

Führung von Mitarbeitern in seelischen Krisen

STRASSER & STRASSER
UNTERNEHMENSBERATUNG AG

In einem 2-tägigen Seminar stellen wir Ihnen ein erprobtes Handlungskonzept für den Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitern vor. Durch Fallbesprechungen und Rollenspiele ist das Seminar sehr interaktiv und praxisorientiert.

Unsere Leistungen

Wie erkennen? Was tun?

Tiefgreifende Veränderungen können Ängste und Unsicherheiten auslösen. Diese Gefühle können auf Dauer zu einer seelischen Krise führen. Dass dieses Phänomen nicht zu unterschätzen ist, zeigen die Zuwachsraten an psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren: Psychische Störungen haben von 2001 bis 2005 um 59% zugenommen, depressive Verstimmungen werden bis zum Jahr 2020 nach Herzerkrankungen an die zweite Stelle der weltweiten Krankheitsbelastungen rücken. Depression, Angststörungen und Burn Out treten immer häufiger auf und führen zu einem massiven Anstieg an Arbeitsunfähigkeitstagen bei betroffenen Mitarbeitern.

Was können Unternehmen präventiv tun?

Aus diesem Grund sollten Unternehmen frühzeitig anfangen, ihre Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren. Fällt ein Mitarbeiter aus psychischen Gründen aus, dauert der Genesungsprozess in der Regel länger, als wenn er sich das Bein bricht. Der Mitarbeiter muss dabei auch ganz anders begleitet werden. Dieses Seminar gibt Führungskräften und Personalmanagern konkrete Hilfestellungen, wie Mitarbeiter in einer psychischen Krise vom Arbeitgeber unterstützt werden können.

Grundlagen zu psychischen Erkrankungen

- Merkmale einer psychischen Störung
- Kennenlernen der wichtigsten Störungsbilder
- Konkrete Teilnehmerfälle aus der Rolle des Personalmanagers bzw. der Führungskraft
- Aufgaben der Führungskraft bei Krankheitsfall/Wiedereingliederung
- Zusammenarbeit mit Führungskräften bzw. dem Personalmanager und Therapeuten
- Grenzen der Verantwortung

- Erstansprache und Folgegespräche
- Kommunikation ins Team und Diskretion
- Übung schwieriger Gesprächssituationen in Rollenspielen mit möglichen Hilfesystemen und unterstützenden Einrichtungen
- Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit Entwicklung eines konkreten Handlungskonzeptes

Typische Fragestellungen:

- 1 Wann und wie darf ich den Mitarbeiter auf sein verändertes Verhalten ansprechen?
- 2 Inwieweit sollen die Erwartungen an den betroffenen Mitarbeiter gesenkt werden?
- 3 Wie lange sollte der betroffene Mitarbeiter diesen Schonraum genießen dürfen?
- 4 Darf man Gegenleistungen dafür verlangen?
- 5 Wann und wie sollte das Team informiert werden?

Das HILFE Konzept

Im Zentrum steht das H-I-L-F-E-Konzept, das einen Handlungsrahmen für Unterstützungsleistungen bietet. Sie besprechen, welche Verantwortung und welche konkreten Aufgaben Sie als Personalmanager bzw. als Führungskraft in dieser Situation haben. Dafür bieten wir Ihnen einen genauen Handlungsleitfaden.