



Psychisch belastete Mitarbeitende begleiten

Hinweise im Arbeitsumfeld auf mögliche psychische Belastungen bei auffälligen Veränderungen...

- **der Arbeitsleistung**, zum Beispiel Leistungsschwankungen oder -abfall, Kurzabsenzen oder Unpünktlichkeit, Vermeidung von Aufgaben, mangelnde Ausdauer, erhöhte Fehlerquote.
- **des Sozialverhaltens**, zum Beispiel Ängstlichkeit, Pessimismus, Kontaktvermeidung, wenig Empfänglichkeit für Kritik, negative Äusserungen, Misstrauen.
- **des Befindens**, zum Beispiel Klagen über Nervosität, Erschöpfung, Schlaflosigkeit oder körperliche Beschwerden.
- **des Auftretens**, zum Beispiel Vernachlässigung der Kleidung oder der Körperpflege, Führen von Selbstgesprächen, Zerstreuung, Fahrigkeit.
- **der Stimmung**, zum Beispiel schwankende Gemütslagen, angespannte oder gereizte Grundstimmung, Niedergeschlagenheit.

Anlaufstellen und Informationen

- ensa-Kurse bilden Ersthelfer für psychisch belastete Personen aus. [📞 ensa.ch](https://www.ensa.ch)
- Informationen zum Themenkomplex: [📞 promentesana.ch](https://www.promentesana.ch)
- Gesprächstipps: [📞 wie-gehts-dir.ch](https://www.wie-gehts-dir.ch)
- Case-Management der IV oder einer Krankenversicherung (auch präventiv)
- Externe EAP (Employee Assistance Program-Berater), externe Coaches

Aber ...

... wenn diese Auffälligkeiten im Arbeitsteam wahrgenommen werden, ist der Krankheitsverlauf häufig schon fortgeschritten. Eine **Unternehmenskultur**, in der psychische Beeinträchtigungen nicht stigmatisiert werden, unterstützt die Mitarbeitenden, über mögliche Probleme zu sprechen und Unterstützung zu suchen. Führungskräfte sind als Vorbilder gefordert.

ROGER – die fünf Schritte der Ersten Hilfe

R steht für **Reagieren**: ansprechen, einschätzen, beistehen, also nicht wegschauen, sondern die Initiative ergreifen, wenn man psychische Beeinträchtigungen beobachtet.

O steht für **Offenheit**: unvoreingenommen zuhören und kommunizieren. Hier geht es vor allem darum, einen Rahmen für Gespräche zu schaffen, die aber nicht in abwiegelnde Ratschläge münden dürfen.

G steht für **«Gib Information und Unterstützung»**: Viele Menschen haben Vorurteile gegen psychiatrische Therapie, deshalb ist es wichtig, gute Informationen über die vielfältigen Möglichkeiten, sich Hilfe zu holen, anzubieten.

E steht für **Ermutigen**, und zwar zum Annehmen professioneller Hilfe.

R steht für **Ressourcen** aktivieren: Hier soll herausgefunden werden, welche Personen aus dem Umfeld des Betroffenen unterstützen können?

Zu beachten für Führungskräfte

- Im ersten Schritt Beobachtetes ohne Wertung ansprechen (siehe ROGER), wichtig: Folgetermin vereinbaren
- Ziele mit Betroffenen definieren und dokumentieren
- Der Mitarbeiter hat keine Auskunftspflicht über die Ursachen und den genauen Verlauf seiner Krankheit. Welche Informationen zwischen Case-Management, Arzt, Mitarbeitendem und Arbeitgeber ausgetauscht werden, bestimmen die Betroffenen.
- Der Arbeitgeber hat das Recht eine gesundheitliche Eignung des Mitarbeiters für die Arbeitsstelle feststellen zu lassen.
- Für Versicherungen bestimmte Daten, die das Unternehmen erhält, sind separat vom Personaldossier zu verwalten und zu schützen.



Der Fokus «Psychisch belastete Mitarbeitende begleiten» ist in der Zeitschrift penso, Ausgabe 1/2020 erschienen. Der Fokus umfasst folgende Artikel:

- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Einflussfaktoren, frühe Anzeichen, Entstigmatisierung
- Experteninterview: Hinweise für Führungskräfte
- ensa-Erste-Hilfe- und Sensibilisierungskurse: Was leisten sie?
- Datenschutz: Dos and Don'ts bei Gesundheitsdaten

Der Fokus ist für Abonnenten [online zugänglich](#).

Für Nicht-Abonnenten bieten wir ein attraktives Schnupperabo.

[Weitere Informationen](#)