

IV und psychische Krankheiten

«Viele IV-Rentner möchten arbeiten»

Der Fokus der kommenden IV-Revision liegt auf psychischen Krankheiten. Der Basler Psychologe Niklas Baer über die Herausforderungen bei der Integration von psychisch beeinträchtigten Personen und den Umgang mit psychischen Problemen am Arbeitsplatz.

Interview geführt von Ralph Hofbauer

personalsCHWEIZ: Herr Baer, der Anteil der IV-Renten aufgrund von psychischen Krankheiten liegt zurzeit bei 44 Prozent. Weshalb sind psychische Erkrankungen in unserer Gesellschaft so verbreitet?

Niklas Baer: Ich glaube nicht, dass es heute mehr psychische Erkrankungen gibt als früher, sondern dass das Bewusstsein gegenüber psychischen Problemen gestiegen ist. Die Wirksamkeit der Interventionen hat aber nicht im selben Ausmass zugenommen. Dies zeigt auch die Entwicklung der IV-Renten. Das Ziel der verschiedenen IV-Revisionen war es, die Anzahl der Renten zu senken, was seit 2005 auch gelungen ist. Die Neurenten aufgrund von psychischen Problemen haben seither aber deutlich weniger stark abgenommen als jene aufgrund von körperlichen Krankheiten. Zudem steigt der Rentenbestand bei den psychischen Krankheiten nach wie vor leicht an, während er bei den körperlichen Krankheiten rückläufig ist. Diese Tendenz zeigt, wie schwierig es ist, psychisch Kranke zu behandeln und vor allem auch wiedereinzugliedern.

Hat diese Entwicklung auch mit der zunehmenden Stressbelastung zu tun?

Der subjektiv empfundene Arbeitsstress hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Ob dies objektiv gesehen tatsächlich der Fall ist, sei einmal dahingestellt. Was aber ohne Frage zugenommen hat, sind die Anforderungen an die kognitiven und kommunikativen Fähigkeiten. Sozialkompetenz und Umstellungsfähigkeit sind in vielen Berufen wichtiger geworden. Für die meisten Arbeitnehmenden ist dies kein Problem, für Menschen mit psychischen Störungen hingegen schon, da häufig genau dort ihre Defizite liegen.

Die aktuellen Zahlen zeigen, dass die IV-Neurentner immer jünger werden. Wo sehen Sie die Gründe dafür?

Die Qualifikationsanforderungen in der Schweizer Wirtschaft sind in den letzten Jahren gestiegen. Die Arbeitslosenquote bei den weniger gebildeten jungen Leu-

der betroffene Mitarbeitende noch nicht bei der IV angemeldet wurde. Das Know-how, wie man diese Beratungen am besten durchführt, muss aber erst noch entwickelt werden. Wichtig scheint mir zu sein, dass die IV-Stellen möglichst lange für die Arbeitgeber verfügbar bleiben.

«HR-Verantwortliche sind im Umgang mit schweren psychischen Problemen meist ebenso überfordert wie Führungskräfte.»

ten hat gegenüber den besser gebildeten sehr stark zugenommen – und hier gibt es einen Zusammenhang mit psychischen Störungen, da 50 Prozent der psychischen Störungen vor dem 14. Lebensjahr beginnen. Junge Menschen mit psychischen Problemen sind besonders gefährdet, die Ausbildung abzubrechen, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich verschlechtert.

Ihre Studien haben in der Vergangenheit wiederholt Defizite der IV im Bereich der Integration von psychisch Erkrankten aufgezeigt. Hat sich die Situation mittlerweile verbessert?

Definitiv. In den letzten Jahren hat wohl kein Akteur so viel unternommen wie die IV. Ich finde es dennoch richtig, dass die IV vom Bund den Auftrag erhalten hat, den Fokus bei der kommenden Revision auf die psychischen Krankheiten zu legen, weil die bisherigen Revisionen bei dieser Gruppe zu wenig Wirkung gezeigt haben. Ein zentraler Punkt ist für mich, dass die IV noch näher an die Arbeitgeber herankommt. Seit Anfang 2015 können IV-Stellen Arbeitgeber beraten, auch wenn

Wo sehen Sie die grössten Hürden bei der Wiedereingliederung?

Einerseits haben viele Rentner Angst, ihre finanzielle Sicherheit für einen Versuch mit ungewissen Erfolgchancen aufs Spiel zu setzen. Andererseits haben Arbeitgeber aber auch Hemmungen, Personen mit psychischen Problemen einzustellen. Diese Bedenken sind durchaus verständlich, da psychische Störungen nicht einfach einzuschätzen und häufig auch wiederkehrend sind. Kurzfristige Absicherungen lösen das Problem deshalb nur teilweise.

Haben Arbeitgeber gegenüber psychischen Beeinträchtigungen mehr Vorurteile als gegenüber physischen?

Sicher, wir alle haben diese – und das ist zum Teil auch begreiflich. Körperliche Handicaps sind meist sichtbar, und so kann man auch besser einschätzen, was man jemandem zumuten kann und was nicht. Bei psychischen Krankheiten ist dies hingegen viel schwieriger. Deshalb ist eine gute Information der Arbeitgeber zentral. Solange diese ausbleibt, scheitert die Integration an den Ängsten.

Tipps für den Umgang mit Betroffenen

- «Schwierige» Mitarbeitende so rasch wie möglich auf das wahrgenommene Verhalten oder die reduzierte Leistung ansprechen.
- Nicht warten, bis man einen «Beweis» für das Problem hat. Die eigene Wahrnehmung, dass ein Problem vorliegt, reicht aus, um dieses anzusprechen.
- Vorgesetzte sollten das HR informieren und die weiteren Schritte gemeinsam planen.
- Das «schwierige» Verhalten klar und direkt ansprechen sowie überprüfbare und befristete Vorgaben setzen. Gleichzeitig die Person wertschätzen.

Wenn die obigen Punkte nicht erfolgreich sind, sollte man externe Unterstützung beiziehen:

- Im Falle von Langzeitabsenzen die Case Manager der Krankentaggeldversicherer oder der IV einschalten.
- Vom Mitarbeitenden fordern, dass er sich in ärztliche Behandlung begibt.
- Vom Mitarbeitenden gleichzeitig fordern, dass er den Arzt teilweise von der Schweigepflicht entbindet, um die notwendigen Informationen zu erhalten (Gestaltung Wiedereinstieg, Arbeitsanpassungen etc.).
- Das weitere Vorgehen mit den Beteiligten gemeinsam planen und regelmässig evaluieren.

Weitere Tipps finden Sie auf S. 30

Wie arbeitswillig und leistungsfähig sind psychisch beeinträchtigte Menschen?

Viele IV-Rentner mit psychischen Beeinträchtigungen möchten durchaus arbeiten. Bestimmt sind nicht alle von ihnen voll leistungsfähig, doch an einem entsprechend angepassten Arbeitsplatz könnten viele von ihnen auch etwas leisten. Man darf nicht vergessen, dass 75 Prozent von allen psychisch Kranken erwerbstätig sind. Die Erwerbsrate von psychisch Kranken ist also nicht viel tiefer als jene von gesunden Menschen.

Steigert die Erwerbstätigkeit die Heilungschancen?

Auf jeden Fall, denn Erwerbstätigkeit ist der wohl wichtigste psychische Schutzfaktor überhaupt. Sozialer Kontakt, eine geregelte Tagesstruktur, Sinn- und Identitätsstiftung – all dies wird durch die Arbeit gefördert. Studien zeigen, dass psychisch beeinträchtigte Menschen, die erwerbs-

tätig sind, schneller gesund werden als solche, die nicht arbeiten. Deshalb wäre es in vielen Fällen wichtig, dass man die Betroffenen nicht zu lange krankschreibt.

Was raten Sie Arbeitgebern, die sich für die Integration von psychisch erkrankten Menschen engagieren möchten?

Meine Erfahrung ist, dass die Arbeitgeber meist zu wenig fordern – und eigentlich darf man ja auch etwas fordern, wenn man etwas bietet. Als Arbeitgeber sollte man die Integration an bestimmte Bedingungen knüpfen. Das Prinzip Hoffnung ist keine nachhaltige Strategie bei langdauernden und oft schwankenden Beeinträchtigungen. Dazu gehört, dass der Betroffene seinen Arzt zumindest partiell von der Schweigepflicht entbindet, denn ein Austausch mit medizinischen Fachleuten gibt Sicherheit. Darüber hinaus sollte man auf einer klaren Information durch die IV-Stelle bestehen. Der Arbeitgeber muss zum Beispiel wissen, was der Betroffene leisten kann, wie dessen Arbeitsplatz anzupassen ist, wie er mit dem Betroffenen umgehen muss und wie er dessen Team richtig informiert.

Wie häufig sind psychische Probleme am Arbeitsplatz?

Wenn man HR-Verantwortliche fragt, wie viele ihrer Mitarbeitenden bereits einmal psychische Probleme hatten, liegt die Schätzung bei etwa 30 Prozent. Wenn man die gesamte Lebenszeit anschaut, sind 40 bis 50 Prozent der Bevölkerung mindestens einmal in ihrem Leben von einer psychischen Störung betroffen. Besonders häufig sind Angststörungen, mit denen etwa 15 Prozent einmal im Leben konfrontiert sind. Auch sehr verbreitet sind Suchterkrankungen und Depressionen. Für Probleme am Arbeitsplatz besonders relevant sind Persönlichkeitsstörungen oder Persönlichkeitsakzentuierungen, von denen 5 bis 10 Prozent der Bevölkerung betroffen sind. Diese Störungen sind für Arbeitgeber eine besondere Herausforderung, weil sie sich in den Beziehungen niederschlagen.

Wie kann man psychischen Problemen im Betrieb begegnen?

Psychische Störungen kann man nur beschränkt präventiv verhindern, da sie in der Regel sehr früh beginnen. Weil

sie zudem häufig wiederkehren und die Auslöser häufig auch im Privatleben zu suchen sind, sollten Führungskräfte und HR-Verantwortlichen wissen, wie sie richtig intervenieren.

Was in der Praxis aber meist nicht der Fall ist, oder?

Befragungen zeigen, dass HR-Verantwortliche im Umgang mit psychischen Problemen meist ebenso überfordert sind wie Führungskräfte. Ich habe oft die Erfahrung gemacht, dass Führungskräfte sich oft viel zu spät oder gar nicht an die HR-Abteilung wenden. Das hat vielleicht auch damit zu tun, dass sie davon ausgehen, dass man ihnen dort auch nicht weiterhelfen kann. HR-Verantwortliche werden ja nicht speziell für den Umgang mit psychisch kranken oder auffälligen Mitarbeitenden geschult. Für mich stellt sich die Frage, ob dies in der HR-Ausbildung nicht sehr viel stärker berücksichtigt werden sollte.

Neues Trainingstool

Die Psychiatrie Baselland hat mit der Helsana und dem Verein Artisana ein kostenloses Trainingstool entwickelt, das Führungskräften aufzeigt, wie sie mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden umgehen können.

www.leaderscare.ch

Zur Person



Niklas Baer ist Leiter der Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation der Psychiatrie Baselland PBL. Er ist seit 2010 Mitglied des OECD-Teams «Mental Health and Work».