

„Das Problem liegt im Charakter und ist eine Willenssache“

Abgrenzung Ursache Charakter oder psychische Probleme in diesem Fall schwierig
 bin nicht sicher ob ein Charakterproblem vorliegt oder eine Störung
 Da es aus meiner Sicht nicht ein IV- sondern ein Charakter-Problem ist
 Das Problem einer fehlenden Motivation kann die IV nicht lösen
 Das Problem ist die Sturheit und der Gedanke, er sei der Beste von Allen
 das Problem ist ein charakterliches und kein gesundheitliches
 Die IV sollte für Behinderungen zuständig sein nicht für unmotivierte Mitarbeiter
 Die Person ist nicht Krank, er ist nur aggressiv
 Kein IV-Problem, eher in der Persönlichkeit der MA
 psychologische Probleme haben aus unserer Optik nichts mit der IV zu tun.
 Rauchendes Huhn war böseartig veranlagt. Ich hätte sie früher rausschmeissen sollen.
 Soziale Kompetenz ist kein IV Fall
 Weil faules Ei nicht ein IV Fall ist

GGG Stadtbibliothek Basel 18.10.2011
13

Survey | Difficult behaviour in the workplace

2 Befragungsteile:

1. Beschreibung einer real erlebten schwierigen Situation
2. Lösung einer fiktiven schwierigen Situation

BSV

SECO

AMS

KPD

arbeitsberuf

BGP

pro.werks.sana

CLAUDIA COACH

Hello! I'm Claudia Coach and for the next 10 minutes I'll be here to guide you through this quiz, which aims to find out how you would respond to the situation if you were the manager. Read the story first before answering the questions. At the end of the quiz, you will receive feedback - brief or detailed - on the choices you made.

Please click "continue"

For some time now, 35 year-old Markus S. has been working with the same firm in a skilled job. The business is doing well financially. Markus S. is a conscientious member of staff and has always got on well with everyone. Recently Markus S. has been increasingly absent from the team coffee breaks. When he does turn up, he seems distant and shows little interest in the conversation. When someone tries to involve him in the conversation by asking a question, he reacts self-consciously and sometimes gruffly.

His co-workers notice that Markus S. takes more and more short breaks and is less motivated than usual. Also, one of his female co-workers has noticed that Markus S. has lost weight. Some colleagues offer Markus S. the chance to talk about any problems he may have and give him advice.

ANDREA D.
Co-worker of Markus S.

What has happened to Markus? He was so sociable and friendly, but now he's like a totally different person.

THOMAS M.
Co-worker of Markus S.

Markus doesn't look well. I told him that he should play more sport and eat more healthily.

MARKUS S.

Age of Markus S. **35 years**

Position of Markus S. **skilled**

Marital status of Markus S. **married**

Firms financial situation **comfortable**

[Continue](#) ➔

10.2011
14

7

Anger Sympathy Stress

Thank you! This situation calls for further action. As a manager, how would you react?

CLAUDIA COACH

Your intervention

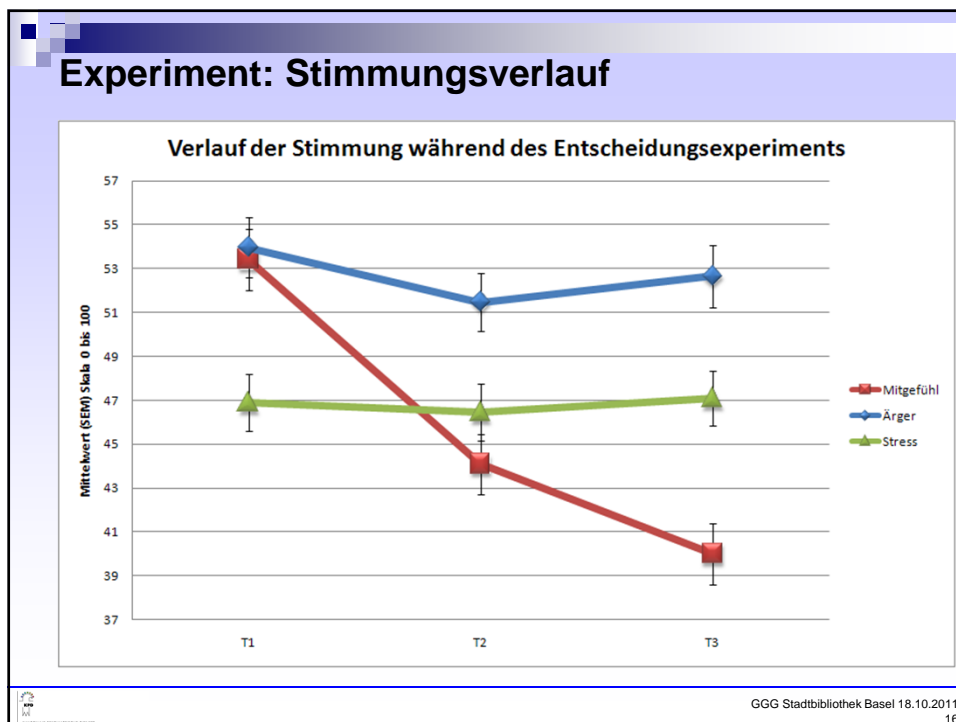
- I remind Markus S. of the importance of the project and ask two of his co-workers to keep an eye on him.
- I tell Markus S. that I can no longer accept responsibility for the situation and demand he seeks medical treatment.
- I relieve Markus S. of some of his responsibilities for the project and tell him that I expect him to deliver the rest of his work on time.
- I intensify my contact with Markus S. and hold longer and more frequent one-to-one meetings with him, with a view to stabilising his emotional state.
- I take the necessary steps and sack Markus S.

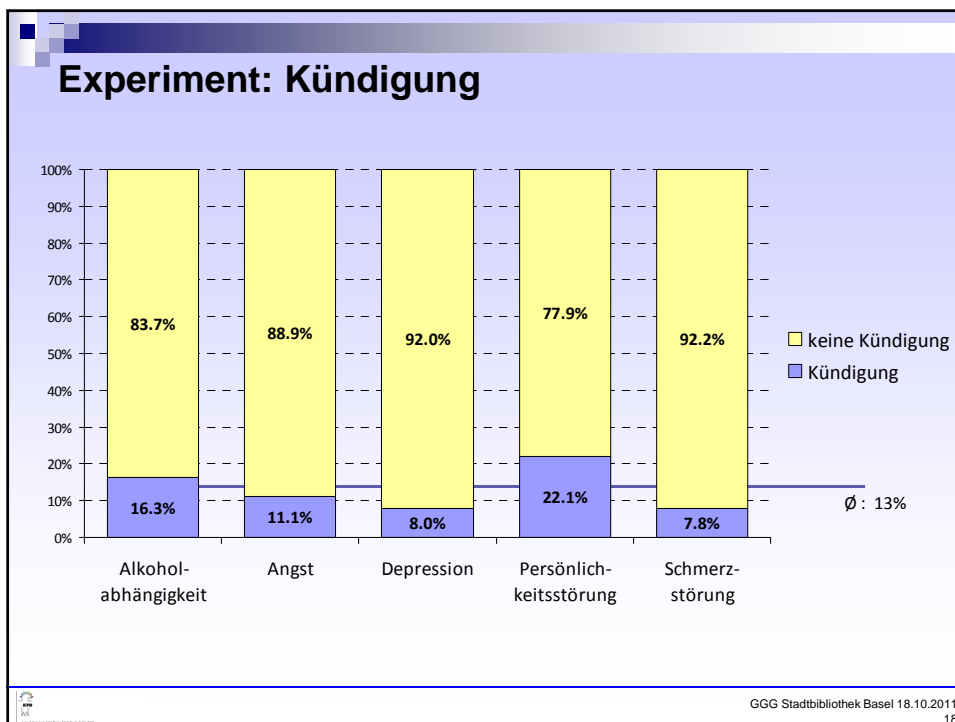
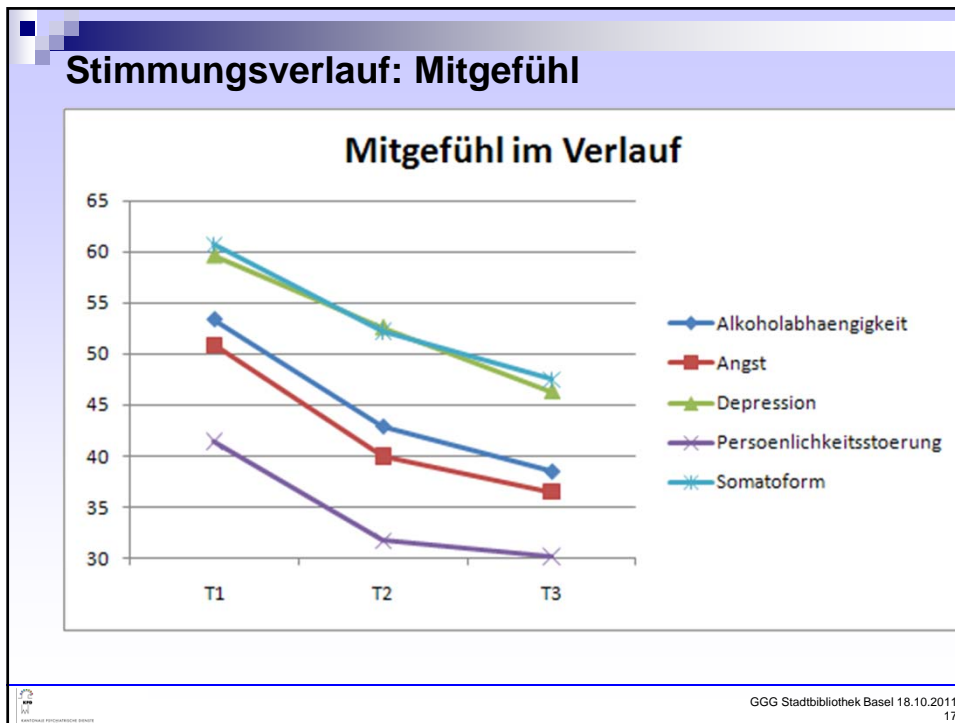
Age of Markus S. 35 years Marital status of Markus S. married
 Position of Markus S. skilled Firms financial situation comfortable

Continue

MARKUS S.

3.10.2011 15

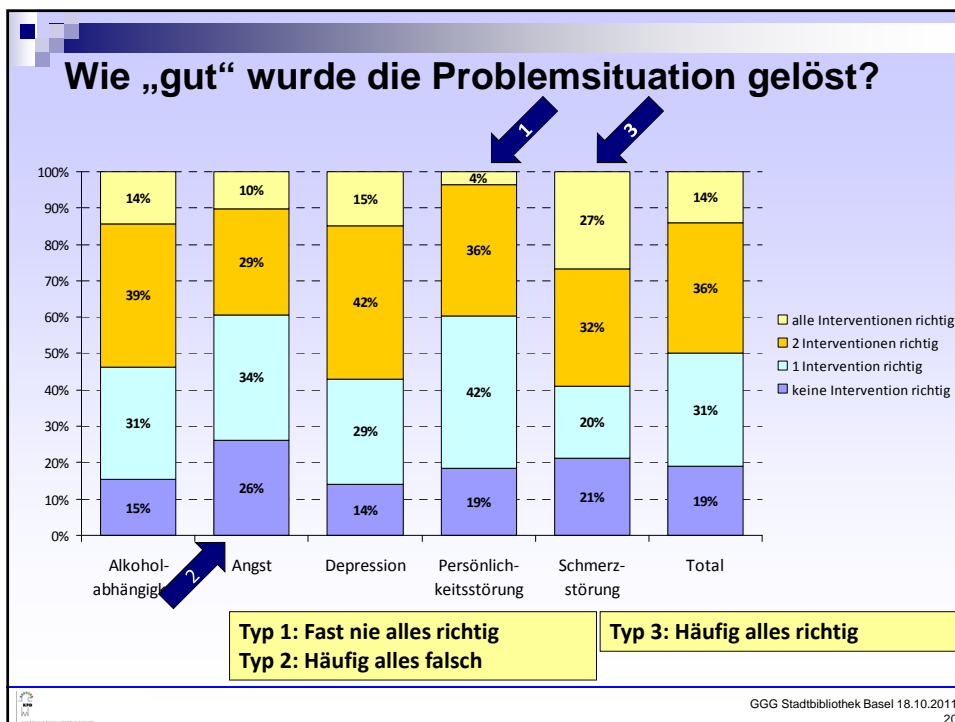




Kündigungsfördernde Faktoren (Experiment)

1. Unmittelbarer starker Ärger des Vorgesetzten
2. Wenig Mitleid
3. Persönlichkeitsstörung des geschilderten Mitarbeiters
4. **Vorgesetzter kennt im persönlichen Umfeld niemand mit psychischen Problemen (= 4fach erhöhtes Kündigungsrisiko)**
5. Autoritärer Interventionsstil des Vorgesetzten

GGG Stadtbibliothek Basel 18.10.2011
19



Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

1. Belastung
2. Massenphänomen
3. Überforderung
4. Externe Unterstützung selten gesucht
 - Bewusstsein für Breite und Tiefe der Problematik, gesellschaftliche Diskussion
 - Sensibilisierung der Arbeitgeber, Schulung der Vorgesetzten
 - Entwicklung von wirksamen, fachlich fundierten Abläufen durch die beteiligten Akteure (IV, Arbeitgeber, Fachleute, Privatversicherer etc.)
5. IV kein Problemlöser
6. Problemmitarbeiter sind die späteren IV-Rentner, sind die künftigen Mitarbeiter
 - 6. IV-Revision benötigt fundierte Begleitmassnahmen
 - Stärkung der Frühintervention, effektivere Beratung von Arbeitgebern
 - Politische Diskussion: Wollen wir diese Menschen am Arbeitsplatz?