

Psychische Gesundheit und Diskriminierung – Diskriminierung und psychische Gesundheit

Erfahrungen aus der betriebsärztlichen Beratung und Praxis

Jede dritte Person ist im Laufe ihres Lebens von psychischer Erkrankung betroffen. Dennoch werden psychische Krankheiten insbesondere im Arbeitskontext oft verschwiegen, aus Sorge vor Stigmatisierung und Ausgrenzung. Gleichzeitig kann die psychische Gesundheit leiden, wenn Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext alltäglich sind.



Annett Margarete Waltert
Fachärztin für Arbeitsmedizin,
Fachärztin für Psychosomatik und
Psychotherapie, **Leiterin des
Betriebsärztlichen Dienstes** für die
Universitätsmedizin Göttingen und
die Georg-August-Universität
Göttingen.

Für Mitarbeitende der Universität Göttingen ist der Betriebsärztliche Dienst für die Universitätsmedizin Göttingen (UMG) und die Georg-August-Universität Göttingen eine mögliche erste Anlaufstelle bei Fragen der psychischen Gesundheit. Wir haben mit der neuen Leiterin Annett Waltert und dem ehemaligen Göttinger Betriebsarzt Dr. Christian Lehmann über ihre Erfahrungen und die Angebote beim Betriebsärztlichen Dienst gesprochen.

Mit welchen Anliegen in Bezug auf psychische Gesundheit können sich Mitarbeitende der Universität und der UMG an den Betriebsärztlichen Dienst wenden?

Mitarbeitende können sich an uns wenden, wenn sie eine Beratung und Einschätzung der aktuellen Situation oder von aktuellen Beschwerden benötigen. Wir betrachten insbesondere die Wechselwirkung mit dem Arbeitsumfeld, medizinische Aspekte kommen aber auch zur Sprache. Wir beraten zu innerbetrieblichen wie die psychotherapeutische Beratungssprechstunde¹ oder die Suchtberatung² und außerbetrieblichen Unterstützungs-, Beratungs- und Therapieangeboten und zur Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit. Wir begleiten Mitarbeitende auch längerfristig während der Arbeit oder nach Wiederaufnahme der Arbeit und schauen dabei vor allem auf die Bedeutung des Arbeitsumfeldes für die eigene Situation.



Dr. Christian Lehmann
Facharzt für Arbeitsmedizin,
Facharzt für Innere Medizin und
Gastroenterologie, **ehemals Betriebs-
arzt im Betriebsärztlichen Dienst** der
Universitätsmedizin Göttingen (UMG)
und der Georg-August-Universität
Göttingen, aktuell Betriebsärzt-
licher Dienst DIAKOVERE
Krankenhaus gGmbH
Hannover

Welche psychischen Erkrankungen sehen Sie in Ihren Beratungen häufig? Was sind mögliche Gründe dafür? Welche der Erkrankungen werden durch den Arbeitskontext verstärkt und warum?

Häufig kommen psychosomatische Krankheitsbilder, Erschöpfungssyndrome, Depressionen und Suchterkrankungen vor. Die Bedeutung des Arbeitskontextes für psychische Erkrankungen muss aber in der Regel individuell betrachtet werden. Beispielsweise ist es für Menschen mit Depressionen eher günstiger, regelmäßig zu arbeiten als dem Arbeitsplatz fernzubleiben.

*

Inwiefern machen psychisch kranke Menschen Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz? Was sind aus Ihrer Sicht mögliche Gründe für diese Diskriminierungen? Zählen aus Ihrer Perspektive Diskriminierungserfahrungen umgekehrt auch zu den Ursachen psychischer Erkrankungen?

Die Erfahrungen dieser Menschen am Arbeitsplatz sind sehr unterschiedlich, es gibt positive wie negative Erfahrungen im Umgang mit Kolleg*innen. Negative Erfahrungen können daraus resultieren, dass jemand häufig krankheitsbedingt abwesend oder vermindert leistungsfähig ist. Mitunter führt dies aber auch zu sehr positiver Unterstützung durch das Team. Dass Diskriminierungserfahrungen und psychische Erkrankungen ursächlich zusammenhängen, ist möglich, aber nicht bewiesen. Diese Erkrankungen haben unserer Meinung nach meist mehrere Ursachen, Diskriminierungserfahrungen können einzelne Faktoren verstärken.

*

Welche Auswirkungen hat die Corona-Pandemie auf Menschen gehabt, die zu Ihnen in die Beratung kommen? Haben sich Klientel oder Anliegen durch die Pandemie verändert?

Beratungen zu akuten psychischen Problemen haben sich nicht überproportional gehäuft. Andere Themen wie Coronaregelungen, Impfung, Verhalten nach Urlauben etc. standen im Vordergrund. Einige haben Ängste und Sorgen zur eigenen Gesundheit oder auch der von Kolleg*innen oder Familienangehörigen thematisiert.

Welche Hinweise können Sie Führungskräften geben, die Personen mit psychischen Erkrankungen in ihrem Team haben?

Bei Verhaltensauffälligkeiten können Führungskräfte ein vertrauliches Gespräch suchen: Darin können sie schildern, welche Veränderungen sie wahrgenommen haben, ihre eigenen Sorgen ausdrücken und ihre Unterstützung anbieten. Hinweise auf innerbetriebliche Angebote wie betriebsärztliche³ oder psychotherapeutische⁴ Beratung sind immer sinnvoll. Wenn der Verdacht besteht, dass eine Suchterkrankung vorliegt, kann nach Dienstvereinbarung Sucht⁵ vorgegangen werden – unbedingt unter Einbezug der Suchtbeauftragten.

Wichtig ist, dass die Führungskraft sich ihrer Rolle in diesen Gesprächen bewusst ist und nicht versucht, die*der Therapeut*in für die vorliegende Störung oder Erkrankung zu sein.

Ein empathischer, mitarbeiter*innenorientierter Führungsstil ist in jedem Fall hilfreich.

*

Was können Kolleg*innen tun, um betroffene Personen aus ihrem Umfeld zu unterstützen? Was kann ein*e Arbeitgeber*in strukturell in Bezug auf Diskriminierungen und psychische Gesundheit tun?

Auch Kolleg*innen können ein vertrauliches Gespräch anbieten und – wenn die betroffene Person dies wünscht – über inner- oder außerbetriebliche Unterstützungsangebote informieren. In solchen Gesprächen sollten sie sich ebenfalls unbedingt ihrer Rolle bewusst sein: Sie sind nicht dafür verantwortlich, die vorliegende Störung oder Erkrankung im Sinne einer Therapie zu beheben.

Präventiv ist die „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“⁶ ein wichtiges Instrument, um herauszufinden, was getan werden kann, damit es einer Person am Arbeitsplatz besser geht. Damit kann eventuell verhindert werden, dass eine Störung beziehungsweise Erkrankung auftritt oder sich verschlimmert. Ebenso wichtig kann es sein, solche Themen zum Beispiel in Teambesprechungen offen anzusprechen – auch dazu bieten wir von Seiten des Betriebsärztlichen Dienstes Unterstützung an.

Kontakt zum Betriebsärztlichen Dienst für die Universitätsmedizin Göttingen und die Georg-August-Universität Göttingen:

E-Mail: betriebsarzt@med.uni-goettingen.de

Telefon: 0551-39-60120

Öffnungszeiten: Mo-Fr 7:45-16:00 Uhr

und nach Vereinbarung

www.betriebsarzt.med.uni-goettingen.de

¹ Informationen über die **Psychotherapeutische Sprechstunde für Mitarbeiter*innen** finden Sie unter www.psm.uni-goettingen.de

² Informationen über die **Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe und die Suchtbeauftragte der Universität** finden Sie unter www.uni-goettingen.de/suchtbeauftragte

³ Alle Informationen zum **Betriebsärztlichen Dienst der UMG und der Universität Göttingen** finden Sie unter www.betriebsarzt.med.uni-goettingen.de/

⁴ S. Endnote 1.

⁵ Die **Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe** sowie weitere Informationen finden Sie auf den Seiten der Suchtbeauftragten unter www.uni-goettingen.de/suchtbeauftragte

⁶ Informationen zur **„Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen“** für die UMG und die Universität finden Sie auf den Seiten des Betriebsärztlichen Dienste unter www.betriebsarzt.med.uni-goettingen.de
Reiter: Angebote

In loser Folge veröffentlichen wir Informationsblätter für Führungskräfte und Mitarbeitende von Universität und Stadt Göttingen sowie GWG mbH zu den Zusammenhängen von psychischer Gesundheit und unterschiedlichen Aspekten von Diskriminierung.

Wir führen damit unser gemeinsames Engagement zur Umsetzung der Charta der Vielfalt fort.

Weitere Informationen unter:

www.uni-goettingen.de/psychische-Gesundheit-Diskriminierung



Kontakt:

Dr. Daniela Marx
Georg-August-Universität Göttingen
Stabsstelle Chancengleichheit
und Diversität
Leitung Bereich Diversität
Tel.: (0551) 39-26324
Mail: daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de

Mit freundlicher Unterstützung der