

Der psychisch auffällige Mitarbeiter Arbeitswelt und psychische Erkrankungen

Workshop im Rahmen der Tagung
„Gute Arbeit ist die beste Medizin“
10.12.2015

Zentrale Polizeidirektion Niedersachsen
Sozialwissenschaftlicher Dienst (SWD –
D15)

Achim Grube (Sozialdirektor, Lehrsupervisor),

Wolfgang Schladitz (Kriminalhauptkommissar, Supervisor
und Coach),

Gerlind Kirchhof (Polizeihauptkommissarin,
Sozialpsychologin M.A.)

Fragen in Zusammenhang mit psychisch auffälligen Mitarbeitern

- Wie erkenne ich, dass jemand „auffällig“ ist?
- Mein Mitarbeiter hat sich in letzter Zeit verändert. Wie kann ich ihn ansprechen?
- Mein Mitarbeiter leidet an Depressionen – kann er noch im Geheimschutz arbeiten?
- Meine Mitarbeiterin ist traumatisiert. Kann ich sie „einfach so“ weiter einsetzen?

Abbildung 3: Krankschreibungsdauer – die wichtigsten Krankheiten 2000 bis 2013

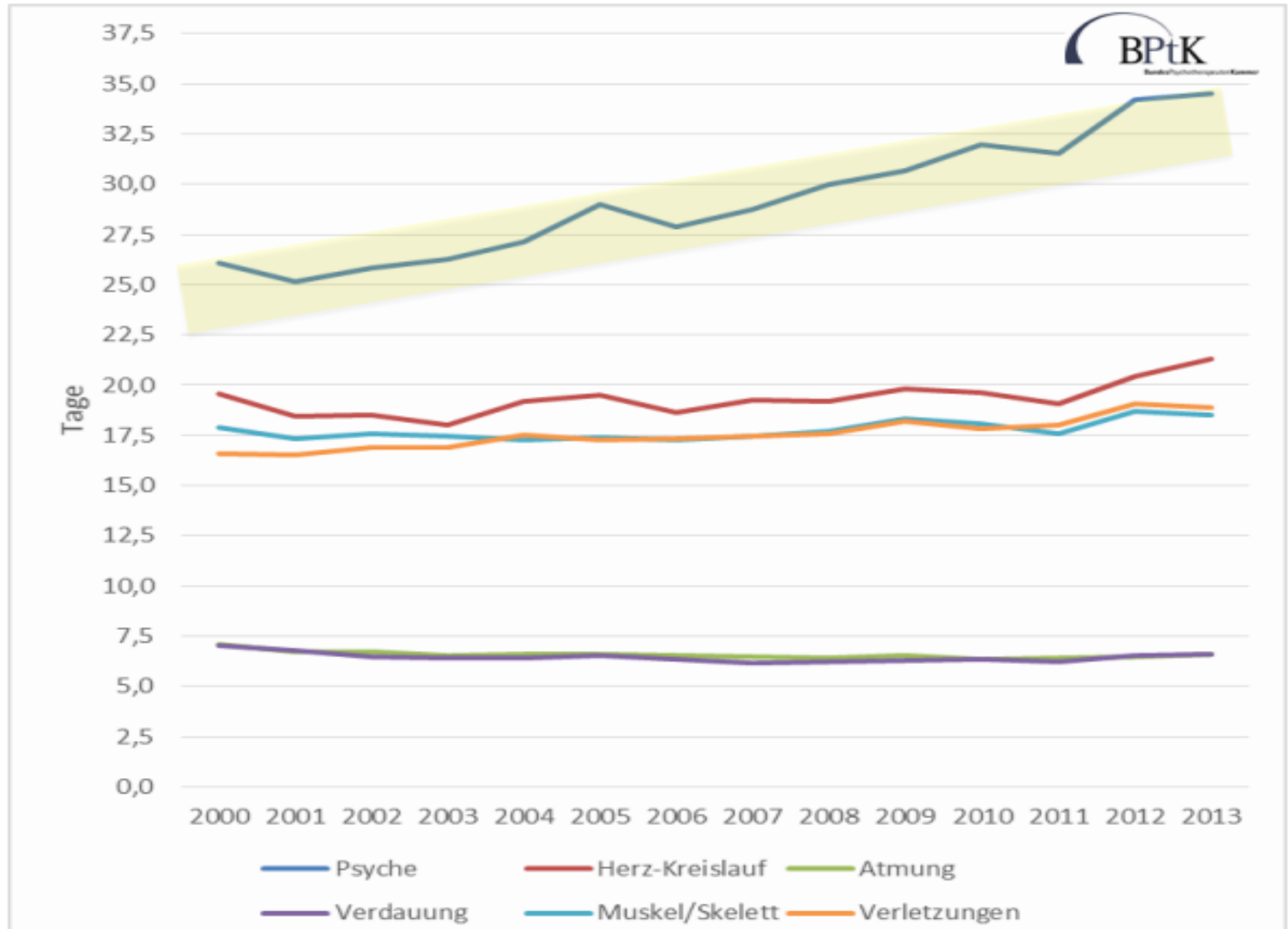
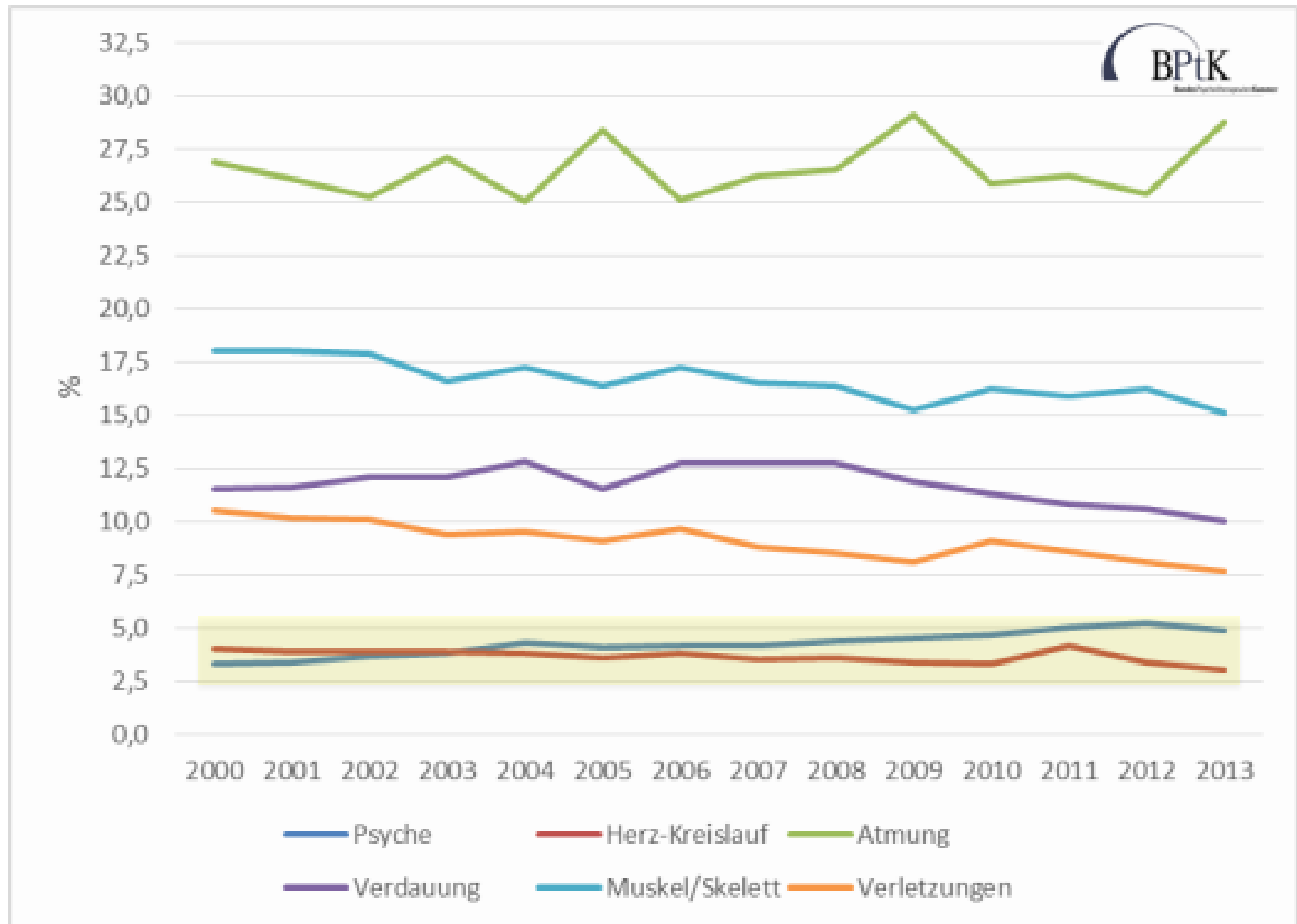


Abbildung 2: AU-Fälle – die häufigsten Krankheiten 2000 bis 2013



Worum geht es?

Es scheinen wenige Fälle

mit relativ langen Krankheits- bzw.

Ausfallzeiten (\emptyset 35,1 AU Tage im Jahr 2014*)
zu sein.

- Aber diese Feststellung bezieht sich nur auf Fälle mit diagnostizierten Störungen.

Der psychisch auffällige Mitarbeiter:

- Prävention vor dem AU-Fall.

Der häufigste Grund, psychische Störungen und Belastungen bis zum Zusammenbruch zu ignorieren:

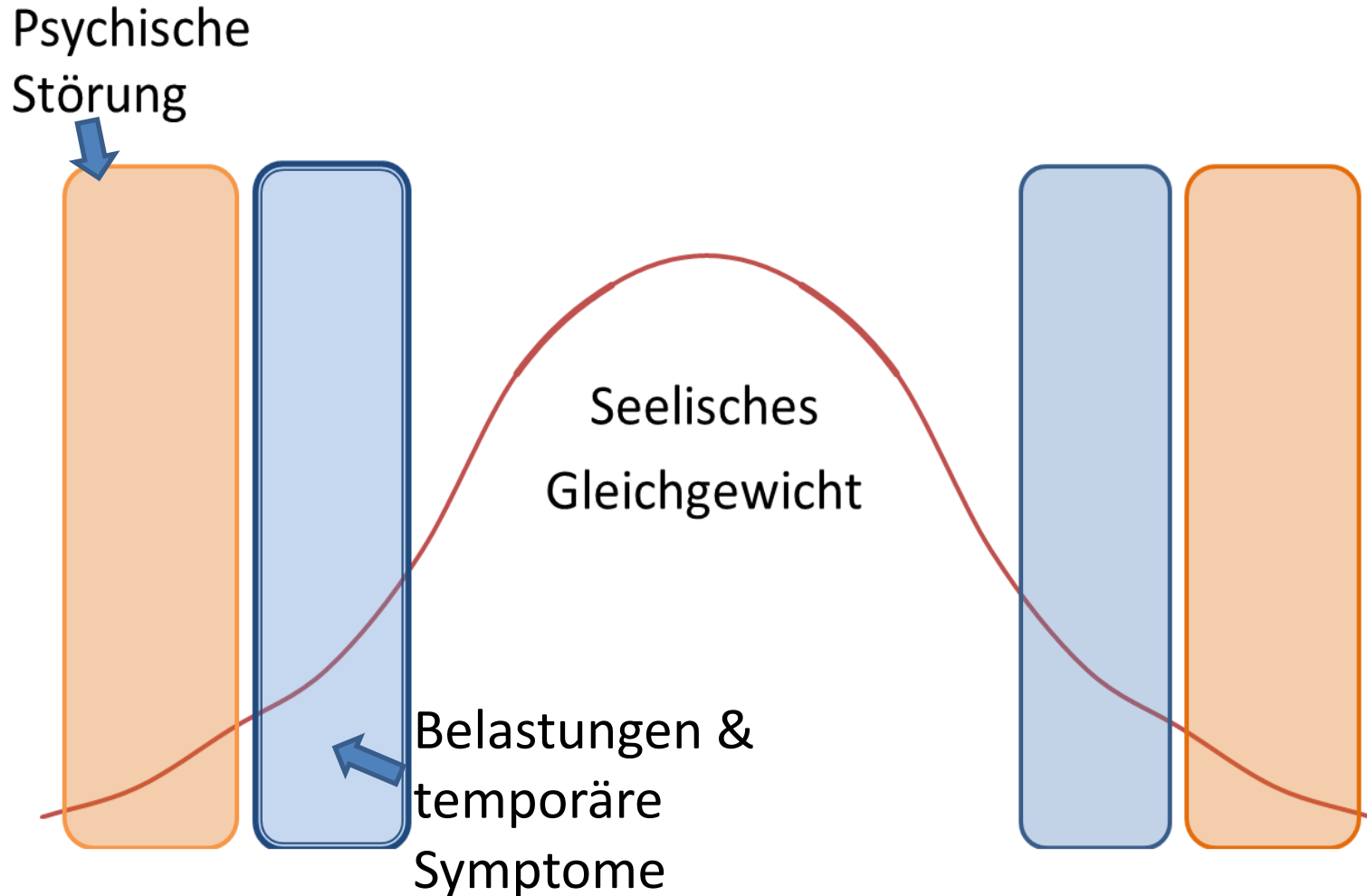
Ich bin doch nicht verrückt!

Ich brauche keine Hilfe!

Ich muss funktionieren!

(Präsentismus)

„Normalverteilungskurve“ psychischer Gesundheit



Gesunde Arbeit bedeutet:

- Enttabuisierung: Eine Organisationskultur in der psychische Abweichungen *normal* sein dürfen.
- Vorgesetzte, die eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen und sowohl ansprechbar als auch erreichbar sind.

Das psychische Rückgrat

Elementare psychische Funktionen

Selbstwahrnehmung

Fremdwahrnehmung

Selbstregulierung

Regulierung der Beziehung

Kommunikation nach innen

Kommunikation nach außen

Innere Vorstellungen (Beziehungsmuster)

Fähigkeit in Beziehung zu gehen

Beobachtbare Anzeichen

Äußere Anzeichen

Denken

Emotionen

Schlaf

Nahrungsaufnahme

Sexualität



**Psychische Funktionen nach
Operationalisierter Psychodynamischer
Diagnostik (OPD-2, 2009), Strukturachse**

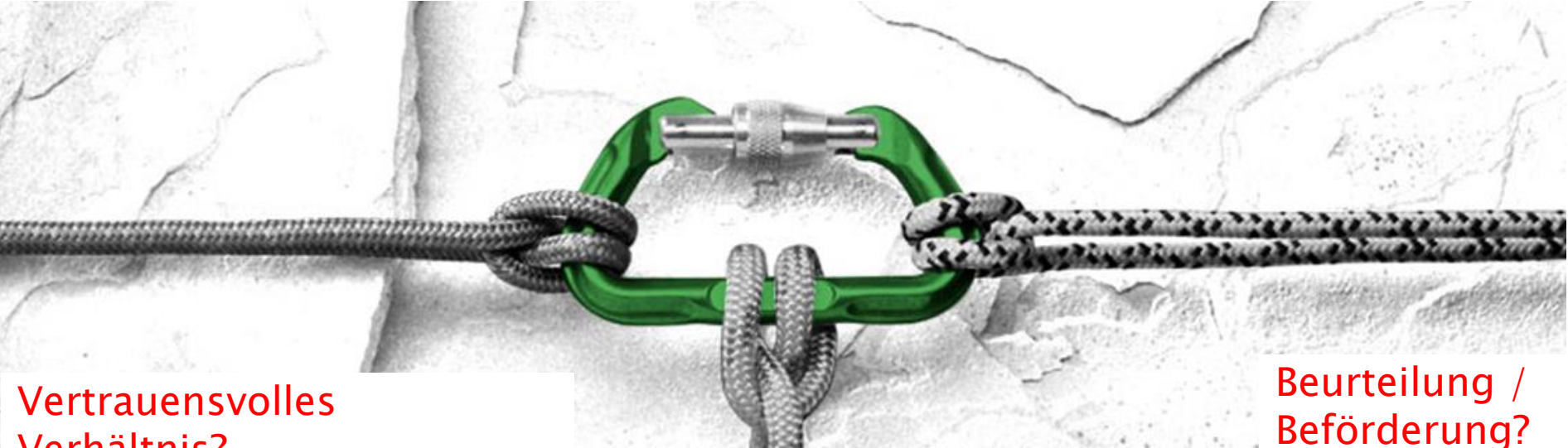
**Beobachtbare
Auswirkungen
von Dysregulationen
bei sich (und anderen)**

Symptome psychischer Belastungen / Störungen

	Zu viel	Zu wenig
Emotionen	Überdreht / Euphorisch Übersensibel	Niedergeschlagen Emotionslos
Denken	Gedankenrasen Sprunghaft	Konzentrationsprobleme Verlangsamt
Schlaf	Viel Schlaf ohne erholt zu sein	Schlaflosigkeit
Essen	Viel ohne satt zu sein	Magen wie zugeschnürt
Sexualität	Promiskuitiv	Nicht möglich

Beispielhafte und nicht abschließende Aufzählung

Spannungsverhältnisse



Vertrauensvolles
Verhältnis?

Beurteilung /
Beförderung?

Der Wunsch zu helfen?

Verhandlungsrahmen

Arbeitskontext

Was muss geschafft werden?
Wo ist mein Spielraum?

Team

Wie und wie lange kann ein Team für Ausgleich sorgen?

MitarbeiterIn

Welche Unterstützung kann geleistet werden?
Was muss ich fordern?

4-stufiges Modell der Ansprache

Es fallen „Veränderungen“ auf.

1. Stufe

- Veränderungen konkret ansprechen.
- Ggf. Experten anbieten
- Absprachen treffen.

2. Stufe:

- Absprachen eingehalten? / Hilfreich?

3. Stufe:

- Bisherigen Verlauf darstellen
- Entwicklung beschreiben
- Erwartungen formulieren
- Ggf. nächsthöhere Vorgesetzten, Personalberatung direkt mit in das Gespräch einbeziehen

4. Stufe:

- Konsequenzen darstellen
- Ggf. Überprüfung der Arbeitsfähigkeit

HILFE

- **H**insehen = Veränderungen beobachten
- **I**nitiative ergreifen = das Gespräch suchen
- **L**eitungsfunktion wahrnehmen = Ziele vereinbaren
- **F**ordern und Fördern = realistische Anforderungen stellen statt schonen
- **E**xperten hinzuziehen = eigene Grenzen erkennen und Profis in Anspruch nehmen.

Literaturempfehlungen

- Riechert, I.: Psychische Störungen bei Mitarbeitern; Berlin, Heidelberg; 2015
- Matyssek, A.: Gesund führen – sich und andere; Norderstedt; 2011
- Roschker, N.: Psychische Gesundheit als Tabuthema in der Arbeitswelt; Wiesbaden; 2013
- Zielke, M.; Stapel, M.: Ja geht's denn noch? – Die epidemiologische Forschung zu psychischen Erkrankungen auf der Basis von Krankheitsartenstatistiken der Krankenkassen außer Rand und Band. Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation, 2015, 96, 160-178

Danke für die Aufmerksamkeit

Gerlind Kirchhof, Sozialpsychologin (M.A.)
Zentrale Polizeidirektion Niedersachsen
Sozialwissenschaftlicher Dienst (D15)

gerlind.kirchhof@polizei.niedersachsen.de