



salus klinik  
Friedrichsdorf



# Herzlich willkommen

Dr. med. Tobias Wiehn  
salus klinik  
Friedrichsdorf



# Wegschauern schadet - den Betroffenen und dem Betrieb

von Dr. Tobias Wiehn, Friedrichsdorf

Kassel, 23.01.2013



# Überblick

- **Hintergrund**
  - Bedeutung psychischer Erkrankungen (für Betriebe)
- **Betriebliche Gesundheitsförderung**
  - Schwerpunkt heute: sekundäre Prävention
- **Handlungsoptionen**
  - Insbesondere für Betriebe ohne innerbetriebliche Sozialberatung



# Hintergrund

- **Ein zunehmender Teil der versicherten Arbeitnehmer leidet unter psychischen oder psychosomatischen Störungen**
- **Ein Teil davon sind der schädliche Konsum und die Abhängigkeiten von psychotropen Substanzen, umgangssprachlich „die Sucht“**
- **Diese Störungen führen zu Leid**
  - für den Betroffenen
  - sein privates Umfeld
  - Sein berufliches Umfeld
- **Diese Störungen führen zu Kosten**
  - Durch verminderte Arbeitsleistungen
  - Durch gehäufte und lange AU-Zeiten
  - Durch verspätet eingeleitete oder inadäquate Behandlung
  - Durch Frühberentung



# ICD 10 F

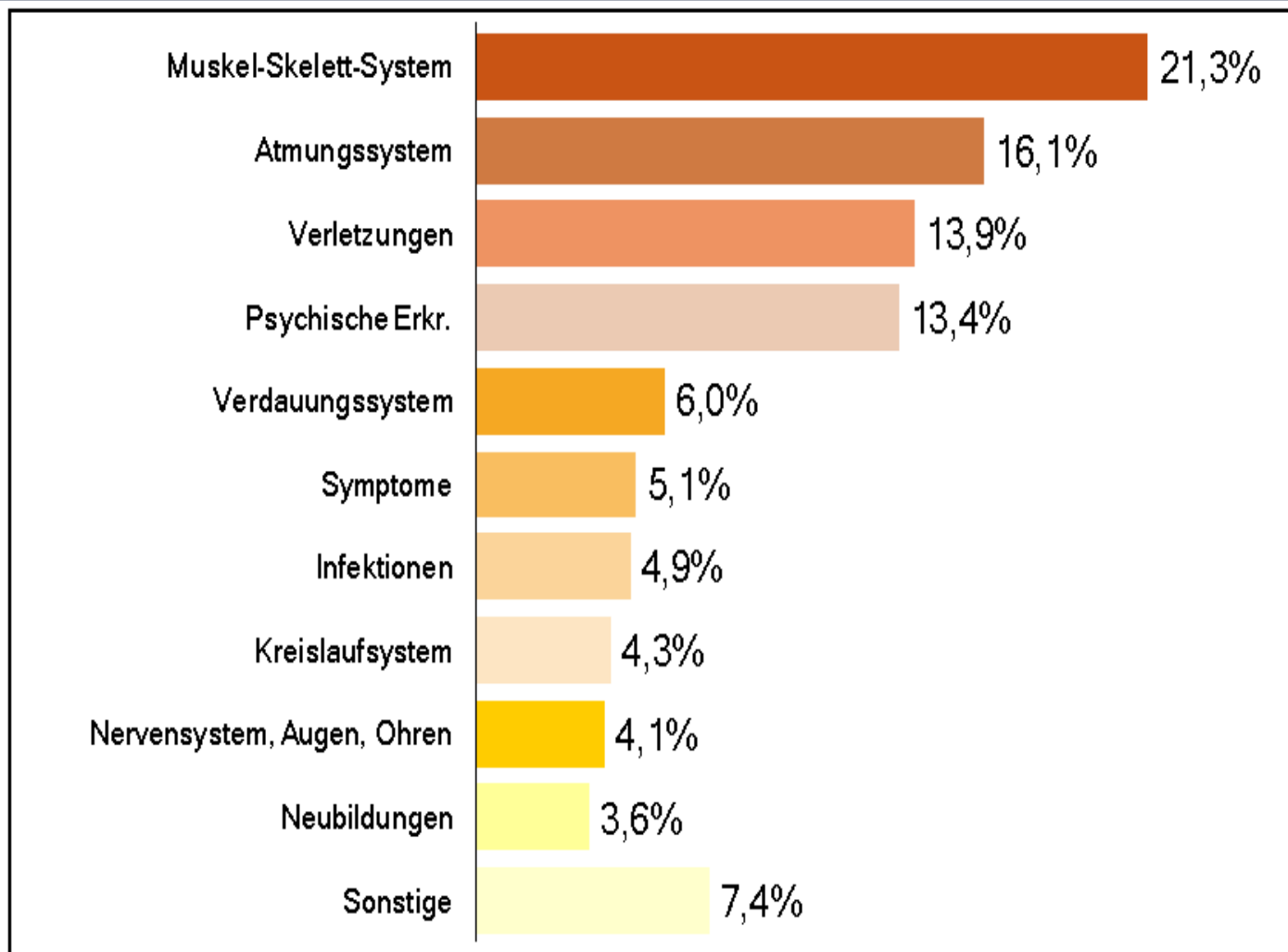
- F0 Organische, einschließlich symptomatischer psychischer Störungen
- **F1 Psychische und Verhaltensstörungen durch psychotrope Substanzen**
- F2 Schizophrenie, schizotype und wahnhaftige Störungen
- **F3 Affektive Störungen**
- **F4 Neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen**
- **F5 Verhaltensauffälligkeiten mit körperlichen Störungen und Faktoren**
- **F6 Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen**
- F7 Intelligenzminderung
- F8 Entwicklungsstörungen
- F9 Verhaltens- und emotionale Störungen mit Beginn in der Kindheit und Jugend
  
- F99 Nicht näher bezeichnete psychische Störung



# Zahlen

## Abbildung 13:

Anteile der zehn wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Tagen



Quelle: DAK AU-Daten 2011



# Zahlen

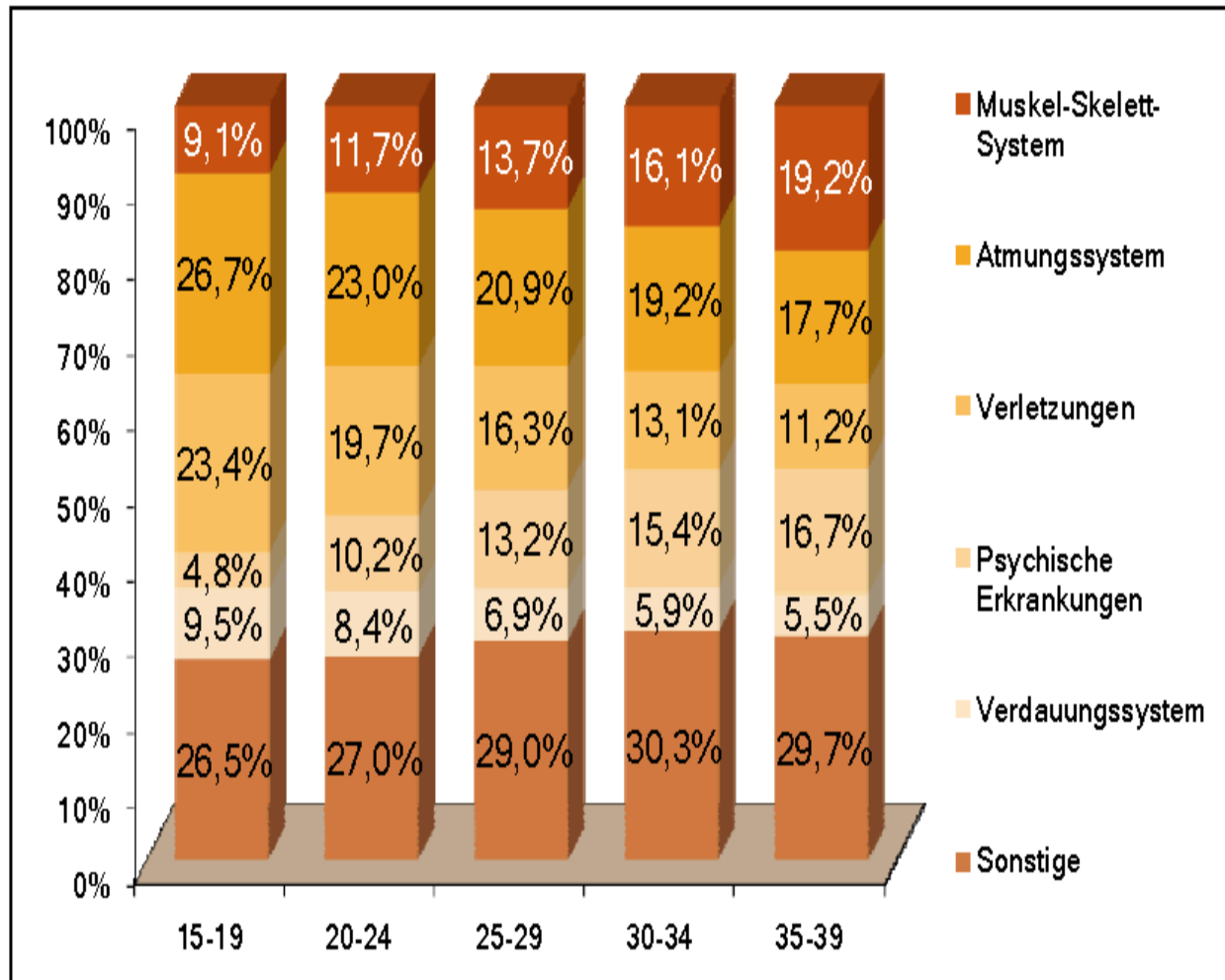


Abbildung 17:

Anteile der fünf wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Tagen der fünf unteren Altersgruppen

Quelle: DAK AU-Daten 2011



# Zahlen

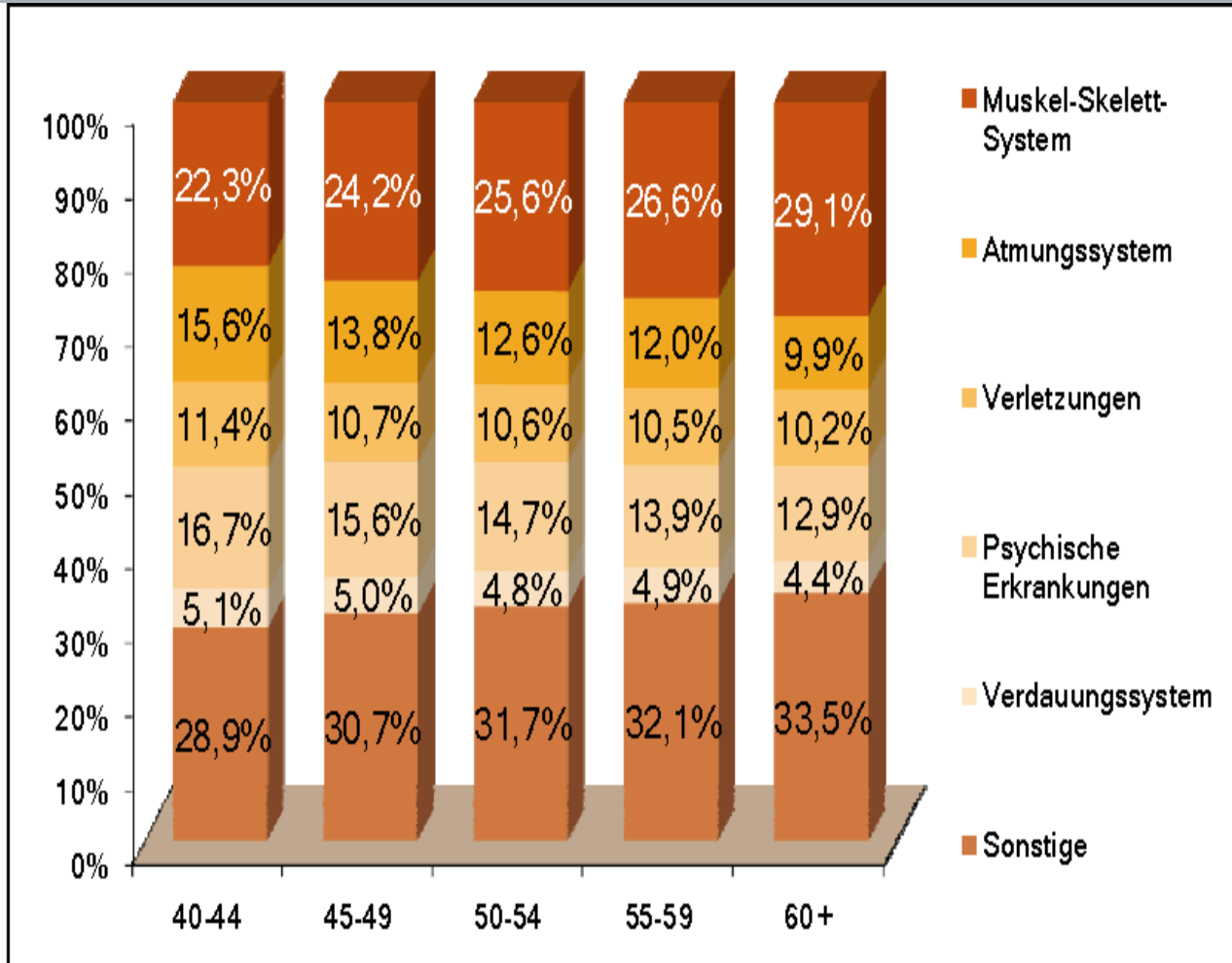


Abbildung 18:

Anteile der fünf wichtigsten Krankheitsarten an den AU-Tagen der fünf oberen Altersgruppen

Quelle: DAK AU-Daten 2011





# Hintergrund

- **Unerwünschte Wirkungen von**
  - Alkohol
  - Drogen
  - Medikamenten
  
- **Gefahren für**
  - Betroffenen
  - Kollegen
  - Kunden
  - Betrieb



## Die Betriebskultur

- **Offiziell**
  - Unterstützend - kontrollierend
- **Inoffiziell**
  - Was wird akzeptiert?
  - Was wird toleriert?
  - Wo wird hingeschaut, wo wird weggeschaut?



# Zielsetzung

- **Betriebliche Gesundheitsförderung**
  - Prävention
    - Primär
    - Sekundär
    - Tertiär
- **Abgrenzung von**
  - Kontrolle
  - Forderung nach Einhaltung bestimmter Regeln/Verhaltensweisen im Betrieb



# Prävention

## Prävention

### Allgemeine Definition

### Am Arbeitsplatz

**Primäre  
Prävention:**

**Gesundheitsbildung  
zur Vermeidung von  
Krankheiten**

**u.a. Minimierung von Distress**

**Sekundäre  
Prävention  
:**

**Früherkennung**

**u.a. Unterstützung, sich in  
Behandlung geben**

**Teritäre  
Prävention  
:**

**Verhütung von Rück-  
fällen bei schweren  
Erkrankungen**

**u.a. Reduktion funktioneller  
Einschränkungen, die sich aus den  
Störungen ergeben können /  
Verhinderung von  
Verschlechterung**



# Sekundäre Prävention

- **Ziel: Die Früherkennung von Auffälligkeiten, die ein Hinweis auf eine (psychische) Störung darstellen können.**
- **Es geht dabei nicht darum, dass jeder Vorgesetzte/jeder Berater/jeder Kollege sich psychiatrisch-psychotherapeutische Diagnostikkenntnisse aneignen soll.**



# Auffälligkeiten des Erlebens und Verhaltens

- unerwartete,
- die Aufmerksamkeit auf sich ziehende,
- außergewöhnliche,
- von der Norm abweichende  
Erlebens- und Verhaltensweisen



# Auffälligkeit und Störung

- **Auffälligkeit  $\neq$  Störung**
- **Ich fühle mich gestört**
- **Der Betriebsablauf scheint gestört zu sein**
- **Eine Person scheint unter einer Störung zu leiden**



# Normvariante oder Krankheit

- **Genau, pedantisch**
- **Vorsichtig**
- **Zurückhaltend**
- **Auf die Figur achtend**
- **Sorgsam mit seinem Körper umgehend**
- **Stoffe genießen**

- **Zwangsstörung**
- **Angststörung**
- **Depressive Störung**
- **Essstörung**
- **Hypochondrische Störung**
- **Abhängigkeit**





# Beauty is in the eye of the beholder

- **Wem fällt was auf?**
- **Auffälligkeit entsteht in meinem Kopf**
- **Meine Erwartungen und meine Normen und (Soll-) Werte bestimmen die Bewertung**
- **Sie sind geprägt von der sozialen Gruppennorm**



# Beispiele für Kriterien zur Beschreibung von Erlebens- und Verhaltensweisen

- **Auftreten, Aussehen**
- **Essen, trinken, rauchen**
- **Einhaltung von formalen und informellen Regeln: Pünktlichkeit, Ordentlichkeit**
- **Stimmung: ängstlich, niedergeschlagen, fröhlich, ärgerlich**
- **Antrieb: gehemmt, gesteigert**
- **Kommunikation: Sprechen, Zuhören, Verstehen**



## Die Betriebskultur

- **Offiziell**
  - Unterstützend – kontrollierend
  - Was wird bspw. bei Einstellungsgesprächen, Betriebsversammlungen, Betriebsfesten vermittelt?
- **Inoffiziell**
  - Was wird akzeptiert?
  - Was wird toleriert?
  - Wo wird hingeschaut, wo wird weggeschaut?
  - Wer schont wen? Und warum?



## Die „www´s“ der Gespräche

- **Wann das Gespräch suchen?**
  - Akut bei Auffälligkeiten
  - Im Rahmen regelmäßiger Mitarbeitergespräche
- **Durch wen?**
  - Hierarchie, (bspw. Vorgesetzter oder betriebliche Sozialberatung)
  - Schweigepflicht
- **Wozu?**
  - Kontrolle – Unterstützung
- **Wie?**
- **Wo?**
  
- **Mögliche Hemmnisse in Klein- und Mittelständischen Betrieben**



# Mögliche Schwierigkeiten

- **Mischung von Fürsorge, Kontrolle (Vorgesetzter), Arbeitsrecht bis hin zur Kündigung**
- **Das Gespräch selbst**
- **Die Absprachen im Gespräch**
- **Wen involvieren?**
- **Vorgehen im weiteren Verlauf**
  - Falls (stationäre) Behandlung: Was geschieht nach Rückkehr?



- **Ansprechen von Auffälligkeiten:  
hilfreiche Voraussetzungen**
  - Wertschätzung
  - Offenheit
  - Interesse
  - Vertrauen
  - Diskretion
  - Einhalten von Kommunikationsregeln



# Einige Aspekte der Gesprächsführung

- **Vorbereitung**
  - Ziele
  - Einladung
  - Ort
  - Zeit (-rahmen)
- **Beginn**
  - Begrüßung: Anlass, Grund und Ziel des Gespräches benennen (Transparenz)
  - Sitzhaltung
  - Klärung von Schweigepflichtsfragen
- **Verlauf/Stil**
  - Positionen klären und verstehen
  - Offene versus geschlossene Fragen
  - Aktives Zuhören
  - Rückmeldungen: verhaltenszentriert
- **Ende**
  - Gesprächsbilanz
  - Absprachen
- **Haltung**
  - Probleme ansprechen, benennen, Lösungen suchen, deren Umsetzung vereinbaren, später Erfolg überprüfen

- **Vorbereitung – Zielfindung**
  - Was sind meine (persönlichen) Motive für dieses Gespräch?
  - Was ist mein Ziel in diesem Gespräch (konkret und positiv formuliert)?
  - Was sind meine Interessen in diesem Gespräch?
  - Welche Motive/Interessen vermute ich bei meinem Gesprächspartner?
  - Welche Themen möchte ich ansprechen?
  - Welche möglichen Konflikte sehe ich?
  - Was ist mir für eine Lösung wesentlich?
  - Welche möglichen Übereinkünfte sehe ich?





- **Eigene Rolle**
  - Was ist meine Rolle, und was verlange ich von mir/was wird von mir verlangt?
- **Beziehung**
  - Welche Haltung/Einstellung habe ich zu meinem Gesprächspartner und warum?
  - Welche Haltung/Einstellung mir gegenüber vermute ich bei meinem Gesprächspartner?
  - Was ist ihm wahrscheinlich wichtig?
  - Was könnte an der Beziehung positiv bzw. problematisch sein?



# Einige Aspekte der Gesprächsführung

- **Verlauf/Stil**
- **Offene versus geschlossene Fragen**
  - Aktives Zuhören
  - Rückmeldungen: verhaltenszentriert
  - Positionen klären und verstehen



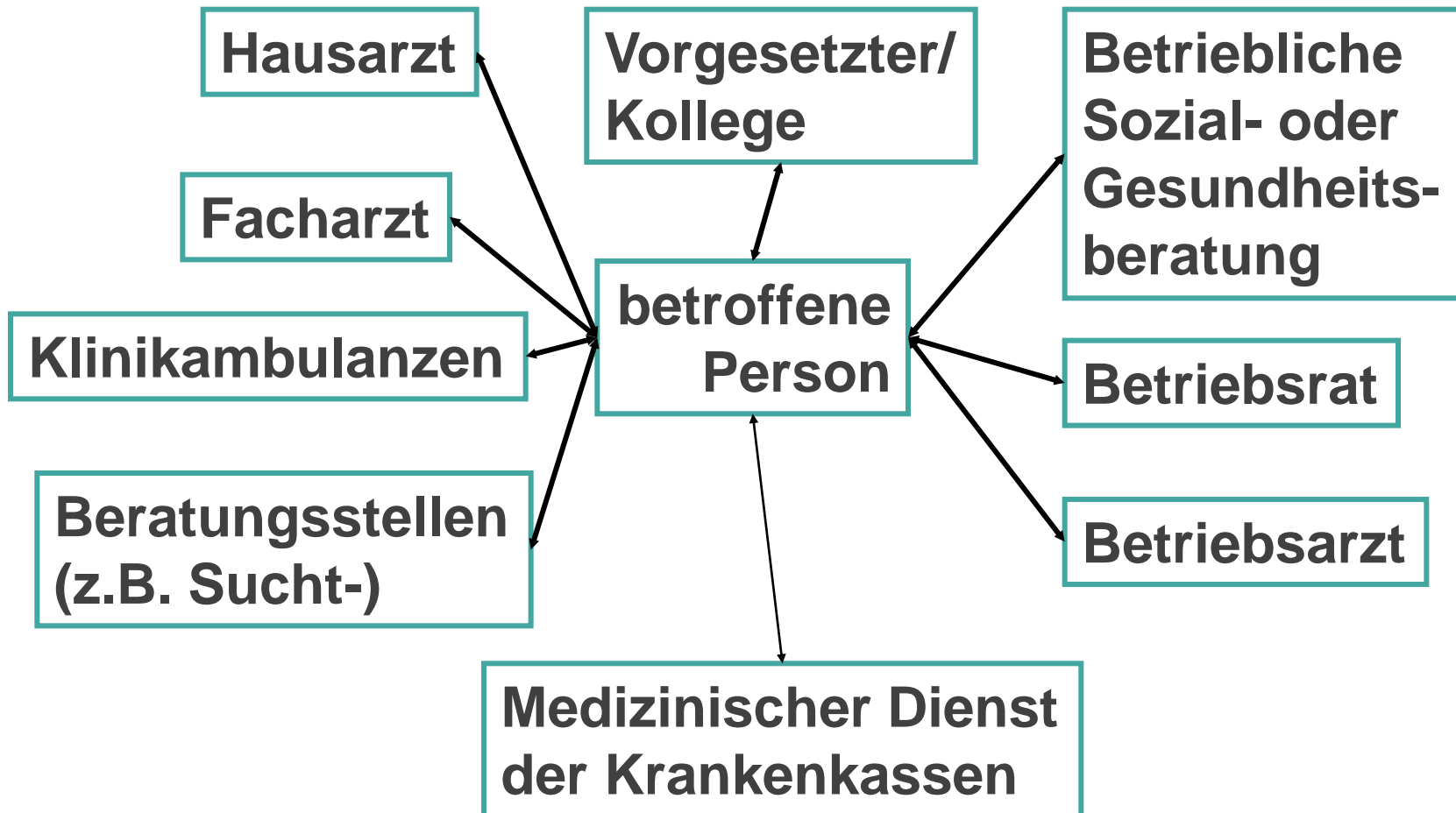
# Abgrenzung der Prävention von der Kontrolle und der Forderung nach Einhaltung bestimmter Regeln/Verhaltensweisen:

## Beispiele

- **Mir ist aufgefallen, dass Sie diesen Termin nicht einhalten konnten. Woran lag das? Was ist aus Ihrer Sicht nötig, dass Sie in Zukunft dieses oder jenes termingerecht schaffen?**
- **Meines Erachtens sprechen Sie Kunden unfreundlich an. Wie erleben Sie das?**
- **Ich erwarte, dass .....(Ziel konkret formulieren).**
- **Was könnte Sie daran hindern, das in Zukunft so zu machen?**
  - **Ich mache mir Sorgen um Sie!**
  - **Gibt es Ihres Erachtens Schwierigkeiten oder Probleme, hier am Arbeitsplatz *oder zu Hause*?**



# Das Netz





# Die Akteure

- **Die psychisch belasteten Personen in ihrer Rolle als Mitarbeiter, als Patienten, als Mitglieder der Sozialversicherungen**
- **Die betrieblichen Sozialberatungen**
- **Die Betriebsräte**
- **Die Vorgesetzten und die betriebliche Geschäftsführung**
- **Die Betriebsärzte**
- **Die Hausärzte/Fachärzte**
- **Die Kliniken**
- **Die Krankenversicherungen**
- **Die Rentenversicherungen**



# Fazit

- **(Fast) Alle wissen, was Gesundheit förderndes Verhalten bedeuten würde.**
- **Wer handelt danach?**
- **Was hindert wen daran?**

**„Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.“**

**Erich Kästner**



# Zu meiner Person:

- Leitender Arzt der Psychosomatischen Abteilung der salus klinik Friedrichsdorf
- Arzt für Anästhesiologie
- Arzt für Allgemeinmedizin
- Arzt für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie
  - Psychotherapie/tiefenpsychologisch fundiert
  - Psychotherapie/Verhaltenstherapie
  - Spezielle Schmerztherapie
  - Rehabilitationswesen
- Aus- und Weiterbilder in Psychotherapie