



Umgang mit kranken Mitarbeitenden

# Die Vernetzung stärken

**Grosses Interesse:** Neben 80 Fachpersonen und KMU-Vertretern war auch Gesundheitsdirektor Lukas Engelberger bei der Präsentation der Umfrageergebnisse dabei.

## Im Detail

### Würdigung der wichtigsten Studienergebnisse

Felix Werner, Geschäftsleitungsmitglied des Gewerbeverbandes Basel-Stadt und Vorstandsmitglied des Forums BGM Region Basel, hat die Befragung mit lanciert. Er würdigt die wichtigsten Ergebnisse der Befragung anlässlich der Präsentation aus Sicht der Arbeitgeberverbände:

#### **Vertrauen ist vorhanden**

Rund 70 Prozent der betroffenen Mitarbeitenden haben ihre Vorgesetzten offen über ihre Erkrankung informiert. Das ist für mich eines der zahlreichen positiven Ergebnisse dieser Befragung. Sie zeigt, dass Vertrauen vorhanden ist. Eine frühzeitige und offene Information wirkt

sich unmittelbar positiv auf die Chance aus, den Arbeitsplatz nach erfolgter Genesung zu behalten.

#### **Möglichst im Arbeitsprozess halten**

Vorgesetzte sind bereit, auf die individuelle Situation kranker Mitarbeitenden einzugehen und ihnen dabei zu helfen, weiter im Betrieb tätig zu bleiben. Das ist ein weiteres Ergebnis der Studie. Das Vorurteil von hartherzigen Chefs und Betrieben, die ihre Mitarbeitenden bei der kleinsten Beeinträchtigung auf die Strasse stellen, gehört definitiv ins Märchenreich.

Die Gründe dafür sind offensichtlich: Das Arbeitsverhältnis wenn immer möglich aufrecht zu erhalten, liegt im Interesse beider Seiten. Für Arbeitnehmende wirken sich die Unsicherheit über die künftige berufliche Situation sowie die mit einer

Stellensuche verbundenen Strapazen negativ auf den Genesungsprozess aus. Für Arbeitgeber ist die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeitender zeitaufwändig und damit teuer und überdies mit vielen Unsicherheiten behaftet.

#### **Nicht alle Ergebnisse sind erfreulich**

So wurden in fast 90 Prozent der körperlichen und 80 Prozent der psychischen Krankheitsfälle Betrieb und Vorgesetzte nie von einem Arzt kontaktiert und nur rund 35 Prozent der Betriebe hatten Kontakt zu einem Case-Manager. Dabei sind diese Kontakte für beide Seiten wichtig. Für den Betrieb ist es hilfreich zu erfahren, welche Massnahmen dem Mitarbeitenden helfen würden, möglichst rasch an den Arbeitsplatz zurückzukehren, wobei das «möglichst rasch» nicht in einer angestrebten

Optimierung des Ertrags begründet ist, sondern in der Tatsache, dass die Chance auf eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses mit zunehmender Dauer der Abwesenheit sinkt. Darum ein Appell an behandelnde Ärzte sowie alle externen Beraterinnen und Berater: Reden Sie mit Betrieben und Vorgesetzten! Suchen Sie gemeinsam Lösungen und motivieren Sie auch die betroffenen Mitarbeitenden, den Arbeitgeber offen zu informieren – selbstverständlich mit Respekt vor der ärztlichen Schweigepflicht und der Privatsphäre. Und mein Appell an die Unternehmen: Suchen Sie den Kontakt zu denjenigen, die betroffenen Mitarbeitenden bei der Genesung helfen.

#### **Vielzahl möglicher Massnahmen**

Betriebe sind daran interessiert, betroffenen Mitarbeitenden die

**KMU tun viel dafür, um Mitarbeitende in schwierigen Situationen zu unterstützen. Dies zeigten die Ergebnisse einer KMU-Umfrage über den Umgang mit gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden, die im Gewerbeverband Basel-Stadt präsentiert wurden. Eine Broschüre informiert darüber, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Chancen auf den Erhalt des Arbeitsplatzes vergrössern können.**

In Anwesenheit des baselstädtischen Gesundheitsdirektors Dr. Lukas Engelberger und von Gewerbedirektor Dr. Gabriel Barell präsentierte der Leiter der Fachstelle Psychiatrische Rehabilitation bei Psychiatrie Baselland, Dr. Niklas Baer, die Ergebnisse einer breit angelegten Befragung von KMU in den Kantonen Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Aargau und Solothurn. Mehr als 500 Betriebe haben sich daran beteiligt und über ihre Erfahrungen mit Mitarbeitenden Auskunft gegeben, die wegen körperlichen oder psychischen Krankheiten nicht oder nur teilweise arbeitsfähig sind.

Krankheitsbedingt abwesende Mitarbeitende belasten ein KMU. Wenn die Buchhalterin in die Ferien fährt, werden zwei Wochen

lang keine Rechnungen verbucht. Wenn die Buchhalterin aber für mehrere Wochen krankheitsbedingt ausfällt, steht ein KMU vor einem Problem. Es gibt insbesondere in kleinen Betrieben nicht für jede Arbeit einen internen Ersatz, der ohne weiteres einspringen kann. Die Belastung von Vorgesetzten und Teams wird denn auch als gravierendste Folge längerer krankheitsbedingter Abwesenheiten wahrgenommen.

### Grosses Engagement

Die Befragung offenbarte ein grosses Engagement von Unternehmen und sie zeigte eindrücklich auf, dass eigentlich alle Beteiligten, das heisst, betroffene Mitarbeitende, das Unternehmen, das Team, behandelnde Fachpersonen, Versicherungsgesellschaften und die IV identische Interessen haben: Betroffene sollen möglichst rasch und möglichst vollständig gesund werden. Zweite Erkenntnis: Es ist unter allen Betroffenen eine regelmässige und umfassende Kommunikation wünschbar und alle Beteiligten können aktiv mit einfachen Massnahmen dazu beitragen, das gemeinsame Ziel mit einer grösseren Wahrscheinlichkeit zu erreichen. Diese einfachen Verhaltenstipps sind in einer kleinen Broschüre zusammengefasst.

Angesichts der sehr positiven Reaktionen wird das Thema auch im Rahmen der Aktivitäten des Forums Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) Region Basel weiterverfolgt. Der Gewerbeverband Basel-Stadt hat diesen Verein zusammen mit «gsünder basel» lanciert.

### Info

#### TIPPS

#### Für Vorgesetzte und Mitarbeitende

##### Vorgesetzte sollen...

- Auffälligkeiten im Verhalten oder in der Leistung der Mitarbeitenden früh ansprechen.
- Sicherheit vermitteln, dass eine Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich ist.
- Kontakt zu involvierten Fachleuten suchen.
- die Rückkehr planen.
- klare Vereinbarungen treffen und kontrollieren.

##### Betroffene Mitarbeitende sollen...

- früh und offen kommunizieren.
- um kurze Absenzen bemüht sein.
- während der Absenz den Kontakt zum Vorgesetzten aufrecht halten.
- trotz Problemen freundlich bleiben.
- offen bleiben und Lösungen suchen.

Rückkehr an ihren Arbeitsplatz zu erleichtern, auch wenn das etwas kostet. Es gibt eine Vielzahl von individuell möglichen Anpassungen, um betroffene Mitarbeitende zu unterstützen. Bei körperlichen Problemen wirken sich zum Beispiel eine Reduktion des Arbeitspensums, vermehrte Kurzpausen und ergonomische Anpassungen des Arbeitsplatzes positiv aus, bei psychischen Problemen unter anderem eine individuelle Arbeitsplanung sowie klare und verbindliche Spielregeln.

Das persönliche Umfeld und das individuelle Wohlbefinden tragen massgeblich zum Genesungsprozess bei. Dass insbesondere bei betroffenen Lernenden in rund der Hälfte der Fälle kein intaktes Umfeld vorhanden ist, ist schlimm. Es gilt für alle Beteiligten, genau hin-

zuschauen und Lernende in jeder möglichen Form zu unterstützen.

#### Teams reagieren mit Mitgefühl – wenn sie involviert sind

Wenn eine Arbeitsunfähigkeit als gerechtfertigt eingeschätzt und erkennbar wird, dass sich betroffene Mitarbeitende um eine möglichst kurze Arbeitsunfähigkeit bemühen, reagieren Teams – wie Vorgesetzte auch – vorwiegend mit Mitgefühl. Erst wenn eine Arbeitsunfähigkeit als übermässig lang empfunden wird, mehren sich Skepsis und Vorbehalte gegenüber dem betroffenen Mitarbeitenden, weil es zunehmend als ungerecht empfunden wird, dass das Team dessen Arbeiten mit übernehmen muss.

#### Persönliche Erfahrungen sind hilfreich

Von den befragten Vorgesetzten hatte knapp die Hälfte bereits selber relevante gesundheitliche Probleme. Wer solche Erfahrungen gemacht hat oder diese aus seinem Umfeld kennt, reagiert tendenziell mit mehr Verständnis.

Nun bin ich natürlich weit davon entfernt, irgendjemandem entsprechende persönliche Erfahrungen zu wünschen. Wir können indes festhalten, dass von betroffenen Vorgesetzten das persönliche Umfeld sowie der eigene Wille, neben der Einsicht in die Notwendigkeit externer Unterstützung, am häufigsten als hilfreich bei der Bewältigung einer Krankheit oder Krise genannt werden. Als am wenigsten hilfreich von allen Massnahmen erwiesen sich übrigens der Wechsel des Vorgesetzten sowie ein eigener Stellenwechsel – wohl, weil Verän-

derungen bei externen Faktoren die nachhaltige Auseinandersetzung mit dem Problem nicht zu ersetzen vermögen.

#### Broschüre mit Tipps

Wir haben für Sie die wichtigsten Punkte in einer kleinen Broschüre zusammengefasst, die hoffentlich eine grosse Verbreitung finden wird. Der Flyer liegt auf der Homepage des Gewerbeverbandes Basel-Stadt zum Download bereit oder kann am Empfang an der Elisabethenstrasse 23 in Basel bezogen werden.

Gewerbeverband Basel-Stadt  
[www.gewerbe-basel.ch](http://www.gewerbe-basel.ch)

Forum BGM Region Basel  
[www.bgm-basel.ch](http://www.bgm-basel.ch)