

INTERVIEW

«Der raue Umgangston schlägt auch in den Unternehmen durch: Wir sprechen von Preiskampf, Wirtschaftskrieg und humanem Kapital»

Wenn Führungskräfte oder Mitarbeiter psychische Probleme haben, suchen sie oftmals die Hilfe eines Coachs. Der Psychiater Michael Sacchetto-Mussetti erzählt, warum sich psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz häufen und was in der Arbeitswelt schief läuft.

Nicole Rütli

09.05.2022, 05.30 Uhr

Zur Person



Michael Sacchetto-Mussetti ist Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie FMH.

Herr Sacchetto-Mussetti, kaum glauben wir, die Pandemie hinter uns zu haben, sind wir mit einem Angriffskrieg mitten in Europa konfrontiert, mit schrecklichen Bildern und Nachrichten. Was richten solche Krisen mit uns an?

Kriege und Pandemien gab es schon immer. Sie lösen Ängste und Melancholie aus. Was wir auch heute wieder tagtäglich atmosphärisch als andauerndes Hintergrundgeräusch wahrnehmen, schlägt

uns aufs Gemüt. Angst und Bedrücktheit sind Gefühle, welche verstärkt ausgelöst werden. Es gibt deshalb mehr Menschen, die psychische Unterstützung benötigen.

Sie sind seit über dreissig Jahren als Psychiater tätig und führen Ihre eigene Praxis. Was hat sich verändert?

Die Bedingungen in der Arbeitswelt haben sich in den letzten drei Jahrzehnten deutlich verschärft. Es gibt Tage, da behandle ich ausschliesslich Patientinnen und Patienten, die wegen der Arbeitssituation meine fachärztliche Hilfe in Anspruch nehmen. Die Arbeitswelt in ihrer heutigen Form fordert ihren Tribut.

Inwiefern hat sich die Arbeitswelt gewandelt?

Der Leistungs- und Erfolgsdruck hat sich sehr akzentuiert. Teams und Ressourcen werden abgebaut, aber die Ertragszahlen müssen gleichwohl von Jahr zu Jahr gesteigert werden. Der Hochleistungsmodus führt bei immer mehr Menschen zu Verwerfungen. Sie entwickeln ein Gefühl, den hohen Ansprüchen nicht mehr genügen zu können und die Kontrolle über sich und die Arbeitssituation zu verlieren. Die Folgen sind Versagensängste und eine chronische Überlastung. Burnout und Depression sind dann nicht mehr weit entfernt.

Schlägt sich der erhöhte Leistungsdruck auch in einem ruppigeren Umgangston nieder?

Ja, jedoch scheint die derbere Sprachregelung ein gesamtgesellschaftliches Phänomen zu sein. Es geht nicht mehr primär darum, dass man höflich und respektvoll kommuniziert. Man will heute direkt sein und vor allem keine Zeit mit langen Erklärungen verlieren. Der rauere Umgangston hat schon lange auch in den Unternehmen durchgeschlagen. Wir sprechen vom Preiskampf, Wirtschaftskrieg und von humanem Kapital. In dieser Atmosphäre sind wir täglich unterwegs.

Welche Rolle spielt die Digitalisierung?

Uns stehen heute so viele Daten zur Verfügung wie nie zuvor. Doch sicherer fühlen wir uns deswegen nicht. Viele dieser Daten sind nur oberflächlich abgespeichert, und je mehr wir uns mit Informationen versorgen, desto mehr läuft es Richtung Pseudodemenz. Wir können die Daten nicht mehr abrufen, weil der Informationsfluss zu gross ist, um stabil memoriert zu werden. Unser Gehirn ist nicht digital aufgebaut. Die vielen Daten erschöpfen. Wir fühlen uns dann, als ob wir auf einer sechsspurigen Autobahn im Gegenverkehr unterwegs wären.

Sie coachen Führungskräfte. Welche Ratschläge geben Sie ihnen mit auf den Weg?

Ein zunehmender Teil der Kaderleute hat mit der eigenen beruflichen Situation Probleme, kann oder will nicht mehr so weitermachen und leidet unter anhaltender Erschöpfung, chronischen Schlafproblemen und verstärkter Unzufriedenheit. Um die Gesundheit zu stabilisieren, ist unter anderem die Auseinandersetzung mit den eigenen Werthaltungen erforderlich. Die härtesten Ansprüche sind bekanntlich die, die man an sich selbst stellt. Es gilt zu überprüfen, welche Werte beziehungsweise Ansprüche sich mit einer guten Gesundheitsprognose vereinbaren lassen. Die Frage ist auch, wie man in einem toxischen Arbeitsumfeld am besten überlebt. Ein Wechsel in ein verträglicheres Umfeld beispielsweise weg vom Konzern in ein KMU oder eine Funktion mit weniger Verantwortung kann jedoch auch ein Resultat des Prozesses sein.

Schon rein aus ökonomischen Gründen kümmern sich Unternehmen heute aber zusehends mehr um die psychische Gesundheit ihrer Angestellten. Die vielen Absenzen und Produktivitätsverluste gehen ins Geld ...

Ja, aber die Unternehmen müssen nur für einen Teil der Kosten aufkommen. Ein Grossteil der Kosten entfällt auf die Taggeld- und andere Sozialversicherungen. In einigen Unternehmen gibt es wohl auf Gesundheit ausgerichtete Bestrebungen, weil man realisiert hat, dass Mitarbeiter im Falle eines Burnouts meist längere Zeit ausfallen. Also werden präventiv entsprechende Workshops durchgeführt, doch die harten Realitäten im Betrieb bleiben nach dem Training unverändert bestehen. Firmen könnten tatsächlich viel zur Gesundheit ihrer Angestellten beitragen, hierzu brauchte es jedoch den Wertewandel. Solange das Motto weiter «schneller, höher, stärker» lautet, werden immer mehr Menschen an den zu hohen Ansprüchen scheitern und den Misserfolg erleben.

Viele Firmen setzen auf Achtsamkeitstrainings und Resilienzкурse, zur Stärkung der mentalen Widerstandskräfte ihrer Angestellten ...

Hier setze ich ein Fragezeichen, weil das eigentlich mehr von demselben bedeutet und somit keine gesundheitsstabilisierenden Effekte erzeugt. Man soll noch widerstandsfähiger werden, um mit den pathogenen Bedingungen besser umgehen zu können. Am nächsten Morgen ist dann alles wie zuvor. Man wird zum Appell gerufen und muss einmal mehr erklären, weshalb das Projekt nicht schneller vorankommt. Ich appelliere vielmehr an die verbesserte Selbstfürsorge, also dass sich jeder bewusst und eigenverantwortlich um seine psychische Gesundheit kümmert.

Also sind Achtsamkeitstrainings reine Alibiübungen?

Nicht allein, aber die Gefahr, dass Arbeitnehmer durch entsprechende Anleitung beeinflusst werden, ist nicht unerheblich. Bestimmte Techfirmen geben sich als Unternehmen, die sich besonders um das Wohl der Arbeitnehmer kümmern. Sie bieten Workshops, Trainings, Achtsamkeitskurse und Yogastunden an, führen lang geöffnete Kantinen, stellen Billardtische auf und gestalten die Räume mit Gummibäumen aus. Am Ende leben die Mitarbeiter nur noch für die Firma, ihre Identität und ihr Vermögen, kritisch zu denken, werden geplant reduziert.