



IN DEN SCHUHEN IHRES MITARBEITENDEN..

Wenn der **SCHUH** «drückt», kann der **MITARBEITENDE** nicht seine maximale Leistung erbringen und kommt im wahrsten Sinn des Wortes nicht vorwärts. Ein gemeinsamer (Lösungs-)Weg muss betreten werden.

Wir als IV-Stelle begleiten Sie als kompetenter Partner in vier Schritten:
VERSTEHEN. VORBEUGEN. ERKENNEN. BEWÄLTIGEN.

Einleitung

Die Arbeitswelt befindet sich in einem permanenten Wandel, der Druck im Wettbewerb zu bestehen verlangt eine ständige Bereitschaft sich zu verändern. Handy und Laptop schaffen mehr Freiheiten, die permanente Erreichbarkeit erschweren aber zunehmend die Trennung von Privatleben und Beruf. In diesem Umfeld steigt die psychische Belastung stetig an.

Der Übergang von einem «gesunden» Mass an psychischer Belastung die auch positiv auf die menschliche Entwicklung wirkt, hin zu einer schädigenden Belastung, die zu Krankheit und Arbeitsausfällen führt ist schleichend und kann Monate oder Jahre dauern. Die Herausforderung besteht somit darin, derartige Risikofälle frühzeitig zu erkennen und Ausfälle zu verhindern.

Die Werkzeuge der Invalidenversicherung im Rahmen der Eingliederung insbesondere Früherfassung und Frühintervention greifen in diesen Fällen mit psychischer Erkrankung oft zu spät. Die IV versucht deshalb auch dort anzusetzen, wo die Gesundheit gestärkt und eine langfristige psychische Erkrankung verhindert werden kann.

Mit dem Geschäftsfeld IRADIS will die IV-Stelle Wallis gemeinsam mit den Arbeitgebern individuell abgestimmte Handlungshilfen und Praxisinstrumente für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Bereich der Prävention und Begleitung anhand der vier Schritten
«Verstehen – Vorbeugen – Erkennen – Bewältigen» entwickeln.

VERSTEHEN: Wer Ursache, Symptome, Therapiemöglichkeiten und Zusammenhänge psychischer Erkrankungen kennt, kann lernen damit umzugehen, Prävention zu betreiben oder ihr angemessen zu begegnen.

VORBEUGEN: Durch Prävention lässt sich wie bei der Unfallprävention vieles vermeiden. Der richtige Umgang mit psychischem Druck oder Stress, die Aktivierung persönlicher Ressourcen sowie die Gesundheit fördernde Arbeitsbedingungen im Betrieb helfen psychischen Störungen entgegenzuwirken.

ERKENNEN: Langandauernde psychische Belastungen können zu einer psychischen Erkrankung führen. Rechtzeitig eingeleitete Massnahmen können Prognose und Arbeitsfähigkeit positiv beeinflussen. Wichtig ist deshalb Warnsignale bei sich und anderen rechtzeitig zu erkennen.

BEWÄLTIGEN: Psychische Erkrankungen lösen häufig Ängste und Unsicherheiten bei Betroffenen, Angehörigen, Arbeitskollegen und Vorgesetzten aus: Wie soll man mit dieser Situation richtig umgehen? Viele Lösungswege zur Bewältigung stehen offen, eine Koordination ist wichtig.

Wir unterstützen Sie auf diesem Weg. Mit unserer eigenen Fachkompetenz und zusammen mit unseren Partnern. Ihr erster Schritt – der Kontakt mit uns.



Schutz- und Risikofaktoren

Alle Formen von körperlicher, psychischer oder sozialer Belastung können Risikofaktoren für körperliche wie psychische Erkrankungen sein. «Belastungs-Ressourcen- Modelle» gehen davon aus, dass die Bewältigung von Belastungen abhängig ist von den subjektiven Ressourcen der Betroffenen. Dank diesen Schutzfaktoren können die Auswirkungen von Belastungen gemildert oder gar verhindert werden oder mit direktem Effekt auf die Gesundheit bewirken, dass die Person gar nicht in eine Belastungssituation gerät.

Derartige Schutz- und Risikofaktoren können sowohl Merkmale der Person selber sein als auch Merkmale ihres Umfeldes, wie etwa dem Arbeitsplatz oder der Familie. Die gegenseitige Abgrenzung von Schutz- und Risikofaktoren ist schwierig. Sie ist auch abhängig von der Ausprägung und den individuellen Voraussetzungen einer Person. Ein bestimmter Faktor bzw. das Fehlen eines solchen kann Wirkung als Risiko- wie auch als Schutzfaktor entfalten.

Beispiele derartiger Faktoren sind etwa Kontrollüberzeugung (Überzeugung das Leben mehrheitlich selbst bestimmen/gestalten zu können), soziale Unterstützung und Einsamkeit. Diese können sich sowohl positiv wie auch negativ auf die psychische Gesundheit auswirken. Eine strikte Trennung zwischen Schutz- und Risikofaktoren kann nicht vorgenommen werden.

Gemäss Monitoring 2016 des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan) weisen je 40% der Schweizer Bevölkerung eine hohe oder mittlere und rund 20% eine tiefe Kontrollüberzeugung auf. Diese Werte sind über die letzten 20 Jahre stabil geblieben. Wobei die **Kontrollüberzeugung** bei Männern generell höher ist als bei Frauen und bei beiden im Pensionsalter steigt. Personen mit hoher Kontrollüberzeugung fühlen sich deutlich seltener mittel oder stark psychisch belastet als diejenigen mit tiefer Kontrollüberzeugung.

Gemäss dem gleichen Monitoring erfahren knapp 40% der Schweizer Bevölkerung starke soziale Unterstützung, bei über 12% ist die erlebte Unterstützung jedoch gering. Mit zunehmendem Alter wie auch niedrigerem Bildungsabschluss wächst der Anteil derjenigen Personen, die nur geringe **soziale Unterstützung** von ihrem Umfeld erleben. Zwischen sozialer Unterstützung und psychischer Belastung lässt sich ein deutlicher Zusammenhang feststellen. D.h. fehlende soziale Unterstützung geht mit erhöhter psychischer Belastung einher.

Weiter geht hervor, dass rund 36% der Befragten sich manchmal bis sehr häufig **einsam** zu fühlen. Dieser Wert ist höher als in den Vorjahren. Frauen fühlen sich aber deutlich häufiger einsam als Männer. Dieser Geschlechterunterschied besteht über alle Altersgruppen. Mit zunehmendem Alter sinkt aber dieser Wert. Wobei der Rückgang bei den Frauen weniger stark ausgeprägt ist als bei Männern. Das Erleben von Einsamkeit geht mit erhöhter psychischer Belastung einher.

Quelle: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan), Bericht 72 - Psychische Gesundheit in der Schweiz, Monitoring 2016



Was kann ich als Mitarbeiter tun?

Idealerweise schaffen wir mit unseren persönlichen Ressourcen und Fähigkeiten ein Gleichgewicht zu den täglichen Belastungen und Anforderungen. Eine Überlastung kann dieses Gleichgewicht stören, eine Kompensation ist nicht mehr möglich, psychisch Probleme können auftreten.

Das Gleichgewicht kann wiederhergestellt werden, in dem wir an den eigenen Ressourcen arbeiten und die Widerstandsfähigkeit verbessern oder auf der Belastungsseite arbeiten, in dem wir Belastungen und Stress reduzieren. Einerseits geht es darum, Bewältigungsstrategien zu entwickeln oder einen körperlichen Ausgleich zu schaffen oder andererseits Aufgaben zu delegieren oder neu zu ordnen. Viel kann hier über ein Gespräch erreicht werden.

TIPP

Vorsätze einzuhalten ist nicht immer einfach. Wer wollte nicht schon mehr Sport treiben oder sich gesünder ernähren. Hier lohnt sich schon früh zu fragen, was die Umsetzung der Vorsätze behindern könnte und diese Hindernisse zu beseitigen. Lösungen und nicht Ausreden sollen gesucht werden. Wählen sie etwa beim Sport Wochentag und Dauer so, dass es realistisch umsetzbar ist und sorgen Sie dafür, dass schon zu Beginn nicht «fehlenden» Regenkleider Grund sind, ein Training auszusetzen.

Was kann ich als Arbeitgeber tun?

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu schützen. Das Arbeitsgesetz schreibt vor, dass Arbeitsabläufe so zu gestalten sind, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Unternehmen, die über die gesetzlichen Vorgaben hinaus die Mitarbeitergesundheit fördern, z. B. in Form eines BGM, handeln zukunftsorientiert. Denn Investitionen in die betriebliche Gesundheit erhöhen nachweislich die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und führen damit zu weniger krankheitsbedingten Ausfällen, mehr Produktivität und höherer Wettbewerbsfähigkeit. Zur Verhinderung psychischer Erkrankungen ist ein gut strukturiertes BGM wichtig. Es umfasst Massnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz und sollte auch Themen wie mitarbeiterorientierte Führung, Changemanagement, Arbeitsverdichtung, gesundheitsgerechte Unternehmenskultur oder emotionale Überforderungen abdecken. Die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Arbeitsschutz und betriebliches Eingliederungsmanagement greifen idealerweise ineinander. Ein derartiges Konzept zur Gesundheitsförderung sollte auch die Kranken- und Unfallversicherung mitberücksichtigen.

Mit dem Programm «10 Schritte für psychische Gesundheit» bieten wir die Möglichkeit, sich mit seinen eigenen Ressourcen auseinander zu setzen. Ebenfalls können wir Sie im betrieblichen Prozess beratend begleiten oder mit spezialisierten Partnern vernetzen.



Da langfristige psychische Belastungen zu einer oft langwierigen behandlungsbedürftigen psychischen Erkrankung und Arbeitsausfall führen können, ist es wichtig Warnsignale rechtzeitig zu erkennen, sei es bei sich oder anderen. Eine frühe Einleitung von Massnahmen verbessert die Prognose erheblich.

Häufig liegt das Problem jedoch im Erkennen selbst. Betroffene ahnen zwar, dass sie in einer psychischen Krise stecken, verschliessen aber die Augen aus Angst vor der Diagnose und den damit verbundenen Konsequenzen, Scham oder falschem Stolz. Der Arzt wird zu spät oder gar nicht aufgesucht oder nur die körperlichen Begleitbeschwerden werden angesprochen, was eine Einschätzung der Situation für die Ärzte zusätzlich erschwert.

Das Erkennen psychischer Probleme ist aber gerade in der Arbeitswelt wichtig. Aufgrund einer psychischen Erkrankung können Konzentrationsprobleme auftreten, die Ursache für Fehler sein können. Wer unter sozialen Angststörungen leidet, kann etwa wichtige Themen nicht ansprechen und wer Alkohol oder Drogen konsumiert, gefährdet sich und andere. Es ist deshalb wichtig, die Augen offen zu halten und bei Bedarf Hilfe einzuholen.

Warnsignale bei sich erkennen

Machen Sie den Selbsttest, wie hoch ist Ihre Belastung?



HOBBY-DIAGNOSEN VERMEIDEN!

Für Außenstehende ist oft nur schwer zu erkennen, ob eine andere Person psychisch stark belastet ist. Eine Vermutung beruht immer auf der Interpretation persönlicher Beobachtungen. Es ist deshalb hilfreich, die folgenden Grundsätze zu verinnerlichen und eine Diagnose Expertinnen und Experten zu überlassen:

Warnsignale bei anderen erkennen

Fallen Ihnen bei einem Kollegen, einem Mitarbeiter über mehrere Wochen bestimmte Verhaltensweisen auf, sollten Sie aufmerksam werden.

Darunter fallen, wenn er ...

- ein im negativen Sinne deutlich anderes Verhalten an den Tag legt,
- Anzeichen von hohem Stresserleben aufweist wie leichte Reizbarkeit, Konzentrationschwierigkeiten oder Vergesslichkeit,
- vermehrt Konflikte mit Kollegen hat,
- deutliche Leistungseinbussen zeigt.

- Belastungen definieren sich durch den subjektiv empfundenen Leidensdruck oder die subjektiv empfundene Beeinträchtigung. Diese äussern sich vor allem innerlich. Erleben und Befinden entziehen sich der Wahrnehmung und Beurteilung durch Außenstehende.
- Im Regelfall entwickeln sich psychische Störungen über einen längeren Zeitraum. Eine Veränderung tritt selten plötzlich auf. Aufmerksame Mitarbeitende werden die Veränderungen wahrnehmen.
- Veränderungen im Verhalten und Erleben müssen nicht unbedingt Folge einer psychischen Störung sein. Auch andere Ursachen wie organische Beschwerden können „ungewöhnliches“ Verhalten erklären.
- Psychische Störungen zeigen sich nicht immer im Verhalten. Die Ausprägungen hängen vom Störungsbild und dem Schweregrad der Erkrankung ab und können individuell verschieden sein. Bestimmte Störungen kommen zudem in der Arbeitswelt weniger zum Tragen (z. B. Essstörungen, posttraumatische Belastungsstörung). Außerdem kann es sein, dass Betroffene gelernt haben, ihre Störung aus Angst vor negativen Reaktionen zu verheimlichen oder zu überspielen.

Um Klarheit zu schaffen ob eine Person belastet ist oder ob allenfalls eine psychische Problematik vorliegt, ist ein Gespräch notwendig – gegebenenfalls unter Beizug von Fachpersonen.

Selbsttest

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Einschlafen ist für mich kein Problem. Aber oft wache ich mitten in der Nacht auf und grübele. | <input type="checkbox"/> Ein Wochenende reicht zur Erholung kaum aus. |
| <input type="checkbox"/> Für Freizeit, Hobbys und Familie habe ich wesentlich weniger Kraft als früher. Meist nehme ich mir dafür auch keine Zeit. Die habe ich einfach nicht. | <input type="checkbox"/> Konzentriertes Arbeiten fällt mir neuerdings schwer. Ankommende E-Mails oder Störungen lenken mich leicht ab und ich komme schwer wieder rein. |
| <input type="checkbox"/> Den persönlichen Kontakt mit meinen Mitarbeitern vermeide ich häufig, weil mir das zu viel Zeit raubt / mich zu sehr anstrengt | <input type="checkbox"/> Wenn im Job etwas nicht so läuft, wie ich mir das vorgestellt habe, reagiere ich öfter resigniert. |
| <input type="checkbox"/> Ich habe mehr körperliche Beschwerden als früher, z.B. Kopfschmerzen, Magen-Darm-Probleme oder Verspannungen. Körperliche Ursachen findet mein Arzt nicht. | <input type="checkbox"/> Zeitdruck, Verantwortung, Anfragen. Oft fühle ich mich wie der berühmte Hamster im Rad, der immer rennt, aber nie ankommt. |
| <input type="checkbox"/> 5. Mir fällt es relativ schwer, nach der Arbeit abzuschalten. Oft gelingt es gar nicht. | <input type="checkbox"/> Ehrlich gesagt, habe ich einen inneren Widerstand gegen meine Arbeit, den ich jeden Tag neu überwinde. Im Alltag funktioniere ich dann aber wieder gut. |
| <input type="checkbox"/> Ich trinke ehrlich gesagt mehr Alkohol, als mir gut tut. | <input type="checkbox"/> Meine Stimmung schwankt: Manchmal erkenne ich mich selbst nicht wieder, zum Beispiel, wenn ich so gereizt reagiere. |

Wenn Sie **drei und mehr Aussagen** angekreuzt haben, liegen bei Ihnen vermutlich Ansätze einer Überlastung und Erschöpfung durch zu viel Stress vor. Ihre Psyche reagiert gereizt und abwehrend, Ihr Körper sendet Signale, die sagen: Das ist mir zu viel. **Achten Sie auf sich!**

Wenn Sie **fünf und mehr Aussagen** angekreuzt haben, spüren Sie vermutlich selbst, dass der Stress Ihnen über den Kopf wächst und Ihnen Tatkraft, Engagement und Wohlbefinden raubt. Schauen Sie sich daher noch einmal die Tipps zum richtigen Umgang mit dem Stress im Kapitel „Vorbeugen“ an oder suchen Sie das Gespräch mit Ihrer Führungskraft oder einer Kollegin bzw. einem Kollegen. **Nehmen Sie die Alarmsignale ernst!**

Wenn Sie **sieben und mehr Aussagen** zustimmend beantwortet haben, sind Sie wahrscheinlich schon seit mehreren Jahren beansprucht. Ihre Gesundheit ist ernsthaft in Gefahr. Übernehmen Sie Verantwortung für sich und wenden Sie sich an eine Ärztin oder einen Arzt (oder eine geeignete Person im Unternehmen), um herauszufinden, wie Sie der Dauerbelastung entgegenwirken können. Im Kapitel „Bewältigen“ finden Sie hilfreiche Anlaufstellen. **Werden Sie aktiv!**

Quelle: ähnlich BAuA/INQA 2012



Psychische Erkrankungen lösen oft Ängste und Unsicherheiten aus. Ob Betroffene, Angehörige, Kollegen oder Vorgesetzte: oft weiss man nicht, wie man mit der Problematik richtig umgehen soll. Dabei steht eine grosse Palette an Hilfsangeboten zur Verfügung um die Probleme gemeinsam zu bewältigen, sei es im persönlichen Kontakt im Betrieb, in einer Selbsthilfegruppe oder im Rahmen professioneller Unterstützung.

Professionelle Behandlungsmöglichkeiten

Im Oberwallis steht Betroffenen und Angehörigen und weiteren Beteiligten ein breites Hilfsangebot von Fachleuten und Selbsthilfeeinrichtungen zur Verfügung, die allen Beteiligten helfen können. Wir können Ihnen einen entsprechenden Überblick verschaffen und den Kontakt herstellen.

Tipps für „Kümmerer“: Handlungsempfehlungen für Kollegen

Vielleicht haben Sie das Bedürfnis, eine Person die unter einer belastenden Situation leidet zu helfen. Sprechen Sie diese Person in einem ruhigen Moment und beim passenden Rahmen dazu an. Vermeiden Sie ein Gespräch unter Anwesenheit weitere Personen.

Drängen Sie die betroffene Person nicht zum Gespräch, lassen Sie ihr die Wahl, später auf Sie zukommen zu können („Wenn etwas sein sollte, kannst du gerne immer auf mich zukommen.“). Das damit signalisierte Interesse am Wohlbefinden und das Wissen um eine Person, die Interesse zeigt, kann für diese Person schon hilfreich sein. Es ist gut möglich, dass sie später noch das Gespräch mit Ihnen sucht. Erzwingen Sie das Gespräch nicht. Geht die betroffene Person auf Ihr Angebot nicht ein, können Sie an dieser Stelle nichts mehr tun.

Kommt es aber zum Gespräch, haben Sie bereits wertvolle Dienste geleistet. Oft wirkt das Gespräch über die eigene Situation bereits entlastend. Achten Sie aber darauf, dass Sie bei weiteren Gesprächen rechtzeitig Hilfe von aussen wie Beratungsstellen beiziehen.

Das H-I- L-F- E-Konzept: Handlungsempfehlungen für Führungskräfte

Entsteht bei Ihnen als Vorgesetzter der Verdacht, dass ein Kollege psychische Probleme hat, sollten Sie reagieren. Ein einfacher aber wirkungsvoller Leitfaden bietet das H-I- L-F- E-Konzept:

- Hinsehen
- Initiative ergreifen
- Leitungsfunktion wahrnehmen
- Führungsverantwortung: Fördern – Fordern

TIPP: ENTTABUISIERUNG UND SENSIBILISIERUNG IM BETRIEB

Noch immer glauben viele Menschen, dass psychische Krisen Privatsache sind. Ein offener Umgang mit psychischen Störungen und Erkrankungen ist aber wichtig, da jede Beschäftigtengruppe in einem Unternehmen betroffen sein kann. Führungskräfte und Mitarbeitende sollten Warnsignale bei sich und anderen erkennen, sie ernst nehmen umso frühzeitig der Entwicklung von psychischen Störungen vorzubeugen.

Dabei können folgende Massnahmen hilfreich sein:

- Sprechen Sie das Thema in geeigneten Arbeitsgruppen oder Teambesprechungen an. Statt den Begriff „Psyche“ zu wählen, können Sie einen Umweg über das Betriebsklima einschlagen.
- Führen Sie eine Gesundheitsgruppe ein, die Anlässe für einen internen Austausch organisiert.
- Nutzen Sie das oft schon bestehende Angebot von Versicherungen zu diesem Thema um zu informieren.
- Ziehen Sie Fachpersonen bei oder nehmen Sie Kontakt mit der IV auf.

Gesprächsleitfaden (Teil 1/3)

DOs – das macht Ihr Gespräch zum Erfolg



Sprechen Sie die oder den Betroffenen möglichst zeitnah an. Je früher eine Verhaltens - oder Leistungsveränderung thematisiert wird, desto schneller ist Hilfe möglich, was sich positiv auf den Krankheitsverlauf auswirken kann (siehe auch Abschnitt „Behandlungsmöglichkeiten“).

Bereiten Sie das Gespräch vor. Vereinbaren Sie einen möglichst störungsfreien Ort mit angenehmer Gesprächsatmosphäre. Vor allem aber: Nehmen Sie sich Zeit.



Zeigen Sie Wertschätzung und Anteilnahme. Indem Sie der oder dem Betroffenen signalisieren, dass Sie sie bzw. ihn wertschätzen und dass sich das Team sorgt, machen Sie deutlich, dass Sie Ihrem Gegenüber nichts vorwerfen, sondern Unterstützung bieten möchten.

Seien Sie authentisch. Wenn Sie verunsichert sind, dürfen Sie das zeigen – das schafft Vertrauen. Ihr Gegenüber wird erkennen oder spüren, wenn Sie nicht ehrlich sind, was den gesamten Gesprächsverlauf beeinträchtigen könnte.

„Das Team und ich schätzen Sie sehr, daher macht es mir Sorgen, dass ...“

„Es ist mir wichtig/Es freut mich, dass wir darüber sprechen.“

„Das kann ich gut nachvollziehen.“

„Ich möchte Sie gerne unterstützen.“



Seien Sie konkret. Erläutern Sie zunächst den Anlass des Gesprächs, z. B. wahrgenommene Veränderungen, und stellen Sie das Arbeitsverhalten in den Mittelpunkt. Führen Sie hierfür möglichst konkrete Beispiele auf. Gut geeignet dafür sind Formulierungen wie: „Mir ist aufgefallen, dass ...“.

Stellen Sie offene Fragen. Bitten Sie Ihr Gegenüber zudem nach einer eigenen Einschätzung.

„Mir ist aufgefallen, dass Sie in der letzten Zeit ... oft niedergeschlagen wirken“; „... oft Dinge vergessen, obwohl ich weiß, dass das eigentlich nicht Ihr Stil ist“ etc.

„Nehmen Sie das auch so wahr?“

„Wissen Sie selbst, woran das liegt?/Können Sie sich das selbst erklären?“

„Haben Sie selbst Veränderungen erlebt und wenn ja, welche?“

„Wie können Sie diese Veränderungen erklären?“

Gesprächsleitfaden (Teil 2/3)

Erkundigen Sie sich nach dem Befinden.

„Gibt es vielleicht Dinge, die Sie derzeit beschäftigen?“

Bieten Sie Unterstützung an. Verdeutlichen Sie die Bereitschaft seitens des Betriebs oder der Abteilung, die oder den Betroffenen bei auftretenden Problemen unterstützen zu wollen.



„Können wir irgendetwas tun, um Sie zu unterstützen?“

„Haben Sie jemanden, bei dem Sie Unterstützung finden können, z. B. Freundinnen und Freunde, Partnerin oder Partner, Kolleginnen oder Kollegen?“

Lassen Sie Ihrem Gegenüber Zeit. Es kann hilfreich sein, ein weiteres Gespräch zu vereinbaren. So hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Zeit, sich Gedanken zu machen und das erste Gespräch zu „verdauen“.

Erweitern Sie den Kreis. Geben Sie Ihrem Gegenüber die Möglichkeit, eine weitere Person hinzuzuziehen, z. B. aus dem Freundes- oder Angehörigenkreis oder dem Betriebsrat. Eine dritte, „neutrale“ Person kann bei einem Gespräch für beide Parteien eine Unterstützung sein.



Ermitteln Sie gemeinsam Lösungsansätze. Insbesondere wenn Ihr Gegenüber Ihnen tatsächlich anvertraut, sich als psychisch belastet zu empfinden oder an einer psychischen Störung zu leiden, können Sie gemeinsam Ressourcen ermitteln.

Besprechen Sie die weiteren Schritte und mögliche Veränderungen.



„Hat eine bestimmte Umgangsweise in einer ähnlichen Situation schon einmal geholfen?“

„Haben Sie Familie/Vertraute, die Sie unterstützen können?“

„Welche Aktivitäten gibt es, die Ihnen gut tun und Kraft geben?“

„Gibt es im Betrieb Mitarbeitende, die Sie unterstützen können?“

„Welche Ideen haben Sie, um die Situation für sich lösen und verändern zu können?“

„Möchten Sie Hilfe annehmen?“

Benennen Sie auch Ihre konkreten Wünsche. Möchte Ihr Gegenüber keine Hilfe annehmen, vereinbaren Sie einen Zeitraum, in dem Vorschläge überdacht oder konkretisiert werden. Wenn die Person bereit ist, Hilfe anzunehmen, können Sie im nächsten Schritt konkreter überlegen (siehe Schritt 5: Expertinnen bzw. Experten hinzuziehen).



Gesprächsleitfaden (Teil 3/3)

DON'Ts – was Sie vermeiden sollten



Ignorieren Sie Ihre Wahrnehmungen nicht. Das Nichtansprechen von Problemen kann eine Leidensverlängerung für die betroffene Person bedeuten. Mit Hinsehen und Handeln können Sie eine Verschlimmerung oder einen Rückfall vermeiden.

Ein Gespräch zwischen Tür und Angel ist nicht zielführend. Notieren Sie sich vorher die Punkte und Ziele, die Sie im Gespräch ansprechen möchten.



Lassen Sie sich nicht zu „Hobby-Diagnosen“ verleiten. Denken Sie immer daran: Die Vermutung, es liegen psychische Probleme vor, ist zunächst reine Spekulation. Es liegt nicht in Ihrem Kompetenzbereich, Diagnosen zu stellen.

Setzen Sie Ihr Gegenüber nicht unter Druck. Dazu gehört, keine Vorwürfe zu machen. Sätze wie „Reißen Sie sich doch zusammen!“ oder „Lassen Sie sich nicht so hängen!“ sind kontraproduktiv.



Verzichten Sie auf Interpretationen und Verallgemeinerungen. Vor allem Aussagen wie „Das machen Sie immer so!“, „Nie haben Sie ...“, „Es ist doch ganz klar, dass ...“ haben wenig Aussicht auf Erfolg.

Sprechen Sie Ihr Gegenüber nicht auf die Vermutung einer psychischen Krankheit an. Äußerungen dieser Art sind grenzüberschreitend. Stellen Sie sich vor, Sie haben über längere Zeit Schwierigkeiten und Ihre Vorgesetzte oder Ihr Vorgesetzter fragt Sie, ob Sie psychisch krank sind. Wie würden Sie reagieren?

Nie ein DON'T das Gespräch mit uns:

