

Langzeit-Ausfälle bei psychisch erkrankten Team-Mitgliedern

Viele Führungskräfte fühlen sich überfordert, wenn sie erfahren, dass ein Team-Mitglied an einer psychischen Erkrankung leidet. Sie haben Angst, etwas falsch zu machen. Manche fürchten, durch eine unpassende Bemerkung den Mitarbeiter in eine Erkrankung hineinzutreiben, also womöglich einen psychotischen Schub oder eine depressive Episode auszulösen. Diese Sorge möchte ich Ihnen ausdrücklich nehmen. Wenn Sie sich bemühen, Beschäftigte mit einer psychischen Erkrankung genau so zu behandeln wie alle anderen auch, befinden Sie sich auf der sicheren Seite.

Kleine Beruhigung: Ihre Aufgaben als Führungskraft sind immer dieselben

Ihre Aufgabe als Führungskraft besteht darin, aufmerksam zu sein in Bezug auf das Leistungsverhalten des Mitarbeiters und auf den Frieden im Team. Darauf bezieht sich Ihre Fürsorgepflicht, egal um welches Team-Mitglied es geht. Wie bei allen anderen auch, werden Sie vielleicht professionelle Unterstützung hinzuziehen. Sie als Führungskraft sind kein Therapeut, und auch kein Diagnostiker. Ansonsten gilt:

Menschen mit psychischen Erkrankungen brauchen zum Gesundbleiben dasselbe wie alle anderen Beschäftigten auch – dazu zählt ...

Transparenz in Bezug auf Veränderungen und Bereichsziele, ein gutes Betriebsklima (in dem spöttische Bemerkungen oder Ausgrenzungsversuche durch die Führungskraft unterbunden werden), Anerkennung für ihre Leistungen und Wertschätzung ihrer Person, klare Anforderungen, klares Feedback, soziale Unterstützung im Kollegenkreis und eine Führungskraft, der das Wohlbefinden der Beschäftigten am Herzen liegt ...

Wie immer auch hier: In Kontakt bleiben, auch mit depressiv Erkrankten

Erfahrungsgemäß haben viele Menschen beispielsweise Hemmungen, in engen Kontakt mit depressiv Erkrankten zu gehen. Diese an sich gesunde Selbstschutz-Strategie hat bei Führungskräften kolossale Konsequenzen, denn damit fällt auch die Chance zur Unterstützung weg. Halten Sie Kontakt!

DER do care![®]-TIPP:



Machen Sie zur Ent-Tabuisierung der Psyche deutlich: „Jeder Mensch kann psychisch krank werden – und wieder gesund. Wie bei einer Erkältung.“ Organisieren Sie ggf. einen Vortrag über das Thema.



VORSICHT: SO NICHT!



alles alleine machen wollen, zu stolz sein zum Hilfe-Holen,
als überfürsorgliche Führungskraft die eigene Freizeit opfern und
nach Feierabend noch über das Team-Mitglied nachdenken

© Dr. Anne Katrin Matyssek

STOP!

Sie sind weder Diagnostiker noch Therapeut.

Wahre Profis kennen ihre Grenzen und holen Unterstützung.



SONDERN SO!



**Halten Sie die Kontaktdaten der innerbetrieblichen
Unterstützungsangebote parat:**

- Sozialberatung (z.B. bei Sucht, Schulden, Scheidung)
- Betriebsarzt (z.B. Klärung der Einsatzfähigkeit)
- Betriebsrat (auch als Mediator; bei Umsetzung etc.)
- Personalabteilung (Beratung; Einleiten von Sanktionen)
- Vertrauensperson der Schwerbehinderten (Information)
- Ihr eigener Chef (genau! der ist fürsorgepflichtig!)
- ggf. Mobbing-, Sucht-, Gleichstellungsbeauftragte

Externe Unterstützungsangebote:

- Beratungsstellen (kirchlich, kommunal)
- Telefonseelsorge (überkonfessionell, auch per Chat):
0800 1110111 oder www.telefonseelsorge.de

Immer im Hinterkopf:

- Führungskräfte sind für die Leistung und für den
Teamfrieden verantwortlich – und keine Therapeuten.
- Warten Sie nicht zu lange, bis Sie die oben genannten
Menschen kontaktieren! Das ist für alle das Beste.