

Vorsorge statt Nachsorge – auch bei psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz

Die letzten Monate haben viel von unserer Gesellschaft und Wirtschaft abverlangt. Obwohl der Grossteil der Schweizer Bevölkerung gut durch die Krise gekommen ist, löste die Corona-Pandemie bei gewissen Menschen erhebliche psychische Belastungen aus. Für einige Menschen unter uns bereitete der Kontaktabbruch eine grosse Sorge. Andere kämpften mit der breiten und langandauernden Unsicherheit über das Ausmass der Pandemie. Nicht selten löste die Pandemie auch Existenzängste aus. Eine Untersuchung des Bundes¹ im letzten Jahr hat gezeigt, dass die Pandemie dabei vielfach bereits existierende Probleme wie psychische Vorerkrankungen, einen tiefen sozioökonomischen Status, Einsamkeit oder soziale Isolation verstärkte. Besonders stark betroffen waren Menschen, welche etwa durch einen Jobverlust, Einkommenseinbussen oder Konkurse ihre Existenz bedroht sahen. Was aus der Studie aber vor allem deutlich wurde, Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene litten überdurchschnittlich unter psychischen Folgen der Pandemie.

Die Pandemie hat die Verwundbarkeit der Menschheit auch in einem so wohlhabenden Land wie der Schweiz aufgezeigt. Was die Pandemie für langfristige Auswirkungen hat, können wir heute nur bedingt abschätzen. Doch die psychischen Herausforderungen haben zugenommen, auch am Arbeitsplatz. Da diesbezüglich vor allem jüngere Generationen überdurchschnittlich betroffen sind, wird uns das Thema vermutlich noch langfristiger beschäftigen. Dies fordert insbesondere auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber heraus. Bereits seit mehreren Jahren bereitet Compasso Informationen für den Arbeitsmarkt auf, damit Mitarbeitende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung besser in den Arbeitsmarkt wiederintegriert werden können. Dabei setzt sich Compasso dafür ein, dass mit Instrumenten Prozesse für Arbeitgebende gestärkt und gefördert werden. Ebenso legt Compasso einen Schwerpunkt auf die verstärkte Koordination der Systempartner, um den Arbeitsplatzterhalt und die Eingliederung zu fördern. Damit sollen Jobverluste möglichst reduziert und die Integration von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung im Arbeitsmarkt gestärkt werden.

Eine von der Krankenversicherung Swica im Auftrag gegebene neue Studie des Kompetenzzentrums WorkMed hat ergeben, dass Personen, die aufgrund psychischer Probleme krankgeschrieben werden, in zwei Drittel der Fälle Gefahr laufen, ihren Job zu verlieren². Auch Forschende an der Hochschule Luzern, der Hochschule Döpler in Köln und der Psychiatrie Baselland widmeten sich dem Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz³ und kamen zu brisanten Ergebnissen. 40 Prozent der befragten Vorgesetzten gaben an, dass die Zusammenarbeit mit psychisch auffälligen Mitarbeitenden für sie extrem oder sehr belastend ist. Dies führt dazu, dass in 80% der Fälle das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde.

¹ <https://www.bag.admin.ch/dam/bag/de/dokumente/psychische-gesundheit/covid-19/covid-19-psychische-gesundheit-schlussbericht.pdf.download.pdf/covid-19-psychische-gesundheit-schlussbericht.pdf>

² <https://workmed.ch/wp-content/uploads/studie-krankschreibungen-zu-psychischen-grunden-in-der-ch-inkl-ubersetzungen-schlussbericht-version-01032022-swica-nba-def.pdf>

³ <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/ueber-uns/medien/medienmitteilungen/2017/04/10/fuehrung-psychisch-kranker-mitarbeiter/>

Oftmals werden psychische Krankheiten viel zu spät entdeckt. Würden gewisse Warnzeichen schon frühzeitig erkannt, hätte dies auch langfristig eine positive Wirkung auf das Ausmass der Absenz am Arbeitsplatz. Die Prävention am Arbeitsplatz sowie eine bessere Schulung der Ärzteschaft im Umgang mit Arztzeugnissen sind zentral, um eine Eskalation zu verhindern. Die berufliche Eingliederung von Menschen mit psychischen Problemen kann insbesondere auch durch das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) verbessert werden. Das REP ist ein durch Compasso entwickeltes, webbasiertes, modulares Instrument, welches die Förderung der Kommunikation zwischen Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und der Ärztin oder dem Arzt fördert und somit eine optimierte berufliche Wiedereingliederung von betroffenen Personen erlaubt. Das REP erlaubt es insbesondere, dass wichtige Informationen zielgerichtet ausgetauscht und dementsprechende Massnahmen auch frühzeitig ergriffen werden können. Gerade bei Krankschreibungen aufgrund von psychischen Problemen, die in der Regel deutlich länger dauern als Krankschreibungen aus körperlichen Gründen und normalerweise mit einer Vollzeit-Krankschreibung verbunden werden, ermöglicht das REP eine schrittweise Wiedereingliederung, welche die realen Möglichkeiten der beeinträchtigten Person ressourcengerecht beschreibt. Der Kontakt zwischen Arbeitgebende und Ärzteschaft ist insbesondere bei psychischen Erkrankungen zentral: Arbeitgebende sind bei solchen Fällen meistens unsicher, was sie ihre krankgeschriebenen Mitarbeitenden zumuten können - eine Information, die den Ärzten und Ärztinnen jedoch bekannt ist. Das REP kann somit als Hilfsmittel für den Kontakt zwischen Arbeitsmarkt und Gesundheitsversorgung eingesetzt werden.

Psychische Erkrankungen sollten in besten Fall so frühzeitig wie möglich erkannt werden, um entsprechend präventive Massnahmen ergreifen zu können. Doch hierin liegt die grosse Herausforderung, da psychische Erkrankungen sehr oft erst in einem späten Stadium erkennbar werden, in welchem die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden bereits abgenommen und die Erkrankungen ein fortschreitendes Stadium erreicht hat. Viele herausfordernde Situationen könnten durch eine Vor- statt Nachsorge vermieden oder mindestens deren Konsequenzen stark reduziert werden. Dabei spielen die Arbeitsbedingungen eine wesentliche Rolle, wie dies auch eine Studie der Universität Bern⁴ aufzeigt. Diese konzentriert sich zwar spezifisch auf hoch(neuro)sensitive Mitarbeitende, doch kann man sie auch als allgemeine Referenz für Situationen bei Menschen mit spezifischen Bedürfnissen beiziehen. Hochneurosensitive Menschen zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine ausgeprägtere Fähigkeit haben, Umgebungsreize zu registrieren und zu verarbeiten. Solche Personen sind oft empathischer und kreativer, sie laufen dadurch aber auch verstärkt die Gefahr, einer Überlastung zu unterliegen. Insbesondere die Arbeitsbedingungen wie beispielsweise Lärm, Raumtemperatur, aber auch Arbeitszeitenregelung können für diese Personen eine Herausforderung darstellen. Die Studie zeigt, dass ein erhöhtes Bewusstsein gerade für diese Herausforderungen die Vorteile, welche diese Personen für ein Unternehmen mit sich bringen, bewusst fördern könnte. Vorteile, von welchen viele Unternehmen profitieren könnten. So halten dies auch die beiden Autoren Austin und Pisano in ihrem Werk «Neurodiversity as a competitive advantage» passend fest: «Menschen sind wie Puzzle-Teile, unregelmässig geformt. In der Vergangenheit haben Unternehmen Mitarbeitende gebeten, ihre Unregelmässigkeiten zu beseitigen, da es einfacher ist, Menschen zusammenzufügen, wenn sie alle

⁴ https://boris.unibe.ch/141844/1/Arbeitsbericht_Wyrsch_deGroote_Hack.pdf

perfekte Rechtecke sind. Dafür mussten die Mitarbeitenden ihre Unterschiede zu Hause lassen – Unterschiede, die Unternehmen jedoch benötigen, um innovativ zu sein».⁵

Auch wenn die Auseinandersetzung mit diesen Themen im ersten Moment einen Mehraufwand bedeutet, geht aus vielen Studien hervor, dass Unternehmen, die sich auch für soziale Werte einsetzen, langfristig profitabler arbeiten. Die soziale Durchmischung fördert die interne Loyalität und senkt die Fluktuation der Mitarbeitenden. Ebenso kann mit diesen Massnahmen auch die Auswirkungen des demografischen Wandels und des damit verbundenen Fachkräftemangels aufgefangen werden, denn langjährige Mitarbeitende mit umfangreichem Fachwissen können im Unternehmen behalten und ressourcenintensive Rekrutierungen vermindert werden. Die Berücksichtigung der Fähigkeiten und Verfügbarkeiten der Arbeitnehmenden wird den Arbeitsmarkt auch in Zukunft prägen und an Bedeutung gewinnen. Es lohnt sich daher, entsprechende Rahmenbedingungen bereits frühzeitig anzugehen, um auch von der Diversität der Arbeitnehmenden profitieren zu können.

In jedem Fall braucht es eine verstärkte Sensibilisierung auf das Thema der Gesundheit am Arbeitsplatz, damit Jobverluste reduziert und die Fähigkeit einzelner Mitarbeitenden richtig eingesetzt werden können. Denn die Folgen gekündigter Arbeitsverhältnisse tragen nicht nur die betroffenen Personen als Schicksale ein Leben lang mit sich, sie haben Auswirkungen auf eine gesamte Gesellschaft und Wirtschaft.

Daniel Huser, Präsident Compasso

⁵ Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. Harvard business review, 95(3), 12.