

Referat

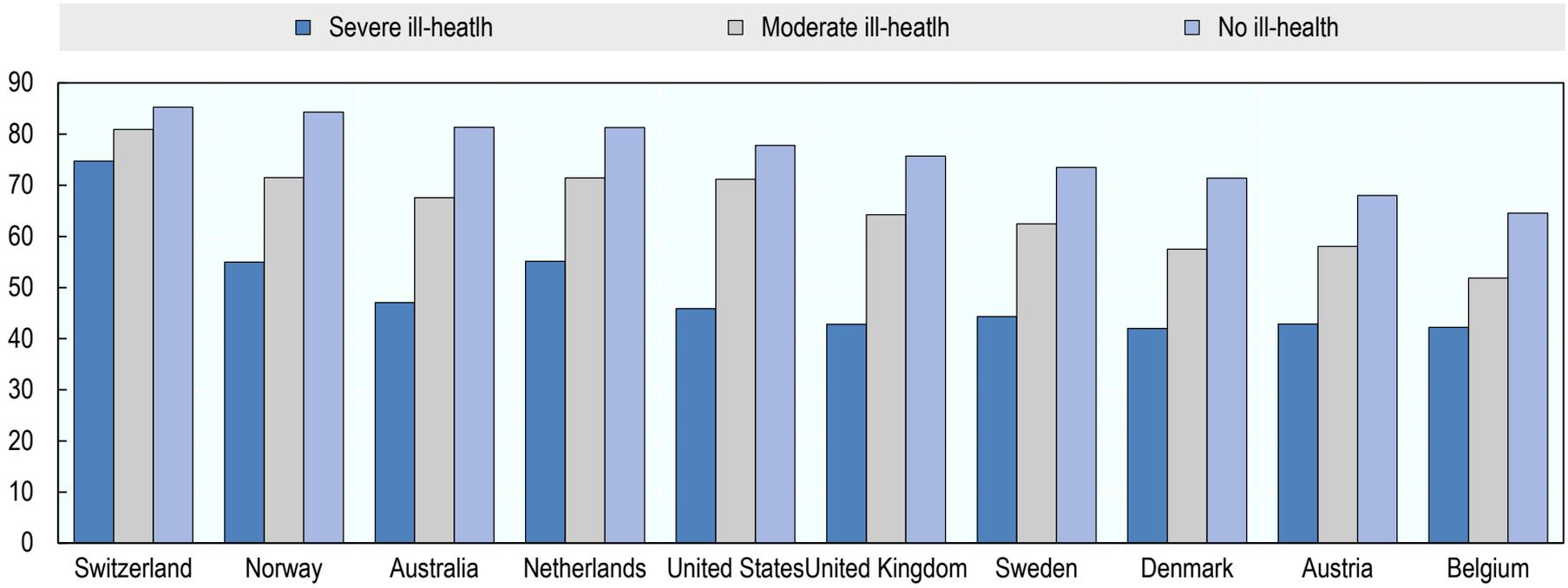
Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden – Probleme und Lösungsansätze

Niklas Baer

- 1. Entwicklung und Bedeutung psychischer Arbeitsprobleme**
- 2. Besonderheiten psychischer Störungen**
- 3. Dynamik am Arbeitsplatz**
- 4. Was können Vorgesetzte tun – und was kann das Unternehmen tun?**

Die meisten psychisch Kranken sind erwerbstätig

Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung, nach psychischen Gesundheitszustand und Land

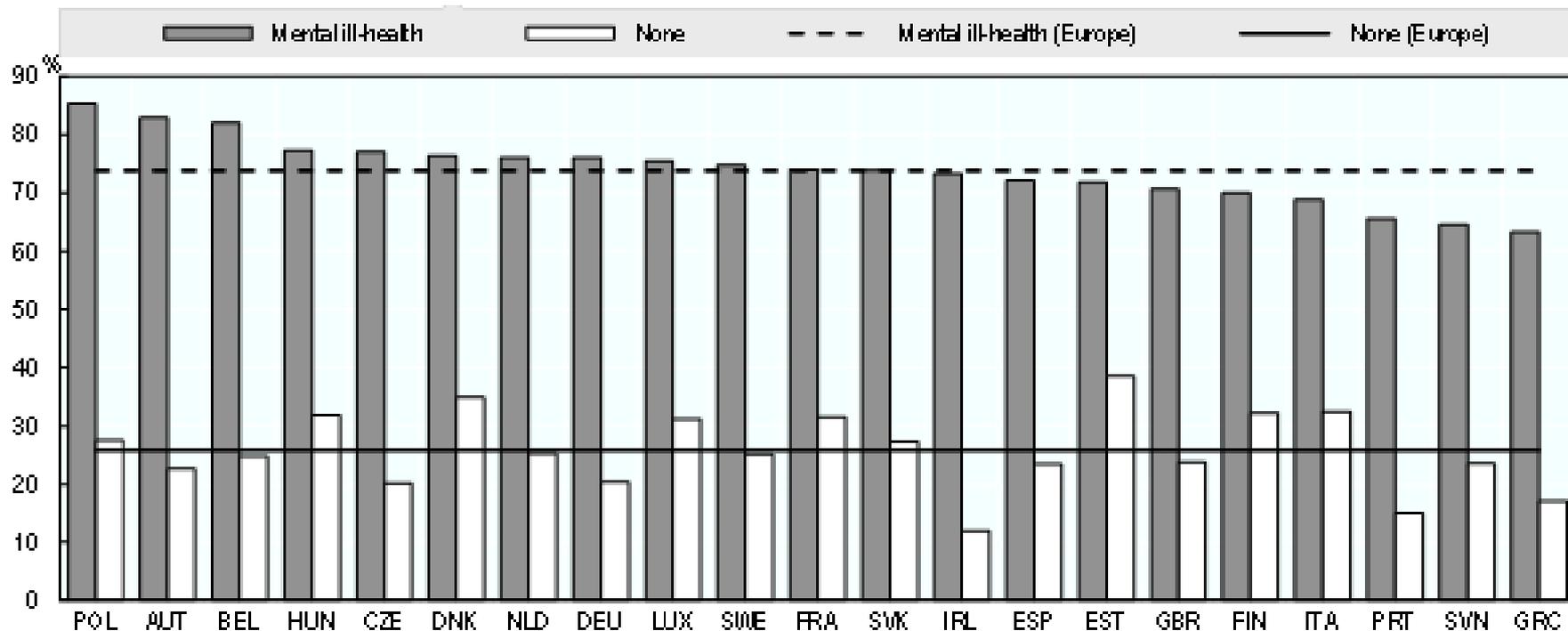


OECD (2015), Fit Mind, Fit Job, OECD Publishing, Paris.

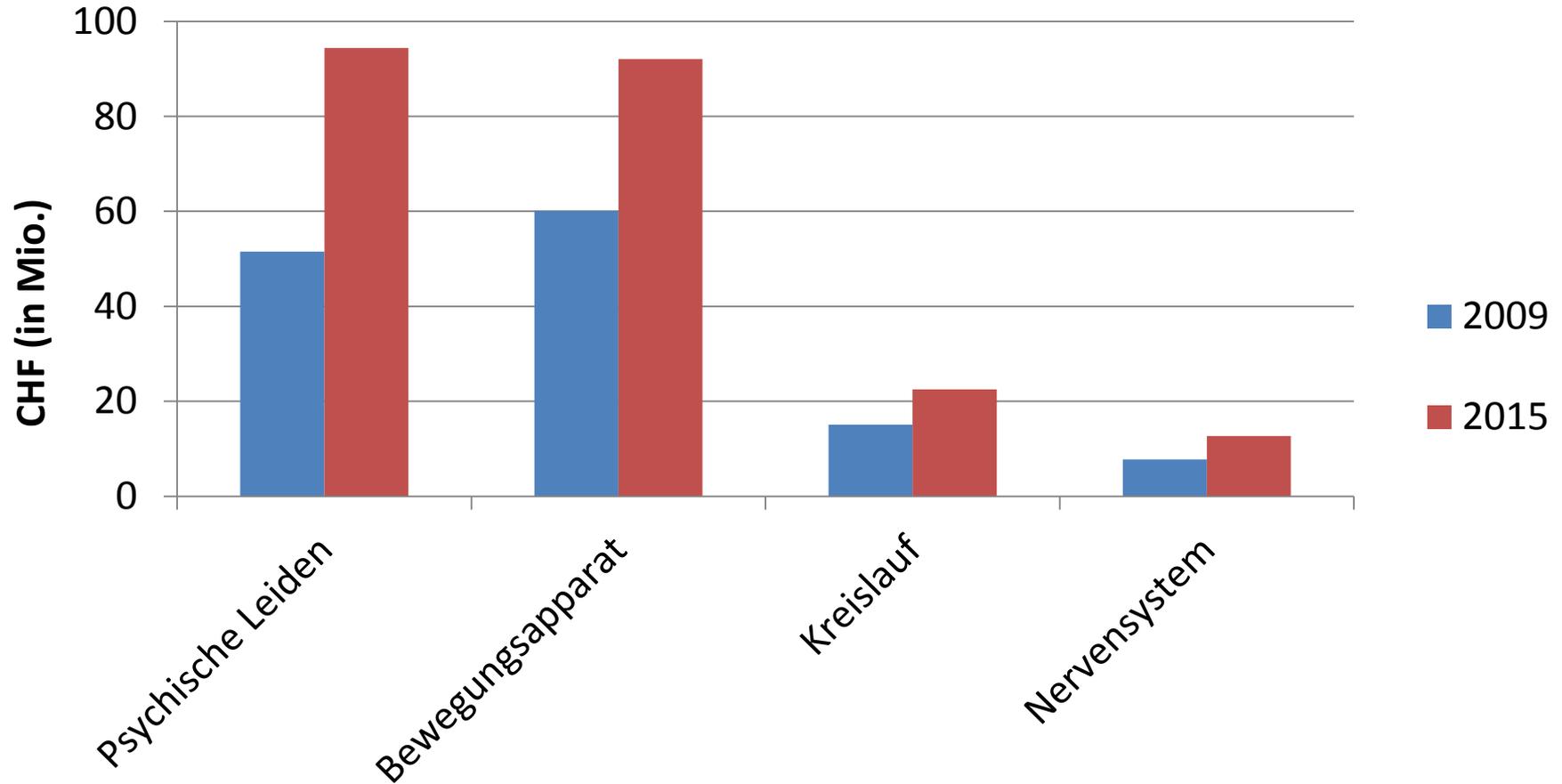
haben aber Probleme bei der Arbeit

D. Productivity loss through mental ill-health

People who have not been on sickness absence but had a reduced productivity due to an emotional problem (last four weeks), by mental health status and country



und immer mehr Arbeitsunfähigkeiten

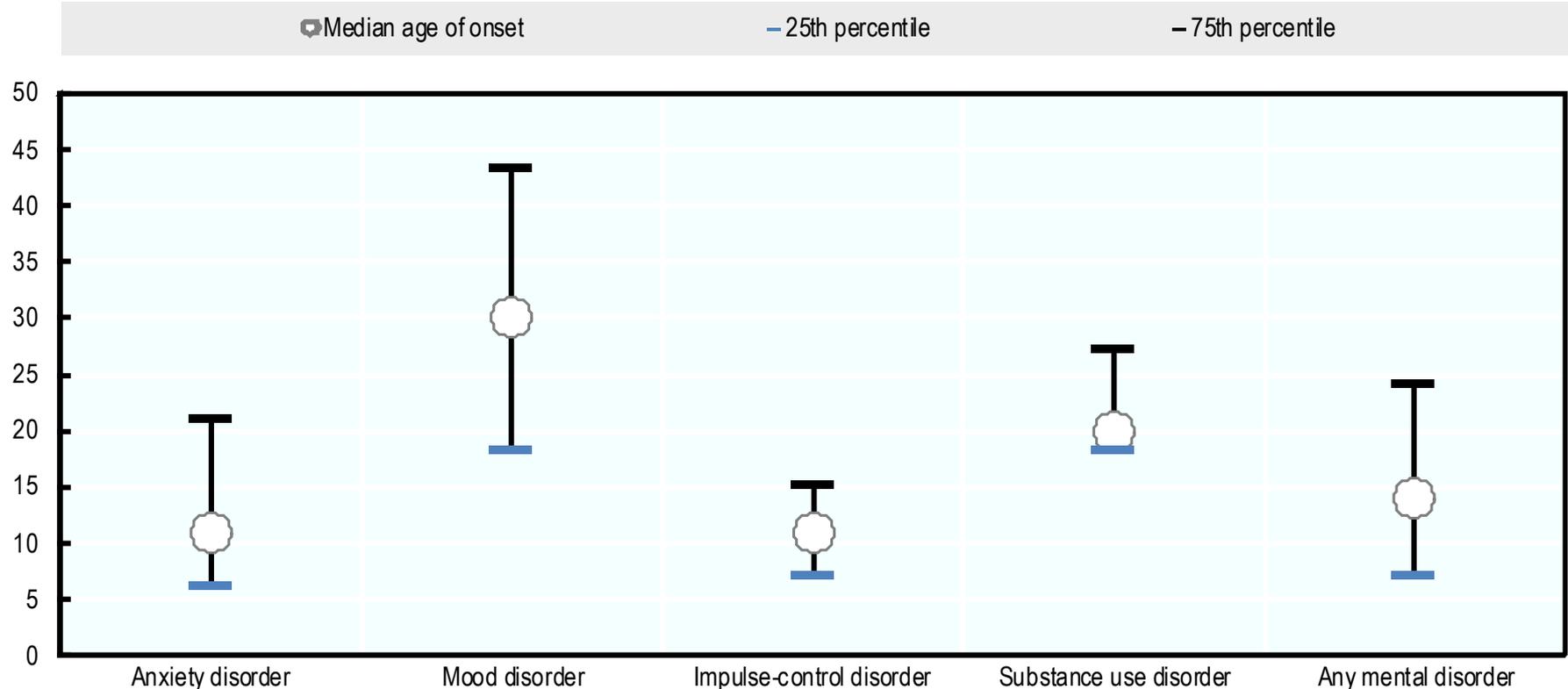


*Krankentaggeldkosten der Helsana, nur Lohnfortzahlungskosten

Quelle: Cognos Datenauswertungen (2015)

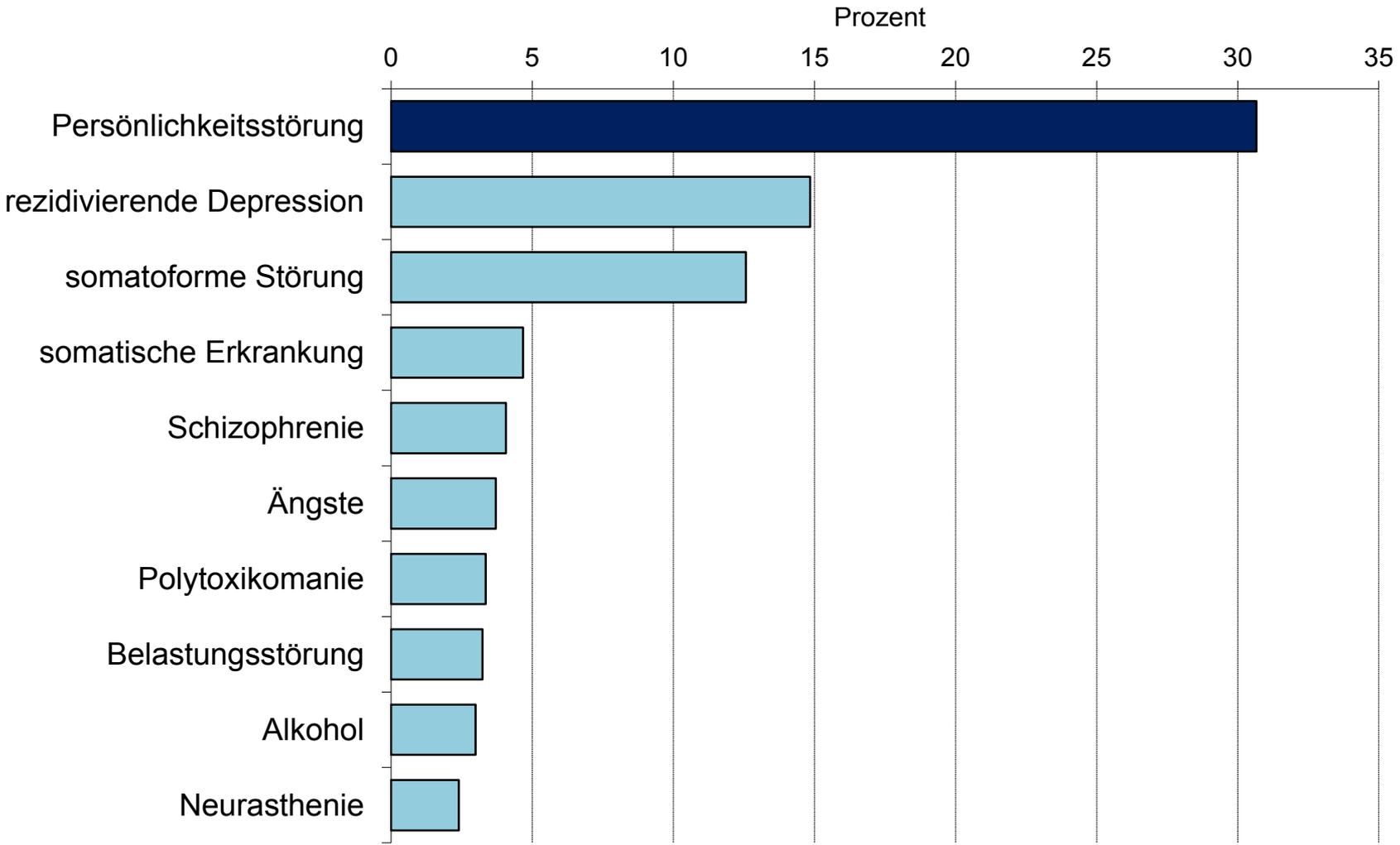
Sehr früher Beginn psychischer Störungen

Figure 2.1. **Most mental illness has its onset in childhood or adolescence**
Median age of the onset mental ill-health in the United States, 2001-03



Source: OECD compilation based on Kessler, R., et al.(2005), "Lifetime Prevalence and Age-of-Onset Distributions of DSM-IV Disorders in the National Comorbidity Survey Replication", Archives of General Psychiatry, No. 62, pp. 593–603.

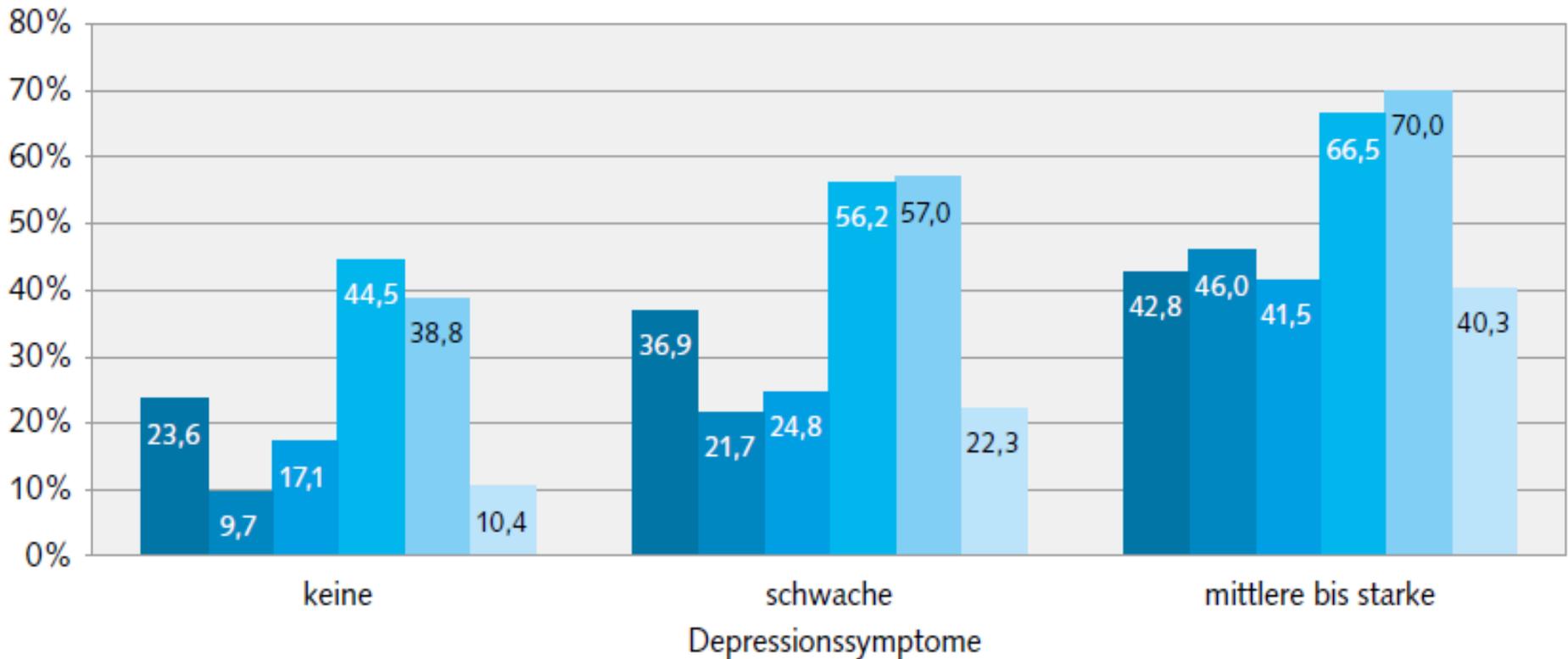
Die entscheidenden Störungen bei IV-Rentnern aus «psychogenen» Gründen



Diagnosen mit n>20; Baer, Frick & Fasel 2009

Das Erleben am Arbeitsplatz

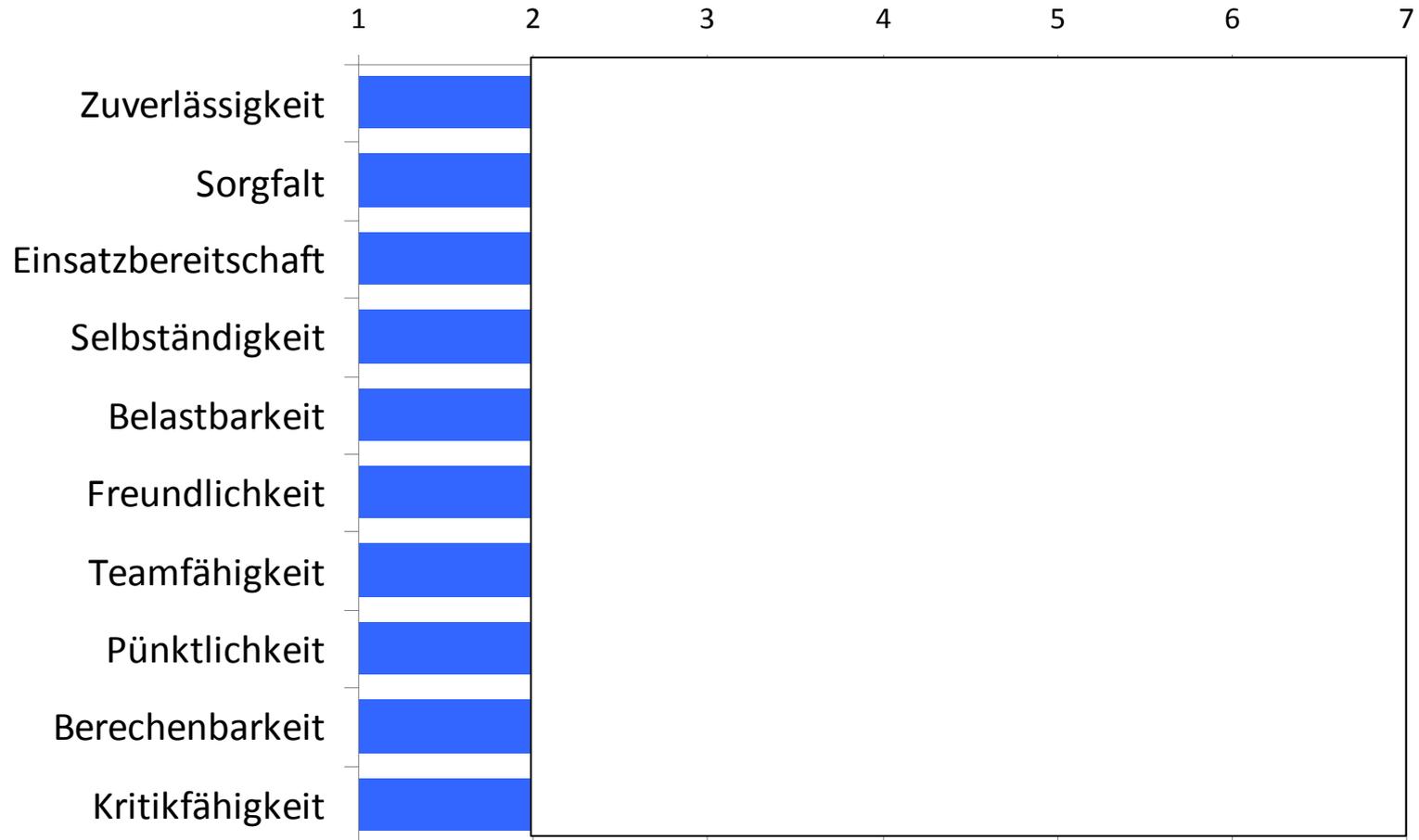
- Überforderung bei der Arbeit
- Angst am Arbeitsplatz
- unfair behandelt am Arbeitsplatz
- Spannungen am Arbeitsplatz
- Nervosität
- von Arbeitsplatzverlust



Datenquelle: BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung 2007 (Erwerbstätige, 18–64 Jahre)

© Obsan

Welche Eigenschaften finden Chefs wichtig?

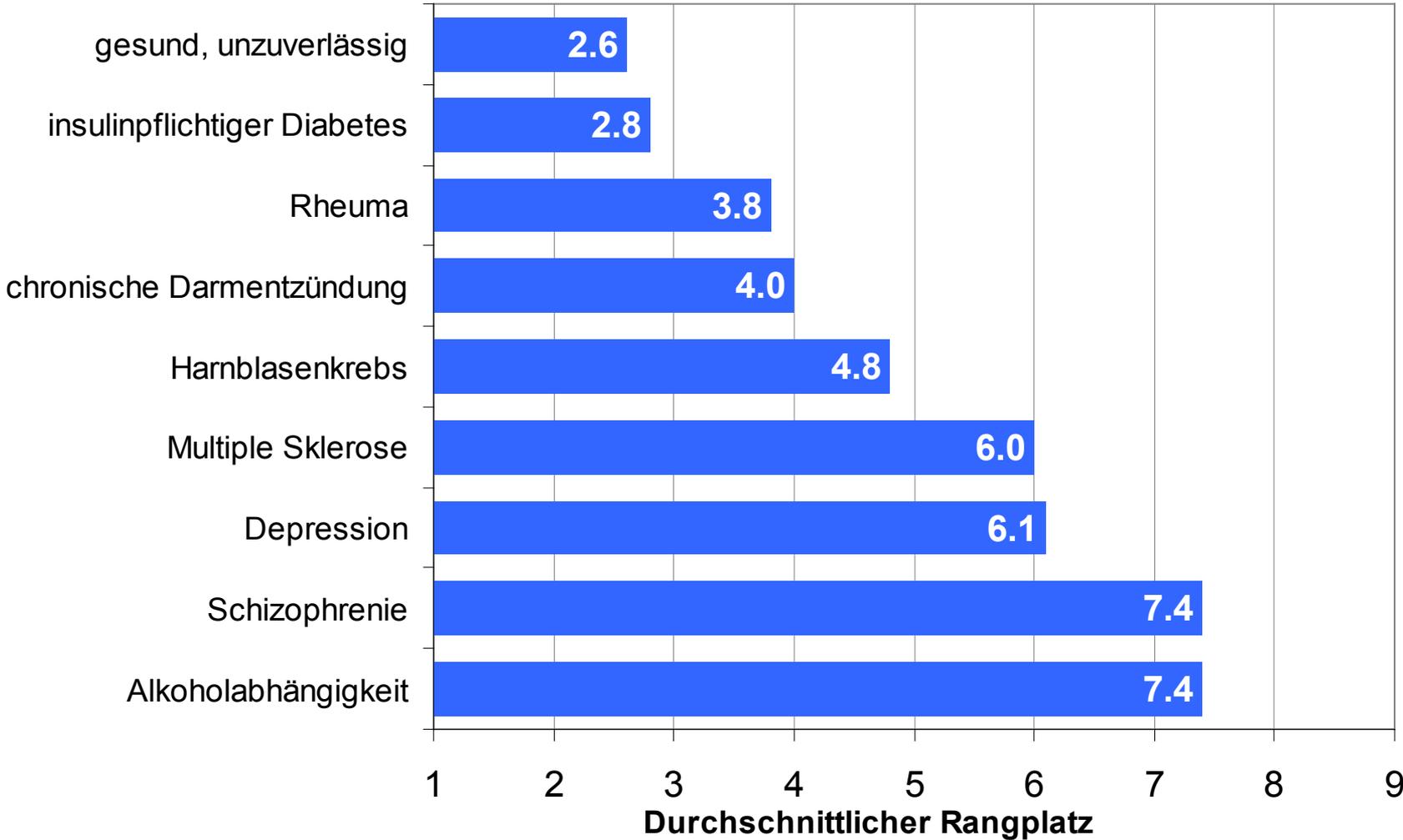


Befragung von 750 KMU in BL, 2006
(Baer et al., 2007)

Wen würden Arbeitgeber anstellen?

	Diagnose	Informationen	Rang 1-9
A	Multiple Sklerose		
B	Chronische Darmentzündung		
C	Schizophrenie		
D	Diabetes mit Insulinpflicht	sehr zuverlässig, sehr leistungsbereit	
E	Rheuma		
F	Depression		
G	Harnblasenkrebs		
H	Alkoholabhängigkeit		
I	<i>Gesund</i>	<i>Nicht sehr zuverlässig, nicht sehr leistungsbereit</i>	

Ranking der Arbeitgeber



Befragung von 750 KMU in BL, 2006 (Baer et al., 2007)

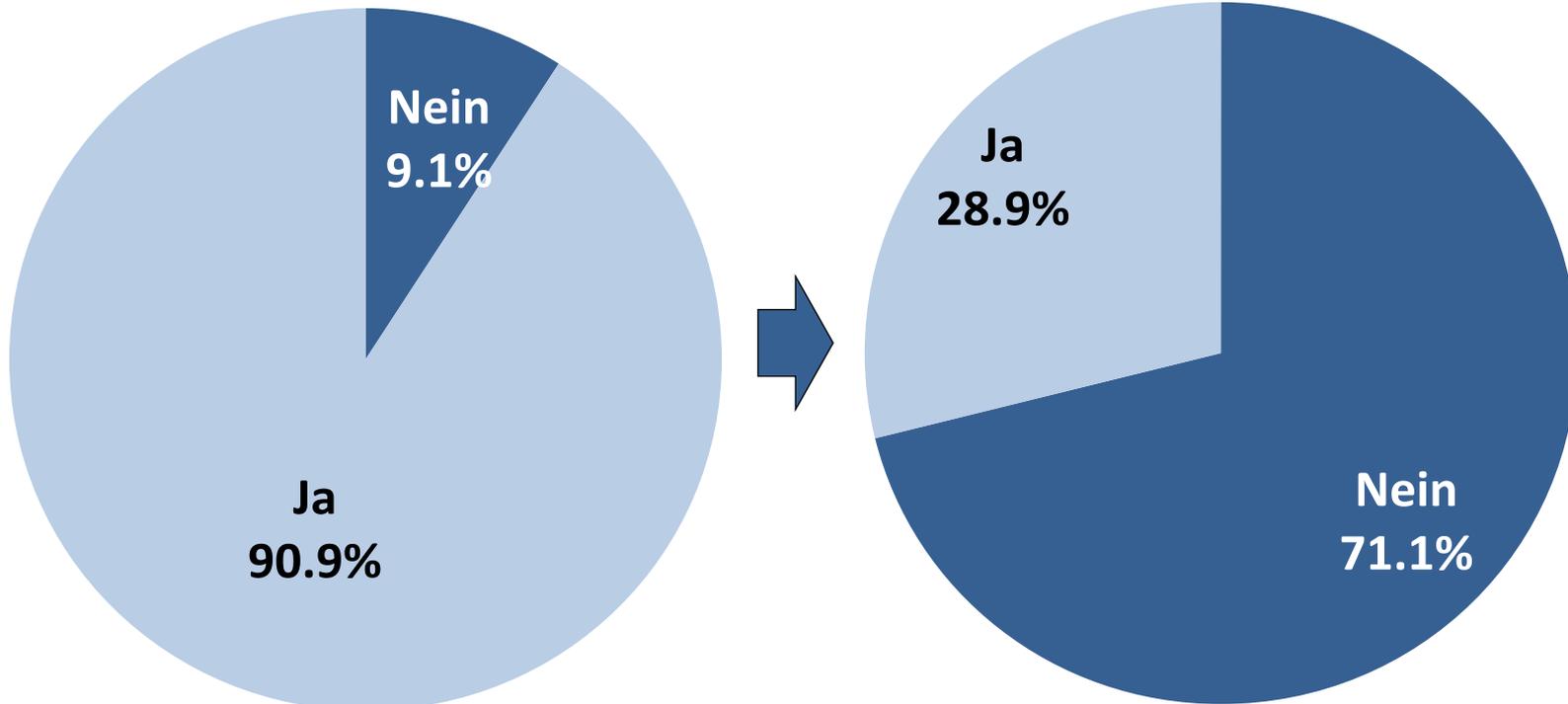
Nicht nur Vorurteile – auch schlechte Erfahrungen

«Bitte erinnern Sie sich an eine/n Mitarbeiter/in...

- mit psychischen Auffälligkeiten
- ungenügenden Leistungen oder problematischem Verhalten
- Belastungen für Chef, Team, Produktivität»

«Ist Ihnen jemand in den Sinn gekommen?» (n=320)

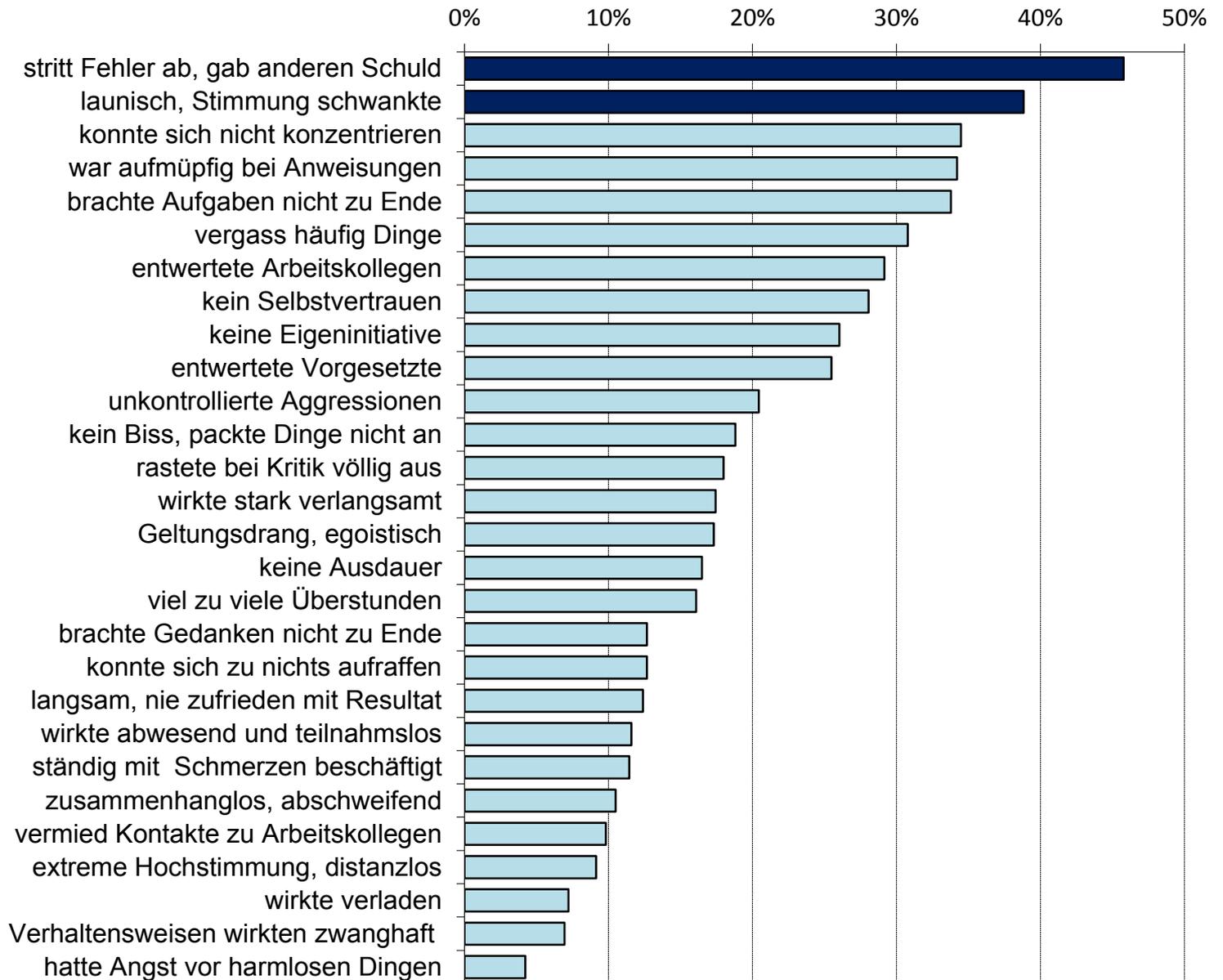
«Wurden Sie jemals geschult, wie man psychisch auffällige Mitarbeitende führen kann?»



Mitarbeiter	Chef selbst	Chef von Chef	Team	Behörden	Psychiater, HA
Angry Bird	Ausbader	Die Überkorrekte	Navy Seals	ZuckerbrotPeitsche	Mr. Unknown
Gockel	Herkules	Dagobert Duck	Konkurrenten	Erdmännchen	Lebenshilfe
Angsthase	Bösewicht	Terrier	Das Schwurgericht	Stolperi	Dr. Nobody
Fred Feuerstein	Motivator	Oberschakal	Die Schweiger	Immerweiss	weisser Schatten
Zappelphilipp	Amateurpsychologe	Was für eine Flasche	Die Hyänen	UnfähigkannnichtIV	Der Pate
Blender	Beschäftigt.therapeut	Vogel Strauss	Amigos	Sicherheitsnetz	Dogge
Speedy Gonzales	Der Ausgenutzte	Der Patriarch	The Expendables	Die Dominanten	Besserwisser
Lady Gaga	Der Überforderte	Der Blinde	Die wilde Horde	The Socialist	Gustav Gans
Schlaftablette	Der Geduldige	Hans guck in die Luft	Pulverfass	Spielball	Dr. Dolittle
Diva	Keine-Ideen-mehr	Gundel Gaukeley	Sklaven	Goofy	Aufmunterer
Schlaumi	Pferdeflüsterer	Dalai Lama	Wechselbad	NichtzuständigRAV	Der Zyniker
Cruella	Hochseil-Artist	Terminator	Teamgeist zwecklos	Mr. Bean	Happy Pills
Bugs Bunny	Ohnmächtig	Feigling	Dalton Brothers	Nein-nein	Dr. Strangelov
Gränni	Vermittler	Hulk	Miss Piggy, Gonzo	Retterin	Pfysiater

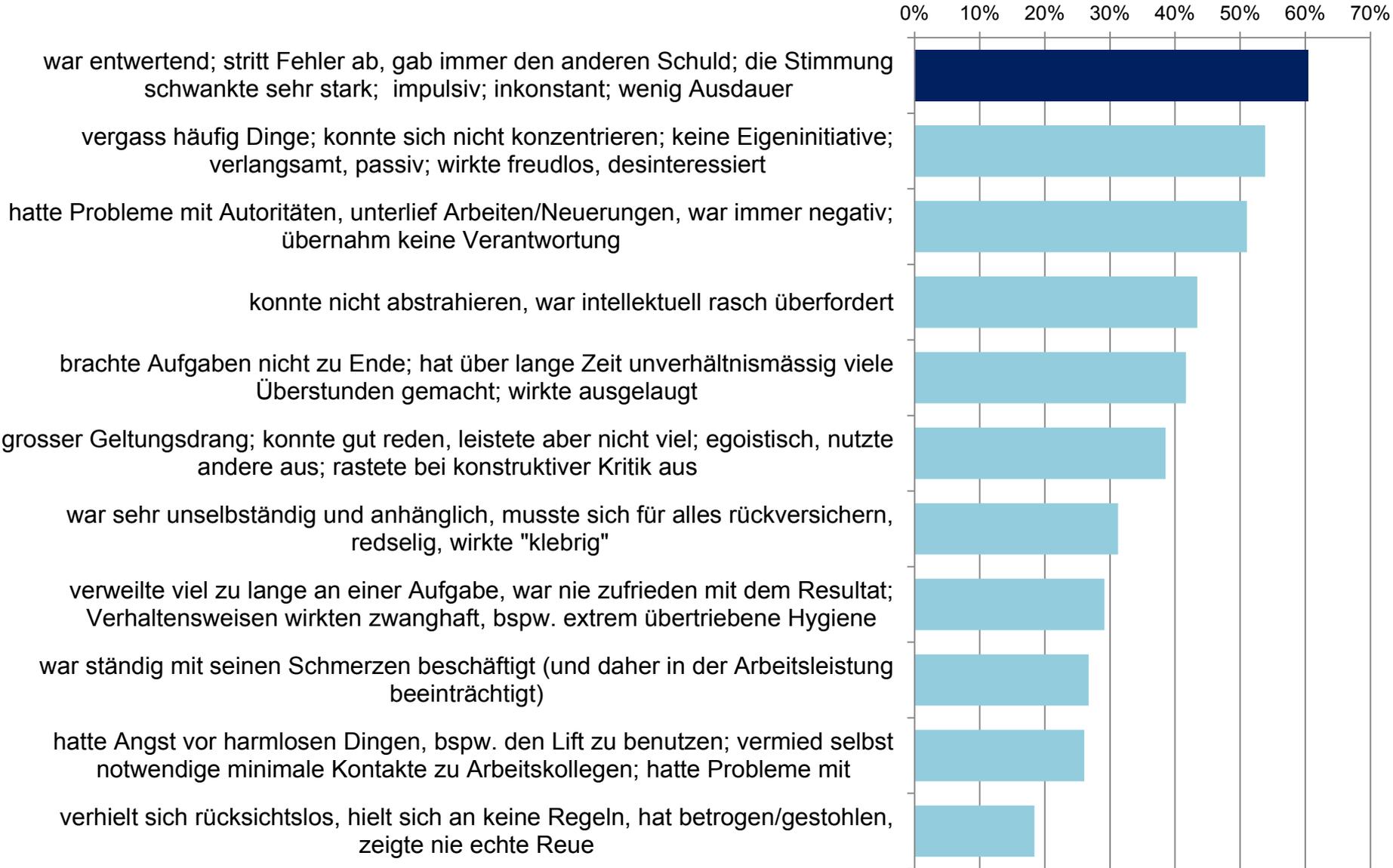
Hauptprobleme aus Sicht der Arbeitgeber 1

(N=1'055 Führungskräfte/HR in BS und BL)



Hauptprobleme aus Sicht der Arbeitgeber 2

(N=320 Führungskräfte Region Oberaargau, Bern)

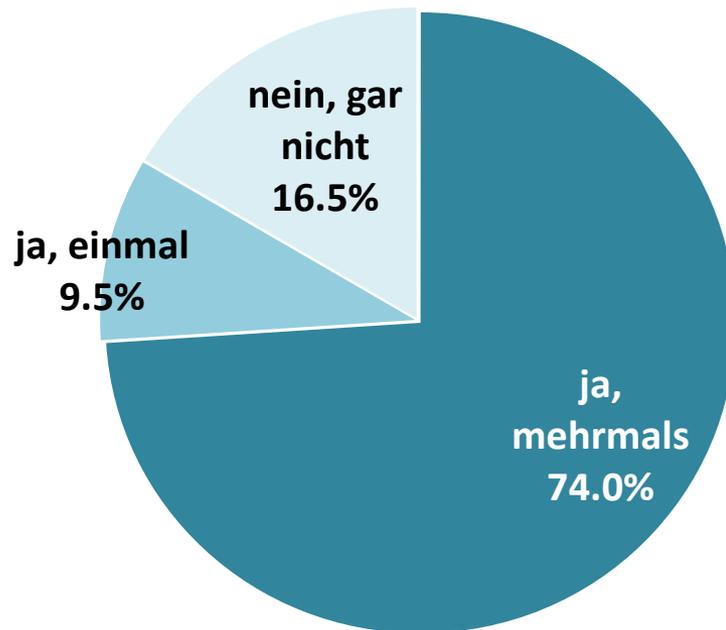


Quelle: Befragung von Führungskräften und Personalverantwortlichen in der Region Oberaargau (BE), 2015

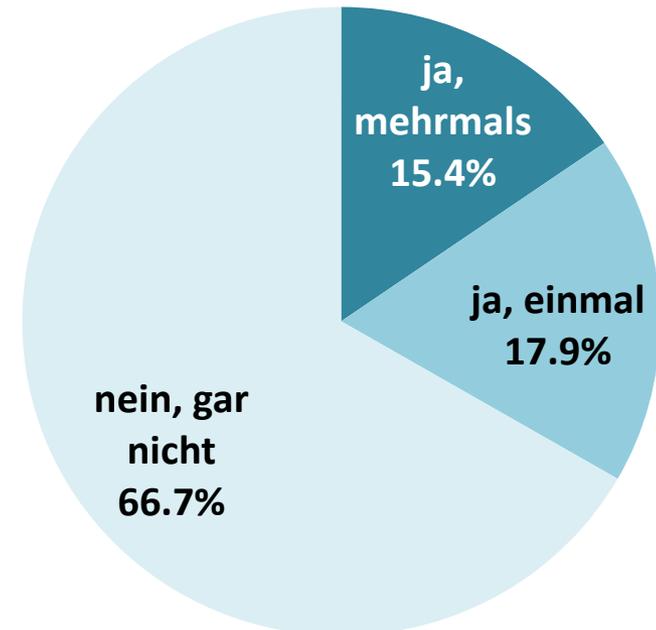
Belastung der Arbeitskollegen

(N=320 Führungskräfte, BE)

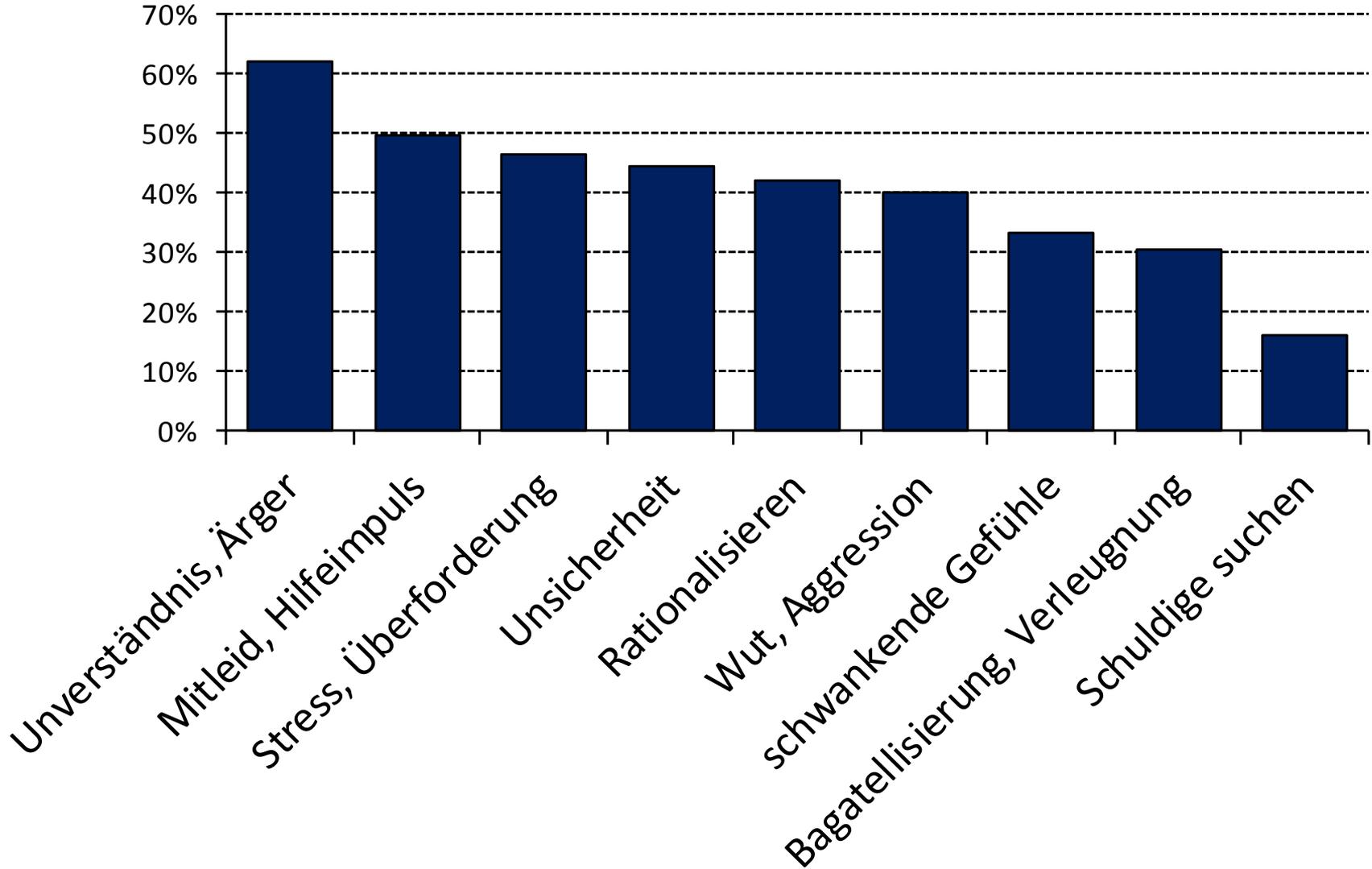
«Haben sich Mitarbeitende bei Ihnen über MA beschwert?»



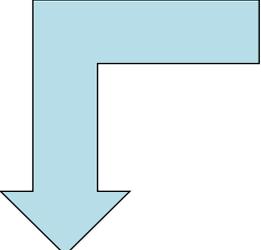
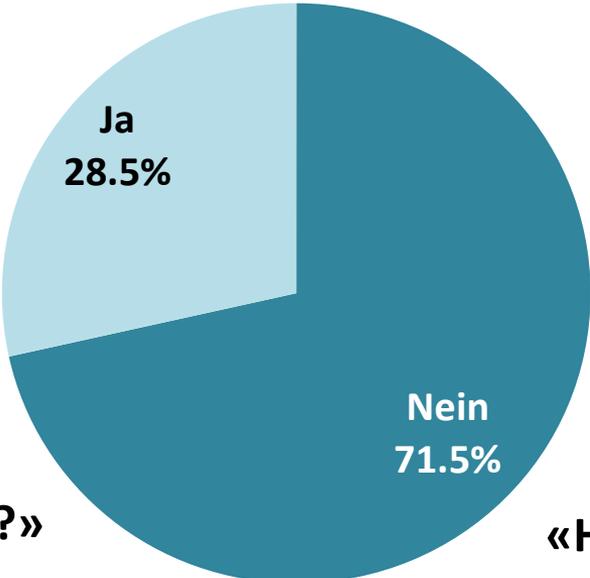
«Haben sich Mitarbeitende überlegt, selbst den Arbeitsplatz zu wechseln?»



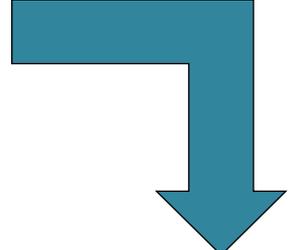
Wie hat das Team reagiert?



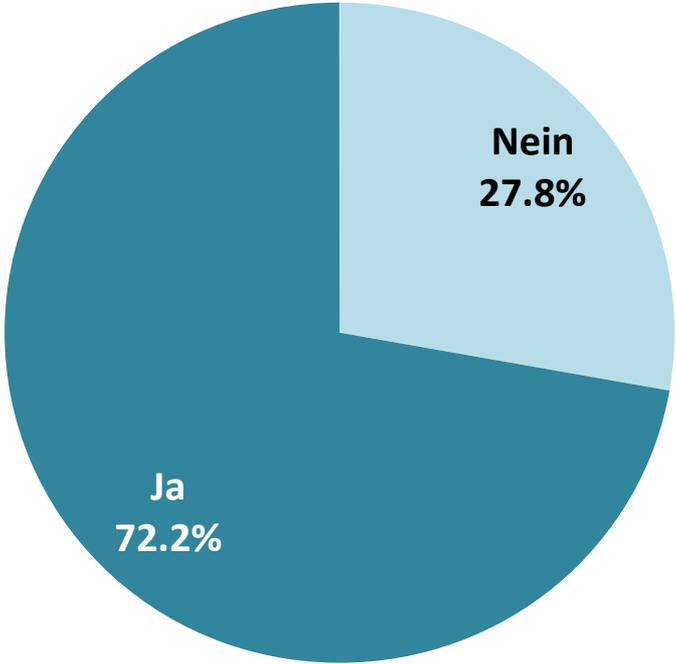
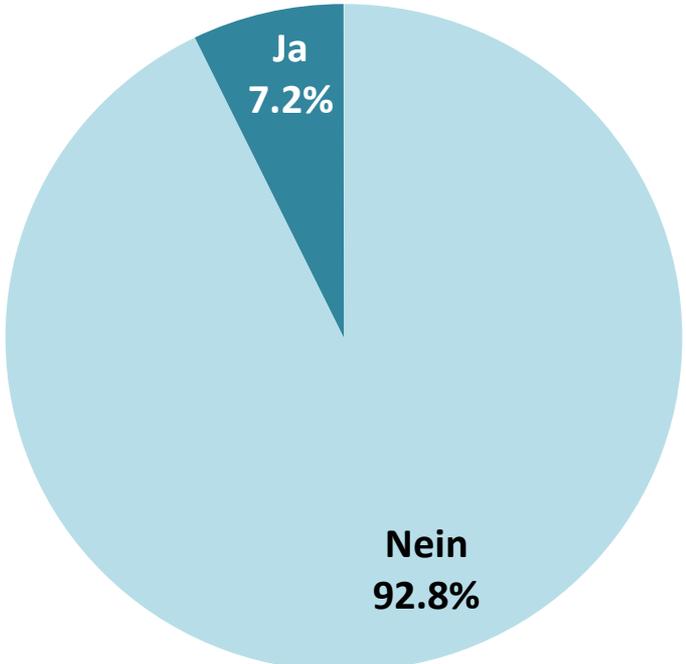
Äussern Mitarbeitende ihr psychisches Problem?



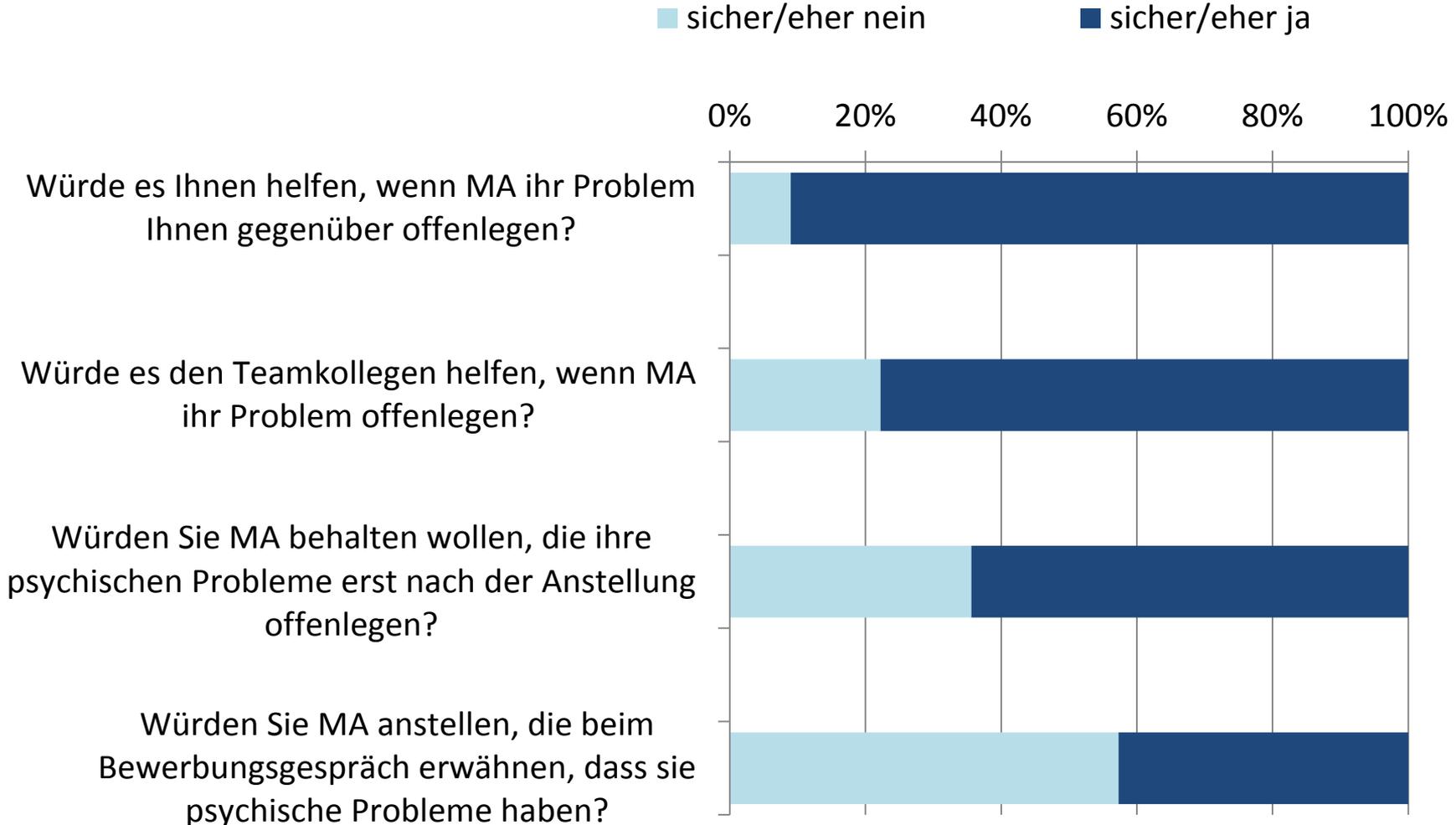
«Hat es MA geschadet?»



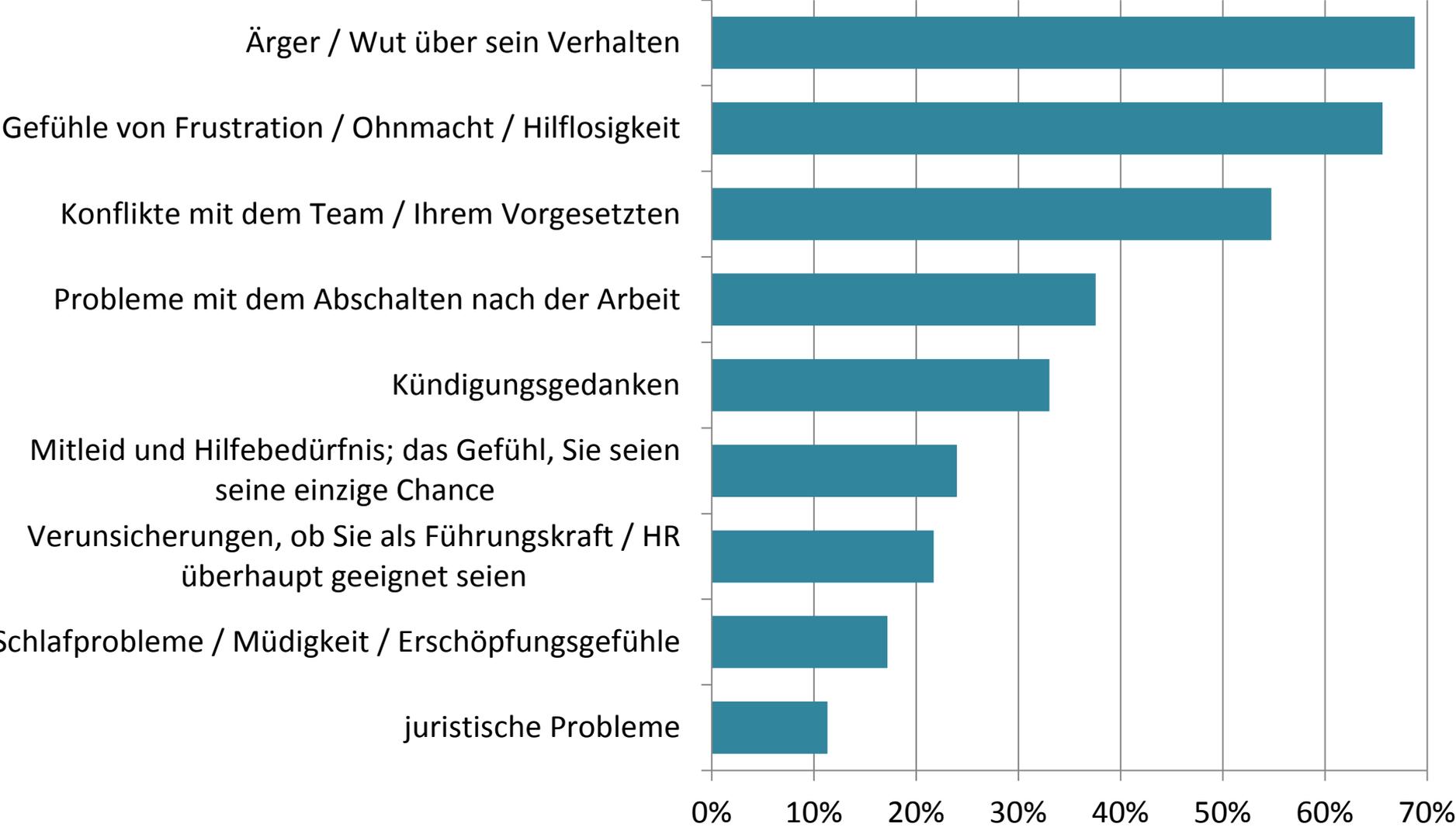
«Hätte es MA geholfen?»



Das Dilemma



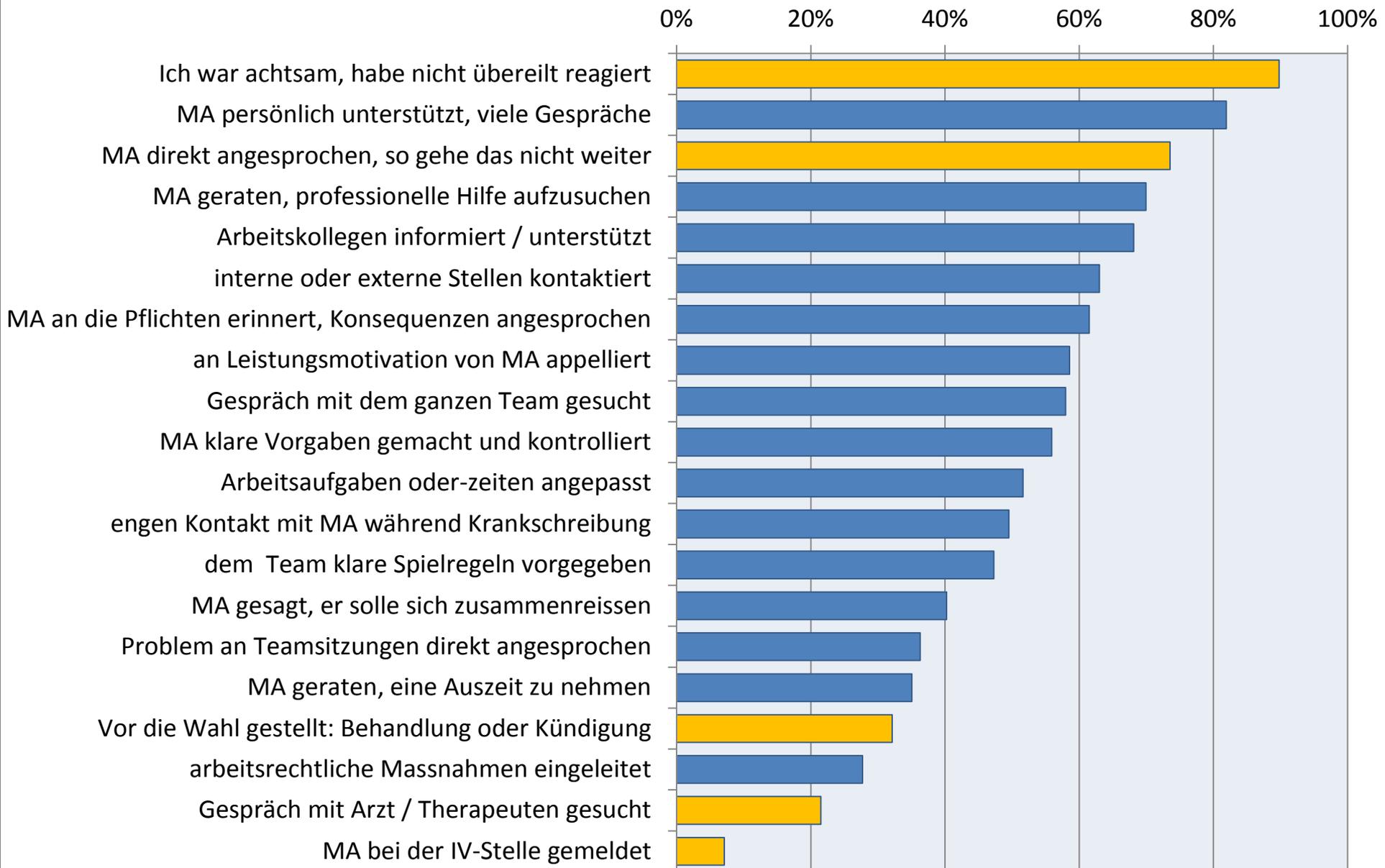
Belastung der Vorgesetzten



Quelle: Befragung von Führungskräften und Personalverantwortlichen in der Region Oberaargau (BE), 2015

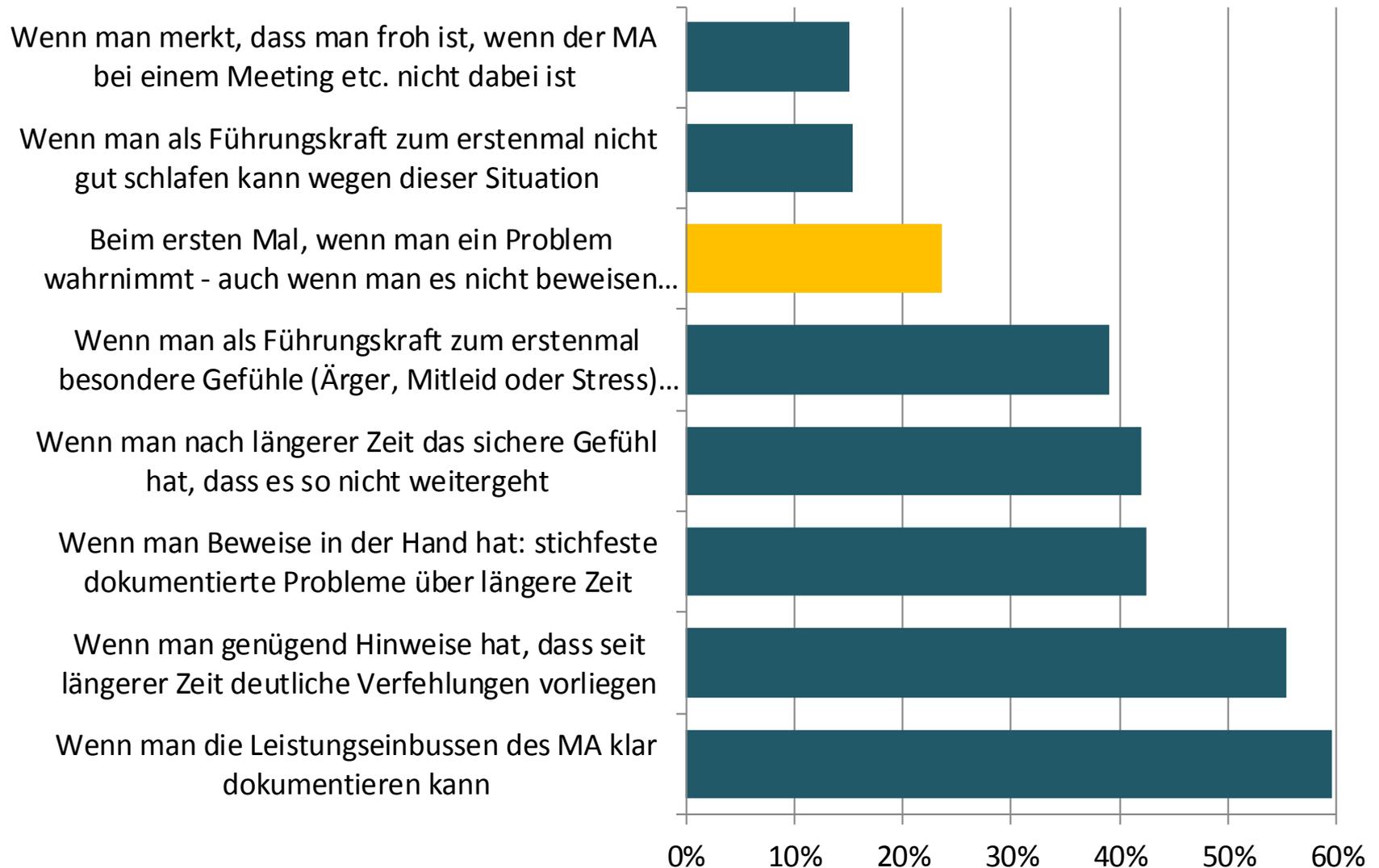
Wie intervenieren Vorgesetzte / HR?

(N=1'587 Führungskräfte Deutschschweiz)

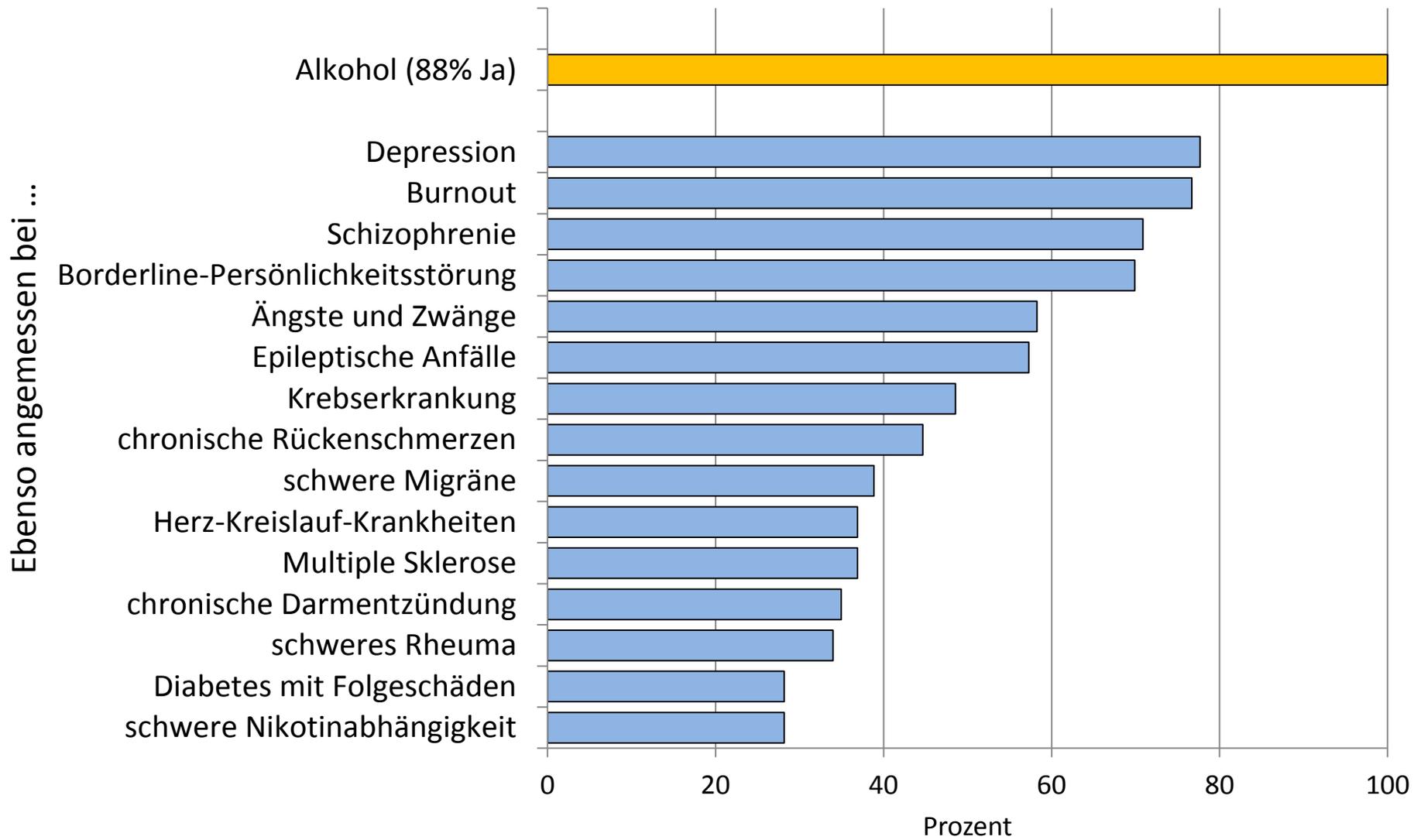


Wann sprechen Chefs Probleme an?

(N=320 Führungskräfte, BE)

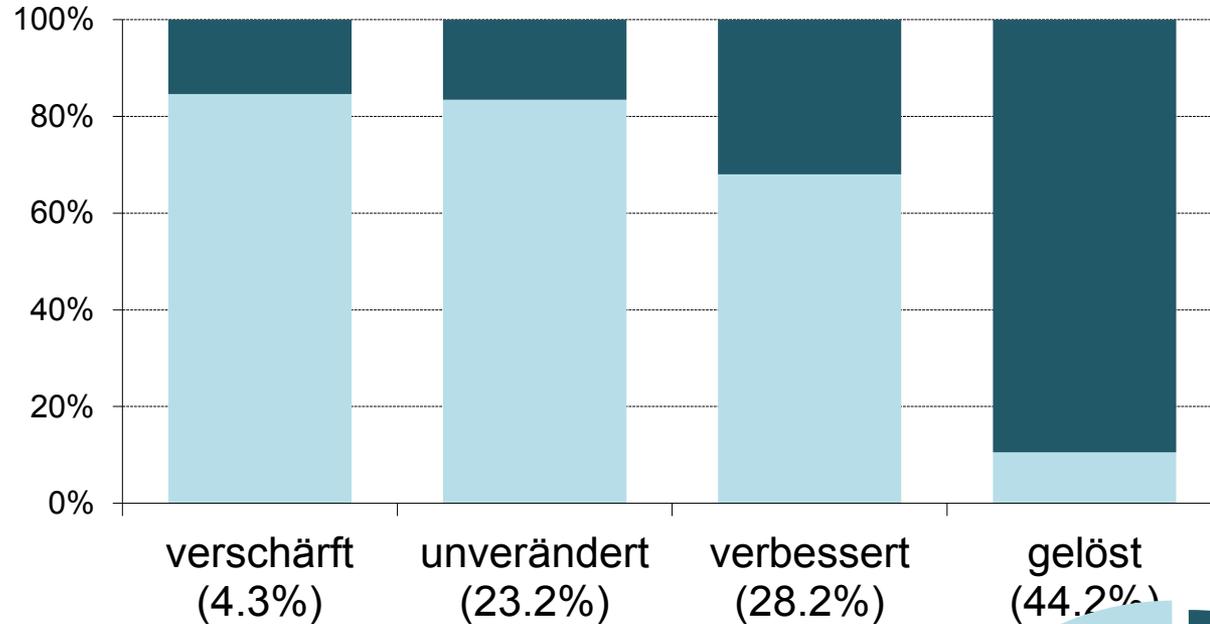


«Finden Sie es angemessen, wenn von alkoholabhängigen Mitarbeitenden verlangt wird, dass sie eine medizinische Behandlung aufsuchen müssen, wenn sie im Betrieb weiter arbeiten wollen?»



Quelle: Baer et al. Befragung von Führungskräften via Helsana-Trainingstool "LeadersCare" (in Vorbereitung, 2016)

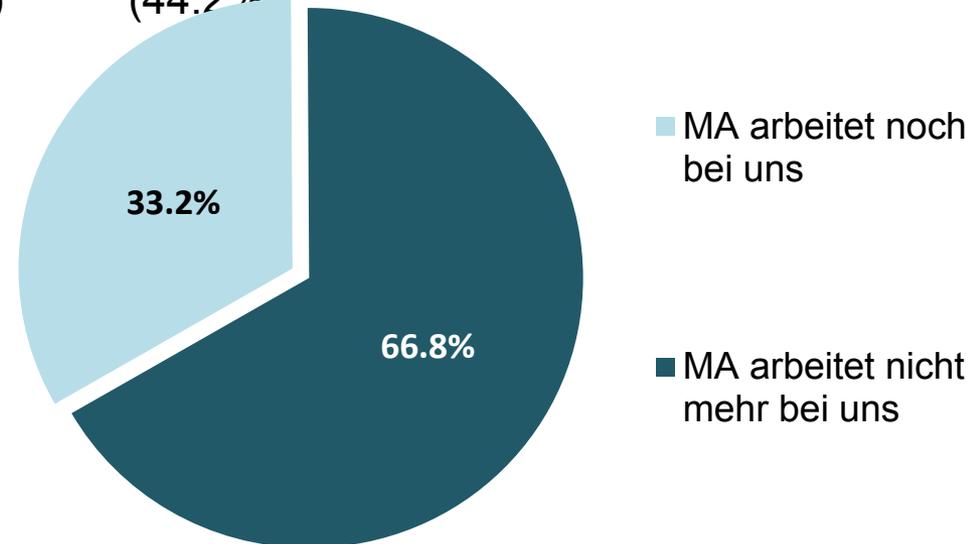
Können Führungskräfte solche Probleme lösen?



■ Arbeitsverhältnis aufgelöst (53%)

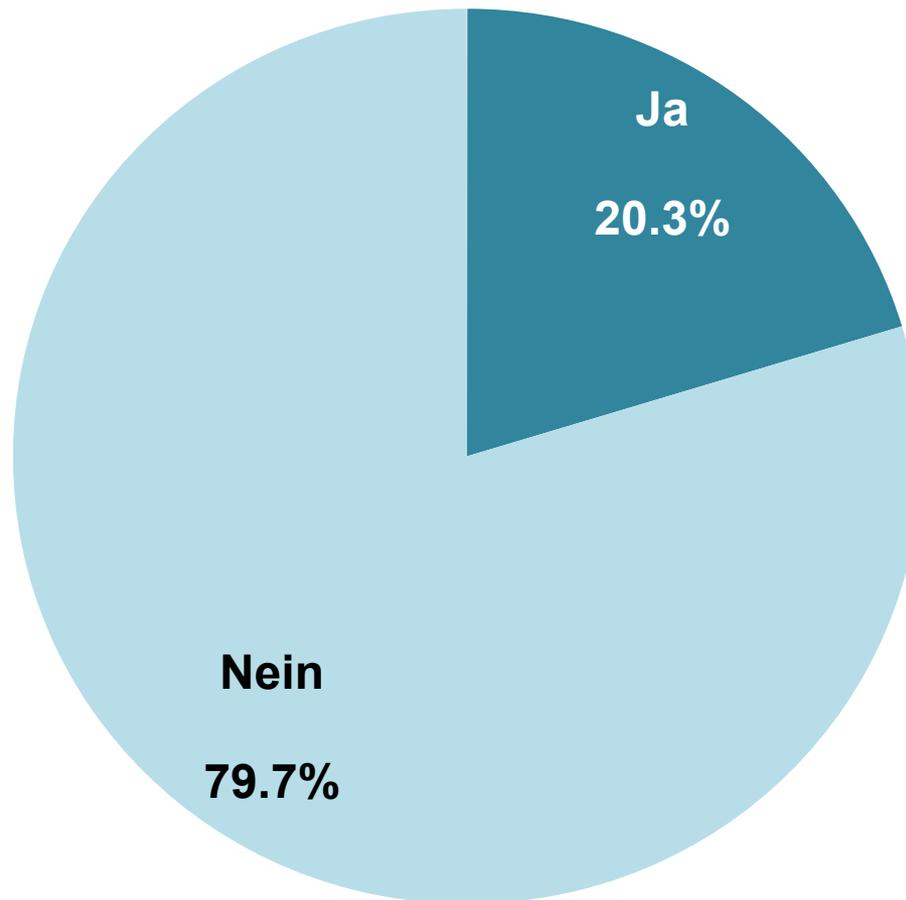
■ Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst (47%)

Baer, Frick, Auerbach, Basler et al.
(Publikation in Erarbeitung),
N=1'236 Arbeitgeber



Arbeitgeber-Erfahrungen mit Psychiatern

«Haben Sie jemals die Erfahrung gemacht, dass ein behandelnder Psychiater eines/r Mitarbeitenden Sie als Führungskraft in einer solchen Situation gut unterstützt hat?»



Bilder

Ihr Mitarbeiter Claudio hat - nach einer leichten Auffahrkollision mit dem Auto und folgenden Nackenschmerzen - zunehmende Leistungsprobleme. Auch ist er nicht mehr zuverlässig. Seine Schmerzen nehmen zu und strahlen immer mehr in Rücken und Beine. Hinzu kommen private Probleme. Im Team führt sein leidendes und gereiztes Verhalten zu Spannungen. Er fehlt oft wegen medizinischer Untersuchungen und ist trotz fehlender Diagnose zunehmend fixiert auf seine körperlichen Probleme.

Schliesslich wird er von einem Oberarzt für **Orthopädische Chirurgie und Traumatologie** des Bewegungsapparates für die nächsten 3 Monate krankgeschrieben.

Oberarzt für Innere Medizin

Oberarzt für Psychiatrie und Psychotherapie

Oberarzt für Rheumatologie

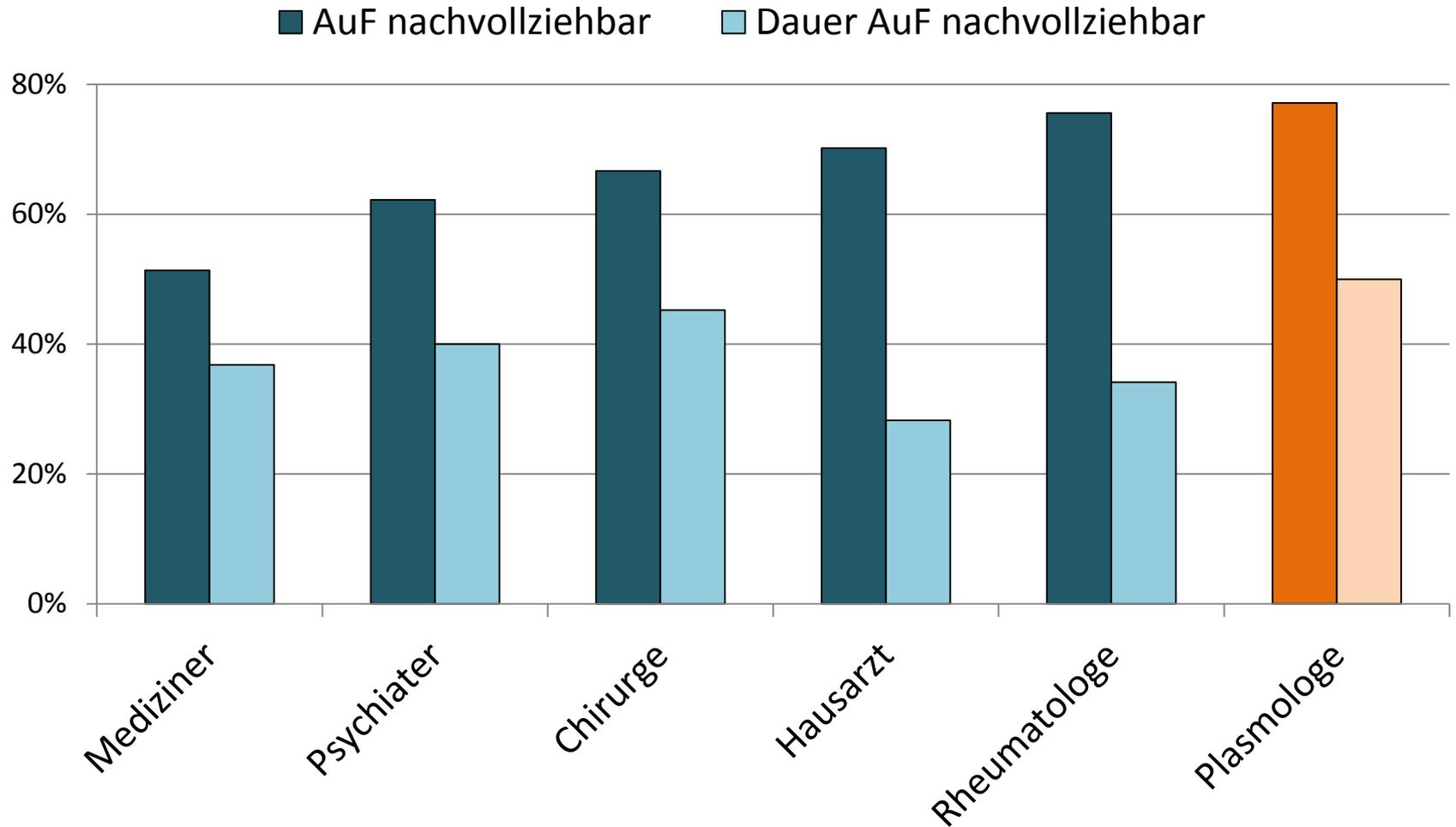
Hausarzt

Oberarzt für Physiologische Plasmologie

Finden Sie die Krankschreibung des Arztes nachvollziehbar?

Finden Sie die Dauer der Krankschreibung nachvollziehbar?

spielen auch eine Rolle



Was können Vorgesetzte tun?

Phase 1:

- Problem ansprechen *bevor* man sich ärgert
- Hilfen anbieten und gleichzeitig Erwartungen klar kommunizieren
- ev. Team entlasten («Problem ist Chefsache»)

Falls nötig, aber solange gute Lösung noch möglich - Phase 2:

- Nicht alleine bleiben
- Nicht mehr auf «Einsicht» warten, sondern Behandlung fordern
- Unterstützung durch behandelnden Arzt fordern, Kontakt suchen
- Meldung an die IV-Stelle
- Team informieren

Was kann das Unternehmen tun?

Betriebskultur:

- «Man darf psychische Probleme haben und darüber sprechen»
- Psychische Probleme, Krisen gehören auch zu einem gesunden Leben
- Die Frage ist nicht: «Hat ein Mitarbeiter ein psychisches Problem?»
- Die Frage ist: «Wie gehen alle Beteiligten damit um?»
- Unterstützung geben, Mitwirkungspflicht einfordern

Führungsschulung

Leitlinien

Neues Design und neue Funktionen
LEADERSCARE.CH

Online-Trainingstool

Wie mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden
umgehen? Wir unterstützen Sie dabei.

