



Dr. med. Annette Haver

Ärztin für Neurologie und Psychiatrie,
Psychotherapie

Seit 1987 in Gütersloh niedergelassen

praxis@fae-np.de

Coach DBVC

Haver-Coaching.de

Psychisch krank- Herausforderungen an die betriebliche Wiedereingliederung.

Betrachtung aus Sicht des Psychiaters

Gliederung:

- Die Betrachtung der Erkrankung.
- Die Arbeitsbedingungen.
- Ein strukturiertes Behandlungsmanagement.
- Die Förderung des Selbstmanagements.
- Die Förderung der Resilienz.
- Die Ansprechpartner und Begleitung einer Wiedereingliederung.

Betrachtung der Erkrankung:

Arbeitsplatzunabhängige Erkrankungen:

Depressive Episoden, bipolare Störungen, paranoide Schizophrenie, Sucht, Somatisierungsstörung, Angststörung, Zwangsstörung, Anpassungsstörungen bei persönlicher Belastung etc.

Arbeitsplatzbedingte Erkrankungen:

Anpassungsstörung (Burnout-Syndrom)

Kombination beider: Auslösung einer psychiatrischen Erkrankung bei prädisponierten Menschen.

Die häufigsten Ursachen:

erhöhter Leistungsdruck
Umstrukturierungen
drohende Insolvenz
Arbeitsplatzkonflikte (Mobbing)

Betrachtung der Erkrankung:

Der Ausprägungsgrad der Symptomatik:

- Offensichtlich gewordene psychische Störung. (paranoide Symptome, „Nervenzusammenbruch“)
- Weniger deutliche psychische Störung, aber Leistungsdefizit.
- Unterschwellig verlaufene Erkrankung, niemand hat es bemerkt.

Die Häufigkeit des Auftretens:

- Einmaliges Auftreten.
- Rezidivierendes Auftreten. (möglicherweise chronisch, oder chronisch progredient)

Betrachtung der Erkrankung:

Der Verlauf:

- Erreichen einer stabilen psychischen Verfassung.
- Behalten von leichteren psychischen Defiziten.
- Chronifizierung mit deutlicheren Leistungseinbußen.

Die Ausgangssituation:

- Der Betroffene kommt aus einer sicheren beruflichen Position.
- Der Betroffene hat keine Berufsausbildung und konnte bisher keiner längerfristigen Arbeit standhalten.

Betrachtung der Erkrankung:

Die Wiedereingliederungsmaßnahmen werden individuell auf die Möglichkeiten des Patienten zugeschnitten!

- Hamburger Modell (mit oder ohne Veränderung des Arbeitsplatzes)
- Einschalten des Integrationsfachdienstes
- Berufstrainingszentren
- Berufsbildungs- und Förderungswerke
- WFB
- Berufsinformationszentren des Arbeitsamtes

Betrachtung der Arbeit aus Sicht der Unternehmen:

Wichtige Eckdaten:

- Umsatz
- Gewinn
- Produktivität
- Marktposition
- Aktienkurs
- Kosten

Steuerungsmöglichkeiten:

- Outsourcing
- Leiharbeit
- Ausweichen in Niedriglohnländer
- Entsorgung der älteren MA

Das Arbeitsklima wird negativ beeinflusst!

Betrachtung der Arbeit aus Sicht der Mitarbeiter:



- Erhöhter Aufgaben- und Verantwortungsdruck
- Flexibilisierung zeitlich und hinsichtlich der Aufgabenvielfalt
- Eingeschränkte Aufstiegschancen
- reduzierte Abgrenzungsmöglichkeiten
- zunehmende Fremdbestimmung
- Mangelnde Wertschätzung
- Angst vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg

Ein strukturiertes Behandlungsmanagement:

Zeitnahe Termine.

Optimale Diagnostik und Therapie.

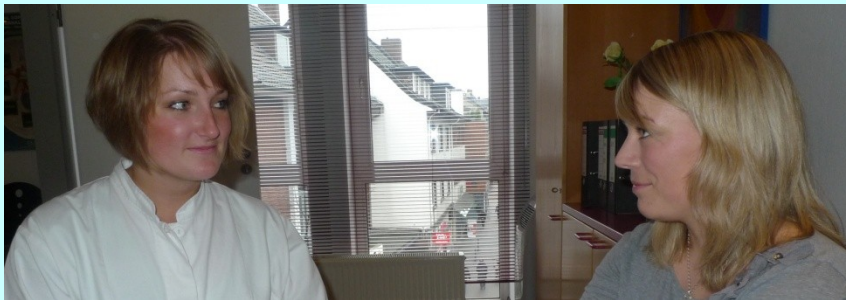
Problemanalyse und Lösungsprozess.

Förderung des Selbstmanagements.

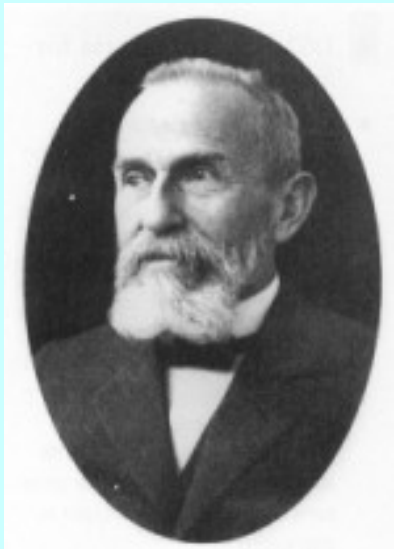
Flankierende Maßnahmen wie
Arbeits- Ergotherapie.

Im Falle von arbeitsplatzbedingten
Auslösern:

Förderung der Bewältigungsstrategien
und der Resilienz.



Problemanalyse und Lösungsprozess:



Eugen Bleuler

Der Psychiater ist ein **Expertenberater**.

Ein Coach ist ein **interaktiver Berater**.

Es geht darum, durch systemische Methoden den Lösungsprozess des Patienten anzuregen.

Beide Beratungskompetenzen sind erforderlich!

Problemanalyse und Lösungsprozess:

Fragekategorien:

- Zur **Problemanalyse**: Was glauben Sie selbst, wodurch Ihr Problem ausgelöst worden ist? Wer oder was war daran beteiligt?
- Zur **Lösungsorientierung**: Was müsste passieren, dass die Situation besser wird?
 - Herbeiführung eines **Perspektivwechsel**: Was würde Ihnen Ihr bester Freund raten?
 - Einführung einer **Zukunftsperspektive**: Wo möchten Sie in einem Jahr stehen? Was würden Sie sich selbst rückblickend in 10 Jahren raten?
- Zur Erkennung der **Ressourcen**: Was hat Ihnen geholfen, diese Situation so lange durchzuhalten?
- Zur Erkennung der **spezifischen Fähigkeiten** des Patienten: Potenzialanalyse, Karriereberatung.

Förderung des Selbstmanagements:

- Informationen für den Patienten über sein individuelles medikamentöses Konzept.
- Einbindung von Angehörigen als Co-Therapeuten.
- Erkennen seiner persönlichen „Frühwarnzeichen“ und belastenden Konstellationen.
- „Notfallkoffer“ vor Ort.

Lösungsmöglichkeiten bei zu hohem Leistungsdruck:

Extrinsisch: Erleichterung der Arbeitssituation

- Einschaltung des /der **Vorgesetzten** damit entlastet wird.
- **Eigene Ideen für eine Umstrukturierung** der Arbeitsplatzsituation entwickeln.
- **Fortbildungsmaßnahmen** eingehen, falls z.B. technische Defizite bestehen.

Intrinsisch: Förderung der Resilienz

- **Leistungsmodulation:** Betrachtung der inneren Antreiber: sei perfekt, sei stark, sei schnell, sei gefällig, streng dich an.
- **Persönlichkeitsanteile optimal einsetzen:** Herstellung der inneren systemischen Ordnung durch Arbeiten mit dem inneren Team.
- **Selbstfürsorge:** ausgeglichenes Freizeitverhalten, kein Marathonlauf nach Feierabend.
- **Der schöne Augenblick:** schöne Momente in den Arbeitsalltag implementieren.
- **Entspannungsverfahren:**
 - autogenes Training
 - progressive Muskelentspannung
 - geführte imaginäre Entspannungsreisen
 - Meditation

weiteres:

- **Medikation:**
Beachtung der Reaktionsschnelligkeit, Fahrtauglichkeit.
zeitnahe Führung des Patienten um positive und negative Effekte wahrzunehmen.
- **AU:**
möglichst zeitlich begrenzt sonst stationär oder teilstationär.
- **Atteste:**
Beachtung der betrieblichen Möglichkeiten.
- **Reha:**
Zeitkontingent! Steht am Ende einer Behandlungskette!

Die Ansprechpartner und Begleitung der Wiedereingliederung:

- **Der Arbeitgeber/ Vorgesetzte/ Personalabteilung:**
 - Information über die Erkrankung. (Prognose, Belastbarkeit)
 - Unterstützung für den Mitarbeiter, wenn er mit seiner Erkrankung auffällig geworden ist.
 - Unterstützung bei der Suche nach einem leidensgerechten Arbeitsplatz.

- **Der Betriebsarzt:**
 - Klärung der Arbeitssituation.
 - Unterstützung bei der Beseitigung krankmachender Bedingungen.

- **Der betriebliche Sozialdienst:**
 - Innerbetriebliche Begleitung des Mitarbeiters.

- **Der Integrationsfachdienst:**
 - Hilfe für behinderte Menschen bei der Suche eines Arbeitsplatzes oder bei Problemen am Arbeitsplatz.

- **Regelmäßige psychiatrische Verlaufskontrollen.**

Fazit:

Psychische Erkrankungen haben vielfältige Ausdrucksformen und unterschiedliche Auslösemöglichkeiten.

Die Behandlungsmaßnahmen sind ebenso vielfältig und sollten alle optimal genutzt werden.

Wenn arbeitsplatzbedingte Auslöser vorliegen, sollte neben der Minimierung der krankmachenden Ursachen auch die Resilienz, die Bewältigungsstrategien und das Selbstmanagement des Mitarbeiters gefördert werden.

Die Unternehmen sind an Informationsmodulen hinsichtlich psychischer Erkrankungen interessiert.

Die Installation eines „Notfallkoffers“ vor Ort ist sinnvoll.



Dr. med. Annette Haver

Ärztin für Neurologie und Psychiatrie,
Psychotherapie

praxis@fae-np.de

Coach DBVC

Haver-Coaching.de

Strengerstr. 16-18

33330 Gütersloh

Tel.: 05241/16003