

Führungs-FLASHLIGHT_08

Depression und Hilfsmöglichkeiten



Dr. Anne Katrin Matyssek


VISANA
Rundum gut betreut.

Willkommen zu diesem 8. Führungs-Flashlight!

Heute geht es um Depressionen – und was

a) Sie selbst und

*b) Sie als Führungskraft zur Prävention tun
können.*

Worum geht es heute? Und wie wirkt das?

- Eine Mitarbeiterin wirkt seit einem Monat in sich zurückgezogen, sie lacht weniger und bringt sich kaum in Gespräche ein. Es macht den Eindruck, als wäre sie innerlich leer. Fehler häufen sich. Sie überlegen, ob und wie Sie sie ansprechen können.
- Ein Kollege wacht jeden Morgen um 3 Uhr auf und fühlt sich, als läge ein Stein auf seiner Brust. Er hat das Gefühl, sein Leben in den Sand gesetzt zu haben und fühlt sich als Versager, obwohl er tagsüber „normal“ seinen Mann steht.

Veränderungen, die von außen kommen (also nicht selbstgewählt sind), können Menschen in ein Tal der Tränen führen, in deren Mitte das Abschied-Nehmen steht – manchmal kann dies bis zu einer depressiven Verstimmung führen.


Dieses Führungs-Flashlight gibt Tipps zum Umgang mit Phasen von niedergedrückter Stimmung, so dass sich vielleicht eine Depression verhindern lässt. Auch Informationen über Hilfen gibt es, mit denen Sie Ihre Mitarbeitenden unterstützen können.

Phasen gedrückter Stimmung kennt im Grunde jede/r. Aber durch wertschätzende Zuwendung oder positive Erlebnisse lassen sich solche Phasen oft schnell beenden. Anders bei Menschen in einer depressiven Episode: Sie sind stimmungsmässig nicht erreichbar, wirken emotional leer und sind oft nur eingeschränkt leistungsfähig.

Ungefähr jeder vierte Schweizer Bürger leidet an einer behandlungsbedürftigen Depression, bei denen das Stimmungstief länger als zwei Wochen andauert. Damit ist die Depression mit Abstand die häufigste psychische Erkrankung. Sie ist auch eine häufige Ursache für Frühverrentung.

Es gibt nicht DIE Ursache für Depressionen.

Eine
Depression ist
etwas anderes
als nur
schlechte
Stimmung



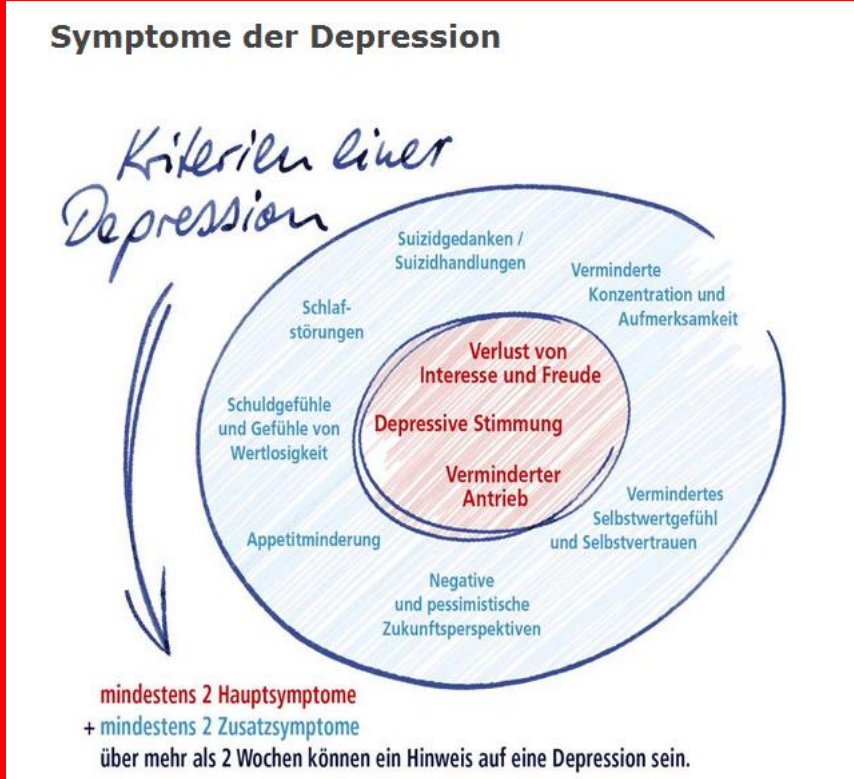
Ein Großteil unserer Stimmung ist tatsächlich von physiologischen Faktoren abhängig. Das Erbgut spielt dabei eine Rolle, der aktuelle Hormonhaushalt ebenfalls, und ebenso chronischer Stress. Aber eben auch Dinge, die wir selbst beeinflussen können.

Menschen in einer depressiven Episode fühlen sich oft hilflos.

Deshalb ist wichtig zu wissen, wie man mit kleinen, aber wirksamen Schritten seine Stimmung aktiv gestalten können. Wie man selbst etwas tun kann, statt sich seiner Stimmung passiv ausgeliefert zu fühlen. Es geht nicht um eine rosa-rote Brille. Wenn jemand aktuell in einer depressiven Episode steckt, würde die eh nichts bringen. Aber was ist das überhaupt?



© www.deutsche-depressionshilfe.de



Die Grafik zeigt die für eine Depression typischen Symptome (in Anlehnung an die Kriterien der Weltgesundheitsorganisation).

Das Bild ist lediglich ein Anhaltspunkt.

Spätestens nach zwei Wochen ununterbrochener Dauer der Symptome sollten Sie dies tun.

Hier finden Sie einen Test auf der Basis der WHO-Definition:

<http://www.therapie.de/psyche/info/test/depressions-tests/depressive-episode/>

ACHTUNG:

Dieser Test kann keine fachliche Diagnose ersetzen. Dazu wenden Sie sich bitte an einen an eine entsprechende Fachperson.



WAS KÖNNEN SIE TUN?

Tun Sie so, als könnten Sie Ihre Stimmung auf einer Skala von 0 bis 1024. Wo liegt Sie gerade?

Man soll sich nichts einreden. Aber man kann etwas **tun**, um sich besser gestimmt zu fühlen (zumindest solange man noch nicht tief drin steckt in einer depressiven Episode).

Und zur Prävention.

Die folgenden **Mini-Tipps** mit stimmungshebender Wirkung können Sie direkt am Arbeitsplatz ausprobieren:



1.

Misten Sie Ihre Handtasche aus. Oder Ihre Schreibtisch-Schublade. Werfen Sie irgendetwas, das Sie nicht mehr brauchen, weg. Putzen oder Aufräumen ist ein höchst wirkungsvolles Mittel zur Aufhellung der Stimmung. Die Psyche beruhigt sich, wenn die Wohn- oder Arbeitsumgebung ordentlich ist. Sobald wir etwas in unserer Umgebung verändern, haben wir die Dinge unter Kontrolle. Daher ist Ausmisten eine Art Basisrezept zur Stabilisierung der Psyche und emotionalen Gesundheit.

2.

Erstellen Sie einen Plan für die nächsten zwei Stunden. Und verschaffen Sie sich durch das Abhaken der einzelnen Punkte Erfolgserlebnisse. Ziel-gerichtetes Vorgehen gibt uns ebenso gute Kontrollgefühle wie das eben angesprochene Verändern unserer Umgebung. Falls Sie wissen, dass Sie häufig bei der Arbeit gestört werden, sollten Sie allerdings maximal die Hälfte der Zeit verplanen, um Enttäuschungen zu vermeiden. Das Aufschreiben von Plänen stärkt die Psyche. Daher lohnt sich die Mühe.

3.

Tun Sie etwas nur sich selbst zuliebe. Egal was. Das können ein paar Schritte Bewegung in der Mittagspause sein oder die zusätzliche Tasse Tee, die Sie sich gönnen. Der Plan für ein besonderes Abendessen nach Feierabend. Eine SMS an einen lieben Menschen. Eine kurze Atem-Übung. Einfach nur sich selbst zuliebe.

**Jede Veränderung
geht zwangsläufig
mit einem
Leistungseinbruch
einher!**

Wer seine Stimmung misst, fühlt sich nicht mehr als Opfer, sondern eher wie ein Forscher. Damit arbeitet er aktiv gegen Hilflosigkeitsgefühle an, was sich positiv auf die Stimmung auswirkt.

Üben Sie das Positiv-Gestimmt-Sein, solange Sie es noch wollen und können. Dabei können so banale Dinge wie DVDs mit lustigen Filmen helfen.

Wenn Sie merken, dass Ihre Stimmung länger als zwei Wochen niedergedrückt bleibt, Sie sich antriebslos und leer fühlen und negative Gedanken im Kopf haben, sollten Sie spätestens Unterstützung suchen (kleine Vorwegnahme: Sie können sich auch als Führungsperson beraten lassen zum Umgang mit einzelnen Mitarbeitenden!).


Bei Suizid-Gedanken natürlich sofort!

Reden Sie mit anderen Menschen darüber. Je früher Sie aktiv werden, desto schneller verschwindet die niedergedrückte Stimmung. Falls es in Ihrem Betrieb keine Sozialberatung gibt, wenden Sie sich vielleicht an eine andere Person, der Sie vertrauen.

**Eine Führungskraft in einer
depressiven Episode darf und
muss sich im 1. Schritt um
sich selbst kümmern.**

**Sie kann in dem Moment
nicht gut führen.**

**UND
ES IST IMMER
ZEICHEN VON
PROFESSIONALITÄT,
WENN MAN SICH VON
PROFIS
UNTERSTÜTZEN
LÄSST.**



Vielleicht ist es für Sie beruhigend zu wissen, dass Sie nicht „versehentlich“ eine depressive Episode auslösen können – zumindest nicht, solange Sie Ihr Führungsverhalten ab und zu hinterfragen (Führungskräfte, die tatsächlich krank machen, hinterfragen ihr Verhalten nicht).

Manche Betriebe bieten Klinikbesuche an, bei denen die Führungspersonen mit (ehemals) Betroffenen ins Gespräch kommen. Bisweilen kommen die Ex-Patienten auch in den Betrieb. Die emotionale Betroffenheit der Teilnehmer/innen ist oft gross. Und sie erkennen, wie schnell es geht, depressiv zu werden. Viele werden auch achtsamer in Bezug auf eine eigene Burnout-Gefährdung. Vielleicht möchten Sie so etwas für Ihr Team organisieren?

Wer mitwirkt, fühlt sich stärker.

Und er zeigt auch weniger sog. „Widerstand“ (Widerstand bedeutet: Jemand fühlt sich nicht mitgenommen, nicht informiert, nicht einbezogen, hat Angst, horcht daher nach Gerüchten usw.).

Wie sich in einer Studie nachweisen liess, ist Wertschätzung eine Möglichkeit zur Depressionsprävention. Das erscheint psychodynamisch betrachtet logisch. Die Psycho-Traumatologin Luise Reddemann beispielsweise beschreibt, dass Depressive glauben, Liebe nur durch Leistung erhalten zu können, weshalb sie häufig zu Perfektionismus neigen. Bedingungslose Wertschätzung wirkt daher beruhigend in dem Sinne „ich bin gut so, wie ich bin“. Gratifikationskrisen zu vermeiden – auch das ist eine Aufgabe von Führungskräften.

**WIE
KÖNNEN
SIE
DEPRESSION
(ALS BEISPIEL
FÜR
PSYCHISCHE
ERKRANKUNGEN)
AUS DER
TABUZONE
HOLEN?**

- Machen Sie seelisches Befinden zum Thema, z.B. im Team-Meeting.
- Berichten Sie von sich selbst mit dem Fazit: „Ich habe solche und solche Tage“.
- Laden Sie Ex-Betroffene ein (siehe vorige Seite) und lassen Sie sie berichten.

ERKENNTNISSE DABEI:

- Jeder Mensch kann körperlich krank werden – und auch psychisch.
- Das ist quasi normal und gehört zum menschlichen Leben dazu.
- Und meistens wird man nach einer psychischen Erkrankung wieder gesund.
- Machen Sie deutlich, dass Sie in Ihrem Team keine Ausgrenzung dulden.





Sie wissen es schon aus dem 5. Flashlight,
aber hier steht es zur Sicherheit noch einmal:

**Als Führungsperson sind Sie weder
Diagnostiker noch Therapeut.**

Und es zeichnet einen Profi aus,
dass er seine Grenzen kennt.

Deshalb finden Sie an dieser Stelle auch explizit keine Auflistung von Hinweisen, die auf eine Depression schliessen lassen. Als Führungskraft ist es „nur“ Ihre Aufgabe, auf die Arbeitsleistung und auf den Teamfrieden zu achten.

Und als fürsorgliche Führungskraft sprechen Sie **Veränderungen** an, wie auf Folie 13 zu lesen ist.

Falls Sie wirklich darüber hinaus etwas zum Umgang mit depressiven Mitmenschen wissen möchten, ist die Broschüre „Arbeit & Depression“ vom Equilibrium, Verein zur Bewältigung von Depressionen eine gute Informationsquelle.

Den Link finden Sie hier:

<http://www.depressionen.ch/de/news/index.php>



„Warum will ich helfen? Geht's mir dabei um ihn / sie oder um mich?“

Was tun Sie als Führungskraft, wenn Sie bei einem Mitarbeiter eine Depression vermuten?

Gut gemeinte Ratschläge wie „Bringen Sie sich doch etwas aktiver ein!“ nützen Menschen in einer depressiven Episode wenig. Sie verstärken eher die Schuldgefühle, mit denen die Betroffenen sich eh schon plagen.

Ob als Vorgesetzte/r oder als Kollege/ Kollegin: Man sollte das Gespräch suchen. Wichtig ist, beobachtete Veränderungen relativ zeitnah **wertschätzend und unterstützend** anzusprechen, zum Beispiel so:

- Ich habe den Eindruck, dass Sie sich in den letzten vier Wochen verändert haben.
- Sie sind so zurückgezogen, wirken ohne Schwung und antriebslos, und früher haben Sie so auf sich geachtet, jetzt sehe ich Sie am dritten mit demselben Pullover.
- Das kenne ich gar nicht von Ihnen.
- Was ist los? Wie kann ich Sie unterstützen?

Das bedrängt den anderen nicht, signalisiert aber Anteilnahme. Man sollte sich zur Motivation vor diesem Gespräch klarmachen (ähnlich wie beim Thema Sucht):

**Es nützt dem Betroffenen nicht, ihn zu schützen.
Das verlängert nur die Wartezeit bis zur Inanspruchnahme von Unterstützung / Therapie.**

WAS TUN SIE, WENN EIN MITARBEITER/IN SUIZID-GEDANKEN ÄUSSERT?

Warten Sie nicht, bis der Mensch die Gedanken von sich aus äußert!

Wenn Sie sich Sorgen machen, sprechen Sie sie an:

„Sagen Sie ehrlich: Spielen Sie mit dem Gedanken, sich etwas anzutun?“

So befremdlich es klingt – man fragt **besser einmal zu häufig**, als dass man sich hinterher mit Vorwürfen martert (hat es schon gegeben).

„Ich mache mir Sorgen um Sie und möchte Sie so nicht allein heimfahren lassen. Ich möchte jetzt gern die Sozialberatung informieren.“
Falls es die nicht gibt: „Wen kann ich anrufen?“

Und wenn es niemanden gibt, weil der Mensch allein lebt, dann rufen Sie die 112 und lassen ihn in die Klinik bringen.

Um den Mitarbeiter / die Mitarbeiterin zu schützen, und um sich selbst zu schützen.




Eine Frage, die viele Führungspersonen im Zusammenhang mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden beschäftigt, lautet: Sonderbehandlung – **ja oder nein?**

Die Antwort: Für alle oder für keinen. Bei jeder Form von Sonderbehandlung müssen Sie abwägen, ob Sie dieses Recht auch allen anderen Team-Mitgliedern einräumen könnten und würden. Sobald der Status der Beeinträchtigung offiziell anerkannt ist und zum Beispiel personengebundene Zuschläge oder ähnliche Sonderregelungen rechtlich verankert sind, ist der Teamfrieden in der Regel nicht gefährdet. Aber zu Beginn einer Erkrankung fehlt dieser Status oft.

Dann liegt die Entscheidung in Ihrer Hand. Viele Depressive leiden zum Beispiel unter morgendlichem Früh-Erwachen bzw. einem ausgeprägten Morgentief: Ist eine Verlegung des Arbeitsbeginns in den späten Vormittag möglich? Können Sie das als Führungskraft verantworten? Wenn es möglich ist, sollten Sie es tun.

Es ist Ausdruck von Respekt, alle Menschen so „normal“ wie möglich zu behandeln.

Auch eine
Sonderbehand-
lung ist eine
Diskriminierung!



*Depressive Verstimmungen können auch die Folge einer erwarteten, aber ausgebliebenen Belohnung sein. Dann spricht man von einer **Gratifikationskrise**. Kein Wunder also, dass ein Beförderungsstopp ein potentieller Risiko-Faktor ist: Man fühlt sich wenig wertgeschätzt.*

***Um dieses Thema (Wertschätzung) geht es im nächsten Flashlight** – auch weil in allen Betrieben und Behörden über Wertschätzungsmangel geklagt wird.*

Bis zum nächsten Mal!