WORK MED
Zentrum Arbeit und psychische Gesundheit

20. September 2023

Forum FaGe/AGS: «Erfolgreicher Lehrverlauf – Debriefings als Lernfeld für den Umgang mit anspruchsvollen Lehrverläufen»

Barbara Schmocker, Psychologin FSP

Psychische Gesundheit und Krankheit in Arbeit

«Das Beste schaffen»
WorkMed und seine Vorgängerorganisation setzen sich seit rund 20 Jahren für eine wirksame Integration und eine bessere Lebensqualität psychisch erkrankter Menschen in der Arbeit ein.

Zu unseren Kunden gehören:

- IV-Stellen, Sozialdienste, RAV
- Krankentaggeldversicherer und Pensionskassen
- Behörden und Verwaltungen
- Unternehmen
- Ausbildungsstätten
- Ärzte und Therapeuten
- Privatpersonen

«Zentral ist es, herauszufinden was das Arbeitsproblem ist und nicht die Diagnose.»

Niklas Baer, Fachlicher Leiter WorkMed

Unsere Dienstleistungen

Psychische Gesundheit und Arbeit

- Arbeitspsychiatrische Assessments
- Therapie, Coaching & individuelle Beratung
- Unternehmensberatung & Führung
- Entwicklung & Forschung
- Fachsupport & Supervision
- Berufsbildung

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Umgang mit psychisch belasteten Lernenden

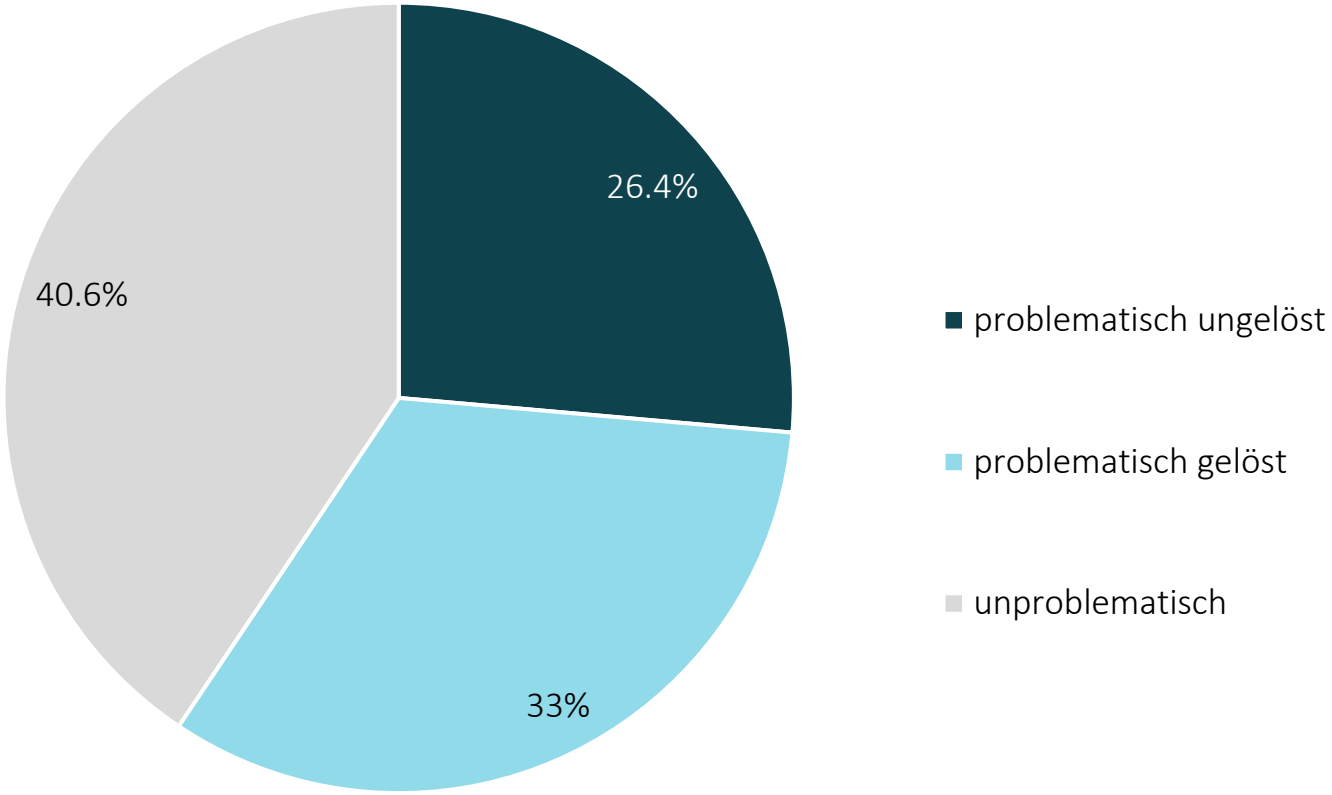
Eine Befragung von Berufsbildner*innen in der Deutschschweiz

Design – Fallschilderung per Zufall

- Bitte denken Sie an eine/n psychisch auffällige/n Lernende/n zurück, wo es in der Ausbildung zu Schwierigkeiten gekommen ist, die aber letztlich auf eine gute Art gelöst werden konnten.
- Bitte denken Sie an eine/n psychisch auffällige/n Lernende/n zurück, wo es in der Ausbildung zu Schwierigkeiten gekommen ist, die bis zum Schluss nicht wirklich gelöst werden konnten.

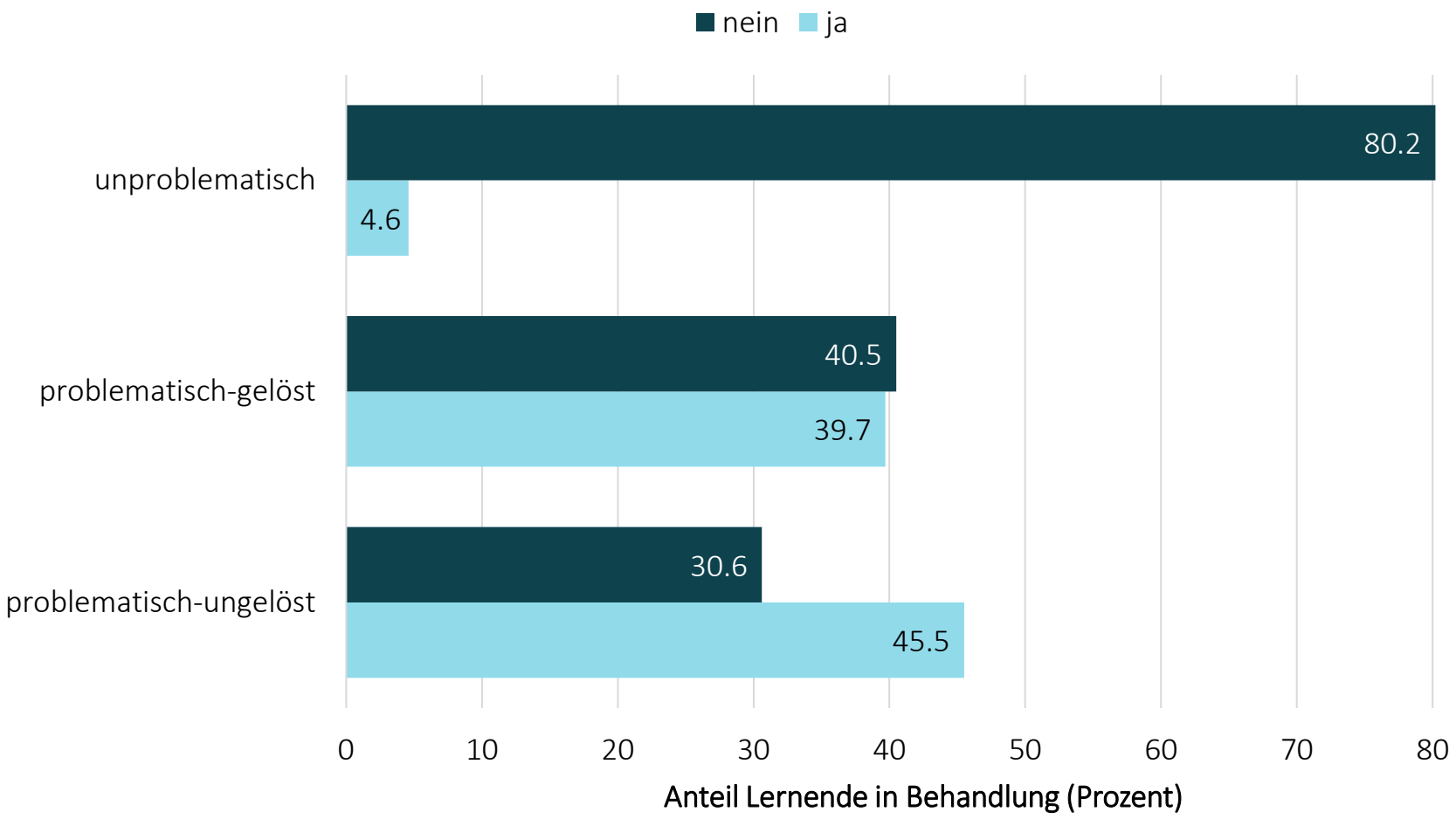
- Bitte denken Sie an den/die letzte/n Lernende/n zurück, den Sie begleitet haben. Wie würden Sie den Verlauf beschreiben?
  - Normal, unproblematischer Verlauf
  - Schwieriger Verlauf, es gab Schwierigkeiten, die aber letztlich auf eine gute Art gelöst werden konnten
  - Schwieriger Verlauf, es gab Schwierigkeiten, die bis zum Schluss nicht wirklich gelöst werden konnten

Häufigkeit von problematischen und unproblematischen Lehrverläufen



*Einschätzung der Lehrverläufe des zuletzt begleiteten Lernenden durch die Berufsbildner*innen (N=965)*

Lernende in Behandlung wegen psychischen Problemen

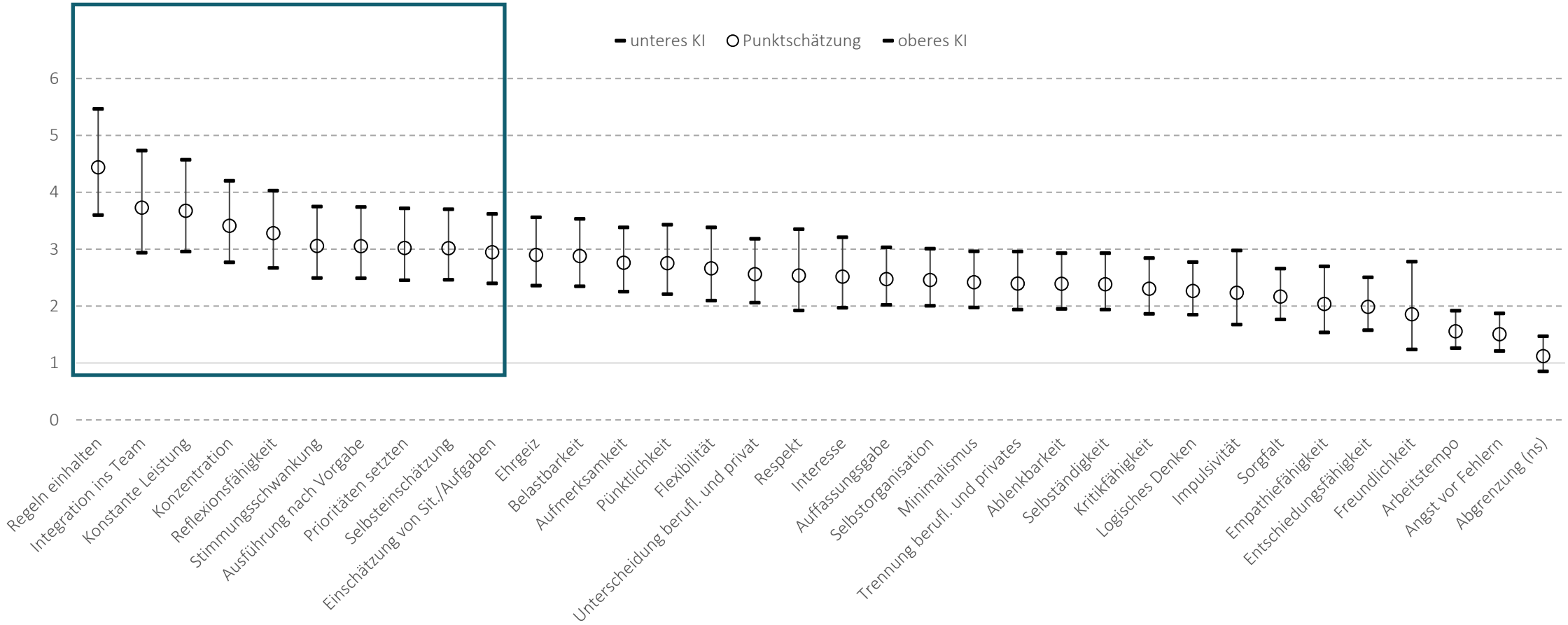


Deutlicher Geschlechterunterschied:

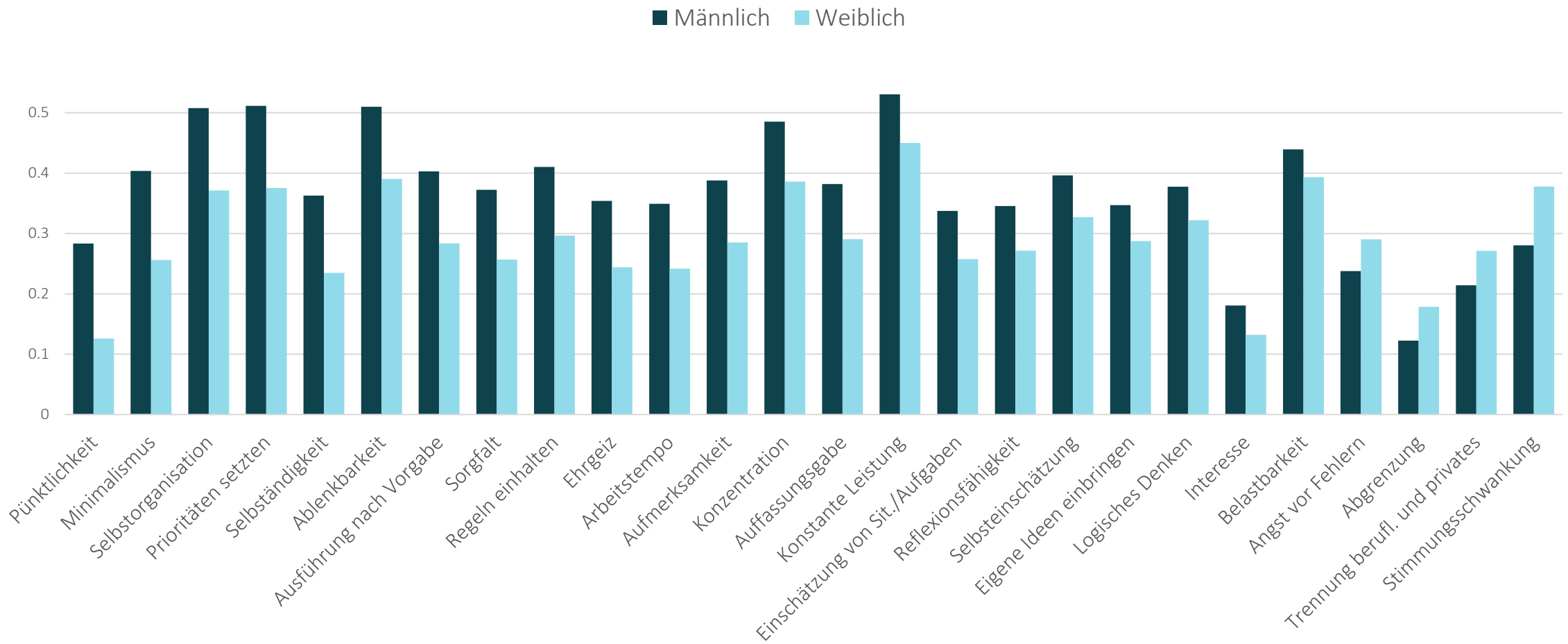
60% der weiblichen Lernenden
40% der männlichen Lernenden …

… in Behandlung

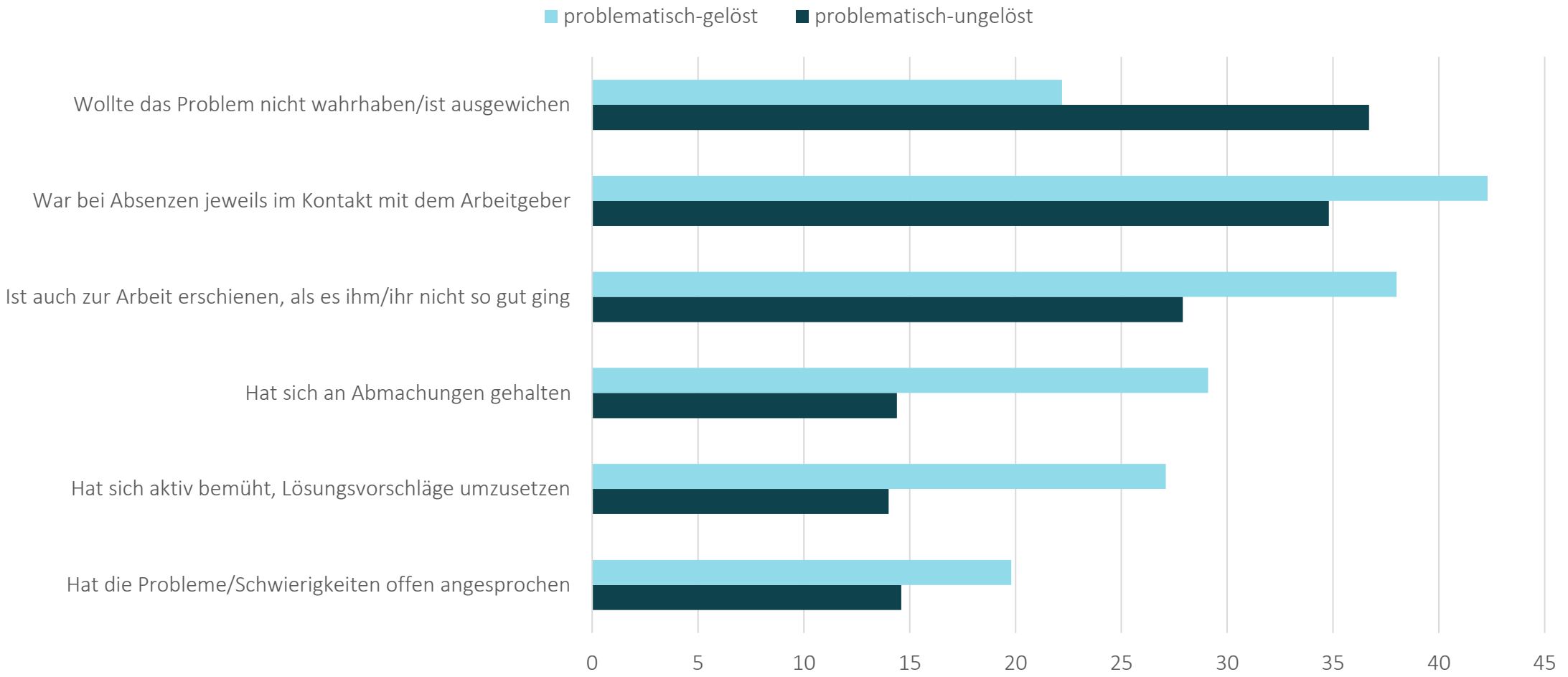
Einfluss von Funktionseinschränkungen auf Lehrabbruch



Geschlechterunterschiede - Funktionsdefizite

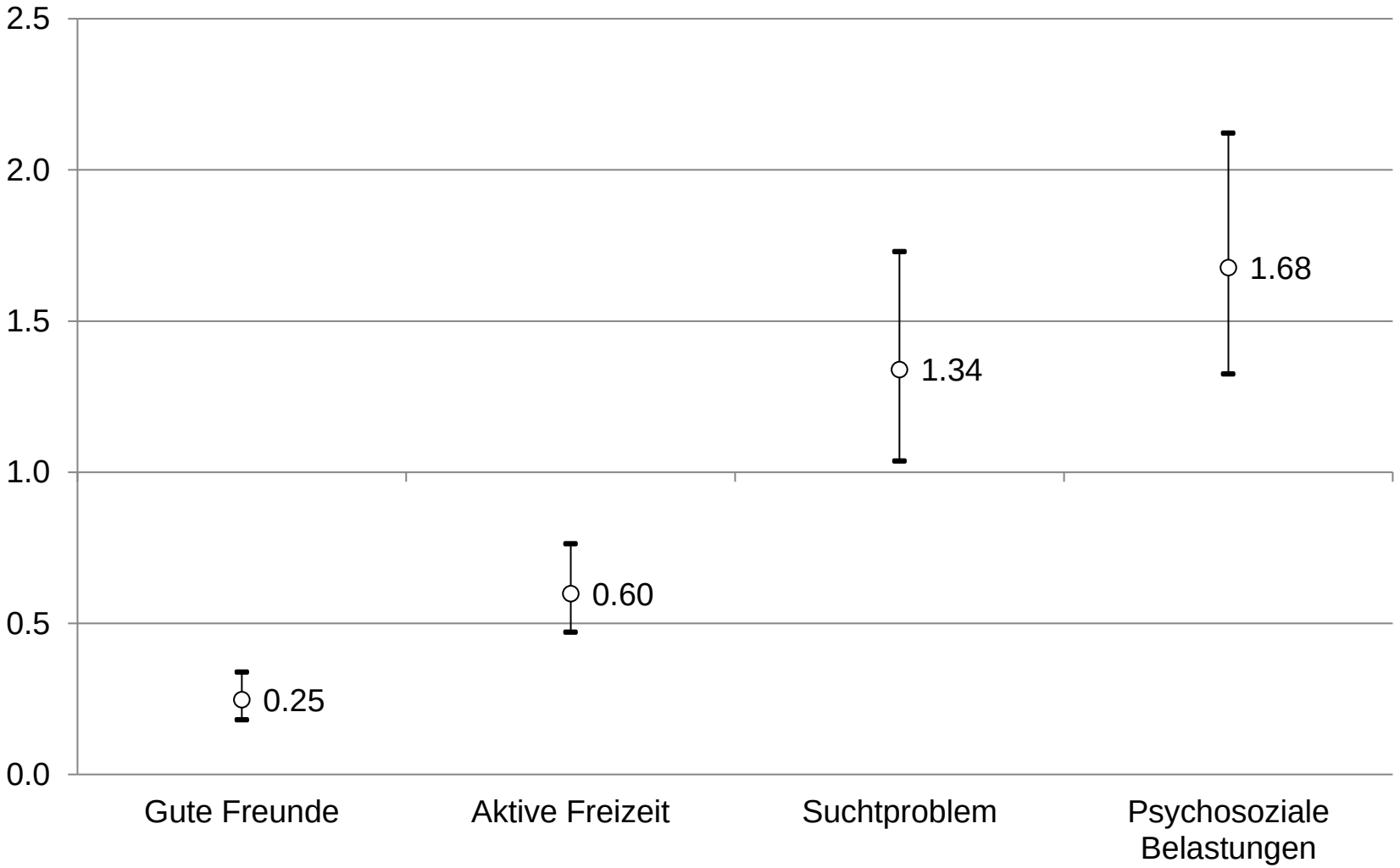


Umgang mit Schwierigkeiten nach Verlauf

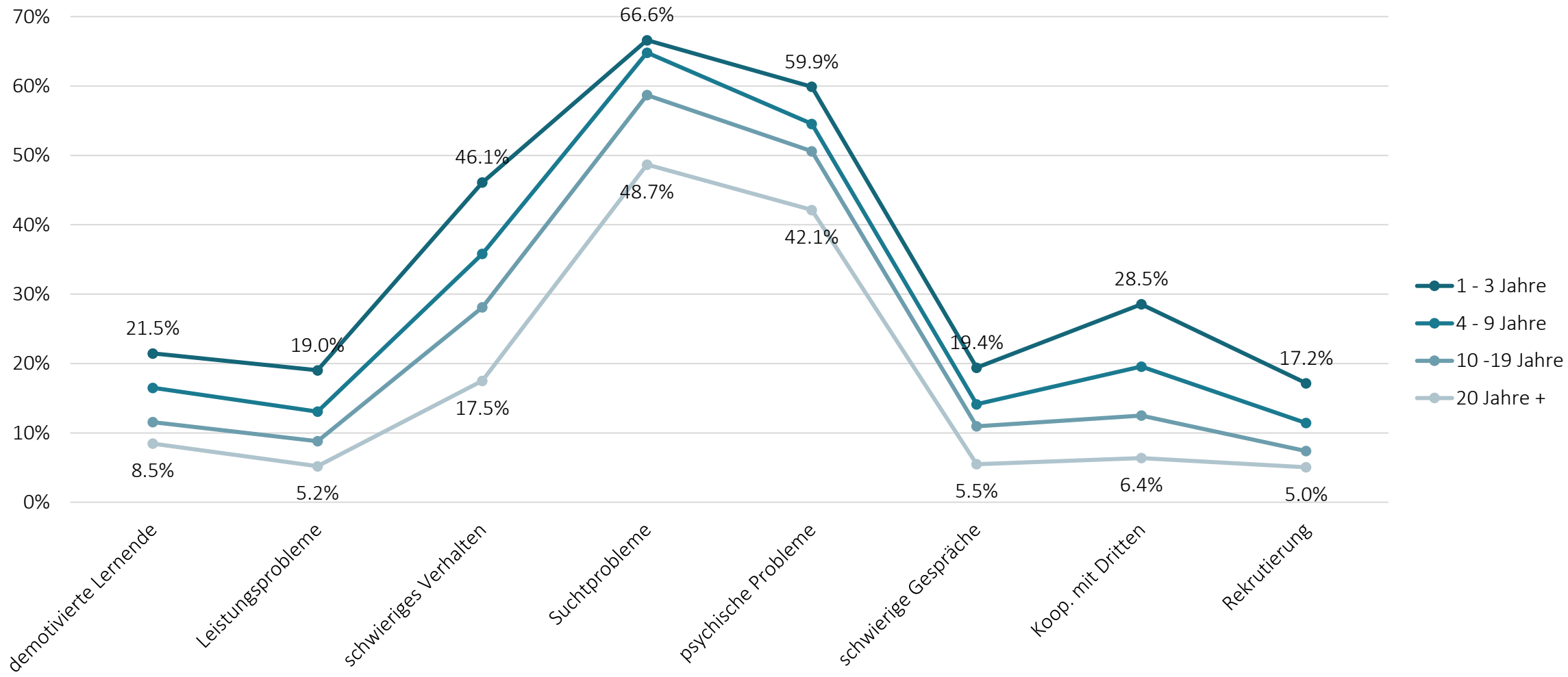


Umgang der Lernenden mit Defiziten, Geschlechterunterschied, MFA, N = 2778

Schutz- und Risikofaktoren - Lehrabbruch

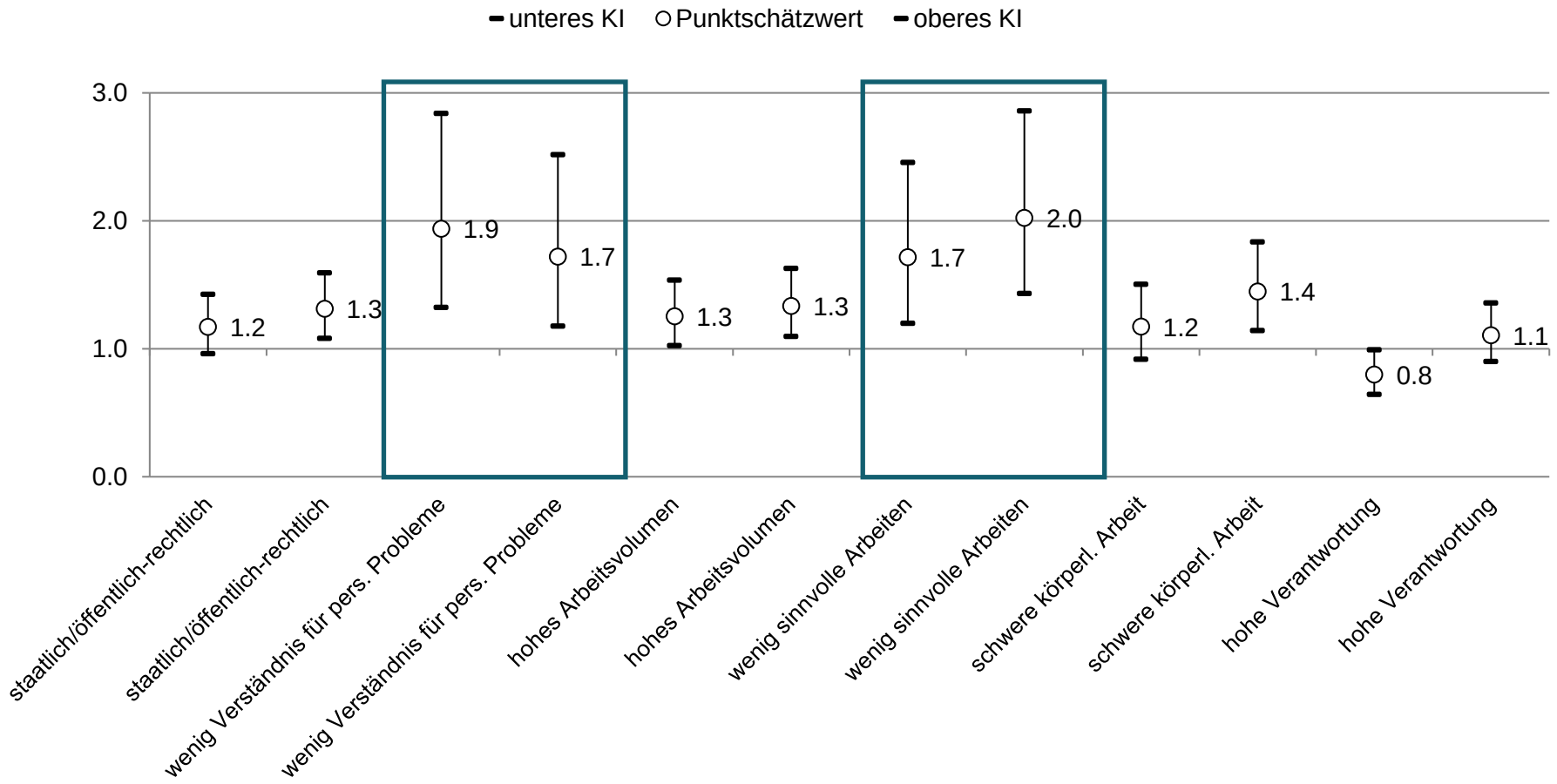


Unsicherheiten Berufsbildner*innen nach Berufserfahrung



*Unsicherheiten Berufsbildner*innen nach Jahren Erfahrung, N = 2899*

Einfluss von betrieblichen Merkmalen auf Lehrverlauf



Erfahrungen mit anderen Stellen

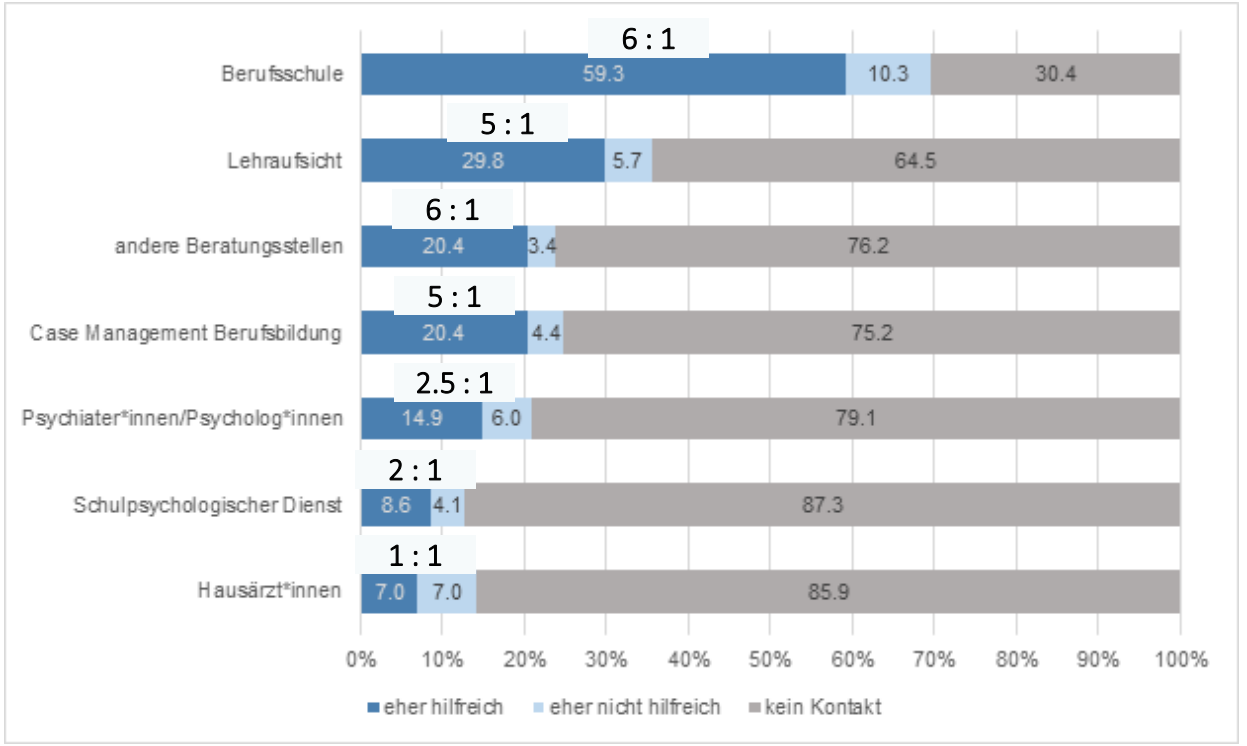
Kontakte zu spezialisierten Stellen im Problemfall
(N = 2’082 Berufsbildner*innen):

Gespräch mit Arzt/Therapeutin gesucht:	16.5%
Lernende/r bei IV-Stelle gemeldet:	2.5%

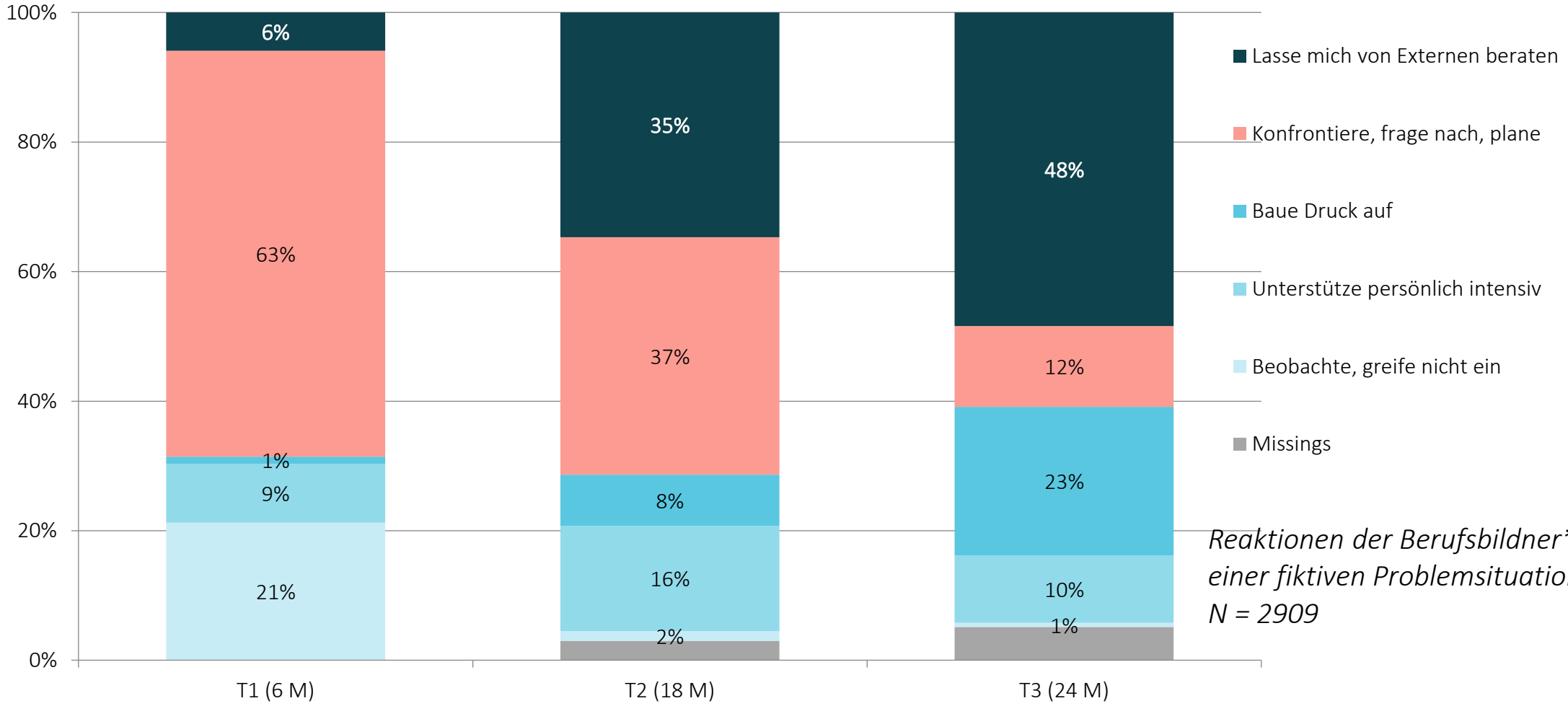
Fachliche Unterstützung vermisst im Problemfall
(N = 2’082 Berufsbildner*innen):

Informationen zum Zustand der Lernenden:	31.5%
Austausch mit Psychiater/Therapeutin:	16.0%
Mehr Wissen / Kurse:	14.3%
Externe Anlaufstelle:	13.5%
Irgendeine fachliche Unterstützung vermisst:	*51.1%*

Bisherige Erfahrungen mit anderen Stellen generell
(N = 2’082 Berufsbildner*innen)



Interventionen der Berufsbildner*innen – 6, 18 und 24 Monate nach Problembeginn



*Reaktionen der Berufsbildner*innen in einer fiktiven Problemsituation;*
N = 2909

Was können wir tun?

Arbeitsbeziehung

- Interesse zeigen
- Vertrauen aufbauen
- Zumuten, Befähigen, Erwartungen transparent und klar kommunizieren, verlässlich sein, …

Fördern von Umgang mit Herausforderungen

- Informationen suchen (über das Problem und seine mögliche Lösung)
    - *Ich lege mir ein Notizbuch zu und schlage da nach*
    - *Ich schaue immer zuerst auf unserer Checkliste, die an der Tür hängt*
    - *Ich frage noch einmal nach, um zu schauen, ob ich die Frage/das Anliegen richtig verstanden habe*
- direkte Handlungen unternehmen (jemanden um Hilfe bitten)
- Handlungen unterlassen (etwa Beleidigungen nicht aussprechen):
    - *Ich atme zuerst 5x tief ein bevor ich etwas sage*
    - *Ich übe Alternative-Sätze*
- intrapsychische Bewältigung (Umdeutung einer Bedrohung)
    - *Ich spreche mit xy darüber und frage, was er/sie darüber denkt*

Wie erkennen?

Leitfrage: was beobachten Sie?

- Leistungsprobleme
- Verhaltensprobleme

Hinweise auf mögliche psychische Probleme

Arbeitsverhalten/Leistung

- Leistungsabfall/akutes Leistungsversagen
- Vergesslichkeit
- nachlassende Zuverlässigkeit
- Häufung von Fehlzeiten
- Unpünktlichkeit
- Vermeiden von bestimmten Aufgaben

Sozialverhalten

- Rückzug, Scheu vor Kontakt
- übermässiges Misstrauen
- übersteigerte Empfindlichkeit gegenüber Kritik
- verursacht Konflikte im Team

Stimmungslage

- aggressiv/explosiv, leicht reizbar
- verstärkt unsicher und ohne Selbstvertrauen
- niedergeschlagen, traurig
- ständig unruhig/angespannt
- mutlos, resignativ
- unangemessen euphorisch

Sonstige Auffälligkeiten

- Klagen über Schlaflosigkeit/Erschöpfung
- Vernachlässigung von Kleidung und Körperpflege
- Führen von Selbstgesprächen
- Einschränkung der Mobilität (Vermeidung bestimmter Verkehrsmittel)

Quelle: Wie gehe ich mit psychisch belasteten Mitarbeitenden um? Ein Leitfaden für Arbeitgeber und Führungskräfte (workmed.ch)

Was soll ich tun?

- Sprechen Sie frühzeitig an, was Ihnen auffällt
- Warten Sie nicht, bis Sie genügend Beweise gesammelt haben

Wie sage ich es? Was muss ich beachten?

- Sachlich bleibe & Fokus auf die Ausbildungssituation
- Sprechen Sie das Verhalten klar an, betonen Sie vor und nach der Kritik auch die Stärken der Person (Sandwich-Methode)
- Wertschätzung gegenüber Person, Klarheit gegenüber Verhalten
    - Verständnis zeigen für die subjektive Situation und gleichzeitig die Erwartungen klar benennen.
- Bei vermeidendem Verhalten, nicht mitvermeiden
- Bei aggressiver Reaktion (laut werden, bedrohend werden) auf die Kritik - das Gespräch pausieren oder abbrechen
    - Dieses Verhalten sollte nicht geduldet werden

Verantwortung

- Gewährleisten einer guten Lern- und Arbeitsatmosphäre
- Frühzeitiges Ansprechen, wenn uns auffällt, dass sich etwa verändert hat
    - gleiches Vorgehen, wie z.B. bei Leistungsabfall – es braucht kein anderes Vorgehen, nur weil es vielleicht «psychisch» ist
- Nachfragen, ob die Person Unterstützung hat, allenfalls auf Anlaufstellen verweisen
- Transparenz, was in der Berufsfachschule erwartet wird/erfüllt werden muss, um die Lehre zu bestehen
- System wie z.B. Lehrbetrieb/Eltern involvieren
- Risiken (suizidale Äusserungen): Informieren der Zuständigen (Schulleitung, Hausarzt etc.)

Grenzen

Wann

- Grenzen (zeitlich, inhaltlich, Verantwortung) setzen, bevor es uns selbst zu stark belastet
- Wenn man die Verantwortung oder den Geheimnisdruck nicht mehr tragen kann
- Wenn Regeln nicht eingehalten werden
- akute Krisen, Gefährdungen
- Respektlosigkeiten, Drohungen
- Stagnation und Blockierung, dem/der Lernenden geht es immer schlechter, das Team ist zu belastet

Warum (Nutzen von Grenzen)

- Adäquate Unterstützung kann eingeleitet werden, externe Hilfe
- es besteht eine Grundlage falls Abbruch entschieden werden muss
- persönliche Entlastung

Kommunikation Team

- Kein Verständnis möglich, wenn Problem/Dynamik nicht verstanden wird
- Information, dass Einschränkungen und nicht «Bequemlichkeiten» vorliegen, die Anpassungen bedingen (wie z.B. ein Stehpult bei Rückenproblemen)
- Wo kann eine Person «normale» Leistungen erbringen und wo nicht.

Kontakt mit Dritten – sich vernetzen

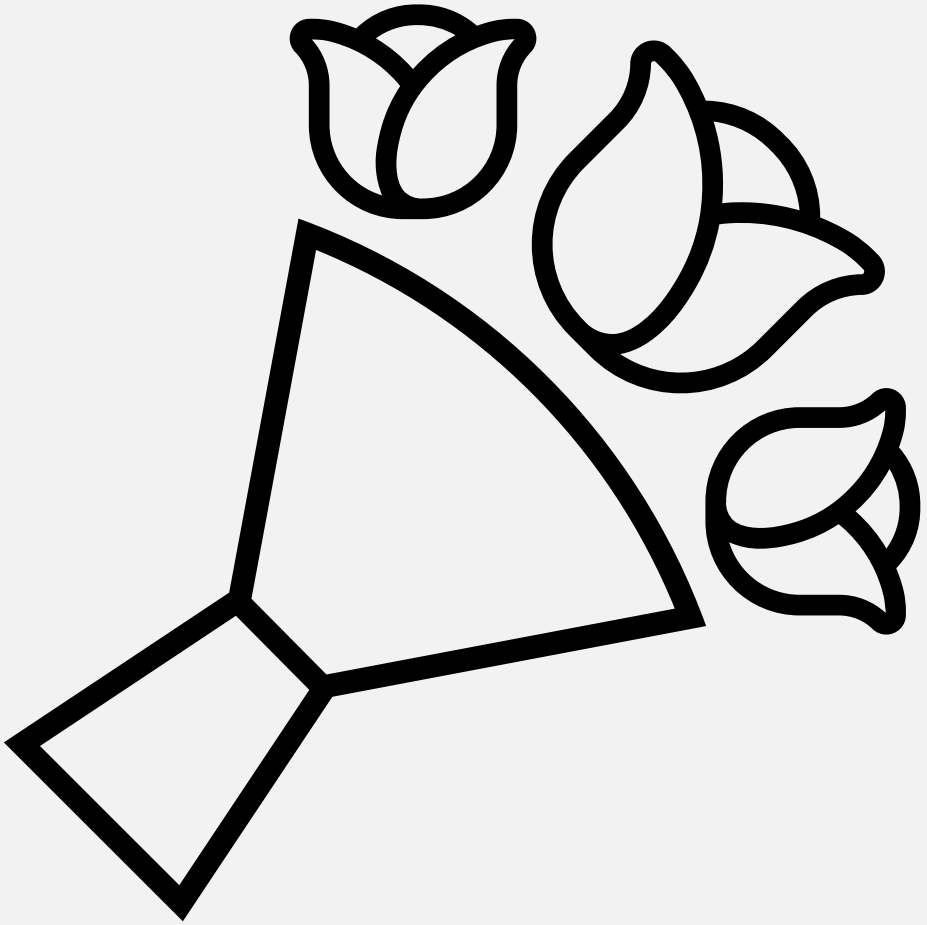
Mit wem:

- Arbeitskolleginnen, Vorgesetzte, HR
- Andere Lehrbetriebe/Berufsbildende, Berufsfachschule
- Eltern (wenn Ressource)
- Behandler*innen (Therapeut/Psychiater/Hausarzt)
    - Wichtig: Entbindung der Schweigepflicht, Erlaubnis haben
- JobCoach, IV …

Warum:

- Gemeinsam finden wir bessere Lösungen
- Gemeinsame Richtung definieren
- Klarheit – wer macht was, wer hat welche Rolle
- Verantwortung teilen

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.



WORK MED
Das Beste schaffen.

WorkMed AG
Zentrum Arbeit und
psychische Gesundheit
workmed.ch

+ 41 61 685 15 15
kontakt@workmed.ch
Hauptstrasse 34
4102 Binningen