

Psychische Störungen am Arbeitsplatz

Gespräche mit Beschäftigten in schwierigen Lebenssituationen

Psychische Störungen am Arbeitsplatz verzeichnen in den vergangenen Jahren einen enormen Zuwachs und sorgen für erhebliche Ausfallzeiten sowie für eine zusätzliche Belastung des Teams. Als erste Erklärung fällt uns in der Regel der zunehmende Leistungs- und Verantwortungsdruck ein, der auf dem Einzelnen lastet. So eindeutig ist dies jedoch nicht: Hat der Arbeitsdruck zu einer psychischen Störung geführt oder hat die psychische Störung zu einer geringeren Belastbarkeit geführt – oder ist eine latent vorhandene Störung durch ein berufliches (oder auch privates) Ereignis ausgelöst worden? Und warum erkranken andere Beschäftigte in vergleichbaren Situationen nicht?

Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten können viele Ursachen haben – wichtig für Sie als Führungskraft ist, die Ursachen zu identifizieren, Anzeichen frühzeitig zu erkennen und adäquat zu handeln.

Die Symptome psychischer/seelischer Erkrankungen werden oft zu spät registriert und falsch interpretiert. Die Folgen: Lange Leidenswege der Betroffenen, psychosoziale Konflikte am Arbeitsplatz, Fehler in der täglichen Arbeit, Zunahme von Krankheitstagen. Menschliches Leiden und eine Verschlechterung der Arbeitsatmosphäre können verhindert werden, wenn Sie als Führungskraft rechtzeitig und professionell eingreifen. Sie lernen, Verhaltensänderungen, die auf eine psychische Krankheit hindeuten, zu erkennen und im Rahmen ihrer Berufsrolle hilfreich zu intervenieren.

Das gut vorbereitete und souverän durchgeführte Fürsorgegespräch ist dabei eine erste wichtige Intervention, welche Sie aus Ihrer Führungsrolle heraus tätigen können. Sie werden im Seminar Werkzeuge der Gesprächsführung kennen und mittels konkreter Übungen auch anwenden lernen. Gerade auch bei wichtigen Fragen, z.B. wie weit man als Führungskraft „gehen darf“, was man verlangen kann und vor allem auch muss, wird Ihnen das Seminar Sicherheit geben. Gesundheitszentrierte Gespräche und ein gesundheitsorientierter Führungsstil können als unterstützende Puffer wirken.



Foto: Jeannette Dietl – Fotolia.com

Ihr Nutzen

- Sie erhalten einen Überblick über Ursachen und Hintergründe möglicher psychischer/seelischer Erkrankungen.
- Sie lernen Symptome psychischer Erkrankungen kennen und Anzeichen frühzeitig wahrzunehmen.
- Sie erhalten rollenadäquate Handlungssicherheit im Umgang mit psychischen Störungen am Arbeitsplatz.
- Sie trainieren eine hilfreiche Gesprächsführung mit Menschen in Krisen.

Inhalte

Ursachen für Auffälligkeiten am Arbeitsplatz

- Auffälligkeiten im Leistungsverhalten
- Auffälligkeiten in Kommunikation und Sozialverhalten
- Psychische Auffälligkeiten
- Physische Auffälligkeiten

Psychische Störungen am Arbeitsplatz

Psychische Störungen

- Angststörungen
- Depressionen
- Manie
- Psychosen
- Persönlichkeitsstörungen
- Demenz
- Sucht

Burnout – Signale erkennen und vorbeugen

- Erschöpfung als Tabu – Die Betroffenen erkennen es zuletzt
- Emotionale Erschöpfung, Depersonalisation, Leistungsabnahme, körperliche Beschwerden
- Persönlichkeitsspezifische und strukturelle Risikofaktoren
- Ressourcen gegen Burnout
- Stresstoleranz
- Das eigene Selbstverständnis und Rollenklarheit
- Wie gefährdet sind eigentlich Führungskräfte?
- Was kann ich als Kollege / Kollegin tun?
- Was kann ich als Führungskraft tun?
- Was kann ich tun, wenn ich Burnout-Signale bei meiner Führungskraft beobachte?

Hilfreiche Gespräche mit Menschen in Krisen

- Arten und Ursachen von Krisen
- Ressourcen aktivieren
- Die Möglichkeiten der eigenen Rolle nutzen, die Grenzen der eigenen Rolle erkennen: Führungskräfte sind keine Therapeuten
- Rollenangemessene Gesprächsführung

Ihre Rolle als Führungskraft

- Den Spagat zwischen Fürsorgepflicht und Ergebnisverantwortung managen
- Die eigenen Handlungsmöglichkeiten erkennen
- Die Privatsphäre der / des Beschäftigten respektieren
- Frühzeitig das Gespräch suchen: Das Fürsorgegespräch
- Wann sollte ich wie an welche Experten weiterleiten?
- Außerbetriebliche / -behördliche Maßnahmen

Fallbeispiele aus der eigenen Führungspraxis

- Analyse
- Handlungsmöglichkeiten

Lust auf Arbeit

- Life-Work-Balance
- Optimales Klima fördert Wachstum
- Gesund Führen

Methoden

- Impulsreferat
- Fallarbeit
- Gesprächsübungen

Zielgruppen

Führungskräfte, Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen, Psychosoziale Dienste

Dauer

Zwei Tage