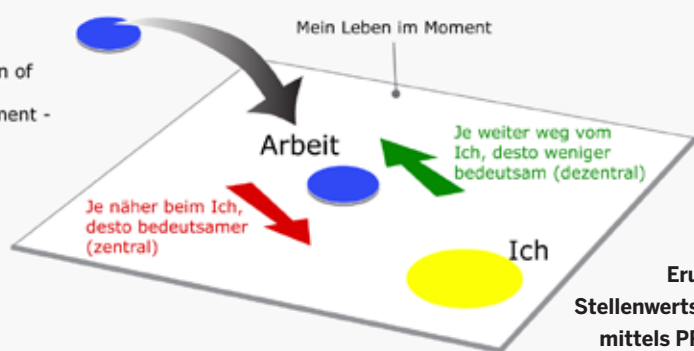


# Mentale Fitness stärken

*Erwerbstätig zu sein, wirkt sich auf viele Gesundheitsfaktoren begünstigend aus. Viele Menschen erleben aber auch Stress und psychische Belastung am Arbeitsplatz. Hier gilt es, ein ausgeglichenes Verhältnis zu finden.*

**PRISM-W**  
Pictorial  
Representation of  
Illness and  
Self Measurement -  
Work



Quelle: www.prismum.ch

**Abb. 1:**  
Eruierung des  
Stellenwerts der Arbeit  
mittels PRISM-Work.

## VON SABINE CLAUS UND SEBASTIAN HAAS\*

Ein hilfreiches Modell zur Gegenüberstellung von Ressourcen und Belastungen ist der von der Gesundheitsförderung Schweiz in Zusammenarbeit mit der Universität Bern und der ZHAW entwickelte Job-Stress-Index. Dieser zeigt, dass sich viele Arbeitnehmer vor allem dann gestresst fühlen, wenn Verantwortlichkeiten nicht klar geregelt sind. Um die mentale Fitness am Arbeitsplatz zu stärken, gilt es, vorhandene Ressourcen auszuschöpfen und im Gleichgewicht mit den Arbeitsbelastungen zu halten.

**Erfolgsfaktoren – was können Arbeitgeber tun?** Vorgesetzte sollten Arbeitsteams bestmöglich strukturierend unterstützen, dabei jedoch ihrer betrieblichen Rolle treu bleiben. Im Ernstfall sollten Führungskräfte auf psychotherapeutisch geschulte Fachleute zurückgreifen. Ziel sollte sein, den psychisch angeschlagenen Mitarbeitenden im Ar-

beitsprozess zu halten und eng zu begleiten. Doch welche Faktoren können aktiv beeinflusst werden, um die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden zu stärken? Im Rahmen des Programms «Guarding minds at work» ging der kanadische Psychologe Dan Bilsker genau dieser Frage nach. Die Ergebnisse zeigen, dass folgende vier Aspekte zentral sind:

- > Eine Firmenkultur, die auf Ehrlichkeit, Wertschätzung, Toleranz, Fairness und Respekt basiert.
- > Eine tragfähige Beziehung zum direkten Vorgesetzten und das Vertrauen, dass mentale Probleme ebenso ernst genommen werden wie andere Gesundheitsprobleme.
- > Die psychologische Unterstützung bei mentalen Problemen – sei es in der Firma oder durch externe Fachleute.
- > Eine ausgewogene Lebensbereichsbalance (Life-Domain-Balance), welche erlangt wird, wenn sich Mitarbeitende von ihren Arbeitsbelastungen laufend regenerieren können und dies vom Arbeitgeber gefördert wird.

**Anzeichen erkennen und entsprechend handeln.** Nebst den prophylaktischen Massnahmen sollten Arbeitgeber darauf sensibilisiert sein, Anzeichen eingeschränkter Leistungsfähigkeit und -bereitschaft zu erkennen. Sobald Mitarbeitende beispielsweise häufiger in sich gekehrt oder abwesend sind, sollte das Gespräch gesucht werden. Eine be-

währte Methode, um auf einfache und vertrauensvolle Weise vorzugehen, ist das Visualisierungsverfahren PRISM-Work, eine Weiterentwicklung der von Stefan Büchi, Ärztlicher Direktor der Privatklinik Hohenegg, entwickelten PRISM-Methode (Pictorial Representation of Illness and Self Measure). Das Vorgehen ist klärend und effizient: Der Befragende nutzt die weisse PRISM-Metalplatte, die den Lebensraum des Mitarbeitenden darstellt, um den Stellenwert der Arbeit (blauer Punkt) aus Sicht des Mitarbeitenden (gelber Punkt) zu erfragen (siehe Abb.).

**Reintegration nach Burnout.** Werden trotz anhaltender Überforderung am Arbeitsplatz keine Massnahmen ergriffen, führt dies oftmals zum sogenannten Burnout. Gemäss einer Studie von Kathleen Schwarzkopf et al. (2016) ist in diesem Fall eine stationäre multimodale Psychotherapie als effektive Behandlungsmethode zu empfehlen. Nach sechswöchiger Therapie in einer auf Burnout spezialisierten Klinik haben 71% der Teilnehmenden den beruflichen Wiedereinstieg geschafft. Wünschenswert wäre, dass der Einfluss des vorhandenen Prophylaxe-Know-hows im Human Resources Bereich und in der täglichen Führungsarbeit künftig noch weiter nutzbar gemacht wird.



**SABINE CLAUS**  
B.Sc. MAS ZFH,  
Mitglied des Kaders  
Privatklinik Hohenegg,  
sabine.claus@  
hohenegg.ch



**DR. MED. SEBASTIAN HAAS**  
Stv. Ärztlicher  
Direktor Privatklinik  
Hohenegg, sebastian.  
haas@hohenegg.ch

## LITERATUR

- > Bilsker, D./Gilbert, M. (2013): Guarding Minds At Work. Simon Fraser University, Centre for Applied Research in Mental Health and Addiction (CARMHA), Vancouver.
- > Schwarzkopf, K./Conrad, N./Straus, D./Porschke, H./von Känel, R. (2016): Einmal Burnout ist nicht immer Burnout: Eine stationäre multimodale Psychotherapie ist eine effektive Burnout-Behandlung. In: Praxis 105 (6), S. 315-321.