann Unternehmen in der Region und darüber hinaus professionelle Angebote zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement machen. Dabei haben unsere Fachkräfte gerade auch Erfahrung in der täglichen Versorgung suchtbelasteter und psychisch erkrankter Menschen.

Auf dem Gebiet der Suchterkrankungen sind zuletzt neue Formen hinzugekommen. Wie sind diese einzuordnen?

Die Sucht hat viele Gesichter und damit Erscheinungsformen. Als traditionelle Sucht gilt der Alkoholismus. Eine Internet- oder Spielsucht scheint gesellschaftlich eher akzeptabel zu sein, doch das ist fatal. Sucht, egal welcher Art, produziert immer den abhängigen, leidenden und hilfs-beziehungsweise therapiebedürftigen Menschen. Es besteht auch eine sehr hohe Komorbidität von Sucht und psychischen Erkrankungen, somit ergeben sich oft Problemgemengelage.

Und unsere Arbeitssucht? Unsere Bereitschaft, permanent erreichbar sein zu wollen oder zu müssen?

Das moderne Arbeitsleben produziert immer größere Herausforderungen und damit potenzielle Belastungen. Schneller, höher, weiter scheint zum Arbeitsdogma geworden zu sein. Nicht alle aber sind Hochleistungsarbeiter und somit steigt das Risiko einer Überlastung. Das Arbeitsleben macht nicht per se krank, ist aber eine wichtige Gefahrenquelle. Selbstmanagement, Selbstdisziplin, das Setzen und Delegieren von Prioritäten, Problemlösungskompetenz, Konfliktmanagement, Selbstsicherheit, Achtsamkeit und Sinnfindung – damit ist kein Rundumschutz gegeben, aber die psychische Robustheit deutlich gestärkt.

Interview: Gerd Otto
Foto: Simon Gehr



„Schneller, höher, weiter scheint zum Arbeitsdogma geworden zu sein. Nicht alle aber sind Hochleistungsarbeiter (...).“

Dr. Stefan Gerhardinger

Caritas-Netzwerk Betriebliche Gesundheitsförderung. In zunehmendem Maße werden dort erarbeitete Schulungs- und Fortbildungsangebote angefragt und gebucht. Da der Mensch viel Lebenszeit in der Arbeit verbringt, geht es dabei auch um eine Balance, um eine Work-Life-Integration.

Sie selbst sind als Dozent an der OTH Regensburg tätig. Was kann die Wissenschaft beitragen?

Die Psychologie als Lehre des Erlebens und Verhaltens ist die unabdingbare Grundlage für Betriebliches Gesundheitsmanagement, insbesondere wenn Themen wie Sucht oder psychische Belastung betroffen sind. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist eindeu-



Die Arbeitswelt offenbart die unterschiedlichsten Belastungsformen.

Foto: merla - stock.adobe.com

Stressbelastung im Betrieb

Der Caritasverband für die Diözese Regensburg bietet Unternehmen eine Vielzahl von Möglichkeiten, Mitarbeitern mit psychischen Problemen zu helfen.

Von Gerd Otto

REGENSBURG. Die Arbeitswelt des Menschen hat sich in der Geschichte stets verändert. Ob bei den Jägern und Sammlern in grauen Urzeiten, bei handwerklichen und bäuerlichen Tätigkeiten seit etwa 10000 Jahren oder nach den Umbrüchen der industriellen Revolution: Jede Zeit kannte ihre spezifischen Herausforderungen. Doch auch wenn existenzielle Bedrohungen – wie beispielsweise bei Jagdversagen schlicht zu verhungern – heute bei uns keine Rolle mehr spielen, hat die Arbeitswelt der Gegenwart neue Probleme ausgeformt, wie Dr. Stefan Gerhardinger, der Leiter Soziale Dienste und Hilfen beim Caritasverband Regensburg, deutlich macht. „Früher konnte der arbeitende Mensch am Ende des Tages seine Leistung sehen, mit Händen greifen. Erst das Wissens- und Informationszeitalter unserer Tage hat das verändert“, sagt er. Das habe verheerende Konsequenzen für die Psyche des einzelnen wie der Gesellschaft. Ein Fertigwerden oder gar ein Genuggetanhaben sei im Grunde nicht möglich, so Gerhardinger. „Der Arbeitsauftrag ist ständig nach oben offen.“

Psychische Erkrankungen

Derzeit sind weit über 33 Prozent der Deutschen von einer psychischen Erkrankung betroffen, mehr als 80 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage im Jahr sind darauf zurückzuführen, fast jede zweite Frühverrentung hat psychische Ursachen. Das alles habe zwar, so Dr. Gerhardinger, viel mit dem sich wandelnden Arbeitsleben zu tun. So spiele neben genetischen Besonderheiten und prägenden Lebensereignissen, also den psychosozialen Variablen, die nicht angemessen verarbeitete Stressbelastung in der Arbeitswelt durchaus eine wichtige Rolle. „Die alleinige Schuld liegt aber freilich nicht auf diesem Feld.“

Insbesondere wirke sich nach seiner Auffassung die Suchtgefährdung immer stärker aus. Dies gelte nach wie vor für den Alkoholmissbrauch

mit seinen enormen betriebs- und volkswirtschaftlichen Konsequenzen – die Kosten dieser Suchterkrankung am Arbeitsplatz werden europaweit auf 125 Milliarden Euro geschätzt, in Deutschland sind es an die 30 Milliarden Euro. Neben Arbeitsunfällen, die zu einem Viertel auf Alkoholeinfluss zurückzuführen sind, erwähnt Gerhardinger auch eine Untersuchung des Bundesgesundheitsministeriums, wonach Alkoholsucht die Arbeitsleistung um 30 Prozent vermindere. Vor allem aber würden die Führungskräfte in Unternehmen zunehmend mit weiteren Suchtphänomenen konfrontiert. So würden außer dem Medikamenten- und Drogenmissbrauch inzwischen auch die Glücksspiel- und Internetsucht, Essstörungen oder Arbeitssucht zu Themen im betrieblichen Alltag.

Vor diesem Hintergrund hat eine Arbeitsgruppe im Netzwerk „Betriebliche Gesundheitsförderung der Sozialpsychiatrischen Dienste“ der Caritas in Bayern einen Sechs-Stufen-Plan zum Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitern entwickelt. Diese sechs Stufen sollten keineswegs als Allheilmittel oder auch

als „Korrekturhilfe für immer schon schwierig erlebte Mitarbeiter“ betrachtet werden, wie Dr. Gerhardinger erklärt. Er und seine Kollegen sind überzeugt, dass die Verantwortung für den Erhalt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz gleichermaßen beim Arbeitgeber, bei den Vorgesetzten und bei jedem einzelnen Mitarbeitenden liegt. Vor allem aber müssten sich die Führungskräfte bewusst sein, dass es ihre Pflicht ist, durch ihr Führungsverhalten gesundheitsförderliche Bedingungen am Arbeitsplatz zu schaffen.

Betriebliche Suchtberater

Auch wenn sich selbst unter optimalen Bedingungen psychische Belastungen im Arbeitsleben nicht vermeiden lassen, könne präventiv viel Positives erreicht werden. Sinnvoll erscheint es dem Caritasverband, einen „Berater für Sucht und psychische Gesundheit“ zu etablieren, der als Ansprechpartner im Betrieb professionell mit dem Thema umgeht. Ein in fünf Abschnitte von je zwei bis drei Tagen untergliederter Kurs wird von der Caritas Regensburg seit dem Herbst 2018 angeboten.

VON PRÄVENTION BIS ARBEITSRECHT

Der Stufenplan „Psychisch krank am Arbeitsplatz“ umfasst sechs Stufen:

- ▶ „Präventive Faktoren“: Der erste Schritt betont die Verantwortung für den Erhalt der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, die bei Arbeitgeber, Vorgesetzten, Kollegen und jedem Mitarbeiter liegt.
- ▶ „Umfassende Wahrnehmung“: Bei beruflichen Leistungs- und Verhaltensveränderungen wird der konkrete Handlungsbedarf betrachtet.
- ▶ „Initiative ergreifen“: Wurde ein Handlungsbedarf ermittelt, folgt die einfühlsam-wertschätzende Konfrontation des Mitarbeiters mit den festgestellten Auffälligkeiten.
- ▶ „Verbindliches Vorgehen“: Bei einem

verbindlichen Gespräch wird der Mitarbeiter aufgefordert, seinerseits Vorschläge zur Problemlösung zu unterbreiten.

- ▶ „Perspektiven und Konsequenzen“: Es wird geprüft, ob alle betrieblichen Möglichkeiten zur Unterstützung des Mitarbeiters ausgeschöpft wurden. Das Resultat des Gesprächs geht in die Personalakte ein.
- ▶ „Arbeitsrechtliche Schritte“: Sie gelten als Ultima Ratio. Auch nach einer Abmahnung bleibt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers weiterhin bestehen. Bleiben alle Maßnahmen erfolglos, kann die Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geprüft werden.

KONTAKT

Caritasverband für die Diözese Regensburg e. V.
Von-der-Tann-Str. 7
93047 Regensburg
Telefon +49 (0) 941 / 5021-225
Fax+49 (0) 941 / 5021-125
www.caritas-regensburg.de



caritasRegensburg
Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V.