

BUSINESS & STYLE

Tattoos und Piercings im Business Alltag

Barbara Rüttimann im Gespräch mit Laure Zurbuchen, PR Manager bei La Redoute.



Heute ist das Denken bezüglich Tattoos und Piercing viel freier geworden. Zudem sieht man diese immer mehr als kleinen Schmuckersatz am Körper, wie z.B. als kleine Tattoos an einem Finger oder auf einem Arm.

Bei der Arbeit muss dies jedoch differenziert angeschaut werden: Arbeitet jemand in einer Bank oder Kunstgalerie, bestehen unterschiedliche Anforderungen an den Auftritt. Auch die Position in der Firma, die jemand mit Tattoos oder Piercings einnimmt, spielt eine Rolle. Ein Kundenbetreuer z.B. steht in engem Kontakt mit Externen und Kunden. Hier ist es sinnvoll, dass Piercings etc. nicht sichtbar sind. Ich stelle generell fest, dass man heute alles etwas legerer nimmt und nicht mehr überall streng nach klassischem Dress Code vorgeht.

Was kann man tun, wenn Piercings und Tattoos während der Arbeit verdeckt werden wollen?

Es ist gut, wenn Piercings und Tattoos von Anfang an auf Körperstellen sind, wo sie nicht zu sehen sind. So kann man sie gut verstecken. Auffällige Tattoos z.B. lassen sich mittels Halstüchern, Accessoires, Blusen mit langen Ärmeln gut verdecken.

Tragen Sie selbst einen Körperschmuck/Tattoo?

Ich habe ein Tattoo am Rücken, das ich mir mit 20 Jahren machen liess. Es ist kaum sichtbar und stellt so kein Problem für mich dar, auch nicht in meiner Funktion als PR-Managerin.

Von Barbara Rüttimann, Expertin für Lifestyle und Kommunikation

«Eine Kultur, in der man über psychische Probleme reden darf»

Psychisch auffällige Mitarbeitende kommen in fast jedem Betrieb vor. Welche Warnsignale es für eine Erkrankung gibt, wie Führungskräfte mit Betroffenen umgehen und warum sie selber auch Unterstützung brauchen, erläutert der Psychologe Niklas Baer, der dazu eine Befragung durchgeführt hat.



Bild: ArtFamily - Fotolia.com

VON MARIANNE RUPP*

Im Jahr 2015 haben 320 CEOs und Personalverantwortliche in einer Online-Befragung sich zum Thema «Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden» geäussert. Konzipiert und ausgewertet wurden die Antworten von einem Team rund um Niklas Baer.

Herr Baer, gemäss Ihrer Befragung hatten neun von zehn Führungskräften schon mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden zu tun. Erstaunt Sie dieses Resultat?

Niklas Baer: Das Resultat an sich weniger, weil psychische Störungen weit verbreitet

sind. Rund 20 Prozent der Bevölkerung leiden zu irgendeinem Zeitpunkt unter einer Störung, beispielsweise haben rund 7 Prozent innerhalb eines Jahres eine Depression. Das sind hohe Werte. Bei der Befragung erstaunt hat mich jedoch, dass die Chefs sich der Problematik bewusst sind. Bei früheren Umfragen war das noch nicht der Fall. Es hat in den Betrieben eine Sensibilisierung stattgefunden, was psychische Auffälligkeiten betrifft.

Welche psychischen Erkrankungen sind am häufigsten?

Fortsetzung nächste Seite

Persönlichkeitsstörungen und depressive Auffälligkeiten werden in Arbeitgeberumfragen am meisten genannt, weil sie grosse Auswirkungen auf das Arbeitsleben haben. Die häufigsten Erkrankungen aber sind Angststörungen. Sie kommen jedoch bei Arbeitgeberumfragen kaum vor, weil sie seltener zu Problemen führen. Ob jemand den Lift meidet, weil er etwas für die Fitness tun will oder eine Liftphobie hat, ist nicht arbeitsrelevant.

Welche Warnsignale gibt es für psychische Erkrankungen?

Bei Persönlichkeitsstörungen sind die häufigsten und frühesten Warnsignale zwischenmenschliche Unstimmigkeiten. Wenn beispielsweise jemand eigene Fehler abstreitet, Kritik nicht erträgt, impulsiv oder aggressiv reagiert oder Probleme mit Autoritäten hat. Dazu kommen eine verschlechterte Leistung und zunehmende Unzuverlässigkeit. Bei depressiven Auffälligkeiten sind Konzentrationsprobleme, fehlende Eigeninitiative und verlangsamtes, nicht mehr zupackendes Arbeiten auffallend. Ganz zentral ist auch die Intuition, wie die Umfrage belegt: Rund ein Drittel der Vorgesetzten hatten bereits beim Anstellungsverfahren ein komisches Gefühl.

Vorgesetzte merken also relativ früh, wenn etwas nicht stimmt. Wie reagieren sie?

Hier liegt das Problem: Sie merken es früh, reagieren aber meist falsch. Sie beobachten und glauben, sie müssten zuerst Beweise sammeln, Verfehlungen dokumentieren. Oder sie warten, bis sich Leistungsprobleme bemerkbar machen, denn diese scheinen ihnen im Gegensatz zu Verhaltensproblemen konkreter und fassbarer. Die Untersuchung zeigt: Rund 75 Prozent der Führungskräfte finden es zu früh, ein Problem anzusprechen, wenn sie es zum ersten Mal wahrnehmen.

Warum ist es falsch, zuerst sicher sein zu wollen?

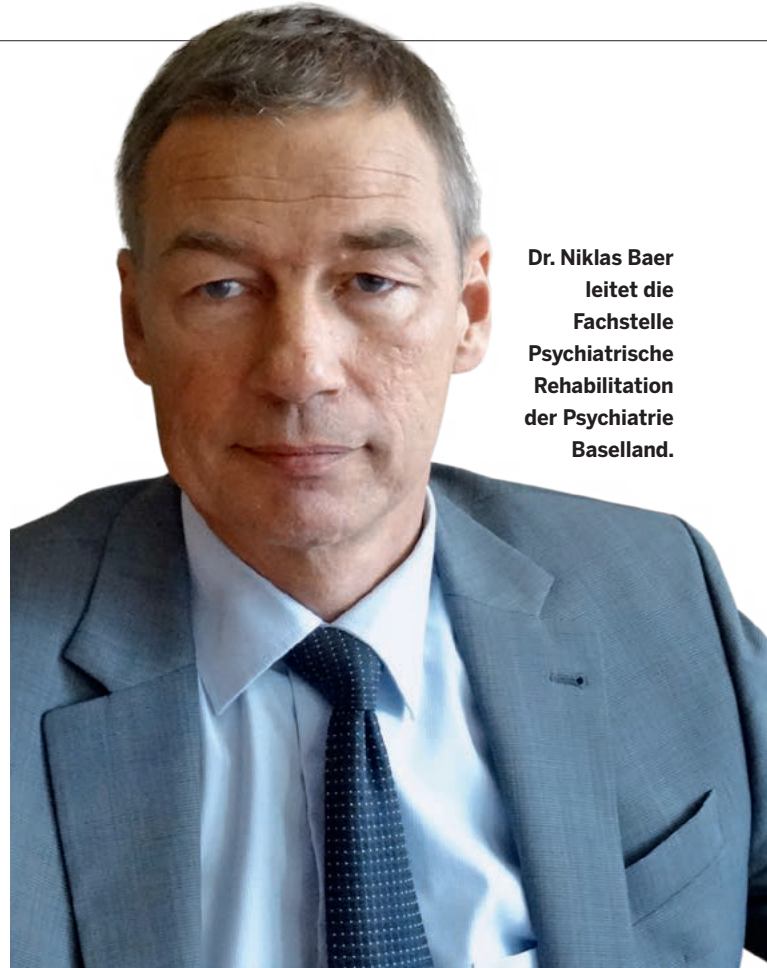
Es ist eine verpasste Chance. Man sollte den Betroffenen ansprechen, solange man noch bereit ist, ihm zu helfen, ihn mag und er Rückhalt im Team hat. Wartet man zu lange – viele warten Monate oder sogar Jahre –, ist oft schon so viel passiert, dass die Integration des Betroffenen kaum mehr möglich ist. Die Führungskräfte müssen ja keine Diagnose stellen und auch keine Beweise haben, sondern nur ansprechen, was ihnen auffällt.

Was tun Führungskräfte, wenn sie das Problem erkannt und angesprochen haben?

Die meisten machen sehr viel, versuchen den Betroffenen zu unterstützen, reden mit ihm. Nur verstehen sie nicht, dass der kranke Mitarbeitende oft gar nicht zur Einsicht kommen kann, auch wenn sie ihm x-Mal alles erklären und aufzeigen. Denn gerade Persönlichkeitsstörungen sind verbunden mit fehlendem Problem- und Krankheitsbewusstsein.

Was sollten sie tun?

Klare Vorgaben machen, Spielregeln aufstellen und Grenzen aufzeigen, das aber immer mit Wertschätzung und Wohlwollen. Das würde den psychisch kranken Mitarbeitenden helfen, sich zu orientieren, denn letztlich sind es oft verunsicherte Menschen. Nützt das nichts oder werden die Auffälligkeiten schlimmer, sollten die Vorgesetzten den Mitarbeitenden vor die Wahl stellen: Externe Hilfe in Anspruch nehmen oder gehen. Leider machen das Vorgesetzte ganz selten.



Dr. Niklas Baer
leitet die
Fachstelle
Psychiatrische
Rehabilitation
der Psychiatrie
Baselland.

Eine starke Aussage!

Aus einer anderen Befragung wissen wir, dass neun von zehn Vorgesetzten es angemessen finden, von einem alkoholabhängigen Mitarbeitenden zu verlangen, dass er in Behandlung geht, wenn er seinen Arbeitsplatz behalten will. Warum soll das bei anderen psychischen Erkrankungen nicht der Fall sein? Ich sehe keinen Unterschied zwischen alkoholkranken und anderen, psychisch kranken Mitarbeitenden. Beide sind krank und brauchen professionelle Unterstützung.

Wie hilfreich ist Unterstützung?

Hilfreich für den Arbeitsplatzterhalt ist sie vor allem dann, wenn der Mitarbeitende seinem Arzt erlaubt, mit dem Vorgesetzten zusammenzuarbeiten. Der Arzt kann sowohl Informationen über die Arbeitsdefizite geben wie auch konkrete Tipps für den Umgang mit dem Betroffenen, oder wie Arbeitsaufgaben und Arbeitsplatz angepasst werden können. Führungsleute erleben den Kontakt zum Arzt als unterstützend und hilfreich, wie aus der Befragung hervorgeht.

Die Befragung zeigt aber auch, dass 76 Prozent keinen Kontakt zum Arzt haben und davon über die Hälfte auch keinen wünschte.

Das ist eben interessant. Ich denke, viele Arbeitgeber kommen gar nicht auf die Idee, mit dem Arzt zusammenzuarbeiten, andere erhoffen sich wohl nichts davon. Die Beziehung Arzt–Arbeitgeber ist ein sehr emotionales Thema, mit gegenseitigen Vorurteilen behaftet. Hier liegt für mich ein grosses Potenzial brach, man sollte in die Dreiecksbeziehung Patient–Führungsperson–behandelnder Arzt viel mehr investieren. Grundsätzlich ist es aber so, dass Führungskräfte

KMU-BEFragung

Zum Thema «Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden» wurden im Jahr 2015 rund 320 CEOs, Führungskräfte und Personalverantwortliche von KMU befragt. In der Online-Befragung sind 12 Branchen vertreten, wobei das Gewerbe den Hauptanteil ausmacht. Die Befragung wurde im Auftrag des Wirtschaftsverbundes Oberaargau und der Psychiatrischen Dienste der Spitalregion Oberaargau (SRO) durchgeführt. Konzipiert und ausgewertet wurde sie von Niklas Baer (Psychiatrie Baselland), Ulrich Frick (Hochschule Döpfel, Köln) und Ines Keller (SRO).

viel zu lange alleine «wursteln», statt sich Hilfe zu holen. Bei Problemen mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden können sie den Fall auch der IV melden. In unserer Umfrage haben das aber nur gerade acht Prozent getan.

Der IV melden?

Seit 2008 hat die IV das unkomplizierte Instrument der Meldung geschaffen. Jeder Arbeitgeber kann einen Mitarbeitenden melden, vorausgesetzt, er hat ihn vorab informiert. Die IV kennt viele mögliche Frühinterventionsleistungen, die darauf zielen, den Arbeitsplatz zu erhalten. Denn kommt es zu Absenzen aus psychischen Gründen, dauern sie besonders lang und senken daher die Rückkehrwahrscheinlichkeit. Das ist ein Hauptgrund für Arbeitsplatzverlust und Invalidisierung. Immerhin liegt gegen 50 Prozent der jährlich gesprochenen Neurenten der IV eine psychische Erkrankung zugrunde.

Wie beeinflussen psychische Erkrankungen eines Mitarbeitenden die Führungskraft?

Ganz massiv. Zwei Drittel sprachen von Wut und Ärger wegen des Verhaltens des Mitarbeitenden, sie fühlten sich

ohnmächtig, hilflos und überfordert mit der Situation. Bei mehr als der Hälfte kamen zudem Konflikte mit dem Team oder dem eigenen Vorgesetzten dazu. Rund 40 Prozent hatten Probleme, nach der Arbeit abschalten zu können. Die Belastung ist so erheblich, dass in einem Drittel der Fälle Teammitglieder Kündigungsgedanken hegten.

Wie viel trägt das Arbeitsumfeld dazu bei, dass jemand psychisch erkrankt?

75 Prozent aller psychischen Störungen beginnen vor dem 25. Altersjahr. Die meisten Störungen sind chronisch oder wiederkehrend. Das Arbeitsumfeld trägt also nicht viel dazu bei, dass jemand krank wird. Aber es gibt Auslöser, die den Zustand eines Menschen destabilisieren und so die Krankheit zum Vorschein kommen lassen.

Welche Auslöser können das sein?

Veränderungen wie Chefwechsel, Reorganisationen oder auch Positionen, in denen der Mitarbeiter überfordert ist. Grundsätzlich sind es Stresssituationen, die dem vorbelasteten Mitarbeiter schaden.

Gibt es präventive Massnahmen?

Ein klarer, aber wertschätzender Führungsstil ist wichtig. Damit Vorgesetzte spielerisch üben können, wie sie mit schwierigen Mitarbeitenden umgehen sollten, haben wir zusammen mit der Krankentaggeldversicherung der Helsana das Online-Spiel «www.leaderscare.ch» entwickelt. Häufig ist es auch entlastend, wenn «schwierige» Mitarbeitende nicht immer im Team arbeiten müssen. Ihre Störungen zeigen sich ja in zwischenmenschlichen Kontakten.

Kann man psychische Krankheiten am Arbeitsplatz verhindern?

Nein. Aber man kann verhindern, dass sie für alle Beteiligten derart belastend werden. Es lohnt sich, in die Haltung des Betriebes zu investieren. Es braucht eine Kultur, in der man über psychische Probleme reden darf ohne Angst vor Konsequenzen. Denn man kann auch mit psychischen Problemen eine gute Leistung vollbringen: Drei von vier psychisch Kranken sind normal erwerbstätig.

* **Marianne Rupp** ist freie Journalistin.

DER EXPERTE ANTWORTET

Arztzeugnis nach Kündigung – Arbeitsunfähigkeit oder Unzumutbarkeit?

Wer hat es nicht schon erlebt, dass ein Mitarbeiter nach einer vom Unternehmen ausgesprochenen Kündigung ein Arztzeugnis einreicht, in welchem eine volle Arbeitsunfähigkeit attestiert wird?

Lässt schon der Begriff der «Krankschreibung» generell gewisse Bedenken an der medizinischen Ausgewiesenheit einer Arbeitsunfähigkeit aufkommen, so werden solche Zweifel bei Arztzeugnissen unmittelbar nach Erhalt einer Kündigung zusätzlich genährt. Gespräche mit Betroffenen zeigen, dass das Wissen um eine neue Stelle und der damit verbundene Wegfall der Unsicherheit bezüglich der beruflichen Zukunft die Arbeitsunfähigkeit in vielen Fällen sofort beenden würde. Dies lässt darauf schliessen, dass zahlreiche Arztzeugnisse eher Fälle einer beruflichen (oder sozialen) Unzumutbarkeit betreffen als eine effektiv medizinisch begründete Arbeitsunfähigkeit. Von Ärzten hört man gelegentlich, dass in solchen Fällen mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in erster Linie die Gesundheit des betroffenen Patienten geschützt werden soll und eine Weiterausübung der bisherigen Tätigkeit bis Vertragsabschluss als gesundheitsgefährdend – und damit als unzumutbar – eingeschätzt wird.

Infolge der gesetzlichen Sperrfristen besteht das Risiko, dass sich das Arbeitsverhältnis als Folge der Krankschreibung verlängert, was wiederum dazu führt, dass sich auch die Dauer der Arbeitsunfähigkeit erstreckt – also ein Teufelskreis. Umso wichtiger ist es, dass der Arzt in solchen Fällen explizit eine rein «arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit» attestiert, weil dann keine Sperrfristen gelten. Andernfalls könnte sich aus einer anfänglich blossen Unzumutbarkeit durch die ärztliche Bescheinigung plötzlich eine mehrmonatige Arbeitsunfähigkeit ergeben.

Kurt Mettler, Rechtsanwalt

Anlässlich der Personal Swiss hält der Autor ein Referat zum Thema «Arbeitsunfähigkeit oder Unzumutbarkeit – rechtliche Spannungsfelder rund um die Krankschreibung» (Mittwoch, 13. April 2016, Praxisforum 4, 10.00 – 10.30 Uhr)

Diese Rubrik wird unterstützt durch:



SIZ Care AG

Verena-Conzett-Strasse 11, CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch