

120-20-120

Projekt: Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen
Broschüre „Psychische Beeinträchtigungen im Arbeitsalltag“

I. 1. Ausgangssituation

Für den Umgang mit erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern existieren bereits vielfältige Maßnahmen (Rückkehrgespräche, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Leitfaden für den Umgang mit alkoholerkrankten Beschäftigten etc.), um prekäre gesundheitliche Situationen, möglichst frühzeitig, zu vermeiden.

Bereits seit etlichen Jahren ist ein deutlicher Anstieg von psychischen Beeinträchtigungen bei den Beschäftigten zu verzeichnen. Dies ist auch nicht mehr nur eine „gefühlte“ Wahrnehmung in der Personalsachbearbeitung, sondern mittlerweile über Auswertungen der Krankenkassen evaluiert. Die Zahl der Fehltage wegen psychischer Erkrankungen ist laut psyGA-Broschüre für den öffentlichen Dienst zwischen 2001 und 2010 von bundesweit 33,6 Millionen Arbeitsunfähigkeitstagen auf 53,5 Millionen gestiegen. In der öffentlichen Verwaltung stellten die psychischen Erkrankungen 2011 mit über 14 % aller Erkrankungen bereits die zweithäufigste Krankheitsgruppe dar (BKK Gesundheitsreport 2012). Gemäß DAK-Gesundheitsreport verursachen psychische Krankheitsbilder in der öffentlichen Verwaltung pro 100 Versichertenjahre 269,3 Arbeitsunfähigkeitstage, während es im Schnitt aller Branchen nur 203,5 AU-Tage waren. Eine Analyse des Krankenstandes 2013 der AOK für die Stadt Nürnberg weist hier für ihre Versicherten bereits 397 Arbeitsunfähigkeitstage aus.

Die Problematiken, die im Einzelfall am Arbeitsplatz erwachsen, sind vielfältig. Zum Einen handelt es sich bei psychischen Erkrankungen, wie oben dargestellt, in der Regel um langandauernde Erkrankungen mit einem längeren Heilungs- bzw. Stabilisierungsprozess oder sogar chronischem Verlauf, der vor Ort bei den Dienststellen und im Kollegenkreis zu massiven Problemen führt. Zum Anderen sind die Arten der Beeinträchtigungen extrem weit gefächert, treten in den unterschiedlichsten Ausdrucksformen auf, sind zum Teil für medizinische Laien kaum erkennbar und für den Umgang mit den betroffenen Personen meist schwer einzuschätzen.

Aufgrund der deutlichen Häufung dieser Fälle, die sich quer durch alle Alters-, Familienstands- und Bildungsschichten ziehen, war es angezeigt, sich intensiv mit der Problematik zu beschäftigen und den Führungskräften eine Hilfestellung im Umgang mit Betroffenen zu bieten.

2. Ziel

Psychische Erkrankungen rufen im Vergleich zu rein physischen Erkrankungen häufig große Verunsicherung hervor, einerseits bei den Betroffenen selbst, denen es schwerfallen mag, sich eine solche Beeinträchtigung einzugestehen. Aber auch das Umfeld ist durch das veränderte Verhalten irritiert und reagiert möglicherweise abwehrend. Im konkreten Einzelfall jedoch werden psychische Erkrankungen nach wie vor von Betroffenen als auch von deren Umfeld häufig als persönlicher Makel oder eigenes Versagen bewertet. Das Gespräch darüber unterliegt daher in der Regel besonderen Tabus.

Führungskräfte stehen bei einer psychischen Beeinträchtigung von Mitarbeitenden vor besonderen Fragestellungen: Was ist noch gesund? Was ist persönliche Eigentümlichkeit, was etwa schon auffällig? Ist das nicht Privatsache? Wann und vor allem wie kann ich, darf ich, muss ich am Ende eingreifen?

Das Ansprechen eines vermuteten Hilfebedarfs erfordert einerseits besondere Feinfühligkeit. Andererseits benötigt z. B. eine fehlende Krankheitseinsicht auch eine zunehmend deutliche und konsequente Rückmeldung bzw. Intervention seitens der Führungskraft.

Hier setzen die Leitlinien für Führungskräfte „Psychische Beeinträchtigungen im Arbeitsalltag“ an. Neben allgemeinen und praktischen Informationen zum Thema dienen diese der Orientierung für die Gestaltung der Gespräche mit der betroffenen Person im Sinne eines Stufenplans. Ziel ist, der betroffenen Person die notwendige Unterstützung zukommen zu lassen bzw. sie dazu zu bewegen, notwendige ärztliche/therapeutische Hilfe in Anspruch zu nehmen. So erhöht die Führungskraft durch angemessene Intervention die Chance, dass hohe Ausfallzeiten oder unnötiger Leidensdruck im Team, aber vor allem auch bei den Betroffenen, vermieden werden können.

3. Ausblick

Die Broschüre wurde vom Personalamt in Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie der fachlichen Unterstützung des Gesundheitsamtes erarbeitet und bereits in den Dienststellenleitertagungen bekannt gemacht. Um weitere Führungsebenen zu erreichen erfolgt eine Aufnahme des Themas im Modul „Gesundheit am Arbeitsplatz als Führungsaufgabe“ des Führungskräftelehrgangs. Im Rahmen des Fortbildungsprogramms der Städteakademie wird im Frühjahr 2015 ein neues Seminar angeboten, das die Inhalte der Broschüre aufgreift. Zudem werden verschiedene Fortbildungen zum Thema Resilienz angeboten.

Weiterhin erfolgt eine inhaltliche Einbettung in das betriebliche Gesundheitsmanagement. Desse Schwerpunkthema 2015 lautet „Psychische Gesundheit“, eine Fachtagung dazu befindet sich bereits in Vorbereitung.

II. Ref. I/POA

Nürnberg, 19.11.2014
Personalamt

(2307)

Anlage:

Broschüre „Psychische Beeinträchtigungen im Arbeitsalltag“

Abdruck:

GSBV
GPR