

Wann, was tun bei psychisch beeinträchtigten Beschäftigten im betrieblichen Kontext

Nikolai Magdalinski



Der zentrale Integrationsfachdienst für Hamburg

Ihr Partner bei allen Fragen
zum Thema
„Behinderung und Arbeitsplatz“

Der IFD Hamburg arbeitet im Auftrag des Integrationsamtes.



These 1

**Die Fokussierung (beim Thema Inklusion) auf
die Neu-Einstellung von Menschen mit
Behinderung auf Arbeitsplätze ist falsch!**



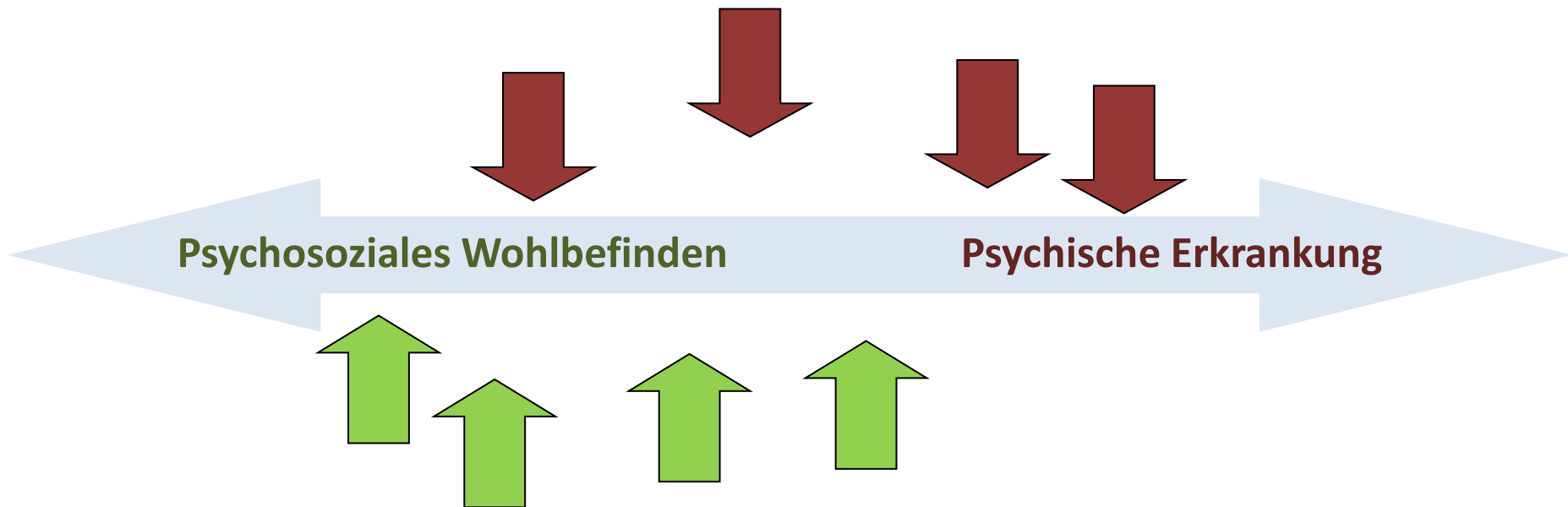
These 2

**Vor dem Hintergrund der einschlägigen
Statistiken (Fehlzeitenreport etc.) bestehen
überhaupt keine Gründe für die Einstellung
von Menschen mit psychischer Behinderung!**



Stützende und drückende Faktoren auf das psychische Befinden

z.B. Zeitdruck, fehlende Informationen,
Konflikte, Arbeitsunterbrechungen...



z.B. Wertschätzung, Kollegialität, Handlungsspielräume, passendes
Anforderungsniveau...



Auffälligkeiten im Arbeitsleben,

die Hinweise auf das Vorliegen einer psychischen Erkrankung geben könnten;

besonders wenn es zu Veränderungen kommt.



Auffälligkeiten im Arbeitsleben

Vier Bereiche:

Grundarbeitsfähigkeiten

Leistungsbereich

Sozialer Bereich

Übergreifende Beeinträchtigungen



Grundarbeitsfähigkeiten

- Unpünktlichkeit
- Mangelnde Disziplin
- Mangelndes Durchhaltevermögen
- Unentschuldigtes Fehlen
- Verspätete Abgabe von Krankmeldungen usw.
- Kurzzeiterkrankungen



Leistungsbereich

- Auffällige Leistungsminderung (qualitativ / quantitativ)
- Leistungsschwankungen
- Hohe Fehlerquote
- Häufiges Nachfragen
- Wiederholte Kontrollen
- Hohe Vergesslichkeit
- Vermeiden bestimmter Tätigkeiten



Sozialer Bereich

- Rückzug / Kontaktvermeidung
- Besondere Kritikempfindlichkeit
- Vorwurfshaltung gegenüber Kollegen/ Vorgesetzten
- Übermäßiges Misstrauen
- Aggressive Reaktionen
- Uneinschätzbare Reaktionsweisen



Körperlicher Bereich und Beeinträchtigungen im Alltagsleben

- Essstörungen / Appetitlosigkeit
- Klagen über Schlaflosigkeit
- Außergewöhnliche Unruhe
- Extreme Angespanntheit usw.
- Bei der Selbstversorgung
- Bei der Mobilität
- Vernachlässigung von Kleidung und Körperpflege usw.



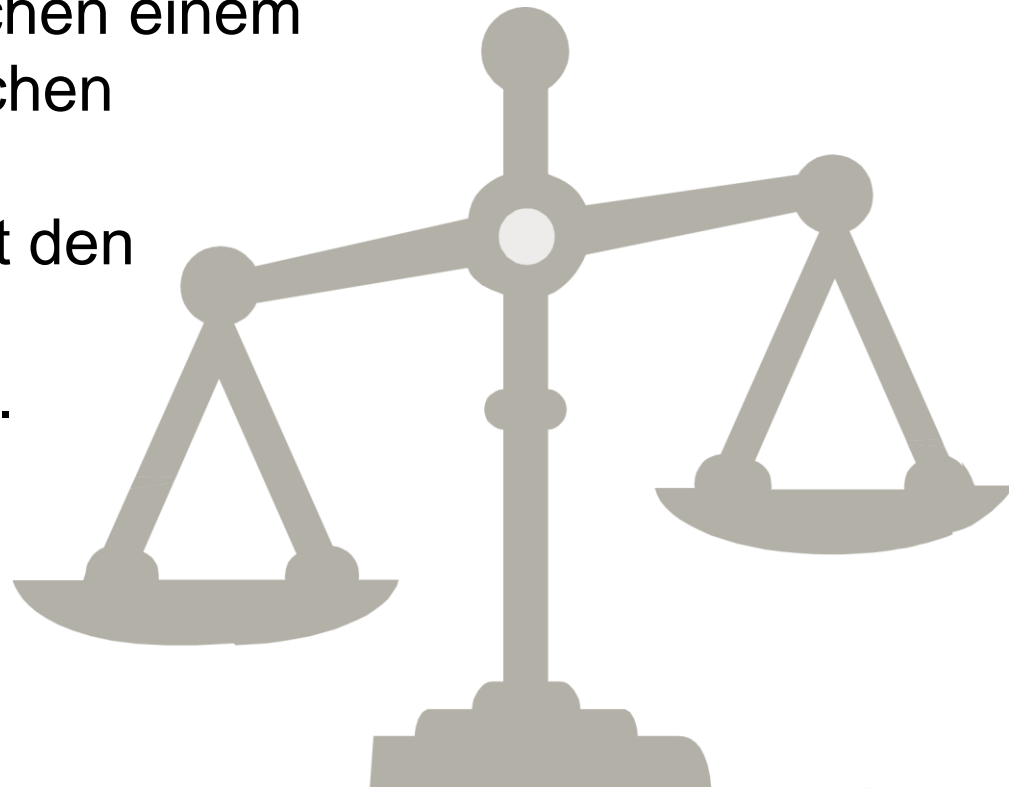
Balancemodell

für den Umgang mit
psychisch erkrankten
oder auffälligen
Mitarbeitern



Balancemodell - Leitsatz

Es sollte eine Balance zwischen einem verständnisvollen / fürsorglichen Verhalten und einer „Konfrontation“ mit den Arbeitsanforderungen und -realitäten gefunden werden.



Balancemodell

Ausgewogenheit zwischen:

Verständnis / Entlastung

Bei einem strikten Beharren auf den Leistungsansprüchen wird der Betroffene überfordert und seine Instabilität wird vergrößert.

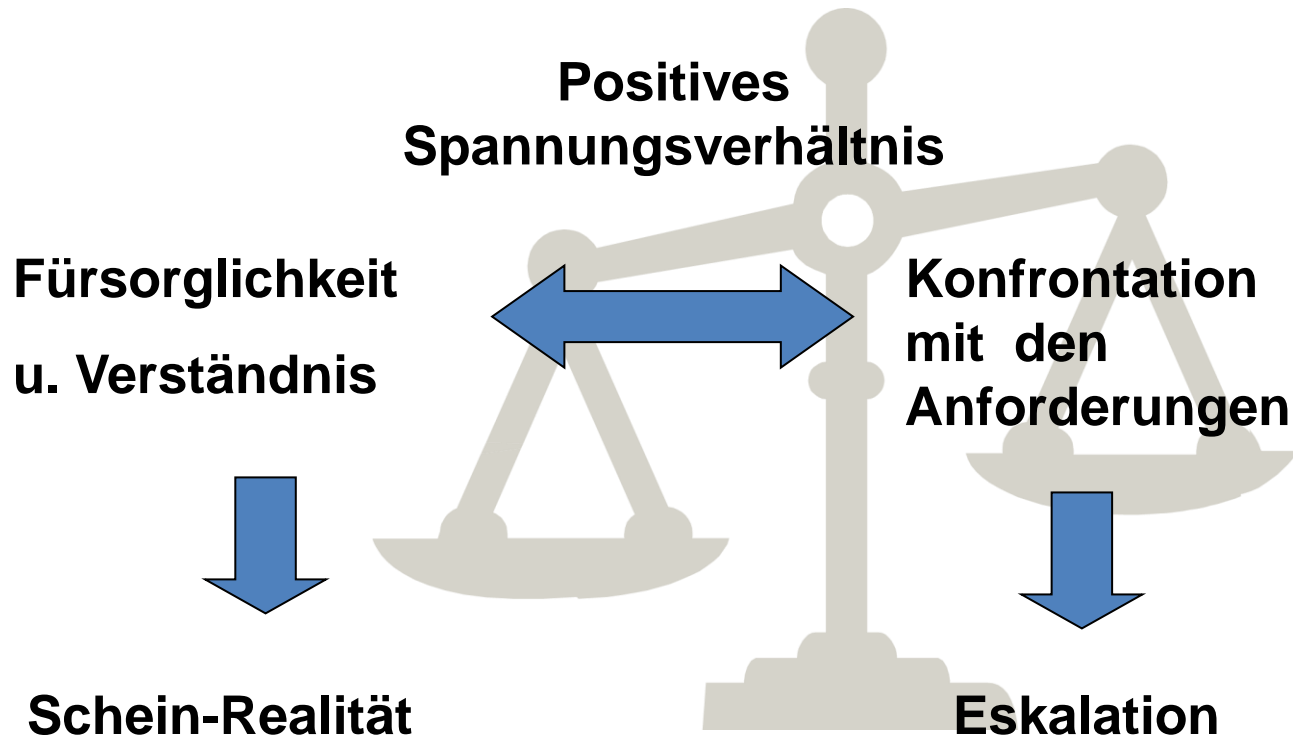
Anforderung / Aktivierung

Bei völliger Vernachlässigung der Arbeitsanforderungen und bei „überfürsorglicher“ Haltung drohen Unterforderung und Festschreibung der Krankenrolle.

Bei einseitigem Vorgehen: Jeweils negative Folgen für das Unternehmen und die betroffene Person!



Balancemodell



These 3

Es gibt doch gute Gründe, Menschen mit einer psychischen Erkrankung / Behinderung im Arbeitsleben zu halten und auch einzustellen!



Das Arbeitsleben ist kompliziert – Der IFD macht es einfacher!

[Über uns](#)[Angebot für Beschäftigte](#)[Angebot für Arbeitssuchende](#)[Angebot für Arbeitgeber](#)[Aktuelles](#)[Kontakt](#)

Probleme am Arbeitsplatz?
Sprechen Sie uns an.



Der IFD Hamburg ist weiterhin für Sie da!

Der IFD Hamburg ist zentrale Anlaufstelle für Beschäftigte und Betriebe bei allen Fragestellungen rund um das Thema „Behinderung und Arbeitsplatz“. Sie erreichen uns im IFD zu den bekannten Geschäftszeiten. Bitte wenden Sie sich mit Ihrem Anliegen telefonsich an uns unter Tel. 040 / 38 90 45-50 oder per Mail unter info@ifd-hamburg.de.