

Psychosoziale Arbeitsgemeinschaft PSAG

## Fachtagung

Integration von psychisch kranken Menschen –  
Auf der Suche nach dem möglichen Ideal

# Die Arbeitgeber – sozialpsychiatrische Forschung begegnet unbekanntem Wesen

Niklas Baer



KANTONALE PSYCHIATRISCHE DIENSTE  
FACHSTELLE FÜR PSYCHIATRISCHE REHABILITATION

### 1. Sind Arbeitgeber wichtig ?

### 2. Warum finden psychisch Kranke nur schwer eine Stelle ?

- KMU-Befragung 2006 (Basel-Landschaft)

### 3. Warum verlieren so viele psychisch Kranke ihre Stelle ?

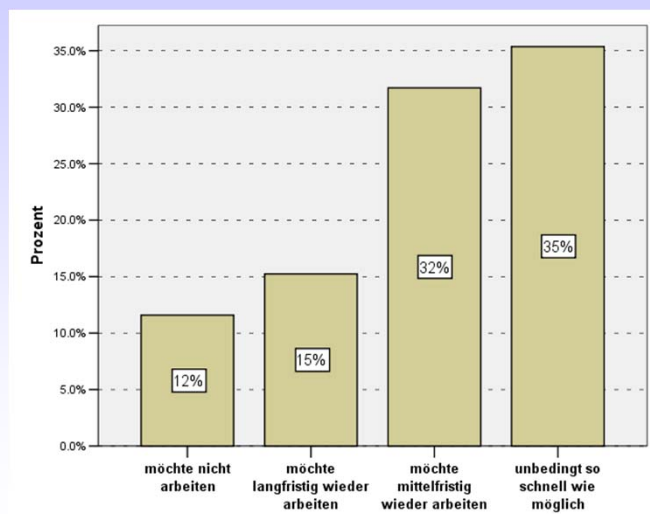
- Aktenanalyse von psychisch kranken IV-Rentnern 2009
- Befragung von Vorgesetzten und HR-Verantwortlichen 2010 (Basel-Stadt, Basel-Landschaft)

### 4. Ausblick

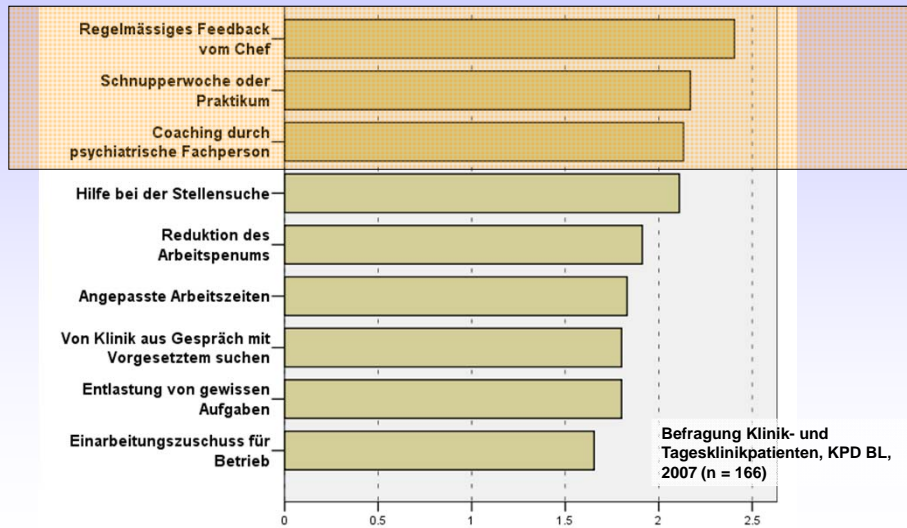
## Sind Arbeitgeber wichtig ?

## Wie dringend möchten Sie arbeiten? "

Befragung Klinik- und Tagesklinikpatienten 2007 (n = 166)

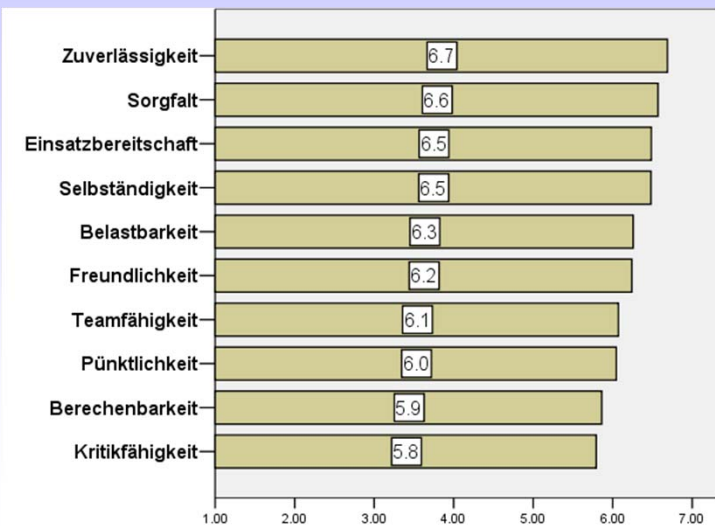


## Welche Massnahmen verbessern die aktive Stellensuche bei psychisch Kranken?



## Warum finden psychisch Kranke nur schwer eine Stelle ?

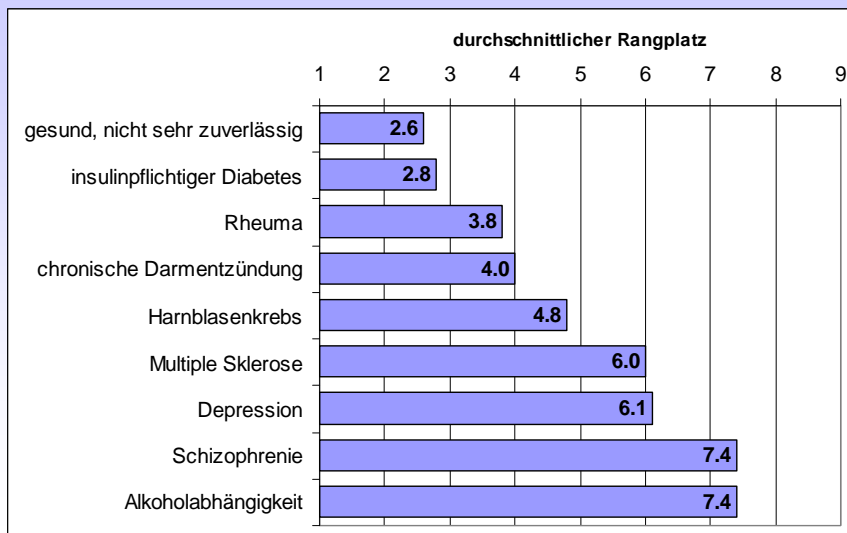
## „Wie wichtig sind folgende Eigenschaften für diese Stelle?“



## „Wie hätten Sie diese Stelle aus den folgenden 9 Bewerbern besetzt?“

	Diagnose	Informationen (systematisch variiert über 10 Versionen)	Rang 1-8
A	Multiple Sklerose	Sehr / mittel zuverlässig, sehr leistungsbereit	
B	Chronische Darmentzündung		
C	Schizophrenie		
D	Diabetes mit Insulinpflicht		
E	Rheuma		
F	Depression		
G	Harnblasenkrebs		
H	Alkoholabhängigkeit		
I	<b>Gesund</b>	<b>Nicht sehr zuverlässig, nicht sehr leistungsbereit</b>	

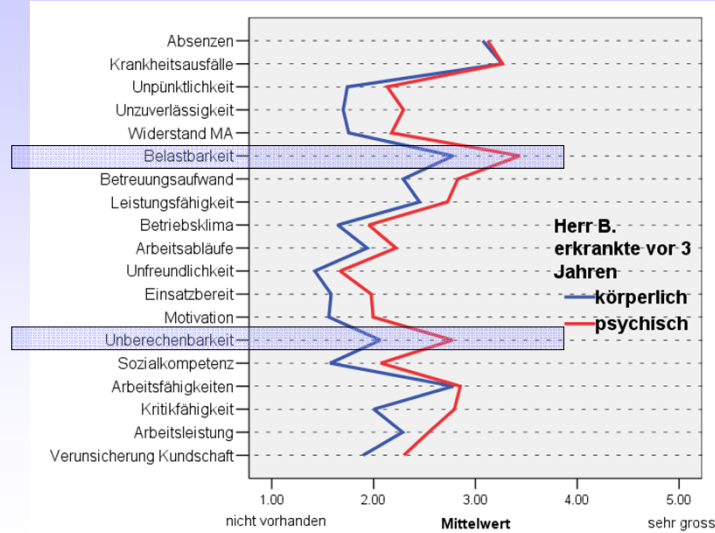
## Reihenfolge der 9 Bewerber



## „Wie stark wären Ihre Befürchtungen bei folgendem Beispiel?“ (Baer, Frick, Gautschin 2006)

Herr B. ist 35 Jahre alt und verheiratet. Nach der obligatorischen Schulzeit hat er in der Öffentlichen Verwaltung eine 3-jährige Lehre mit gutem Zeugnis abgeschlossen und anschliessend die Rekrutenschule absolviert. Danach arbeitete er zunächst beim selben Arbeitgeber in einer anderen Abteilung weiter, bis er vier Jahre später eine neue Stelle in einer Versicherung antrat. Dort arbeitete er 5 Jahre und wechselte dann nach der Heirat zu einer anderen Versicherung. Mit 32 Jahren brach bei ihm eine langwierige *psychische (körperliche)* Erkrankung aus und er musste sich *psychiatrisch (medizinisch)* behandeln lassen. Nach einer Stabilisierungs- und Rehabilitationszeit werden Sie nun von der Rehabilitationseinrichtung kontaktiert und angefragt, ob Sie bereit wären, Herrn B. anzustellen. Herr B. sei heute wieder voll arbeitsfähig.

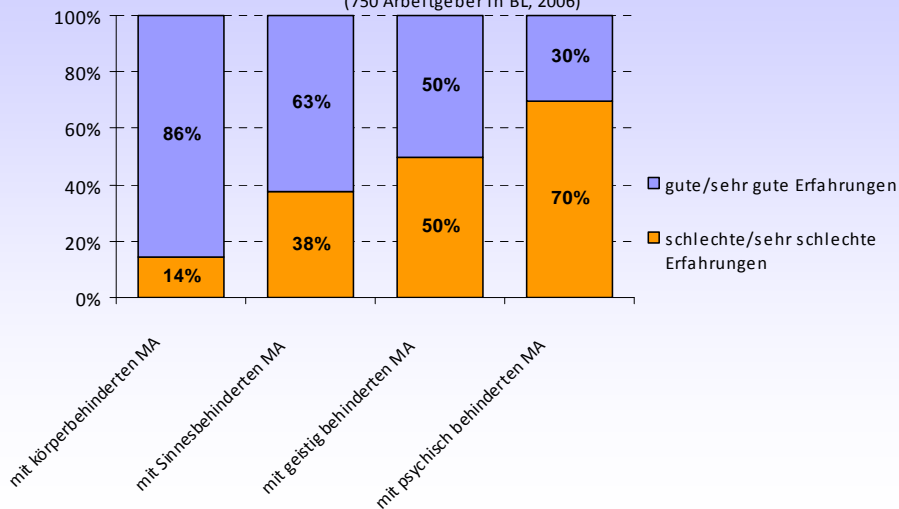
## Befürchtungen der KMU bei einer Anstellung von Herrn B.



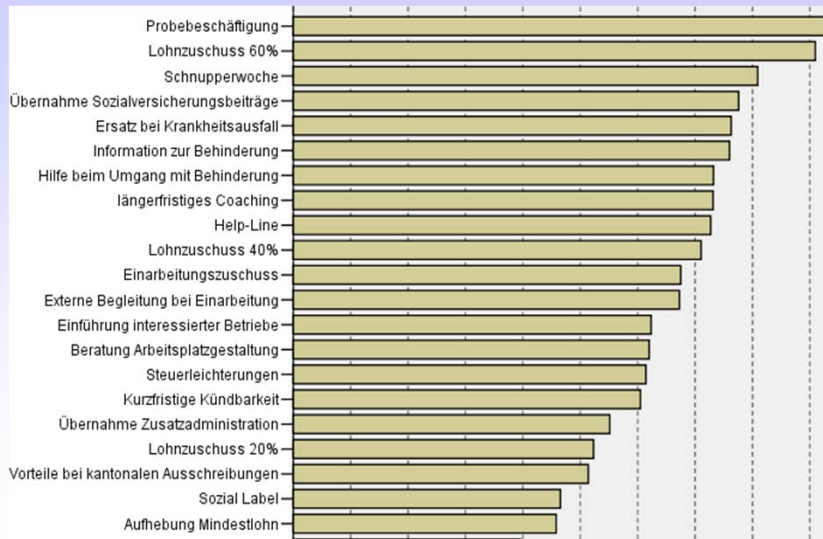
## Reale Erfahrungen der Arbeitgeber

Welche Erfahrungen haben Sie mit kranken Mitarbeitern gemacht?

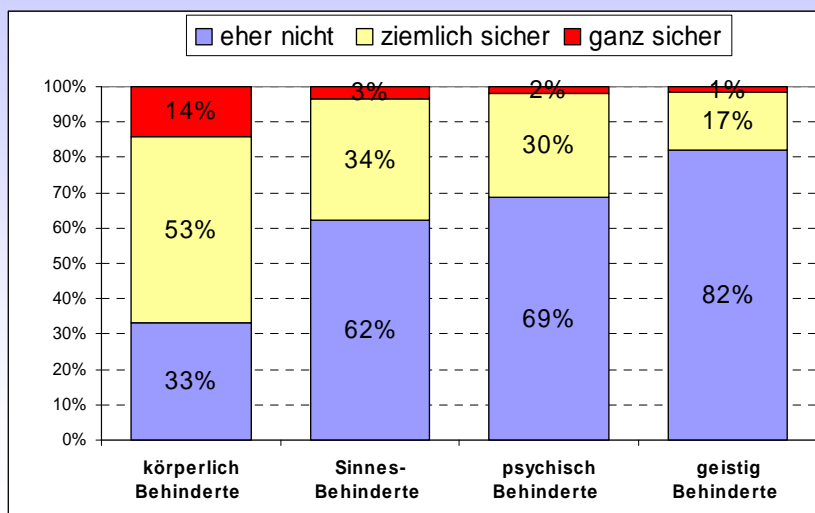
(750 Arbeitgeber in BL, 2006)



## Welche Massnahmen würden die Anstellungschancen von Behinderten verbessern?



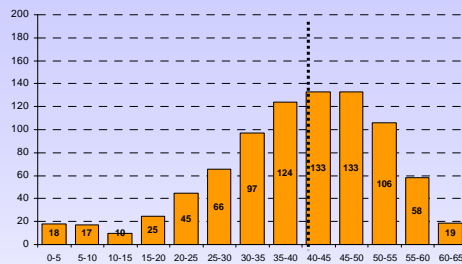
## „Würden Sie bei gegebener Unterstützung eine behinderte Person anstellen?“



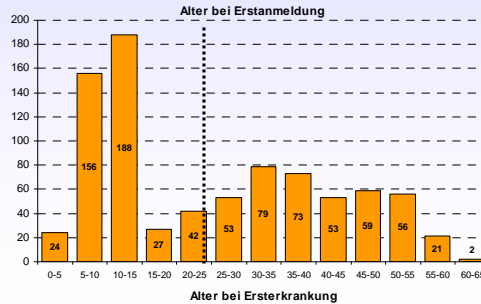
# Warum verlieren so viele psychisch Kranke ihre Stelle ?

# Früher Krankheitsbeginn, späte Erfassung

Alter bei IV-Erstanmeldung



Alter bei Ersterkrankung

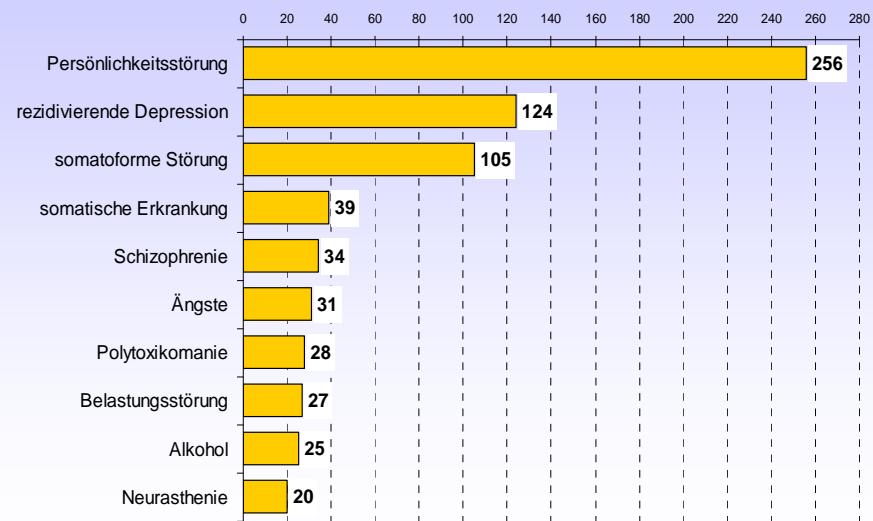


IV-Dossieranalyse (Code 646)

Baer, Frick & Fasel 2009

## Die entscheidenden Störungen

(Dossieranalyse der IV-Rentner aus psychischen Gründen: Baer, Frick, Fasel 2009)



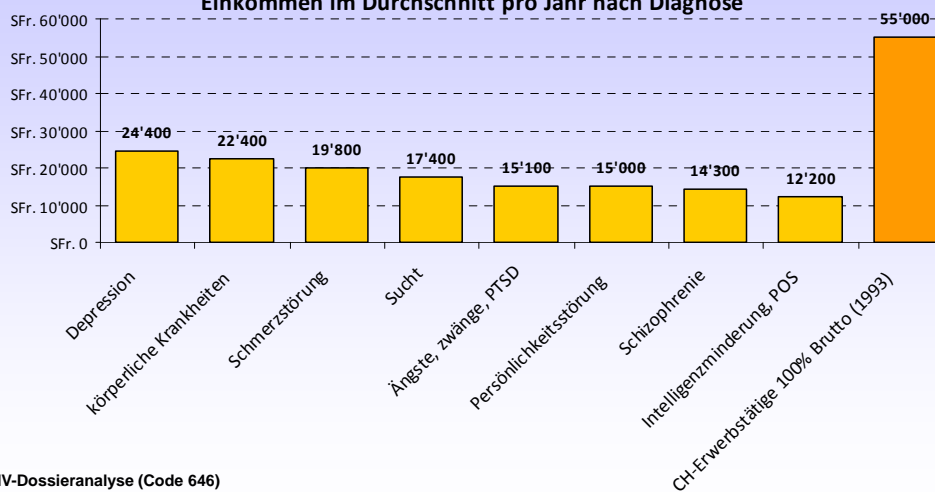
Niklas Baer  
Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation, Kant. Psych. Dienste BL

Universität Luzern  
29.09.2011

17

## Schlechte berufliche Anpassung, Versagenerfahrungen

Einkommen im Durchschnitt pro Jahr nach Diagnose



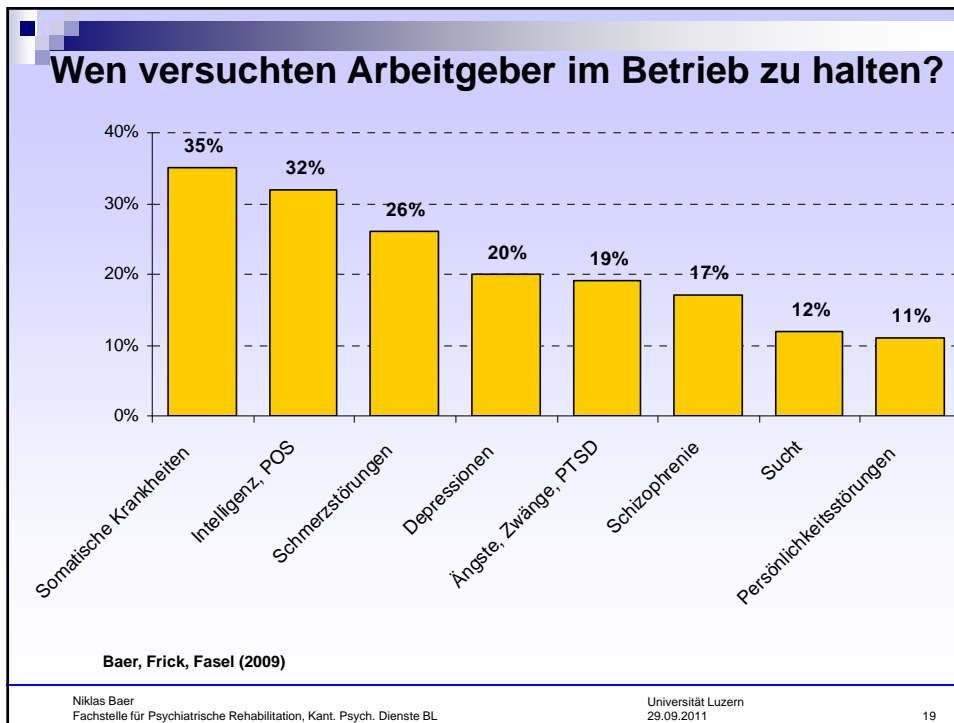
IV-Dossieranalyse (Code 646)

Baer, Frick & Fasel 2009

Niklas Baer  
Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation, Kant. Psych. Dienste BL

Universität Luzern  
29.09.2011

18



## Befragung

### Schwieriges Verhalten am Arbeitsplatz

Hilfestellung für Arbeitgeber

1. Teil
2. Teil
Verlosung
FAQ
Kontakt

1. Teil
Befragung pausieren
Abmelden

0%

### Teil 1: eine "schwierige" Situation in Ihrem Betrieb

Psychische Probleme sind auf den ersten Blick - im Gegensatz zu gewissen körperlichen Problemen und Behinderungen - nicht unbedingt ersichtlich. In den meisten Fällen zeigen sich im Verhalten der betroffenen Personen gewisse Auffälligkeiten, die vom Umfeld als "schwierig" erlebt werden - sei es auch nur im Kleinen. "Schwieriges" Verhalten ist hier nicht wertend gemeint, sondern beschreibt nur, wie man es wahrnimmt.

[Was ist unter "schwierigem" Verhalten zu verstehen?](#)

Mitarbeiter oder Mitarbeiterin mit "schwierigem" Verhalten

Bitte denken Sie nun an eine Situation mit einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin in Ihrem jetzigen Betrieb, dessen oder deren Verhalten "schwierig" war, und die für Ihren Betrieb respektive Ihre Abteilung mit besonderen Problemen (Team, finanziell, Produktivität etc.) verbunden war. Falls Ihnen mehrere Situationen einfallen, nehmen Sie bitte die gravierendste.

Bitte machen Sie zuerst einige Angaben über die Person, an die Sie nun denken.

Geschlecht*	<input checked="" type="radio"/> männlich	<input type="radio"/> weiblich
Ungefähres Alter als Problem sichtbar wurde	55	
Zivilstand	<input checked="" type="radio"/> verheiratet	<input type="radio"/> geschieden/getrennt
	<input type="radio"/> ledig	<input type="radio"/> verwitwet
	<input type="radio"/> weiss nicht	

Anonyme Anrede

Bitte teilen Sie dieser Person einen nicht identifizierenden Spitznamen zu, z. B. "Frisch" oder "Fröhlich"

Spitzname\*

uu

(Baer, Frick, Fasel, Wiedermann, 2011)

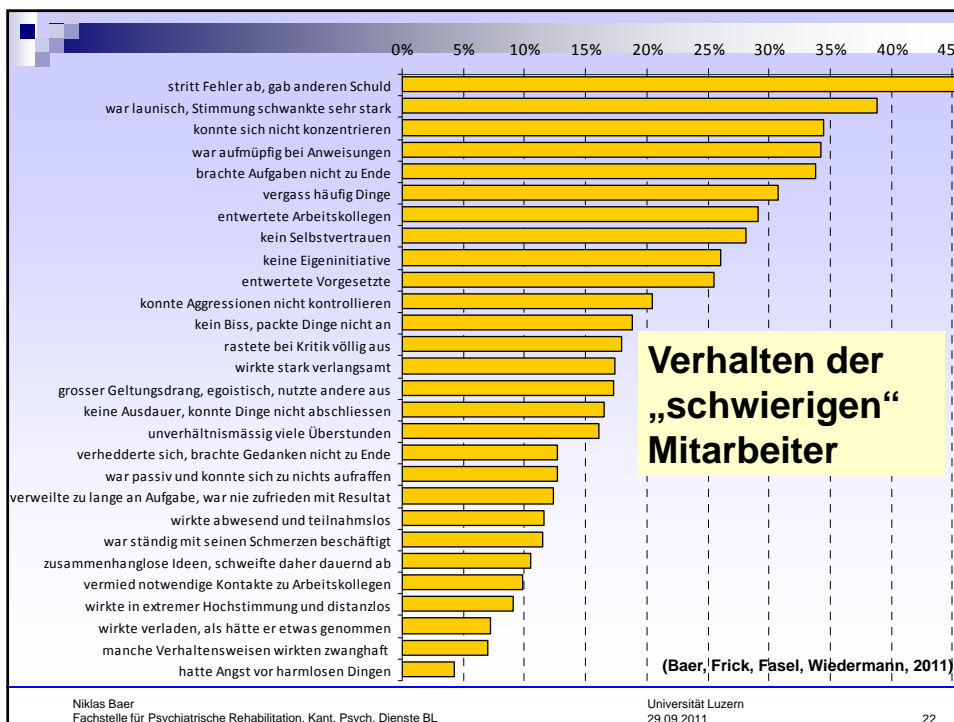
Weiter

## Bitte geben Sie dem „schwierigen Mitarbeiter“ einen Spitznamen

Aggressiv offensiv	Giftig böse	Instabil	Manisch nervös	Depressiv	Bluffig	Zwanghaft ängstlich	undiszipliniert
Domina Aggressor Destroy Danger KungFu Rambo	Bissig Giftzwerg Hexe Kröte Skorpion Schlange	Achterbahn Chameleon Chaotin Labilchen JoJo Launisch	Nervoso Speedy Suppehuen Zappel Hektisch Wirbel	Depri Down Heulsuse Kummer Sorgenfalte Traurig	Besserwisser Primadonna Blender Guru Wichtig King	Genau Angsthas Komplex Steif Stur Intro	Späti Faultier Viertel ab Acht Lama Spät
Dumm ungeschickt	Mühsam	Negativ	Unehrllich	Seltsam	Süchtig	Aufgestellt fröhlich	Umgänglich nett
Brainy Spaski Lapi Fläsche Halbschuh Pflaume Tschumpeli	Nervensäge Quälgeist Mühsam Schwierig Intensiv Tam Tam Ärger	Griesgram Mauli Motzki Mekker Nörgeli Stinker Muhler	Fauler Ei Klauer Lüge Treulos Märlitante Filou Larve	Eigenbrötler Gnom Komisch Psycho Seltsam Knorrli Anders	Alki Haschi Joint Kater Suffi Durst Blau	Flott Freudig Funny Happy Sünneli Munter Lustig	Ängeli Goldig Gutherz Herzig Lieb Nett Umgänglich

(Baer, Frick, Fasel, Wiedermann, 2011)

Niklas Baer  
Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation, Kant. Psych. Dienste BL  
Universität Luzern  
29.09.2011  
21



## Typen „schwieriger“ Mitarbeitender (mit häufigsten Merkmalen)

### Typ 1: Depression, Burnout (13%)

- keine Eigeninitiative
- konnte Dinge nicht anpacken
- passiv
- Konzentrationsprobleme
- kein Selbstvertrauen
- unverhältnismässig viele Überstunden

### Typ 2: „Charakterprobleme“ und Leistungsprobleme (13%)

- stritt Fehler ab, gab immer den anderen Schuld
- entwertete Arbeitskollegen
- aufmüpfig bei Anweisungen
- brachte Aufgaben nicht zu Ende
- vergass häufig Dinge

### Typ 3: nur Leistungsversagen (19%)

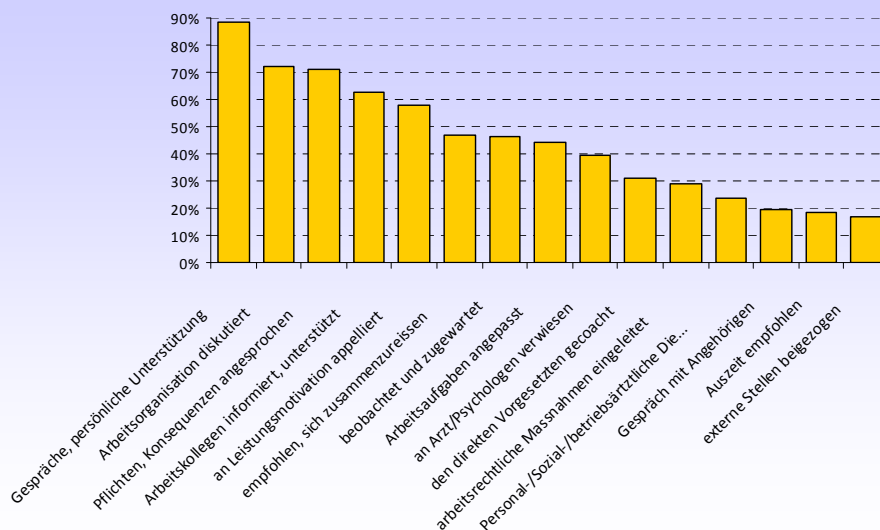
- vergass häufig Dinge
- Konzentrationsprobleme
- brachte Aufgaben nicht zu Ende

### Typ 4: „Charakterprobleme“ – gute Leistung (23%)

- stritt Fehler ab, gab immer den anderen Schuld
- war sehr launisch und unberechenbar
- entwertete Vorgesetzte
- entwertete Arbeitskollegen
- aufmüpfig bei Anweisungen
- rastete bei Kritik völlig aus

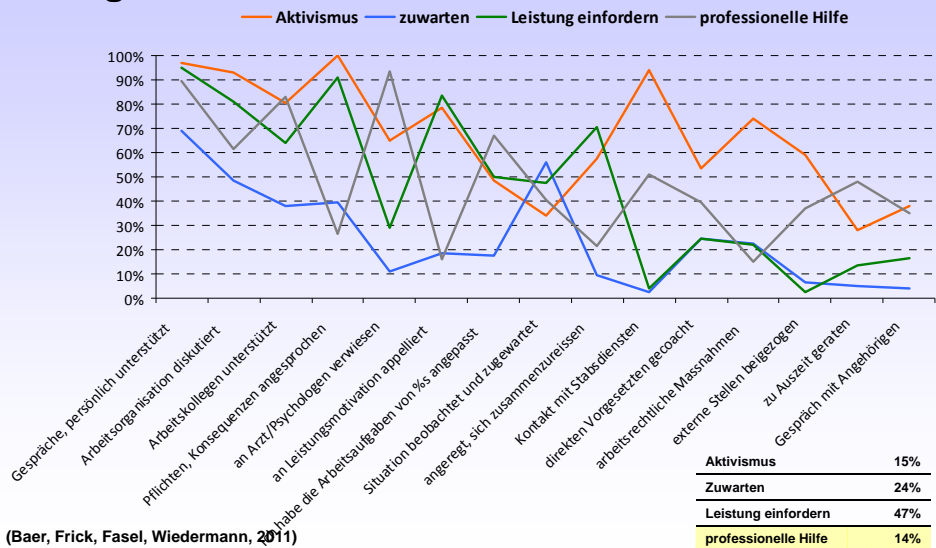
### Typ 5: Isolierte Probleme, geringe Gesamtbelastung (32%)

## Wie intervenieren Vorgesetzte und HR?



(Baer, Frick, Fasel, Wiedermann, 2011)

## Viele Leistungsappelle, selten externe Hilfe – wie Vorgesetzte intervenieren



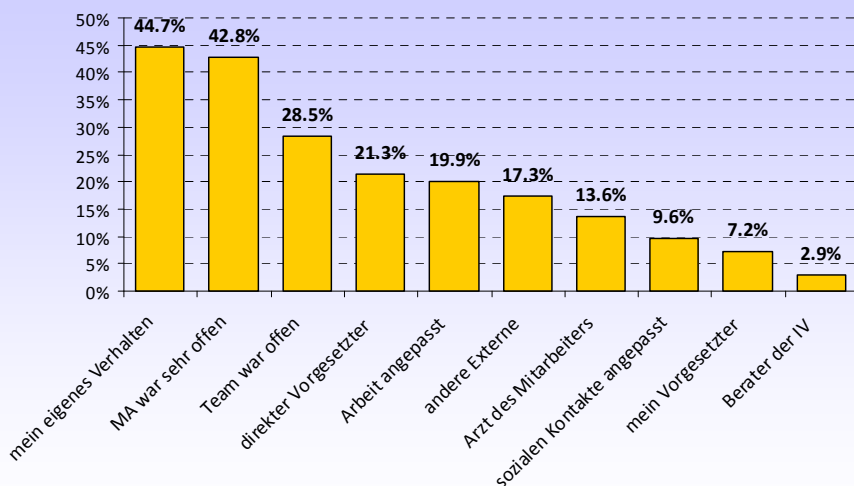
(Baer, Frick, Fasel, Wiedermann, 2011)

Niklas Baer  
 Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation, Kant. Psych. Dienste BL

Universität Luzern  
 29.09.2011

25

## Wer hat bei der allfälligen Problemlösung geholfen?



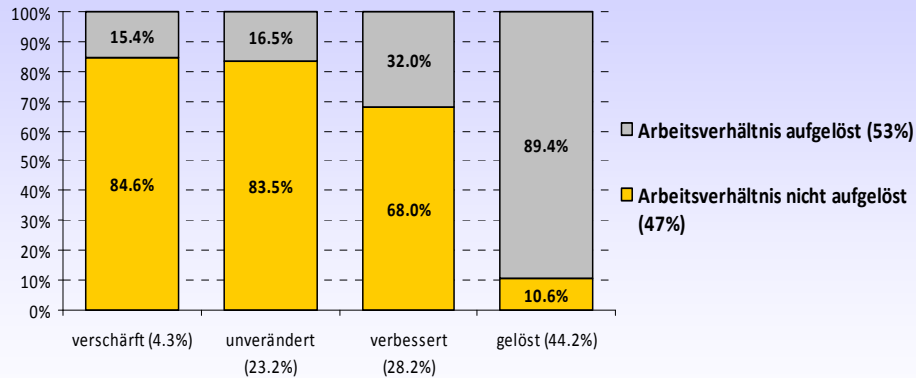
Niklas Baer  
 Fachstelle für Psychiatrische Rehabilitation, Kant. Psych. Dienste BL

Universität Luzern  
 29.09.2011

26

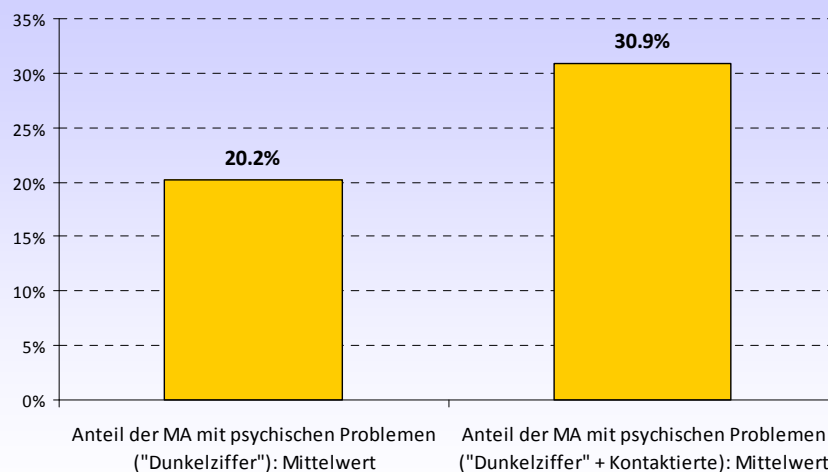
## Was heisst „Problemlösung“?

Aktuelle Wahrnehmung des Problems - nach Status des Arbeitsverhältnis



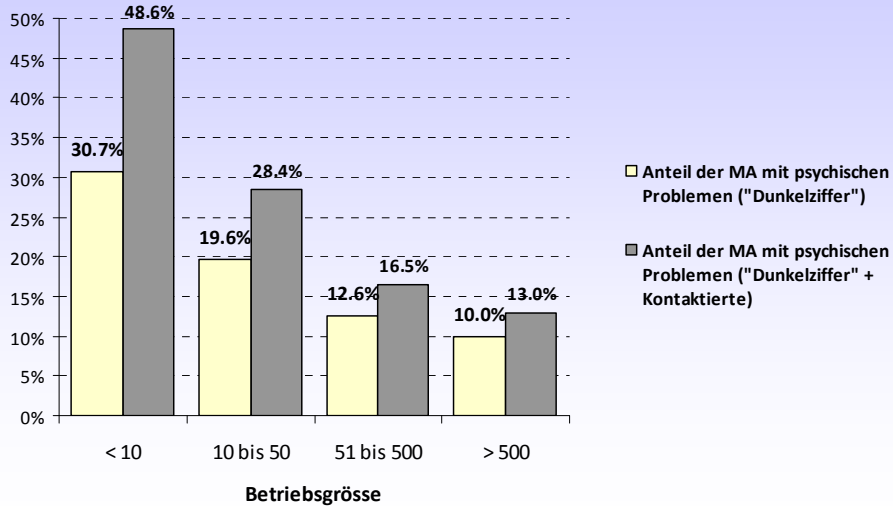
Durchschnittliche Dauer der Problemsituation: 2.8 Jahre

## Arbeitsrelevante psychische Problemen generell sind ein Massenphänomen (Schätzung der Häufigkeit durch die Personalverantwortlichen)



„Wie viele der Mitarbeitenden, für die Sie zuständig sind, hatten bis heute jemals ein zumindest leichtes psychisches Problem, das sich auf die Leistungsfähigkeit, das Sozialverhalten oder die Arbeitsmoral ausgewirkt hat?“

## Je kleiner der Betrieb desto häufiger werden psychische Probleme wahrgenommen



## Ausblick: Erweiterung des Fokus

- Von den schweren chronischen Störungen zu den leichteren
- Von der Wiedereingliederung zum Arbeitsplatzerhalt
- Vom Kranken zum Vorgesetzten
- Vom Training zu Arbeitsplatzanpassungen und Coaching
- Von Appellen zu Information und Unterstützung der AG
- Von der Gesundheitsförderung zur Frühintervention
- Vom Pragmatismus zu fundierten Prozessen
- Von Einzelinitiativen zum interdisziplinären Setting
- Vom „Arztgeheimnis“ zur zweckmässigen Kooperation