

Checkliste für Führungskräfte und HR-Fachpersonen

Einsamkeit in der Arbeitswelt

Einsamkeit kann in verschiedenen Arbeitsumgebungen auftreten, sei es beim Arbeiten im Homeoffice, in einem isolierten Einzelbüro oder auch umgeben von Menschen in einem Grossraumbüro. Die Folgen sind gesundheitliche Ausfälle, abnehmende Leistungsfähigkeit, mangelnde Zusammenarbeit und eine hohe Mitarbeiterfluktuation, was für Unternehmen mit erheblichen Kosten verbunden ist.

Deshalb ist es ratsam, das Schweigen über das Tabuthema zu brechen und entsprechende Massnahmen zur Bekämpfung von Einsamkeit auf allen Hierarchiestufen zu implementieren.

Massnahmen zur Bekämpfung von Einsamkeit

Wir haben einige Möglichkeiten auf dieser Checkliste zusammengefasst, mit der Führungskräfte oder HR-Fachpersonen Mitarbeitende ihres Unternehmens darin unterstützen können, Wege aus der Einsamkeit zu finden.

Bewusstsein schaffen

- Integrieren Sie Massnahmen zur Bekämpfung von Einsamkeit in die Unternehmenswerte und -ziele.
- Informieren Sie Mitarbeitende über die Auswirkungen von Einsamkeit am Arbeitsplatz und wie sie Unterstützung finden können.
- Bieten Sie Schulungen und Programme zur Förderung der mentalen Gesundheit und Stressbewältigung an.

Offene Kommunikationskultur

- Gehen Sie als Vorbild voran und sprechen Sie als Führungskraft oder HR-Fachperson über Ihre eigenen Gefühle der Einsamkeit oder Unsicherheit.
- Ermutigen Sie Mitarbeitende, sich über ihre Gedanken, Gefühle und Herausforderungen offen auszutauschen.
- Fördern Sie eine konstruktive Feedbackkultur (auch von unten nach oben).
- Hören Sie hin, sehen Sie hin! Sprechen Sie Mitarbeitende an, wenn Ihnen auffällt, dass sich diese zurückziehen oder ihre Leistung einbricht.
 1. Wählen Sie dafür einen geschützten Raum, wo sich die Person wohlfühlt.
 2. Zeigen Sie sich empathisch und wertschätzend.
 3. Beginnen Sie beispielsweise mit dem Satz: «Ich habe dich als einen sehr aufgestellten und kollegialen Mitarbeiter schätzen gelernt. In letzter Zeit ist mir aufgefallen, dass du nicht mehr mit den anderen deine Pause verbringst und dich vermehrt zurückziehst. Wie nimmst du die Situation wahr?»

Netzwerkaufbau und Unterstützung

- Fördern Sie die Bildung von kollegialen Netzwerken und Beziehungen am Arbeitsplatz.
- Etablieren Sie Team-Projekte, um die Zusammenarbeit und Interaktion zwischen Mitarbeitenden zu fördern.
- Prüfen Sie die Einführung eines Buddy-Systems, bei dem neue Kollegen und Kolleginnen von erfahreneren Mitarbeitenden unterstützt werden.
- Kontaktieren Sie regelmässig Mitarbeitende, die aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls längerfristig ausfallen.
- Unterstützen Sie die Mitarbeitenden im Übergang zur Pensionierung und bieten Sie Informationsveranstaltungen oder Beratungen für die Dritte Lebensphase an.

Soziale Aktivitäten fördern

- Schaffen Sie Räume für informelle Gespräche, wie Pausenbereiche oder Gemeinschaftsräume.
- Organisieren Sie regelmässige soziale Veranstaltungen, gemeinsame Pausen, Teamausflüge oder gemeinnützige Aktivitäten.
- Berücksichtigen Sie die Bedürfnisse und Interessen des gesamten Teams, um sicherzustellen, dass soziale Aktivitäten für alle zugänglich und ansprechend sind. Gerade für Minderheiten, die sich nicht zugehörig fühlen oder mit sozialen Kontakten überfordert sind, kann dies sonst kontraproduktiv wirken.
- Ermutigen Sie die Bildung von Clubs oder Interessengruppen, die gemeinsamen Hobbies oder Freizeitaktivitäten nachgehen – auch über die Pensionierung hinaus.

Professionelle Unterstützung bieten

- Ermutigen Sie Mitarbeitende, Coaching-Programme und Beratungsangebote wie die betriebliche Sozialberatung aufzusuchen.
- Sensibilisieren Sie die Mitarbeitenden für die Verfügbarkeit dieser Ressource und die Vertraulichkeit ihrer Nutzung.