



Informationsblatt für Führungspersonen

UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Psychisch kranke Mitarbeitende sind ein alltägliches und häufiges Phänomen. Fast jede zweite Person erkrankt im Lauf ihres Lebens psychisch. Um die persönliche Arbeitsfähigkeit und die Integration am Arbeitsplatz zu erhalten, ist es in den meisten Fällen wichtig, bestehende Unterstützungsangebote zu beanspruchen – sowohl durch die betroffene Person als auch durch die Führungspersonen.

«Hilfe annehmen ist ein Akt der Stärke – nicht der Schwäche»



Hausarzt/Hausärztin

Bei psychischen Problemen ist der Hausarzt bzw. die Hausärztin oder ein Psychiater bzw. eine Psychiaterin eine gute Anlaufstelle.

Nützliche Adressen finden Sie hier:
<https://ofpg.ch/notfall-hilfe-finden>

Arztgeheimnis

Ärztinnen und Ärzte sowie psychiatrische Fachpersonen sind an eine *Schweigepflicht* gebunden und dürfen nicht von sich aus Kontakt mit der Führungsperson bzw. dem Betrieb aufnehmen. Deshalb ist mit dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin zu vereinbaren, welche Informationen Fachperson und Betrieb austauschen dürfen.

Zentral ist, mit welchem Ziel und welchen Fragestellungen mit einem Arzt oder einer Ärztin zusammen gearbeitet werden soll (vgl. Vorlage «Leitfaden zur Intervention bei psychisch belasteten Mitarbeitenden», Punkt 7 Arztgeheimnis).

Arbeitsplatzbeschreibung

Damit ein behandelnder Arzt oder eine behandelnde Ärztin differenzierte Angaben über die Arbeitsfähigkeit eines Patienten oder einer Patientin machen kann, benötigen sie detaillierte Angaben über deren Tätigkeitsprofil.

Nutzen Sie dafür die Vorlage der Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz (SIM): <https://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/fachwissen-und-tools/arbeitsunfahigkeit/sim-arbeitsfahigkeitszeugnis>

Arbeitsunfähigkeits-Zeugnis

Psychisch kranke, absente Mitarbeitende sind oft teilleistungsfähig, wenn am Arbeitsplatz Anpassungen vorgenommen werden. Verlangen Sie bei wiederkehrenden oder längeren Absenzen ein detailliertes Arbeitsunfähigkeits-Zeugnis, das Auskunft darüber gibt, welche Arbeit der Mitarbeiter resp. die Mitarbeiterin leisten kann und welche nicht.

Die Vorlagen für ein solches Zeugnis finden Sie bei der Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz (SIM): <https://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/fachwissen-und-tools/arbeitsunfahigkeit/sim-arbeitsfahigkeitszeugnis>

Wenn die betreffende Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter als vorübergehend arbeitsunfähig beurteilt wird, empfiehlt es sich, in regelmässigem Kontakt zu bleiben.

Case Manager

Die Krankentaggeld-Versicherer bieten in der Regel ein Case Management an. Dieses versteht sich als Drehscheibe zwischen Versicherten, Arbeitgebenden und der IV. Melden Sie sich so früh wie möglich - das erhöht die Chancen, dass eine betroffene Person ihren Arbeitsplatz behalten und sich wieder ins Erwerbsleben eingliedern kann.

Früherfassung und Frühintervention der IV

Die Früherfassung und Frühintervention sind präventive Mittel der Invalidenversicherung (IV). Die IV-Stellen beraten Arbeitgebende in schwierigen Situationen mit Mitarbeitenden – unabhängig von einer regulären IV-Anmeldung (zwecks Prüfung einer Berentung).

Betroffene Mitarbeitende, ihre gesetzlichen Vertreter oder Familienmitglieder, die im gleichen Haushalt leben, sowie der behandelnde Arzt bzw. die behandelnde Ärztin können sich auch selber an die IV wenden.

Aufgrund der Abklärungen wird ein verbindlicher Eingliederungsplan erstellt, der alle beschlossenen Massnahmen festhält. In Frage kommen in der Frühinterventionsphase vor allem Anpassungen des Arbeitsplatzes, Ausbildungskurse, Job-Coaching und Arbeitstraining. Die Arbeitgeberseite wird in die Eingliederungsmassnahmen einbezogen und von der IV begleitet.

Kontaktadressen:

Kanton Appenzell Ausserrhoden:
www.sovar.ch

Kanton Appenzell Innerrhoden:
www.akai.ch

Kanton St. Gallen:
www.svasg.ch/de/lebenssituation/mein_berufsstand/arbeitgeber

Fürstentum Liechtenstein
www.ahv.li/leistungen/iv/allgemeines

Rückkehr an den Arbeitsplatz

Zentral für eine erfolgreiche Wiederaufnahme der Arbeit ist der Dialog zwischen Betrieb und der externen Fachperson. Kommunizieren Sie dieser klar, dass Sie den Mitarbeiter resp. die Mitarbeiterin weiter beschäftigen möchten – aber bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz auf Unterstützung angewiesen sind.

Erkundigen Sie sich zum Beispiel beim externen Case Manager oder der IV-Beraterin nach einer geeigneten Begleitung durch Job-Coaching. Die Fachperson des Job-Coachings:

- plant und begleitet den Eingliederungsprozess
- coacht den Mitarbeiter resp. die Mitarbeiterin bei der Rückkehr
- stellt eine längerfristig tragende Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiterin resp. Mitarbeiter, Ihnen als Führungsperson sowie dem behandelnden Arzt bzw. der behandelnden Ärztin sicher

Das Verhalten des Teams trägt entscheidend dazu bei, ob ein Wiedereinstieg gelingt. Damit das Team hilfreich handeln kann, müssen Sie (und die betroffene Person) die Kolleginnen und Kollegen angemessen informieren. Das Team muss wissen, dass eine Arbeitsplatzanpassung durch die Krankheit bedingt ist und hier keine ‚Extrawurst‘ gewährt wird.

Zusammenarbeit mit Ärztinnen und Ärzten¹

Ein Austausch zwischen dem Arbeitgeber, der behandelnden Ärztin oder dem behandelnden Psychiater kann entscheidend zur Problemlösung beitragen. Einerseits erhält der Arbeitgeber ein konkreteres Bild über die Einschränkungen seiner Mitarbeiterin oder seines Mitarbeiters. Die Ärztin andererseits bekommt Informationen zum Arbeitsumfeld des Patienten bzw. der Patientin und kann diesbezüglich eine bessere Unterstützung leisten.

Aus Angst vor Diskriminierung und Arbeitsplatzverlust haben psychisch erkrankte Mitarbeitende oft Vorbehalte gegen einen Kontakt zwischen Arbeitgeber und z.B. dem Psychiater. Der Psychiater seinerseits ist an das Arztgeheimnis gebunden und darf nicht von sich aus Kontakt mit dem Arbeitgeber aufnehmen. Deshalb ist eine Klärung mit dem betroffenen Mitarbeiter bzw. der betroffenen Mitarbeiterin, worüber man sich überhaupt austauschen möchte und worüber nicht, wichtig. Denn ein Austausch zwischen den Beteiligten ist insbesondere nötig, wenn:

- die Behandlung zwar stabilisierend wirkt, aber die Verhaltens- oder Leistungsprobleme nicht genügend stark beeinflussen kann
- die Problematik vor allem auch die Persönlichkeit des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin betrifft
- die Betroffenen wenig Problemeinsicht haben
- die Problematik langanhaltend oder wiederkehrend ist
- die Arbeitsumgebung (Kolleginnen und Kollegen, Führungspersonen usw.) unsicher ist, wie sie mit der betroffenen Person umgehen soll und welchen Massnahmen sich dazu eignen, deren Funktionsfähigkeit zu unterstützen
- die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz beeinträchtigt sind (Konflikte)

Wenn ein Kontakt zwischen Arbeitgeber und Psychiater oder Ärztin möglich ist – in der Praxis oft im Beisein einer Beratungsperson der Invalidenversicherung, Fachperson Job Coaching oder einer Beratungsperson aus dem Casemanagement der Krankentaggeldversicherung – ist der betroffene Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin selbstverständlich auch dabei. Dies ist wichtig, um nicht über seinen resp. ihren Kopf hinweg Absprachen zu treffen.

Dabei ist zu beachten, dass es schwierig sein kann, in Anwesenheit der betroffenen Person die Probleme klar zu benennen. Wenn die Anwesenheit der betroffenen Person dazu führt, dass ein offener Austausch (der für den Arbeitsplatzerhalt unabdingbar ist) nicht möglich ist, sollten sich Arbeitgeber und Fachpersonen noch kurz Zeit nehmen für ein Anschlussgespräch unter sich und dies der Mitarbeiterin resp. dem Mitarbeiter auch so zu kommunizieren.

¹ in Anlehnung an „Wie gehe ich mit psychisch belasteten Mitarbeitenden um?“ (Aug. 2015), Stiftung Rheinleben, www.rheinleben.ch/arbeitgeber (Stand 11.5.2016)

Was der Arbeitgeber vom Psychiater oder von der Ärztin erfahren muss

Einschränkungen	Was kann der Mitarbeiter resp. die Mitarbeiterin (nicht)? Was darf ich von ihm oder von ihr verlangen? Wo darf ich Druck machen, wo nicht?
Führungsverhalten	Wie soll ich mit der betroffenen Person umgehen? Muss ich immer Verständnis zeigen oder darf ich auch konfrontieren? Soll ich das Team informieren? Wie soll ich es informieren? Welche Arbeitsplatzanpassungen sind sinnvoll?
Prognose	Wann kann der Mitarbeiter resp. die Mitarbeiterin wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, mit welchem Pensum und mit welcher Leistung? Ist mit einer vollständigen Gesundung zu rechnen oder bleibt die Problematik, wenn auch stabilisiert, langfristig auf einem tieferen Niveau?
Weiteres Vorgehen	Welche Anzeichen deuten auf einen Rückfall hin und was ist dann zu tun? Wie kann der behandelnde Arzt oder die Psychiaterin die Führungspersonen künftig unterstützen?

Was die Psychiaterin oder der Arzt von der Arbeitgeberin erfahren muss

Aufgaben	Welche Arbeitsaufgaben hat der Patient oder die Patientin genau? Welche Fähigkeiten werden verlangt am Arbeitsplatz?
Auffälligkeiten	Welche Auffälligkeiten bezüglich Verhalten, Arbeitsverhalten und Leistung wurden beobachtet? Was bewirken diese Einschränkungen im Arbeitsumfeld? Wie reagiert das Team?

Notfallnummern

Notfall

- 1 Rufen Sie Ihre Hausärztin, Ihren Hausarzt an.
- 2 Bei Abwesenheit erfahren Sie via Telefonbeantworter die Nummer des 24-Stunden-Notfalldienstes.
- 3 Sanität / Notruf 144

Notfall Kanton St. Gallen

- ⇒ Krisenintervention St. Gallen 058 178 54 44 (Krisen-Telefon rund um die Uhr)
- ⇒ Psychiatrische Klinik Pfäfers 058 178 60 60
- ⇒ Psychiatrische Klinik Wil 058 178 11 11

Notfall Kanton Appenzell Ausserrhoden

- ⇒ Ärztelefon Appenzell Ausserrhoden 0844 55 00 55 (Tag und Nacht, an 365 Tagen im Jahr)
- ⇒ Psychiatrisches Zentrum Appenzell Ausserrhoden Herisau 071 353 81 11

Notfall Kanton Appenzell Innerrhoden

Ärztenotfall:

- ⇒ Innerer Landesteil: Notfall-Dienstarzt Telefon 071 788 73 34
- ⇒ Oberegg / Vorderland: Notfall-Dienstarzt Telefon 0844 00 11 22
- ⇒ Psychiatrisches Zentrum Appenzell Ausserrhoden Herisau Tel. 071 353 81 11

Notfall Fürstentum Liechtenstein

- ⇒ Ärztlicher Notfalldienst Fürstentum Liechtenstein Telefon +423 230 30 30

Weitere hilfreiche Adressen und Telefonnummern finden Sie hier:

<https://ofpg.ch/notfall-hilfe-finden>