WER GENAU HINSCHAUT, ERKENNT DIE ANZEICHEN.

Psychische Probleme am Arbeitsplatz – ein Leitfaden für Vorgesetzte

AHV AVS IV AI sozialversicherungen glarus

FRÜHERKENNUNG

HANDELN SIE, BEVOR IHNEN DER KRAGEN PLATZT

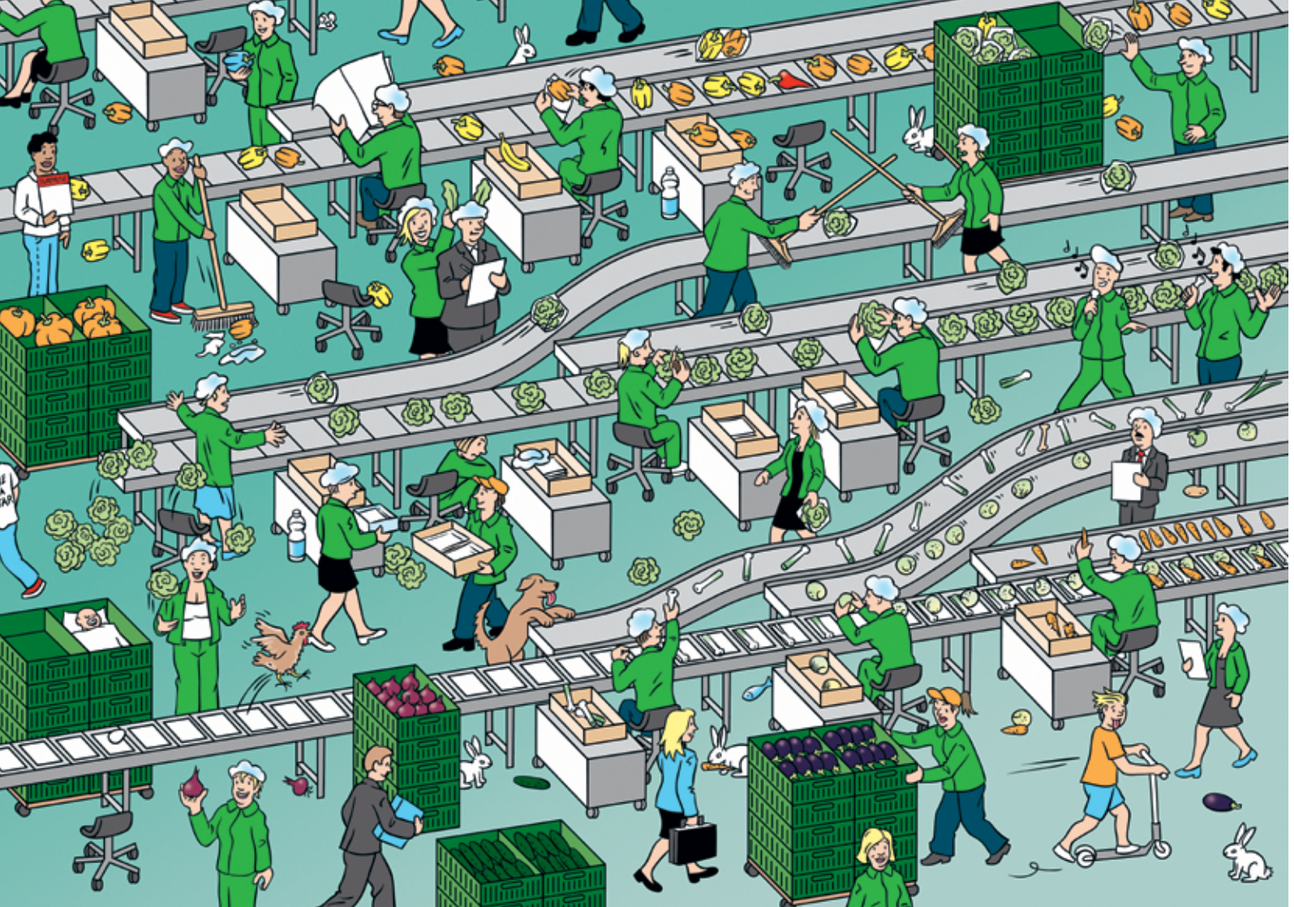
Wer krank ist, informiert seinen Chef. Wenn nötig, geht man zum Arzt. Das erscheint logisch. Nicht so bei psychischen Krankheiten. Die Betroffenen befürchten negative Konsequenzen und versuchen oft, ihr Leiden zu verbergen.

Psychische Krankheiten verändern die Wahrnehmungsfähigkeit und beeinflussen das Verhalten. Sie belasten private Beziehungen und die Situation am Arbeitsplatz. Es ist möglich, dass sich die Arbeitsleistung verschlechtert oder mehr Überstunden anfallen. Nicht selten kommt es zu zwischenmenschlichen Konflikten.

Wir möchten Vorgesetzte mit unserem praxiserprobten 5A-Leitfaden ermutigen. Integrieren Sie die Früherkennung in Ihren Führungsalltag. Unsere 5A helfen Ihnen, problematische Entwicklungen bei Mitarbeitenden zu erkennen und lösungsorientiert anzugehen. Aufhorchen, abklären, ansprechen, auffordern, aktiv bleiben.

Unser Plus für Sie: Wenn unser Leitfaden nicht alle Fragen beantwortet, dann rufen Sie uns einfach an. Wir unterstützen Sie unkompliziert und kostenlos.

IV-Stelle Glarus



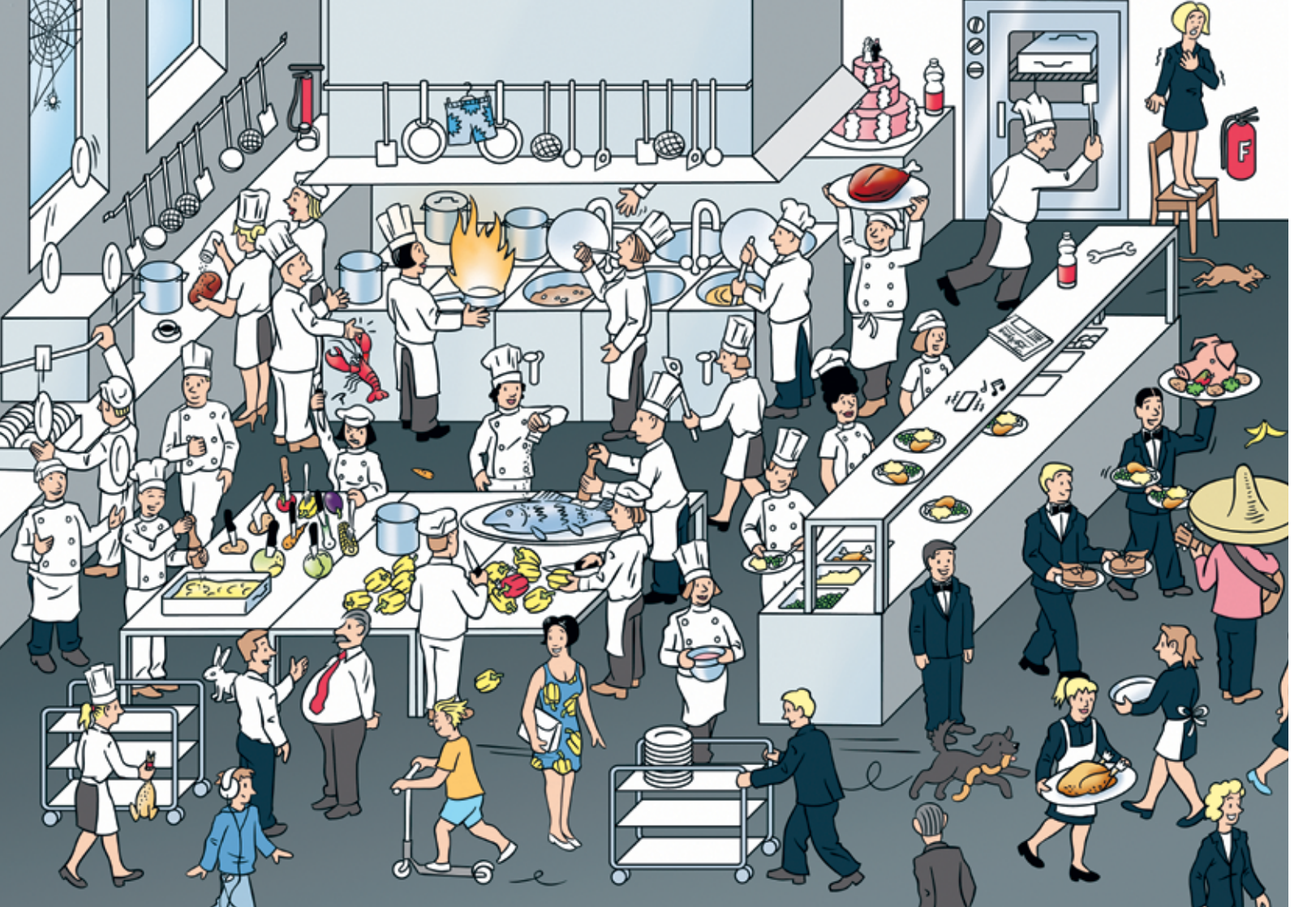
AUFHORCHEN

ACHTEN SIE AUF DIE ERSTEN ANZEICHEN

Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter erscheint Ihnen verändert. Vielleicht beobachten Sie Auffälligkeiten im Verhalten am Arbeitsplatz. Wenn Sie deutliche Veränderungen wahrnehmen, ist die problematische Entwicklung bereits fortgeschritten. Die Selbststeuerung des Mitarbeiters ist eingeschränkt. Deshalb ist es wichtig, dass Sie bereits erste sichtbare Anzeichen ernst nehmen.

So handeln Sie:

- Achten Sie auf Verhaltensweisen, die nicht vertraut sind und irritieren. Mitarbeitende mit einem psychischen Problem reagieren verschieden. Während die einen unsicher werden und sich zurückziehen, werden andere dünnhäutig oder aufbrausend.
- Beurteilen Sie die Arbeitsleistung. Oft nimmt die Produktivität ab. Der Mitarbeiter ist unkonzentriert, unzuverlässig, und er arbeitet langsamer. Es kommt zu ungewohnten Fehlern.
- Machen Sie sich Gedanken zum Verhalten im Team. Werden Absprachen vernachlässigt oder umgangen? Verhält sich der Mitarbeiter unflexibel oder wiederholt unangepasst? Sind seine Reaktionen unangemessen?



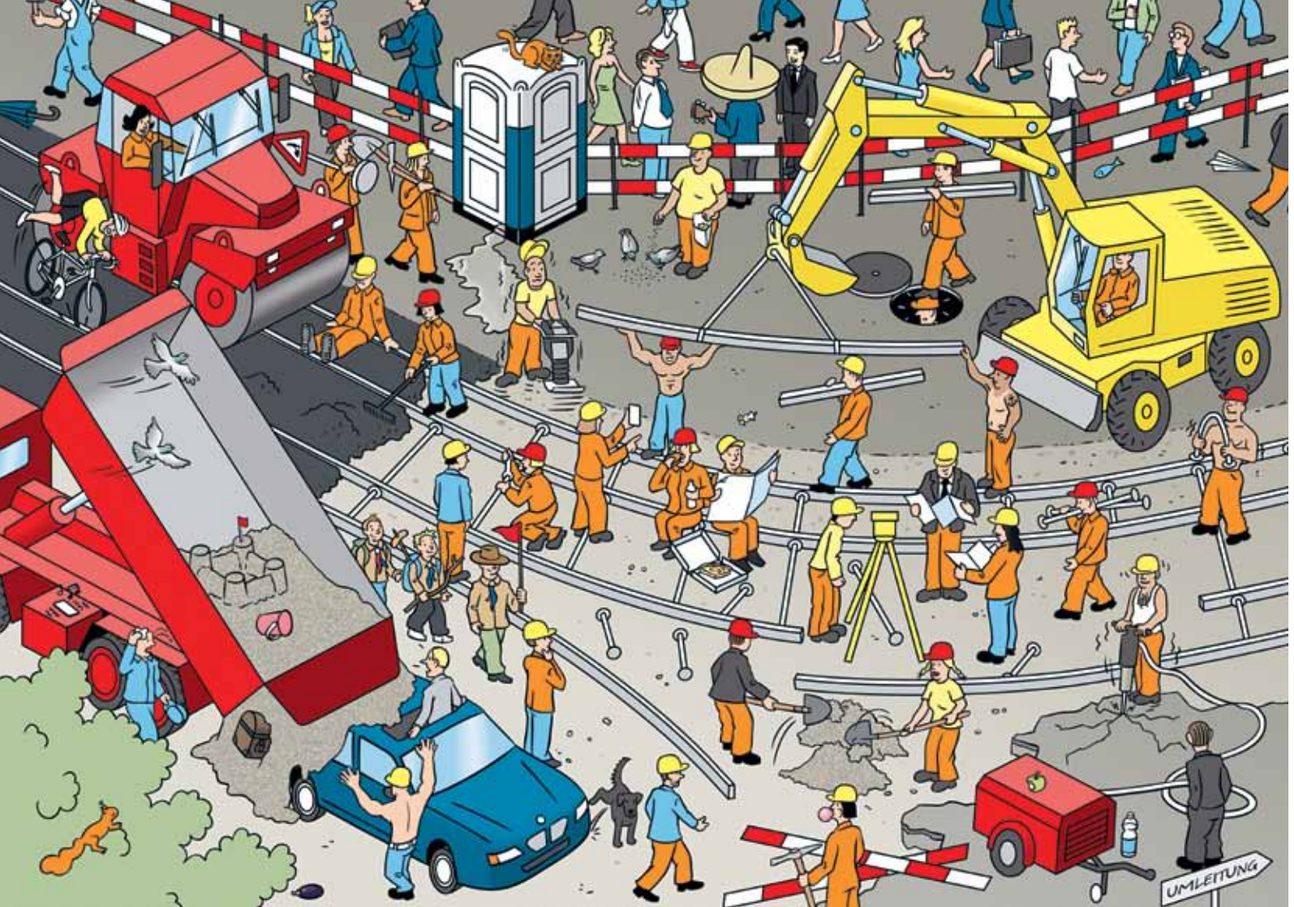
ABKLÄREN

NOTIEREN SIE IHRE BEOBACHTUNGEN

Erfahrung und Bauchgefühl sagen Ihnen, dass Ihre Sorge um die Mitarbeiterin, um den Mitarbeiter berechtigt ist. Für Sie ist klar, dass es so nicht weitergehen kann. Intervenieren Sie nicht vorschnell. Investieren Sie Zeit und machen Sie sich ein umfassendes Bild von der Situation. Halten Sie das schriftlich fest. Dies gibt Ihnen Sicherheit bei den nächsten Schritten.

So handeln Sie:

- Werden Sie konkret. Notieren Sie Ihre Beobachtung. Wo weichen Arbeitsleistung und Verhalten von den Erwartungen ab?
- Fokussieren Sie. Klären Sie, was in Bezug auf die Arbeit das grösste Problem ist.
- Formulieren Sie Ihr Ziel für die Führungsarbeit. Was möchten Sie zusammen mit der Mitarbeiterin, mit dem Mitarbeiter erreichen? Ist dazu ein Fürsorgegespräch oder ein Kritikgespräch angezeigt?
- Entscheiden Sie, welche Stellen im Unternehmen Ihre Einschätzung kennen müssen und welche Unterstützung Sie brauchen.



ANSPRECHEN

SCHAFFEN SIE KLARHEIT MIT EINEM GESPRÄCH

Konfrontierende Mitarbeitergespräche sind anspruchsvoll. Das konstruktiv offene Gespräch ist aber die Chance, die Abwärtsspirale am Arbeitsplatz zu unterbrechen. Trotzdem kann die erste Reaktion Abwehr, Wut oder Weinen sein. Reservieren Sie sich genügend Zeit für das Gespräch und bereiten Sie sich schriftlich darauf vor. Klären Sie für sich das Ziel des Gesprächs.

So handeln Sie:

- Eröffnen Sie das Gespräch klar und wohlwollend: «Ich mache mir Sorgen um dich. Ich schildere dir meine Beobachtungen und Erwartungen. Das Ziel dieses Gesprächs ist, miteinander zu klären, wie wir wieder auf Kurs kommen.»
- Berichten Sie, was genau Sie beobachtet haben, und fragen Sie nach dem Erleben des Mitarbeiters. Eine offene Ansprache und ein verständnisvoller Ton ermöglichen den Dialog.
- Erarbeiten Sie konkrete erste Schritte: Was muss sich bis zum nächsten Gespräch am Arbeitsplatz verbessern? Setzen Sie den Termin für das Folgegespräch. Im Erstgespräch geht es vor allem darum, dass der Mitarbeiter hört, was Sie beobachtet haben.

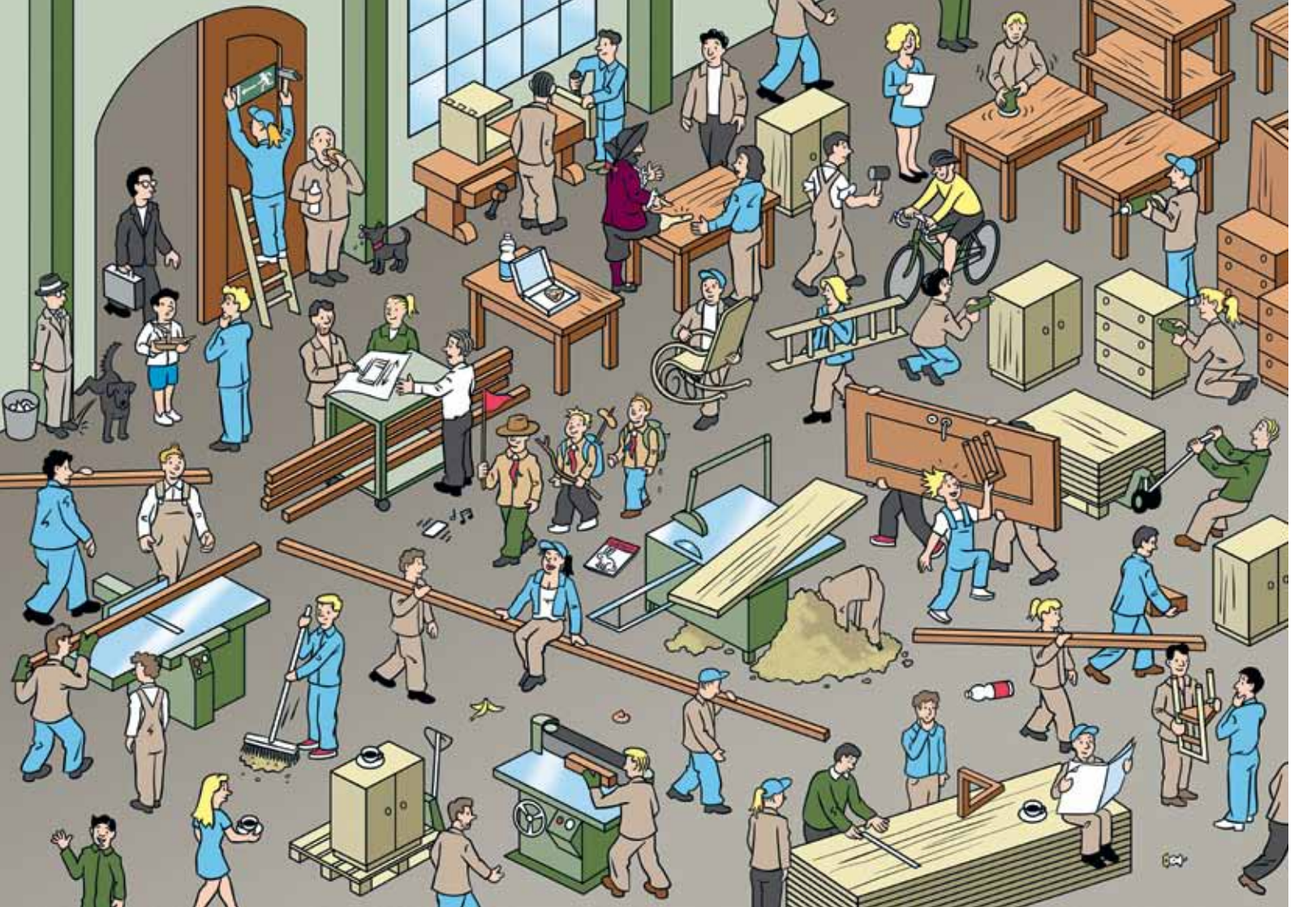
AUFFORDERN

BEWEGEN SIE ZUM HANDELN

Zeitnah auf das Erstgespräch planen Sie den Folgetermin. Wenn Ihr Mitarbeiter ein ernsthaftes psychisches Leiden hat, kann es sein, dass er nicht in der Lage ist, die Vereinbarungen zu erfüllen. Jetzt geht es darum, Sicherheit zu vermitteln und zum konkreten Handeln aufzufordern.

So handeln Sie:

- Knüpfen Sie beim letzten Gespräch an: «Wir haben vereinbart, dass wir uns nochmals treffen. Wir haben abgemacht, was sich konkret ändern muss. Das hat leider nicht geklappt. Wie ist es dir seit unserem letzten Gespräch ergangen?»
- Zeigen Sie Verständnis und klären Sie dann den Standpunkt der Firma. Schildern Sie das erwartete Verhalten.
- Für eine Veränderung ist eine externe Fachperson notwendig. Verlangen Sie vom Mitarbeiter, dass er sich Hilfe holt, zum Beispiel beim Arzt, und begründen Sie warum.
- Es ist wichtig, dass die Fachperson vom Mitarbeiter erfährt, wie er im Unternehmen wahrgenommen wird.
- Fassen Sie am Schluss des Gesprächs die vereinbarten Schritte zusammen und legen Sie fest, wann Sie sich das nächste Mal treffen.



AKTIV BLEIBEN

GEBEN SIE REGELMÄSSIG FEEDBACK

Erwarten Sie keine Veränderung über Nacht. Auch nicht innerhalb eines Monats. Wichtig ist, dass Sie jetzt am Ball bleiben. Mitarbeitende mit einer psychischen Problematik sind oft unsicher. Sie brauchen nahe Begleitung durch die Vorgesetzten. Treffen Sie sich regelmässig zum Feedback-Gespräch.

So handeln Sie:

- Halten Sie Ihre Beobachtungen weiterhin schriftlich fest. Geben Sie Feedback zur Entwicklung. Sagen Sie, was positiv auffällt, und intervenieren Sie, wenn Abmachungen nicht eingehalten werden.

- Schenken Sie Anerkennung und Lob für die konstruktive Veränderung. Ihre Führung muss klar, wohlwollend und konsequent sein.

- Auch wenn Arbeitsleistung und Verhalten wieder stimmen: Bleiben Sie aufmerksam und schauen Sie regelmässig hin. So erkennen Sie problematische Entwicklungen früh und können rasch agieren.

Als Vorgesetzte, als Vorgesetzter aktiv bleiben, heisst auch, bei Bedarf Unterstützung zu holen. Bei den Experten im eigenen Unternehmen oder bei den IV-Spezialisten der IV-Stelle Glarus.

ANRUFEN

MANCHMAL BRAUCHT ES EIN A MEHR

Auch bei langer Führungserfahrung – psychische Krankheiten, die sich am Arbeitsplatz manifestieren, bleiben eine Herausforderung für Vorgesetzte. Mit einem konkreten Fall konfrontiert, tut es gut, die Meinung externer Fachleute einzuholen.

Unsere IV-Spezialisten unterstützen Sie unkompliziert und kostenlos. Wir beraten Sie telefonisch oder auf Wunsch auch vor Ort.

Auf unserer Website finden Sie weitere Informationen zu den Leistungen der IV für Arbeitgeber und Versicherte.

Kontakt für Arbeitgeberfragen

Telefon 055 648 11 11
eingliederung@svgl.ch
www.svgl.ch

Sozialversicherungen Glarus
IV-Stelle
Burgstr. 6
8750 Glarus

WER GENAU HINSCHAUT, ERKENNT DIE ANZEICHEN.

www.svgl.ch

AHV AVS IV AI sozialversicherungen glarus