

Aus Jahresbericht 2013 der IV-Stelle Basel-Stadt

Wiedereingliederung in die Arbeitswelt



INTERVIEW mit Peter Ettlin, Geschäftsführer PSAG

Psychische Krankheiten haben gemäss der kürzlich erschienenen OEDC-Studie «Psychische Gesundheit und Beschäftigung Schweiz» seit Mitte der Neunzigerjahre kontinuierlich zugenommen: Fast 40% aller IV-Neurenten entfallen auf Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung. Die Gesamtquote der Renten- und Sozialhilfeabhängigen im Erwerbsalter beträgt aktuell 20%. Das sind Zahlen, die zu denken geben. Was sagen sie aus über die Befindlichkeit der schweizerischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

In den letzten 20 Jahren haben in der Arbeitswelt grosse Veränderungen stattgefunden. Die Beschleunigung in der Arbeitswelt hat keinen Bereich ausgelassen. Zusätzlich sind die sozialen Anforderungen am Arbeitsplatz gestiegen. Es gibt kaum noch Arbeitsplätze, bei denen nicht im Team gearbeitet wird oder bei denen nicht Kundenkontakte stattfinden. Auch die Dienstleistungsorientierung hat an praktisch allen Arbeitsplätzen zugenommen. Das sind Faktoren, die psychisch Kranke eher belasten. Der Umgang mit Druck und wechselnden Anforderungen ist für sie oft schwieriger. So gesehen ist der Platz für Menschen mit einer psychischen Belastung kleiner geworden und es ist heute schwieriger, jemanden mitzutragen, der zum Beispiel im Verhalten auffällig ist.

Wenn wir nochmals auf die 40% der Neuberentungen aufgrund psychischer Erkrankungen zurückkommen: Wurde die Problematik trotz der hohen und ständig zunehmenden Kosten, die dem einzelnen und der Gesellschaft dadurch erwachsen, allzu lange nicht beachtet?

Psychische Erkrankungen werden heute früher erkannt. Das ist auch gut so, denn das ermöglicht eine frühere Behandlung. Betroffene sprechen heute auch eher über ihre Krankheit. Und nicht zuletzt aufgrund von öffentlichen Kampagnen sind psychische Erkrankungen in den letzten Jahren vermehrt in den Fokus der Öffentlichkeit gelangt. Die hohen Werte sind nicht Ausdruck einer schweizerischen Besonderheit: In den meisten OECD-Ländern hat man ähnlich hohe Fallzahlen und geht davon aus, dass diese noch zunehmen werden. Es wird jedoch in der Regel schlicht unterschätzt,

wie häufig psychische Krankheiten auftreten. Fast jede zweite Person leidet einmal in ihrem Leben an einer psychischen Störung und jede fünfte Person hat jedes Jahr einmal einen sogenannten «behandlungswürdigen Vorfall». Es wäre aber einseitig zu sagen, dass die Belastungen generell zunehmen und dass wir immer kränker würden. Gesundheitsbefragungen zeigen, dass sich die Schweizer Bevölkerung gegenüber früher insgesamt als gesünder wahrnimmt.

Die Erkenntnis, dass die Arbeitgeber wichtige Partner im Prozess der Früherfassung und der Wiedereingliederung sind, setzt sich allmählich durch. Das Gesetz verlangt von den Arbeitgebern geeignete Massnahmen zum Schutz der Gesundheit, insbesondere zum Schutz der psychischen Gesundheit. Doch die verfügbaren Daten legen nahe, dass den psychologischen Risiken am Arbeitsplatz eher wenig Bedeutung zugemessen wird.

Sicher fehlt bei einem Teil der Arbeitgeber das Bewusstsein dafür, welche Arbeitsbedingungen belastend sind und auch das Wissen, wie mit Belastungen umzugehen ist. Aus der Burn-out- und Stressforschung weiss man allerdings, dass Belastung allein noch niemanden krank macht. Die Frage ist, wie gross der Gestaltungsspielraum ist, die Möglichkeit, selbst Entscheidungen zu treffen.

Die Arbeitgeber nehmen ihre Fürsorgepflicht durchaus wahr. Das betriebliche Gesundheits-Management hat seit 2000 deutlich an Bedeutung zugenommen, denn hohe Krankheits- und Invaliditätsraten finden ihren Niederschlag in höheren Krankentaggeldprämien und Risikoprämien bei der Pensionskasse. Arbeitgeber sind interessiert, den Ursachen auf den Grund zu gehen – aus Fürsorge gegenüber den Mitarbeitenden, aber auch aus dem Bewusstsein heraus, dass kranke Mitarbeiter Kosten verursachen und nicht produktiv sein können.

Von einer Hire-and-fire-Mentalität wie im angelsächsischen Raum kann hierzulande nicht gesprochen werden. Wenn am Schluss trotz allem nur noch die Kündigung bleibt, so geschieht dies meist aus einer gewissen Hilflosigkeit und Überforderung heraus. Hier setzt die Arbeit der PSAG an: Zum Beispiel mit einem Job-Coaching zusammen mit der IV-Stelle, bei dem Betroffene mit ihren Vorgesetzten im Wiederintegrationsprozess unterstützt werden oder durch die direkte, unkomplizierte Beratung von Arbeitgebern.

Es ist doch eigentlich erstaunlich, wie sehr man in der Arbeitswelt noch ganz am Anfang steht im Umgang mit Menschen, die psychisch erkrankt sind.

Was das Thema «Arbeitswelt und psychische Krankheit» betrifft, so stehen wir tatsächlich noch ganz am Anfang. Es fehlt uns an einer Kultur des Umgangs mit psychisch kranken Menschen und man kann nur versuchen, alle Beteiligten zu ermutigen, sich dieser Verunsicherung auszusetzen. Die faszinierende Erkenntnis aus dieser OECD-Studie ist, dass nicht nur ein Element im Ganzen nicht gut arbeitet. Ganz im Gegenteil: Wir haben eine gut funktionierende Psychiatrie, ein fortschrittliches Versicherungswesen, einen stabilen Arbeitsmarkt mit relativ tiefer Arbeitslosenquote. In der Schweiz verbleibt deshalb ein im Vergleich überdurchschnittlich hoher Anteil von psychisch Kranken in der Arbeitswelt. Es liegen also sehr gute Bedingungen vor, doch durch ein besseres Zusammenwirken könnte da zu Gunsten der Patienten noch mehr erreicht werden. Namentlich in der Zusammenarbeit Psychiatrie – Arbeitswelt bestehen noch grosse Hemmnisse. In der Arbeitgeber-Beratung der PSAG kann häufig beobachtet werden, dass Arbeitgeber nicht wissen, wie mit dem Problem umzugehen ist. Dabei zeigen verschiedene Untersuchungen deutlich, dass beide Seiten froh wären, wenn der Kontakt aufrechterhalten werden könnte. Seitens der Arbeitnehmer ist die Unsicherheit, ob der Arbeitsplatz erhalten bleibt oder ob der Arbeitgeber kündigen wird, sehr belastend. Für sie ist es eine grosse Erleichterung, wenn sie wissen, dass der Arbeitgeber Verständnis für ihre Situation hat.

Auf der anderen Seite haben auch Psychiater Bedenken, mit dem Arbeitgeber in Kontakt zu treten, weil sie die Befürchtung hegen, dass dem Klienten gekündigt werden könnte, sobald der Arbeitgeber die volle Wahrheit kennt. Diese beiden Seiten besser zusammenzubringen, ist eines der wichtigsten Anliegen der OECD-Studie. Es braucht Verhaltensänderungen und den Abbau von gegenseitigen Vorurteilen.

Müssten Ihrer Meinung nach die finanziellen Anreize für die Arbeitgeber höher sein, damit sie sich für die Wiedereingliederung psychisch Kranker engagieren?

Liegt es wirklich am Geld?

Geld kann unterstützend wirken, reicht allein aber nicht aus. Es braucht interessierte Vorgesetzte, eine Umgebung, in der die Betroffenen die Unterstützung erhalten, die sie brauchen und die für sie wichtig ist. Arbeitgeber scheuen grundsätzlich Risiken. Für den Arbeitgeber stellt es ein Risiko dar, einen problematischen Mitarbeiter zu haben und dann keinen Support zu finden. Deshalb ist es wichtig, Arbeitgebern zum

Beispiel innerhalb eines Job-Coachings die Sicherheit zu geben, dass sie bei Problemen rasche Unterstützung erhalten, sei es am Telefon oder beim nächsten Termin vor Ort.

Herr Ettlín, wie würden Sie Ihren Ausblick und Ihre Anregungen formulieren?

An die Arbeitgeber: Von psychischen Problemen sind auch Ihre Mitarbeitenden betroffen und Auswirkungen auf die Leistung sind möglich. Sprechen Sie die Arbeitsprobleme an, suchen Sie gemeinsam nach Lösungen. Es kann auch sinnvoll sein, externe Fachleute beizuziehen. An die Psychiatrie: Aufzeigen, dass es im Rahmen der Behandlung Sinn macht, den Fokus früh auf die Arbeitssituation zu richten. Arbeit unterstützt die Gesundwerdung und weitere Nachteile für die Betroffenen können verhindert werden. An die Versicherungen: Die Frühintervention mit Job-Coaching ist eine sehr kostengünstige Massnahme, sie wird aber im Zusammenhang mit psychisch Kranken leider noch wenig genutzt. Bereits mit 20 Beratungsstunden (Kosten rund 3'000 Franken) kann eine betroffene Person ein halbes Jahr lang begleitet werden!

Interview: Gertrud Meyer, Assistentin der Geschäftsleitung

PSAG – Psychosoziale Arbeitsgemeinschaft

Die PSAG versucht mittels unterschiedlicher Dienstleistungen das Oberziel «Verbesserung der Lebenssituation von psychisch beeinträchtigten Personen» zu erreichen.

Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt die PSAG mit Beratung und Weiterbildung von Arbeitgebern, Job-Coaching und Trainings.

Die selbstständige Lebensführung wird durch Sozialberatung, Wohnbegleitung, Tagesstruktur und geschützte Arbeitsplätze unterstützt.

Sodann verfügt die PSAG über Leistungsaufträge mit den Kantonen Basel-Stadt, Baselland und dem Bund (Art. 74 IVG Allgemeine Förderung von Behinderten).

Aufträge der IV-Stellen finanzieren u.a. die Trainings und Coachings. Zusätzliche Beiträge stammen von Klienten aus den Dienstleistungen «Besuche zu Hause» und «AMBIENTE».

Die IV-Rente ist die Lebensgrundlage für die meisten Klienten der PSAG. Dank der Offenheit des Kantons Basel-Stadt kann die PSAG auch Menschen, die noch keine Rente beziehen, an einigen ihrer Angebote teilhaben lassen, zumal es sich meist um Leute handelt, die in einem IV-Anmeldungsprozess stehen, der in der Regel 18–24 Monate bis zum Abschluss dauert.