



Liebe Mitarbeitende
Liebe Leserinnen und Leser

Die Ferien im schönen Lavaux am Genfersee nutzen wir, um Charlie Chaplin's beeindruckendes Museum oberhalb von Vevey zu besuchen. Im nachgebildeten Filmstudio werden Requisiten aus der Produktion seines Meisterwerkes «Modern Times» ausgestellt und typische Filmausschnitte gezeigt. Chaplin hat mit diesem Kultfilm 1936 ein bis heute vielbeachtetes, sozialkritisches Werk geschaffen. Eine bissige, aber köstliche Satire über die unmenschlichen Arbeitsverhältnisse mit 60- bis 70-Stundenwochen, kaum Ferien, schlechten Löhnen und gefährlichen Arbeitsplätzen.

Im Film verkörpert Charlie in seiner typischen Figur des Tramp einen Arbeiter aus dieser Zeit. Er und seine Kollegen arbeiten unter Hochdruck am Fließband. Der Chef kann das Tempo des Bandes nach Belieben beeinflussen. Charlie ist einem immer höheren Arbeitsrhythmus ausgesetzt und schuftet, bis er krank und in eine psychiatrische Klinik eingewiesen wird. Charlie, stellvertretend für viele andere, im Räderwerk einer erbarmungslosen Maschinerie – wer kennt die berühmte Szene aus «Modern Times» nicht, die wir auf die Titelseite dieses *diagonal* gesetzt haben?

Damals war Weltwirtschaftskrise, und es herrschte grosse Not. Viele Menschen kämpften ums nackte Überleben. Der Sicherheit an den Arbeitsplätzen wurde kaum Bedeutung geschenkt. Viele wurden krank. Das Bild der krankmachenden Arbeitswelt ist auch heute noch weitverbreitet. Wir fühlen uns an «Modern Times» erinnert, wenn wir sehen, wie viele Menschen auch heute mit gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz kämpfen. Leistungsdruck, ständige Verfügbarkeit, hohe Erwartungen an uns, auch von uns selbst – es fehlt nicht an belastenden Faktoren.

Dennoch: Die Welt von heute ist eine andere, auch die Arbeitswelt. Der Schutz der Mitarbeitenden ist sehr gut ausgebaut. Die Arbeit fordert uns zwar, aber sie gibt uns auch viel – und zwar längst nicht nur ein Einkommen. Eine sinnvolle Arbeit erfüllt unser Leben mit Befriedigung, hält uns fit, macht Freude, gibt uns den Raum, uns kreativ zu betätigen und bietet Erfolgserlebnisse auf dem Weg zum gemeinsamen Ziel. Acht von zehn Mitarbeitenden sind zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrem Job. Die psychisch belastendste Arbeitssituation ist denn auch die Arbeitslosigkeit.

Mitarbeitende setzen sich grundsätzlich mit Freude ein und sind stolz, wenn sie eine gute Leistung erbringen. Psychische Probleme können aber die Leistungsfähigkeit und die Kontakte im Arbeitsumfeld beeinträchtigen. Das kann sehr belastend sein – für die betroffenen Mitarbeitenden, für Arbeitskollegen und Vorgesetzte. Die Psychiatrie Baselland engagiert sich seit Jahren für die psychiatrische Rehabilitation von Arbeitnehmenden und führt dazu eine spezialisierte Fachstelle. Auch in unseren Therapien beziehen wir – neben dem privaten – das berufliche Umfeld mit ein.

Wir sind überzeugt, dass mehr getan werden kann und muss, damit Arbeitnehmende mit psychischen Problemen stabil bleiben, ihren Arbeitsplatz behalten und ihrem Arbeitgeber erhalten bleiben. Deshalb haben wir unsere arbeitspsychiatrischen Angebote weiterentwickelt und werden sie nach und nach ausbauen. Vermehrt werden wir auch die Arbeitgeber unterstützen in ihrer schwierigen Aufgabe im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden. In einem gemeinsamen Pilotprojekt mit der Gesundheitsorganisation Swica legen wir die Basis für eine arbeitspsychiatrische Beratung. Über dieses Projekt und weitere Aspekte des Themas «Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz» berichten wir in diesem *diagonal*.

Ihr Hans-Peter Ulmann

«Ich kann sein Gesicht nicht mehr sehen»

Nach einem «Nervenzusammenbruch» an der Arbeitsstelle lässt sich ein Mann in die Psychiatrie Baselland einweisen. Er hat Probleme mit einem Kadermitglied seiner Firma und fühlt sich von ihm schikaniert und gemobbt.

So kann Peter Samsa* nicht weiterarbeiten. «Ich habe das Gefühl, dass er mich immer und überall kontrolliert», sagt er über ein Kadermitglied der Firma, für die er tätig ist. «Und ich glaube, er hat mich sogar während der Arbeit fotografiert.» Der Mann ist zwar nicht der Vorgesetzte von Peter Samsa, «aber er spielt sich als Chef auf». Samsa fühlt sich gemobbt – und das seit Monaten. Er würde nicht sauber arbeiten, überschreite seine Kompetenzen oder mische sich in Geschäfte ein, die ihn nichts angingen, lauten einige der Vorwürfe an ihn.

Muskeln verspannt

Irgendwann – das Kadermitglied ist gerade für ein paar Tage weg – treten körperliche Probleme auf. Samsa spürt «grosse Muskelverspannungen», die er sich nicht erklären kann. Kurz darauf erleidet er einen Arbeitsunfall. Nichts Gravierendes. Der Arzt sagt ihm, die Rückenmuskulatur sei völlig verspannt. «Die Schmerzen wurden mit Blick auf die baldige Rückkehr des Geschäftsleitungsmitgliedes immer schlimmer», erzählt Peter Samsa.

Als der Mann aus den Ferien zurückkehrt, gehen die Auseinandersetzungen weiter. Samsa ist mittlerweile vom Arzt arbeitsunfähig geschrieben worden. «Trotzdem hat mich das Geschäftsleitungsmitglied aufgefordert zu arbeiten.» Kurz darauf eskaliert der Streit. Samsa titulierte ihn und die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung mit wenig schmeichelhaften Worten. «Dann habe ich einen Nervenzusammenbruch erlitten.» Wenig später wird Peter Samsa in die Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie der Psychiatrie Baselland eingewiesen.



Die dipl. Pflegefachfrau HF Noemi Vonder Mühl im Gespräch mit Peter Samsa.*

Innere Blockade

Oberarzt Marcus von Polheim diagnostiziert eine Anpassungsstörung. Das heisst, der Patient fühlt sich subjektiv bedrängt und verletzt. Eine innere Blockade und depressive Phasen erschweren es ihm, sich im Arbeitsalltag mit seinen Vorgesetzten zurechtzufinden. «Er hat auch Gewaltfantasien geäussert», sagt von Polheim. Er tendiere dazu, die Ursachen für seinen Zustand ausserhalb seiner Person zu suchen. «Mögliche Gründe dafür könnten in seiner Persönlichkeitsstruktur liegen. Unsere Aufgabe ist es, neue Handlungsoptionen für den Patienten zu entwickeln.»

Betreut wird Peter Samsa von der diplomierten Pflegefachfrau Noemi Vonder Mühl. Es sei wichtig, dass er seinen eigenen Anteil am Konflikt erkenne und dadurch wieder Handlungsspielraum zur Bewältigung der Krise gewinne, sagt sie. Zur Therapie gehören Gruppen- und Einzelgespräche, kreative Arbeiten in den Ateliers, Sport, Krafttraining und Physiotherapie. Dazwischen liest er viel, geht spazieren oder ruht sich aus. «Einmal pro Woche kochen wir auf der Abteilung», sagt Peter Samsa, was er «noch ganz interessant» findet.

Wie es nach dem stationären Aufenthalt mit ihm weitergeht – das ist noch offen. Am liebsten würde er seinen Arbeitsplatz behalten. Mit dem Geschäftsleitungsmitglied will er aber nichts mehr zu tun haben: «Ich kann sein Gesicht nicht mehr sehen.» ■

* Name geändert

INHALT

- 3 Nervenzusammenbruch**
—Betroffener erzählt seine Geschichte
- 4 Die Sicht der Arbeitgeber**
—Möglichkeiten für Arbeit besser ausschöpfen
- 6 SWICA-Chef Reto Dahinden**
—Unternehmen könnten mehr tun
- 8 Psychiatrie Baselland und SWICA**
—Neues Beratungsangebot für Firmen
- 10 Zusammenarbeit muss früher einsetzen**
—IV: Noch viel Potenzial für Eingliederung

- 12 Ärzte und Arbeitgeber**
—Kontakt könnte besser sein
- 15 Psychiater gewinnen Einfluss**
—Engagement soll verstärkt werden
- 16 Spezielle Therapien**
—Psychiatrie Baselland verstärkt Engagement
- 18 Erfahrungen des Hausarztes**
—Konflikte sind Herausforderung
- 19 Leaders Care**
—Online-Trainingstool für Vorgesetzte

- 20 Eine Vorgesetzte berichtet**
—Grosser Einsatz lohnt sich
- 21 Beziehungsarbeit in der Psychiatrie**
—Rachel Affolter, Kaderfrau Pflege
- 22 Stiftung Tierpark**
—Grosserfolg des Tierparkfestes
- 23 Personelles**
—Eintritte, Jubiläen, Pensionierungen
- 24 Anlässe und Impressum**

«Oft wäre eine teilweise Arbeitsfähigkeit möglich und sinnvoll»

Arbeitgeber wünschen sich mehr Interesse der Ärzte am beruflichen Umfeld psychisch angeschlagener Arbeitnehmenden.

Dies und anderes mehr würde helfen, dass betroffene

Mitarbeitende weiterarbeiten oder schneller wieder an ihre Stelle zurückkehren könnten.

***_diagonal:* Ein Viertel der Arbeitnehmenden in der Region Basel leidet an psychischen Problemen. Wie hat sich das Bewusstsein der Arbeitgeber für dieses Problem in den letzten Jahren entwickelt?**

Barbara Gutzwiller: Die seit 15 Jahren geführte Diskussion über die finanzielle Situation der IV und die IV-Revisionen haben das Problem bekannter gemacht.

Warum steigt die Zahl der Krankschreibungen trotzdem?

Weil Erscheinungen, die früher eher toleriert oder als seltsames Verhalten oder speziellen Charakter betrachtet wurden, heute als Krankheitssymptome wahrgenommen werden.

Die Arbeitgeber verlangen professionelle Unterstützung, um die Probleme mit psychisch angeschlagenen Arbeitnehmern anzugehen. Wie soll diese Hilfe aussehen?

Sie sollte möglichst unkompliziert und einfach zugänglich sein. Also möglichst ohne grosse bürokratische Hürden eingefordert werden können. Wir wissen, dass sich die Arbeitgeber heute zuerst an ihre Krankentaggeldversicherung wenden. Dass auch die IV-Stellen als Anlaufstelle genutzt werden können, ist offenbar noch nicht allgemein bekannt.

Je früher die Probleme erkannt werden, desto höher sind die Heilungschancen. Was braucht es für eine wirkungsvolle Früherkennung?

Die Arbeitgeber sind keine Psychologen oder Psychiater, sind in dieser Frage also immer auf die Unterstützung von Fachleuten angewiesen. Vielleicht sollten Vorgesetzte einfach schneller daran denken, dass bei einem schwierigen Mitarbeiter nicht der Wille zur Veränderung fehlt, sondern dass er gar nicht dazu in der Lage ist, «richtig» zu funktionieren. Ein Arbeitgeber sollte rascher die Möglichkeit einer psychischen Erkrankung in Betracht ziehen. Er könnte vom Arbeitnehmer verlangen, dass er sich psychiatrisch untersuchen lässt.



Barbara Gutzwiller.

Viele Arbeitgeber reagieren zögerlich oder getrauen sich nicht, das Problem anzusprechen.

Psychische Krankheiten sind viel stärker ein Tabu als körperliche. In einem Betrieb wird weniger davon gesprochen. Eigentlich wissen wir alle nicht, wie mit psychisch Kranken umzugehen ist.

Oft werden Betroffene entlassen. Machen es sich die Arbeitgeber da nicht zu einfach?

Es zeigt sich an Studien, an denen wir beteiligt waren, dass sogenannte schwierige Mitarbeiter im Durchschnitt erst nach drei Jahren voller Schwierigkeiten entlassen werden. Die Arbeitgeber sprechen also nicht leichtfertig Kündigungen aus. Allerdings werden in den Jahren, nachdem die Schwierigkeiten erkannt sind, bis zur Entlassung häufig Massnahmen getroffen, welche die Situation nicht oder kaum verbessern.

Was erwarten Sie von den Ärzten und Psychiatern, um psychisch angeschlagene Menschen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren?

Sie sollten ein stärkeres Interesse am beruflichen Umfeld der betroffenen Arbeitnehmer entwickeln. Wir erhalten immer wieder Arztzeugnisse, die klar zeigen, dass der behandelnde Arzt nicht einmal weiss, wo und in welcher Funktion sein Patient tätig ist. Manche Ärzte vertreten

offenbar die Ansicht, Arbeit mache krank. Natürlich kommt es vor, dass die Arbeit oder das Arbeitsumfeld jemandem nicht gut tun. Aber für eine psychische Erkrankung gibt es oft viele Ursachen.

Der Arzt denkt zuerst an die Gesundheit seines Patienten, das ist doch verständlich.

Ja, natürlich. Trotzdem wäre es gut, wenn Ärzte nicht einfach von vorneherein eine hundertprozentige Arbeitsunfähigkeit «bis auf weiteres» attestieren würden. Sicher gibt es Fälle, in denen eine längere vollständige Befreiung von der Arbeit notwendig ist. Ebenso aber wäre in vielen Fällen eine teilweise Arbeitsfähigkeit möglich und sinnvoll. Denn sie würde verhindern, dass der Arbeitnehmer aus seinem beruflichen Umfeld «herausfällt» und später mühsam reintegriert werden muss.

Aber wie will ein Arbeitgeber die Gesundheit eines Mitarbeiters beurteilen? Dafür sind die Ärzte zuständig.

Sicher sind sie das. Und wir verlangen ja auch nicht, dass Ärzte den Arbeitgebern gegenüber Diagnosen abgeben. Hilfreich wäre aber ein Gespräch darüber, wann und in welchem Umfang wieder mit einem Arbeitnehmer gerechnet werden darf. Damit zeigt der Arbeitgeber nicht etwa soziale Kälte oder gar Profitdenken. Aber er muss sich organisieren können, so dass die Arbeit auch dann gemacht wird, wenn der zuständige Mitarbeiter ausfällt. Nützlich wäre zum Beispiel, wenn Ärzte ihre Patienten darauf aufmerksam machen würden, dass sie ihren Arzt von der Schweigepflicht entbinden können. Das würde das konstruktive Gespräch zwischen Arzt und Arbeitgeber erleichtern – zum Wohl des Arbeitnehmers.

Welches Interesse haben Arbeitgeber, psychisch kranke Mitarbeiter weiterhin zu beschäftigen?

Dafür gibt es wirtschaftliche, aber auch emotionale Gründe. Wir befinden uns in einer Zeit des Fachkräftemangels. Arbeitgeber sind deshalb daran interessiert, gut ausgebildete Mitarbeiter in ihrer Firma halten zu können. Ich spreche dabei nicht nur von höchstqualifizierten

Persönlich

Barbara Gutzwiller, 1955, ist seit 2007 Direktorin des fusionierten Arbeitgeberverbands Basel in Basel. Nach ihrem Jura-Studium an der Universität Basel, das sie 1978 abschloss, absolvierte sie eine Zusatzausbildung beim Schweizerischen Bankverein in Basel, wo sie auch einige Jahre als Projektleiterin in der Ausbildungsabteilung der Generaldirektion tätig war. Während der Kinder- und Jugendzeit ihrer drei Söhne unterrichtete sie in verschiedenen Privatschulen als Dozentin für Rechtskunde, Betriebswirtschafts- und Organisationslehre. Daneben arbeitete sie als Korrektorin im Verlag Helbing und Lichtenhahn. 1998 kam sie als Geschäftsführerin zum Basler Volkswirtschaftsbund, dessen Leitung sie 2005 übernahm. Barbara Gutzwiller ist Präsidentin des Vereins Profawo Basel, der sich in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf engagiert. Zudem ist sie Verwaltungsmitglied der BTG Bürgerschaftsgenossenschaft beider Basel sowie Präsidentin oder Vorstandsmitglied verschiedener, dem Arbeitgeberverband Basel nahestehender Vereine und Organisationen.

Topshots, sondern auch von «einfachen» Angestellten, die wegen ihrer Fachkenntnis und Erfahrung wertvolle Mitarbeiter und Teamangehörige sind. Daneben ist es vielen Arbeitgebern ein Anliegen, psychisch kranke Mitarbeiter ebenso wenig im Stich zu lassen wie Angestellte mit körperlichen Krankheiten.

Was tut der Arbeitgeberverband gegen das Problem?

Wir setzen uns dafür ein, dass das Thema in unseren Reihen breiter diskutiert wird. Wir haben gemeinsam mit anderen Organisationen, die sich mit psychisch Kranken befassen, mehrere Veranstaltungen organisiert und finanziert. Wir bieten unseren Mitgliedern Seminare an, in denen wir zeigen, welche Rechte und Pflichten die Arbeitgeber haben. Wir schreiben Artikel und geben Interviews zum Thema und beteiligen uns an den Aktivitäten von Dritten, die dieselben Ziele verfolgen. ■



Bild: iStock

Psychische Probleme am Arbeitsplatz sind oft ein Tabu im Unternehmen.



Dr. Reto Dahinden

Unternehmen könnten mehr für die betriebliche Gesundheit tun

Viele Arbeitnehmer leiden an psychischen Problemen. SWICA-Generaldirektor Dr. Reto Dahinden sieht die Unternehmen in der Pflicht, aber auch die Mitarbeitenden. Bei den Ärzten ortet er ein zunehmendes Engagement für eine erfolgreiche Wiedereingliederung.

_diagonal: **Arbeit macht krank, lautet ein Schlagwort. Stimmt es?**

Reto Dahinden: Im Gegenteil, Arbeit leistet einen wesentlichen Beitrag, dass wir gesund bleiben. Sie bietet Raum für Beziehungen, Sinn, Anerkennung und persönliche Weiterentwicklung. Zudem bedeutet Arbeit Einkommen und damit finanzielle Sicherheit, was ein wichtiger Aspekt der Gesundheit ist.

Trotzdem: Es gibt immer mehr krankgeschriebene Mitarbeiter. Worauf führen Sie das zurück?

Die Gründe sind vielfältig. Die im August 2016 präsentierten repräsentativen Zahlen des Job-Stress-Index 2016 von Gesundheitsförderung Schweiz zeigen, dass sich 25,4 Prozent der befragten Schweizer Erwerbstätigen gestresst fühlen. Es besteht ein Missverhältnis zwischen Ressourcen und Belastungen. Belastungen sind vor allem Zeitdruck, arbeitsbezogene Unsicherheit, arbeitsorganisatorische Probleme und soziale Stressoren. Dem stehen Ressourcen gegenüber wie beispielsweise ein grosser Handlungsspielraum, eine ganzheitliche Tätigkeit sowie unterstützendes und wertschätzendes Vorgesetztenverhalten. Empirisch wissen wir – infolge unserer täglichen Begleitung erkrankter Mitarbeiterinnen und

Persönlich

Reto Dahinden, 1964, ist seit Anfang 2012 CEO der SWICA Gesundheitsorganisation mit Hauptsitz in Winterthur. Nach seinem Studium an der Universität St. Gallen, das er als Dr. oec. HSG abschloss, sammelte er erste Berufserfahrung bei der Schweizerischen Rückversicherungs-Gesellschaft (Swiss-Re), bevor er zur Krankenversicherung CSS wechselte. Bei der CSS war er zwölf Jahre tätig, in den letzten neun Jahren als Leiter Konzernbereich Leistungen und Mitglied der Geschäftsleitung. Vor seinem Wechsel zu SWICA war er im Corporate Management der Technologiefirma Rosen Swiss AG tätig. Reto Dahinden ist im Verwaltungsrat des Verbandes Santésuisse, der Tarifsuisse AG, der Sasis AG, einer Tochtergesellschaft von Santésuisse sowie beim Gesundheitsdienstleister Medbase. Er ist Mitglied im Stiftungsrat von Gesundheitsförderung Schweiz und im Vorstand der Schweizerischen Gesellschaft für Marketing GfM.

Mitarbeiter durch unser Care Management und aufgrund unseres intensiven Kontakts mit unseren Unternehmenskunden –, dass oft auch private Gründe durch Mehrfachbelastung eine wesentliche Ursache für Fehlzeiten sind.

Fast ein Drittel der Absenzen gehen auf psychische Erkrankungen zurück. Ist das nicht alarmierend?

Dies ist vor allem alarmierend, weil psychische Erkrankungen oft lange Fehlzeiten zur Folge haben. Die Wahr-

scheinlichkeit einer erfolgreichen Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz sinkt bei Langzeitabsenzen drastisch. Die Angst vor Arbeitsplatzverlust kann sich zusätzlich negativ auf die psychische Verfassung auswirken.

Was sollte getan werden, um diese Zahlen zu reduzieren?

Auf betrieblicher Ebene können Unternehmen noch konsequenter Bedingungen schaffen, um die Mitarbeitenden in ihrer Leistungsfähigkeit und ihrem gesunden Verhalten zu unterstützen. Dazu gehören die Anstellungsbedingungen, die Arbeitsorganisation, der Handlungsspielraum. Ebenso wichtig sind die Unternehmenskultur, die Kommunikation und die Fehlerkultur, wobei die Führungskräfte eine Vorbildfunktion haben. Aus diesem Grund sind Programme zur Sensibilisierung von Führungskräften in der Rolle als Gesundheits-Manager sehr bedeutsam und effektiv.

Und was können die Mitarbeitenden tun?

Sie müssen für ihr Selbst-Management sensibilisiert werden. Dazu gibt es Programme, bei denen sie lernen, ihre Ressourcen zu stärken und Belastungen zu minimieren. Das ökonomische Potenzial von Präventionsprogrammen ist enorm. In der Schweiz wird das Potenzial durch Verminderung von Arbeitsausfällen (Absentismus) und Steigerung der Leistungsfähigkeit (Präsentismus) mit etwa fünf Milliarden Franken pro Jahr beziffert. Tritt eine Krankheit ein, kann eine Begleitung durch ein Care Management mit dem Ziel der Koordination von effizienten Massnahmen für die rasche berufliche Wiedereingliederung wirksam sein.

Studien kommen zum Schluss, dass viele Arbeitnehmer zu schnell krankgeschrieben würden, weil Ärzte und IV-Stellen zu pessimistisch seien. Was sagen Sie dazu?

Das ist eine heikle Frage, da sie die «Krankschreibungs-kompetenz» der Ärzte in Frage stellt. Was wir uns wünschen ist ein lösungsorientierter Ansatz, bei dem gefragt wird, was der Betroffene noch kann, statt den Fokus darauf zu legen, was er nicht mehr kann. Dieser Ansatz wertet den Menschen auf und verhindert die Stigmati-

sierung insbesondere von psychisch Kranken. Leider ist dieser ressourcenorientierte Ansatz noch nicht in unserem Medizinsystem verankert. Wir wissen aus Erfahrung, dass frühes und langes Krankschreiben oft zu Kündigungen und womöglich sogar zu Invalidität führt.

SWICA beschäftigt 1700 Mitarbeitende. Wie gehen Sie mit Mitarbeitenden um, die psychische Probleme haben?

Sie werden durch unser Inhouse-Care-Management in enger Abstimmung mit den behandelnden Ärzten, Institutionen und Vorgesetzten unter Einhaltung des Datenschutzes unterstützt und begleitet. Als Unternehmen, das seit 2009 mit dem Label «Friendly Work Space» ausgezeichnet ist, stehen wir als Arbeitgeber und Gesundheitsorganisation zu unserer sozialen Verantwortung. Unsere Mitarbeitenden sind die wichtigste Ressource für unseren Unternehmenserfolg – Unterstützung lohnt sich somit auch finanziell.

Sehen Sie die Arbeitgeber noch stärker in der Pflicht, mehr zu tun, damit betroffene Mitarbeitende zurück an den Arbeitsplatz kehren können?

Die Unternehmen tun noch zu wenig für ein integrales betriebliches Gesundheitsmanagement, obwohl sich dieses wirtschaftlich und hinsichtlich Image rechnet. Qualifizierte, motivierte und leistungsbe-reite Mitarbeitende sind die Folge. Oberstes Ziel muss sein, dass in Unternehmen Bedingungen vorherrschen, dass Mitarbeitende gar nicht erst krank werden.

Wie erleben Sie die Kooperation von Ärzten und Arbeitgebern?

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Akzeptanz unseres Care Managements bei den behandelnden Ärzten laufend zunimmt, da wir sie davon überzeugen können, dass alle Involvierten nur das Beste für den Patienten wollen. Gelungene gemeinsame Interventionen, die zu einer Integration in den Arbeitsprozess führen, tragen Früchte. Es gelingt uns auch immer öfter, dass sich Ärzte bereit erklären, an Roundtable-Gesprächen mit der Patientin oder dem Patienten und dem Arbeitgeber teilzunehmen und sich für eine erfolgreiche Wiedereingliederung einzusetzen. Ein Drittel unserer Care-Management-Begleitungen führt zu einer Wiedereingliederung beim bestehenden Arbeitgeber. Unsere Erfahrungen zeigen jedoch auch, dass die Arbeitgeber bei psychisch kranken Mitarbeitenden weniger Geduld haben und schneller eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt. ■



Ein neuer Weg zur Frühintervention

Psychische Probleme am Arbeitsplatz führen häufig zu längeren Krankschreibungen, nicht selten zum Stellenverlust. Und zu oft werden Krankentaggeldversicherer und Psychiatrie zu spät einbezogen. Ein neues Angebot soll die Situation verbessern.



Manuel Niedermann

Fast ein Fünftel der Erwerbstätigen weisen zu einem beliebigen Zeitpunkt ihres Arbeitslebens eine psychische Störung auf. Die meisten dieser Mitarbeitenden haben leichtere Probleme, arbeiten gut und sind unauffällig. Allerdings sind psychisch kranke Arbeitnehmende oft weniger produktiv und häufiger und vor allem länger abwesend als psychisch gesunde Mitarbeitende. Je länger ein Mitarbeiter krankgeschrieben ist, desto eher entwickelt er ein angstbedingtes Vermeidungsverhalten und traut sich eine Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht mehr zu. Zudem sinkt mit zunehmender Dauer der Absenz die Bereitschaft der Arbeitsumgebung, beim Wiedereinstieg behilflich zu sein. Aus psychiatrischer Sicht ist es deshalb entscheidend, längere Arbeitsunfähigkeiten zu verhindern.

Jobverlust verschärft das Problem

Die Gesundheitsorganisation SWICA macht die Erfahrung, dass die Arbeitgeber manchmal wenig Geduld haben, wenn es um die Arbeitsintegration von psychisch erkrankten Mit-



Dr. phil. Niklas Baer

arbeitenden geht. Oft steht am Ende eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Ein Arbeitsplatzverlust in einer bereits gesundheitlich schwierigen Lebensphase beeinflusst die Genesung und somit die Dauer der Arbeitsunfähigkeit in den meisten Fällen negativ.

Forschungsberichte und die Erfahrungen von SWICA zeigen, dass die Führungskräfte eine entscheidende Rolle in der Reintegration von Mitarbeitenden spielen. Sie sind oft mit der Situation überfordert und holen sich zu wenig oder zu spät professionelle Hilfe; gleichzeitig fehlt es oft an externen oder betrieblichen Angeboten zur Unterstützung.

Neues Angebot für Führungskräfte

Die Herausforderung liegt dabei in der Frühintervention: Die Unterstützung der Führungskräfte ist dann entscheidend, wenn Hilfsbereitschaft und Geduld der Arbeitsumgebung noch vorhanden und es noch nicht zu einer Krankschreibung gekommen ist. Aus diesem Grund haben sich SWICA und die Psychiatrie Baselland entschlossen, gemeinsam 2017 mit einer «Arbeitgeber-Hotline» ein neues Angebot für Führungskräfte zu starten.

Die Dienstleistung ist kostenlos für Unternehmen, die bei SWICA versichert sind, und bietet allen Führungskräften die Möglichkeit, sich bei Unklarheiten, Fragen, Unsicher-

heiten oder Problemen im Zusammenhang mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden bei der Psychiatrie Baselland telefonischen Rat zu holen. Ein speziell dafür geschultes Team aus Kaderärzten und -psychologen sowie Kaderpflegefachpersonen klärt das Problem telefonisch ab und vereinbart bei Bedarf ein ebenfalls kostenloses gemeinsames Gespräch mit der ratsuchenden Führungskraft.

Beratung soll möglichst früh einsetzen

Das Angebot ist bewusst niederschwellig angelegt: Vorgesetzte werden ermutigt, die Beratung schon beim Beginn der Probleme zu beanspruchen. Etwa bei Leistungsproblemen, Verhaltensproblemen, Unzuverlässigkeiten oder bei Konflikten mit einem Mitarbeiter. Oder anders formuliert: Vorgesetzte sollen bereits dann um Rat fragen, wenn sie das Gefühl haben, dass bei einem Mitarbeiter etwas psychisch auffällig ist. Und zwar auch dann, wenn noch nichts Gravierendes vorgefallen ist. Die telefonische Beratung durch die Psychiatrie Baselland erfolgt innert 24 Stunden.

Führungskraft wird entlastet

Das Ziel der Beratung ist es ausschliesslich, die ratsuchende Führungskraft zu unterstützen und zu entlasten. Dies ist ein Paradigmawechsel, da erstmals das Arbeitsumfeld und nicht der psychisch auffällige Mitarbeiter im Zentrum einer psychiatrischen Dienstleistung steht. Damit werden nicht nur die in solchen Fällen erheblichen psychischen Belas-

tungen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen reduziert. Es kann in vielen Fällen auch deren Belastbarkeit gegenüber psychisch kranken Mitarbeitenden erhöht werden.

Für die Unterstützung des betreffenden Mitarbeiters wird das Care-Management der SWICA aktiv – auf Wunsch des Mitarbeiters auch ohne bestehende Krankschreibung. Wenn es gelingt, die Hilfeleistungen zu koordinieren, steigen die Chancen, dass eine Arbeitsunfähigkeit verhindert werden kann. Das ist das Ziel der Kooperation zwischen SWICA und der Psychiatrie Baselland.

2017 ist Pilotbetrieb

Die telefonischen Beratungen der Führungskräfte werden dokumentiert. Ende 2017 werten die Projektpartner das neue Angebot punkto Nutzung, Wirksamkeit, Zufriedenheit und anderen Merkmalen aus. Anschliessend entscheiden sie, ob die Dienstleistung in einen Routinebetrieb übergehen und allenfalls ausgeweitet werden soll. Operativ wird das Projekt geleitet von den Autoren dieses Artikels sowie von Roger Ritler, Leiter Leistungen Unternehmen der SWICA und von PD Dr. med. Dr. phil. Daniel Sollberger von der Psychiatrie Baselland, Chefarzt Zentrum für spezifische Psychotherapien und Psychosomatik und Zentrum für psychosoziale Therapien. ■

Manuel Niedermann

Leiter Care Management Unternehmen SWICA

Dr. phil. Niklas Baer

Leiter Fachstelle Psychiatrische Rehabilitation

Psychiatrie Baselland



Die Psychiaterin Colette Pfistner der Psychiatrie Baselland im Beratungsgespräch.



Stefan Rittler

Frühe Zusammenarbeit lohnt sich

In der Eingliederung psychisch beeinträchtigter Menschen ins Erwerbsleben liegt noch viel Potenzial. Um es zu nutzen, müssen Probleme früh erkannt und die Interventionen der Akteure koordiniert werden.

Unter dem Leitmotiv «Eingliederung vor Rente» sind mit Gesetzesrevisionen seit 2004 vielfältige Neuerungen in die Invalidenversicherung (IV) eingebracht worden. Die Palette der Interventionsmöglichkeiten ist heute viel breiter und Eingliederung gehört zum Kerngeschäft der IV.

Allerdings können nicht alle Versicherten gleichermaßen von den Massnahmen profitieren und das Eingliederungspotenzial wird teilweise noch unterschätzt. Dies bestätigen Studien des IV-Forschungsprogramms und der Bericht «Psychische Gesundheit und Beschäftigung» der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) von 2014. Handlungsbedarf identifizieren die Forschenden insbesondere für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung sowie für junge Erwachsene.

Jungrentner erst spät beim Psychiater

Die kürzlich veröffentlichte Studie «Profile von jungen IV-Neurentenbeziehenden mit psychischen Krankheiten» des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) zeigt, dass die Hälfte der späteren IV-Jungrentner erst nach einem Schul- oder Ausbildungsabbruch in Kontakt mit der IV gelangt und viele von ihnen auch erst spät psychiatrische Behandlung in Anspruch nehmen. Zudem wurde festgestellt, dass die IV in der Vergangenheit bei jungen Neurentnern mit psychischer Beeinträchtigung zu wenig konsequent in die Eingliederung investiert hat. Gerade bei den jungen Erwachsenen wäre es wichtig, dem oft von Unsicherheiten geprägten Übergang zwischen Schule und Beruf besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Früherkennung und -intervention sind in diesem Bereich zu verbessern und das Ziel der Eingliederung ist von allen Beteiligten gemeinsam zu verfolgen. Dabei gilt die Maxime, dass jungen Erwachsenen auch nach einem Abbruch einer Ausbildung oder einer Massnahme mehr als eine Chance und mehr Zeit für den Einstieg ins Berufsleben zugestanden wird. Sowohl die IV als auch Arbeitgeber, Ärzteschaft und Fachpersonen des Schul- und Ausbildungssystems stehen hier in der Verantwortung.

Frühzeitige Information wichtig

Fachpersonen von Schul- und Ausbildungsstätten sowie Arbeitgeber sind oft schon mit psychischen Schwierigkeiten von Schülern, Auszubildenden oder Mitarbeitenden konfrontiert, bevor diese krankgeschrieben sind. Im besten Fall werden solche Schwierigkeiten früh angesprochen und gegebenenfalls ein behandelnder Arzt und wenn nötig die IV-Stelle mit einbezogen.

Voraussetzung dafür ist jedoch, dass den Involvierten die Unterstützungsmöglichkeiten bekannt und Kontakte zwischen den Akteuren einfach und unbürokratisch herstellbar sind. Nur so kann die IV-Stelle bei Bedarf rasch und effektiv die erforderliche Unterstützung und gegebenenfalls Massnahmen mit realistischen Zielsetzungen in die Wege leiten, die den Einschränkungen und Ressourcen der versicherten Person Rechnung tragen.

Behandelnde Ärzte sind für die IV-Stellen zentrale Partner, weil sie über wertvolle Informationen zum Gesundheitszustand und zu den Ressourcen der versicherten Person

verfügen. Darüber hinaus sind sie aufgrund langjähriger Arzt-Patient-Beziehung oft in der Lage, ihre Patientinnen und Patienten zugunsten einer beruflichen (Wieder-)Eingliederung zu unterstützen und zu begleiten. Die Zusammenarbeit der IV mit Ärztinnen und Ärzten richtet sich auf das gemeinsame Eingliederungsziel von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, ist aber noch zu wenig zielgerichtet und eingespielt.

Mehr gegenseitiger Austausch nötig

Handlungsbedarf besteht beispielsweise nach wie vor bei der gegenseitigen Information sowie dem fallunabhängigen Austausch. Eine bessere, vorab mündliche Kommunikation zwischen IV und Ärzteschaft ist unabdingbar, damit die versicherten Personen bei einer beruflichen Integration bestmöglich unterstützt werden können. Dieses Ziel ver-

Nächste Revision IV-Gesetz

Auch die geplante Gesetzesrevision «Weiterentwicklung der IV» steht im Zeichen der Herausforderungen bei der beruflichen Integration von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung und von jungen Erwachsenen. Im Fokus steht das Engagement der IV am Übergang zwischen Volksschule und erster beruflicher Ausbildung mit besserer Unterstützung und Mitfinanzierung von Brückenangeboten und Stellen für das Case Management. Zudem ist eine Ausweitung und Flexibilisierung der Eingliederungsmassnahmen für die beiden Zielgruppen vorgesehen.

Nationale Konferenz 2017

Mit der auf ein Postulat von Ständerätin Bruderer Wyss zurückgehenden «Nationalen Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen» wird



Bild: iStock

Der Austausch von IV, Ärzten und Fachleuten aus Schule und Ausbildung über junge Menschen mit psychischen Problemen steht noch am Anfang.

folgt auch die Internetplattform www.iv-pro-medico.ch; sie stellt Informationen für Ärzte zur Verfügung, um ihnen die Zusammenarbeit mit der IV zu erleichtern.

Die Beratung und Information von Fachpersonen aus Schule und Ausbildung, Arbeitgebern und behandelnden Ärzten gehört zu den Aufgaben der IV-Stellen. Sie haben in den vergangenen Jahren Arbeitgebernnetzwerke aufgebaut, um geeignete Arbeitsplätze für die Durchführung von Eingliederungsmassnahmen zu akquirieren und den begleiteten Wiedereinstieg von versicherten Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Diese Kooperationen sind weiter zu pflegen und auszubauen. Im Vergleich zu den bereits etablierten Kontakten zu Arbeitgebern steht der Austausch der IV mit Ärztinnen und Ärzten sowie mit Fachpersonen aus Schule und Ausbildung noch am Anfang.

sich ausserdem zusätzlich die Plattform bieten, gemeinsam konkrete Massnahmen zur Verbesserung der rechtzeitigen Interaktion zwischen betroffener Person, Arbeitgeber, behandelndem Arzt, Akteuren im Bildungswesen und Versicherern zu definieren, damit die Betroffenen begleitet, beraten und unterstützt werden. ■

*Stefan Ritler, Vizedirektor
Bundesamt für Sozialversicherungen
Leiter des Geschäftsfeldes Invalidenversicherung*

Psychiatrie als Problemlöser am Arbeitsplatz

In schwereren Fällen sind Führungskräfte im Umgang mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden oft überfordert. Psychiater und Hausärzte könnten sie unterstützen, haben aber noch zu selten Kontakt mit Arbeitgebern.



Dr. phil. Niklas Baer

Die Beschäftigung von Patienten mit einer sinnvollen Arbeit ist immer schon ein wichtiger Teil der psychiatrischen Klinikbehandlung gewesen. Darum bieten die meisten psychiatrischen Dienste in der Schweiz geschützte Arbeitsplätze an sowie Leistungen zur Integration der meist schwer und chronisch kranken IV-Rentner. Solche Angebote sind wichtig, aber sie betreffen nur einen sehr geringen Teil der Menschen mit einer psychischen Störung. Für die überwiegende Mehrheit der meistens weniger stark psychisch kranken erwerbstätigen Menschen – und für deren Arbeitsumgebung – bietet die Psychiatrie bis heute kaum Unterstützung. Auch wenn Psychiater im Einzelfall Kontakte zu Arbeitgebern unterhalten, fehlen systematische Angebote und das entsprechende Know-how.

Chancen bleiben ungenutzt

Durch diesen Mangel bleiben Chancen für psychisch kranke Mitarbeitende, für Patienten und für die Psychiatrie selbst ungenutzt: Zum einen sind Arbeitgeber oft mit der Führung von psychisch auffälligen Mitarbeitenden überfordert, was in «schwierigen» Fällen meist zur Trennung führt. Zum anderen ist die Psychiatrie als medizinische Disziplin stigmatisiert und hat ein wenig attraktives Image.

Würden hingegen Psychiater, Psychologen und Pflegende als Partner angesehen und akzeptiert, die bei Problemen am Arbeitsplatz nützliche Hilfe leisten, könnten Stellenverluste verhindert und die Belastung aller Beteiligten verringert werden. Dies würde zu einer zeitgemässen Psychiatrie beitragen, die auch gesellschaftlich eine Rolle spielt.

Psychische Probleme im Job sind häufig

Aus Arbeitgeberbefragungen der letzten Jahre wissen wir, dass neun von zehn Führungskräften schon Erfahrungen gemacht haben mit psychisch auffälligen Mitarbeitern – und dies meist wiederholt. Das ist nicht erstaunlich angesichts der hohen Zahl von Menschen mit psychischen Problemen im Job. Führungskräfte sind sich dessen heute bewusster als früher.

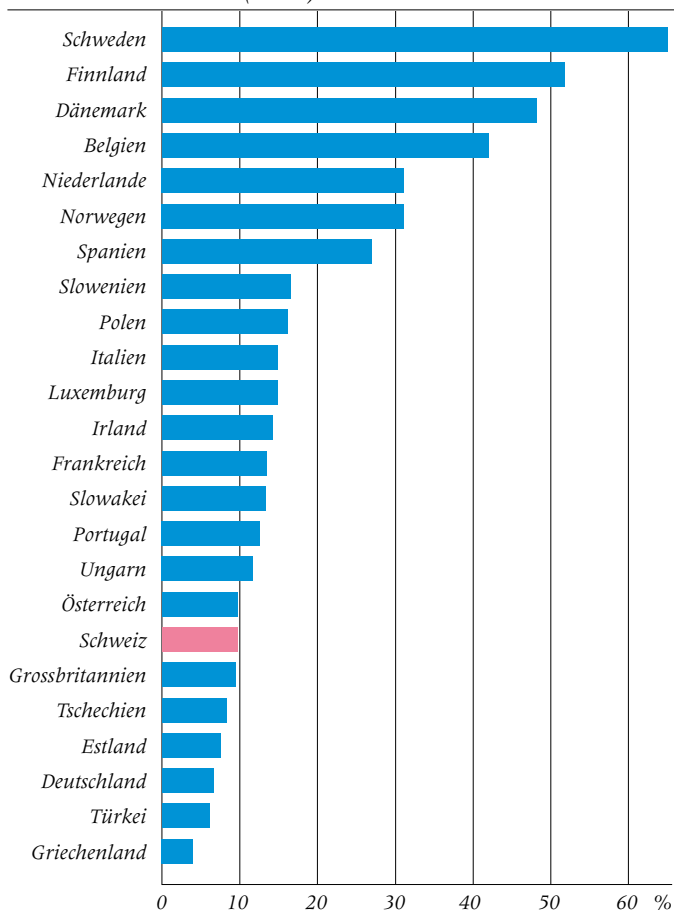
Auch wenn viele Mitarbeitende mit einer psychischen Störung eine gute Leistung und ein gutes Verhalten zeigen: Die Einschränkungen verursachen häufig Stress, Produktivitätsverluste, Verhaltensprobleme und Arbeitsunfähigkeiten. Arbeitsprobleme machen die Hauptlast der Folgekosten von psychischen Krankheiten in der Höhe von 20 Milliarden Franken pro Jahr aus. Das ist mehr Geld als für die Behandlung dieser Menschen ausgegeben wird.

Arbeitsprobleme bei psychiatrischen Patienten sind deshalb nicht eines von vielen Themen, die in der Behandlung auch noch beachtet werden sollten – sie sind ein Hauptthema: In psychiatrischen Praxen werden jährlich rund 350 000 Patienten behandelt, von denen rund 200 000 erwerbstätig sind. Ein Drittel davon hat aktuell Probleme am Arbeitsplatz und jeder fünfte Patient mit Arbeitsproblemen steht kurz vor der Kündigung.

Es mangelt überall an Bewusstsein

Psychiater sprechen zwar oft während der Behandlung mit ihren Patienten über Arbeitsprobleme, aber nur bei jedem 5. Patient mit Schwierigkeiten am Arbeitsplatz kommt es

Anteil Unternehmen, die mit Psychologen zusammenarbeiten (in %)



Quelle: OECD (2015),
Fit Mind, Fit Job, OECD Publishing, Paris

zu einem Kontakt mit dem Arbeitgeber. Was Wunder also, sagen bloss 20 Prozent der Führungskräfte, dass sie in ihrer Karriere als Vorgesetzte schon mal von einem behandelnden Psychiater im Problemfall unterstützt worden seien. Psychiatrische Fachleute malen sich tendenziell ein negatives Bild über den Arbeitsmarkt aus, obwohl sie selbst ein Teil davon sind. Wegen solchen Vorurteilen; aus Angst, dem Patienten zu schaden und aus Unsicherheit haben sie oft Hemmungen, aktiv am Arbeitsplatz zu intervenieren.

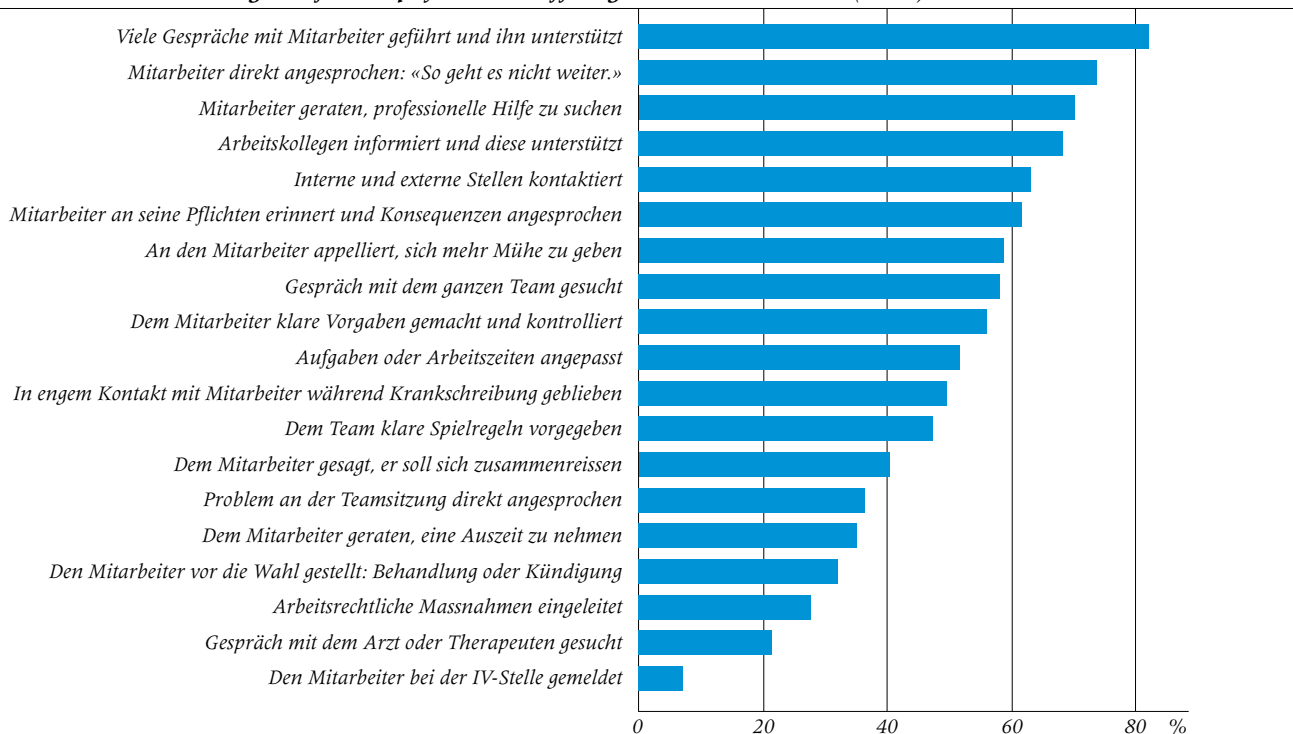
Führungskräfte kaum geschult

Umgekehrt ist bei den Arbeitgebern in der Schweiz im internationalen Vergleich noch sehr wenig Bewusstsein für psychosoziale Probleme am Arbeitsplatz vorhanden. Nur sehr wenige Führungskräfte sind jemals geschult worden, wie sie mit psychisch auffälligen Mitarbeitern umgehen können – und wenn, dann betrifft dies vor allem Vorgesetzte in grossen Unternehmen. Ebenso wenig kennt die Schweiz im Gegensatz zu vielen anderen Industrieländern ein Gesetz, das Unternehmen verpflichtet, psychosoziale Arbeitsrisiken systematisch zu evaluieren und zu bekämpfen. Und nur wenige Betriebe haben einen definierten Kontakt zu einem externen Psychiater oder Psychologen, den sie bei Bedarf kontaktieren können. Nur knapp zehn Prozent der Unternehmen in der Schweiz arbeiten mit einem internen oder externen Psychologen zusammen. Das ist im internationalen Vergleich wenig (siehe Grafik).

Kontakthemmungen und Vorurteile

Zudem suchen Führungskräfte in schwierigen Situationen mit einem psychisch auffälligen Mitarbeiter meist gar nicht den Kontakt zum behandelnden Psychiater oder Therapeuten. Nur bei gut einem Fünftel der Vorgesetzten ist das der

So intervenieren Führungskräfte bei psychisch auffälligen Mitarbeitenden (in %)



Quelle: Baer, Frick, Auerbach, Basler: Befragung von 1500 Führungskräften in der deutschsprachigen Schweiz 2015 (Publikation in Vorbereitung).

Fall (siehe Grafik S. 9). Sei es, weil sie nicht auf die Idee kommen, weil der Mitarbeiter das nicht will oder weil sie gar nicht erst Hilfe erwarten. Dies sind verpasste Chancen: Wenn nämlich Psychiater aktiv involviert sind bei Arbeitsproblemen, tragen sie oft dazu bei, dass der Arbeitsplatz erhalten und die Arbeitsumgebung entlastet werden kann. Und schliesslich erschweren auch gegenseitige Vorurteile zwischen Psychiatern, Case Managern von Krankentaggeldversicherungen und Beratern von IV-Stellen oft eine gute Lösung. Das kann man sich bei psychisch kranken Personen nicht leisten: ohne gegenseitige Informationen, ein gemeinsames Verständnis des Arbeitsproblems und ohne einen gemeinsamen Vorgehensplan scheitern Integrationsbemühungen regelmässig. Häufig geht vergessen, dass ja alle Beteiligten dasselbe wollen – nämlich die betreffende Person in der Erwerbstätigkeit zu behalten.

Ressourcen sind vorhanden

Kein Land hat so viele Psychiater pro Kopf der Bevölkerung wie die Schweiz. Es fehlt also nicht an Spezialisten. Schweizer Psychiater behandeln ihre Patienten während relativ langer Zeit und kennen deren Probleme und Bedürfnisse sehr gut. Auf der anderen Seite mangelt es den Führungskräften meist nicht am guten Willen und Engagement. Im Gegenteil: Die Chefs versuchen viel zu lange und meist ohne Erfolg, die Probleme des psychisch auffälligen

Mitarbeiters selbst zu lösen. Dies führt bei allen Beteiligten – den betreffenden Mitarbeitern, den Arbeitskollegen und den Vorgesetzten selbst – teils zu extremen Belastungen.

Es fehlt oft am Bewusstsein

Das müsste nicht sein. Führungskräfte und Versicherungsfachleute sollten sich früher eingestehen, dass sie bei psychisch kranken Mitarbeitern an Grenzen kommen. Psychiater und Hausärzte sollten sich vermehrt bewusst werden, dass sie ihren Patienten meistens dann am besten helfen, wenn sie ihre Perspektive erweitern und auch die Arbeitsumgebung unterstützen. Die Psychiatrie kann viele Patienten nicht «heilen», aber sie kann der Umgebung helfen, diese besser und mit mehr Verständnis zu tragen. Damit weniger psychisch kranke Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt herausfallen. ■

Dr. phil. Niklas Baer

*Leiter Fachstelle Psychiatrische Rehabilitation
Psychiatrie Baselland*

Privatklinik der Psychiatrie Baselland

«Depression, Lebenskrise, Burn-out» – wir helfen kompetent und zuverlässig



Für Menschen mitten im Leben

Eine Depression kann viele Ursachen haben: Familienkonflikte, Sinnkrise, anhaltende Belastung am Arbeitsplatz oder im Alltag. Unsere Privatklinik bietet Ihnen den idealen Ort, um Wege aus der Krise zu finden. Die gesprächsorientierte Therapie bildet die Basis für eine individuelle und vertrauensvolle Beziehung zwischen Ihnen und dem interdisziplinären Behandlungsteam. Die hohe Qualität der umfassenden Behandlung, die freundliche Atmosphäre und die gehobene Hotellerie zeichnen die offen geführte Privatklinik aus.

 PSYCHIATRIE
BASELLAND

Privatklinik

Sozialpsychiatrische Interventionen müssen früher ansetzen

Die Schweizerische Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie verstärkt ihr Engagement für Menschen mit psychischen Problemen am Arbeitsplatz. Es müsse noch früher interveniert werden, sagt Verbandspräsident Pierre Vallon.



Pierre Vallon

Als Kaderarzt im Departement Psychiatrie des Waadtländer Universitätsspitals von 1982 bis 1992 in Yverdon war ich überzeugt, dass eine gute Weiterbildung in Psychiatrie und Psychotherapie ohne die systemische Denkweise nicht möglich sei. Die berufliche Umgebung des Patienten war in diesem Sinn natürlich auch zu berücksichtigen, um einen kompletten therapeutischen Plan entwerfen zu können.

Damals floss das Geld im Sozialversicherungssystem grosszügig. Manche Patienten wurden eher berentet, statt dass man ihnen geholfen hätte, den Arbeitsplatz zu behalten. Als niedergelassener Psychiater war ich an der Sozialpsychiatrie interessiert. Viele meiner Patientinnen und Patienten waren durch ihre Arbeitsbedingungen überfordert, sei es in der Industrie, im Dienstleistungssektor oder als Landwirte auf ihrem Bauernhof.

Psychiater gewinnen an Einfluss

2001 wurde das erste Pilotprojekt des Regionalen Ärztlichen Dienstes (RAD) für die Romandie in Vevey gegründet, und ich war als einziger Psychiater mit dabei. Die vierte Revision des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) gab uns die Möglichkeit, Versicherte klinisch zu beurteilen, statt sie zu einem externen Gutachter zu schicken. Als ich den RAD Ende 2004 verliess, war dieser ein wirklicher regionaler Ärztedienst geworden, bei dem fünf Psychiaterinnen und Psychiater mitwirkten und Versicherte aus den Kantonen Genf, Jura, Neuenburg und Waadt betreuten.

2006 wurde ich in den Vorstand der Schweizerischen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie (SGPP) gewählt und leitete die ständige Kommission Versicherungen. Viel Arbeit bescherte uns damals das Krankenversicherungs-Gesetz (KVG). Auch die fünfte IVG-Revision mit ihren Forderungen nach Früherkennung und Frühintervention trat verstärkt in den Vordergrund.

Kooperation statt Hierarchien

In Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen hat die SGPP 2012 die «Qualitätsleitlinien für psychiatrische Gutachten in der Eidgenössischen Invalidenversicherung» veröffentlicht. Diese Leitlinien richten sich an Gutachter und RAD-Ärzte und bezwecken unter anderem, die generelle Qualität der ärztlichen Berichte für die IV zu verbessern. Die in der Rechtsprechung begründete

Hierarchie zwischen behandelndem Arzt, RAD-Arzt oder Gutachter hat in der neuen Perspektive der Wiedereingliederung des psychisch Kranken weder Sinn noch Vorteile. Alle müssen zusammenarbeiten; mit dem Patienten im Mittelpunkt, um den besten ihm angepassten Arbeitsplatz zu finden und, wenn möglich auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Umfrage wird ausgewertet

Um die dazu nötigen Massnahmen so rasch wie möglich umzusetzen, müssen wir noch früher intervenieren. Deshalb interessieren wir uns als Fachgesellschaft für die Häufigkeit der Kontakte zwischen Arbeitgeber und behandelnden Psychiatern. Mit der Hilfe von Niklas Baer, dessen Forschungen im Bereich der psychischen Gesundheit uns sehr beeindruckten, haben wir uns im Frühjahr 2016 mit einer umfangreichen Online-Befragung an unsere Mitglieder und an andere Psychiater gewandt. Die Resultate dieser Studie werden derzeit ausgewertet und Anfang 2017 in der Zeitschrift des Bundesamts für Sozialversicherungen veröffentlicht.

Als Psychiater sind wir oft nicht in der Lage, konkret den Arbeitsplatz und die berufliche Tätigkeit unserer Patientinnen und Patienten zu beschreiben. Wir verfügen über Informationen zu den verschiedensten Abschnitten ihres Lebens, aber ihre Arbeitsbedingungen bleiben für uns vage und unscharf.

«Stellungskrieg» bringt nichts

Die Arbeitgeber hegen gegenüber den Psychiatern gelegentlich legitime Verdachtsmomente. Wenn der Arbeitnehmer am Tag, an dem ihm gekündigt wird, mit einem ärztlichen Zeugnis für eine hundertprozentige Arbeitsunfähigkeit auftaucht, kann das bei seinem Vorgesetzten schon einige Fragen aufwerfen: Sind die Wartezeiten beim Psychiater wirklich so kurz, dass man gleichentags noch einen Termin erhält? Wir sollten solche «Stellungskriege» überwinden und mit dem Einverständnis des Patienten den konstruktiven Dialog mit dem Arbeitgeber suchen. ■

Pierre Vallon

Präsident der Schweizerischen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie und der Dachorganisation der psychiatrisch-psychotherapeutisch tätigen Ärztinnen und Ärzte der Schweiz

Arbeitsfähig dank spezifischer Therapien



PD Dr. med. Dr. phil. Daniel Sollberger

Die Psychiatrie Baselland widmet sich verstärkt der Beratung, Abklärung, Diagnostik und Behandlung von Menschen mit psychischen Problemen am Arbeitsplatz. Sie startet dazu mehrere Pilotprojekte.

Drei Viertel aller psychischen Störungen beginnen vor dem 25. Altersjahr. Dieser Forschungsbefund lässt die negativen Auswirkungen auf die seelische Entwicklung junger Menschen erahnen. Sie zeigen sich häufig in Beziehungsabbrüche, sozialer Isolation, Schwierigkeiten in der Autonomieentwicklung oder der Ablösung vom Elternhaus – vor allem aber auch bei Problemen in Schule, Berufsausbildung, Studium oder bei der Arbeitsstelle.

Ebenfalls drei Viertel aller Personen mit psychischen Störungen sind erwerbstätig. Berufsbildung und Arbeit sind zentral für die Entwicklung ihrer Identität, die Ausbildung eines gesunden Selbstwertgefühls, für eine Sinnorientierung in ihrem Leben oder für ihre Integration in die Gesellschaft. Darum liegt es auf der Hand, dass der Verlust der Arbeitsfähigkeit aufgrund einer psychischen Erkrankung die Probleme zusätzlich verschärft.

Arbeitslosigkeit belastet Psyche

Genau so wie arbeitsplatzbezogene Störungen – etwa ein Burn-out-Syndrom – kann auch ein Arbeitsplatzverlust und eine lange Arbeitslosigkeit die psychische Gesundheit

negativ beeinflussen. Daraus kann eine psychiatrische Erkrankung resultieren. Leider wird gerade in psychotherapeutischen Kontexten häufig zu wenig detailliert oder viel zu spät auf die Aspekte Arbeitsfähigkeit und Arbeitsplatz geachtet. Darum werden Interventionen oft erst eingeleitet, wenn der Betroffene bereits länger krankgeschrieben ist, Arbeitsplätze verloren sind, IV-Anmeldungen erfolgen oder eine klassische Rehabilitation zum Zug kommt.

Psychiatrie Baselland und SWICA gemeinsam

Wir wollen uns in der Psychiatrie Baselland der Komplexität von psychischem Wohlbefinden, psychischer Erkrankung und Arbeit auf mehreren Ebenen annehmen. Dabei geht es um die Problematik von Arbeit und Psyche innerhalb spezifischer Weiterbildungszyklen und Tagungen sowie um die Vernetzung und engere Zusammenarbeit der verschiedenen Institutionen, Behörden, Versicherer, Verbände oder von Arbeitgebern.

Es geht aber um noch mehr: Wir wollen dem Thema «Psyche und Arbeit» ein klareres Profil geben mit Blick auf mögliche Angebote und Leistungen, um betroffenen Menschen zu helfen. Gemeinsam mit der grössten Taggeldversicherung der Schweiz, SWICA, haben wir ein erstmaliges Projekt ins Leben gerufen. Es ist eine Arbeitgeberberatung durch ein professionelles und spezialisiert zusammengesetztes Team in Kooperation mit der SWICA.

Projekt für arbeitspsychiatrische Therapie

Wir wollen vermehrt zentrale Aspekte der Arbeit und Arbeitsfähigkeit in den Fokus einer psychiatrisch-psychothe-



Die Psychiatrie Baselland geht neue Wege bei der Therapie von Menschen mit psychischen Problemen am Arbeitsplatz.

therapeutischen Behandlung rücken. Im Zentrum für spezifische Psychotherapien und Psychosomatik arbeiten wir an einem Pilotprojekt für differenzierte, nach Indikation erfolgte Assessments und abgestimmte therapeutische Programme mit Blick auf die Arbeitsfähigkeit. In einer ersten Pilotphase sollen Patienten eine vertiefte anamnestiche Diagnostik erhalten.

In einem Patienten-Screening klären wir zuerst die Dringlichkeit und den Umfang einer Abklärung. Für einen Patienten, der erstmals aufgrund eines psychischen Problems arbeitsunfähig geworden ist und dem kein Arbeitsplatzverlust droht, wird eine andere Abklärung notwendig sein als für einen Patienten, der seine Stelle wiederholt aufgegeben hat oder aufgrund ähnlicher Schwierigkeiten oder Konflikte gekündigt worden ist. Nochmals anders wird die Abklärung aussehen bei jemandem, der nach erfolglosen IV-gestützten Reintegrationsbemühungen in ein IV-Rentenprüfungsverfahren kommt. Entsprechend werden Patienten unterschiedlichen Assessments zugeführt.

Diagnostik wird erweitert

Die in der Psychiatrie Baselland standardisierte Diagnostik wird also erweitert um eine multimodale arbeitsdiagnostische Abklärung. Diese umfasst in ihrer extensiven Variante ein qualitatives, leitfadengestütztes, anamnestiche Interview, in welchem typische Problemmuster oder ein Kernproblem herausgearbeitet werden. Gleichzeitig erheben wir mit einem standardisierten Fragebogen die Funktionsfähigkeit. Und wir prüfen durch eine Diagnose spezifische arbeitsplatzbezogene Fähigkeiten oder Ein-

schränkungen mittels Verhaltensbeobachtung in spezifischen Programmen unserer Klinik-Ateliers. Anschliessend tragen wir die Befunde aus der psychiatrisch-psychodynamischen Diagnostik und den arbeitsdiagnostischen Abklärungen zusammen und planen die Therapie.

Partner werden einbezogen

Die Therapieplanung umfasst die Indikation für spezifische Behandlungsformen wie etwa die psychotherapeutische Bearbeitung spezifischer interaktioneller Probleme im Einzel- und Gruppensetting, das Training sozialer Kompetenzen oder auch Entspannungsverfahren. Gleichzeitig wird abgeklärt, wer wie einbezogen wird. Das gilt etwa für Institutionen wie Kranken-, Taggeld- oder Sozialversicherer, Anbieter von Arbeitstrainings oder geschützte Arbeitsplätze sowie Arbeitgeber, Angehörige oder andere Personen. Ziel ist es, durch die arbeitsbezogene Therapie und das Zusammenspiel der verschiedenen Partner und Disziplinen die psychiatrische Störung so zu therapieren, dass eine Grundlage geschaffen wird, damit der Betroffene arbeitsfähig bleibt oder die Arbeit wieder aufnehmen kann. ■

PD Dr. med. Dr. phil. Daniel Sollberger

Chefarzt Zentrum für spezifische Psychotherapien und Psychosomatik und Zentrum für psychosoziale Therapien

Konflikte fordern den Hausarzt

Hausärzte sind vielen Einflüssen ausgesetzt bei der Reintegration von psychisch angeschlagenen Arbeitnehmern. Und es drohen Konflikte. Ohne gute Zusammenarbeit mit den anderen Beteiligten geht es nicht.

Der Hausarzt ist bei der Reintegration von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit psychischen Erkrankungen und psychosozialen Problemen am Arbeitsplatz stark gefordert. Zum einen ist eine langdauernde und schwierige Arbeitsplatz-Reintegration für den Hausarzt unbefriedigend, weil sich Fortschritte nur langsam einstellen. Zusätzlich fallen viele und langdauernde Konsultationen an. Zum andern ist eine zeitintensive Wiedereingliederung immer mit sehr viel administrativem Aufwand verbunden.

Hausarzt in einem Spannungsfeld

Der Arzt gerät mit seiner Rolle ins Spannungsfeld von Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Taggeldversicherung, IV, Krankenkasse und Juristerei. Und diese Rolle ist vielschichtig. Der Hausarzt ist «Anwalt» des Patienten, Vermittler, Sachverständiger, Bindeglied zu den Spezialisten und «Zeugnisaussteller». Gleichzeitig hat er in der Regel die Fallübersicht und ist häufig die erste Anlaufstelle für Menschen mit psychischen Problemen, die körperliche Beschwerden als «Türöffner» für Krankschreibungen nutzen. Er ist im Gegensatz zu einem Psychiater auch weniger stigmatisierend. Der Hausarzt ist somit sehr vielen Einflüssen aber auch Konflikten ausgesetzt. Die gesetzlich vorgeschriebene Schweigepflicht zu wahren, ist nur eine Komponente. Vom Arbeitgeber wird dies häufig als Unwille zur Kommunikation verstanden, was einen eventuell schon bestehenden Konflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verstärkt. Gleichzeitig ist bei schwierigen Situationen am Arbeitsplatz nach einer Rückkehr des Angestellten nicht selten mit einer Kündigung zu rechnen, was alle Reintegrationsbemühungen erschwert, wenn nicht verhindert.

Körperliche Probleme vorgeschoben

Mangelndes Wissen über den Arbeitsplatz des Patienten machen die medizinische Beurteilung schwierig. Gelegentlich ist in ländlichen Regionen der Hausarzt mit dem Inhaber des Unternehmens befreundet, was vom Arbeitnehmer allenfalls als nachteilig erlebt wird. Die einzige Möglichkeit für ihn, an seiner Situation etwas zu ändern, ist oft die Krankschreibung aufgrund körperlicher Symptome, die vor das psychische Leiden geschoben werden.

Hintergrundwissen über familiäre oder andere Probleme, die den Heilungsverlauf verlängern, bringen den Behandler in weitere Konflikte. Das Zusammenführen der unterschiedlichen Therapeuten erfordert ein gutes Zusammenspiel und gute Vernetzung, vor allem mit dem



Dr. med. Alexander Minzer

behandelnden Psychiater oder Psychologen. Häufig bestehen noch körperliche Probleme, die vom Patienten oft als wichtiger denn die psychischen Probleme wahrgenommen werden.

Hausarzt sollte beachten

Der Hausarzt sollte bei seinen Patienten grundsätzlich eine Arbeitsplatzanamnese erheben, das heisst, sich über die genaue Tätigkeit und Befindlichkeit erkundigen. Die Befindlichkeit sollte wiederholt erfragt werden. So sind Spannungen und Probleme früher erkennbar und allfällige Weichen lassen sich rechtzeitig stellen. Der Arzt kann den Betrieb beraten, wenn das der Patient möchte.

Untersuchungen oder Abklärungen, die vom Arbeitgeber gewünscht werden, müssen mit Einverständnis des Patienten auch vom Arbeitgeber bezahlt werden und nicht von der Krankenkasse. Hier sollte man darauf achten, dass der Hausarzt nicht in einen Loyalitätskonflikt mit dem Patienten gerät. Runde Tische mit Einbezug von Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Sozial- und Taggeldversicherungen und behandelnden Ärzten sowie Psychologen sollten stattfinden und finanziert werden. Sie dienen der Kommunikation zwischen Hausarzt und Arbeitgeber und somit dem Patienten. Allerdings: Jede noch so gut geplante und reglementierte Reintegration scheitert, wenn am Arbeitsplatz zwischenmenschliche Spannungen bestehen und diese nicht erkannt und angegangen werden. ■

Dr. med. Alexander Minzer

Facharzt FMH für Allgemeine Innere Medizin

Psychosomatische und Psychosoziale Medizin SAPP

Präsident Schweizerische Akademie für Psychosomatische und Psychosoziale Medizin

Online-Hilfe mit Leaders Care

Vorgesetzte können praxisnah üben, wie sie in schwierigen Situationen mit psychisch belasteten Mitarbeitenden umgehen sollen. Dazu haben der Krankenversicherer Helsana und die Psychiatrie Baselland das Trainingstool «leaderscare.ch» entwickelt.

Maria wirkt zunehmend freudlos, desinteressiert und geizt. Ihre Mutter leidet an Parkinson und Depressionen. Als sie stirbt, schottet sich Maria noch mehr von ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen ab. Auch ihr Sohn bereitet ihr Kummer. Ihr Vorgesetzter weiss, dass es so nicht weitergehen kann mit seiner psychisch angeschlagenen Mitarbeiterin. Im Team hat sich längst Unruhe breit gemacht. Nur – was soll er tun?

Leaders Care bietet dem Vorgesetzten eine Hilfe. Es ist ein kostenloses und praxisnahes Online-Trainingstool für Führungskräfte und Personalverantwortliche. Entwickelt haben es der Krankenversicherer Helsana und die Psychologen Niklas Baer, Leiter der Fachstelle Psychiatrische Rehabilitation der Psychiatrie Baselland sowie Ulrich Frick von der Hochschule Döpper in Köln. Unterstützt wurde es vom Verein Artisana.

Spielerisch zu einer Lösung

Die Nutzerinnen und Nutzern finden unter www.leaderscare.ch in spielerischer Aufmachung alltägliche Ereignisse aus dem Geschäftsleben, aus denen sich für Mitarbeitende psychische Belastungen entwickeln. Für jeden Problemfall werden mehrere Handlungsoptionen und Massnahmen aufgeführt, aus denen der Vorgesetzte wählen kann. So klickt sich der User einem Spiel gleich schrittweise durch die verschiedenen Entwicklungsphasen eines Mitarbeiters mit psychischen Problemen, bis am Ende ein Ergebnis steht. Dieses wird in einer Anzahl Punkte quantifiziert und gibt dem Nutzer an, wie gut er dazu beigetragen hat, die Schwierigkeiten zu reduzieren oder sogar zu beseitigen.

Sicherheit für Führungskräfte

Ziel des Trainingstools ist es, Führungskräfte im Umgang mit schwierigen Mitarbeitenden sowie für die Bedeutung und Folgen psychischer Probleme am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Sie lernen, Warnzeichen im Betrieb und die typischen Verläufe der Probleme zu erkennen und können mit verschiedenen Handlungsoptionen experimentieren. Leaders Care trägt dazu bei, dass Vorgesetzte und Personalfachleute in diesem heiklen Thema entlastet werden und mehr Handlungssicherheit im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden gewinnen.

Mit einem Schmunzeln geht vieles leichter

«Psychische Probleme am Arbeitsplatz sind ein belastendes Thema, was dazu führt, dass oft nicht darüber gesprochen



So präsentiert sich der Einstieg in das Online-Trainingstool «leaderscare.ch» für Führungskräfte.

wird», sagt Niklas Baer. Darum sei es wichtig gewesen, ein spielerisches Tool zu entwickeln, das den Führungskräften den Zugang zum Üben erleichtere. «Wenn man auch mal darüber schmunzeln kann, was bei einem selbst oder anderen nicht so perfekt läuft oder über seltsames Verhalten, dann sind psychische Probleme nicht mehr so fremd und bedrohlich.» Das sei ein Schlüssel für die wirksame Führung in solchen Situationen, sagt der Forscher.

Leaders Care ist seit März 2015 kostenlos zugänglich und läuft auf allen neueren Internetbrowsern sowie auf dem iPad. Im Herbst 2015 ist Leaders Care aufgrund seines innovativen Ansatzes mit dem Aargauer Gesundheitsförderungspreis ausgezeichnet worden.

Viele positive Rückmeldungen

«Wir wollten mit Leaders Care ein Tool entwickeln, das Führungskräften auf eine leichte Art und Weise für psychisch bedingte Probleme am Arbeitsplatz sensibilisiert und Unterstützung bei der Frühintervention bietet», sagt Silvia Colmenero, Fachspezialistin Gesundheitsmanagement bei Helsana. Gut ein Jahr nach der Lancierung hätten sie viele positive Rückmeldungen erhalten. «Diese bestärken unser Engagement, Leaders Care weiterzuentwickeln, um Führungskräften und Unternehmen die notwendige Unterstützung zu bieten.» ■

Integrativer Arbeitsplatz in der Gondelbahn



Silvia Gysin-Frischknecht

Viele Unternehmen beschäftigen Menschen mit psychischen Problemen. Zum Beispiel die Luftseilbahn Reigoldswil-Wasserfallen. Die Vorgesetzte Silvia Gysin-Frischknecht erzählt von ihren Erfahrungen mit einem psychisch belasteten Mitarbeiter.



Auch die Wasserfallen-Bahn beschäftigt Menschen mit psychischen Problemen.

Seit fünf Jahren beschäftigen wir in unserem Betrieb, der Luftseilbahn Reigoldswil-Wasserfallen, einen psychisch angeschlagenen Mitarbeiter. Unser Angestellter arbeitet unter anderem in der Reinigung. So macht er beispielsweise am Montag die Talstation sauber, welche nicht selten nach einem gutbesuchten Wochenende stark verschmutzt ist. Toiletten sind zu reinigen, Fenster von Handabdrücken zu befreien, die Böden müssen geschleudert, überfüllte Abfallkübel geleert werden.

Am nächsten Tag benötigen die Bergstation und das «Heidistübli», das Restaurant gleich daneben, dieselbe Pflege. Dazu kommen die Büroräume. Zweimal jährlich, während der Bahnrevision, ist Grossreinemache. Gondeli müssen innen und aussen auf Vordermann gebracht werden. Möbel werden gerückt, die grossen Scheiben geputzt etc.

Selbständig an der Arbeit

Die Lieblingsarbeit unseres Mitarbeiters, so glaube ich, ist das Einschäumen der Sitzpolster in der Gondel. Er organisiert sich selbständig ein passendes Gerät in unserer Dorfdrogerie und reinigt dann geduldig 52 Bänkli von 26 Gondeln. Der Mann arbeitet allgemein sehr selbständig und teilt sich seine Stunden meist auch selbst ein. Er mag es nicht, wenn an «seinem» Ablauf etwas geändert wird. Wichtig für ihn ist, dass er täglich an den gewohnten Arbeiten festhalten kann. Stimmt seine Tagesform, ist er zu Witzen aufgelegt. Kritik kann er von mir gut annehmen.

Er ist sehr zuverlässig und meldet sich, wenn es Veränderungen im Arbeitsalltag gibt, wenn er private Termine hat oder andere Themen anstehen. Gibt es Unstimmigkeiten im Privaten oder im Betrieb, erfahre ich das schnell. Je nach Situation ist es für ihn dann schwierig, sich auf die Arbeit zu konzentrieren. Manchmal benötigt er einen freien Tag, um die Situation wieder ordnen zu können. Da ist Toleranz von uns als Arbeitgeber gefragt.

Engagement macht Freude

Eine Schwierigkeit für mich als seine Vorgesetzte ist die Akzeptanz der andern Mitarbeitenden. Auch muss ich bereit sein, an meinen Freitagen für unseren Mitarbeiter da zu sein. Dieses Engagement leiste ich gerne, wenn ich sehe, wie wertvoll eine geschützte Arbeitsstelle sein kann. Zudem ist es interessant, an den Sorgen und Nöten, überhaupt am Leben unseres Mitarbeiters teilhaben zu dürfen. Die Zusammenarbeit mit seinem Hausarzt und dem Job-Coach von der Psychiatrie Baselland erlebe ich als sehr wertvoll und hilfreich. Gibt es Probleme, ist der Austausch immer gewährleistet. Wir möchten unseren «speziellen» Mitarbeiter nicht missen. ■

Silvia Gysin-Frischknecht
Administration und Verkauf
Luftseilbahn Reigoldswil-Wasserfallen

«Die Beziehungsarbeit ist mir sehr wichtig»

Pflegefachfrau Rachel Affolter fühlt sich in der Arbeitspsychiatrie zuhause.

Die Leiterin des Pflegebereiches von zwei Zentren der Psychiatrie Baselland mit 61 Mitarbeitenden hat eine Masterausbildung in diesem Fachgebiet gestartet.

«Damals hatte mich die Arbeit mit Menschen in der psychiatrischen Versorgung gepackt.» Damals, das war in den Jahren 1998 bis 2002, als Rachel Affolter ihre Ausbildung an der Schule für Gesundheit und Krankenpflege Basel-Stadt absolvierte und mit dem Diplom Niveau 2 abschloss. Mittlerweile ist das die Höhere Fachschule (HF). «Ursprünglich wollte ich auf einer medizinischen Station arbeiten», sagt sie. Zur damaligen generalistischen Pflegeausbildung gehörte jedoch ein Praktikum in der psychiatrischen Pflege. Dem Einsatz in der Psychiatrischen Universitätsklinik Basel (PUK) sah sie mit gemischten Gefühlen entgegen. Doch die Aufgabe hatte sie bald gepackt. «Die Beziehungsarbeit war mir damals schon wichtig.» Sie wollte Menschen begleiten, die in einer psychischen Krise sind, und sie unterstützen, sich wieder in die Gesellschaft zu integrieren.

Stetige Weiterbildung

Allerdings entschied sie sich nicht für Basel, sondern für die Psychiatrie Baselland. Deren sozialpsychiatrischer Ansatz und die Betonung der Beziehungsarbeit sagten ihr besonders zu. Aber auch Möglichkeiten, mitzuwirken und sich weiterzubilden. Seither ist die in Binningen aufgewachsene 37-jährige Pflegefachfrau ihrem Arbeitgeber treu geblieben. Rachel Affolter, die vor Energie sprüht, bildete sich unter anderem in psychiatrischer Pflege weiter und absolvierte eine höhere Management-Fachausbildung für Gesundheitsberufe.

Einen weiteren grossen Schritt hat sie kürzlich trotz ihrem 100-Prozent-Führungsjob in der Psychiatrie Baselland in Angriff genommen: Einen berufsbegleitenden MAS-Studiengang in Mental Health an der Berner Fachhochschule für Gesundheit. Als Thema für die Masterarbeit wählte sie die Arbeitspsychiatrie. Das ist kein Zufall, denn für Rachel Affolter ist das Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in den letzten Jahren immer wichtiger geworden.

Vielfältige Probleme

Die individuellen Bedürfnisse der betroffenen Menschen seien höchst unterschiedlich, betont sie. Es gibt Patienten, die am Arbeitsplatz Probleme bekommen und Unterstützung brauchen. Andere geraten in eine psychische Krise, nachdem ihnen gekündigt worden ist. Oder es gibt jene, die schon lange nicht mehr oder überhaupt noch nie im Arbeitsprozess gewesen sind. «Wichtig ist, dass wir diese



Die pflegerische Leiterin von zwei Zentren, Rachel Affolter, in der Fachbibliothek der Psychiatrie Baselland in Liestal.

Menschen individuell begleiten und unterstützen können.» Dazu bietet die Psychiatrie Baselland ambulante, teilstationäre und stationäre Therapien an. «Die laufenden Projekte in der Arbeitspsychiatrie sind zudem interessante Möglichkeiten, die Fachkompetenz der Pflegefachpersonen zielgerichtet zu erweitern», sagt sie.

Pflegeverantwortlich für zwei Zentren

Seit ihrer Anstellung 2002 ist Rachel Affolter die Karriereleiterin hochgestiegen. Nach zwei Jahren in der offenen Rehabilitationsabteilung wurde sie 2004 deren stellvertretende Abteilungsleiterin. Ab 2010 war sie stellvertretende Abteilungsleiterin der Psychotherapieabteilung für Persönlichkeitsstörungen und Essstörungen, danach pflegerische Bereichsleiterin. Und seit September 2015 hat sie die pflegerische Leitung von zwei Zentren inne: Dem Zentrum für psychosoziale Therapien und dem Zentrum für spezifische Psychotherapien und Psychosomatik.

Da stellt sich die Frage, ob sie den täglichen Kontakt mit den Patienten nicht vermisse. «Etwas schon», räumt sie ein. «Aber die neue Leitungsfunktion mit Teams von gesamthaft 61 Mitarbeitenden umfasst ebenfalls das, was ich – neben den Fach- und Führungsaufgaben – sehr schätze: Beziehungsarbeit.» ■

Martin Brodbeck, freier Mitarbeiter

Grosserfolg am Tierparkfest



Rund 2000 Gäste haben am Tierparkfest vom 21. August 2016 unser regionales Bijou besucht. Ein Höhepunkt war die Taufe unserer beiden Dartmoor-Ponys. Regierungspräsident Thomas Weber taufte das von unserer zwölfjährigen Roxy am 1. Juli geborene Fohlen Chelsea vom Weihermätteli. Dieses konnte nur dank der intensiven vorgeburtlichen Überwachung durch das Tierparkteam, welches sogar in der Nacht im Stall geschlafen hat, gesund zur Welt gebracht werden. Als Taufpatin des von unserer sechsjährigen Roxana am 21. Juni geborenen Captain vom Weihermätteli wirkte die Baselbieter Soulsängerin Ira May. Der Taufe wohnte eine grosse Zahl von interessierten Gästen bei.

Im Rahmen der traditionellen Jazz-Matinee der Steppin Stompers, die ihr 50-Jahre-Jubiläum feierten, hatte ich Gelegenheit, die Gäste über den Stand unseres Tierparks zu informieren. Unter

ihnen befanden sich zahlreiche der rund 400 Patinnen und Paten sowie weitere Spender. Der Aufwand von 524 000 Franken von 2015 konnte wegen einer unerwarteten Mehrwertsteuer-Rechnung mit den Einnahmen weitgehend, jedoch nicht ganz, gedeckt werden. Für das Budget 2016 fehlen noch 70 000 Franken. Der Stiftungsrat zweifelt nicht daran, dass das Geld zusammenkommt. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass wir ständig aktiv für Einnahmen kämpfen und die hohe Qualität des Tierparks erhalten.

Als Beispiel einer wertvollen Spendenidee durfte ich von Conny Schenk, Präsidentin der «Bühne Liestal», einen Scheck über 2380 Franken entgegennehmen. Das Theater spendet jedes Jahr unserem Tierpark die Einnahmen einer Vorstellung. Die nächste Benefizvorstellung findet am 27. November 2016 um 15 Uhr in Liestal statt.

Die vielen Besucher, darunter zahlreiche Kinder, erfreuten sich an den Kutschenfahrten, dem Ponyreiten, dem Laufen mit Eseln und Lamas, dem Streichelzoo, Ballonwettbewerben, einem Karussell, einem Wurfstand, an unserer Stiftungsrätin und OK-Präsidentin Regula Gysin als Märliertänzerin, am Schminken von Kindern, musikalischen Darbietungen und natürlich an diversen Ess- und Trinkangeboten.

Ich bin überzeugt, dass dieser Anlass viel zur Erhaltung und Verstärkung der grossen emotionalen Verbundenheit der Bevölkerung mit unserem Weihermätteli und zur nachhaltigen Existenz unseres Tierparks beigetragen hat. Allen, die an diesem überwältigenden Erfolg mitgewirkt haben, ein herzliches Dankeschön.

Jean-Luc Nordmann
Stiftungsratspräsident



Viel Volk am Tierparkfest.
Bild oben: Regierungsrat Thomas Weber (links) und Sängerin Ira May (Mitte) bei der Ponytaufe.
Bild Mitte: Conny Schenk von der Bühne Liestal und Jean-Luc Nordmann.



Dank an unsere Sponsoren: Psychiatrie Baselland, Eptinger Mineralwasser, Basellandschaftliche Kantonale Bank, Manor, Karl Schopfer Fonds, Migrosbank, Stiftung Natur & Wirtschaft, EBL, Stadt Liestal, Bürgergemeinde Liestal, FC Liestal, Bühne Liestal, Einwohnergemeinde Frenkendorf, Gemeinde Lausen, Verein Fümöar, Theatermühle Arisdorf, Elsa Martha und Eduard Stahl-Greuter Stiftung.

1. MAI BIS
31. AUGUST 2016

EINTRITTE

Mai

Siebers Benedikt
Assistenzarzt
Erwachsenen-
psychiatrie
Born-Voyame Chantal
Teamleiterin
Abwaschküche
Arbeit und
Beschäftigung
Burri Brigitte
Angestellte AuB
Arbeit und
Beschäftigung
Dill Ruben
Assistenzarzt
Erwachsenen-
psychiatrie
Keles Süleyman
Angestellter AuB
Arbeit und
Beschäftigung
Kilian Leo
Assistenzarzt
Erwachsenen-
psychiatrie
Cottens Marie-Noelle
Assistenzpsychologin
Erwachsenen-
psychiatrie
Frey Julia
Assistenzpsychologin
Erwachsenen-
psychiatrie
Pelczar Michal
Assistenzarzt
Kinder- und Jugend-
psychiatrie
Riechel Christina
Assistenzärztin
Erwachsenen-
psychiatrie

Juni

Hügin Edith
Arztsekretärin
Erwachsenen-
psychiatrie
Moser Laura
Assistenzpsychologin
Erwachsenen-
psychiatrie
Schupakowski
Jeanette
Dipl. Pflegefachfrau
Erwachsenen-
psychiatrie
Greter Olivia Lea
Assistenzpsychologin
Kinder- und Jugend-
psychiatrie

Noto-Ciraulo Rosaria
Mitarbeiterin
Postdienst
Betrieb
Pfäffli Nicole
Assistenzpsychologin
Erwachsenen-
psychiatrie
Tomescu Emanuela
Assistenzärztin
Erwachsenen-
psychiatrie
Wigger Rebecca
Assistenzpsychologin
Kinder- und Jugend-
psychiatrie

Juli

Bloise Nicola
Pflegefachfrau HF i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie
Fankhauser Daniela
Psychologin
Kinder- und Jugend-
psychiatrie
Hapak Raziye
Fachfrau Gesundheit
Erwachsenen-
psychiatrie
Patzen Marina
Assistenzpsychologin
Erwachsenen-
psychiatrie
Thrul Sebastian
Assistenzarzt
Erwachsenen-
psychiatrie
Vögtli Myriam
Angestellte AuB
Arbeit und
Beschäftigung
Zehnder Corinne
Assistenzärztin
Kinder- und
Jugendpsychiatrie

August

Abduli Fitim
Fachmann Betriebs-
unterhalt i.A.
Betrieb
Bekhit Aischa
Fachfrau
Gesundheit i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie

Bühlmann Lisa
Fachfrau
Gesundheit i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie
Caffisch Daniela
Kauffrau i.A.
Personal
Carvalho Joana
Fachfrau
Gesundheit i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie
Chitaru Diana
Princess
Fachfrau
Betreuung i.A.
Wohnheim Windspiel
Grass Svenja
Fachfrau
Betreuung i.A.
Wohnheim Windspiel
Hasic Benjamin
Fachmann
Gesundheit i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie
Jenny Florian
Informatiker i.A.
Betrieb
Junod Stephanie
Assistenzpsychologin
Kinder- und
Jugendpsychiatrie
Kämpfer Jessica
Fachfrau
Hauswirtschaft i.A.
Betrieb
Kölzer Susanne
Assistenzärztin
Erwachsenen-
psychiatrie
Meier Janine
Arztsekretärin
Erwachsenen-
psychiatrie
Milano Sara
Assistentin Gesund-
heit und Soziales i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie
Ponti Svetlana
Assistenzpsychologin
Erwachsenen-
psychiatrie
Schächinger Tenes
Paula
Fachfrau
Gesundheit i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie

Schwenzel Alessia
Assistenzpsychologin
Erwachsenen-
psychiatrie
Sobotkiewicz Marc
Fachmann
Gesundheit i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie
Sprecher Lea
Fachfrau
Gesundheit i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie
Stanojevic Stefan
Koch i.A.
Betrieb
Voirol Noé
Fachmann
Gesundheit i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie
Wirz Maurus
Fachmann
Betreuung i.A.
Wohnheim Windspiel
Wullschleger Wanja
Fachfrau
Gesundheit i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie
Wuttke Cendrine
Assistenzpsychologin
Kinder- und
Jugendpsychiatrie
Zürcher Adriana
Fachfrau
Gesundheit i.A.
Erwachsenen-
psychiatrie
Ineichen Esther
Assistenzpsychologin
Kinder- und
Jugendpsychiatrie
Scharr Werner
Assistenzarzt
Erwachsenen-
psychiatrie

JUBILÄEN

10 Jahre

01.05.2016
Nora Fischer
01.05.2016
Manuela Intlekofer
01.05.2016
Susanna Szigeti
01.05.2016
Merve Schubert
01.05.2016
Ferta Özcelik
01.05.2016
Andreas Probst
16.05.2016
Manuel Bächle
01.06.2016
Hanim Özgöçmen
01.07.2016
Bernard Affolter
14.08.2016
Nives Ridolfo

15 Jahre

01.05.2016
Nada Stanojevic-
Markovic
01.07.2016
Jakob Kündig
16.08.2016
Bedri Ferizi

25 Jahre

01.07.2016
Maria Barata-
Carodoso Vaz
01.07.2016
Dusica Colovic-
Djurovic
01.08.2016
Christoph Furler



30 Jahre

05.05.2016
Markus Stirnemann-
Kuhn



01.06.2016
Claudia Wälti-Saugy



35 Jahre

01.05.2016
Fabian Bussinger-
Erny
01.05.2016
Orlando Battaglia

Anlässe in der Psychiatrie Baselland

Jahres-Symposium

*Donnerstag, 10. November 2016, 8.30 bis 17.45 Uhr
mit anschliessendem Apéro, Psychiatrie Baselland
Mehrzweckraum Haus B, Bienentalstrasse 7, Liestal*

Thema: Vertrauen in Beziehungen

Vernissage zur Kunstausstellung

*Dienstag, 29. November 2016, Vernissage ab 18.15 Uhr
Psychiatrie Baselland, Haus B
Bienentalstrasse 7, Liestal. Titel: «Im Augenblick»
Liza Stauder-Koltay, Jacqueline Borner und Christian Kessler
stellen Bilder, Skulpturen und Installationen aus.
Die Ausstellung ist täglich von 8 bis 18 Uhr geöffnet.*

Psychische Probleme am Arbeitsplatz? Hilfe durch Integration statt Rente

*Öffentlicher Vortrag von Dr. phil. Niklas Baer
Leiter Fachstelle Psychiatrische Rehabilitation
Montag, 5. Dezember 2016, 19 Uhr, Kantonsspital Baselland
Standort Bruderholz, Aula Haus C, Bruderholz*

*und am Donnerstag, 8. Dezember 2016 in der
Psychiatrie Baselland, Mehrzweckraum Haus B
Bienentalstrasse 7, Liestal*

Weihnachtsfeier mit Theater

*Donnerstag, 22. Dezember 2016, 15 Uhr
Psychiatrie Baselland, Mehrzwecksaal Haus A
Bienentalstrasse 7, Liestal*

Neujahrsapéro für Mitarbeitende

*Dienstag, 3. Januar 2017, 16 Uhr, Psychiatrie Baselland
Mehrzweckraum Haus B, Bienentalstrasse 7, Liestal*

DIAGONAL, DAS MAGAZIN PSYCHIATRIE BASELLAND

IMPRESSUM

Herausgeber

Direktion der
Psychiatrie Baselland
Bienentalstrasse 7
4410 Liestal
info@pbl.ch
www.pbl.ch

Redaktion

Thomas Lüthi

Gestaltung

vista point, Basel

Titelbild

Aus dem Film «Modern Times» (1936)
von und mit Charlie Chaplin.

Druck

Birkhäuser+GBC AG, Reinach

diagonal erscheint 3-mal jährlich

Ausgabe N°2 – 2016, Oktober 2016

Die Mitarbeitenden der Psychiatrie Baselland sind eingeladen, Themenvorschläge, Artikel oder Berichte einzureichen. Wenden Sie sich dazu an die Redaktionsleitung: Thomas Lüthi, Tel. 061 553 50 11, thomas.luethi@pbl.ch
Wir freuen uns auf Ihre Beiträge.

P.P.
4410 Liestal

A

PSYCHIATRIE
BASELLAND

