



Impulsreferat

Nur ausgepowert oder schon krank? Wie Vorgesetzte Seelische Erkrankungen erkennen und ansprechen können

Heike de Haan

- Dipl. Soz. Päd (FH) -

Klinik für Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie
Klingenmünster



Zahlen zur Einstimmung

- Nach Prognose der WHO:
Im Jahr 2020 werden
Angststörungen und
Depressionen im Ranking
der größten Leiden der
Menschheit Platz 2 und 3
einnehmen
- Jede 3. Frau und jeder 5.
Mann hat einmal im Leben
eine depressive Episode



Haupteinflussfaktoren

- Hohe Anforderungen im Beruf, Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, hohe Kommunikationstechnologie und Stress (S. Claus, „Die Rheinpfalz“ vom 17.10.14)





Stress ebnet psychischer Erkrankung den Weg

- Stress: unangenehm empfundener Zustand, der von der Person als bedrohlich, kritisch, wichtig und unausweichlich erlebt wird. Er entsteht besonders dann, wenn die Person einschätzt, dass sie ihre Aufgaben nicht bewältigen kann



Stress ebnet psychischer Erkrankung den Weg

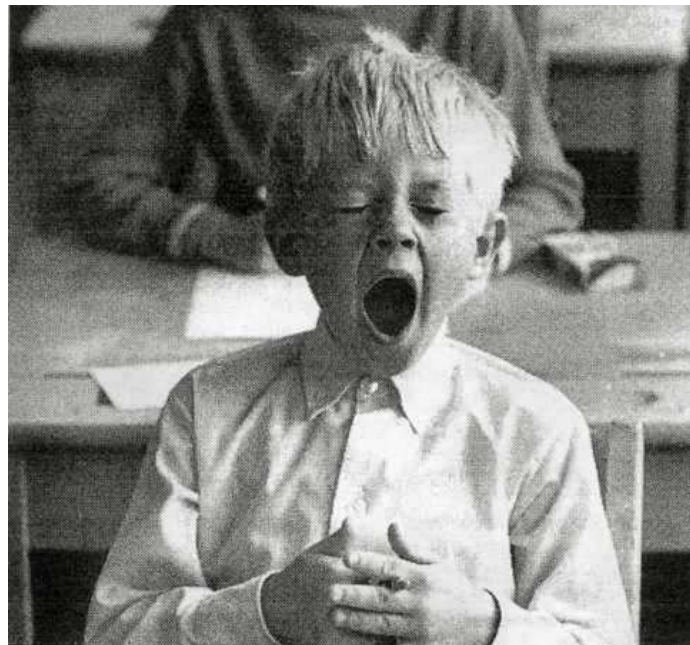
- Folgen: Tinnitus, Rückenbeschwerden, Magen-Kreislauf-Probleme aber auch psychische Erkrankungen wie Depression und Angsterkrankungen





Depressionserklärungsmodell

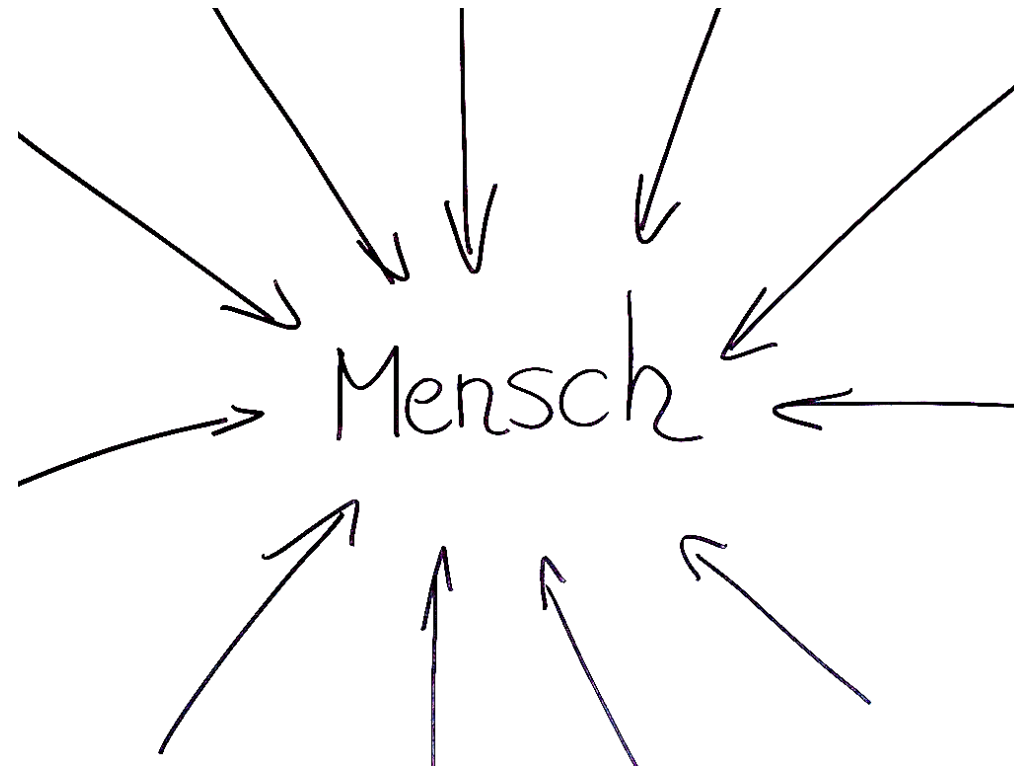
- nach Byung-Chul Han
„Die Müdigkeitsgesellschaft“





Wie erkenne ich psychische Erkrankungen?

KollegIN verhält sich „nicht mehr normal“





Einbußen der Leistungsfähigkeit

- Nachlassen der Konzentration und Merkfähigkeit
- Vergessen von Aufträgen oder unvollständiges Erledigen
- verringertes Arbeitsvolumen, langsames Arbeiten
- Infos werden nicht mehr wie gewohnt verarbeitet
- häufigere Kontrolle des Arbeitnehmers, geraten daher häufig in Termin und Zeitdruck
- ungewohntes Zu-Spät-Kommen
- Innere Unruhe
- körperliche Erschöpfung, Kraftlosigkeit, Müdigkeit
- körperliche Erkrankungen wie Herzrasen, Atemnot



Veränderungen im Sozialverhalten

- Rückzug aus dem sozialen Leben
- Traurig sein
- Gereiztes und ungeduldiges Verhalten
- Innere Spannungen werden in Kollegenkreis getragen, Zunahme von Konflikten
- Fähigkeit auf Konflikte einzugehen kann eingeschränkt sein



Herabgesetzte Konfliktfähigkeit

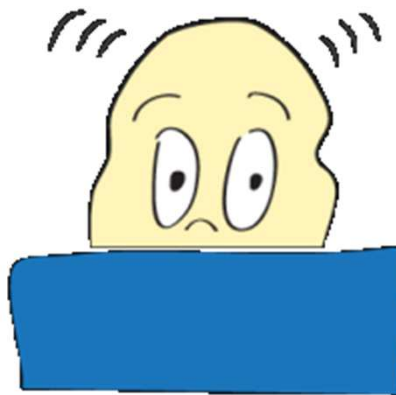
- Wird als persönliche Abwertung, Angriff auf Persönlichkeit angesehen
- Einsetzen eines Kreislaufs aus Schuld- und Versagensängsten





Eingeschränktes Selbstvertrauen

- Vermeidung von Anforderungen und Belastungen
- Teufelskreis bis hin zu völligem Verlust der Selbstachtung





Eigene Erfahrungen aus der Beratung

- Hauptstressfelder bei der Arbeit
 - Superthema: Konflikte auf dem Arbeitsplatz
 - mit Kollegen („Ich kann sowieso nichts ändern“)
 - mit Vorgesetzten (Mangelnde Wertschätzung und Anerkennung der Arbeit, Kränkungserleben)
 - Arbeitsverdichtung
 - Informationsflut
 - Veränderungen auf dem Arbeitsplatz

Was können Sie tun?

- Das H-I-L-F-E Konzept für Unternehmen (Herausgeber: BKK Bundesverband in Zusammenarbeit mit Familien-Selbsthilfe Psychiatrie)
- Ziel: Leitfaden für Gespräche mit Beschäftigten

H-I-L-F-E

- Stufe 1: H-“Hinsehen“
- Stufe 2: I-“Initiative ergreifen“
- Stufe 3: L-“Leitung wahrnehmen“
- Stufe 4: F-“Führungsverantwortung“
- Stufe 5: E-“Experten“

Stufe 1: Hinsehen

- Auffälliges Verhalten des Mitarbeiters beobachten
- Veränderungen wahrnehmen
- Frühzeitig ein unterstützendes Gespräch anbieten
- Wertfrei und verständnisvoll beobachtetes Verhalten spiegeln

Stufe 2: Initiative ergreifen

- Spätestens 4 Wochen nach dem ersten Gespräch
- Erarbeitung von Lösungen, um die Situation für den Mitarbeiter zu verbessern
- Externe Hilfe vorschlagen oder direkt mit einbeziehen

Stufe 3: Leitungsfunktion wahrnehmen

Wenn bisher keine
Veränderung
eingetreten ist:

- Konkrete Arbeitsziele festlegen und dokumentieren
- Klare Erwartungen formulieren
- Eigeninitiative anregen
- Eigenverantwortung
- Erneut wohlwollende Unterstützung anbieten

Stufe 4:

Führungsverantwortung

- Probleme des Mitarbeiters erkennen und ihn unterstützen
- Verständnis und Geduld entgegenbringen
- Interessen des Betriebes
- Erwartungen an die Arbeitsleistung
- Balance zwischen Über- und Unterforderung halten
- Dokumentation der Maßnahmen

Stufe 5: Experten

- Intern:
 - Sozialberatung
 - Betriebsarzt
 - Betriebsräte
 - Schwerbehindertenvertretung
- Extern:
 - Fachärzte
 - Psychotherapeuten
 - Selbsthilfegruppen
 - Berufsbegleitender Dienst

Von der Theorie in die Praxis

- Praktische Übung Stufe 1 des H-I-L-F-E Konzept
 - Beispiel aus der Praxis
 - 2 Akteure (AG und AN), 2 Beobachter
 - 5 Minuten Gespräch, 5 Minuten gegenseitige Rückmeldung
 - Dann tauschen Beobachter mit Akteuren



10 Goldene Regeln für ein Gespräch mit dem Arbeitnehmer

1. Überprüfen Sie bitte Ihre Haltung („Fürsorgehaltung“)
2. Vier-Augen-Gespräch, schaffen Sie eine förderliche Atmosphäre
3. Stellen Sie den Bezug zur Arbeit her. z.B: “mir ist aufgefallen, dass sich Ihr Arbeitsverhalten verändert hat....“
4. Senden Sie wichtige Botschaften: z. B:“Sie sind mir wichtig.....“ich will weiterhin gut mit Ihnen zusammenarbeiten...“
5. Beobachten und beschreiben Sie, möglichst ohne zu bewerten.
6. Stellen Sie offene Fragen.
7. Lassen Sie sich Zeit und hören zu.
8. Denken Sie bitte daran, Sie sind kein Arzt oder Therapeut und müssen keine Diagnosen stellen.
9. Vertrauen Sie Ihrer Wahrnehmung.
10. Überfordern Sie sich nicht.

Auswertung

- Arbeitgeber:
 - Ist es mir gelungen, das Verhalten sachlich anzusprechen?
 - Welche Regeln sind mir evtl. schwer gefallen?
- Arbeitnehmer:
 - Wie ging es mir während des Gesprächs, habe ich mich verstanden/angenommen gefühlt?
 - Habe ich den AG als unterstützend erlebt?

Ihr persönliches Fazit?

- Was haben Sie mitgenommen?
- Sind Fragen offen geblieben?

