



Gesundheitsförderung
Schweiz

suva

Mehr als eine Versicherung
Mieux qu'une assurance
Più che un'assicurazione



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



NPG | RSP

Netzwerk Psychische Gesundheit Schweiz
Réseau Santé Psychique Suisse
Rete Salute Psichica Svizzera

pro mente sana

Nationale Tagung für betriebliches Gesundheitsmanagement 2015 / 4. Netzwerktagung Psychische Gesundheit Schweiz

Universität Zürich, 26. August 2015

Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Was können Führungskräfte tun?

Niklas Baer

Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation



Inhalte

Psychische Gesundheit und Beschäftigung – Bedeutung, Entwicklungen, Zusammenhänge

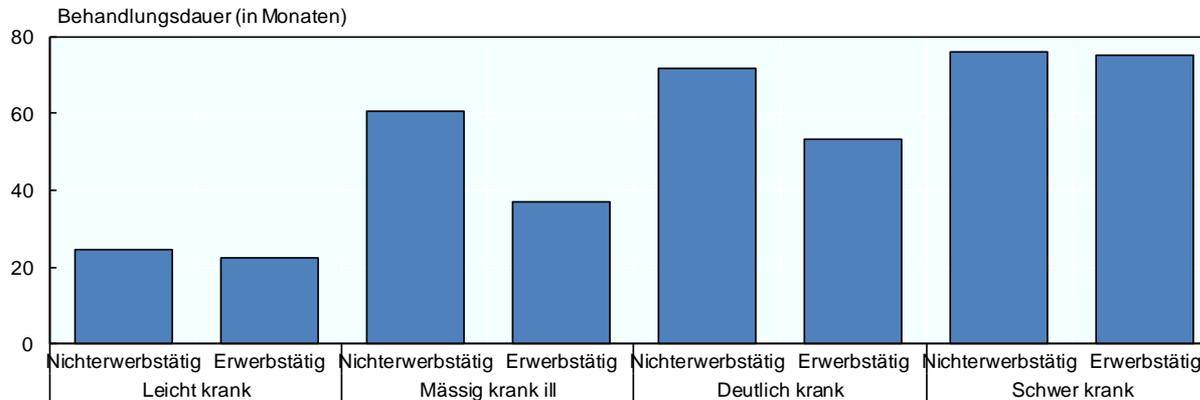
Was (und wer) ist schwierig bei «schwierigen» Mitarbeitern?

Was können Führungskräfte und Arbeitgeber tun?

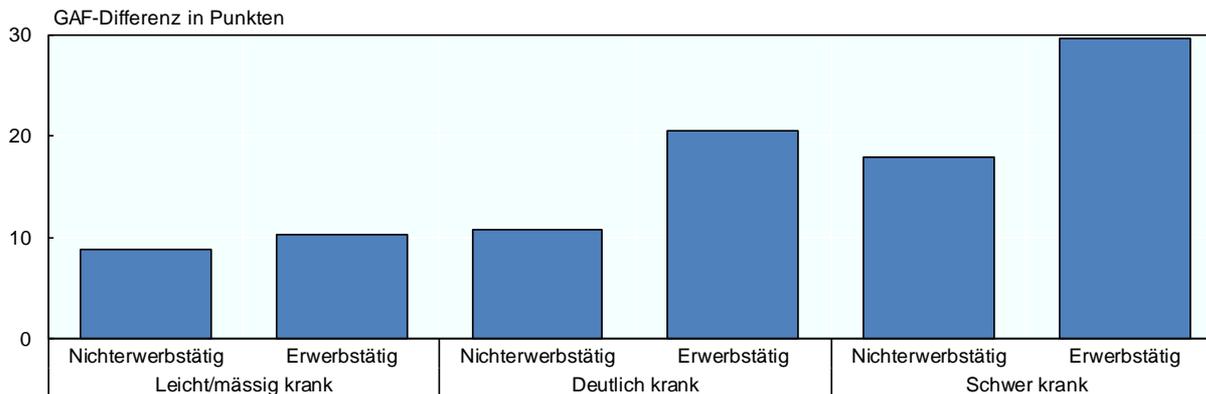
Neue Tools zur Unterstützung

Erwerbstätigkeit ist psychisch protektiv

Erwerbstätige Patienten haben kürzere Behandlungsdauern ...



... und genesen besser

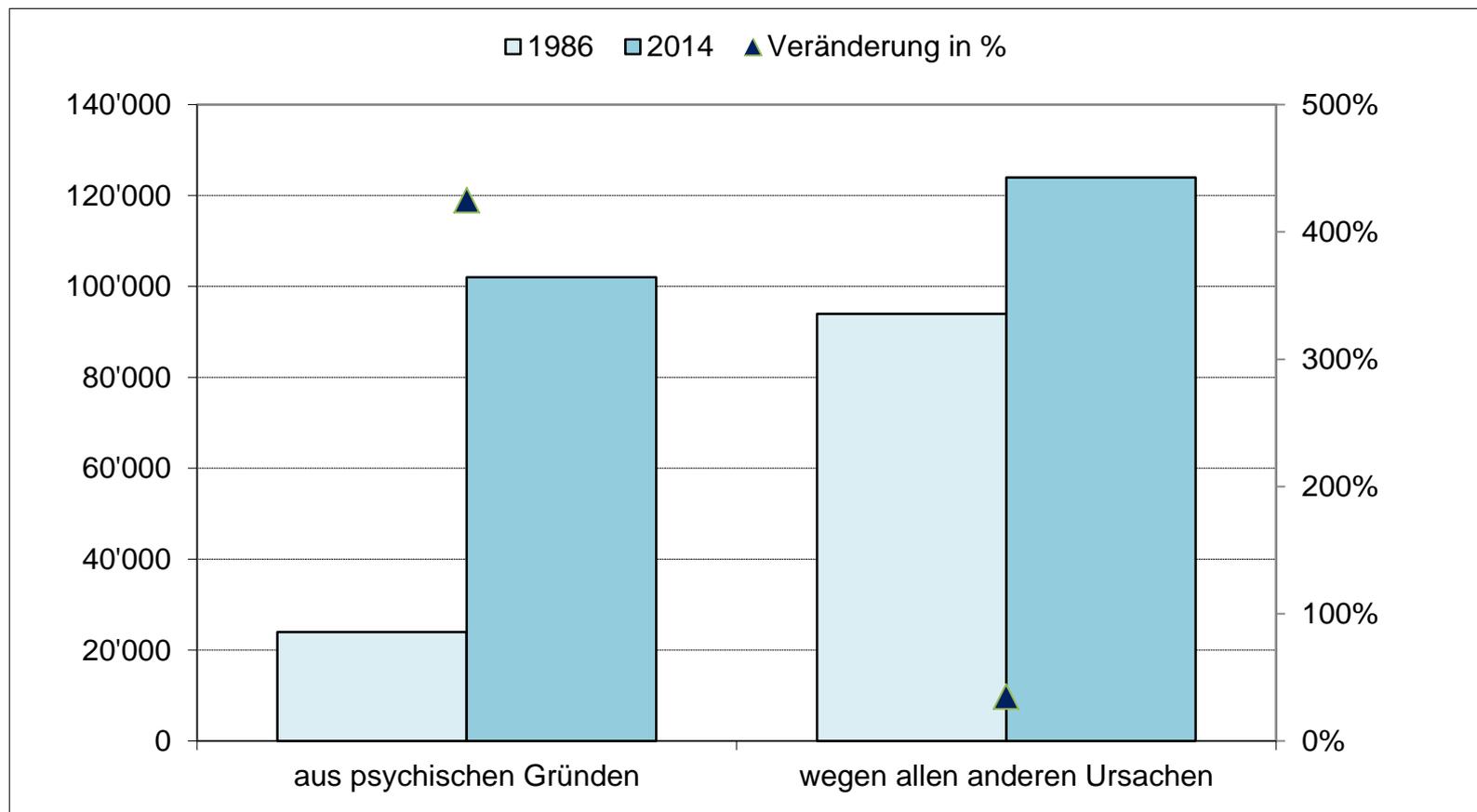


Eigene Berechnungen gestützt auf eine Erhebung bei privaten Psychiaterinnen und Psychiatern im Kanton Bern: Amsler, Jäckel, Wyler (2010).

http://www.gef.be.ch/gef/de/index/gesundheit/gesundheit/psychiatrie/versorgungsplanung.assetref/content/dam/documents/GEF/SPA/de/Versorgungsplanung/20112014/gef_versorgungsplanung_5_eval_ambu_teilstationaere_psychiatreivers_d.pdf

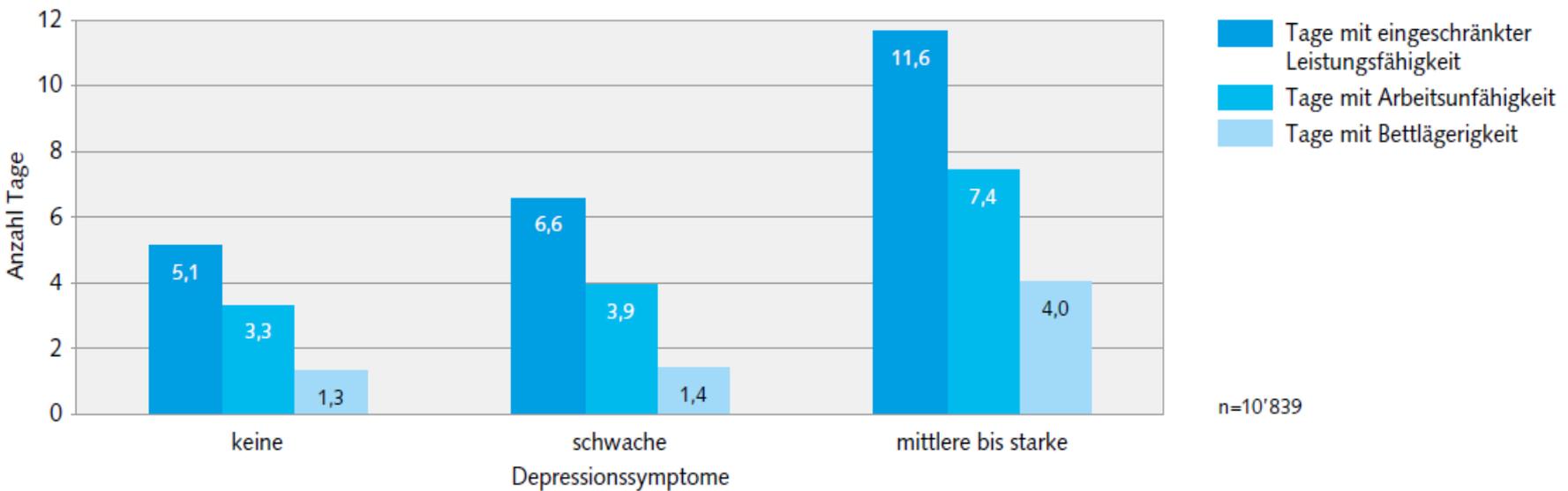
In: Baer, Schuler, Füglistler-Dousse, Moreau-Gruet (2013). Depressionen in der Schweiz. Obsan Bericht 56, BfS, Neuchâtel.

Psychiatrische IV-Renten - ein recht neues Phänomen



Quelle: IV-Statistik

Arbeitsunfähigkeiten sind erheblich - und nehmen zu



Datenquelle: BFS, Schweizerische Gesundheitsbefragung 2007 (Erwerbstätige, 18–64 Jahre) © Obsan

- Starke Rückenschmerzen: 4.8 AU-Tage
- Starke Kopfschmerzen: 3.7 AU-Tage
- Starke Gelenk- und Gliederschmerzen: 5.5 AU-Tage

Baer, Schuler, Füglistler-Dousse, Moreau-Gruet (2013). Depressionen in der Schweiz. Obsan Bericht 56, BFS, Neuchâtel.

Thema im Fokus der OECD seit 2010



Sick on the Job?
Myths and Realities about
Mental Health and Work

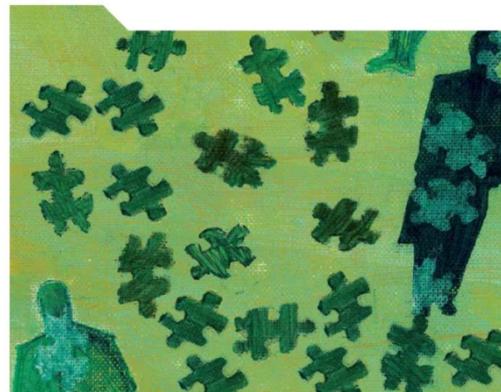


2012

Background Report



Mental Health and Work
SWITZERLAND



2014

+ 8 weitere Länderberichte



Fit Mind, Fit Job
FROM EVIDENCE TO PRACTICE
IN MENTAL HEALTH AND WORK



2015

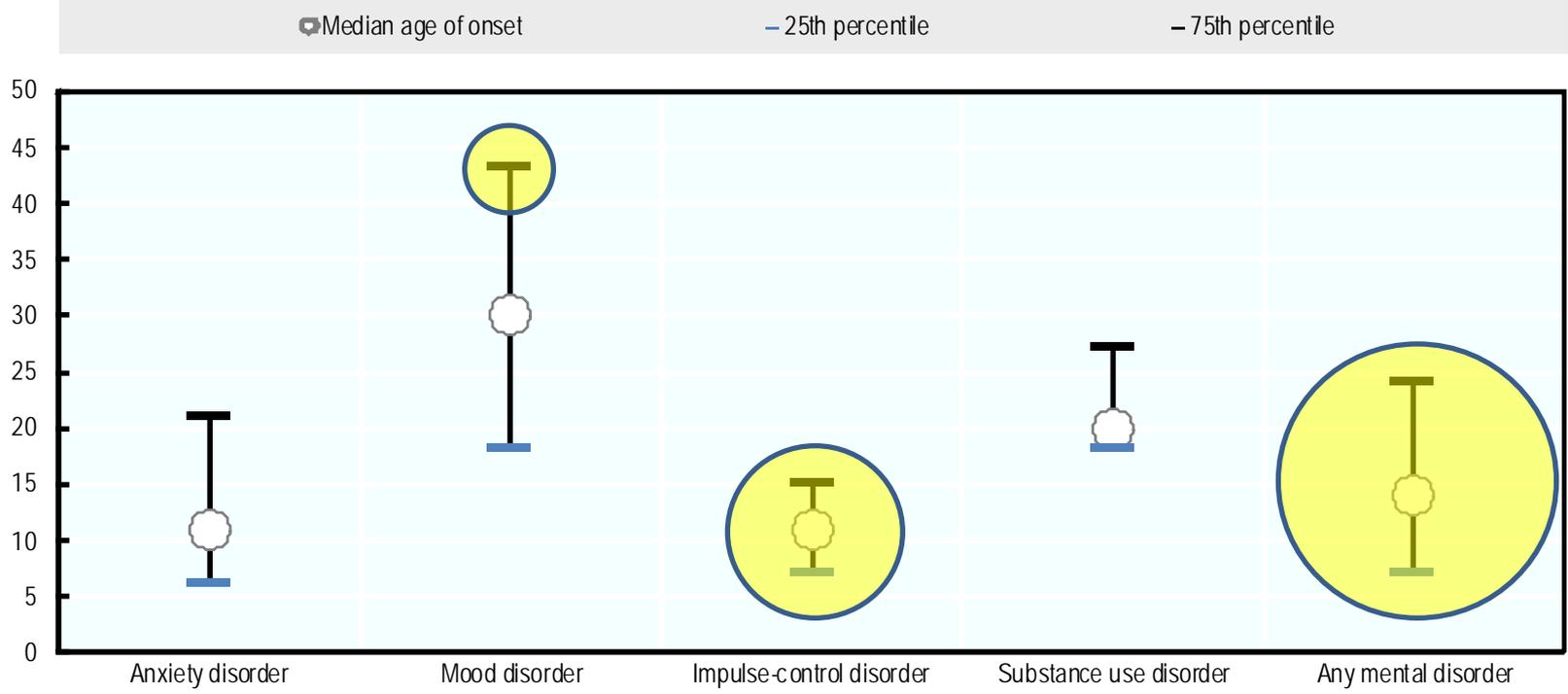
Synthesis Report

Empfehlungen für die Schweiz:

- (Aus)Bildung psychisch kranker Junger
- Arbeitsfokus in der psychiatrischen Versorgung
- *Unterstützung und Anreize für Arbeitgeber*
- Kompetenzen im System der Sozialen Sicherheit

75% treten vulnerabel in den Arbeitsmarkt ein

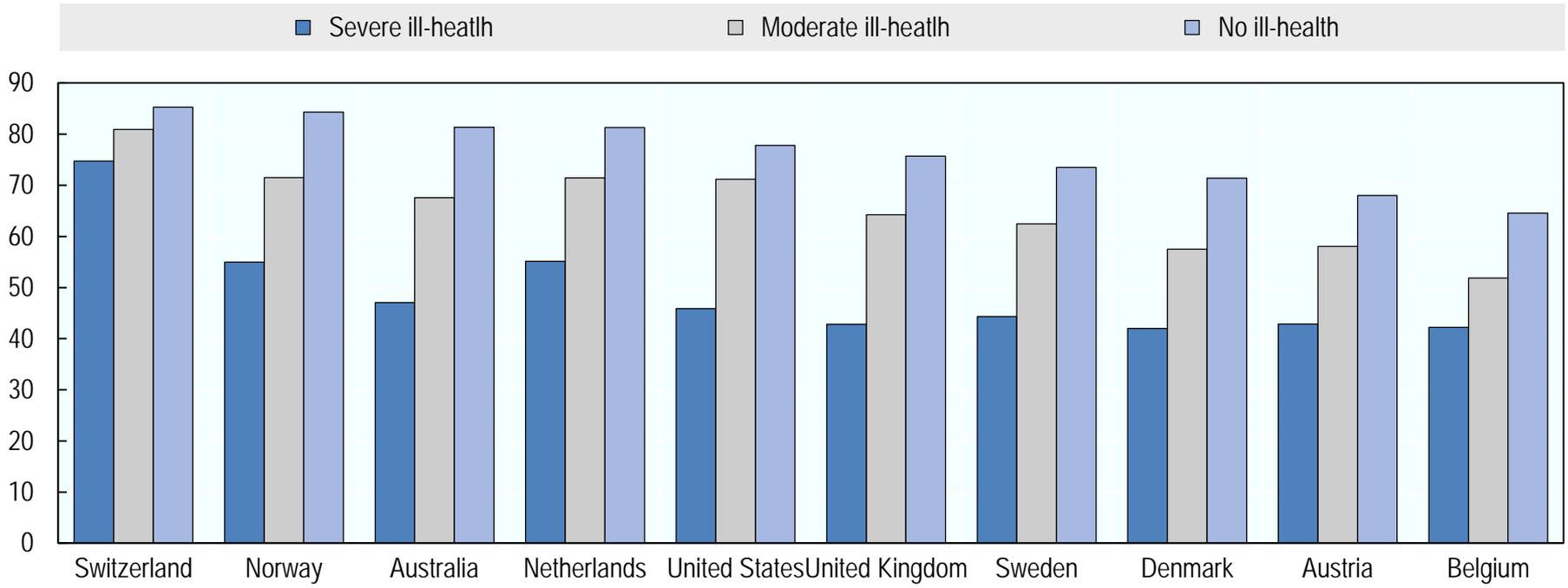
Median age of the onset mental ill-health in the United States, 2001-03



Source: OECD compilation based on Kessler, R., et al.(2005), "Lifetime Prevalence and Age-of-Onset Distributions of DSM-IV Disorders in the National Comorbidity Survey Replication", Archives of General Psychiatry, No. 62, pp. 593–603.

Die meisten psychisch Kranken sind erwerbstätig ...

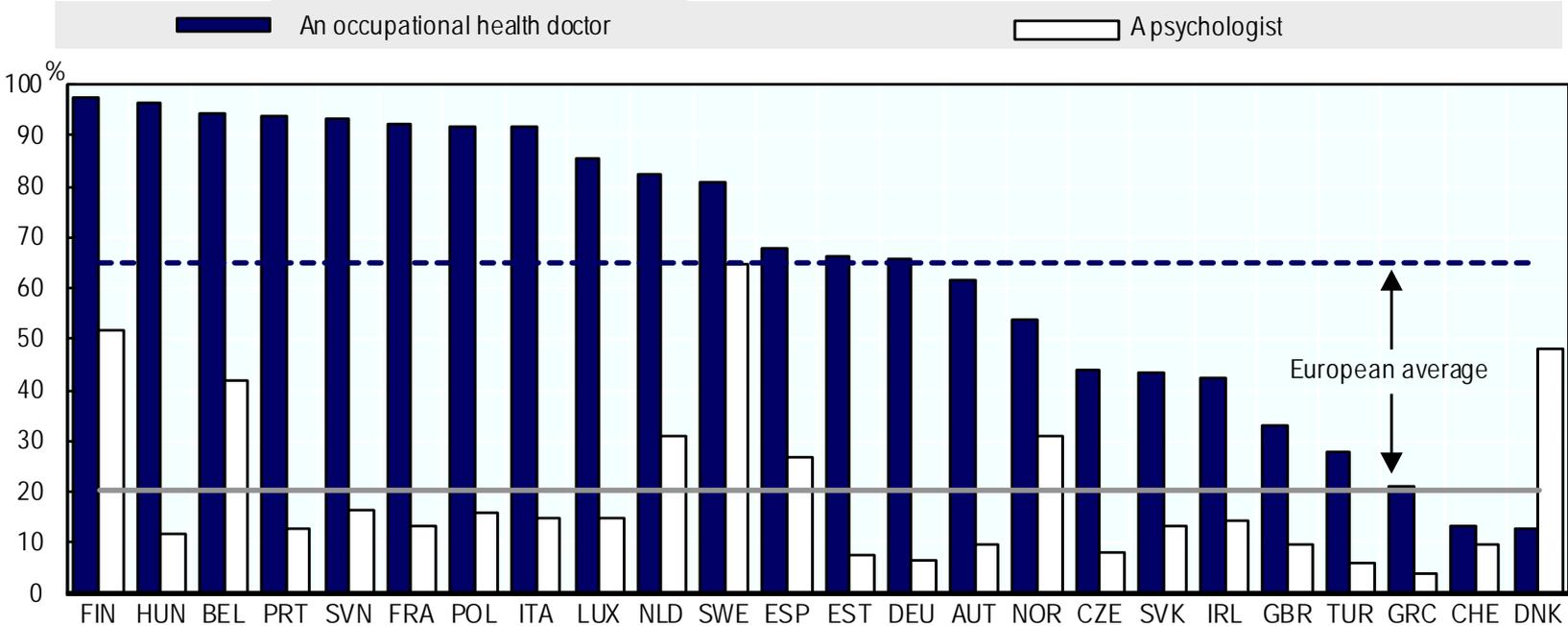
Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung, nach psychischen Gesundheitszustand und Land



Source: OECD (2015), Fit Mind, Fit Job.

Wenig Kontakt zu Arbeitsmedizinern / Psychologen

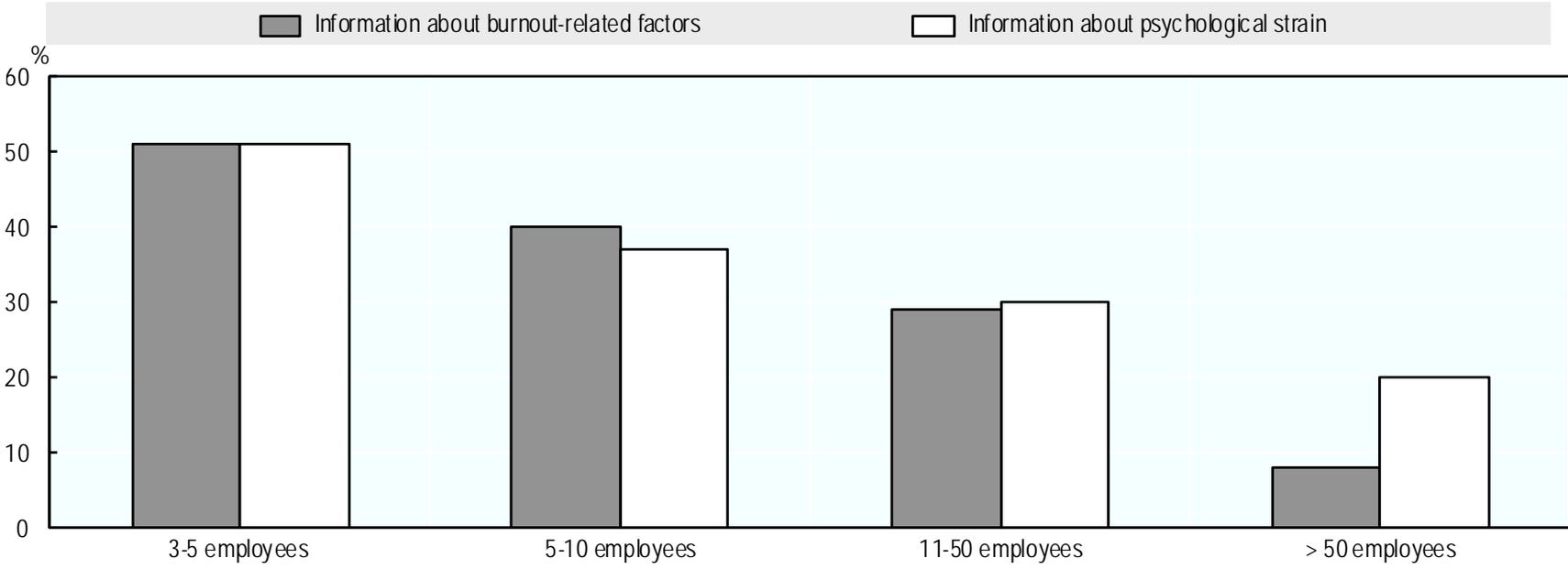
Panel C. Use of internal or external occupational physicians and psychologists



Source: Panel C: OECD compilation based on the 2009 European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER) of the European Agency for Safety and Health at Work; <https://osha.europa.eu/sub/esener/en>.

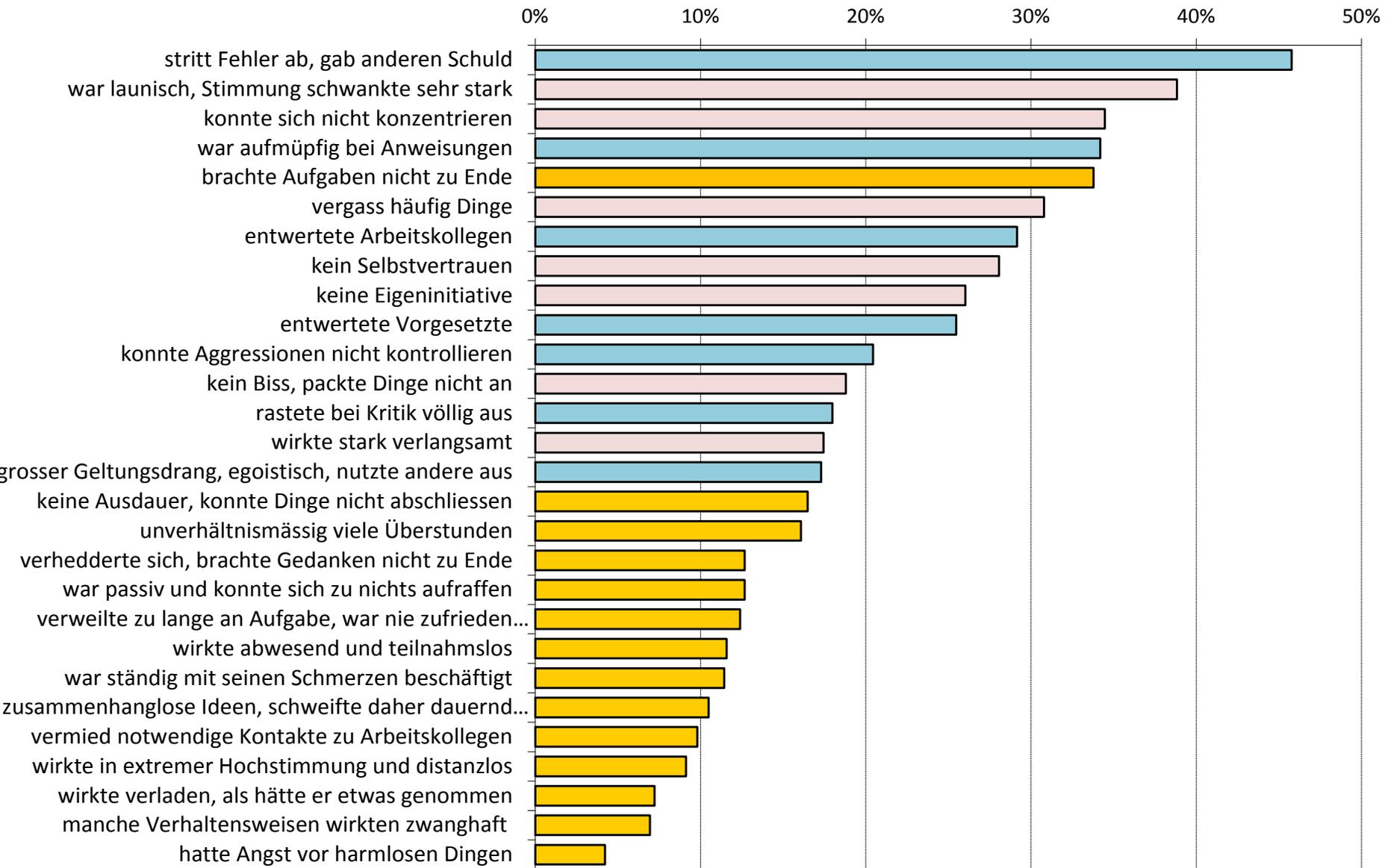
Geringeres Problembewusstsein in kleinen Betrieben

Panel C. Employers of small firms are unaware of the need for better information to deal with mental health complaints
Tasks of occupational medicine considered not relevant for the enterprise, by size of the enterprise, Austria



Source: Panel C: OECD compilation based on data of: Spectra (2011), The position of occupational medicine in enterprises. A survey commissioned by the Austrian Academy for Occupational medicine. http://www.aam.at/downloads/image_arbeitsmedizin-report_unternehmen.pdf; downloaded 16-10-2013.

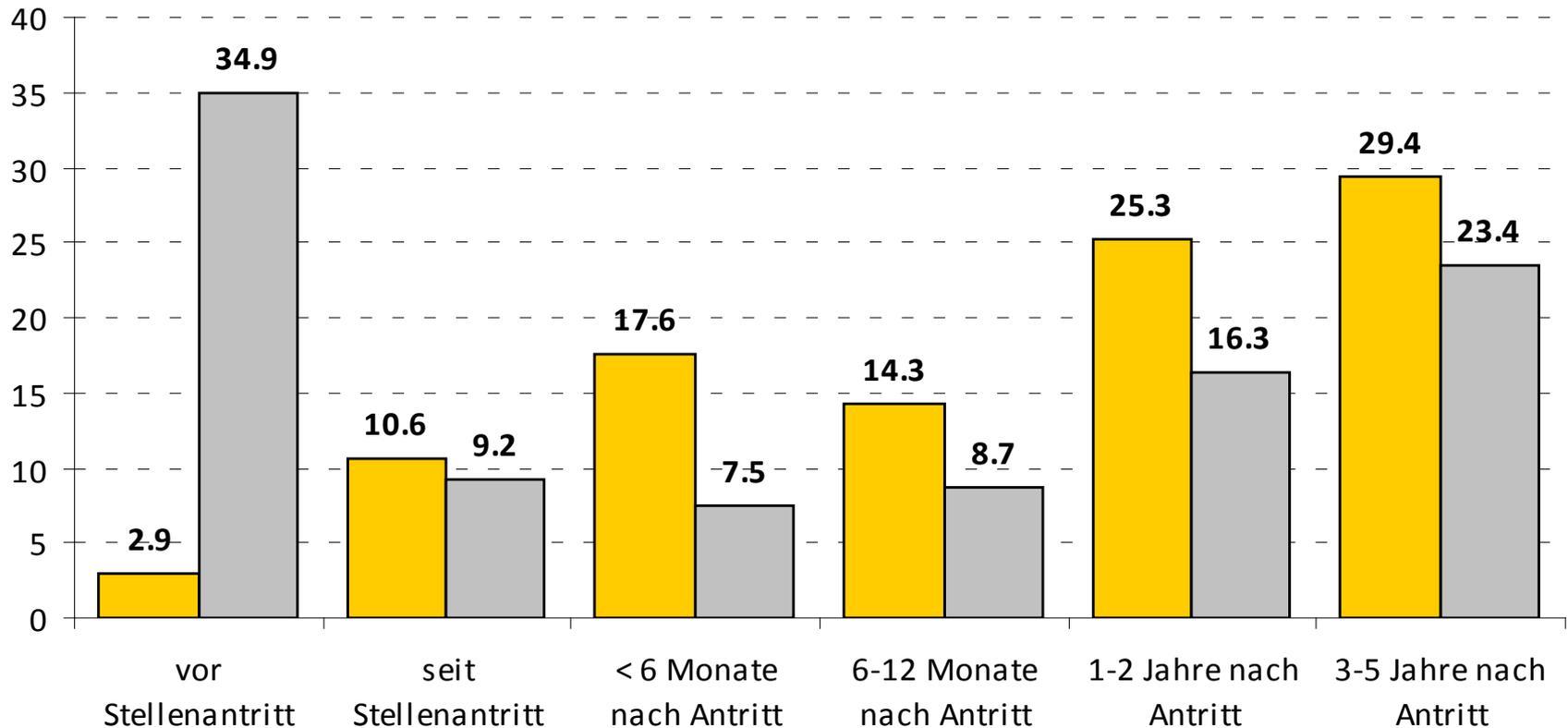
Verhalten der „schwierigen“ Mitarbeiter



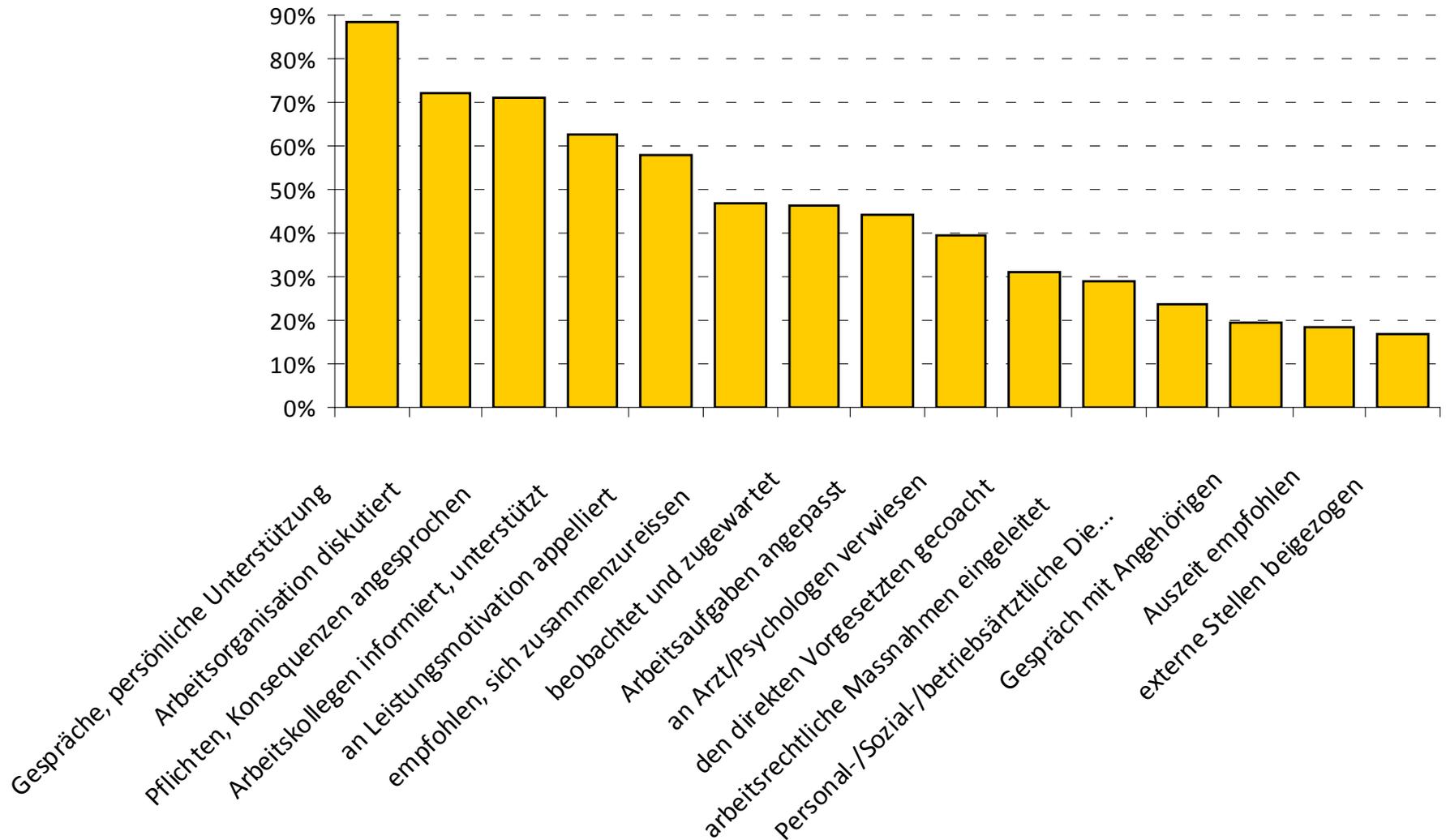
Baer, Frick, Fasel, Wiedermann (2011). "Schwierige" Mitarbeiter. Wahrnehmung und Bewältigung psychisch bedingter Problemsituationen durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche – eine Pilotstudie in Basel-Stadt und Basel-Landschaft. Beiträge zur Sozialen Sicherheit, BSV, Bern.

Probleme werden früh bemerkt, aber erst spät bewusst realisiert

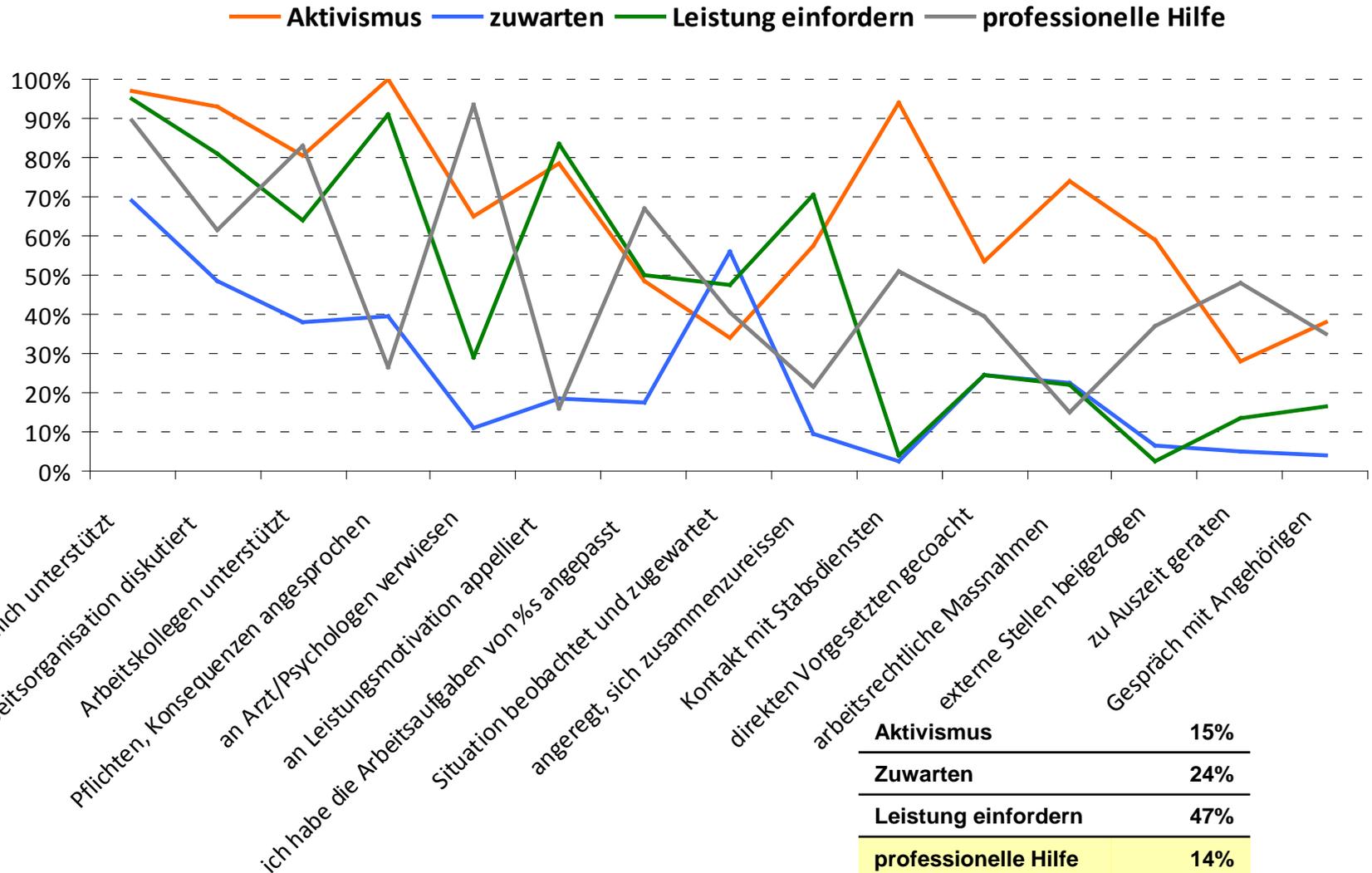
■ Problem erstmals wahrgenommen ■ rückblickender Problembeginn



Wie intervenieren Vorgesetzte und HR?

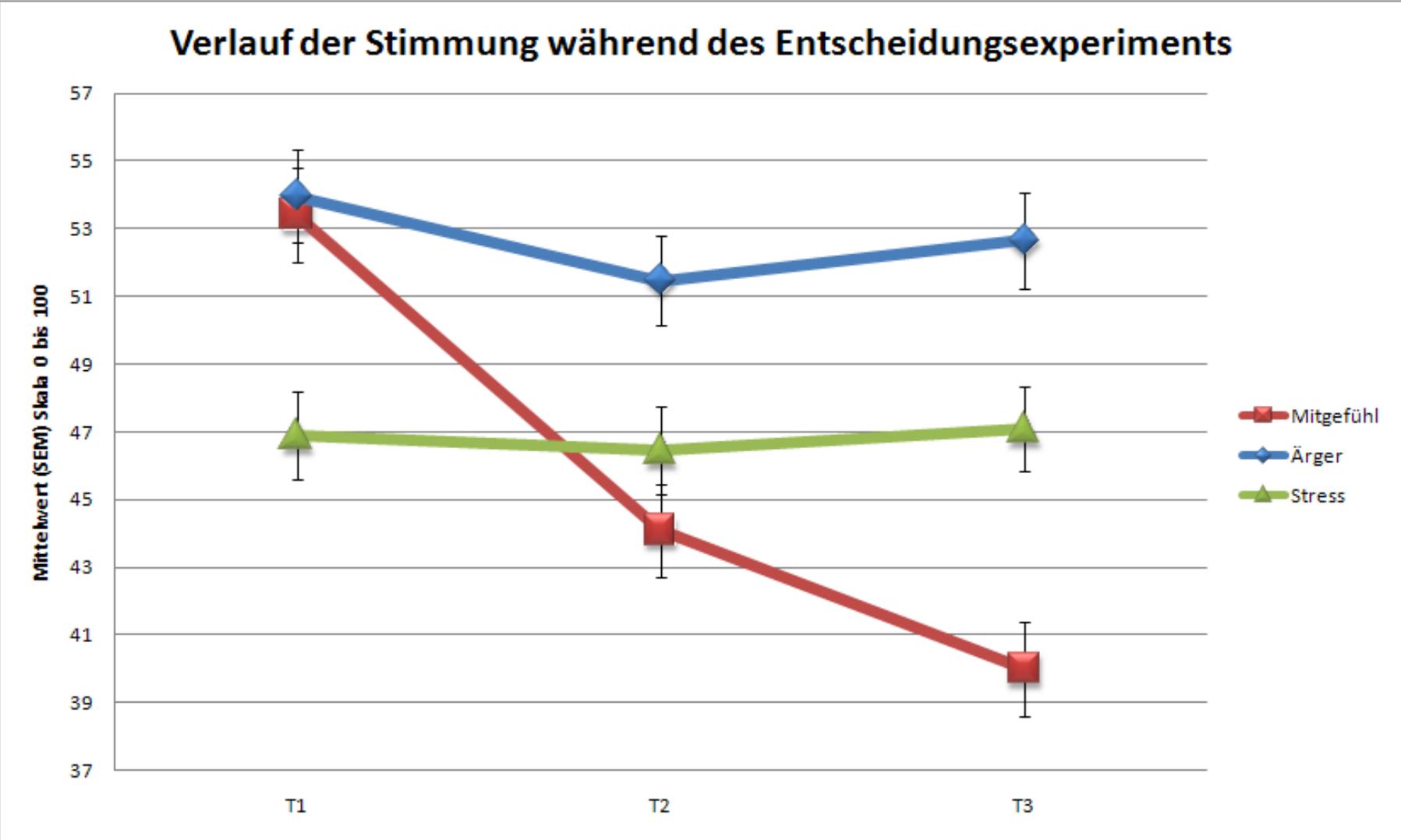


Viele Leistungsappelle, selten externe Hilfe – wie Vorgesetzte intervenieren



Baer, Frick, Fasel, Wiedermann (2011). "Schwierige" Mitarbeiter. Wahrnehmung und Bewältigung psychisch bedingter Problemsituationen durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche – eine Pilotstudie in Basel-Stadt und Basel-Landschaft. Beiträge zur Sozialen Sicherheit, BSV, Bern.

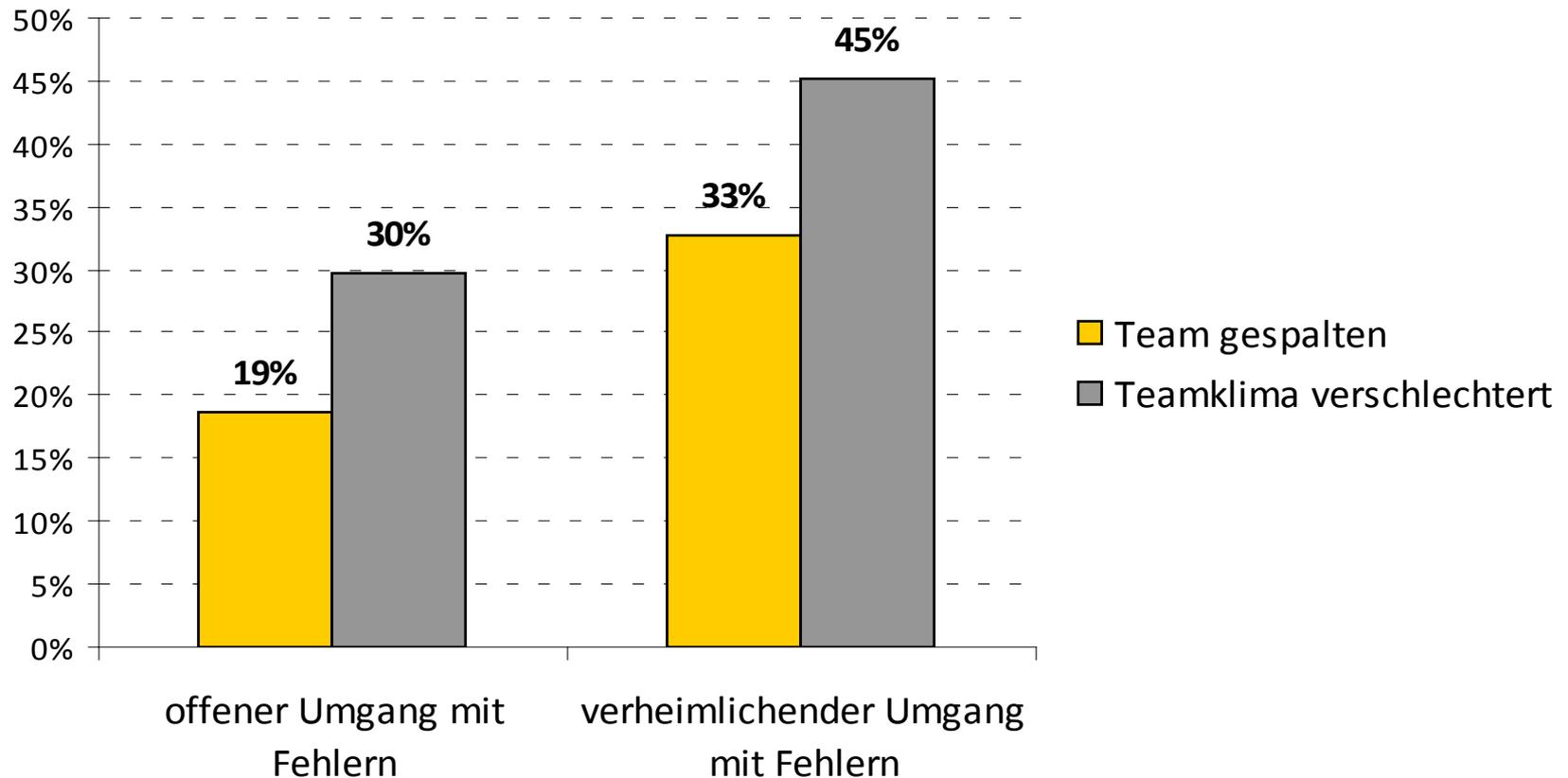
Stimmungsverlauf bei Vorgesetzten



Baer, Frick, Fasel, Wiedermann (2011). "Schwierige" Mitarbeiter. Wahrnehmung und Bewältigung psychisch bedingter Problemsituationen durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche – eine Pilotstudie in Basel-Stadt und Basel-Landschaft. Beiträge zur Sozialen Sicherheit, BSV, Bern.

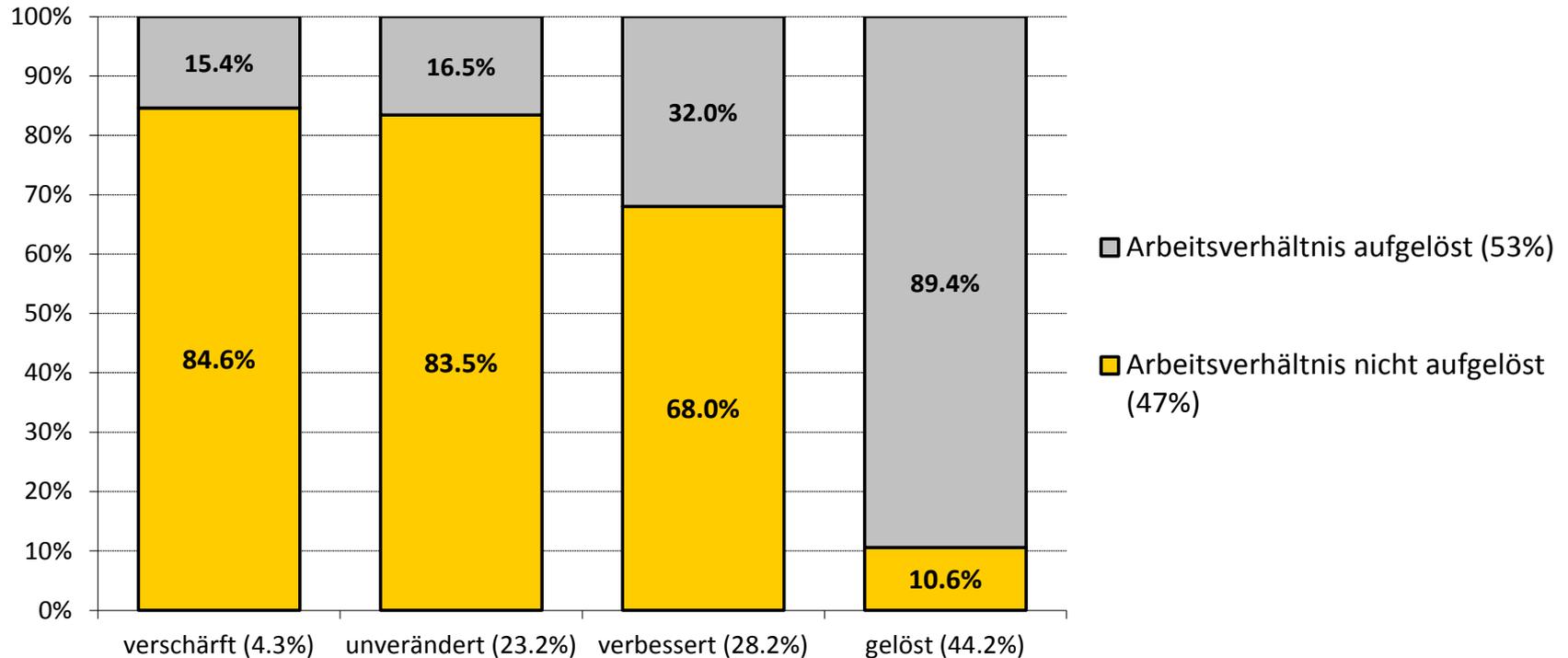
Belastung – und Mitverantwortung – der Teams

Umgang mit Fehlern im Team - Teamprobleme wegen "schwierigem" MA

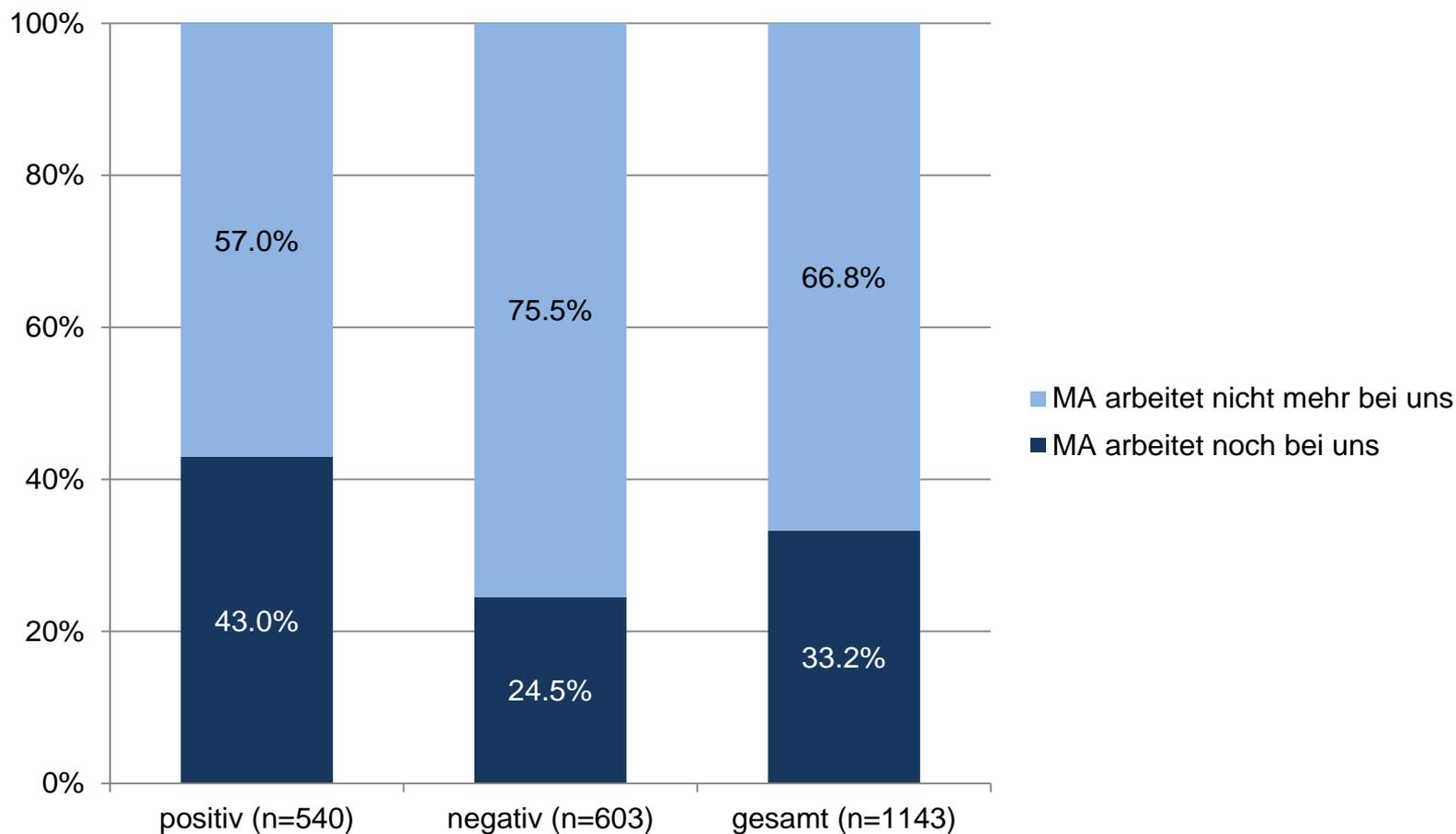


Wie häufig wurden diese Probleme gelöst?

Aktuelle Wahrnehmung des Problems - nach Status des Arbeitsverhältnis



Arbeitssituation des Mitarbeiters heute?



Was können Vorgesetzte tun?

Erster Schritt: Verantwortung übernehmen

- Problem ansprechen: früh, klar, verhaltensbezogen, wertschätzend gg Person
- Arbeitsproblem verstehen; klare Vorgaben entwickeln; Unterstützung anbieten
- Stabsdienste beiziehen; Kontakt zum behandelnden Arzt
- Ggf im Team knapp kommunizieren

Zweiter Schritt: Verantwortung teilen

- Bedingungen stellen bezüglich (je nach betrieblichen Bestimmungen):
 - Leistung und Sozialverhalten des Mitarbeiters
 - Zuweisung zu professioneller Unterstützung, Behandlung
 - Information durch Behandelnde (Arbeitsanpassungen, Planung Wiedereinstieg etc.)
 - Setting, Überprüfung
- Im Team kommunizieren

Was können Arbeitgeber tun?

Betriebskultur

- Bewusstsein für psychische Probleme verstärken
- Normalisieren: Psychische Probleme gehören zum Leben und dürfen ein Thema sein; offener Umgang mit Fehlern/Defiziten
- Das Ziel ist nicht, nie psychische Probleme zu haben, sondern, diese möglichst gut zu bewältigen

Leitlinien und Schulung für Vorgesetzte / HR

Kontakt zu (internen, externen) Spezialisten

- Systematische Zusammenarbeit mit internen oder externen Spezialisten

Anreize für Vorgesetzte / HR

- Anreize für aktive, authentische Bewältigung von Problemsituationen
- Anreize für Prävention/Monitoring/RtW bei psychisch bedingten Absenzen etc.

LEADERSCARE.CH



Online-Trainingstool

Wie mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden umgehen? Wir unterstützen Sie dabei.

WIE GEHE ICH MIT PSYCHISCH BELASTETEN MITARBEITENDEN UM?

EIN LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER UND FÜHRUNGSKRÄFTE

Herausgeber



Unterstützt von



ARBEITSPLATZERHALT BEI PSYCHISCHER ERKRANKUNG

WAS PSYCHIATER TUN KÖNNEN

Herausgeber



Unterstützt von





<https://www.facebook.com/allesgutebasel/videos/vb.117148228346952/1022635587798207/?type=2&theater>