



Informationsblatt für Führungspersonen

Früherkennung von psychischen Erkrankungen

Psychisch gesunde Menschen sind meistens den Alltagsanforderungen gewachsen. Sie pflegen Beziehungen, können schwierige Situationen oder Krisen bewältigen und verhalten sich gegenüber anderen angemessen.

¹Psychische Probleme zeigen sich im Betrieb oft im zwischenmenschlichen Kontakt, im Arbeitsverhalten oder bei der Leistung. Die Kolleginnen und Kollegen sowie die Führungspersonen bemerken oft bereits früh, dass es einer Person nicht gut geht oder dass „etwas nicht mehr stimmt“. Sie können vielleicht nicht konkret benennen was genau es ist, doch irgendwie weicht das Verhalten der Person von der „Normalität“ ab oder führt zu Irritationen.



¹Im Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden besteht häufig eine grosse Unsicherheit. Oft warten Vorgesetzte zu, bis Situationen eskalieren und sie zum Handeln gezwungen werden.

⇒ Die Vorlage «Leitfaden zur Intervention bei psychisch belasteten Mitarbeitenden» unterstützt Sie dabei, frühzeitig zu handeln.

Eine psychische Erkrankung kann sich sehr verschieden äussern. Die Anzeichen unterscheiden sich je nach Person, Situation und Erkrankung. Meist zeigt sich eine Erkrankung in einem veränderten Verhalten. Beachten Sie bitte, eine Diagnose zu stellen ist nicht Ihre Aufgabe. Das ist die Aufgabe von Ärztinnen und Ärzten. Wenn Sie in Ihrem Vorgehen unsicher sind, lohnt es sich, den Kontakt mit Fachpersonen (Personaldienst, Beratungsstellen) frühzeitig aufzunehmen.

¹ Quelle: Broschüre „Wie gehe ich mit psychisch belasteten Mitarbeitenden um? Ein Leitfaden für Arbeitgeber und Führungskräfte“, Herausgeber Stiftung Rheinleben & Psychiatrie Baselland, 2015; Niklas Baer, Peter Ettl et. al.

Frühwarnzeichen ¹

| | |
|---|--|
| Abweichungen im Sozialverhalten | <ul style="list-style-type: none">– erhöhte Empfindlichkeit gegenüber Kritik– häufig an Teamkonflikten beteiligt– Verhaltensveränderungen (z.B. egoistisches Verhalten, nutzt andere aus)– Distanzlosigkeit– Rückzug, Scheu vor Kontakt– übermässiges Misstrauen– usw. |
| Abweichungen in der Leistung resp. im Arbeitsverhalten | <ul style="list-style-type: none">– Leistungsabfall, -schwankungen– akutes Leistungsversagen– Überengagement– Verlangsamung– nachlassende Zuverlässigkeit, Vergesslichkeit– Unpünktlichkeit; kurz vom Arbeitsplatz ‚verschwinden‘– Häufung von Fehlzeiten– geistige Abwesenheit, Konzentrationsschwierigkeiten– Vermeiden von bestimmten Aufgaben (z.B. Kundenkontakt/Telefonate)– usw. |
| Abweichungen in der Stimmungslage | <ul style="list-style-type: none">– aggressiv, explosiv, leicht reizbar– verstärkt unsicher und ohne Selbstvertrauen– niedergeschlagen, traurig– ständig unruhig, angespannt– mutlos, resignativ– unangemessen euphorisch– starke Stimmungsschwankungen– usw. |
| Sonstige Auffälligkeiten | <ul style="list-style-type: none">– Klagen über Schlaflosigkeit oder Erschöpfung– Vernachlässigung von Kleidung und Körperpflege– Führen von Selbstgesprächen– Einschränkung der Mobilität (Vermeidung bestimmter Verkehrsmittel)– usw. |

⇒ Auf dem Memostick finden Sie als zusätzliche Unterstützung das Informationsblatt «Mitarbeitergespräch in anspruchsvollen Situationen» sowie die Vorlagen «Beobachtungsjournal» und «Gesprächsprotokoll»

¹ Quelle: Broschüre „Wie gehe ich mit psychisch belasteten Mitarbeitenden um? Ein Leitfaden für Arbeitgeber und Führungskräfte“, Herausgeber Stiftung Rheinleben & Psychiatrie Baselland, 2015; Niklas Baer, Peter Ettlin et. al.