



Psychisch krank – Herausforderungen an die betriebliche Wiedereingliederung aus Sicht der Neurologin / Psychiaterin

Psychische Erkrankungen und Probleme im Arbeitsleben

Psychische Probleme im Arbeitsleben nehmen zu und führen zu einer Einschränkung der Leistungsfähigkeit und Lebensqualität der Betroffenen und weiterhin zu hohen volkswirtschaftlichen Kosten. Es gibt schicksalshafte psychiatrische Erkrankungen, die arbeitsplatzunabhängig sind und psychiatrische Erkrankungen, die bei prädisponierten Menschen durch negative Arbeitsplatzkonstellationen ausgelöst werden. Weiterhin gibt es die rein arbeitsplatzbedingten Erkrankungen, wie das sogenannte „Burn-out“ Syndrom. Die Ursachen im Arbeitsbereich sind häufig ein hoher Arbeitsdruck, kombiniert mit einer fehlenden Wertschätzung und mangelnden Bewältigungsstrategien seitens der Betroffenen. Für ein Wirtschaftsunternehmen sind wirtschaftliche Zahlen ein Gradmesser des Erfolges und weniger die „gesunde“ Qualität der Beschäftigungsverhältnisse. Im Rahmen der demographischen Entwicklung unserer Bevölkerung ist es allerdings äußerst wichtig, Ressourcen zu erhalten.

Behandlungsmanagement des Psychiaters / Nervenarztes

Das Behandlungsmanagement des Psychiaters / Nervenarztes erfordert eine präzise Diagnosestellung, um alle Behandlungsschritte möglichst optimal auf den Patienten und dessen individuelle Problematik abzustimmen. Insbesondere gilt es auch, das Selbstmanagement des Patienten zu fördern und mit ihm hinsichtlich der belastenden beruflichen Faktoren neue Lösungswege und Bewältigungsstrategien zu erarbei-

ten. Bei der Medikation sollte auf Auswirkungen auf die Reaktionsschnelligkeit und Fahrtauglichkeit geachtet werden.

Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell

Die Wiedereingliederung sollte so früh wie möglich nach dem Hamburger Modell eingeleitet werden. Je länger die Arbeitsunfähigkeitszeit ist, desto schwieriger wird sowohl aus Sicht des Patienten als auch aus Sicht des Arbeitgebers ein Wiedereinstieg in die Arbeit. Der Wiedereingliederungsprozess wird engmaschig vom behandelnden Psychiater / Nervenarzt begleitet, weitere Ansprechpartner können der Betriebsarzt, der betriebliche Sozialdienst und auch der Vorgesetzte sein.

Die Wiedereingliederungsmaßnahme kann je nach Schweregrad der psychiatrischen Erkrankung, des „Outcome“ und der beruflichen Ausgangssituation vor der Erkrankung individuell ange-



Foto: Photos.com (Piotr Marcinski)

Autorin

Dr. Annette Haver,
Ärztin für Neurologie und Psychiatrie,
Psychotherapie, Associate Coach DBVC



passt werden. Zur Verfügung stehen das erwähnte Hamburger Modell, Maßnahmen in Berufstrainingszentren, Berufsbildungs- und Förderwerken.

Vor dem betrieblichen Wiedereinstieg sollte das Selbstmanagement des Betroffenen gefördert werden. Dazu hat es sich bewährt, mit dem Patienten auf den Krankheitsbeginn zurückzuschauen, um für sich belastende Konstellationen und Vorboten der Erkrankung erkennen zu lernen (Frühwarnsystem). Hinsichtlich der Medikation ist es sehr sinnvoll, die medikamentösen Schritte ausführlich mit ihm zu besprechen und im Falle einer Dekompensation eine Bedarfsmedikation festzulegen.

Problemanalyse, Erarbeitung eines Lösungsweges

Zur Problemanalyse, Erarbeitung eines Lösungsweges und Förderung der Bewältigungsstrategien im spezifischen beruflichen Bereich des Patienten haben sich systemische Methoden, insbesondere die interaktive Beratungsform, bewährt. Hierbei wird ein beruflicher Lösungsweg vom Patienten erarbeitet und nicht durch den Psychiater / Nervenarzt vorgegeben (Expertenberatung), denn das läge außerhalb der Kompetenz desselben. Der Experte für die individuelle berufliche Situation ist der Betroffene selbst. Diese Ar-

beitsweise ist dadurch gekennzeichnet, dass der Lösungsprozess durch das Stellen der „richtigen“ Fragen initiiert wird. Der Psychiater / Nervenarzt steuert den Lösungsprozess, der Patient erarbeitet seine eigene individuelle Lösung. Im ersten Schritt wird das zugrunde liegende Problem analysiert und danach der Lösungsprozess eingeleitet.

Beispiele für verschiedene Fragekategorien:

Fragen zur Problemanalyse:

- Was glauben Sie selbst, wodurch Ihr Problem entstanden ist?
- Wer oder was hat dazu beigetragen?

Lösungsorientierte Fragen:

- Was kann ich für Sie tun?
- Was glauben Sie, wie ich / was Ihnen am besten helfen kann?
- Was müsste passieren, dass Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz besser fühlen?
- Woran würden Sie erkennen, dass die Situation besser wird?

Fragen zum Perspektivwechsel:

- Was würden Sie ihrem besten Freund in solch einer Situation raten?
- Wie sieht Ihr Kollege / Ihr Vorgesetzter Sie?

Fragen zur Zukunftsperspektive:

- Wo möchten Sie gerne in einem Jahr stehen?
- Wie werden Sie diese Situation / dieses Problem in 10 Jahren sehen?

Fragen zur Erkennung der Ressourcen:

- Welche Erfahrung haben Sie in ähnlich schwierigen Situationen gemacht und was hat Ihnen damals geholfen?
- Was hat Ihnen geholfen, diese Situation so lange durchzuhalten?

Intrinsische Lösungsmöglichkeiten

Lösungsmöglichkeiten können sich intrinsisch und / oder extrinsisch ergeben. Das Hauptmerkmal des Intrinsischen Lösungsweges ist, sich besser gegen den hohen Arbeitsdruck wappnen zu können, das heißt gezielte Bewältigungsstrategien zu erlernen.

Dazu kann die Methode der Leistungsmodulation dienen, die sehr gut über das Arbeiten mit den inneren Antreibern (sei stark, sei perfekt, sei schnell, sei gefällig, streng dich an) durchgeführt werden kann. Für den Patienten ist es wichtig, seine inneren Antreiber, die ihn möglicherweise in bestimmten Bereichen zu Höchstleistungen antreiben, kennenzulernen und kräfteschonender einzuregulieren. Beispiel: der eigene Anspruch an den Perfektionismus kann zu hoch sein und entspricht möglicherweise nicht den gestellten Arbeitsanforderungen.

Das Arbeiten mit dem inneren Team ist hilfreich, um die eigenen Persönlichkeitsanteile ressourcenorientiert einzusetzen. Beispiel: Nicht der „Macher“ sollte das innere Team moderieren, sondern der „innere Chef“, der auch die anderen Persönlichkeitsanteile, wie beispielsweise den „Freizeitbewussten“, anhört.

Weiterhin können Entspannungsverfahren und weitere Maßnahmen zu Förderung der Work-Life-Balance



Foto: Photos.com (KEMAL BAS)

Foto: Photos.com (James Steidl)



hilfreich sein, um dem Patienten Instrumentarien zu vermitteln, seine Ressourcen zu schonen.

Extrinsische Lösungsmöglichkeiten

Betriebliche Entlastungen im Sinne von extrinsischen Lösungswegen können über Gespräche mit dem Vorgesetzten / Personalabteilung oder dem Betriebsarzt eingeleitet werden. Insbesondere geht es darum, eine Entlastung am Arbeitsplatz zu erreichen. Diese Gespräche kann der Patient selbst führen, nachdem er seinen Lösungsweg in der Beratung gefunden hat und sich stark genug dafür fühlt. Ansonsten kann der Psychiater / Nervenarzt vom Patienten dazu delegiert werden oder ein solches Gespräch begleiten. Die Arbeitgeber sind in den meisten Fällen sehr an Informationen über die Art und Weise der Erkrankung interessiert und machen sich Gedanken hinsichtlich der Belastungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Fazit

Wiedereingliederungsmaßnahmen können individuell auf den Schweregrad der psychischen Erkrankung zugeschnitten werden. Entscheidend ist das „Outcome“ des Patienten, welches durch ein zeitnahes, individuell zugeschnittenes Behandlungsmanagement optimal erreicht werden sollte.

Neben einer gut wirksamen und gut verträglichen Medikation wird das Selbstmanagement des Betroffenen gefördert und neue Bewältigungsstrategien entwickelt. Es empfiehlt sich in den meisten Fällen auch das Unternehmen und falls vorhanden auch den Betriebsarzt mit in den Wiedereingliederungsprozess einzubinden. □

Literatur bei der Redaktion