

IV – weil Integration verbindet

SVA Zürich

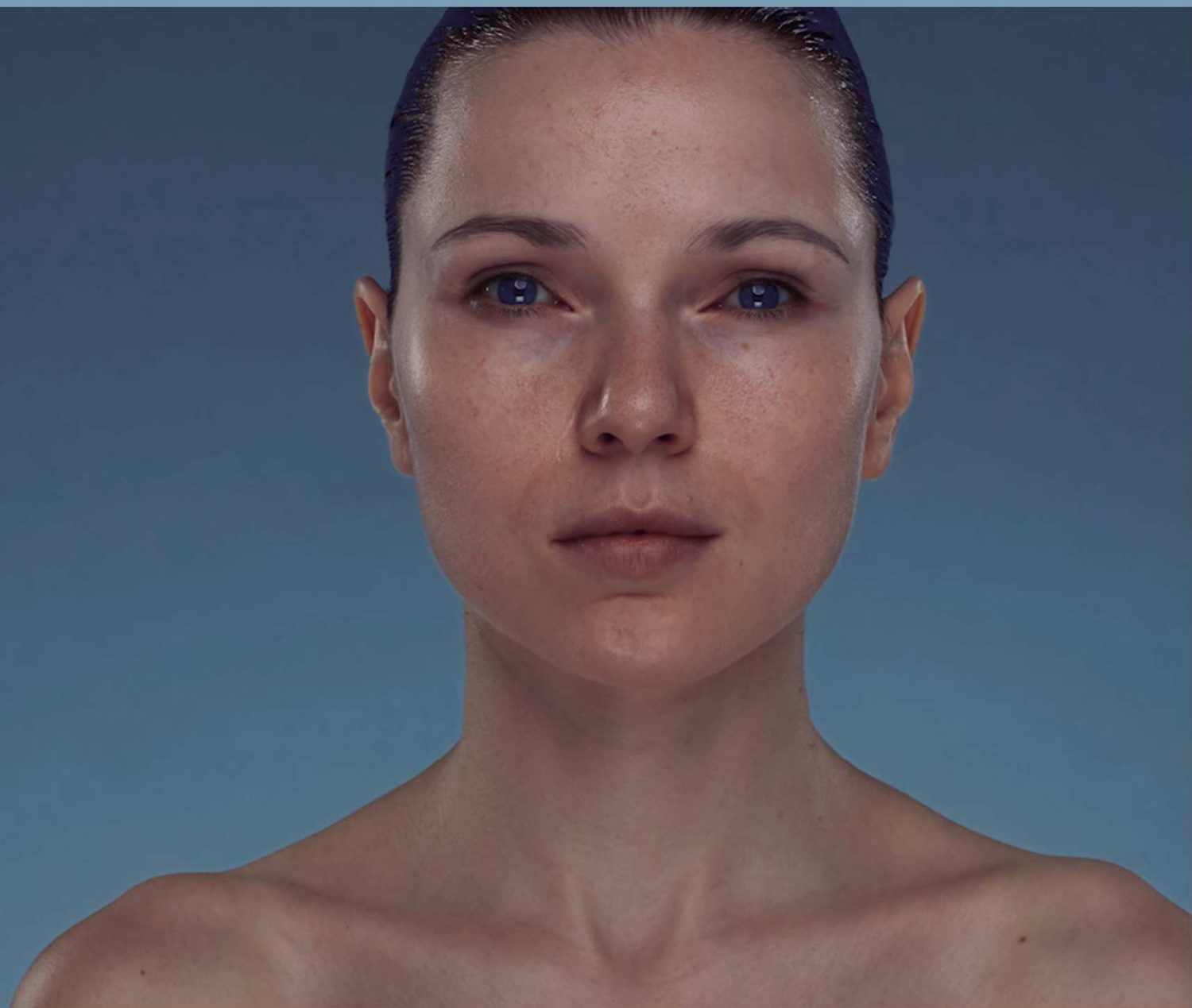


Tabu brechen und richtig handeln

Von der Früherkennung bis zum Arbeitsplatzverlust

Ihre Referentin:

Gabriele von Essen, Job Coach/Trainerin Prävention für AG



Psychische Probleme am Arbeitsplatz

Was ist eine psychische Erkrankung

Versuch einer Definition (nach WHO):

Eine psychische Erkrankung ist gekennzeichnet durch die Beeinträchtigung der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens, Verhaltens und/oder der sozialen Beziehungen.

Es gehört zum Wesen dieser Beeinträchtigung, dass die willentliche Steuerung bei den Betroffenen nicht mehr oder nur zum Teil möglich ist.

Präsentismus bei psychisch kranken Mitarbeitenden

Zwei Kategorien Verhaltensauffälligkeiten

Langsam beginnende
Wesens- und Verhaltensänderung



Arbeitsleistung verschlechtert sich
zunehmend



Oft «einsichtig»
(Depression, Zwangsstörung, Angst-
erkrankung, Schizophrenie, ...)

Bestehende
Wesens- und Verhaltensauffälligkeiten



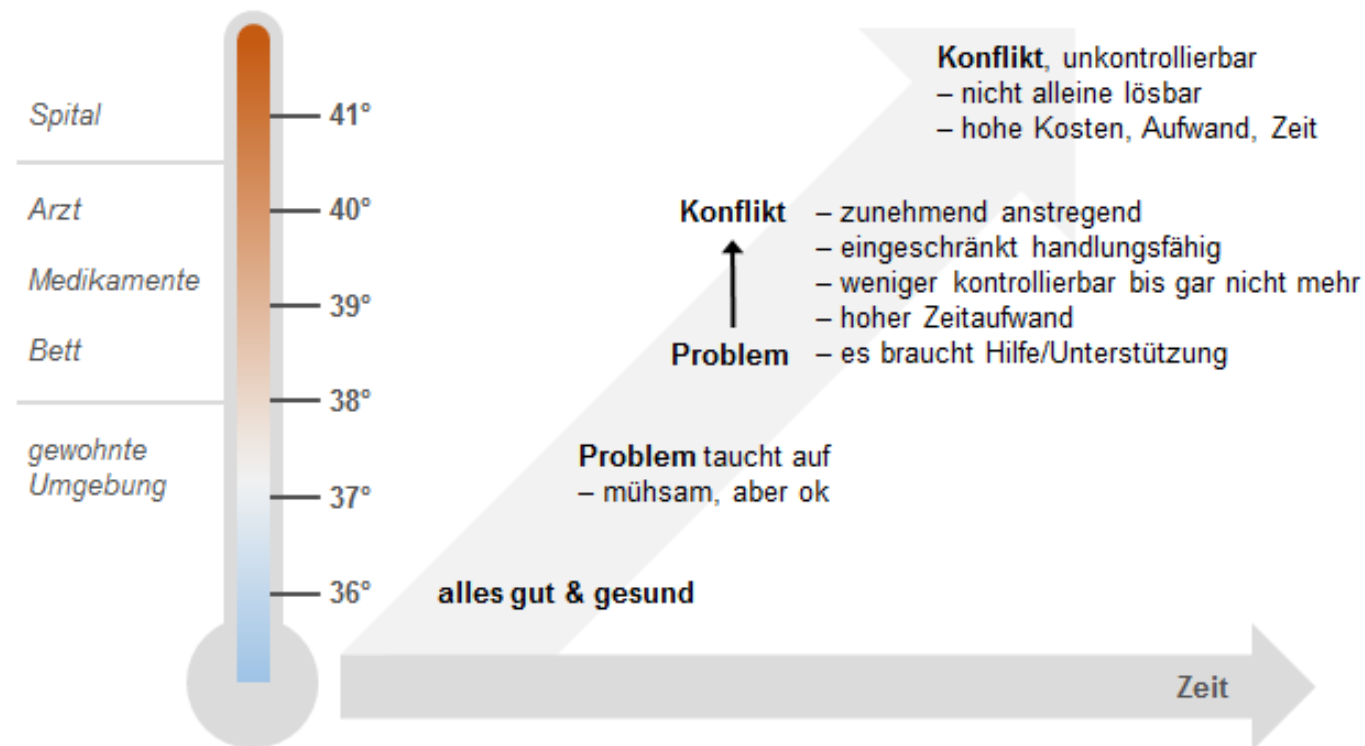
Oft zufriedenstellende Arbeitsleistung
Mitarbeitende beeinflussen jedoch
Teamleistung



Oft «uneinsichtig»
(Persönlichkeitsstörungen, ADHS,
Autismusspektrumstörung)

Präsentismus bei psychisch kranken Mitarbeitenden

Absentismus vermeiden und früh handeln



1. A - Aufhorchen

Achten Sie auf die ersten Anzeichen



Beispiel

Mitarbeiter Herr Gründlich

- Langjähriger Mitarbeiter
- Sehr dienstleistungsorientiert
- Beliebt bei Kunden wie Kollegen
- Gibt gerne Fachwissen an Jüngere und weniger Erfahrene weiter
- Hoher Qualitätsanspruch an seine Arbeit
- Äusserst gepflegtes Erscheinungsbild

1. A - Aufhorchen

Erkennbar in den Bereichen...



2. A - Abklären

Notieren Sie Ihre Beobachtungen



3. A – Ansprechen

Schaffen Sie Klarheit mit einem Gespräch



4. A – Auffordern

Bewegen Sie zum Handeln



4. A – Auffordern

Absentismus vermeiden

Langsam beginnende
Wesens- und Verhaltensänderung



Arbeitsleistung verschlechtert sich
zunehmend



Oft «einsichtig»



Zum Arzt schicken, Prozess begleiten

Bestehende
Wesens- und Verhaltensauffälligkeiten



Oft zufriedenstellende Arbeitsleistung
Mitarbeitende beeinflussen jedoch
Teamleistung



Oft «uneinsichtig»



Rahmenbedingungen vorgeben und
kontrollieren

5. A – Aktiv bleiben

Geben Sie regelmässig Feedback



1. A – Aufhorchen

2. A – Abklären

3. A – Ansprechen

4. A – Auffordern



5. A – Aktiv bleiben

Handlungsleitfaden 5A

Unsere Empfehlungen

Verantwortung übernehmen!

- Eigene Wahrnehmung ernst nehmen und nicht allein bleiben damit 1.+2.A
- Problem früh, direkt und wertneutral ansprechen 3.A
- Versuchen, das Haupt-Arbeitsproblem zu verstehen 2.A
- Klare Vorgaben entwickeln und evaluieren sowie Hilfe vorschlagen 4.A
- Das Team entlasten, Sicherheit geben (Problem ist Chefsache) 5.A
- Grenzen akzeptieren – handlungsfähig bleiben: Bedingungen stellen 2.+4.A

Haltung

Hinschauen statt Wegschauen



Kaderworkshop zum 5A Leitfaden für Vorgesetzte

Machen Sie Ihr Kader fit

Inhalte Workshop

- **Sensibilisieren** (Psychisch Kranke Mitarbeitende)
- **Mobilisieren** (Tabu brechen und zielgerichtet handeln)
- **Instruieren** (Gespräche mit psychisch auffälligen oder kranken Mitarbeitenden vorbereiten und üben)

Der Standardworkshop beinhaltet die Themenblöcke:

- Psychische Probleme früh erkennen...
- ...und wie weiter nach gemachten Beobachtungen
- Knackpunkte in der Gesprächsführung
- Orientierung anhand des 5A-Leitfadens für Vorgesetzte

SVA Zürich – Ihre Partnerin für Prävention und berufliche Integration

Brechen Sie das Tabu:

Prävention/Anmeldung Impulsreferat und Kaderworkshop:

044 448 80 80

Arbeitgeber-Hotline für Früherfassung und berufliche Integration:

044 448 58 58

Vielen Dank

SVA Zürich

