

Eine Frage der Mentalität

➔ Psychische Gesundheit war zu lange ein Tabuthema, vor allem in der Businesswelt. Heute gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten wie sich Unternehmer, Führungskräfte und deren Mitarbeiter mental stärken können, um die alltäglichen beruflichen Herausforderungen besser bewältigen zu können. Denn eines steht fest: Nur Menschen, die auch mental gesund sind, können einen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten

Text: Katja Michel



Arbeit ist das halbe Leben und diese Hälfte sollte bestmöglich umgesetzt werden. Mitarbeiter sollten sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen, der Druck von Terminen und Fristen darf nicht unaushaltbar werden. Führungskräfte sollten ihren Stil finden, ohne sich selbst verleugnen zu müssen. Hinzu kommt eine ausgewogene Work-Life-Balance, die nicht nur für das Wohlbefinden jedes Einzelnen wichtig ist, sondern auch für die Produktivität des Teams.

Um zu lernen, wie man mit diesen Herausforderungen bestmöglich umgeht, gibt es zahlreiche Angebote. Die Training- und Coaching-Agentur Domscheit unterstützt Unternehmen bei

vielfältigen Fragestellungen und Change-Prozessen. Wenke Domscheit hat erkannt, wie zunehmend wichtig eine mentale Stabilität für alle Beteiligten in Unternehmen ist und hat sich auf den Bereich der psychologischen Beratung spezialisiert. „Wir analysieren die Unternehmenskultur, ermitteln die Stärken und Schwächen der Organisation und finden Ansatzpunkte für eine erfolgreiche Personalentwicklung. Die Unternehmensziele und -strategien schaffen die Grundlage für die Weiterentwicklung der Führungskräfte und Mitarbeiter. So entwickeln wir ein ganzheitliches, integriertes Weiterbildungskonzept, das individuell auf die Bedürfnisse des Unternehmens zuge-

schnitten ist. Selbstverständlich beziehen wir das Themenfeld der mentalen Gesundheit am Arbeitsplatz in die Maßnahmen mit ein“, erläutert Wenke Domscheit ihre Methodik. Sie analysiert Interviews und Fragebögen der Unternehmen im Hinblick auf den Status der

Die sieben Säulen der Resilienz

1. Akzeptanz
2. Selbstwirksamkeit
3. Lösungsorientierung
4. Gesunder Optimismus
5. Selbstwahrnehmung
6. Selbstreflektion
7. Bindung

mental Gesundheit am Arbeitsplatz. „Im Durchschnitt geben 25 Prozent der Befragten an, derzeit oder in der Vergangenheit von einer psychischen Belastung beziehungsweise Erkrankung betroffen zu sein“, so Domscheit.

Resilienz und Produktivität

Wenn ein Viertel der Mitarbeiter psychisch belastet ist, wirkt sich das natürlich auf die Arbeit im Team aus. Daher sollten Unternehmen regelmäßig überprüfen, wie es um die mentale Gesundheit ihrer Mitarbeiter steht. Laut § 5 des Arbeitsschutzgesetzes ist außerdem eine Gefährdungsbeurteilung auch im Hinblick auf psychische Belastungen bei der Arbeit vorgesehen. Dies hat nicht zuletzt auch finanzielle Vorteile für die Unternehmen, immerhin belegt der aktuelle Fehlzeitenreport des Wissenschaftlichen Instituts der AOK, dass die Mitarbeiter in Unternehmen mit guter Resilienz-fähigkeit im vergangenen Jahr rund vier krankheitsbedingte Fehltage weniger nehmen mussten. Bemerken Führungskräfte Probleme im Team, ist ein vertrauensvolles Gespräch der erste Schritt, im zweiten kann professionelle Hilfe hinzugezogen werden. Resilienz ist dabei die besondere Fähigkeit bei der Domscheit ansetzt, um Unternehmen zu stärken. „Allgemein bezeichnet Resilienz die mentale Widerstandskraft, Probleme gut zu lösen und Krisen zu überstehen, ohne Schaden an der Seele zu nehmen. Dies ist auch übertragbar auf Unternehmen, wir unterscheiden die Unternehmensresilienz als die Eigenschaft, Schocks oder Verwerfungen zu bewältigen, beispielsweise die Auswirkungen der Situation in der Ukraine auf das Unternehmen“, erklärt Domscheit. Sie beobachtet aktuell einen extrem hohen Druck in der Automotive-Branche und nicht zuletzt haben die vergangenen zwei Jahre der Pandemie die Unternehmen insgesamt geschwächt, auch die Psyche der Mitarbeiter.

Um nun ein Unternehmen tatsächlich dabei zu unterstützen, Krisen bewältigen zu können, nutzt Domscheit sowohl

Teamcoachings als auch individuelle Beratungen, als Grundlage dienen ihr dabei die sieben Säulen der Resilienz: „Wir haben gute Erfahrung gemacht, die sieben Säulen der Resilienz in Teams zu diskutieren und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, die direkt umsetzbar sind. Dazu ein aktuelles Beispiel: In einem Produktionsunternehmen sind die Auswirkungen der Situation in der Ukraine sehr heftig, es müssen schnellstmöglich neue Lieferanten gefunden werden, um die Verträge mit den Kunden einhalten zu können. Der Druck ist von allen Stakeholdern so intensiv, dass die Geschäftsführung sich entschieden hat, den Führungskräften und Mitarbeitern Workshops und Einzelcoachings anzubieten. Der Geschäftsführer nimmt die psychologische Beratung auch gerne an und fühlt sich trotz der vielen schlechten Botschaften und Rahmenbedingungen stabiler und dadurch führt er seine Organisation (un)bewusst zuversichtlicher.“

Die Führung prägt das Team

Derartige Ausnahmesituationen können psychisch sehr belastend sein, dabei gilt es zu beachten, woher der Druck tatsächlich kommt. Denn nicht immer liegt der Ursprung der mentalen Belastung von Teammitgliedern in äußeren Faktoren begründet, sondern spiegelt sich vom Verhalten interner Stressoren. Domscheit: „Bei einem Familienunternehmen hat der Junior-Chef eine psychologische Beratung in Anspruch genommen, um die eigenen Antreiber kennenzulernen, da er sich sehr getrieben fühlte. Die Kombination aus erzwungener Perfektion und Stärke hatte einen großen Einfluss auf seine Art der Führung und war für das gesamte Team ein unausgesprochener Stressor. Durch seine neue Perspektive auf sich selbst wurde seine Art der Führung toleranter und Stärken orientierter, das gesamte Team hat ihm das auch gespie-

Bei der individuellen Begleitung von Change-Prozessen im Unternehmen fokussiert Wenke Domscheit die mentale Gesundheit am Arbeitsplatz.

Alarmsignale

Worauf Führungskräfte bei ihren Mitarbeitern achten sollten, um rechtzeitig auf psychische Belastungen reagieren zu können:

- niedergedrückte Stimmung oder Gereiztheit
- Rückzug oder nachlassendes Interesse an Tätigkeiten, die sonst als motivierend wahrgenommen wurden
- Schmerzen unklarer Ursache (z. B. Kopfschmerzen)
- Antriebslosigkeit, sowie empfundene Gefühlseinschränkungen
- Fehleranfälligkeit oder geringeres Arbeitstempo
- Müdigkeit beziehungsweise Schlafstörungen
- Pessimismus oder negativer Blick auf die Zukunft
- vermindertes Selbstbewusstsein
- anhaltende Konzentrationsstörungen

gelt. Letztendlich hat das dazu geführt, dass sich die Teamresilienz gesteigert hat, und das auch noch messbar.“ Das bedeutet, dass Führungskräfte in einem Unternehmen sowohl ihr Team als auch sich selbst beobachten sollten, vor allem in Extremsituationen, damit alle gesund ihren Alltag bewältigen können und lernen mit ihren Schwächen und dem Druck von außen umzugehen. 📌

