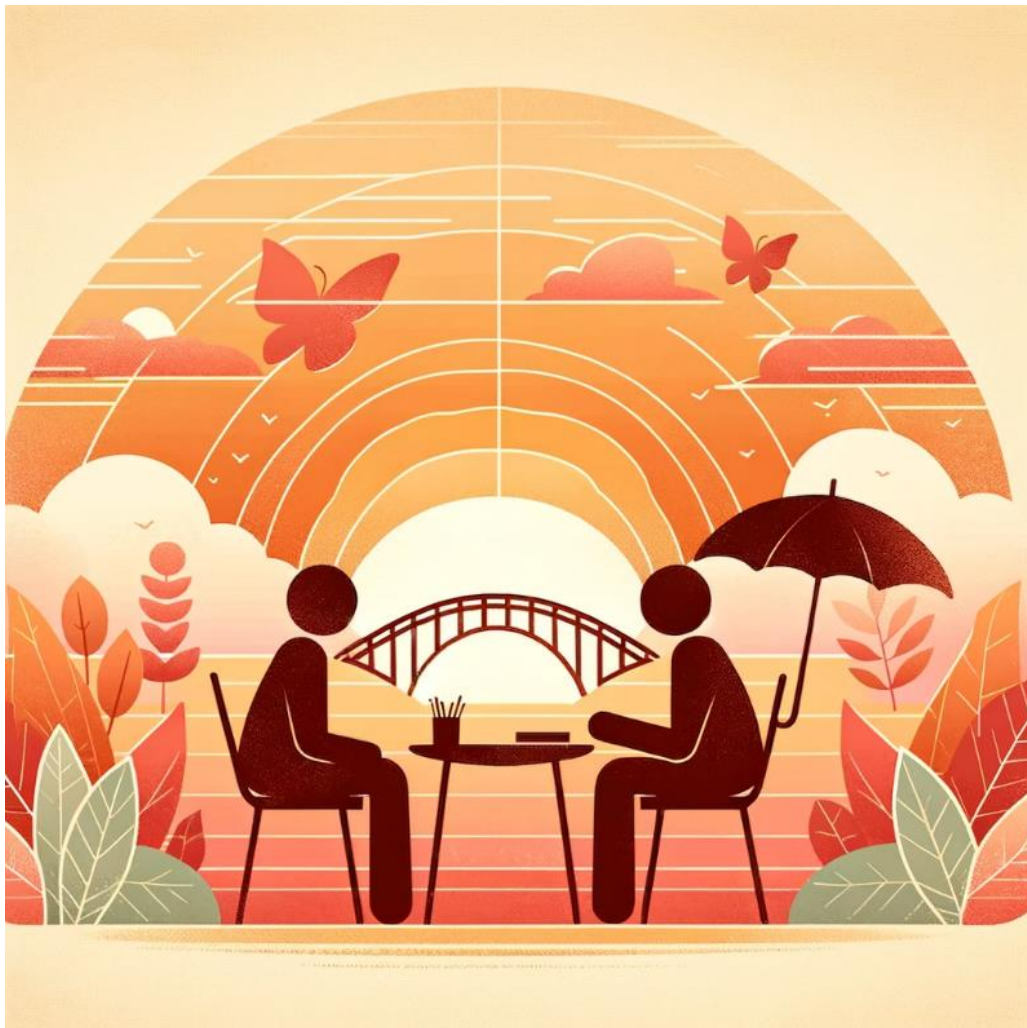


Thematische Arbeit

Leitfaden

Professioneller Umgang als betr. Mentor*in mit dem Thema Suizid



Kevin Wieland
Unterbachstrasse 17
8342 Wernetshausen
Tel. : 076 733 66 00
Email: kevin@wieland-outdoor.ch

Wernetshausen, 29. März 2024

1 Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Inhaltsverzeichnis | 2 |
| 2 | Management Summary..... | 4 |
| 2.1 | Zielsetzung..... | 4 |
| 2.2 | Methodik | 4 |
| 2.3 | Ergebnisse..... | 4 |
| 2.4 | Fazit..... | 4 |
| 3 | Kurzportrait | 5 |
| 4 | Thema Suizid | 6 |
| 4.1 | Einleitung..... | 6 |
| 4.1.1 | Auswirkungen von Suizid auf die Arbeitswelt und das Betriebsklima..... | 6 |
| 4.1.2 | Suizid in der Schweiz | 7 |
| 4.1.3 | Zahlen, Daten und Fakten | 8 |
| 4.1.4 | Die Schweiz im internationalen Vergleich | 8 |
| 4.1.5 | Globale Trends | 9 |
| 4.1.6 | Rolle der WHO | 9 |
| 4.1.7 | Wichtigkeit der Daten für Präventionsmassnahmen..... | 9 |
| 5 | Zielsetzung mit Fragestellung und Hypothese | 10 |
| 5.1 | Die Rolle betrieblicher Mentoren bei der Suizidprävention | 10 |
| 5.2 | Elemente eines Leitfadens zur Suizidprävention für betriebliche Mentoren | 10 |
| 5.3 | Herausforderungen und ethische Überlegungen..... | 10 |
| 6 | Geschichte des Suizids..... | 12 |
| 7 | Theoretische Grundlage | 13 |
| 7.1 | Versuch einer Definition von Suizid | 13 |
| 7.2 | Mythen | 13 |
| 7.3 | Modelle der Suizidentwicklung | 14 |
| 7.4 | Psychologische Theorien zur Suizidalität..... | 15 |
| 7.5 | Warnzeichen..... | 16 |
| 7.6 | Kommunikationsmodelle und Gesprächsführung..... | 16 |
| 7.6.1 | Motivierende Gesprächsführung..... | 17 |
| 7.6.2 | Lösungsorientierte Ansätze | 17 |
| 7.6.3 | Anwendung in der Praxis | 17 |
| 7.7 | Bewährte Verfahren der Krisenintervention..... | 17 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 7.8 | Ethische Rahmenbedingungen | 18 |
| 7.9 | Prävention | 18 |
| 7.9.1 | Vorbeugende Prävention | 19 |
| 7.9.2 | Erkennen von suizidalen Tendenzen | 19 |
| 7.9.3 | Helfen in Krisensituationen..... | 19 |
| 7.9.4 | Rolle betrieblicher Mentoren | 20 |
| 8 | Praxistransfer und Leitfaden | 21 |
| 9 | Resultat / Beantwortung der Fragestellung | 23 |
| 9.1 | Rolle betrieblicher Mentoren bei der Suizidprävention am Arbeitsplatz | 23 |
| 9.2 | Wesentliche Elemente eines Leitfadens zur Suizidprävention | 23 |
| 9.3 | Herausforderungen und ethische Überlegungen..... | 24 |
| 10 | Reflexion | 26 |
| 11 | Ausblick | 27 |
| 12 | Quellenangaben und Literaturverzeichnis | 28 |
| 13 | Abbildungsverzeichnis..... | 28 |
| 14 | Anhang | 29 |
| 14.1 | Leitfaden..... | 29 |
| 14.1.1 | Einleitung..... | 29 |
| 14.1.2 | Grundlagen der Suizidalität..... | 29 |
| 14.1.3 | Mythen | 29 |
| 14.1.4 | Erkennen von Warnzeichen | 30 |
| 14.1.5 | Kommunikationsstrategie und Gesprächsführung | 31 |
| 14.1.6 | Ethische Rahmenbedingungen..... | 32 |
| 14.1.7 | Präventionsstrategien | 33 |
| 14.1.8 | Unterstützungsressourcen und Netzwerke | 34 |
| 14.1.9 | Selbstfürsorge für betriebliche Mentoren | 35 |
| 14.1.10 | Weiterbildungen und Ressourcen..... | 36 |
| 14.2 | Liste Positiver Aktivitäten | 38 |
| 14.3 | Frühwarnzeichen | 39 |
| 14.4 | Leitfaden für Gespräche mit suizidgefährdeten Menschen..... | 41 |

2 Management Summary

2.1 Zielsetzung

Das Hauptziel dieser thematischen Arbeit war die Erstellung eines praxisorientierten Leitfadens, der betriebliche Mentoren in der Suizidprävention am Arbeitsplatz unterstützt. Der Leitfaden soll als Ressource dienen, um suizidale Risiken frühzeitig zu erkennen, adäquat zu intervenieren und professionelle Hilfe zu vermitteln. Dabei wurden die Rollen betrieblicher Mentoren definiert, relevante Präventionsstrategien erörtert und ethische sowie kommunikative Aspekte beleuchtet.

2.2 Methodik

Die Erarbeitung des Leitfadens basierte auf einer umfassenden Literaturrecherche zu Suizidprävention, psychologischen Theorien zur Suizidalität, Kommunikationsmodellen und ethischen Rahmenbedingungen. Darüber hinaus wurden aktuelle statistische Daten zu Suizidalität herangezogen, um die Dringlichkeit und Relevanz des Themas zu untermauern.

2.3 Ergebnisse

Der entwickelte Leitfaden umfasst drei Hauptbereiche: vorbeugende Massnahmen, Erkennung von suizidalen Tendenzen und Hilfestellung in Krisensituationen. Zu den Kerninhalten gehören:

- Aufklärung und Sensibilisierung zum Thema Suizidprävention.
- Schulung in der Erkennung von Warnsignalen und im Umgang mit Betroffenen.
- Anleitungen für Gesprächsführung und Vermittlung professioneller Hilfe.
- Ethische Überlegungen im Umgang mit suizidalen Personen.

2.4 Fazit

Die Entwicklung des Leitfadens zur Suizidprävention stellt einen wichtigen Schritt dar, um betriebliche Mentoren in ihrer präventiven Arbeit zu unterstützen und das Bewusstsein für die Bedeutung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz zu stärken. Durch die Implementierung der empfohlenen Strategien und Richtlinien können Unternehmen einen proaktiven Beitrag zur Prävention von Suizid leisten und ein sichereres, unterstützendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden schaffen.

3 Kurzportrait

Das Thema Coaching und die Begleitung von Menschen haben mich schon immer begeistert. Schon während meiner Schulzeit unterstützte ich meine Mitschüler:innen, indem ich ihnen Aufgaben erklärte, was meine Leidenschaft für das Lehren und Unterstützen weckte. Diese Leidenschaft fand auch während meiner Ausbildung zum Polymechaniker EFZ Ausdruck, wo ich regelmässig die Chance hatte, Schnupperlehrlinge und andere Lernende zu begleiten und zu betreuen. Meine berufliche Laufbahn führte mich nach der Ausbildung in die Berufsbildung, wo ich während neun Jahren viele Auszubildende erfolgreich durch ihre Ausbildung begleitete. Diese Erfahrungen prägten meine Wertschätzung für die individuellen Bedürfnisse und Potenziale der Menschen.

Nach dieser intensiven Zeit zog es mich nach neuen Herausforderungen, die ich im selben Betrieb in der Übernahme der Teamleitung in der mechanischen Produktion fand. Hier konnte ich erste Erfahrungen in der Führung und Begleitung von Erwachsenen sammeln. Der Fokus lag stets auf der Zufriedenheit, Förderung und mit Einbezug meiner Mitarbeitenden. Parallel dazu leitete ich Offroadfahrkurse, was mir einen etwas anderen Einblick in die Erwachsenenbildung gab.

Eine geplante längere Reise und die durch COVID-19 bedingte Verschiebung boten mir die Gelegenheit zur Selbstreflexion und zur Vertiefung meines Interesses am Coaching. Diese Phase führte mich zur Entscheidung, mich beruflich weiter in Richtung Coaching und Begleitung zu orientieren. So kam ich als Case Manager und Job Coach im iwaz Sozialunternehmen unter, wo ich Lernende während ihrer Ausbildung begleite und sie bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterstütze. Die Arbeit mit Lernenden, die über die Invalidenversicherung (IV) zu uns kommen, stellt eine besondere Herausforderung dar, motiviert mich jedoch zusätzlich, meine Fähigkeiten kontinuierlich zu erweitern.

Meine Entscheidung, die Ausbildung zum betrieblichen Mentor statt zum Job Coach zu absolvieren, basierte auf dem Wunsch, ein breit gefächertes Wissen im Bereich Coaching zu erwerben, das über die spezifischen Aspekte des Job Coachings hinausgeht. Ich bin überzeugt, dass diese Entscheidung meinen persönlichen und beruflichen Weg nachhaltig bereichern wird. In meiner aktuellen Position als Case Manager und Job Coach erlebe ich täglich, wie wichtig und erfüllend es ist, Menschen auf ihrem Weg zu begleiten und zu unterstützen. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Interessengruppen und die Begleitung von Lernenden mit unterschiedlichen Herausforderungen ist eine fortwährende Quelle der Motivation und des Lernens für mich.

Die Vertiefung im Bereich Outdoor-Coaching ist für mich eine faszinierende Richtung, die das Potenzial birgt, die Coaching-Erfahrung durch die einzigartige Verbindung zur Natur zu bereichern. Dieser Schritt wird nicht nur meine Coaching-Fähigkeiten erweitern, sondern auch einen Raum für authentische Selbstentdeckung und -entwicklung in der freien Natur schaffen.

4 Thema Suizid

4.1 Einleitung

In der heutigen schnelllebigen und oft herausfordernden Arbeitswelt rücken die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zunehmend in den Fokus von Unternehmen und Organisationen. Betriebliche Mentoren spielen eine entscheidende Rolle in der Unterstützung und Entwicklung von Mitarbeitenden, indem sie nicht nur als Förderer beruflicher Kompetenzen, sondern auch als wichtige Anlaufstellen in persönlichen Krisensituationen fungieren. Vor diesem Hintergrund gewinnt das Thema Suizidprävention am Arbeitsplatz an Bedeutung. Es stellt betriebliche Mentoren vor die Aufgabe, sensibel und adäquat auf Anzeichen von Suizidalität zu reagieren, um frühzeitig Unterstützung bieten zu können und tragische Verluste zu verhindern.

Meine eigene Motivation, diesen Leitfaden zu erstellen, entspringt dem Wunsch, betriebliche Mentoren in dieser komplexen und sensiblen Aufgabe zu stärken und abzusichern. Es geht darum, ein Bewusstsein für die Bedeutung der Suizidprävention zu schaffen und gleichzeitig praktische Werkzeuge an die Hand zu geben, die im Umgang mit suizidalen Krisensituationen Orientierung bieten. Die Absicht ist, eine sichere Basis für betriebliche Mentoren zu schaffen, die es ihnen ermöglicht, mit der nötigen Sensibilität, Kompetenz und Selbstsicherheit zu agieren.

Das Ziel dieses Leitfadens ist es, betriebliche Mentoren umfassend über das Thema Suizidprävention zu informieren und konkrete Handlungsanweisungen für den Umgang mit suizidgefährdeten Personen am Arbeitsplatz zu liefern. Dabei sollen grundlegendes Wissen über Suizidalität, Erkennungsmerkmale suizidaler Krisen, Kommunikationstechniken, erste Hilfe-Massnahmen sowie Informationen über Weiterleitungsmöglichkeiten und Ressourcen vermittelt werden. Zudem wird ein besonderer Fokus auf die Selbstfürsorge der betrieblichen Mentoren gelegt, um diese in ihrer anspruchsvollen Rolle zu unterstützen und zu stärken. Der Leitfaden soll als praktische Ressource dienen, die betriebliche Mentoren befähigt, effektiv und empathisch zu handeln, wenn es darauf ankommt.

4.1.1 Auswirkungen von Suizid auf die Arbeitswelt und das Betriebsklima

Die Auswirkungen eines Suizids auf die Arbeitswelt und das Betriebsklima sind weitreichend und tiefgreifend, berührend nicht nur die direkten Kolleg:innen des Verstorbenen, sondern das gesamte Unternehmen. Ein solches Ereignis hinterlässt eine Welle der Trauer und des Verlusts, die sich durch den ganzen Betrieb zieht. Die emotionale Belastung, die mit dem Verlust eines Teammitglieds einhergeht, kann zu einer allgemeinen Senkung der Moral führen. Dies äussert sich nicht nur in Trauer, sondern auch in Schuldgefühlen und Selbstvorwürfen unter den Mitarbeitenden, die sich fragen, ob sie Anzeichen hätten erkennen und eingreifen können.

Die psychologische Belastung, die ein Suizid auslöst, beeinträchtigt unweigerlich die Produktivität am Arbeitsplatz. Mitarbeitende, die mit ihrem Verlust kämpfen, finden es oft schwer, sich zu konzentrieren und ihre gewohnte Leistung zu erbringen, was zu einer spürbaren Senkung der

Produktivität führt. Zudem sind Fehlzeiten häufiger, da die Betroffenen Zeit benötigen, um den Schock und die Trauer zu verarbeiten.

Darüber hinaus beeinflusst der Suizid eines Mitarbeitenden das Betriebsklima und die Dynamik innerhalb des Teams. Der plötzliche Verlust kann die Art und Weise, wie Teammitglieder miteinander interagieren, grundlegend verändern, was sich negativ auf den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit auswirken kann. Wie das Unternehmen mit der Situation umgeht, insbesondere in Bezug auf Kommunikation und Unterstützungsangebote, kann das Vertrauen und die Beziehung zwischen den Mitarbeitenden und der Unternehmensleitung stark beeinflussen.

Langfristig kann ein Suizidfall auch positive Veränderungen innerhalb eines Unternehmens anstossen. Er kann zu einem erhöhten Bewusstsein für die Bedeutung psychischer Gesundheit führen und das Unternehmen motivieren, Präventionsmassnahmen zu implementieren und ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Schulungen zum Umgang mit psychischen Erkrankungen und Kriseninterventionen können eingeführt werden, um Führungskräfte und Mitarbeitende besser auf solche Situationen vorzubereiten.

Die emotionale Wucht eines Suizids im Arbeitskontext unterstreicht die Notwendigkeit für Unternehmen, proaktive Schritte zu unternehmen, um ein Arbeitsumfeld zu fördern, das nicht nur produktiv, sondern auch unterstützend und einfühlsam ist. Durch die Einführung von Strategien, die auf offene Kommunikation, psychologische Unterstützung und die Förderung des Wohlbefindens ausgerichtet sind, können Unternehmen dazu beitragen, die Auswirkungen eines Suizids auf das Betriebsklima zu mindern und eine Kultur der Fürsorge und Prävention zu etablieren.

4.1.2 Suizid in der Schweiz

In der Schweiz ist die Thematik von Suiziden ein wichtiges gesellschaftliches Anliegen. Die Suizidrate in der Schweiz ist im Vergleich zu einigen anderen Ländern relativ hoch. Historisch gesehen hatte die Schweiz eine der höchsten Suizidraten in Europa, allerdings gab es in den letzten Jahrzehnten einen rückläufigen Trend. Männer sind in der Schweiz häufiger von Suiziden betroffen als Frauen. Diese Tendenz findet sich in vielen Ländern weltweit. Die häufigsten Suizidmethoden in der Schweiz umfassen Erhängen, Sturz aus grosser Höhe und Schusswaffen. Der Zugang zu Schusswaffen spielt in der Schweiz aufgrund der Militärtradition und der damit verbundenen Verbreitung von Feuerwaffen eine Rolle. Suizide treten in allen Altersgruppen auf, jedoch gibt es bestimmte Altersgruppen, die höhere Suizidraten aufweisen. Ältere Menschen haben oft eine höhere Suizidrate, aber auch Jugendliche und junge Erwachsene sind eine Risikogruppe. In der Schweiz gibt es verschiedene Organisationen und Initiativen, die sich mit der Prävention von Suiziden beschäftigen. Dazu gehören Aufklärungskampagnen, Beratungsangebote und Hotlines für Menschen in Krisensituationen. Suizidprävention ist ein Bestandteil der nationalen Gesundheitspolitik. Es gibt Bestrebungen, die psychische Gesundheit zu fördern, das Bewusstsein für psychische Erkrankungen zu erhöhen und den Zugang zu Hilfe zu erleichtern.

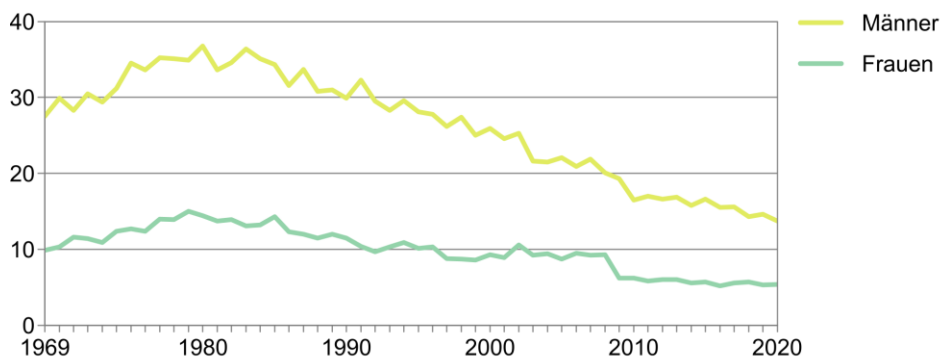
4.1.3 Zahlen, Daten und Fakten

Die Suizidrate in der Schweiz wird vom Bundesamt für Statistik (BFS) erfasst und ist Teil der Todesursachenstatistik. Laut einer Medienmitteilung des BFS vom Jahr 2020 hat die Gesamtzahl der Suizide in diesem Jahr weiter abgenommen, wobei insgesamt 972 Fälle verzeichnet wurden. Dies markiert das erste Mal seit 1964, dass die Zahl der Suizide in der Schweiz die Tausendergrenze unterschritten hat. Im Jahr 2020 begingen schweizweit 696 Männer und 276 Frauen Suizid. Die Suizidrate pro 100.000 Einwohnerinnen und Einwohner sank von 24,9 in der ersten Hälfte der 1980er Jahre auf 9,5, was einem Rückgang von über 60% entspricht. Dieser Rückgang der Suizidrate im Langzeitvergleich reflektiert eine signifikante Abnahme um 40% von ehemals etwa 1600 Fällen jährlich in den 1980er Jahren auf unter 1000 Fälle in jüngerer Zeit. (BAG, 2024)

Das Bundesamt für Gesundheit (BAG) betont die Wichtigkeit der wissenschaftlichen Grundlagen und Daten für die Weiterentwicklung und Evaluation der Suizidprävention. Die Suizidrate in der Schweiz ist auch Teil diverser Indikatoren Systeme zur Nachhaltigen Entwicklung und zur psychischen Gesundheit. Allerdings werden Suizidversuche in der Schweiz nicht routinemässig erfasst, wobei das BAG und das Observatoire Romand des Tentatives de Suicide (ORTS) in den Jahren 2016 bis 2019 systematisch Daten in mehreren Westschweizer Spitälern sammelten. (BFS, 2024)

Suizidrate nach Geschlecht

Todesfälle durch Suizid pro 100 000 Einwohner/innen



Ohne assistierten Suizid

Quelle: BFS – Statistik der Todesursachen (CoD)

© BFS 2022

Abbildung 1 Suizidrate in der Schweiz 1969 bis 2020

4.1.4 Die Schweiz im internationalen Vergleich

Die Suizidrate in der Schweiz, die in den letzten Jahrzehnten einen signifikanten Rückgang verzeichnet hat, spiegelt einen allgemeinen Trend in vielen Ländern Europas wider, allerdings mit erheblichen länderspezifischen Unterschieden. In einigen Ländern sind die Raten höher als in der Schweiz, während andere Länder niedrigere Suizidraten aufweisen. Diese Unterschiede können durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden, darunter Zugang zu und Qualität der psychischen Gesundheitsversorgung, sozioökonomische Bedingungen, Verfügbarkeit von Suizidmitteln und kulturelle Einstellungen gegenüber Suizid und psychischen Erkrankungen.

4.1.5 Globale Trends

Global gesehen variieren die Suizidraten erheblich, mit den höchsten Raten in einigen Ländern Osteuropas und den niedrigsten in Ländern des Mittleren Ostens und Nordafrikas. Diese Variationen reflektieren nicht nur die oben genannten Faktoren, sondern auch Unterschiede in der Berichterstattung und Erfassung von Suizidfällen, die die Vergleichbarkeit der Daten zwischen Ländern erschweren können.

4.1.6 Rolle der WHO

Die WHO spielt eine entscheidende Rolle bei der Sammlung, Standardisierung und Veröffentlichung von Suizidraten, um eine weltweite Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Durch ihre Bemühungen, die Aufmerksamkeit auf die Prävention von Suizid zu lenken, unterstützt die WHO die Entwicklung von nationalen Strategien und Programmen zur Suizidprävention. Die von der WHO bereitgestellten Daten und Analysen sind für Forschende, Politikgestalter und Präventionsprogramme von unschätzbarem Wert, um die Dynamik der Suizidalität besser zu verstehen und effektive Präventionsansätze zu entwickeln. (World Health Organization, 2023)

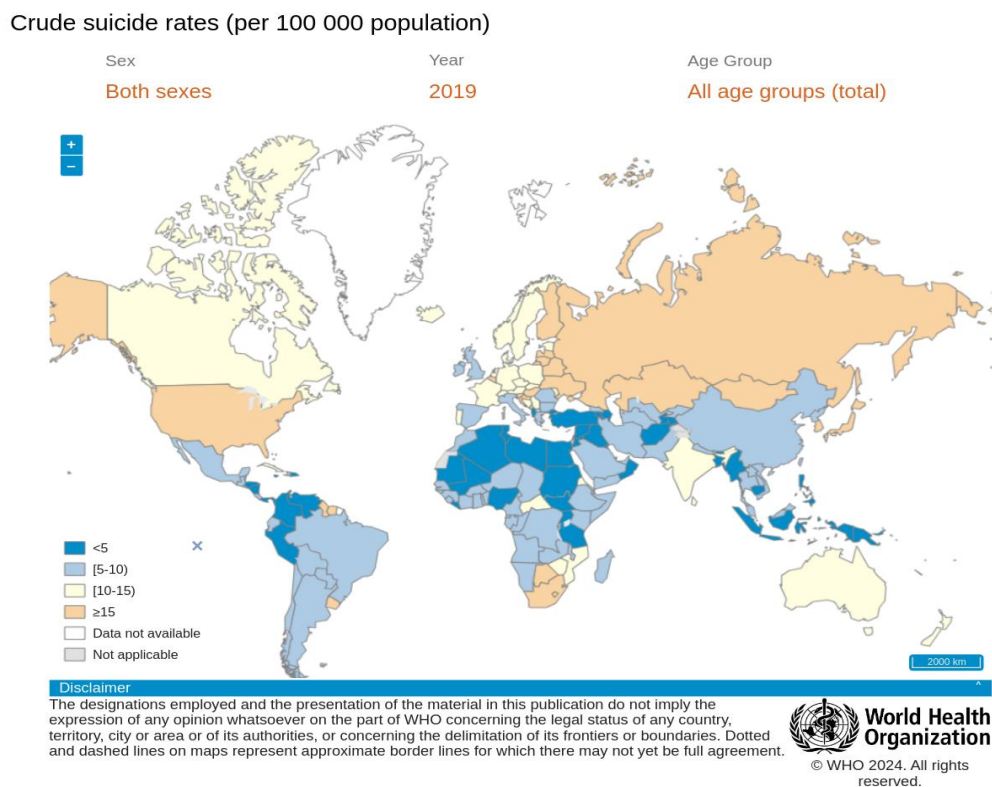


Abbildung 2, grobe Suizidraten weltweit 2019 (WHO)

4.1.7 Wichtigkeit der Daten für Präventionsmassnahmen

Die Analyse internationaler Suizidraten ermöglicht es, erfolgreiche Präventionsstrategien zu identifizieren und von den Erfahrungen anderer Länder zu lernen. Durch den Vergleich der Suizidraten und der damit verbundenen gesellschaftlichen Bedingungen können Forschende und Praktiker wichtige Einblicke gewinnen, welche Massnahmen in bestimmten kulturellen oder sozioökonomischen Kontexten am wirksamsten sind.

5 Zielsetzung mit Fragestellung und Hypothese

Das folgende Kapitel "Zielsetzung mit Fragestellung und Hypothese" legt den Grundstein für eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit der Rolle betrieblicher Mentoren in der Suizidprävention am Arbeitsplatz. Angesichts der zunehmenden Bedeutung psychischer Gesundheit in der modernen Arbeitswelt widmet sich dieses Kapitel der Erforschung und Formulierung zentraler Fragen, deren Beantwortung für die Entwicklung effektiver Präventionsstrategien unerlässlich ist. Es ist wichtig zu betonen, dass sich diese Untersuchung auf die präventive Rolle betrieblicher Mentoren konzentriert und dabei bewusst nicht in die tiefgreifenden Ursachen möglicher suizidaler Tendenzen oder den psychologischen Hintergrund einzelner Fälle liegt der Schwerpunkt auf präventiven Massnahmen und der Unterstützung eintaucht. Stattdessen, die im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten geleistet werden kann.

5.1 Die Rolle betrieblicher Mentoren bei der Suizidprävention

Fragestellung:

Welche Rolle spielen betriebliche Mentoren bei der Suizidprävention am Arbeitsplatz?

Hypothese:

Betriebliche Mentoren spielen eine entscheidende Rolle bei der Prävention von Suizid am Arbeitsplatz, indem sie nicht nur Frühwarnzeichen erkennen, sondern auch durch ihr Vertrauensverhältnis zu den Mitarbeitenden präventive Massnahmen effektiv einleiten können. Ihre Fähigkeit, empathisch zu kommunizieren und vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen, macht sie zu einem wesentlichen Bestandteil des präventiven Netzwerks innerhalb eines Unternehmens.

5.2 Elemente eines Leitfadens zur Suizidprävention für betriebliche Mentoren

Fragestellung:

Welche Schritte sollten in einem Leitfaden für betriebliche Mentoren zur Suizidprävention enthalten sein?

Hypothese:

Ein effektiver Leitfaden für betriebliche Mentoren zur Suizidprävention muss über die bloße Aufklärung hinausgehen und praktikable, anwendungsorientierte Werkzeuge und Methoden bieten, die betriebliche Mentoren befähigen, in kritischen Situationen angemessen zu reagieren. Ein solcher Leitfaden verbessert nicht nur das Verständnis und die Handlungsfähigkeit der betrieblichen Mentoren in Bezug auf Suizidprävention, sondern fördert auch eine Kultur der Offenheit und des Bewusstseins für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz.

5.3 Herausforderungen und ethische Überlegungen

Fragestellung:

Welche Herausforderungen und ethischen Überlegungen gibt es im Umgang mit suizidalen Mitarbeitern?

Hypothese:

Beim Umgang mit suizidalen Mitarbeitern stehen betriebliche Mentoren vor erheblichen ethischen Dilemmata und Herausforderungen, die von der Wahrung der Privatsphäre bis hin zur Entscheidungsfindung in Krisensituationen reichen. Eine sorgfältige Balance zwischen Fürsorgepflicht und der Achtung der individuellen Autonomie ist erforderlich, um eine ethisch verantwortungsvolle Unterstützung zu gewährleisten. Die persönliche Belastung der betrieblichen Mentoren unterstreicht die Notwendigkeit von Unterstützungs- und Supervisionsangeboten, um ihre eigene psychische Gesundheit zu schützen.

Die Beantwortung dieser Fragen im weiteren Verlauf der thematischen Arbeit soll nicht nur zur Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung betrieblicher Mentoren beitragen, sondern auch konkrete Handlungsanweisungen und Unterstützungsstrukturen aufzeigen, die zur Prävention von Suizid am Arbeitsplatz implementiert werden können. Die Hypothesen dienen als vorläufige Antworten auf die gestellten Fragen und bilden die Grundlage für die weiterführende Untersuchung und Diskussion im Rahmen der thematischen Arbeit. Durch die Überprüfung dieser Hypothesen können tiefere Einblicke in die effektive Gestaltung von Suizidpräventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz gewonnen und somit ein Beitrag zur Verbesserung der psychischen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz geleistet werden.

6 Geschichte des Suizids

Die Geschichte des Suizids ist komplex und vielschichtig, da sie tief in den sozialen, kulturellen und historischen Kontexten verschiedener Gesellschaften verwurzelt ist. Über die Jahrhunderte hinweg hat sich die Wahrnehmung von Suizid erheblich verändert, ebenso wie die Art und Weise, wie verschiedene Kulturen und rechtliche Systeme damit umgegangen sind. (Wikipedia, 2024)

In der Antike variierten die Einstellungen zum Suizid stark zwischen verschiedenen Kulturen. In einigen griechischen Stadtstaaten wurde Suizid unter bestimmten Umständen als ehrenhaft angesehen, besonders im Kontext des Scheiterns, Schande zu vermeiden oder als eine Form des politischen Protests. Die Stoiker, eine Schule der griechischen Philosophie, betrachteten Suizid als einen letzten Akt der Freiheit gegenüber einem unerträglichen Schicksal.

Im Römischen Reich wurde Suizid oft als eine rationale Entscheidung angesehen, besonders für Soldaten und Politiker, die ihre Ehre oder ihr Erbe schützen wollten. Jedoch begann sich die Sichtweise mit dem Aufkommen des Christentums zu ändern, das Suizid als Sünde betrachtete. Diese religiöse Verurteilung prägte die europäische Einstellung zum Suizid für viele Jahrhunderte.

Im Mittelalter und in der frühen Neuzeit wurden suizidale Handlungen in Europa stark stigmatisiert und kriminalisiert. Personen, die Suizid begangen hatten, wurden oft der christlichen Beerdigung verwehrt, und ihr Besitz konnte konfisziert werden. Diese strenge Verurteilung spiegelte die christliche Lehre wider, dass das Leben ein Geschenk Gottes sei und nur von Gott genommen werden dürfe.

In der Aufklärung begannen Philosophen und Gelehrte, die Autonomie des Individuums und die Rationalität des Suizids erneut zu diskutieren. Dennoch blieb die moralische und rechtliche Verurteilung von Suizid in vielen Gesellschaften bestehen.

Im 19. und frühen 20. Jahrhundert führten der Fortschritt in der Psychiatrie und ein besseres Verständnis der psychischen Gesundheit dazu, dass Suizid zunehmend als Folge von psychischen Erkrankungen angesehen wurde. Dies trug dazu bei, das Stigma um Suizid zu verringern und führte zu einem humaneren Umgang mit Betroffenen.

In der modernen Gesellschaft wird Suizid als ein ernstes öffentliches Gesundheitsproblem angesehen, das komplexe Ursachen hat, einschliesslich psychischer Erkrankungen, sozioökonomischer Faktoren und traumatischer Erfahrungen. Die Suizidprävention hat sich zu einem wichtigen Bereich der öffentlichen Gesundheit entwickelt, mit Strategien, die darauf abzielen, Risikofaktoren zu minimieren und Unterstützung für gefährdete Personen bereitzustellen.

Die Geschichte des Suizids zeigt, wie sich kulturelle, religiöse und wissenschaftliche Perspektiven im Laufe der Zeit entwickelt haben. Heute liegt der Fokus darauf, Hilfe und Unterstützung für diejenigen zu bieten, die sie benötigen, und die zugrunde liegenden Ursachen von Suizidgedanken anzugehen.

7 Theoretische Grundlage

Das kommende Kapitel widmet sich den theoretischen Grundlagen, die für die Erstellung eines effektiven Leitfadens zur Suizidprävention durch betriebliche Mentoren notwendig sind. Diese Grundlagen umfassen ein breites Spektrum an Themen, darunter psychologische Theorien zur Suizidalität, Kommunikationsmodelle, ethische Rahmenbedingungen und bewährte Verfahren der Krisenintervention. Durch die Auseinandersetzung mit diesen Theorien können betriebliche Mentoren ein tieferes Verständnis für die Komplexität des Themas Suizidprävention entwickeln und praktische Fähigkeiten erwerben, die sie in ihrer präventiven Arbeit unterstützen.

7.1 Versuch einer Definition von Suizid

Suizid, auch Selbsttötung oder Selbstmord genannt, wird definiert als die absichtliche Beendigung des eigenen Lebens. Es ist ein Akt, bei dem eine Person vorsätzlich Handlungen durchführt, die zu ihrem eigenen Tod führen. In der Psychologie und Psychiatrie wird Suizid oft im Kontext von Suizidalität betrachtet, die ein Spektrum von Gedanken, Plänen und der Ausführung des Suizids umfasst. Suizidgedanken beziehen sich auf das Nachdenken oder Fantasieren über den eigenen Tod, Suizidpläne beinhalten die konkrete Ausarbeitung, wie man sich das Leben nehmen könnte, und der Suizidversuch ist der Akt, der mit der Absicht unternommen wird, das eigene Leben zu beenden, aber nicht zum Tod führt.

Suizid ist ein komplexes Phänomen, das durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird, darunter psychische Erkrankungen, traumatische Erfahrungen, zwischenmenschliche Probleme und viele andere. Es ist wichtig zu betonen, dass Suizid oft das Ergebnis eines Prozesses ist, bei dem individuelle Belastungen und psychische Schmerzen so überwältigend werden, dass die Person keinen anderen Ausweg mehr sieht.

Suizidalität als «Summe aller Denk-, Verhaltens- und Erlebnisweisen von Menschen [...], die in Gedanken, durch aktives Handeln oder durch passives Unterlassen eines lebenserhaltenden Verhaltens (z.B. Non-Compliance bezüglich lebensnotwendiger Medikation) den Tod anstreben» (Etzersdorfer, 2012, S.26).

7.2 Mythen

Um Mythen über Suizid aufzuklären, ist es wichtig, zwischen Fakten und falschen Vorstellungen zu unterscheiden. Diese Mythen können nicht nur das Verständnis und die Präventionsbemühungen beeinträchtigen, sondern auch die Art und Weise, wie wir als Gesellschaft mit diesem ernstesten Thema umgehen. Hier sind einige verbreitete Mythen über Suizid und die Wahrheiten dahinter:

Mythos 1: Menschen, die über Suizid sprechen, tun es nicht. Fakt: 80% der Menschen, die einen Suizid unternehmen, kündigen dies vorher an (Lasogga und Gasch 2011, S.447; Sonneck et al. 2016, S.256) Suizidankündigungen sind eine Möglichkeit für die Umwelt, diesen Menschen zu helfen. Es ist wichtig diese Hinweise ernst zu nehmen.

Mythos 2: Wer sich wirklich umbringen will, ist nicht aufzuhalten! Fakt: Die meisten Suizide werden im Rahmen Krisen durchgeführt. Durch professionelle Unterstützung kann der Suizid verhindert werden (Illes et al. 2015, S.149.; Sonneck et al. 2016, S.256). Für viele Menschen steht nicht der Wunsch tot zu sein im Vordergrund, sondern der Wunsch nach Pause und Ruhe vor den Problemen und unlösbaren Anforderungen.

Mythos 3: Spricht man jemanden auf seine suizidalen Absichten an, bringt man ihn erst auf die Idee! Fakt: Die Möglichkeit, Suizidgedanken mit jemandem zu teilen, bringt den Betroffenen meistens eine erhebliche Entlastung und lockert die suizidalen Gedanken. Die Frage nach Suizidalität macht niemanden suizidal, sondern zeigt Interesse an der Person und dessen Problemen.

Mythos 4: Wenn ein Mensch einmal einen Suizidversuch gemacht hat, bleibt er sein ganzes Leben lang gefährdet! Fakt: Rund 80% aller Suizidversuche sind einmalige Ereignisse im Leben der Betroffenen (Sonneck et al. 2016, S.256). Im ersten halben Jahr nach einem Suizidversuch ist das Risiko am höchsten, dass die Betroffenen es erneut versuchen (Sonneck et al. 2016, S.170).

Mythos 5: Suizidgedanken zu haben ist nicht normal! Fakt: Sich Gedanken über Leben und Tod zu machen ist völlig normal. Die meisten Menschen haben schon einmal über Suizid nachgedacht. (Illes et al. 2015, S.149)

Mythos 6: Ein Suizidversuch ist nur Erpressung! Fakt: Ein Suizidversuch löst bei der Umwelt häufig grossen Druck aus. Er ist jedoch vor allem ein Zeichen, wie gross das Anliegen der betroffenen Person ist, ihre Not der Umwelt mitzuteilen.

Mythos 7: In den dunklen Wintermonaten nehmen sich mehr Menschen das Leben als in den übrigen! Fakt: Dieser Trend ist nicht feststellbar. Es gibt einen signifikanten Anstieg im Frühjahr und einen kleineren im Spätherbst. Nach Feiertagen gibt es eine Häufung von sozialen Krisen (Sonneck et al. 2016, S.257)

Mythos 8: Nur wer es «ernsthaft» versucht hat, ist weiterhin suizidgefährdet.! Fakt: Aus der gewählten Methode lässt sich kein Rückschluss auf die Ernsthaftigkeit und weitere suizidalen Handlungen schliessen. So schreibt Sonneck et al., dass «der Grad der objektiven vitalen Lebensbedrohung kein Mass für die weitere Suizidgefährdung ist» (Sonneck et al. 2016, S.170)

7.3 Modelle der Suizidentwicklung

Walter Pöldinger, ein renommierter Psychiater und Psychotherapeut, hat in seinen Arbeiten die präsuizidale Entwicklung, einen Prozess, der dem Suizid vorausgeht, in drei Stadien unterteilt. Diese theoretische Gliederung hilft, das Verständnis für die psychische Verfassung von Personen in suizidalen Krisen zu vertiefen und Ansatzpunkte für präventive Massnahmen zu identifizieren. Pöldingers Modell umfasst folgende Stadien:

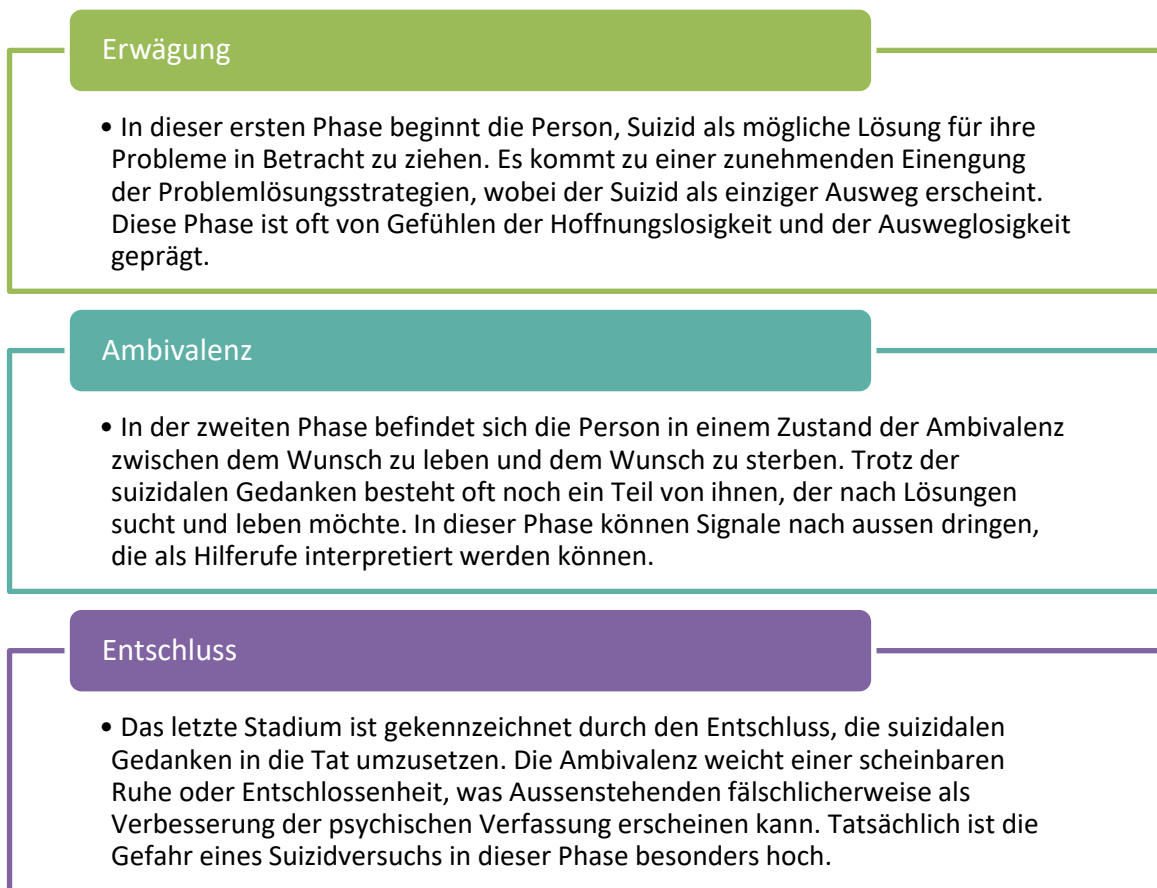


Abbildung 3, Die drei Stadien der präsuizidalen Entwicklung nach Walter Pöldinger (eigene Darstellung)

Pöldingers Modell betont die Bedeutung des frühzeitigen Erkennens suizidaler Tendenzen und der Intervention in diesen Prozess, um Suizide zu verhindern. Es unterstreicht die Notwendigkeit einer aufmerksamen und einfühlsamen Kommunikation mit Betroffenen sowie die Wichtigkeit, professionelle Hilfe anzubieten und zugänglich zu machen. (Gerngross Johanna et al. 2020, S.32)

7.4 Psychologische Theorien zur Suizidalität

Aufgrund der thematischen Begrenzung und Fokussierung auf die Rolle betrieblicher Mentoren bei der Suizidprävention am Arbeitsplatz wird das Thema der psychologischen Theorien zur Suizidalität nur am Rande behandelt. Es ist wichtig zu betonen, dass der Schwerpunkt dieser Arbeit auf der präventiven Rolle und den Handlungsmöglichkeiten von betrieblichen Mentoren liegt, ohne dabei tief in die psychologischen Ursachen und Hintergründe von Suizidalität einzutauchen. Folglich wird dieser Abschnitt knapp gehalten und dient vorrangig dazu, ein grundlegendes Verständnis der Thematik zu schaffen, ohne dabei den Fokus der Arbeit zu verlieren.

Ein grundlegendes Bewusstsein für psychologische Theorien zur Suizidalität ist für betriebliche Mentoren von Nutzen, um die Komplexität des Themas zu erkennen und die Grenzen ihrer Interventionsmöglichkeiten zu verstehen. Zu den relevanten Theorien zählen die interpersonelle Theorie des Suizids, welche die Bedeutung von sozialer Isolation und dem Gefühl der Zugehörigkeit hervorhebt, die kognitive Theorie, die sich mit negativen Denkmustern und deren Einfluss auf suizidale Gedanken befasst, sowie das Stress-Vulnerabilitäts-Modell, das die Wechselwirkung

zwischen individueller Anfälligkeit und externen Stressfaktoren betrachtet. Diese Theorien bieten zwar wertvolle Einblicke in die möglichen psychologischen Dynamiken hinter Suizidgedanken, jedoch liegt der Schwerpunkt dieser Arbeit auf der präventiven Rolle betrieblicher Mentoren, ohne in die Tiefe psychologischer Erklärungsmodelle einzutauchen.

Das Ziel besteht darin, ein allgemeines Bewusstsein für die psychologischen Aspekte der Suizidalität zu schaffen, während der Fokus klar auf der Entwicklung von präventiven Strategien und dem Aufbau unterstützender Beziehungen am Arbeitsplatz durch betriebliche Mentoren bleibt. Die Berücksichtigung psychologischer Theorien soll das Verständnis für die Komplexität des Themas erweitern und die Wichtigkeit einer multidisziplinären Herangehensweise unterstreichen, ohne dabei den Rahmen dieser Arbeit zu sprengen.

7.5 Warnzeichen

Warnzeichen für Suizidalität sind wichtige Indikatoren, die darauf hinweisen können, dass eine Person über Selbstmord nachdenkt oder ein erhöhtes Risiko für suizidales Verhalten hat. Diese Warnzeichen sind entscheidend für die Prävention, da sie Fachleuten, Angehörigen und Freunden helfen können, frühzeitig einzugreifen. Nachfolgend werden einige Warnsignale zusammengefasst (s. Comer 2008; Illes et al. 2015; Teismann & Dorrman 2014)

Zu den spezifischen Warnzeichen gehören:

- Explizite oder implizite Äusserungen von Suizidgedanken
- Niedergeschlagenheit, Resignation
- Gefühl von Ohnmacht und Verzweiflung
- Veränderungen im Verhalten, wie Rückzug aus sozialen Kontakten
- Risikoverhalten, das einen Mangel an Selbstschutz suggeriert
- Vorbereitungshandlungen wie das Ordnen persönlicher Angelegenheiten

Es ist wichtig zu erkennen, dass diese Warnzeichen in verschiedenen Kontexten variieren können und dass das Vorhandensein eines oder mehrerer Warnzeichen nicht zwangsläufig bedeutet, dass eine Person Suizid begehen wird. Dennoch bieten sie einen Anhaltspunkt für mögliche Interventionen und die Notwendigkeit, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

7.6 Kommunikationsmodelle und Gesprächsführung

Effektive Kommunikation ist ein wesentlicher Bestandteil der Suizidprävention. Modelle der motivierenden Gesprächsführung und lösungsorientierte Ansätze bieten Rahmenbedingungen, wie betriebliche Mentoren unterstützende und ermutigende Gespräche führen können. Diese Modelle betonen die Wichtigkeit, eine offene, nicht-wertende Kommunikation zu fördern, die es den Betroffenen ermöglicht, über ihre Gedanken und Gefühle zu sprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

7.6.1 Motivierende Gesprächsführung

Die motivierende Gesprächsführung wurde ursprünglich in den 1980er Jahren von Miller und Rollnick entwickelt und ist ein kundenzentrierter, direkter Ansatz zur Förderung der intrinsischen Motivation zur Veränderung durch die Exploration und Auflösung von Ambivalenz. MI betont die Bedeutung des Zuhörens ohne zu urteilen, der Empathie und der Förderung der Selbstwirksamkeit der Person. Diese Methode kann besonders wirksam sein, um mit Personen zu arbeiten, die suizidale Gedanken haben, da sie hilft, Widerstand zu verringern und die Personen dazu ermutigt, ihre eigenen Gründe für Veränderungen zu erkennen und zu artikulieren. (Gerngross Johanna et al. 2020, S.86)

7.6.2 Lösungsorientierte Ansätze

Lösungsorientierte Ansätze konzentrieren sich auf die gewünschten Ergebnisse und Lösungen statt auf Probleme oder deren Ursachen. Dieser Ansatz, der von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg in den späten 1970er und frühen 1980er Jahren entwickelt wurde, betont die Ressourcen und Stärken der Personen und arbeitet daran, diese zu mobilisieren, um Veränderungen zu erleichtern. In der Praxis bedeutet dies, dass Gespräche auf das Erreichen spezifischer, positiver Ziele ausgerichtet sind, anstatt sich auf die Analyse von Problemen zu konzentrieren. Dieser Ansatz kann in der Suizidprävention hilfreich sein, da er den Personen hilft, Hoffnung zu sehen und konkrete Schritte in Richtung einer besseren Zukunft zu identifizieren. (Bamberger, 2022, S.32)

7.6.3 Anwendung in der Praxis

In der Praxis können betriebliche Mentoren diese Kommunikationsmodelle nutzen, um eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich die Mitarbeitenden sicher fühlen, über ihre Gedanken und Gefühle zu sprechen. Die Schlüsselprinzipien umfassen:

- **Aktives Zuhören:** Zeigen Sie Verständnis und Empathie, ohne zu urteilen.
- **Offene Fragen stellen:** Fördern Sie die Selbstreflexion und Diskussion.
- **Affirmationen:** Bestärken Sie die Stärken und Bemühungen der Person.
- **Reflektieren:** Spiegeln Sie die Gefühle und Gedanken der Person wider, um Verständnis zu zeigen und zur Klärung beizutragen.
- **Zusammenfassen:** Fassen Sie die besprochenen Punkte zusammen, um Verständnis und Fortschritte zu verdeutlichen.

7.7 Bewährte Verfahren der Krisenintervention

Kenntnisse über bewährte Verfahren der Krisenintervention ermöglichen es betrieblichen Mentoren, effektive Strategien und Techniken anzuwenden, um akute Krisen zu bewältigen und Suizidrisiken zu minimieren. Dazu gehören unter anderem die Einschätzung des Suizidrisikos, die Entwicklung eines Sicherheitsplans und die Vermittlung an Fachdienste.

Das Verständnis dieser theoretischen Grundlagen bildet die Basis für die Entwicklung eines umfassenden Leitfadens zur Suizidprävention. Es ermöglicht betrieblichen Mentoren, fundierte und wirksame Präventionsstrategien zu entwickeln, die auf einem tiefgreifenden Verständnis für die Dynamiken der Suizidalität, effektiver Kommunikation, ethischer Prinzipien und bewährter Interventionsmethoden basieren.

7.8 Ethische Rahmenbedingungen

Als betrieblicher Mentor im Umgang mit suizidalen Menschen zu agieren, erfordert ein hohes Mass an ethischer Sensibilität und Verantwortung. Die ethischen Rahmenbedingungen in diesem Kontext dienen dazu, die Rechte, die Würde und das Wohlergehen der Betroffenen zu schützen, während gleichzeitig versucht wird, Unterstützung zu leisten und potenziell lebensrettende Interventionen durchzuführen. Hier sind einige zentrale ethische Überlegungen, die betriebliche Mentoren berücksichtigen sollten:

- **Respekt vor Autonomie:** Anerkennung der Selbstbestimmung der Person, unterstützt durch informierte Entscheidungsfindung über ihre Behandlung und Unterstützung.
- **Vertraulichkeit:** Wahrung der Vertraulichkeit mit Ausnahme von Fällen, die gesetzlich geregelte Eingriffe erfordern, um das Wohl der Person zu schützen.
- **Nichtschaden:** Vermeidung von Handlungen, die der Person Schaden zufügen könnten, und Minimierung von Risiken durch die angebotene Unterstützung.
- **Fürsorgepflicht:** Aktive Förderung des Wohlergehens der betroffenen Person, einschliesslich der Vermittlung zu professionellen Hilfsangeboten.
- **Professionelle Grenzen:** Erkennen der eigenen Grenzen und Vermittlung der Person an Fachkräfte bei Bedarf.
- **Kulturelle Sensibilität:** Respektierung der kulturellen Identität und Überzeugungen der Person und Bereitstellung einer kulturell angemessenen Unterstützung.

Diese ethischen Überlegungen bieten eine Orientierungshilfe für betriebliche Mentoren im Umgang mit suizidalen Menschen und sollen sicherstellen, dass die Unterstützung auf eine verantwortungsvolle, respektvolle und effektive Weise erfolgt.

7.9 Prävention

Die Suizidprävention umfasst verschiedene Aspekte, die darauf abzielen, suizidale Handlungen zu verhindern. Drei zentrale Bereiche sind die vorbeugende Prävention, das Erkennen von suizidalen Tendenzen und das konkrete Helfen in Krisensituationen. Jeder dieser Aspekte spielt eine entscheidende Rolle im Rahmen der Suizidprävention und erfordert spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten.

7.9.1 Vorbeugende Prävention

Die vorbeugende Prävention zielt darauf ab, die Entstehung von suizidalen Gedanken und Tendenzen zu verhindern. Dieser Bereich umfasst:

Aufklärung und Sensibilisierung: Informationsvermittlung über psychische Gesundheit und Suizidalität, um Bewusstsein zu schaffen und Stigmatisierung abzubauen.

Förderung der psychischen Gesundheit: Schaffung eines unterstützenden Umfelds am Arbeitsplatz, das psychische Gesundheit fördert, inklusive Stressmanagement und Konfliktlösung.

Präventive Massnahmen: Einleitung von Massnahmen, die zur allgemeinen Stärkung der Resilienz beitragen, wie z.B. Angebote zur Work-Life-Balance, Zugang zu Beratung und psychologischer Unterstützung.

7.9.2 Erkennen von suizidalen Tendenzen

Das frühzeitige Erkennen von Warnsignalen und suizidalen Tendenzen ist entscheidend, um rechtzeitig eingreifen zu können. Dazu gehören:

Wahrnehmung von Warnsignalen: Schulung in der Erkennung von verbalen und nonverbalen Anzeichen, die auf eine suizidale Krise hindeuten können.

Gesprächsführung: Entwicklung von Fähigkeiten, um sensible Gespräche zu führen, in denen sich die betroffene Person verstanden und unterstützt fühlt.

Einschätzung der Situation: Beurteilung der Dringlichkeit und des Risikos einer suizidalen Krise, um angemessen reagieren zu können.

7.9.3 Helfen in Krisensituationen

Wenn eine suizidale Krise erkannt wird, ist schnelles und effektives Handeln gefragt. Dieser Bereich beinhaltet:

Erste Hilfe bei Suizidgefahr: Kenntnisse über Erste-Hilfe-Massnahmen bei akuter Suizidgefahr, wie das Aufrechterhalten der Kommunikation und die Sicherung der unmittelbaren Umgebung.

Vermittlung professioneller Hilfe: Wissen darüber, wie und wann Fachpersonen hinzugezogen werden sollten und welche Hilfsangebote verfügbar sind. (Unterstützungsressourcen und Netzwerke siehe Seite 34)

Nachsorge: Unterstützung bei der Erholung nach einer Krise, einschliesslich der Begleitung zu professionellen Hilfsangeboten und der Förderung eines stabilen Umfelds.

Diese drei Aspekte der Suizidprävention bilden ein umfassendes Konzept, das darauf abzielt, suizidale Handlungen durch präventive Massnahmen zu verhindern, Risiken frühzeitig zu erkennen und effektive Hilfe in Krisensituationen zu leisten. Durch die Integration dieser Ansätze in die Praxis können betriebliche Mentoren und andere Fachkräfte einen wesentlichen Beitrag zur Suizidprävention leisten.

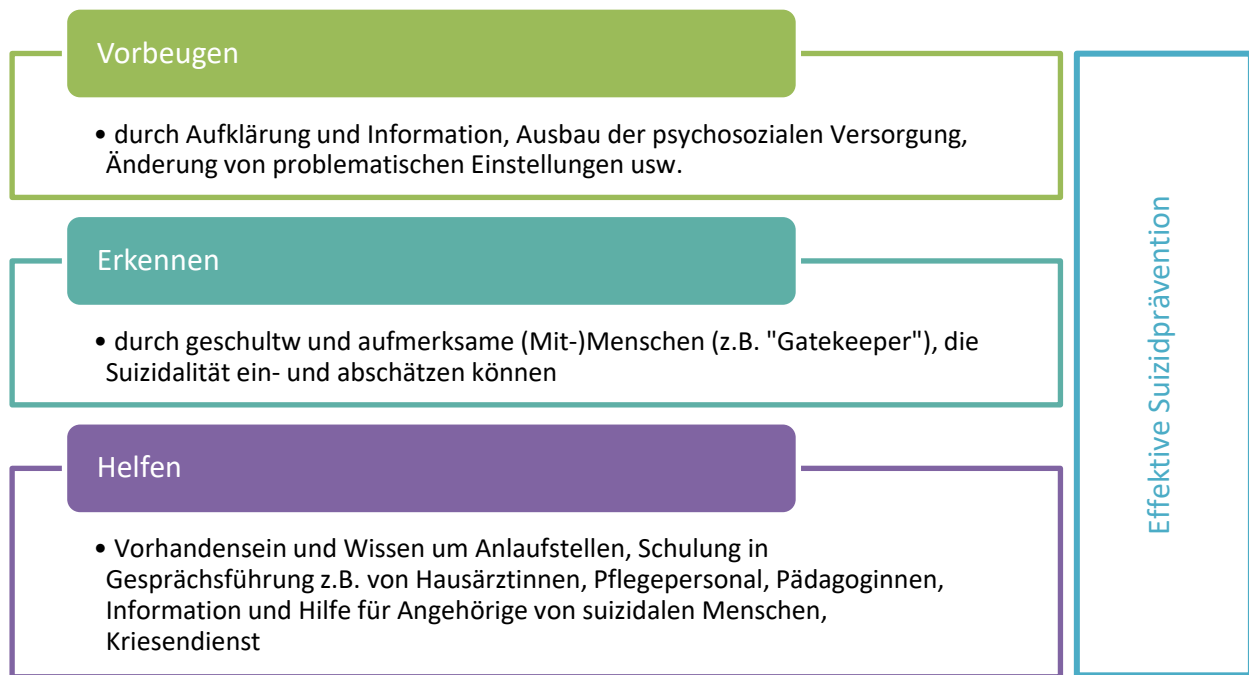


Abbildung 4, Die drei Aspekte effektiver Suizidprävention (eigene Darstellung)

7.9.4 Rolle betrieblicher Mentoren

Betriebliche Mentoren spielen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung eines Arbeitsumfelds, das nicht nur die psychische Gesundheit unterstützt, sondern auch aktiv zur Suizidprävention beiträgt. Ihre Aufgaben umfassen die Schaffung einer Atmosphäre der Offenheit, in der sich Mitarbeitende ermutigt fühlen, über ihre psychischen Belange zu sprechen, ohne Angst vor Stigmatisierung oder negativen Konsequenzen. Dies erfordert von den Mentoren, sensibel für Veränderungen im Verhalten und in der Stimmung ihrer Mitarbeitenden zu sein, um Anzeichen einer möglichen psychischen Krise frühzeitig zu erkennen. Durch ihre tägliche Interaktion mit den Mitarbeitenden sind betriebliche Mentoren in der einzigartigen Position, subtile Veränderungen wie Rückzug, Leistungsabfall oder Veränderungen im Kommunikationsverhalten wahrzunehmen. Diese Frühwarnzeichen zu erkennen, ermöglicht es ihnen, proaktiv zu handeln, indem sie betroffene Personen ansprechen, ihr Zuhören und Verständnis anbieten und gegebenenfalls professionelle Unterstützung einleiten.

Um diese kritische Unterstützungsrolle wirksam ausüben zu können, ist es essentiell, dass betriebliche Mentoren durch fortlaufende Weiterbildungen im Bereich der psychischen Gesundheit und Suizidprävention geschult werden. Solche Weiterbildungen vermitteln nicht nur das nötige Fachwissen über psychische Störungen und Suizidalität, sondern auch praktische Fähigkeiten in der Gesprächsführung und im Krisenmanagement.

Die effektive Prävention von Suizidalität erfordert ein umfassendes, koordiniertes Vorgehen, das über die individuelle Ebene hinausgeht und die gesamte Arbeitsgemeinschaft einbezieht. Betriebliche Mentoren sind hierbei von unschätzbbarer Bedeutung, da sie durch ihre tägliche Arbeit

und Nähe zu den Mitarbeitenden maßgeblich zur Sensibilisierung beitragen und ein unterstützendes Netzwerk aufbauen können. Ihr Engagement und ihre Ausbildung in Suizidprävention können entscheidend dazu beitragen, das Bewusstsein für die Bedeutung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz zu schärfen und eine Kultur zu fördern, in der sich alle Mitarbeitenden sicher und unterstützt fühlen.

8 Praxistransfer und Leitfaden

Im Rahmen dieser Arbeit habe ich einen Leitfaden zur Suizidprävention für betriebliche Mentoren entwickelt und erstellt (Siehe Anhang S.29 Leitfaden), basierend auf den umfassend erarbeiteten Themen rund um psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Dieses Werkzeug hat das Ziel, nicht nur das Bewusstsein und das Verständnis für die Komplexität von suizidalen Krisen zu erhöhen, sondern auch betrieblichen Mentoren praktische Fähigkeiten und Strategien an die Hand zu geben, die in derartigen Situationen entscheidend sind. Der Leitfaden bildet eine essentielle Verbindung zwischen theoretischem Wissen und dessen praktischer Anwendung im beruflichen Alltag und beinhaltet detaillierte Handlungsanweisungen, Techniken der Gesprächsführung sowie Schritte für Interventionen.

Bei der Erstellung dieses Leitfadens zur Suizidprävention für betriebliche Mentoren wurde intensiv auf Themen zurückgegriffen, die durch umfassende Literaturrecherche erarbeitet wurden. Zusätzlich fand eine enge Zusammenarbeit mit Fachpersonen aus der Psychologie und dem Fachbereich Agogik des iwaz statt. Dadurch konnte sichergestellt werden, dass die Inhalte wissenschaftlich fundiert und zugleich anwendungsorientiert sind. Ein besonderer Fokus wurde auf die ethischen Rahmenbedingungen gelegt, die im Umgang mit suizidalen Personen am Arbeitsplatz zu beachten sind. Diese Massnahme gewährleistet eine verantwortungsvolle und respektvolle Unterstützung.

Ein wesentlicher Bestandteil des Leitfadens ist die Förderung der Selbstfürsorge bei den betrieblichen Mentoren selbst. Angesichts der emotionalen Belastung, die mit der Unterstützung suizidgefährdeter Personen einhergehen kann, bietet der Leitfaden auch Ressourcen und Techniken zur eigenen psychischen Hygiene und zur Vermeidung von Burnout. Dies unterstreicht die Bedeutung der Fürsorge nicht nur für die betroffenen Personen, sondern auch für die Helfenden selbst.

Indem der Leitfaden umfassende Informationen, praktische Werkzeuge und Unterstützungsressourcen bietet, wird er zu einem unverzichtbaren Bestandteil der Präventionsarbeit in Unternehmen. Er trägt dazu bei, eine Kultur der Achtsamkeit und Unterstützung zu fördern, die nicht nur das Wohlbefinden der Einzelnen, sondern auch das gesamte Betriebsklima positiv beeinflusst. Letztlich dient der Leitfaden als Schlüsselinstrument, um das Bewusstsein für die Bedeutung psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz zu schärfen und konkrete Schritte zur Prävention von Suizid zu implementieren.

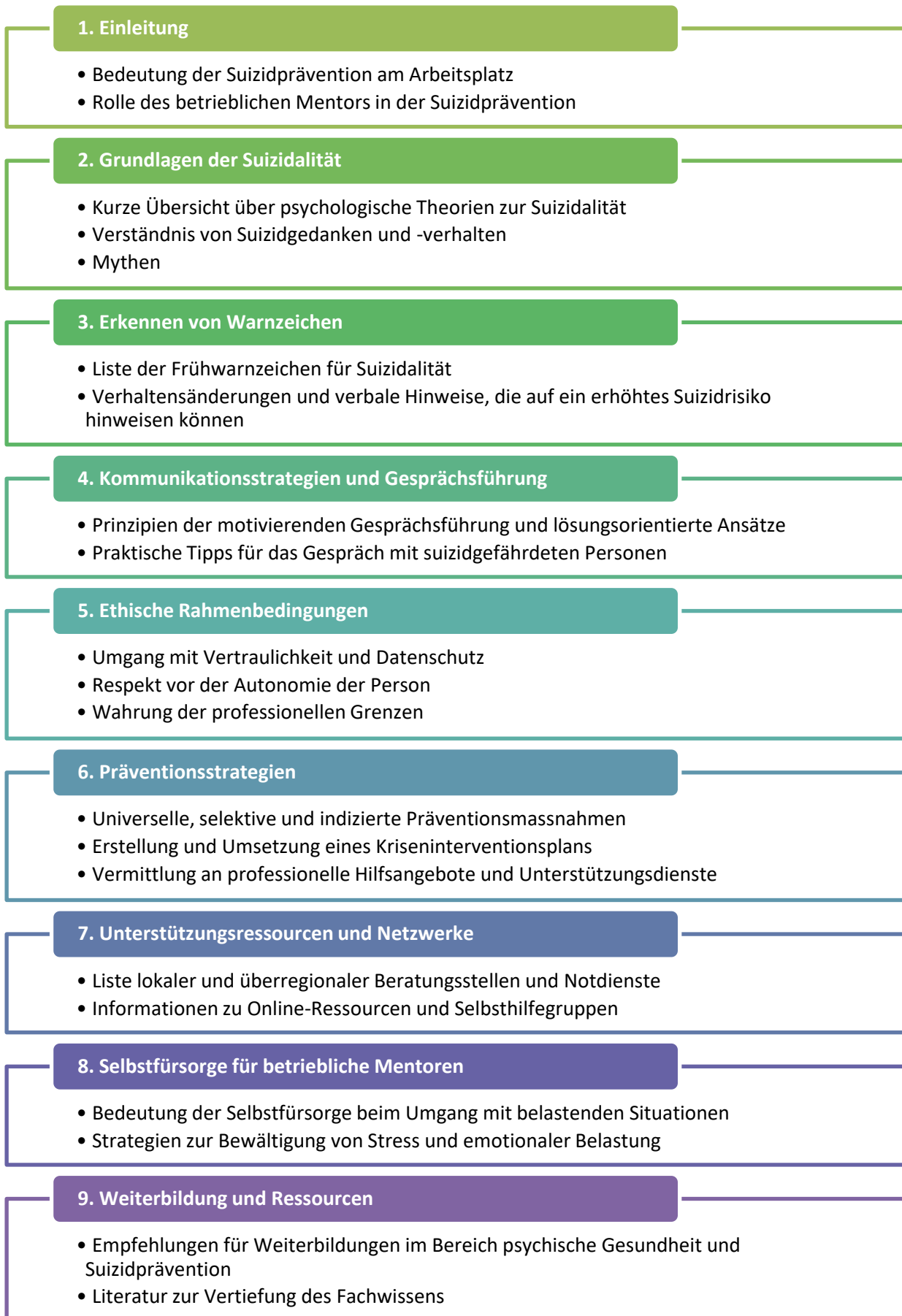


Abbildung 5, Inhalt Leitfaden (eigene Darstellung)

9 Resultat / Beantwortung der Fragestellung

Im folgenden Kapitel werden die zu Beginn der Arbeit gestellten Fragen mit den dazugehörigen Hypothesen überprüft.

9.1 Rolle betrieblicher Mentoren bei der Suizidprävention am Arbeitsplatz

Betriebliche Mentoren spielen eine entscheidende Rolle bei der Prävention von Suizid am Arbeitsplatz, indem sie nicht nur Frühwarnzeichen erkennen, sondern auch durch ihr Vertrauensverhältnis zu den Mitarbeitenden präventive Massnahmen effektiv einleiten können. Ihre Position innerhalb des Unternehmens ermöglicht es ihnen, eng mit den Mitarbeitenden zusammenzuarbeiten und Veränderungen in Verhalten oder Stimmung zu bemerken, die auf suizidale Gedanken hinweisen könnten. Diese frühzeitige Erkennung ist von unschätzbarem Wert, da sie eine rechtzeitige Intervention ermöglicht, bevor eine Krise eskaliert.

Das Vertrauensverhältnis zwischen betrieblichen Mentoren und Mitarbeitenden ist grundlegend für eine effektive Suizidprävention. Dieses Verhältnis fördert eine Atmosphäre der Offenheit, in der Mitarbeitende sich ermutigt fühlen, ihre Sorgen und Probleme zu teilen. Ein empathischer und unterstützender Mentor bietet eine wichtige Anlaufstelle für Mitarbeitende in psychischen Krisen, signalisiert ihnen, dass ihre Bedenken ernst genommen werden und dass sie Unterstützung finden können.

Die Fähigkeit betrieblicher Mentoren zur empathischen Kommunikation ist ein weiterer zentraler Aspekt ihrer Rolle in der Suizidprävention. Durch aktives Zuhören, das Stellen offener Fragen und das Anbieten nicht wertender Unterstützung können sie einen sicheren Raum schaffen, in dem sich Mitarbeitende ausdrücken können. Diese kommunikativen Fähigkeiten sind entscheidend, um Mitarbeitende effektiv zu unterstützen und sie bei Bedarf an Fachkräfte zu vermitteln.

Zudem trägt die Einbindung betrieblicher Mentoren in ein präventives Netzwerk innerhalb des Unternehmens dazu bei, dass präventive Massnahmen und Interventionen zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur werden. Dies kann die Durchführung von Schulungsprogrammen zur Suizidprävention, die Einrichtung von Kriseninterventionsteams und die Entwicklung von Richtlinien zum Umgang mit psychischen Krisen am Arbeitsplatz umfassen.

Insgesamt sind betriebliche Mentoren durch ihre Nähe zu den Mitarbeitenden, ihre kommunikativen Fähigkeiten und ihr Vertrauensverhältnis zentrale Akteure in der Früherkennung, Intervention und Schaffung eines unterstützenden Umfelds für die Suizidprävention am Arbeitsplatz.

9.2 Wesentliche Elemente eines Leitfadens zur Suizidprävention

Ein effektiver Leitfaden für betriebliche Mentoren zur Suizidprävention geht weit über die blossen Aufklärung hinaus und umfasst praktikable, anwendungsorientierte Werkzeuge und Methoden, die betriebliche Mentoren befähigen, in kritischen Situationen angemessen zu reagieren. Die In-

halte eines solchen Leitfadens sollten daher sowohl grundlegende Informationen über die Erkennung von Suizidrisiken als auch spezifische Handlungsanweisungen für den Umgang mit potenziell suizidalen Personen beinhalten.

Zu den Kernbestandteilen dieses Leitfadens gehören:

Grundlagenwissen über Suizidalität: Verständnis der Ursachen, Warnzeichen und Risikofaktoren von Suizidalität. Dieses Wissen ist fundamental, um die Anzeichen einer suizidalen Krise erkennen zu können.

Kommunikationsstrategien: Techniken und Ansätze für Gespräche mit Personen, die suizidale Gedanken äussern. Dazu gehören das aktive Zuhören, das Schaffen einer offenen und nicht urteilenden Gesprächsatmosphäre und das Stellen der richtigen Fragen, um Betroffenen zu helfen, über ihre Gefühle und Gedanken zu sprechen.

Erste-Hilfe-Massnahmen bei Suizidgefahr: Anleitung, wie in akuten Krisensituationen zu handeln ist, einschliesslich der Deeskalation von Krisen und der Vermittlung professioneller Hilfe.

Richtlinien zur Weiterleitung und Betreuung: Klare Prozesse für die Weiterleitung von Betroffenen an Fachpersonal oder externe Beratungsstellen, um sicherzustellen, dass sie die benötigte Unterstützung erhalten.

Aufbau eines Unterstützungsnetzwerks: Anleitung zur Schaffung eines Netzwerks aus internen und externen Ressourcen, einschliesslich Kontaktdaten von Notfalldiensten, Beratungsstellen und weiteren Hilfsangeboten.

Selbstfürsorge für betriebliche Mentoren: Informationen und Strategien zur eigenen psychischen Gesundheitspflege, um Burnout und sekundärer Traumatisierung vorzubeugen.

Ein solcher Leitfaden dient nicht nur der Verbesserung des Verständnisses und der Handlungsfähigkeit der betrieblichen Mentoren in Bezug auf Suizidprävention, sondern trägt auch wesentlich zur Förderung einer Kultur der Offenheit und des Bewusstseins für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz bei. Indem betriebliche Mentoren mit den notwendigen Werkzeugen und Kenntnissen ausgestattet werden, können sie eine Schlüsselrolle in der Prävention von Suizid am Arbeitsplatz einnehmen und zur Schaffung eines sicheren und unterstützenden Umfelds für alle Mitarbeitenden beitragen.

9.3 Herausforderungen und ethische Überlegungen

Im Umgang mit suizidalen Mitarbeitern begegnen betriebliche Mentoren einer Reihe von Herausforderungen und ethischen Dilemmata, die das Spannungsfeld zwischen der Wahrung der Privatsphäre der Betroffenen und der Notwendigkeit, in Krisensituationen angemessen zu handeln, umfassen. Eine der wesentlichen ethischen Überlegungen ist die Balance zwischen der Fürsorgepflicht gegenüber dem Mitarbeiter und der Achtung seiner individuellen Autonomie.

Die Herausforderungen im Umgang mit suizidalen Mitarbeitern sind vielfältig:

Wahrung der Privatsphäre: Es gilt, die persönlichen Informationen und die Situation des Mitarbeiters vertraulich zu behandeln, während gleichzeitig die Sicherheit des Betroffenen gewährleistet werden muss.

Entscheidungsfindung in Krisensituationen: Betriebliche Mentoren müssen oft schnell und unter Druck entscheiden, welche Massnahmen ergriffen werden sollen, um die Sicherheit des Mitarbeiters zu gewährleisten, ohne dessen Autonomie unnötig zu verletzen.

Interaktion mit Fachdiensten: Die Koordination mit Fachdiensten und die Überleitung in professionelle Hilfe erfordern Kenntnisse über verfügbare Ressourcen sowie Fingerspitzengefühl im Umgang mit sensiblen Informationen.

Persönliche Belastung: Die emotionale Belastung, die durch die Unterstützung suizidaler Mitarbeiter entsteht, kann erheblich sein, was die Bedeutung von Supervision und Unterstützungsangeboten für die betrieblichen Mentoren selbst hervorhebt.

Diese Herausforderungen erfordern nicht nur ein hohes Mass an Fachkenntnis und ethischer Sensibilität, sondern auch Unterstützungs- und Supervisionsangebote für die betrieblichen Mentoren, um ihre eigene psychische Gesundheit zu schützen und ihre Fähigkeit zur effektiven Unterstützung suizidaler Mitarbeiter zu erhalten. Die ethische Verantwortung im Umgang mit suizidalen Mitarbeitern verlangt eine kontinuierliche Reflexion und Auseinandersetzung mit den Grenzen der eigenen Rolle und den verfügbaren Ressourcen, um sowohl die Bedürfnisse des Mitarbeiters als auch die des betrieblichen Mentors angemessen zu berücksichtigen.

10 Reflexion

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Suizidprävention im Rahmen dieser Arbeit war für mich eine tiefgreifende und lehrreiche Erfahrung. Suizidprävention ist ein Bereich, der in der Arbeitswelt oft noch zu wenig Beachtung findet, obwohl er von immenser Bedeutung ist. Die Erarbeitung des Leitfadens und die intensive Beschäftigung mit den verschiedenen Aspekten der Suizidprävention haben mein Verständnis für die Komplexität dieses Themas wesentlich erweitert. Ich habe viel über die Rolle betrieblicher Mentoren, über präventive Massnahmen, Kommunikationsstrategien sowie über ethische Überlegungen gelernt.

Meine konkreten Ergebnisse und Erkenntnisse umfassen die Identifikation effektiver Strategien zur Früherkennung von suizidalen Anzeichen, die Entwicklung angepasster Kommunikationsmethoden für sensible Gespräche und die Implementierung ethischer Richtlinien, die in der Praxis eine empathische und respektvolle Unterstützung sicherstellen. Diese Ergebnisse reflektieren die Notwendigkeit einer ganzheitlichen Herangehensweise an die Suizidprävention, die sowohl das individuelle Wohlergehen als auch das kollektive Arbeitsumfeld berücksichtigt.

Obwohl das Thema zweifellos interessant und ungemein wichtig ist, habe ich dennoch die Hoffnung, in meiner praktischen Arbeit nicht direkt mit suizidalen Krisen konfrontiert zu werden. Diese Hoffnung ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass es essentiell ist, auf eine solche Situation vorbereitet zu sein. Der erstellte Leitfaden soll genau diese Vorbereitung bieten. Nicht nur für mich, sondern auch für andere betriebliche Mentoren und Personen im Coaching-Bereich. Er dient als Werkzeugkasten, der es uns ermöglicht, Warnzeichen zu erkennen, angemessen zu reagieren und professionelle Hilfe zu vermitteln.

Durch die Arbeit an dieser Arbeit wurde mir einmal mehr bewusst, wie wichtig es ist, psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu thematisieren und ein offenes, unterstützendes Umfeld zu schaffen. Der Leitfaden kann hierbei als ein Schritt in die richtige Richtung angesehen werden, um die Tabuisierung von Suizidalität zu durchbrechen und eine Kultur der Achtsamkeit und Unterstützung zu fördern.

Abschliessend reflektiere ich über diese Arbeit mit einem Gefühl der Dankbarkeit für die Gelegenheit, mich mit einem so bedeutsamen Thema auseinandersetzen zu dürfen. Es hat mir nicht nur erlaubt, mein Wissen zu erweitern, sondern auch meine Fähigkeiten als betrieblicher Mentor zu stärken. Ich hoffe, dass der Leitfaden anderen betrieblichen Mentoren und Coaching-Personen als nützliche Ressource dienen wird und dazu beiträgt, das Bewusstsein und die Kompetenzen im Umgang mit suizidalen Krisen am Arbeitsplatz zu verbessern.

11 Ausblick

Die vorliegende Arbeit hat die wichtige Rolle betrieblicher Mentoren in der Suizidprävention am Arbeitsplatz beleuchtet und unterstreicht, dass diese oft an vorderster Front stehen, wenn es um die Identifizierung und Unterstützung von Mitarbeitenden in psychischen Krisensituationen geht. Aufgrund der engen Zusammenarbeit und des vertrauensvollen Verhältnisses zwischen betrieblichen Mentoren und ihren Kund:innen ist es wahrscheinlich, dass betriebliche Mentoren früher oder später mit Anzeichen suizidaler Gedanken bei Mitarbeitenden konfrontiert werden. Diese Arbeit hat nicht nur die Bedeutung dieser Rolle hervorgehoben, sondern auch aufgezeigt, wie essenziell eine fundierte Ausbildung und Vorbereitung auf diese schwierigen Situationen sind.

Die Auseinandersetzung mit diesem Thema hat deutlich gemacht, dass es von grosser Bedeutung ist, sich kontinuierlich weiterzubilden und mit aktuellen Forschungen und Methoden in der Suizidprävention vertraut zu machen. Die Entwicklung und Anwendung eines Leitfadens zur Suizidprävention für betriebliche Mentoren kann dabei eine wertvolle Ressource darstellen, um präventiv zu agieren und im Ernstfall angemessen unterstützen zu können.

Es besteht die gute Hoffnung, dass durch verstärkte Aufmerksamkeit und durch die Implementierung gezielter Präventionsstrategien am Arbeitsplatz das Bewusstsein für die psychische Gesundheit gestärkt und Suizidgedanken frühzeitig erkannt und adressiert werden können. Die Förderung eines offenen Dialogs über psychische Gesundheit, die Entstigmatisierung von suizidalen Gedanken und die Schaffung eines unterstützenden Umfelds sind dabei zentrale Aspekte, die zur Prävention beitragen können.

Abschliessend lässt sich sagen, dass die fortlaufende Auseinandersetzung mit dem Thema Suizidprävention für betriebliche Mentoren von unschätzbarem Wert ist. Sie bereichert nicht nur das Fachwissen und die Kompetenzen der betrieblichen Mentoren selbst, sondern trägt auch massgeblich zu einem sichereren und unterstützenderen Arbeitsumfeld bei. In der Hoffnung, dass durch solche Bemühungen das Wohlergehen aller Mitarbeitenden gefördert und Suizidprävention effektiv umgesetzt wird, bleibt die kontinuierliche Weiterbildung und Sensibilisierung in diesem Bereich ein zentrales Anliegen für die Zukunft.

12 Quellenangaben und Literaturverzeichnis

- BAG. (3. März 2024). BAG. Von <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/strategie-und-politik/politische-auftraege-und-aktionsplaene/aktionsplan-suizidpraevention/Datenlage-Suizide-Suizidversuche-Schweiz.html> abgerufen
- Bamberger, G. G. (2022). *Lösungsorientierte Beratung*. Weinheim: Julius Beltz GmbH & Co. KG.
- BFS. (03. März 2024). BFS. Von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/nachhaltige-entwicklung/monet-2030/alle-nach-themen/3-gesundheit/suizidrate.html> abgerufen
- BFS. (03. März 2024). BFS. Von <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/23446122> abgerufen
- ensa. (2020). *Erste Hilfe für die psychische Gesundheit Jugendlicher*. Zürich: wer zwei Print+Medien Konstanz GmbH.
- Etzersdorfer, M. W. (2012). *Suizid und Suizidprävention*. Suttgart: Kohlhammer.
- Gerngross Johanna, A. C. (2020). *Suizidalität und Suizidprävention bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen*. Stuttgart: Schattauer.
- Judith Trageser, C. P. (2021). *Zwischenstand Umsetzung Nationaler Aktionsplan Suizidprävention*. Zürich: INFRAS.
- Sonneck, K. T. (2016). *Krisenintervention und Suizidverhütung*. Stuttgart: UTB.
- Wikipedia. (01. März 2024). Von Suizid in Weltanschauungen: <https://de.wikipedia.org/wiki/Suizid> abgerufen
- World Health Organization. (28. August 2023). *World Health Organization*. Von <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/suicide> abgerufen

13 Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1 Suizidrate in der Schweiz 1969 bis 2020..... | 8 |
| Abbildung 2, grobe Suizidraten weltweit 2019 (WHO)..... | 9 |
| Abbildung 3, Die drei Stadien der präsuizidalen Entwicklung nach Walter Pöldinger (eigene Darstellung)..... | 15 |
| Abbildung 4, Die drei Aspekte effektiver Suizidprävention (eigene Darstellung)..... | 20 |
| Abbildung 5, Inhalt Leitfaden (eigene Darstellung)..... | 22 |
| Abbildung 6, Liste positiver Aktivitäten © Irre verständlich, Psychiatrie Verlag..... | 38 |
| Abbildung 7, Frühwarnzeichen Seite 1 © Irre verständlich, Psychiatrie Verlag..... | 39 |
| Abbildung 8, Frühwarnzeichen Seite 2 © Irre verständlich, Psychiatrie Verlag..... | 40 |
| Abbildung 9, Leitfaden für Gespräche Seite 1 © Irre verständlich, Psychiatrie Verlag..... | 41 |
| Abbildung 10, Leitfaden für Gespräche Seite 2 © Irre verständlich, Psychiatrie Verlag..... | 42 |

14 Anhang

14.1 Leitfaden

14.1.1 Einleitung

Dieser Leitfaden wurde erstellt, um betriebliche Mentoren in ihrer Schlüsselrolle bei der Suizidprävention am Arbeitsplatz zu unterstützen. Ziel ist es, sie mit dem notwendigen Wissen und praktischen Werkzeugen auszustatten, um suizidale Risiken frühzeitig zu erkennen, angemessen zu intervenieren und eine Kultur der Achtsamkeit und Unterstützung zu fördern.

Durch die Bereitstellung von Informationen zu Warnsignalen, Kommunikationsstrategien und ethischen Überlegungen soll dieser Leitfaden dazu beitragen, das Bewusstsein für die Bedeutung psychischer Gesundheit zu schärfen und ein Umfeld zu schaffen, in dem Offenheit und Fürsorge vorherrschen. Wir hoffen, dass diese Ressource betriebliche Mentoren dabei unterstützt, wirksam zur Suizidprävention beizutragen und ein unterstützendes Arbeitsklima zu fördern.

14.1.2 Grundlagen der Suizidalität

Psychologische Theorien zur Suizidalität bieten Einblicke in die komplexen Ursachen und Dynamiken, die suizidales Verhalten begünstigen können. Sie reichen von der interpersonellen Theorie des Suizids, die die Rolle von sozialer Isolation und dem Gefühl, eine Last zu sein, betont, bis hin zu kognitiven Theorien, die sich mit negativen Denkmustern und Hoffnungslosigkeit beschäftigen. Das Verständnis von Suizidgedanken und -verhalten ist entscheidend, um Anzeichen frühzeitig zu erkennen und angemessen zu intervenieren. Suizidgedanken variieren stark in ihrer Intensität und Ernsthaftigkeit und sind oft ein Hilferuf von Personen, die unter tiefem psychischen Schmerz leiden.

14.1.3 Mythen

Zugleich ist es wichtig, gängige Mythen über Suizid zu entkräften, wie die Vorstellung, dass Personen, die über Suizid sprechen, keine echte Gefahr darstellen, oder dass das Ansprechen von Suizidgedanken suizidale Handlungen fördern kann. Solche Mythen können gefährliche Missverständnisse fördern und die Bereitschaft zur Hilfeleistung einschränken. Indem wir diese Mythen widerlegen, können wir eine informiertere und empathischere Herangehensweise an die Suizidprävention fördern.

Mythos 1: Menschen, die über Suizid sprechen, tun es nicht. Fakt: 80% der Menschen, die einen Suizid unternehmen, kündigen dies vorher an! Suizidankündigungen sind eine Möglichkeit für die Umwelt, diesen Menschen zu helfen. Es ist wichtig diese Hinweise ernst zu nehmen.

Mythos 2: Wer sich wirklich umbringen will, ist nicht aufzuhalten! Fakt: Die meisten Suizide werden im Rahmen Krisen durchgeführt. Durch professionelle Unterstützung kann der Suizid verhindert werden. Für viele Menschen steht nicht der Wunsch tot zu sein im Vordergrund, sondern der Wunsch nach Pause und Ruhe vor den Problemen und unlösbaren Anforderungen.

Mythos 3: Spricht man jemanden auf seine suizidalen Absichten an, bringt man ihn erst auf die Idee! Fakt: Die Möglichkeit, Suizidgedanken mit jemandem zu teilen, bringt den Betroffenen meistens eine erhebliche Entlastung und lockert die suizidalen Gedanken. Die Frage nach Suizidalität macht niemanden suizidal, sondern zeigt Interesse an der Person und dessen Problemen.

Mythos 4: Wenn ein Mensch einmal einen Suizidversuch gemacht hat, bleibt er sein ganzes Leben lang gefährdet! Fakt: Rund 80% aller Suizidversuche sind einmalige Ereignisse im Leben der Betroffenen. Im ersten halben Jahr nach einem Suizidversuch ist das Risiko am höchsten, dass die Betroffenen es erneut versuchen.

Mythos 5: Suizidgedanken zu haben ist nicht normal! Fakt: Sich Gedanken über Leben und Tod zu machen ist völlig normal. Die meisten Menschen haben schon einmal über Suizid nachgedacht.

Mythos 6: Ein Suizidversuch ist nur Erpressung! Fakt: Ein Suizidversuch löst bei der Umwelt häufig grossen Druck aus. Er ist jedoch vor allem ein Zeichen, wie gross das Anliegen der betroffenen Person ist, ihre Not der Umwelt mitzuteilen.

Mythos 7: In den dunklen Wintermonaten nehmen sich mehr Menschen das Leben als in den übrigen! Fakt: Dieser Trend ist nicht feststellbar. Es gibt einen signifikanten Anstieg im Frühjahr und einen kleineren im Spätherbst. Nach Feiertagen gibt es eine Häufung von sozialen Krisen

Mythos 8: Nur wer es «ernsthaft» versucht hat, ist weiterhin suizidgefährdet.! Fakt: Aus der gewählten Methode lässt sich kein Rückschluss auf die Ernsthaftigkeit und weitere suizidalen Handlungen schliessen. So schreibt Sonneck et al., dass «der Grad der objektiven vitalen Lebensbedrohung kein Mass für die weitere Suizidgefährdung ist»

14.1.4 Erkennen von Warnzeichen

Die Erkennung von Suizidalität basiert auf der Wahrnehmung bestimmter Warnzeichen, die darauf hindeuten können, dass eine Person suizidale Gedanken oder Absichten hat. Diese Warnzeichen sind vielfältig und können in verbalen Äusserungen, Verhaltensänderungen und emotionalen Anzeichen zum Ausdruck kommen. Die Sensibilisierung für diese Warnsignale ist entscheidend, um rechtzeitig Unterstützung anbieten zu können. Hier sind einige der häufigsten Warnzeichen:

Verbale Hinweise:

- Direkte Aussagen wie „Ich will nicht mehr leben“ oder „Ich habe vor, mir etwas anzutun.“
- Indirekte Äusserungen wie „Ich bin allen nur zur Last“ oder „Bald haben Sie keine Probleme mehr mit mir.“

Verhaltensänderungen:

- Rückzug von Freunden, Familie und sozialen Aktivitäten.
- Veränderungen in den alltäglichen Routinen, Vernachlässigung der persönlichen Pflege.
- Zunahme von riskanten oder selbstschädigenden Verhaltensweisen.

- Plötzliche Ruhe oder scheinbare Verbesserung nach einer Periode tiefer Depression, die ein Zeichen dafür sein kann, dass die Person einen Entschluss gefasst hat.

Emotionale Anzeichen:

- Anhaltende Traurigkeit, Hoffnungslosigkeit oder tiefe Verzweiflung.
- Starke Schuldgefühle, Wertlosigkeitsgefühle oder ein überwältigendes Gefühl der Hilflosigkeit.
- Deutlicher Verlust des Interesses an Aktivitäten, die zuvor als bedeutsam empfunden wurden.

Situative Faktoren:

- Kürzliche Verluste oder traumatische Ereignisse, wie der Tod eines geliebten Menschen, eine Trennung oder Arbeitsplatzverlust.
- Vorliegende psychische Erkrankungen, insbesondere wenn diese nicht behandelt werden.

Es ist wichtig zu beachten, dass das Vorhandensein eines oder mehrerer dieser Warnzeichen nicht zwangsläufig bedeutet, dass eine Person selbstmordgefährdet ist. Jedoch erhöhen sie das Risiko und sollten ernst genommen werden. Die richtige Reaktion auf solche Warnzeichen beinhaltet das Ansprechen der betroffenen Person in einer einfühlsamen und nicht wertenden Weise, das Anbieten von Unterstützung und, wenn nötig, die Vermittlung zu professionellen Hilfsangeboten.

14.1.5 Kommunikationsstrategie und Gesprächsführung

Die Gesprächsführung mit suizidalen Personen erfordert besondere Sensibilität, Empathie und das Befolgen bestimmter Grundsätze, um das Vertrauen der betroffenen Person zu gewinnen und effektiv Unterstützung anbieten zu können. Hier sind einige Richtlinien für eine angemessene Kommunikation:

Schaffe eine sichere und offene Gesprächsatmosphäre:

- Biete einen ruhigen, privaten Raum, um über sensible Themen zu sprechen, und stelle sicher, dass die Person sich nicht bedrängt fühlt.
- Signalisiere Offenheit und Bereitschaft, zuzuhören, ohne zu urteilen.

Zeige Empathie und Verständnis:

- Verwende empathische Aussagen wie „Es klingt, als ob du gerade eine wirklich harte Zeit durchmachst“.
- Bestätige die Gefühle der Person und zeige Verständnis für ihre Erfahrungen.

Höre aktiv zu:

- Gib der Person deine volle Aufmerksamkeit und höre zu, ohne sie zu unterbrechen.
- Reflektiere und wiederhole, was die Person gesagt hat, um zu zeigen, dass du aktiv zuhörst und ihre Sorgen ernst nimmst.

Stelle offene Fragen:

- Verwende offene Fragen, um die Person zum Sprechen zu ermutigen, z.B. „Möchtest du mir erzählen, was dich zu diesen Gedanken gebracht hat?“
- Vermeide geschlossene Fragen, die mit Ja oder Nein beantwortet werden können, da diese das Gespräch einschränken können.

Sprich suizidale Gedanken direkt an:

- Es ist wichtig, direkt und offen über suizidale Gedanken zu sprechen. Verwende klare und direkte Fragen wie „Hast du daran gedacht, dir das Leben zu nehmen?“
- Die direkte Ansprache von Suizidgedanken erhöht nicht das Risiko, dass die Person suizidale Handlungen umsetzt, sondern zeigt, dass du ihre Not ernst nimmst.

Biete Unterstützung und Optionen an:

- Diskutiere verfügbare Unterstützungsoptionen und Ressourcen. Ermutige die Person, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, und biete an, sie dabei zu unterstützen.
- Vermeide es, einfache Lösungen zu präsentieren oder die Probleme der Person zu minimieren.

Entwickle einen Sicherheitsplan:

- Wenn es angemessen erscheint, arbeite mit der Person an einem Sicherheitsplan, der Schritte enthält, die sie in Momenten akuter Krisen unternehmen kann.

Achte auf deine eigene psychische Gesundheit:

- Die Unterstützung suizidaler Personen kann emotional belastend sein. Sorge für deine eigene psychische Gesundheit und suche bei Bedarf selbst Unterstützung.

Die Gesprächsführung mit suizidalen Personen erfordert ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl. Durch empathisches Zuhören und die Bereitstellung eines sicheren Raums können betriebliche Mentoren und andere Unterstützende einen wesentlichen Unterschied im Leben der Betroffenen machen.

14.1.6 Ethische Rahmenbedingungen

Die ethischen Rahmenbedingungen im Umgang mit suizidalen Personen, insbesondere am Arbeitsplatz, sind entscheidend, um sowohl die Rechte und das Wohlergehen der betroffenen Personen zu wahren als auch den betrieblichen Mentoren Orientierung und Schutz zu bieten. Diese ethischen Grundsätze sollen helfen, eine verantwortungsvolle, respektvolle und effektive Unterstützung zu gewährleisten:

Respekt vor der Autonomie der Person: Es ist grundlegend, die Entscheidungsfähigkeit und Autonomie der suizidalen Personen zu respektieren. Dies bedeutet, ihre Wünsche und Bedürfnisse ernst zu nehmen und sie in alle Entscheidungen, die ihre Betreuung und Unterstützung betreffen, miteinzubeziehen.

Vertraulichkeit und Datenschutz: Informationen über den psychischen Zustand und suizidale Gedanken einer Person müssen vertraulich behandelt werden. Eine Weitergabe dieser Informationen darf nur unter strengen Voraussetzungen und im Einklang mit gesetzlichen Regelungen erfolgen, beispielsweise wenn eine unmittelbare Gefahr für die Person oder andere besteht.

Nichtschadensprinzip: Alle Massnahmen und Eingriffe müssen darauf ausgerichtet sein, Schaden von der betroffenen Person abzuwenden. Dies schliesst ein, keine vorschnellen oder unüberlegten Entscheidungen zu treffen, die die Situation der Person verschlechtern könnten.

Fürsorgepflicht: Betriebliche Mentoren haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden. Im Kontext der Suizidprävention bedeutet dies, angemessene Unterstützung anzubieten, Zugang zu professionellen Hilfsangeboten zu vermitteln und eine sichere Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Achtung der Menschenwürde: Jeder Umgang mit suizidalen Personen sollte von Respekt und der Achtung ihrer Würde geprägt sein. Diskriminierende oder stigmatisierende Verhaltensweisen müssen vermieden werden, um die psychische Belastung der Betroffenen nicht zu verstärken.

Professionelle Grenzen: Es ist wichtig, die professionellen Grenzen zu erkennen und zu wahren. Betriebliche Mentoren sollten sich ihrer Kompetenzen und der Grenzen ihrer Unterstützungsmöglichkeiten bewusst sein und gegebenenfalls Fachpersonal hinzuziehen.

Selbstfürsorge der Unterstützenden: Die Auseinandersetzung mit suizidalen Krisen kann auch für betriebliche Mentoren belastend sein. Sie sollten daher auf ihre eigene psychische Gesundheit achten und bei Bedarf selbst Unterstützung in Anspruch nehmen.

Diese ethischen Rahmenbedingungen dienen als Leitlinien für einen sensiblen, respektvollen und professionellen Umgang mit suizidalen Personen am Arbeitsplatz. Sie helfen, das Wohlbefinden und die Sicherheit aller Beteiligten zu schützen und zu fördern.

14.1.7 Präventionsstrategien

Eine effektive Präventionsstrategie gegen Suizidalität am Arbeitsplatz umfasst mehrere Schlüsselemente, die darauf abzielen, Risiken zu minimieren, Unterstützung anzubieten und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden psychisch sicher fühlen. Hier sind die wesentlichen Bestandteile einer umfassenden Präventionsstrategie:

Aufklärung und Sensibilisierung: Durchführung regelmässiger Schulungen und Workshops für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte, um das Bewusstsein für die Bedeutung psychischer Gesundheit zu erhöhen und Mythen sowie Stigmata rund um das Thema Suizid abzubauen.

Früherkennung und Intervention: Etablierung eines Systems zur Früherkennung von Anzeichen psychischer Belastungen und suizidaler Gedanken bei Mitarbeitenden, einschliesslich des Trainings von Schlüsselpersonen wie betrieblichen Mentoren, um Warnsignale zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.

Zugang zu Unterstützungsangeboten: Bereitstellung von Informationen über interne und externe Unterstützungsangebote, einschliesslich psychologischer Beratungsdienste, Notfallkontakten und Selbsthilfegruppen, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende wissen, wo und wie sie Hilfe erhalten können.

Schaffung eines unterstützenden Arbeitsumfelds: Förderung einer offenen Unternehmenskultur, die psychische Gesundheit als wichtigen Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit anerkennt und die Kommunikation über psychische Belastungen ohne Angst vor Diskriminierung ermöglicht.

Entwicklung von Krisenmanagementplänen: Erarbeitung klarer Richtlinien und Verfahren für den Umgang mit akuten psychischen Krisen am Arbeitsplatz, einschliesslich der Schritte zur schnellen Intervention und der Koordination mit professionellen Hilfsdiensten.

Förderung der Resilienz der Mitarbeitenden: Implementierung von Programmen zur Stärkung der individuellen und kollektiven Resilienz, wie Stressbewältigungsworkshops, Achtsamkeitstraining und Massnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance.

Regelmässige Evaluation und Anpassung: Durchführung regelmässiger Bewertungen der Präventionsmassnahmen, um ihre Effektivität zu überprüfen und Anpassungen vorzunehmen, basierend auf Feedback der Mitarbeitenden und Veränderungen im Arbeitsumfeld.

Eine ganzheitliche Präventionsstrategie erfordert ein kontinuierliches Engagement von allen Ebenen des Unternehmens, von der Geschäftsführung bis zu den Mitarbeitenden. Durch die Kombination von präventiven Massnahmen, frühzeitiger Intervention und einer Kultur der Offenheit kann ein sicherer und unterstützender Arbeitsplatz geschaffen werden, der das Risiko suizidaler Krisen minimiert und das Wohlbefinden aller Mitarbeitenden fördert. d

14.1.8 Unterstützungsressourcen und Netzwerke

In der folgenden Sektion des Leitfadens werden spezialisierte Anlaufstellen, Beratungsangebote und Notfallnummern vorgestellt. Diese Liste umfasst sowohl lokale als auch überregionale Dienste, die eine breite Palette von Unterstützungsangeboten bereitstellen, darunter psychologische Beratung, Krisenintervention, therapeutische Dienste und Selbsthilfegruppen. Die Einbindung dieser Ressourcen in den Leitfaden soll sicherstellen, dass betriebliche Mentoren und Betroffene wissen, wo und wie sie Zugang zu notwendiger Hilfe finden können. Selbstfürsorge für betriebliche Mentoren.

| Telefonnummer | Dienst |
|---------------|---|
| 117 | Polizei |
| 143 | Die dargebotene Hand |
| 144 | Notfalltelefon |
| 145 | Vergiftungsnotfälle |
| 147 | Pro Juventute |
| 0800 33 66 55 | Ärztetelefon: Psychiatrischer Notfalldienst |
| 044 296 73 10 | Krisenintervention Zürich |
| 052 264 37 00 | Krisenintervention Winterthur |

14.1.9 Selbstfürsorge für betriebliche Mentoren

Selbstfürsorge ist für betriebliche Mentoren von entscheidender Bedeutung, da ihre Rolle sie oft mit emotional herausfordernden Situationen konfrontiert. Um langfristig wirksam unterstützen zu können, ohne dabei die eigene psychische Gesundheit zu gefährden, sind hier einige grundlegende Selbstfürsorgestrategien:

Erkennen der eigenen Grenzen: Verstehen und akzeptieren, dass es Grenzen dessen gibt, was man leisten kann. Es ist wichtig, realistische Erwartungen an sich selbst zu haben und zu erkennen, wann es notwendig ist, Unterstützung anzufordern oder Aufgaben zu delegieren.

Aufbau eines Unterstützungsnetzwerks: Sich ein persönliches und berufliches Unterstützungsnetzwerk aufbauen, das Kollegen, Supervisoren und gegebenenfalls professionelle Berater umfasst. Der Austausch mit anderen kann helfen, Belastungen zu teilen und neue Perspektiven zu gewinnen.

Regelmässige Supervision und Reflexion: Teilnahme an regelmässiger Supervision oder Intervention, um die eigenen Erfahrungen zu reflektieren, Feedback zu erhalten und Strategien zur Bewältigung schwieriger Situationen zu entwickeln.

Achtsamkeitspraktiken und Pausen: Einbindung von Achtsamkeitspraktiken in den Alltag, wie Meditation, Yoga oder einfache Atemübungen, kann helfen, Stress zu reduzieren und die eigene Zentriertheit zu bewahren. Wichtig ist auch, regelmässige Pausen einzulegen und sich Zeit für Erholung zu nehmen.

Work-Life-Balance: Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist entscheidend, um Überarbeitung und Burnout vorzubeugen. Aktivitäten ausserhalb der Arbeit, die Freude und Entspannung bringen, wie Hobbys, Sport oder Zeit mit der Familie und Freunden, sind wichtige Komponenten der Selbstfürsorge.

Professionelle Hilfe in Anspruch nehmen: Erkennen, wann es notwendig ist, professionelle psychologische Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Sich selbst Hilfe zu suchen, ist ein Zeichen von Stärke und ein wichtiger Schritt zur Erhaltung der eigenen psychischen Gesundheit.

Durch die Anwendung dieser Selbstfürsorgestrategien können betriebliche Mentoren ihre Resilienz stärken und sich selbst schützen, während sie eine unterstützende Rolle für andere einnehmen. Selbstfürsorge ist kein Luxus, sondern eine notwendige Praxis, die es betrieblichen Mentoren ermöglicht, nachhaltig und effektiv zu arbeiten.

14.1.10 Weiterbildungen und Ressourcen

Für betriebliche Mentoren, die ihre Kenntnisse im Bereich der Suizidprävention vertiefen und ihre Kompetenzen im Umgang mit suizidalen Personen am Arbeitsplatz erweitern möchten, gibt es eine Reihe von Weiterbildungsmöglichkeiten und Ressourcen. Diese Angebote können dabei helfen, das Bewusstsein zu schärfen, die eigene Handlungsfähigkeit zu stärken und letztendlich wirksame Unterstützungsstrukturen am Arbeitsplatz zu schaffen. Hier sind einige Möglichkeiten für Weiterbildungen und nützliche Ressourcen:

Online-Kurse und Webinare: Es gibt Online-Plattformen, die spezialisierte Kurse zu Themen rund um psychische Gesundheit und Suizidprävention anbieten. Diese können Grundlagenwissen vermitteln oder spezifische Interventionstechniken aufzeigen. Programme wie ASIST (Applied Suicide Intervention Skills Training) bieten praktische Schulungen zur Suizidprävention, die auf die Bedürfnisse von Laienhelfern zugeschnitten sind.

Fachliteratur und Leitfäden: Es existieren zahlreiche Fachbücher und Leitfäden, die sich mit Suizidprävention und psychischer Gesundheit befassen. Werke, die speziell für den Arbeitskontext geschrieben wurden, können besonders wertvoll sein.

Fachtagungen und Workshops: Die Teilnahme an Fachtagungen und Workshops ermöglicht nicht nur den Zugang zu aktuellen Forschungsergebnissen und Best Practices, sondern bietet auch Gelegenheiten zum Austausch mit anderen Fachleuten.

Berufsverbände und Netzwerke: Mitgliedschaft in Berufsverbänden oder Netzwerken, die sich mit psychischer Gesundheit oder speziell mit Suizidprävention beschäftigen, kann den Zugang zu spezialisierten Ressourcen, Fachpublikationen und Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnen.

Supervision und Intervision: Regelmässige Supervisions- und Intervisionsangebote bieten eine Plattform für Reflexion und Austausch über Erfahrungen in der Betreuung suizidgefährdeter Personen. Sie können zur persönlichen Weiterentwicklung beitragen und die Qualität der Unterstützungsarbeit verbessern.

Ressourcen von Gesundheitsorganisationen: Nationale und internationale Gesundheitsorganisationen bieten häufig frei zugängliche Materialien und Richtlinien zur Suizidprävention. Diese Ressourcen können als Grundlage für die Entwicklung unternehmenseigener Präventionsmassnahmen dienen.

Selbstfürsorge-Ressourcen: Angesichts der emotionalen Belastung, die die Unterstützung suizidgefährdeter Personen mit sich bringen kann, sind Ressourcen zur Selbstfürsorge von grosser Bedeutung. Angebote zur Stressbewältigung, Achtsamkeitstraining oder Burnout-Prävention können dazu beitragen, die eigene Resilienz zu stärken.

Durch die Nutzung dieser Weiterbildungen und Ressourcen können betriebliche Mentoren ihr Fachwissen erweitern, ihre Kompetenzen stärken und letztlich effektiver zur Suizidprävention am Arbeitsplatz beitragen.

Empfohlene Lektüren und Unterlagen

| | |
|--|----------------------|
| Wie geht es dir? | Link |
| Praxishilfe für den Umgang mit suizidalen Krisen | Link |
| Psychische Probleme überdecken das wahre Gesicht | Link |
| Wenn die Psyche streikt | Link |
| Notfallnummern | Link |

Weiterbildungen & Literatur

| | |
|--|----------------------|
| Suizidprävention für HR-Fachleute und Führungskräfte | Link |
| Suizidprävention Schul- und Jugendbereich | Link |
| Psychische Krankheitsbilder | Link |
| | |

14.2 Liste Positiver Aktivitäten

Liste positiver Aktivitäten

Bitte kreuzen Sie die Aktivitäten an, die Sie ansprechen, die Sie bereits gerne tun oder schon lange nicht mehr unternommen haben. Bitte ergänzen Sie weitere Aktivitäten und angenehme Tätigkeiten in den freien Feldern oder auf der Rückseite.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Schwimmen gehen | <input type="checkbox"/> Aktivitäten planen |
| <input type="checkbox"/> Fahrrad fahren | <input type="checkbox"/> Einen Nachtspaziergang machen |
| <input type="checkbox"/> Schach spielen oder andere Brettspiele, Kartenspiele | <input type="checkbox"/> An die Berentung denken |
| <input type="checkbox"/> Sich schminken, sich schön machen | <input type="checkbox"/> An liebe Menschen denken und was die sagen oder tun würden |
| <input type="checkbox"/> Körperpflege | <input type="checkbox"/> Naschen oder »Verbotenes« essen |
| <input type="checkbox"/> Tanzen | <input type="checkbox"/> An Religion oder Spiritualität denken |
| <input type="checkbox"/> Musizieren, z. B. Gitarre spielen | <input type="checkbox"/> Einfach aufs Bett legen und erholen |
| <input type="checkbox"/> Sich mit Freund(in) unterhalten | <input type="checkbox"/> Puzzle spielen |
| <input type="checkbox"/> SMS schreiben | <input type="checkbox"/> Eine Kerze anzünden |
| <input type="checkbox"/> Gutes Buch lesen | <input type="checkbox"/> Etwas mit Freunden organisieren |
| <input type="checkbox"/> Einen Spaziergang machen | <input type="checkbox"/> Schmusen |
| <input type="checkbox"/> Etwas kochen oder backen | <input type="checkbox"/> Etwas spontan unternehmen |
| <input type="checkbox"/> Sich etwas Schönes kaufen | <input type="checkbox"/> Sich etwas schenken |
| <input type="checkbox"/> Etwas in der Stadt unternehmen (Kino, Theater) | <input type="checkbox"/> Sich loben |
| <input type="checkbox"/> Arbeiten | <input type="checkbox"/> Seifenblasen blasen |
| <input type="checkbox"/> In eine Kneipe gehen | <input type="checkbox"/> Pfannkuchen backen |
| <input type="checkbox"/> Ein Café besuchen | <input type="checkbox"/> Barfuß durch den Garten laufen |
| <input type="checkbox"/> Einen Brief schreiben | <input type="checkbox"/> Asterix lesen |
| <input type="checkbox"/> Aufräumen | <input type="checkbox"/> Wolken betrachten |
| <input type="checkbox"/> Im Garten arbeiten, Pflanzen pflegen | <input type="checkbox"/> Auf Sternschnuppen warten |
| <input type="checkbox"/> Telefonieren | <input type="checkbox"/> Durchs Laub rascheln |
| <input type="checkbox"/> Eine lästige Aufgabe zu Ende bringen | <input type="checkbox"/> Natur beobachten |
| <input type="checkbox"/> Ein Essen genießen | <input type="checkbox"/> Schlafen |
| <input type="checkbox"/> Tagebuch schreiben | <input type="checkbox"/> An frühere Erlebnisse oder Reisen denken |
| <input type="checkbox"/> Entspannungsübung durchführen | <input type="checkbox"/> Etwas wegwerfen |
| <input type="checkbox"/> Fernsehen | <input type="checkbox"/> Sich an positive Erlebnisse erinnern |
| <input type="checkbox"/> DVD ausleihen und ansehen | <input type="checkbox"/> Einen Text oder ein Gedicht schreiben |
| <input type="checkbox"/> Sich mit anderen Leuten verabreden und gemeinsam etwas unternehmen | <input type="checkbox"/> In die Kirche gehen, seinen Glauben praktizieren |
| <input type="checkbox"/> Handarbeit (stricken, nähen) | <input type="checkbox"/> Singen |
| <input type="checkbox"/> Etwas reparieren | <input type="checkbox"/> Auto fahren |
| <input type="checkbox"/> Zärtlichkeiten mit Freundin/Freund | <input type="checkbox"/> Den Himmel und die Wolken betrachten |
| <input type="checkbox"/> Zeitung lesen | <input type="checkbox"/> Sex |
| <input type="checkbox"/> Lachen | <input type="checkbox"/> Sich massieren oder massieren lassen |
| <input type="checkbox"/> Witze erzählen | <input type="checkbox"/> Gymnastikübungen |
| <input type="checkbox"/> Billard spielen | <input type="checkbox"/> Radio hören |
| <input type="checkbox"/> In einen Buchladen gehen | <input type="checkbox"/> Sich an die eigenen Stärken und Qualitäten erinnern |
| <input type="checkbox"/> Malen, Zeichnen | <input type="checkbox"/> Ein Lied pfeifen |
| <input type="checkbox"/> Laut singen | <input type="checkbox"/> Walking |
| <input type="checkbox"/> Sich an etwas Positives erinnern | <input type="checkbox"/> Achtsamkeitsübung |
| <input type="checkbox"/> Familie besuchen | <input type="checkbox"/> Tagträumen |
| <input type="checkbox"/> Faulenzen | |
| <input type="checkbox"/> Sonnenbaden | |

14.3 Frühwarnzeichen

Frühwarnzeichen

Bitte kreuzen Sie an, welche starken Stresssymptome bzw. Frühwarnzeichen bei Ihnen am ehesten auftreten vor einer psychischen Krise:

| | trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Körperliche Symptome | | | | |
| Ich fühle mich rastlos und unruhig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich fühle mich körperlich sehr angespannt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich fühle mich stark erregt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin müde | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich leide unter Kopfschmerzen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe Ein- und Durchschlafschwierigkeiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe Magen-Darmbeschwerden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe Hautausschläge, Ekzeme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich leide unter Appetitverlust | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe Schmerzen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige körperliche Symptome: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Psychische Symptome | | | | |
| Ich beschäftige mich mit ein oder zwei Themen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich beziehe vieles auf mich persönlich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe vermehrt schlechte Träume | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich höre Stimmen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich erlebe Wahrnehmungsveränderungen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich erlebe Dissoziationen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe das Gefühl, mein Körper verändert sich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich beschäftige mich verstärkt mit religiösen Themen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe das Gefühl, andere reden über mich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe das Gefühl, andere kontrollieren mich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe das Gefühl von Mutlosigkeit und Trauer | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin leicht irritierbar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich neige leicht zu Wutanfällen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich fühle mich verzweifelt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich empfinde Ekelgefühle | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe vermehrt Ängste | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich fühle mich depressiv | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | trifft voll zu | trifft eher zu | trifft eher nicht zu | trifft gar nicht zu |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ich bin sehr scheu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Meine Gedanken kreisen um Sorgen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe Schwierigkeiten, lästige Gedanken zu vertreiben | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich wiederhole ständig negative Gedanken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich neige verstärkt zu Zwangsgedanken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Es treten verstärkt Suizidgedanken auf | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich neige zu pessimistischem Denken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich denke verstärkt Katastrophengedanken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige psychischen Symptome: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Situations- und verhaltensbezogene Symptome

| | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ich habe vermehrt zwischenmenschliche Probleme | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich neige zu Zynismus und Feindseligkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich bin weniger sensibel für andere | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe Schwierigkeiten, mit den Aggressionen anderer umzugehen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich habe vermehrt Misstrauen gegenüber anderen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich ziehe mich zurück und vermeide sozialen Kontakt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige zwischenmenschlichen Probleme: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ich trinke mehr Alkohol | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich rauche mehr | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich konsumiere vermehrt Drogen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich esse zu viel/zu wenig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ess-Brechanfälle nehmen zu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich setze die Medikamente ab | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich schneide mich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Andere selbstverletzende Verhaltensweisen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich neige vermehrt zu Zwangsritualen oder Kontrollzwängen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich fühle mich stark angetrieben und gehetzt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Alles muss immer unter Kontrolle sein | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich kann mich zu nichts aufraffen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich vernachlässige die Körperhygiene | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich muss der Schnellste sein | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige Situations- und verhaltensbezogene Symptome: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

14.4 Leitfaden für Gespräche mit suizidgefährdeten Menschen

Leitfaden für Gespräche mit suizidgefährdeten Menschen

Das Gespräch mit suizidgefährdeten Menschen sollte sehr aufmerksam, respektvoll und offen geführt werden. Nachfolgender Leitfaden sollte nicht im Sinne einer Checkliste abgearbeitet werden, sondern nur als Orientierungs- und Klärungshilfe dienen, um das Gespräch zu lenken.

Es müssen nicht alle Themen angesprochen werden. Am Ende des Gespräches sollte eine klare Einschätzung der Suizidalität gemacht werden und eine klare Vereinbarung getroffen werden.

Suizidhinweise und aktuelle Situation

- Suizidhinweise wahrnehmen.
- Hinweise aufgreifen, aktiv Kontakt suchen und Suizidgedanken ansprechen.
- Auftreten von suizidalen Gedanken, Impulsen und Plänen schildern lassen, Häufigkeit und Zeitpunkt des Auftretens erfragen: Wie konkret sind die Suizidpläne?
- Besteht eine innere Distanz zu den Gedanken und Impulsen oder ist der innere Druck so ausgeprägt, dass keine Distanzierung mehr möglich ist?
- Wer weiß von den Gedanken und Plänen? Wie war die soziale Reaktion darauf?
- Welche auslösenden Situationen liegen vor? Ängste, Enttäuschungen, Kränkungen etc. schildern lassen. Liegt ein Versagen vor?
- Löst die Situation ein grundlegendes Gefühl von Abgelehntsein, Nicht-erwünscht-Sein, Im-Stich-gelassen-Werden aus?
- Gab es bereits früher Suizidversuche? Was war die auslösende Situation?
- Gibt es Ähnlichkeiten zur jetzigen Situation?
- Wie ist das körperliche (Schlafen, Essen, Beschwerden) und seelische (vorrangiges Gefühl, psychische Symptome, Realitätsempfinden) Befinden?
- Wie sind die Lebensumstände: Beruf, Finanzen, Partnerschaft, Familie?

Ressourcen und Unterstützungssystem

- Fähigkeiten und Ressourcen des Klienten wahrnehmen, bestätigen, unterstützen, suchen, Verwirklichung anregen.
- Soziale Unterstützung: Wer kann unterstützend wirken? Wie? (Angehörige, Freunde)
- Professionelles Unterstützungsnetz: Wer sollte informiert und mit einbezogen werden in die Krisenintervention?
- Wie ist der Kontakt/die Beziehung zum Berater? Was könnte dem Klienten helfen? Was ist sein Bedürfnis? Was müsste anders werden?

Krisenmanagement

- Was braucht der Klient unmittelbar?
- Krisenmanagement.
 - für sich Gutes tun.
 - Problembearbeitung.
 - Was braucht der Klient mittelfristig?
 - Wie verlief das Gespräch für den Klienten?
 - Wie fühlt er sich jetzt?

An dieser Stelle ist ein zusammenfassender Kommentar des Beratenden sinnvoll, auch der Betroffene sollte seine Sicht zusammenfassen.

- Terminvereinbarung, Besprechung des weiteren Vorgehens, Erreichbarkeit des Beraters bzw. des Krisendienstes, falls
 - sich das Befinden des Klienten in der Zwischenzeit verändert;
 - sich der Klient in der Zwischenzeit für einen Suizid entscheidet;
 - der Klienten Aktivitäten zur Vorbereitung eines Suizids aufnimmt.

- Möglichkeiten zu telefonischem Kontakt anbieten und fix vereinbaren.
- Stationäre Aufnahme:
 - als Schutz vor sich selbst, wenn Klient nicht sicher ist und die akute Gefahr einer Suizidhandlung besteht.
 - wenn es Beratern nicht möglich ist, Kontakt zu bekommen.
 - wenn eine Distanzierung vom sozialen Umfeld sinnvoll und notwendig ist.
 - wenn das soziale Umfeld eher schädigend wirkt und die Suizidgefahr erhöht.

- Einbeziehung eines Arztes (Psychiaters) zur diagnostischen Abklärung unklarer psychischer Probleme bei unterschiedlichen Störungen wie z. B. Psychosen, Suchtproblemen, phasenhaftem Verlauf von affektiven Störungen.