Einsamkeit

Verborgenes Leiden

In Deutschland fühlt sich fast jede*r Fünfte häufig oder ständig einsam. Auch Unternehmen und deren Führungskräfte sollten für die Dimension von sozialer Isolation sensibel sein. Denn chronische Einsamkeit kann große Auswirkungen auf die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden haben – sowie auf deren Arbeitsleistung.

Wir Menschen sind soziale Wesen. Wir brauchen den Kontakt zu anderen. In früheren Zeiten hing unser Überleben von der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft ab. Im übertragenen Sinn ist das heute noch so: Gute soziale Beziehungen fördern unsere Gesundheit und tragen mit zu einem längeren Leben bei.

Doch in unserer stark auf Individualität ausgerichteten Gesellschaft haben nicht alle Menschen verlässliche Kontakte und ein unterstützendes soziales Umfeld. Schon 2019 – also vor Beginn der angeordneten Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie – gaben in einer repräsentativen Umfrage von Splendid Research 17 Prozent der 18- bis 69-jährigen Deutschen an, sich häufig oder ständig einsam zu fühlen, und fast jede*r Dritte (30 Prozent) verspürte zumindest manchmal Einsamkeit. Andere Erhebungen zeigen, dass es bei den über 70-Jährigen ähnliche Werte gibt. Während der Pandemie hat sich laut einer Studie des wissenschaftlichen Dienstes der EU-Kommission aus dem Jahr 2021 das Einsamkeitsempfinden bei den Menschen in der Europäischen Union verschärft.

Fehlende soziale Beziehungen

Doch warum ist Einsamkeit überhaupt ein Problem? Es ist gar keins, wenn es um das selbst gewählte temporäre Alleinsein geht, um die eigenen Gedanken zu ordnen oder sich selbst wieder besser wahrzunehmen. Ist aber das unangenehme Gefühl gemeint, das Menschen erleben, wenn sie ihre sozialen Beziehungen als unzureichend und instabil empfinden, können die Auswirkungen immens sein. Zumindest dann, wenn dieses Gefühl dauerhaft auftritt.

So schädlich wie Rauchen

Chronische Einsamkeit kann gravierende Folgen für Gesundheit und Lebenserwartung haben. Sie ist Studien zufolge so schädlich wie das Rauchen von 15 Zigaretten pro Tag und verursacht hohe Gesamtkosten für die Betroffenen und die Gesellschaft. Nach Schätzungen der Forschenden Lauren Fulton und Benn Jupp liegen diese Kosten mittelfristig (15 Jahre) bei etwa 12.000 britischen Pfund (rund 13.700 Euro) pro Person im Vergleich zu Personen, die ein stabiles soziales Umfeld haben.

Der Neurowissenschaftler und Psychiater Prof. Dr. Manfred Spitzer bezeichnet Einsamkeit in seinem gleichnamigen Buch als „unerkannte Krankheit". Wer sich einsam fühlt, erkrankt mit höherer Wahrscheinlichkeit als andere an einer Depression, einer Angst- oder einer Schlafstörung. Außerdem steigert Einsamkeit zum Beispiel das Risiko für Schlaganfälle, Herzinfarkte und Übergewicht.

Thema begleitet uns weiter

Die Einsamkeitsforscherin Dr. Susanne Brücker hat 2021 in einer Stellungnahme für den Bundestag betont, dass aktuelle Entwicklungen wie der demografische Wandel oder die Digitalisierung dazu führen, dass uns das Thema weiter begleiten wird. Es verschwindet nicht mit dem ausgerufenen Ende der Pandemie.

Höchste Zeit also, das Thema zu enttabuisieren und Strategien zur Einsamkeitsintervention und vor allem zur Einsamkeitsprävention zu entwickeln – auch in der Arbeitswelt.

Formen von Einsamkeit

Haben Menschen wenige oder keine sozialen Kontakte und vermissen diese, spricht man von sozialer Einsamkeit oder sozialer Isolation. Manche Menschen leiden, wenn ihnen eine enge, intime Beziehung fehlt (emotionale Einsamkeit) oder sie sich nicht zugehörig fühlen zu einer Gemeinschaft/Gesellschaft (kollektive Einsamkeit). Das Gefühl von Einsamkeit ist stets negativ und wird als sozialer Schmerz erlebt.

Wie können Führungskräfte Einsamkeit bei ihren Mitarbeitenden erkennen und welche Rolle spielt gesunde Führung im virtuellen Raum?
Mehr Informationen zu „Remote Leadership – Führen 4.0" finden Sie unter:

https://gesund.to/tc0eu

Für ein gutes Miteinander bei der Arbeit

Stefan Völkl, Berater Gesundheitsmanagement bei B·A·D, gibt Tipps, wie Führungskräfte sozial isolierte Mitarbeitende unterstützen können.

Die Gründe für soziale Isolation sind individuell und vielfältig. Herkunft, Wohnort, sozioökonomischer Status, Persönlichkeitsstruktur und Alter können eine Rolle spielen – genauso wie Schicksalsschläge und die eigene Handlungsfähigkeit zur Resilienz. Unterschätzt wird oft, dass auch die Situation am Arbeitsplatz einen Einfluss hat.

Herausforderung mobiles Arbeiten

Das mobile Arbeiten trägt zum Beispiel bei manchen Menschen zur Vereinsamung bei – vor allem, wenn es verordnet und nicht selbst gewählt wird. Das betrifft diejenigen, die keinen anderen Austausch haben als den mit den Kolleg*innen im Büro, sowie Beschäftigte, die sich allein zu Hause vor ihrem Rechner abgeschnitten fühlen. Soziale Isolation gibt es auch bei einzelnen Mitgliedern in nicht gut funktionierenden Teams, bei Mitarbeitenden, die wegen eines Jobwechsels umgezogen sind und am neuen Standort noch niemanden kennen, oder bei solchen, die mit ihren Aufgaben überfordert sind und sich niemandem anvertrauen können oder wollen.

„Meistens ist Einsamkeit nicht das vordergründige Thema, mit dem die Beschäftigten zu uns kommen", sagt Stefan Völkl, der als Berater Gesundheitsmanagement bei B·A·D viele Beratungsgespräche im Rahmen des Employee Assistance Program (EAP) führt. „Gerade bei psychischen Störungsbildern wie depressiven Störungen oder Suchterkrankungen kann soziale Isolation jedoch öfter Auslöser oder mit ursächlich sein." An der Antwort auf die Frage „Wen haben Sie, der Ihr Anliegen mitträgt?" erkennt er schnell, ob jemand stabile soziale Kontakte hat.

Stefan Völkl, Berater Gesundheitsmanagement bei B·A·D

Resilienz stärken

Sieht Völkl in den sozialen Beziehungen des betrieblichen Miteinanders ein Defizit, ermutigt er die Betroffenen, sich erst einmal im vertrauten Rahmen auf eine Verbindung mit Kolleg*innen einzulassen, immer unter Berücksichtigung des eigenen inneren Kompasses. In belastenden Lebenssituationen rät er zudem dazu, sich zu besinnen auf bereits erfolgreich gemeisterte Krisensituationen sowie zuversichtlich auf die eigene Lösungskompetenz zu blicken.

Es kann jede*n treffen

Einsamkeit kann in jedem Alter und bei jeder Person auftreten. „Oft wird unterstellt, soziale Isolation sei etwas Schuldhaftes. Dabei kann es jemanden auch unverschuldet treffen, beispielsweise durch einen Schicksalsschlag oder bestehende Sprachbarrieren", unterstreicht Völkl.

Das zeigt: Einsame Menschen kann es überall geben – in jeder Firma, in jedem Team. Unternehmen tun gut daran, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und es nicht als ein privates abzutun. „Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht. Sie sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden zu unterstützen und sie vor Gefahren zu schützen. Dazu zählt neben der Vorbeugung von Unfallgefahren und einem optimalen Arbeitsplatz auch Fairness beim Umgang mit der Belegschaft. Es gehört zu den Aufgaben des Arbeitgebers, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden in dem Rahmen zurechtkommen, den er für die Arbeit vorgibt", betont der B·A·D-Experte.

Unterstützungsangebote machen

Unternehmen sollten ihren Mitarbeitenden zur Gesundheitsprävention und Reduzierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz geeignete Unterstützungsangebote machen, zum Beispiel ein eigenes betriebliches Gesundheitsmanagement sowie ein Employee Assistance Program (EAP), rät Völkl. „Ein EAP zielt darauf ab, Gesundheit, Gleichgewicht und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu fördern und die Stabilität der Menschen in der Organisation auch in schwierigen Situationen zu gewährleisten. Es entlastet Führungskräfte und trägt somit zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei", erläutert der Berater. Für neue Mitarbeitende braucht es überdies ein gutes Einarbeitungsprogramm, das die Integration ins Team beinhaltet. So können häufig physische oder psychische Schieflagen und damit lange Ausfallzeiten vermieden werden. Des Weiteren stärken solche Angebote die Mitarbeitendenbindung und die Attraktivität als Arbeitgeber.

Führungskraft ist der Schlüssel

Gibt es eine solche Anlaufstelle nicht oder nimmt die einsame Person sie nicht in Anspruch, ist die Führungskraft der Schlüssel. „Kein Vorgesetzter muss Hobby-Psychotherapeut werden", beruhigt Völkl. „Es genügt ein gesunder Blick sowie das Wahrnehmen und Ernstnehmen von Warnsignalen."

Warnsignale wahrnehmen

Im Arbeits- und Leistungsverhalten zeigen Betroffene etwa Leistungsschwankungen, machen vermehrt Flüchtigkeitsfehler oder vermeiden es, bestimmte Tätigkeiten oder Verantwortung zu übernehmen. Auch eine verminderte Fähigkeit zur Arbeitsbewältigung, unentschuldigtes Fehlen und vermehrte Arbeitsunterbrechungen sind mögliche Signale. Zudem können im Sozialverhalten Abweichungen erkennbar sein, wie fehlende aktive Teilnahme an Besprechungen, Art der Ansprache in E-Mails oder sozialer Rückzug im Jour fixe.

Tipps für Kommunikation

„Führungskräfte müssen dann Zeit für eine wertschätzende Regelkommunikation einplanen", empfiehlt Völkl. Hilfreich sind Fragen wie „Ist das soziale Miteinander im Team für dich stimmig?", „Was brauchst du?" oder „Wie kann ich dich in meiner Rolle als Führungskraft dabei unterstützen?". „Die Führungskraft sollte der Person auch spiegeln, welche Verhaltensveränderungen sie an ihr wahrgenommen hat, und ihr mögliche Hilfsangebote aufzeigen", sagt der B·A·D-Experte. Was die Führungskraft dagegen nicht muss, ist, das Problem der/des Mitarbeitenden zu lösen, hebt er hervor: „Selbstfürsorge und Hilfe zur Selbsthilfe sind hier Stichworte: Holen Sie sich als Führungskraft wenn nötig unbedingt selbst frühzeitig Hilfe."

Ziele, Mehrwert und viele weitere Fakten zum EAP – jetzt in unserem Gratis-Factsheet!

https://gesund.to/upnvx