

Impuls 8: Um Hilfe fragen



Es hängt stark von der Betriebskultur, vom Team und von der Führungsperson ab, ob Mitarbeitende es wagen, im Arbeitsumfeld Themen wie Überforderung oder belastende Situationen anzusprechen und um Hilfe zu bitten. Wer schon erlebt hat, dass jemand anders im Betrieb in einer solchen Situation nicht im Stich gelassen wurde, dem wird es leichter fallen, ebenfalls Unterstützung zu suchen.

Impuls für Mitarbeitende

Manchmal kommt es vor, dass man alleine einfach nicht weiterkommt. Wer kennt nicht das Gefühl, am PC zu sitzen und festzustecken? Da bietet es sich an, eine Kollegin oder einen Kollegen um Hilfe zu fragen. In aller Regel teilen Menschen ihr Wissen bereitwillig und unterstützen andere gern. Und bei kleineren Anliegen zögern die meisten von uns auch nicht dabei, um Hilfe zu bitten.



Die Hemmschwelle liegt verständlicherweise höher, wenn man sich im Arbeitsalltag über längere Zeit beeinträchtigt oder belastet fühlt. Warten Sie dennoch nicht zu, bis Ihre Grenzen definitiv überschritten und Ihre Energiespeicher völlig leer sind. Besonders in dieser Situation zeugt es von Eigenverantwortung, frühzeitig aktiv zu werden und zum Beispiel das Gespräch mit der vorgesetzten Person zu suchen. Einerseits fühlt man sich dadurch erleichtert, andererseits lassen sich so auch schneller Lösungen finden, damit es Ihnen wieder besser geht. Wer sich nicht sicher über die Reaktion ist, kann die persönliche Einstellung der Mitarbeitenden oder Vorgesetzten bei einem unverfänglichen Gespräch ausloten („Hast du den Artikel zu Burnout auch gelesen?“).

Reflexionsfragen:

- Hilfe ich gerne, wenn jemand um Unterstützung nachfragt?
- Frage ich selber ungezwungen nach Hilfe oder habe ich das Gefühl, ich müsse alles selber bewältigen?
- In welchen Situationen möchte ich zukünftig früher um Hilfe fragen?
- Wem am Arbeitsplatz kann ich mich anvertrauen, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen?
- Welche Haltung habe ich gegenüber psychischen Beeinträchtigungen?

Tipps

- Wenn Sie selbst aus einem Energietief nicht mehr herausfinden, ist fachkundige Hilfe unerlässlich. Denn auch die Fähigkeit, sich zu regenerieren, ist bei psychischen Beeinträchtigungen reduziert. Es ist deshalb selten so, dass sich die Dinge von selbst zum Guten wenden.
- Sie tun nicht nur sich selbst etwas zuliebe, sondern entlasten auch Ihr gesamtes Umfeld, wenn Sie sich in länger andauernden Belastungssituationen in eine Beratung begeben. Auch verhindern Sie so, dass sich die Situation weiter verschlimmert oder eine mögliche Erkrankung gar chronisch wird.

Impuls für Führungskräfte

Wenn jemand um Hilfe bittet, wird dies vor allem im beruflichen Umfeld schnell mal als Schwäche ausgelegt – oder so befürchten wir es zumindest. Daher braucht es für Mitarbeitende viel Mut, Belastungen frühzeitig anzusprechen und um Hilfe zu bitten. Schätzen Sie es daher, wenn jemand diesen Schritt wagt, und bedanken Sie sich für das Vertrauen, das die Person Ihnen entgegenbringt. So fördern Sie ein wohlwollendes Klima im Betrieb.



Noch ist das Thema psychische Belastungen in der Arbeitswelt ungewohnt und löst bisweilen Verunsicherung aus. Vielleicht stellen Sie sich daher die Frage, wie Sie auf ein solches Anliegen reagieren können. Wichtig zu wissen: Es wird nicht von Ihnen erwartet, dass Sie die Schwierigkeiten umgehend aus dem Weg schaffen. Je nach Situation kann es vielmehr sinnvoll sein, wenn sich Mitarbeitende und Führungskraft zunächst Gedanken machen und mögliche Lösungen ein paar Tage später miteinander besprechen. Zentral ist im ersten Gespräch

vor allem, dass Sie die Mitarbeitenden, die sich an Sie wenden, ernst nehmen und ihnen gut zuhören. Legen Sie zum Schluss des Gesprächs auch verbindlich den nächsten Schritt fest (z.B. ein weiteres Gespräch).

Auch Führungskräfte dürfen im Übrigen Hilfe anfordern, wenn sie unsicher sind bezüglich des weiteren Vorgehens oder wenn sie sich Entlastung wünschen. Werden früh Experten (z.B. die Invalidenversicherung (IV) Luzern) hinzugezogen, können diese belastete Mitarbeitende rechtzeitig unterstützen, gleichzeitig die Vorgesetzten beraten und das Team insgesamt entlasten.

Reflexionsfragen

- Wie offen ist in meinem Betrieb der Umgang mit psychischen Belastungen? Wie offen ist die Haltung in meinem Team?
- Wie reagiere ich, wenn sich mir jemand mit einer psychischen Belastung anvertraut?
- Welche vertraulichen internen und externen Ansprechpersonen stehen mir zur Verfügung?
- Wie gut kann ich in meiner Rolle als Führungskraft Hilfe in Anspruch nehmen? Was hindert mich gegebenenfalls daran? Wie könnte ich das ändern?

Tipps

- Sie können nur Lösungen für arbeitsplatzbezogene Belastungen anbieten. Wenn es mehr braucht, weil sich die Belastung auch im Privatleben zeigt oder dort ihre Ursache hat, verweisen Sie auf andere Ansprechpartner (Hausarzt, Beratungsstellen).
- Psychisch belastete Menschen sind besonders verletzlich. Dulden Sie deshalb keine Sprüche, die zu deren Lasten gehen.
- Informieren Sie sich über das Thema „Psychische Erkrankung“. Sie werden unter anderem erfahren, dass niemand dagegen immun ist.
- Manchmal eröffnen erst die richtigen Worte den Zugang zu den Mitarbeitenden. Rüsten Sie sich mit geeigneten Formulierungen aus, um ein Gespräch zu beginnen und zu führen.