

MA in Lebenskrisen unterstützen

Oder: Die Anwendung der Fehlzeiten-Power in der Praxis

November 2024
Dr. Jana Loos / Projektmanagerin BGM / ArcelorMittal Bremen GmbH



ArcelorMittal



Wer bin ich?

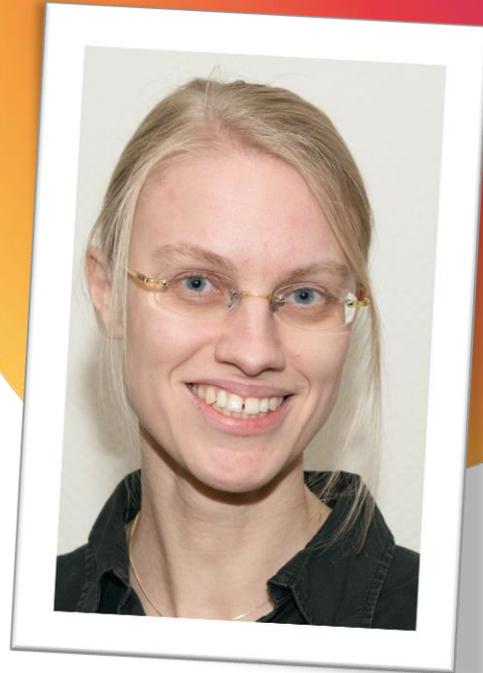
Dr. Jana Loos

Werdegang

- 2006 Start Psychologiestudium
- 2010 Train the Trainer, ehrenamtlich in einer NGO
- 2013 Diplomarbeit im Bereich Psychologie über die Wahrnehmung von Veränderungsprozessen
- 2013 Personalentwicklerin bei ArcelorMittal Bremen
- 2017 Promotion im Bereich Psychologie über die Förderung von informellem Lernen im Produktionskontext
- 2018 Projektmanagerin im BGM

Kontakt

Carl-Benz-Str. 30, 28237 Bremen
0421 648 2493 | 0162 233 2493
jana.loos@arcelormittal.com



Produktionsanlagen

Kraftwerk

Warmwalzwerk

Kaltwalzwerk

Bregal 1

Bregal 2

Tailored Blanks

Stahlwerk

Sinteranlage

Hochofen 3

Hochofen 2

Hafen – Terminal 3

Kokerei in Bottrop

Fehlzeiten-Power: Das Konzept von do care

Konzept

- Mini-Workshops (bei uns online)
- 90 Minuten Zeit
- Kleines Impulsvideo von Anne-Katrin Matyssek
- Vertiefende Diskussion
- Im Anschluss werden die Folien und vertiefende Materialien zur Verfügung gestellt.

So lief es bei uns

- Sehr große Nachfrage -> Extra-Durchlauf
- Im Folgejahr wieder angeboten – mit zwei zusätzlichen neuen Themen
 - Umgang mit Konflikten
 - MA in einer Lebenskrise – was kann ich tun?

 Vorstellung heute!



Lebenskrisen: Beispiele



Konflikte im privaten Umfeld



Naturgewalt mit Personen- oder Sachschaden



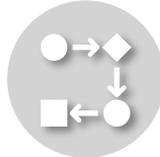
Beruflicher Abstieg oder Misserfolg



Erfahrung von verbrecherischer oder häuslicher Gewalt



Streit oder Mobbing am Arbeitsplatz



Umstrukturierung Arbeitsplatz / Unternehmen



Unfall mit Toten oder Verletzten



Tod eines Partners oder Familienangehörigen



Trennung oder Scheidung



Arbeitslosigkeit oder Kündigung (eigene oder in der Familie)



Schwere Krankheit, Verletzung, Sucht



Eigenes Altern



Finanzielle Probleme

Eigenschaften einer Lebenskrise

Stellen bisherige
Selbstverständlichkeiten
in Frage

Verunsichern
fundamental

Potentiell bedrohlich

Handlungsmöglichkeiten
verengen sich

Unklarheiten

Handlungsdruck

Übersteigen die
Anpassungs-
Möglichkeiten der
Betroffenen

Häufig geht es um das
Leben nach einem
krisenhaften Ereignis

Verlauf einer Lebenskrise



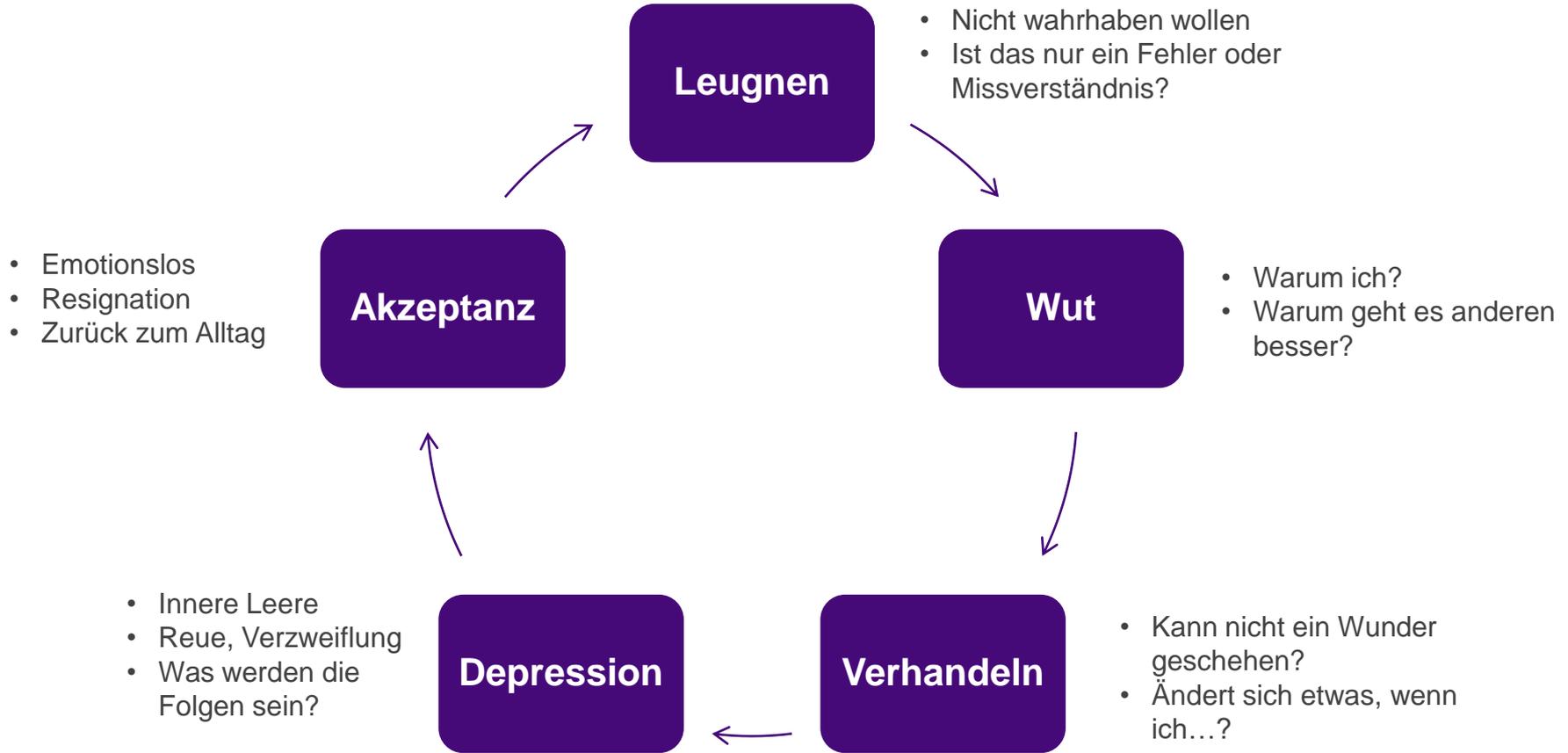
**Handlungsrichtung des MA:
Erhalten des vorherigen
Zustands**

**FK unterstützt durch:
Stabilisierung**

**Handlungsrichtung des MA:
Neuausrichtung**

**FK unterstützt durch:
Begleitung / Ermöglichung
der Neuausrichtung**

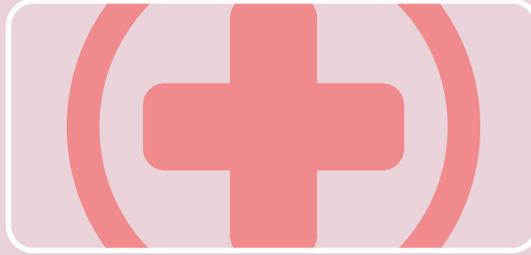
Modell: Trauerphasen



Welche Rolle spielt die Gesundheit in einer Lebenskrise?



Beeinträchtigt
durch das Erleben
der Krise



Gesundheitliche
Probleme können
der Auslöser der
Krise sein



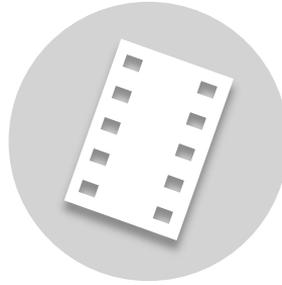
Aber auch:
Gesundheit als
Ressource zur
Bewältigung der
Krise

Was ist ein Trauma?

- Ereignis, das das Leben oder die Gesundheit bedroht
- Akut (z.B. Unfall) oder langfristig (z.B. Mobbing)
- Person war dem Ereignis ohnmächtig ausgeliefert

- Zeitraum, in dem das Ereignis nicht verarbeitet werden konnte
- Symptome einer Posttraumatischen Belastungsstörung treten zeitverzögert auf – manchmal sehr plötzlich

- **Nicht jedes schwerwiegende Ereignis führt zwangsläufig zu einer PTBS**
- **Gute Nachsorge ist ein Schlüssel für die erfolgreiche Bewältigung!**



Wiederkehrende Erinnerungen

Vermeidungsverhalten



Negative Gedanken und Stimmungen

Übererregbarkeit



Mögliche Symptome einer PTBS

- Erinnerungslücken
- Wiedererleben („Flashbacks“)
- Ständige Alarmbereitschaft (z.B. Schlaflosigkeit, hohe Schreckhaftigkeit)
- Vermeiden von Situationen oder auch Gedanken, die an das Trauma erinnern
- Isolation und Kontaktabbruch
- Negative Gedanken, Gefühl der Ohnmacht oder Wertlosigkeit
- Depersonalisationserleben („Dissoziation“): z.B. sich fremd im eigenen Körper fühlen, sein Spiegelbild nicht erkennen, „weg sein“

Einfluss einer Lebenskrise auf die Arbeit

Verringerte Leistungsfähigkeit

- MA ist „mit dem Kopf nicht bei der Sache“
- Flüchtigkeitsfehler
- Langsamer als sonst
- Löst beim MA Angst vor Nachteilen aus

Präsentismus

- MA ist körperlich anwesend, aber nicht leistungsfähig bzw. arbeitsfähig
- MA möchte evtl. keine AU, damit ihm nicht zu Hause „die Decke auf den Kopf fällt“

Führungskraft und Kollegen

- Können als Unterstützung empfunden werden
- Oder MA empfindet ihnen gegenüber Scham und die Krise als Tabu
- Unsicherheit auch bei FK und Kollegen: Was darf ich fragen? Wie viel darf ich vom MA fordern?

Was kann die Führungskraft tun?

Organisatorische Unterstützung

- Sonderurlaub
- Flexible Arbeitszeiten
- Verringerung der Arbeitsstunden
- Andere Aufgaben
- Home office
- Individuelle Absprachen!

Emotionale Unterstützung

- Verständnis
- Rücksicht
- Kommunikation zum Team
- Gespräch anbieten
- Vermittlung in professionelle Hilfe (Sozialberatung, BEM, ...)

Selbstfürsorge der FK

- Schulung für Handlungssicherheit
- Wie geht es mir mit der Situation?
- Vorbereitung und Reflektion
- Meine Grenzen kennen

Grenzen der Führungskraft

Schweigepflicht!



Es ist Zeit für einen Profi, wenn...

- Akute Selbst- oder Fremdgefährdung besteht - das ist ein Notfall!
- Ihnen der MA einfach nicht aus dem Kopf geht und Sie auch in Ihrer Freizeit über ihn nachdenken
- Sie Dinge tun, die der MA eigentlich selbst machen müsste (z.B. Unterstützungsmöglichkeiten recherchieren)
- Ihnen die Geschichte des MA zu nahe geht – vielleicht, weil Sie selbst Ähnliches erlebt haben
- Die Situation sich auf das gesamte Team auswirkt

Betriebliche Unterstützung bieten:

- Werksärztlicher Dienst
- BEM
- Sozialberatung
- Suchtkrankenhilfe
- Betriebsrat
- ...

Experten können auch dabei unterstützen, den MA in das passende Hilfsangebot zu vermitteln (z.B. Reha, Facharzt, Therapie, Schuldnerberatung, ...)

Für die Begleitung von Menschen in Krisensituationen braucht es Profis mit dem passenden Handwerkszeug. Als Führungskraft können Sie das Handwerkszeug für eine Erstversorgung lernen („Ersthelfer“). Alles Weitere liegt in der Zuständigkeit der Profis. Sie erwarten ja auch nicht von Ihrem Fliesenleger, dass er Ihre Zahnschmerzen behandeln kann.

Diskussion (für die Fehlzeiten-Power)

- Inwieweit verändert sich durch eine Krise die Trennung zwischen Arbeit und privat?
- Welche Bedürfnisse habe ich bei meinen Mitarbeitern und/oder Kollegen wahrgenommen, wenn sie in einer Krisensituation waren?
- Womit habe ich gute Erfahrungen gemacht?
Welche Tipps möchte ich heute mit der Runde teilen?

Tipp: Gutes Zusatzmaterial

- Unternehmensinterne Ansprechpartner
- Anlaufstellen aus der Umgebung / der Stadt / dem Bundesland, zum Beispiel: <https://www.psychnavi-bremen.de/>
- Nummern der Telefonseelsorge
- Online-Anlaufstellen



Vielen Dank

Quellen

- Badura, Ducki et al. (Hrsg., 2017). Fehlzeiten-Report 2017. Krise und Gesundheit – Ursachen, Prävention, Bewältigung. Berlin: Springer.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-54632-1>
- Stegmann, Schulz, Schröder (2021). Psychische Erkrankungen in der Arbeitswelt: Betriebliche Wiedereingliederung aus der Perspektive der Zurückkehrenden. Dortmund: baua
<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2386.html>

