

Psychiatrische Behandlung und Arbeitsintegration

Der gemeinsame Weg in die Normalität

Seit rund einem Jahr existiert im Kanton Baselland das Kompetenzzentrum WorkMed. Es wird vom Psychologen Niklas Baer geleitet und kombiniert psychiatrische Abklärung, Behandlung und Arbeitstraining – eine hochinteressante Innovation.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

Manche haben Angst, den Lift zu benutzen. Dann nehmen sie die Treppe. Andere sind egoistisch oder aufbrausend. Dann beginnen die anderen, Umwege zu gehen. Es gibt viele Formen von Persönlichkeitsstörungen. Das sind besonders starke oder unflexible Ausprägungen bestimmter Merkmale einer ansonsten normalen Persönlichkeit. Man schätzt, dass jede zehnte Person solche Merkmale besitzt. Meist lernt man, damit umzugehen. Aber im Feld der Arbeitsintegration sind sie der «Elefant im Raum».

Enormes Leid

Der Psychologe Niklas Baer beschäftigt sich seit vielen Jahren mit dem Thema. Er gehörte zum Team, das 2014 einen Länderbericht Schweiz der OECD zum Thema «Psychische Gesundheit und Beschäftigung» verfasste. Die Studie kam zum Schluss, dass die verschiedenen Systeme (Gesundheit, Bildung und Sozialversicherung) gut ausgestattet sind und eigentlich gut mit psychischen Krankheiten umgehen könnten. Trotzdem nimmt die Zahl der Krankschreibungen aus psychischen Gründen zu – im Zeitraum von 2012 bis 2018 um 35%. Auch die Quote der Anmeldungen bei der IV aus psychischen Gründen steigt: 2003 fielen 39% unter diese Kategorie, 2019 45%. Die Neurentenquote bei den 18- bis 29-jährigen Personen (im Verhältnis zur Wohnbevölkerung) war noch nie so hoch wie heute. Die Gründe:

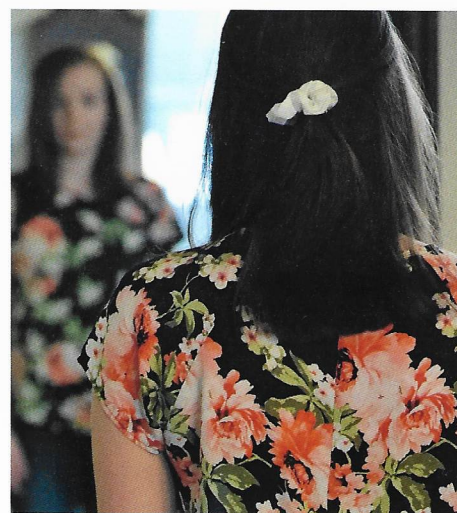
- Arbeitgeber sind oft hilflos im Umgang mit betroffenen Personen und sprechen sie zu spät auf ihre Probleme an.
- Psychiatrische Behandlungen sind zu wenig auf das Thema Arbeit ausgerichtet; der klinische Alltag verhindert wegen enger Zeitbudgets und lückenhafter

Finanzierung die Beschäftigung mit der Erwerbssituation der Betroffenen.

- Die RAV arbeiten nur sehr selten mit psychiatrischen Diensten zusammen, um leichte, aber arbeitsrelevante Persönlichkeitsstörungen abzuklären und therapeutisch anzugehen.
- Eine häufig rein entlastende Krankschreibung behindert den Arbeitsplatz-erhalt von Betroffenen eher, als dass sie ihn unterstützt.
- Die Logik der getrennten Finanzierung (Gesundheitswesen, Arbeitsintegration) erschwert ein gemeinsames Verständnis. «Unser Umgang mit Persönlichkeitsstörungen am Arbeitsplatz ist ineffizient», fasst Niklas Baer diese Mängel zusammen. Sie wiegen umso schwerer, als dysfunktionales Verhalten und Persönlichkeitsauffälligkeiten den zentralen Risikofaktor für die Desintegration aus dem Arbeitsmarkt bilden. Der Wechsel von Anstellung, Krise und Kündigung bildet ein wiederkehrendes Muster in der Erwerbsbiografie von Tausenden von Menschen. Psychiater sagen, dass zwei Drittel ihrer Patienten und Patientinnen mit einem Arbeitsproblem immer wieder am gleichen Thema scheitern. Das ist mit viel Leid und hohen volkswirtschaftlichen Schäden verbunden. Laut OECD verursachen psychische Krankheiten in der Schweiz jährliche Kosten von 19 Mia. Franken, zwei Drittel davon in Form von Stellenverlust, geringerer Leistung, Absenzen und Invalidität.

Abklärung, Beratung, Behandlung

Vor diesem Hintergrund hat die Psychiatrie Baselland Anfang August 2019 das Kompetenzzentrum WorkMed gegründet. Es entwickelt eine neue, verhaltensbezogene psychiatrische Behandlung zur Un-



Die Zahl der Krankschreibungen aus psychischen Gründen hat zwischen 2012 und 2018 um 35% zugenommen.

terstützung der Arbeitsintegration – Abklärung, Beratung und therapeutische Intervention aus einer Hand. Das Angebot zielt darauf, psychisch beeinträchtigte Personen im Arbeitsprozess zu halten oder sie wieder zu integrieren. Dabei werden alle Akteure – Ärztinnen und Arbeitgeber, Versicherungen und Behörden – einbezogen. «Ohne diese Kooperation ist keine nachhaltige Erwerbsintegration möglich», sagt der Leiter von WorkMed, Niklas Baer. Zuweiser können Privat- und Sozialversicherungen sein, Behörden oder Arbeitgeber und Betroffene selbst.

Noch steckt WorkMed in den Anfängen. Die Organisation mit ihren neun Mitarbeitenden ist aber eine der interessantesten Innovationen im Bereich Arbeitsintegration der letzten Jahre. Im ersten Jahr hat WorkMed mehr als 400 Klientinnen und Klienten beruflich-psychologisch abgeklärt, beraten und begleitet. Ab Herbst 2020 sollen, wenn die Finanzierung

Chronifizierungen vermeiden

«Kürzlich sagte ein Kunde, er habe das erste Mal das Gefühl, ernst genommen zu werden.» Wenn Jan Mattern das sagt, hört man die Begeisterung für das Projekt, für das er verantwortlich ist.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

Jan Mattern leitet die Fachstelle Eingliederung, die das Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (Kiga) des Kantons Baselland vor einem guten Jahr eingerichtet hat. Sie ist integraler Teil von vier RAV (Liestal, Pratteln, Münchenstein und Laufen), die im Rahmen eines Pilotversuches Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen nach den Grundsätzen des Case Managements betreuen. Dabei geht es darum, ein möglichst genaues Bild der Ausgangslage der versicherten Personen zu erlangen und die weiteren Eingliederungsmassnahmen zu planen. Derzeit arbeiten fünf Personalberatende der erwähnten RAV nach diesem Konzept.

Gesetzesvorgabe erfüllt

In der Regel erfolgt die Überweisung direkt nach der Anmeldung einer versicherten Person. Dann werden Berufsbiografie, Krankheitsverlauf, Familienstruktur, Ressourcen und weitere Aspekte thematisiert und mit einer skalierten Selbsteinschätzung der Stellensuchenden ergänzt. Dafür nimmt die Fachstelle auch Kontakt mit ehemaligen Arbeitgeberinnen, Versicherungen oder Ärzten auf. Für vertiefte psychiatrische Abklärungen und Behandlungen greift die Stelle zudem auf die Dienstleistungen von WorkMed zurück (siehe Hauptartikel).

Das Ergebnis der Abklärungen bildet die Grundlage der weiteren Massnahmenplanung im RAV; so enthält es Empfehlungen zur Stellensuche oder zur Wahl von unterstützenden Massnahmen. «Mit diesem Vorgehen setzen wir Artikel 85 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes um, der eine umfassende Abklärung der Wiedereingliederungsmöglichkeiten des Versicherten verlangt», sagt Jan Mattern. «Ich bin seit 25 Jahren in der Arbeitsintegration tätig.

geklärt ist, vermehrt auch Behandlungen stattfinden. Niklas Baer hofft, dass sich künftig Krankenversicherer und die Erwerbsseite (RAV, IV, Privatversicherungen, Arbeitgeber) in die Kosten teilen.

Barbara Aebersold, Psychotherapeutin bei WorkMed, erklärt das Vorgehen wie folgt: «Zur Abklärung von arbeitsbezogenen Verhaltensmustern und Ressourcen stütze ich mich auf die Schilderungen der Betroffenen, Dokumente von Versicherungen oder RAV und – mit Einverständnis der Klienten – Auskünfte von Arbeitgeberinnen und Ärzten.» Auf dieser Basis erstellt sie dann, gemeinsam mit dem Umfeld (Roundtables), eine Zielvereinbarung, die alle Akteure einbezieht:

Im Rahmen eines verhaltensbezogenen Trainings lernen die Betroffenen, zu akzeptieren, dass sie das Unternehmen, in dem sie arbeiten, nicht verändern können, und Schuldfragen zu vermeiden. Barbara Aebersold sagt dazu: «Wir üben zum Beispiel in Rollenspielen Situationen, in denen die Klienten/Klientinnen belastende Persönlichkeitsmuster erkennen und zu umgehen lernen.» Eine Behandlung dauert maximal sechs Monate mit einer Sitzung pro Woche. Auch Vorstellungsgespräche werden geübt und auf Video aufgenommen.

Im Rahmen der Vereinbarung werden auch Rechte und Pflichten aller Akteure und die erwünschte Kommunikation vereinbart. Arbeitgebende lernen, in sensiblen Situationen gelassen zu bleiben und die Teams in adäquater Form über Massnahmen zu informieren. Sie verpflichten sich, betroffene Personen während der Therapiezeit nicht ohne Absprache zu entlassen.

Teil der Vereinbarungen bildet eine gemeinsame Haltung bezüglich Krankenschreibungen durch die Ärzte. In diesem Bereich liege ein «Riesenpotenzial», sagt Niklas Baer. So sollen vermehrt Teilkrankenschreibungen erfolgen. Versicherungen und Behörden schliesslich bekennen sich zu den vereinbarten Massnahmen und finanzieren sie. Sanktionen werden gemeinsam besprochen.

Ich freue mich über den Fortschritt, den wir mit diesem Projekt erzielen.»

Rasche Arbeitsweise

Zwei Elemente machen das Vorgehen der Fachstelle Eingliederung einmalig: Erstens arbeitet sie sehr rasch, um Chronifizierungen entgegenzuwirken und Aussteuerungen zu vermeiden. Jan Mattern: «Nach einem Monat haben wir ein klares Bild der Arbeitsmarktfähigkeit einer Person.» Dann hat die Fachstelle detaillierte Dossiers in der Hand, mit denen sie gezielt in die weitere Massnahmenplanung gehen und bei Bedarf mit der Invalidenversicherung (IV) Kooperationen planen kann. Eine Basis dafür bildet eine Vereinbarung mit der IV, die eine detaillierte Beschreibung der Zuständigkeiten und des Prozessablaufs enthält. Zweitens bringt die Fachstelle alle involvierten Stellen an einen Tisch: die Betroffenen selbst, ihre Ärzte, Vertreterinnen der IV oder weiterer Versicherungen, Arbeitgebende oder Fachpersonen von WorkMed. Solche Roundtables finden in der Regel ein- bis zweimal statt, nach Bedarf aber auch öfter.

Wie nachhaltig die Arbeit der Fachstelle Eingliederung ist, lässt sich erst nach der Evaluation des wegen Corona verlängerten Pilotversuchs sagen. Das wird etwa in einem Jahr sein. Zudem wird geprüft, das Konzept auf alle sechs RAV im Kanton auszuweiten. Eines aber weiss Jan Mattern schon heute: «Die beteiligten Partner finden die Kooperation sehr sinnvoll und zielgerichtet – auch die grosse Mehrheit der Ärzte.»