IRADIS
BETRIEBLICHE
GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Psychische Probleme überdecken das wahre Gesicht

Ein Leitfaden für Führungskräfte

«Ihre Partnerin für psychische Gesundheit im Kanton Solothurn»

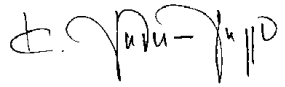
Irgendwie spürt man als Führungskraft, dass etwas nicht stimmt. Zu oft wird das Bauchgefühl aber ignoriert und wir machen weiter. «Den kenne ich so gar nicht», geht es einem durch den Kopf, oder «die ist ein ganz anderer Mensch». Die Bilder in diesem Leitfaden bringen genau das zum Ausdruck. Mitarbeitende, vielleicht über lange Zeit sogar Leistungsträger im Team, verändern sich. Psychische Probleme überdecken das wahre Gesicht.

Psychisch belastete Mitarbeitende können Führungskräfte fordern. Ja, sogar überfordern. Hier können wir Sie unterstützen: durch Angebote des Geschäftsfeldes Iradis für Prävention und Früherkennung von psychischen Problemen sowie die Leistungen der beruflichen Eingliederung.

Unser Anliegen? Wir wollen Sie befähigen, psychische Probleme im Arbeitskontext zu erkennen und beherzt anzugehen. Wir geben Ihnen mit diesem Leitfaden ein Werkzeug an die Hand, das Ihnen praktische Hilfe im betrieblichen Alltag bietet.

Wir wünschen Ihnen viele Erfolgsmomente bei Ihren herausfordernden Aufgaben in der Führung.

IV-Stelle Solothurn



Karin Fiechter-Jaeggi
Geschäftsleiterin

Inhalt

Editorial	3
Früherkennung	5
Aufhorchen	**7**
Abklären	**11**
Ansprechen	**15**
Auffordern	**19**
Aktiv bleiben	**21**
Anrufen	23
Anmelden	24

Früherkennung

Mit den 5A aus der Krise

Wer krank ist, informiert die vorgesetzte Person. Wenn nötig, geht man zum Arzt. Das erscheint logisch. Nicht so bei psychischen Krankheiten. Die Betroffenen befürchten eine Stigmatisierung. Dazu kommen Scham und Angst vor dem Verlust der Arbeit. Oft versuchen Betroffene, ihr Leiden zu verbergen.

Psychische Krankheiten verändern die Wahrnehmungsfähigkeit und beeinflussen das Verhalten. Sie belasten nicht nur private Beziehungen, sondern auch das Berufsleben. Es ist möglich, dass sich die Arbeitsleistung verschlechtert. Nicht selten kommt es zu zwischenmenschlichen Konflikten.

Wir ermutigen Vorgesetzte mit unserem praxiserprobten 5A-Leitfaden: Integrieren Sie die Früherkennung in Ihren Führungsalltag. Es lohnt sich: Sie erhalten die Produktivität des Teams, reduzieren die Kosten und schaffen ein vertrauensvolles Arbeitsklima.

Unsere 5A helfen Ihnen, problematische Entwicklungen bei Mitarbeitenden zu erkennen, lösungsorientiert anzugehen und ihre Auswirkungen auf den Betrieb zu minimieren:

- **Aufhorchen**
- **Abklären**
- **Ansprechen**
- **Auffordern**
- **Aktiv bleiben**

Unser Plus für Sie: Wenn unser Leitfaden nicht alle Fragen beantwortet, dann rufen Sie uns an. Wir unterstützen Sie unkompliziert und kostenlos.

Aufhorchen

Achten Sie auf die ersten Anzeichen.

Sie beobachten an Ihrer Mitarbeiterin, Ihrem Mitarbeiter schon länger Auffälligkeiten. Oder das Verhalten erscheint Ihnen in letzter Zeit verändert. Eine problematische Entwicklung ist wahrscheinlich, die Selbststeuerung der Person vielleicht eingeschränkt. Deshalb ist es wichtig, dass Sie die Anzeichen bewusst wahrnehmen.

So handeln Sie:

- Achten Sie auf Verhaltensweisen, die nicht vertraut sind und irritieren. Mitarbeitende mit einem psychischen Problem reagieren verschieden. Während die einen unsicher werden und sich zurückziehen, werden andere dünnhäutig oder aufbrausend.
- Beurteilen Sie die Arbeitsleistung. Oft nimmt die Produktivität ab. Die Mitarbeitenden sind unkonzentriert, unzuverlässig und sie arbeiten langsamer. Es kommt zu ungewohnten Fehlern.
- Machen Sie sich Gedanken zum Verhalten im Team. Werden Absprachen vernachlässigt oder umgangen? Verhalten sich die Mitarbeitenden unflexibel oder wiederholt unangepasst? Sind ihre Reaktionen unangemessen?

Frühwarnzeichen
Signale bewusst wahrnehmen

Arbeitsfähigkeit

- Hektische Betriebsamkeit mit häufigen Arbeitsunterbrechungen
- Veränderte oder starr ablehnende Haltung gegenüber Regeln und Routinen
- Kritikempfindlichkeit
- Plan- und Strukturlosigkeit
- Mangelnde Flexibilität
- Häufung von Über- oder Minusstunden
- Häufige Kurzabsenzen
- Leistungsabfall und Leistungsschwankungen
- Hohe Fehlerquote
- Verlangsamung, Ineffizienz
- Unzuverlässigkeit
- Vergesslichkeit
- Unsicherheit
- Vermeiden bestimmter Tätigkeiten
- etc.

Allgemeinzustand

- Persönlicher Rückzug
- Gereiztheit und Aggression
- Geistige Abwesenheit
- Andauernde Traurigkeit oder Niedergeschlagenheit
- Misstrauen
- Berichte von Verfolgung oder Überwachung
- Selbstgespräche
- Schlaflosigkeit, Erschöpfung, unerklärliche Schmerzen
- Unruhe oder Angespanntheit
- Vernachlässigung von Kleidung und Körperpflege
- Verändertes Essverhalten
- Vernachlässigung von Hobbys
- etc.

Psychische Belastung
hat viele Gesichter

Weiterbildung lohnt sich

Marco* (51) arbeitet seit 20 Jahren als Lagermitarbeiter und Staplerfahrer in einem Logistikunternehmen. Die Tätigkeit hat sich in den letzten Jahren verändert. Marco hat Mühe, die digitale Abwicklung der Wareneingangskontrolle sowie der Lagerbewirtschaftung zu erlernen. Er kann mit dem Arbeitstempo von jüngeren Kollegen nicht mithalten. Marco macht sich grosse Sorgen, wie lange er den Anforderungen noch gerecht werden kann. Diese Umstände belasten ihn zunehmend. Er wirkt abgelenkt und nervös. Sein Selbstwertgefühl und die Motivation leiden, die Kurzabsenzen häufen sich. Im HR werden die vermehrten Ausfälle von Marco erkannt. Die HR-Mitarbeiterin thematisiert die Absenzen mit der direkten Vorgesetzten, welche die gleichen Beobachtungen gemacht hat. Beide können sich die Situation nicht erklären und vereinbaren ein Gespräch mit Marco. In diesem spricht er über seine Sorgen und existenziellen Ängste. Gemeinsam suchen sie nach Lösungen. Sie vereinbaren, dass Marco Weiterbildungen im Bereich der Lagerbewirtschaftung besucht. Mit dieser Qualifizierung erhöht er sein Fachwissen und seine Kompetenzen, was seine Ängste reduziert. Dadurch steigen seine Motivation und Arbeitsfreude, was sich gewinnbringend auf alle Beteiligten auswirkt.

*Name von der Redaktion geändert