



Bild: zvg

Teilnehmende an einer arbeitspsychiatrischen Tagung in Basel (v.l.): Sonja Hasler, Moderatorin; Hans-Peter Ulmann, CEO Psychiatrie Baselland; Bundesrat Ignazio Cassis; Regierungsrat Thomas Weber, Vorsteher Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion Baselland; Barbara Gutzwiller, Direktorin Arbeitgeberverband Basel; Frank Linhart, Arbeitgeberverband Basel; Christopher Prinz, Arbeitsmarktexperte der OECD; Niklas Baer, Leiter Fachstelle Psychiatrische Rehabilitation Psychiatrie Baselland; Tamara Weber, Assistentin bei der Psychiatrie Baselland.

Das versteckte Leid: Psychisch kranke Mitarbeitende.

Arbeitgeber und Ärzte sollen enger zusammenarbeiten, damit psychisch belastete Mitarbeitende ihre Stelle behalten können. Auch die betroffenen Mitarbeitenden stünden in der Pflicht, hiess es an einer arbeitspsychiatrischen Tagung der Psychiatrie Baselland.

TEXT: PRESSEDIENST / THB

Rund 300 Fachleute aus Wirtschaft, Medizin, Behörden und Politik diskutierten Ende Oktober in Basel über das schwierige Thema «Psychisch kranke Mitarbeitende». Redner war auch der neu gewählte Bundesrat Ignazio Cassis. Er sprach zur psychischen Gesundheit in der Schweiz, und sein Befund war ernüchternd: 27 Prozent der Menschen in der Schweiz würden im Verlaufe eines Jahres an einer psychischen Krankheit leiden. Und 18 Prozent seien durch psychische Probleme beeinträchtigt; 1,3 Millionen Erwerbstätige (25,4%) haben Stress oder sind erschöpft. Erschwerend kommt hinzu, dass der Bund wenig Kompetenzen in diesem Bereich hat. In anderen Ländern sind bereits umfassende Massnahmen getroffen worden. Der Experte für Arbeitsmarktpolitik der OECD, Christopher Prinz, nannte Länder wie Dänemark, Norwegen oder die Niederlande. Dort gibt es finanzielle Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, streng geregelte Abläufe im Falle von Krankschreibungen oder massgeschneiderte Arbeitgeberberatungen.

Angesichts dieser Fakten war das Fazit der Tagung einhellig: Psychische Probleme am Arbeitsplatz verursachen nicht nur menschliches Leid. Sie belasten die Volkswirtschaft und führen zu hohen finanziellen Verlusten der Unternehmen. Es muss mehr getan werden, um das zu ändern. Einig waren sich die Referenten und die Teilnehmenden aus Unternehmen, Amtsstellen, Verbänden und Ärztekreisen, dass die beteiligten Akteure stärker zusammenarbeiten und miteinander reden müssen. Das gilt vor allem für Führungskräfte in den Unternehmen und Ärzte.

Guter Wille da, aber keine Taten. Appelle reichen nicht, stellte der Psychologe und arbeitspsychiatrische Forscher Niklas Baer von der Psychiatrie Baselland fest. Das hätten mehrere Untersuchungen gezeigt. Ein Grund liegt darin, dass Arbeitgeber und Ärzte die Probleme sehr unterschiedlich wahrnehmen. Die Hindernisse für gute Lösungen seien hoch, sagte Baer. Es fehlt nicht an Engagement und gutem Willen auf allen Seiten, aber es wird zu wenig unternommen. Führungskräfte sind mit der Situation oft überfordert, sprechen die betroffenen Mitarbeitenden zu spät darauf an oder holen selten oder zu spät externe Hilfe. Baer forderte gemeinsam erarbeitete Lösungen, Schulungen für Vorgesetzte, Leitlinien, aber auch finanzielle Anreize für alle Beteiligten.

Misstrauen zwischen Arbeitgeber und Psychiater. Oft wissen Vorgesetzte nicht, wie mit psychischen Problemen von Mitarbeitenden umzugehen ist. Und wenn sie Hilfe holen, dann häufig zu spät. Barbara Gutzwiller, Präsidentin des Arbeitgeberverbandes Basel, ortete ein gewisses Misstrauen zwischen Arbeitgebern und Psychiatern. Häufig würden Mitarbeitende voll arbeitsunfähig geschrieben, obwohl eine Teilarbeitsfähigkeit noch gegeben wäre. Arbeitgeber hätten grosses Interesse, psychisch belastete Arbeitnehmende weiter zu beschäftigen. Gutzwiller rief die Unternehmen und Ärzteschaft zum Dialog auf, um Lösungen zu finden.

Arbeitgeberberatung wenig genutzt. Die Psychiatrie Baselland bietet eine Arbeitgeberberatung an. Ein entsprechendes Pilotprojekt läuft seit diesem Jahr. Die Unternehmen zeigen ein grosses Interesse für das Angebot, «aber es wird noch we-

RESSOURCENORIENTIERTES EINGLIEDERUNGSPROFIL REP

Die missglückte berufliche Eingliederung von erkrankten, verunfallten oder handicapierten Mitarbeitenden hat schwerwiegende Folgen für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber. Compasso hat in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, dem Schweizerischen Arbeitgeberverband SAV und Ärztereinigungen ein neues Instrument entwickelt, um damit die Eingliederungsrate weiter zu erhöhen: entstanden ist das webbasierte ressourcenorientierte Eingliederungsprofil REP, das sich am spezifischen Arbeitsumfeld orientiert und erstmals auch psychosoziale Aspekte berücksichtigt. Arbeitgeber und Ärzteschaft setzen künftig auf dieses neue Instrument.

In der Schweiz konnten in den letzten fünf Jahren dank dem gemeinsamen Engagement von IV, Arbeitgebern und weiteren Partnern alleine 94 000 Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung ihren Arbeitsplatz behalten oder einen neuen finden. Die Partner wollen dieses Engagement in Zukunft weiter verstärken. Entscheidend für eine Rückkehr an den bisherigen oder an einen angepassten Arbeitsplatz ist die frühe Kommunikation zwischen Betroffenen, Arbeitgebern und Ärzten. In 80 Prozent der Fälle wird im heutigen Arztzeugnis eine Arbeitsunfähigkeit von 0% oder 100% bescheinigt, eine Teilarbeitsunfähigkeit wird oft gar nicht in Erwägung gezogen. «Während Arbeitgeber möglichst transparente Informationen über die Rückkehr des Mitarbeitenden erwarten, fehlen den behandelnden Ärzten für die Festlegung der mindestens teilweise verfügbaren Arbeitsfähigkeit oft die notwendigen Kenntnisse über Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz des Patienten», sagt Martin Kaiser, Präsident von Compasso. Dies hat schwerwiegende Folgen: Je länger ein Arbeitnehmer weg ist, umso unwahrscheinlicher wird eine Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Deshalb haben Arbeitgeber, Ärzteschaft und Bund unter der Federführung von Compasso das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil REP entwickelt. Damit steht ein webbasiertes Instrument zur Verfügung, welches aufzeigen kann, wie und in welchem Ausmass Betroffene möglichst rasch wieder im Betrieb arbeiten können. Als Basis des webbasierten ressourcenorientierten Eingliederungsprofils halten die Arbeitgeber online die Arbeitsplatzanforderungen fest. So entsteht ein detailliertes Eingliederungsprofil, das durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer unterzeichnet wird. Dieses Eingliederungsprofil nimmt der

Mitarbeitende zum nächsten Arztbesuch mit. Die Ärztin bzw. der Arzt beurteilt dann, inwieweit es seiner Patientin oder seinem Patienten möglich ist, die Anforderungen zu erfüllen bzw. unter welchen Bedingungen und in welchem Ausmass eine Tätigkeit im Betrieb möglich ist. Durch diesen neuartigen Austausch zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Ärzteschaft kann die Leistungsfähigkeit des Mitarbeitenden so präzise eruiert werden, dass zusätzliche Möglichkeiten der beruflichen Eingliederung entstehen.

Pierre Vallon, Präsident Schweizerische Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie (SGPP) und Vertreter der FMH bei Compasso: «Das neue Instrument bringt Eingliederungsorientierung zu den Haus- und Fachärzten. Zudem werden erstmals die wichtigen psychosozialen Aspekte wie etwa Aufmerksamkeit und Ausdauer berücksichtigt.» Der Arzt erhält somit die Möglichkeit, wichtige Hinweise anzubringen, die für eine erfolgreiche Eingliederung zu beachten sind. Der Arbeitnehmer profitiert, weil er so möglichst rasch wieder ins Berufsleben integriert wird. Dies entspricht auch der Zielsetzung des Bundes, sagt Stefan Ritler, Leiter Geschäftsfeld Invalidenversicherung beim BSV: «Eine Verstärkung der Zusammenarbeit mit den behandelnden Ärztinnen und Ärzten nimmt bei der Weiterentwicklung der IV eine zentrale Rolle ein. Das neue ressourcenorientierte Eingliederungsprofil REP ist ein Instrument, das die Verbesserung der Zusammenarbeit und den Arbeitsplatz-erhalt massgeblich unterstützt.»

Für die Wirtschaft ist der verstärkte Austausch zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Ärzten zentral. Für Roland Müller, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband, stellt das neue Instrument REP darum einen Meilenstein dar: «Für die Arbeitgeber wird es mit dem neuen Tool wesentlich einfacher, ihre erkrankten oder verunfallten Mitarbeiter gezielter wieder an den Arbeitsplatz zurückzuführen und sie so auch nachhaltig wieder zu integrieren. Ein nicht zu unterschätzender Erfolgsfaktor im Kampf gegen den wachsenden Fachkräftemangel.» Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil REP wird darum von der Wirtschaft breit unterstützt und ab sofort flächendeckend zur Anwendung empfohlen: Die SBB beispielsweise plant bereits ab Januar 2018 den Einsatz des Instruments bei der beruflichen Eingliederung von erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden im Tessin. Quelle und Informationen: www.compasso.ch

nig von Führungskräften genutzt», zog Daniel Sollberger, Zentrumschefarzt der Psychiatrie Baselland, ein erstes Fazit. Dass mehr getan werden kann, zeigt das Beispiel der SBB. Personalchef Markus Jordi appellierte an die Verantwortung nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Arbeitgeber. Die SBB hat ein umfangreiches Case-Management für gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende und bietet Integrationsstellen – speziell auch für ältere Angestellte. Zudem sind die Führungskräfte geschult worden im Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden.

Diskussion auf dem Podium. Ebenso hochkarätig wie die Referierenden war auch das Podium besetzt, das unter Leitung von Tagungsmoderatorin und SRF-Journalistin Sonja Hasler über mangelnde Kooperation bei psychischen Problemen im Job und verbindliche Anreize diskutierte: Vertreten war der nationale Arbeitgeberverband, der Versicherungsverband, die Psychiater, die Politik sowie mit Stefan Ritler der Leiter der IV beim Bundesamt für Sozialversicherungen.

BRAIN JOIN



DIGITAL & NEURONAL

Das digitale Zeitalter bringt rasante Veränderungsprozesse mit sich und fordert hohe Flexibilität.

Damit sich das Human-Capital in der Industrie 4.0 optimal entwickeln kann, braucht es neurosystemisches Wissen – zur Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit, zur Mitarbeiterbindung und für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Wirksame BGM- und HR-Konzepte setzen ein, bevor Mitarbeiter ihre Kraft, Vitalität und Resilienz verlieren. Das ökonomische Potential lässt erkennen, dass sich die Investition in Retention Health Management auszahlt, während das Giesskannenprinzip kontraproduktive Ergebnisse liefert.

Dialog-Vortrag mit Horst Kraemer

Profitieren Sie von den Erkenntnissen der Stress- und Hirnforschung, wie Vorgänge bei erfolgreicher oder auch bei missglückter Stressbewältigung ablaufen und steuerbar sind.

17. Februar | 14 – 18 Uhr
150 Fr. inkl. OSP-Analyse



www.brainjoin.com

Brainjoin Akademie Zürich
info@brainjoin.ch • T. 043 810 21 01