Fallbeispiel Edgar F.: „Wo Du arbeitest, möchten andere Urlaub machen!“

Edgar F.: „Wo Du arbeitest, möchten andere Urlaub machen!“



Edgar F. ist seit 5 Jahren trockener Alkoholiker. Nach erfolgreicher Therapie wollte er auch anderen helfen und engagierte sich als Schwerbehindertenvertreter. Eines Tages kam die Betriebsärztin auf ihn zu: „Edgar, die Firma beteiligt sich an einem Forschungsprojekt. Ehemalige Abhängige werden zum ‚Betrieblichen Coach für Suchtkranke‘ ausgebildet. Und zwar in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt. Interesse?“

Heute betreut er acht suchtgefährdete Mitarbeiter eigenständig und ist dafür freigestellt. Er hilft in allen Fragen. Außerdem organisiert er täglich von 12.00 – 12.30 Uhr die „Fit & Fun“-Pause im neuen „Corporate-Activity“-Studio. Schon beim Eintreten wird man ruhiger: Entspannungsmusik im Hintergrund, Wasserplätschern vom natürlich arrangierten Wasserfall, Farben beleben, Aromen duften, die vom Boden bis zur Decke reichenden Fenster eröffnen den Blick ins Grüne. Fitnessgeräte stehen sternförmig einander zugewandt. Die Mitarbeiter sollen sich bewegen und dabei kommunizieren und lachen können. Die Geräte und empfohlenen Übungen sind so ausgewählt, dass die Mitarbeiter ihre für sitzende Tätigkeiten typischen Verspannungen ausgleichen können. Die Gleitzeit erlaubt, zu kommen, wenn man will. Die Betriebsärztin ist auch oft da. Sie überprüft die Haltung, erklärt orthopädisch einwandfreies Sitzen. Alle zwei Jahre bekommt jeder Mitarbeiter bei ihr einen kostenlosen Gesundheitscheck.

Anschließend geht es zum Essen. Fünf Thementheken bieten ernährungsphysiologisch hochwertige Speisen an. Edgar F. bevorzugt heute die leichte mediterrane Küche: „Hmh, das schmeckt wieder lecker! Mein Italiener könnte es nicht besser zaubern.“ Er hat sich heute zu einem Arbeitsessen verabredet. Die bequemen Sitzecken bieten dafür beste Voraussetzungen. Im Sommer sitzt er gern draußen unter dem Sonnensegel.

Edgar hatte vor einiger Zeit den Kontakt zur Firma „family-service“ aufgebaut. Heute soll reflektiert werden, wie gut der Service angenommen wird. „family-service“ bietet den Mitarbeitern Hilfe bei der Unterbringung ihrer Kinder und hilfebedürftiger Eltern an. Weiterhin kann jeder seinen Einkaufszettel online abgeben. Die fertigen Einkäufe werden in spezielle Spinde eingeschlossen. Spindnummer und Öffnungspincode werden automatisch per E-Mail zurückgemeldet. Die Firma zahlt den Service, denn Mitarbeiter sollen sich nach Feierabend schnell erholen können. Die Betriebsärztin winkt im Vorübergehen und fragt, ob für die Hindernisbahn alles klar ginge. Ja, am Samstag ist wieder das große Sommerfest, der „Tag der offenen Tür“. Die ganze Stadt wird auf den Beinen sein. In den Teams spürt man bereits die Aufregung: Die Hallen werden gewienert, Experimente vorbereitet, die Montiererinnen backen Kuchen. Edgar ist für einen Hindernis-Parcours zuständig. Die Teams treten mit ihren Familien gegen andere Unternehmen an. Eine Mordsgaudi! Letztes Jahr sagte seine Frau lachend zu ihm: „Wo Du arbeitest, möchten andere Urlaub machen!“

1. Welche Merkmale haben die Rahmenbedingungen im Fallbeispiel?
2. Welche Gesundheitsressourcen werden durch die Rahmenbedingungen aufgebaut?
3. Was können andere Unternehmen aus diesem Fall lernen?

Auflösung des Falls Isabel A.: „In die (Beton-)Wüste geschickt“

1. Welche Merkmale lassen die Rahmenbedingungen im Fallbeispiel erkennen?

Die Rahmenbedingungen im Fallbeispiel belasten den Alltag von Isabel durch Einbuße an Lebensqualität: lange, anstrengende Wege, keine Gleitzeit, kaum noch Zeit für die Kinder, Einbuße an Essenskultur und Ambiente, Zug-

luft, Wegfall der Massagen, Verlust der Gesellschaft von Mitmenschen, keine Nutzungsmöglichkeit der Pausen für Erledigungen oder Erholung draußen. Zusätzlich findet sie die abgelegene Lage gerade abends bedrohlich.

Die Ampel steht mit 7 von 10 negativen Punkten auf Rot! (keine Aussage möglich bei: 7.,9.,10.) Isabel A. ist fehlbelastet wegen gesundheitsgefährdender Rahmenbedingungen! 

2. Welche psychischen Folgen resultieren aus den Rahmenbedingungen?

Der allmorgendliche Stress, die Trauer um die fehlende Nähe zu den Kindern, das schlechte Gewissen und Versagenserleben wegen der nicht vorhandenen Zeit für ihre Kinder sowie die Angst auf dem dunklen Werksgelände sind **psychische Fehlbeanspruchungen** für Isabel.

Die Angstsituation am letzten Mittwoch, in der sie sich akut gefährdet fühlte, wirkt eventuell traumatisch nach. Die unbewusst wirkende Angst vor dem nächsten Mittwochsspätdienst kann ein „rettendes" Fieber entstehen lassen. Angst ruft Stress hervor. Stress wiederum fördert die Entzündungsgefahr und senkt die Abwehr gegen Viren. Ob Stresswirkung oder „unbewusste Flucht" in die Krankheit als Verdrängungsmechanismus – beides ist keine Lösung, sondern bedeutet Gefahr der Chronifizierung. Die Mitarbeiterin beginnt eventuell zu kränkeln und fällt dann immer häufiger aus.

3. Was können andere Unternehmen aus diesem Fall lernen?

Mitarbeiter brauchen ein Umfeld und Rahmenbedingungen, die ihre Psyche nicht beeinträchtigen, sondern Wohlbefinden und Regenerationsfähigkeit unterstützen.

Alle Unternehmen wünschen sich vitale und leistungsfähige Mitarbeiter. Sicher auch Sie. Aber was tun Sie/ was tut Ihr Unternehmen für Mitarbeiter über die Einrichtung von Arbeitsplatz, Versorgung mit Arbeitsmitteln und Hilfsmitteln hinaus?

Auflösung des Falls Edgar F.: „Wo Du arbeitest, möchten andere Urlaub machen!"

1. Welche Merkmale lassen die Rahmenbedingungen im Beispiel erkennen?

Der Elektronikkonzern betreibt ein modernes, vorbildliches Gesundheitsmanagement. Die Rahmenbedingungen, die Mitarbeiter vorfinden, wirken sich auf ihr Wohlbefinden, ihre körperliche Fitness und vor allem auch auf ihre Motivation positiv aus.

Suchtkranke Menschen werden mit geeigneten Konzepten integriert. Betriebsärztliche Betreuung geht über den gesetzlichen Rahmen hinaus. Fitnessübungen und professionell angeleitete Entspannung können flexibel in den Arbeitsablauf eingebaut werden. Dabei hilft die Gleitzeit. Gesunde Ernährung in angenehmer Umgebung ist gewährleistet. Mitarbeiter werden bei täglichen Erledigungen und der Bewältigung von Alltagssorgen unterstützt, damit sie sich nicht nach Feierabend abhetzen müssen und in ihrer Regeneration gestört sind.

Das Wir-Gefühl und die Familieneinbeziehung werden durch den „Tag der offenen Tür" gefördert. Man festigt den Kontakt der Mitarbeiter zu denen anderer Firmen, bildet überbetriebliche Netzwerke. In der Region sorgt man für Ansehen und fördert so den Mitarbeiter-Stolz.

Die Ampel steht mit 10 von 10 positiven Punkten auf Grün! Die sozialen Rahmenbedingungen fördern die Gesundheit! 

2. Welche Gesundheitsressourcen werden durch die Rahmenbedingungen aufgebaut?

a) Arbeitsbedingte Ressourcen:

- **Lernen und Entwicklung:** Edgar entwickelt sich in der neuen Rolle allseitig.
- **Aufgabenvielfalt und Herausforderung**: Er liebt die Möglichkeiten, die ihm die neue Funktion bieten. Er trainiert sich allseitig.
- **Freiheitsgrade:** Gleitzeit bringt Freiheit.

- **Spielraum:** Spiel-„Räume“ existieren hier im wahrsten Sinne des Wortes.
- **Partizipation, Kommunikation, Feedback:** Er genießt es, als Netzwerker im Unternehmen unterwegs sein zu können und sich vom Ambiente und den betrieblichen Instrumenten (Wiedereingliederung, Corporate-Activity-Studio, family-service, Tag der offenen Tür etc.) dabei unterstützen und leiten zu lassen.

b) Soziale Ressourcen:

- **Unterstützung durch Netzwerk:** Das Wir-Gefühl in einer starken Gemeinschaft, die sich auch mit anderen sozialen Netzen (Kommune, andere Firmen der Umgebung) verquickt, wirkt als soziale Unterstützung für den Einzelnen.
- **Werte:** Die im Unternehmen gelebten Werte sind mitarbeiter- und gemeinschaftsorientiert und zeugen von einem positiven Menschenbild.
- **Stabilität:** Hier wird eine Gemeinschaft in ihrer Stabilität gefördert.

c) Individuelle Ressourcen:

- **Sinnerfüllung, Nützlichkeit und Selbstverwirklichung:** Arbeit und Leben ergänzen sich in einer solchen Arbeitsumgebung harmonisch zur Erfüllung eines übergeordneten Lebenssinns. Die sozialen Bedingungen, die er anderen erschließen hilft, erlauben ihm einen gemeinnützigen Beitrag, der ihn erfüllt.
- **Positives Selbstkonzept:** Die Bedeutung, die Edgar erfährt, das Feedback, das er bekommt, nährt sein Selbstwerterleben.
- **Zugehörigkeit und Sicherheit:** Er spürt, dass er hierhin gehört.
- **Optimismus:** Hier wird Nachhaltiges aufgebaut. Das hat Zukunft!
- **Gesunde Lebensweise und Aktivität:** Körperliche und geistige Entspannung werden vom Unternehmen angeregt und „gelehrt“. Aktivität ist Energiequell.
- **Work-Life-Balance:** Die Vereinfachung alltäglicher Belastungen bringt allen Mitarbeitern sinnvoll nutzbare, erholsame Freizeit mit Familie und Freunden.

3. Was können andere Unternehmen aus diesem Fall lernen?

Das Unternehmen hat erkannt, dass sich Investitionen in förderliche Rahmenbedingungen lohnen. Es braucht Mitarbeiter, die kreative Ideen entwickeln und sich mit ganzer Person für die Wettbewerbsfähigkeit der Firma einsetzen. Einen solchen Einsatz kann man nicht anordnen. Der Mitarbeiter muss ihn freiwillig geben. Das gelingt, wenn er von seinem Unternehmen und dessen Mitarbeiter-Philosophie überzeugt ist. Gesundheit, Wohlbefinden, Motivation sind die Voraussetzungen dafür.

Nicht jedes Unwohlsein, das Mitarbeiter durchhängen lässt, resultiert aus dem Berufskontext. „Was hat das dann mit mir als Arbeitgeber zu tun? Soll ich jetzt etwa für jeden Ehekrach mitzahlen?“ Solche und ähnliche Diskussionen gibt es immer wieder. Wo ist die Henne, wo ist das Ei? Auch Ihr Angestellter nimmt Arbeitskonflikte mit nach Hause. Vielleicht hängt sein Haussegen nur deshalb schief, weil er wieder so viele Überstunden geleistet hat. Wie dem auch sei, Sie als Arbeitgeber brauchen einen motivierten, vitalen Mitarbeiter. Sie wären schlecht beraten, wenn Sie nicht alles in Ihrer Macht Stehende (und ökonomisch Vertretbare) tun würden, um Ihren Mitarbeitern Rahmenbedingungen zu bieten, die den Alltag entlasten. Moderne Personalabteilungen betrachten sich als interne Gesundheitsdienstleister und entwickeln Konzepte für Gesunderhaltung, Bewegung, Regenerationsmöglichkeiten und Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Kleine Unternehmen haben häufig weniger Möglichkeiten. Mit Menschlichkeit und gutem Willen lässt sich auch hier ein positiver sozialer Rahmen schaffen.

Selbsttest Rahmenbedingungen

Wie fühlen Sie sich von Ihrem Unternehmen unterstützt? Sicher ist der Vergleich der Möglichkeiten eines Konzerns mit denen eines Klein- und Mittelunternehmens schwierig. Dennoch lässt sich auch dort vieles einrichten.

Bitte markieren Sie im psy.Risk®-Selbsttest Ihre Bewertungen und bilden Sie das Gesamturteil zu Ihren **sozialen Rahmenbedingungen** anhand der Ampelfarben: