

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

«Man muss auch das Umfeld fit machen, nicht nur die Betroffenen»

Die Arbeitsintegration von Menschen mit einer psychischen Störung gelingt schlecht. Das müsste nicht sein, findet der Experte Niklas Baer. Wenn alle Beteiligten realistischere Vorstellungen von psychischen Krankheiten entwickeln würden und die Energie, sich gemeinsam damit auseinanderzusetzen.

Interview: Andreas Minder

Niklas Baer, wie merkt eine Chefin, dass Mitarbeitende krank sind?

Wenn jemand eine Spinnenphobie hat, kann sie es kaum merken. Aber meistens gibt es deutliche Hinweise: Jemand ist schwierig, jemand bringt die Leistung nicht mehr, jemand ist nicht mehr zuverlässig. Die Erfahrung zeigt, dass unsere Intuition diesbezüglich recht gut ist. In dieser Situation sollte die Vorgesetzte das Gespräch suchen, mit der betroffenen Person zusammensitzen, sie fragen, wie es ihr geht und sie auf die Auffälligkeiten ansprechen. Viele Chefs haben aber Hemmungen und warten lange zu. Bis sie die Geduld verlieren und plötzlich finden: Jetzt geht es nicht mehr. Dann ist es schon fast zu spät und die Kündigung der nächste Schritt.

Wie reagieren die Mitarbeitenden, wenn sie vom Chef auf ihr Problem angesprochen werden?

Die einen reagieren offen, andere sagen: Was soll das? Ich habe doch nichts. Oder: Die anderen sind schuld. In dem Fall müsste der Chef auf seiner Wahrnehmung insistieren und auch klare Vorgaben machen, was er vom Mitarbeitenden erwartet. Je nachdem auch verlangen, dass der Arzt partiell von der Schweige-

pflucht entbunden wird, damit dieser dem Chef sagen kann, was getan werden kann. Also ein ähnliches Vorgehen wie beim Alkohol, wo Arbeitgeber das häufig so machen: Wir helfen dir, aber du musst auch einen Schritt machen. Du musst aufhören zu trinken oder einen Entzug machen, sonst geht es nicht mehr.

Was kann ein Arzt, eine Ärztin zur Erhaltung eines Arbeitsplatzes beitragen?

Er oder sie kann dem Arbeitgeber sagen, was der Patient aktuell krankheitsbedingt kann und was nicht. Und er oder sie weiss, welche Anpassungen am Arbeitsplatz hilfreich wären. So wie es bei Rückenproblemen ergonomische Anpassungen gibt, kann man auch bei psychischen Problemen Massnahmen ergreifen. Zum Beispiel regelmässiges Feedback, klare Anweisungen, einen «Götti». Wenn jemand depressiv ist: häufige Kurzpausen. Bei einer Zwangsstörung: Einschreiten, wenn jemand stundenlang an derselben Aufgabe feilt, und genauer erklären, wann etwas gut genug ist. Man muss auch das Umfeld fit machen, nicht nur die Betroffenen.

Ihrer Meinung nach passiert das heute zu selten. Was könnten die Gründe sein?



Niklas Baer: «So wie es bei Rückenproblemen ergonomische Anpassungen gibt, kann man auch bei psychischen Problemen Massnahmen ergreifen.» Foto: zvg

Es gibt keine Tradition, dass Therapeuten mit Arbeitgebern zusammenarbeiten, und es ist für alle Beteiligten zeitlich und psychisch anstrengend. Ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ist die einfachere Lösung und bringt vorläufige Entlastung. Aber für die Eingliederung ist es oft eine schlechte Variante.

Sie sagen, es werde zu leichtfertig krankgeschrieben. Wie kommen Sie zu dieser Einschätzung?

Zum einen wird bei psychischen Erkrankungen fast immer 100 Prozent krankgeschrieben, obwohl oft auch eine graduelle Arbeitsunfähigkeit möglich wäre. Das andere Problem ist die Dauer: Sie beläuft sich durchschnittlich auf ein halbes Jahr. Ein halbes Jahr, 100 Prozent: Da haben Chef und Arbeitskollegen den Mitarbeiter innerlich oft schon abgeschrieben.

Patienten mit einer Persönlichkeitsstörung werden im Schnitt sogar vierzig Wochen krankgeschrieben. Bei einer Störung, die im Grossen und Ganzen bleibt, wie sie ist, weil sie eben zur Persönlichkeit gehört, ist das oft ein Zeichen von Hilflosigkeit und Vermeidungsverhalten.

Hat die tiefe Reintegrationsquote auch damit zu tun, dass viele glauben, psychisch Kranke würden nie wieder richtig gesund? Und ist das ein Irrglaube?

Nein, da ist was dran: Man kann psychische Krankheiten behandeln und stabilisieren, aber «heilen» wie einen Beinbruch kann man sie meist nicht. Sehr häufig kommen psychische Störungen immer wieder. Es geht darum, mit und trotz psychischer Probleme zu arbeiten – darin sollten wir die Betroffenen unterstützen. Im körperlichen Bereich gibt es übrigens Beschwerden, die diesbezüglich vergleichbar sind: Diabetes ist auch chronisch, Rückenprobleme kommen auch oft wieder.

Warum dann der grosse Unterschied zwischen psychischen und körperlichen Problemen bei der Integration?

Beim Rücken denken alle: der arme Kerl. Man kann die Beeinträchtigung einschätzen und man kann ohne weiteres darüber sprechen. Aber wenn es um eine psychische Erkrankung geht, die sich in mangelnder Zuverlässigkeit oder in Konflikten am Arbeitsplatz niederschlägt, wird es schwierig. Die Fähigkeit, mit anderen Leuten auszukommen, ist für die Eingliederung mindestens so wichtig wie die Leistungsfähigkeit. Das betrifft natürlich nicht nur Mitarbeitende mit psychischen Problemen.

Gibt es noch weitere Faktoren, die den unterschiedlichen Eingliederungserfolg erklären können?

Wir haben das Befinden von etwa 1000 IV-Versicherten untersucht. Die eine Hälfte hatte eine muskuloskeletale Erkrankung, die andere eine psychische. Dabei haben wir einen grossen Unterschied festgestellt: Psychische Probleme fangen viel früher an, im Schnitt mit fünfzehn Jahren. Das hat zur Folge, dass die Betroffenen schon in der Schule, in Berufslehre und beim Einstieg in den Arbeitsmarkt Probleme haben. Psychisch Kranke haben sehr viel öfter eine belastete Bildungs- und Arbeitsbiografie. Diese Geschichte verunsichert, macht empfindlich oder ängstlich. Bei WorkMed versuchen wir herauszufinden, was jemand für Erfahrungen gemacht hat und was man daraus für die Eingliederung lernen kann. Arbeitsprobleme – auch das Burn-out – haben meistens eine lange Geschichte. Das wird noch zu wenig berücksichtigt. Häufig ergreift man Massnahmen ohne zu wissen, was der Betroffene schon erlebt hat.

Teil 1 des Interviews erschien vor einer Woche an dieser Stelle.

WorkMed

Der Psychologe Niklas Baer ist Experte für Arbeitsintegration und leitet WorkMed, ein Kompetenzzentrum der Psychiatrie Basel-Land. Es unterstützt Mitarbeitende mit psychischen Problemen und berät Patienten, Vorgesetzte, Personalabteilungen, Ärzte und Versicherungen. www.workmed.ch



BSABB
BVG- und Stiftungsaufsicht
beider Basel

Aufsicht über 1257 Institutionen

Die BVG- und Stiftungsaufsicht beider Basel BSABB ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt der Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft. Sie beaufsichtigt die Einrichtungen der beruflichen Vorsorge und die klassischen Stiftungen mit Sitz in den beiden Kantonen. Die BSABB (www.bsabb.ch) stellt die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und die zweckmässige Verwendung der Vorsorge- und Stiftungsvermögen sicher. Infolge Pensionierung der jetzigen Stelleninhaberin suchen wir eine kommunikative Persönlichkeit als

Geschäftsführer/-in

In dieser anspruchsvollen Funktion führen Sie die BSABB in operativer, personeller und finanzieller Hinsicht im Rahmen des Leistungsauftrages. Gemeinsam mit Ihrem GL-Kollegen und Ihrer GL-Kollegin setzen Sie die Leistungsziele der beiden Kantone sowie die Strategie des Verwaltungsrats im Rahmen der BSABB um. Wichtig sind Ihnen die Weiterentwicklung aller Geschäftsprozesse, das Qualitätsmanagement und eine teamorientierte Arbeitsweise. Mit Ihrer Fachkompetenz unterstützen Sie Ihr Team bei schwierigen Fragen. Die Vertretung der BSABB gegenüber den kantonalen und eidgenössischen Behörden sowie der Kundschaft erfordert gleichzeitig Fingerspitzengefühl und Durchsetzungsvermögen. Zudem benötigen Sie gute Kenntnisse der BVG- und Stiftungspraxis und deren rechtlichen Grundlagen sowie mehrjährige Führungserfahrung. Formal erwarten wir einen

Abschluss in Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften

mit Vorteil ergänzt durch ein Anwaltspatent, einen Abschluss als Wirtschaftsprüfer/-in oder als PK-Experte/-Expertin. Die Position erfordert analytische Stärke und strategisches Denkvermögen. Ein gutes Verständnis für digitale Prozesse sowie für politische Abläufe erleichtert Ihren Alltag. Es erwartet Sie eine spannende und verantwortungsvolle Aufgabe in einem sich verändernden Umfeld. Unterstützt werden Sie von motivierten und fachkompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Peter Isler freut sich auf Ihre Bewerbung, die Sie bitte online unter «Stellenangebote» auf www.wilhelm.ch [Referenz Nr. 2657] oder per E-Mail an peter.isler@wilhelm.ch einreichen. Gerne gibt er Ihnen weitere Auskunft. Absolute Diskretion ist garantiert.



WILHELM AG
St. Alban-Vorstadt 14
4052 Basel
Telefon +41 61 228 10 10
www.wilhelm.ch



www.pini.group

Die Pini Swiss Engineers AG ist ein renommiertes Ingenieurunternehmen und Teil der Pini Gruppe, die mit ihren 350 Fachspezialisten national und international tätig ist. Die Kernkompetenzen liegen in den Bereichen Infrastrukturen für Verkehrswege, Tunnel- und Untertagebau sowie Baumanagement. Für die stark wachsende Region Deutschschweiz mit aktuell 60 Mitarbeitenden sind wir beauftragt, Sie für die neu geschaffene Position

Leiter Division Verkehrsinfrastruktur Deutschschweiz (w/m)

anzusprechen. Als Mitglied der Regionalleitung Deutschschweiz führen Sie zwei Abteilungsleiter (Strassenbau, Bahnbau) und sind verantwortlich, dass die Bauprojekte in Bezug auf Kosten, Qualität und Termine eingehalten werden. Die Betreuung von Schlüsselkunden sowie die Akquisition nehmen Sie aktiv wahr und unterstützen die Wachstumsstrategie der Gruppe für die Deutschschweiz zusammen mit dem Regionalleiter. Die stetige Verbesserung der Dienstleistungsqualität, einhergehend mit der entsprechenden Schulung Ihrer Mitarbeitenden, ist eine weitere Aufgabe von Ihnen. Durch Ihre Tätigkeit sind Sie oft vor Ort bei Bauprojekten in der ganzen Deutschschweiz.

Sie verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung zum Bauingenieur Stufe ETH/TU/FH. Ebenso haben Sie bereits Erfahrung in der Leitung von grossen, komplexen Infrastrukturprojekten im Tiefbau sowie in der Personalführung von interdisziplinären Teams. In Deutsch kommunizieren Sie gewandt und zielführend. Sie sind eine Persönlichkeit mit sicherem, gewinnendem Auftreten und werden von Ihren Mitarbeitenden als Mentor wahrgenommen. Im Rahmen der Unternehmensentwicklung steht Ihnen, in einem Zeitraum von fünf bis acht Jahren und bei Eignung, die Übernahme der Regionalleitung offen.

Übernehmen Sie eine wichtige Rolle bei der Realisierung von Leuchtturm- und Generationenprojekten. Matthias Döll und Judith Döll geben Ihnen gerne weiterführende Informationen. Die Bewerbungsunterlagen können Sie uns über unser Onlineportal oder an untenstehende E-Mail-Adresse senden.

bewerben@matthias-doell.ch
Matthias Döll GmbH
Baar/Zug · Luzern · Lausanne
Tel. 041 729 00 60
www.matthias-doell.ch



matthiasdöll®
verbindet Talente mit Unternehmen

