

Rheinfelder Tage – Psychosomatik und Arbeit  
**Vertrauen, Qualität und Kompetenz**

11.12.2014, Klinik Schützen, Rheinfelden

Niklas Baer

**Psychische Probleme am  
Arbeitsplatz - Die Rolle der  
Behandelnden**



# **Inhalt**

**Psychische Störungen und Ausgliederung: generelle Entwicklungen**

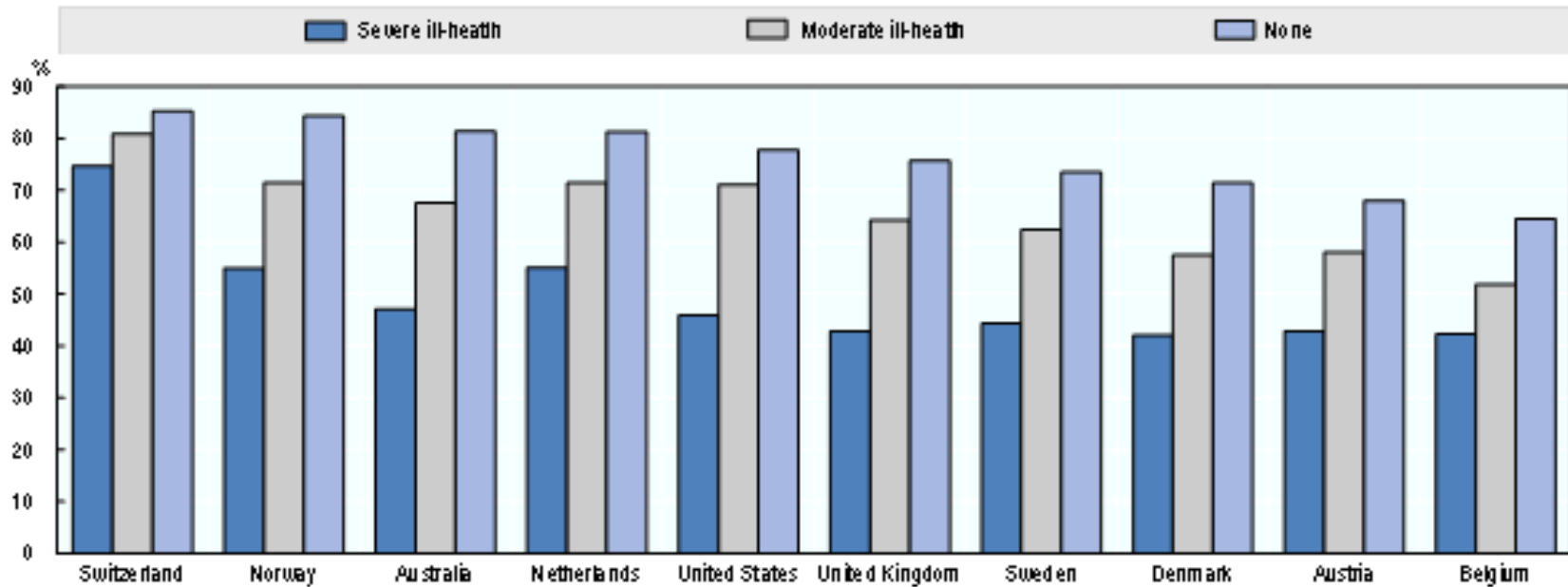
**Erschwerte Lösung von Arbeitsproblemen bei psychisch kranken  
Mitarbeitenden**

**Psychiatrisch/psychotherapeutische Informationen und Mitwirkung sind  
nötig**

**Mögliche Konsequenzen für die Rolle der Behandelnden**

# Die meisten psychisch Kranken arbeiten ...

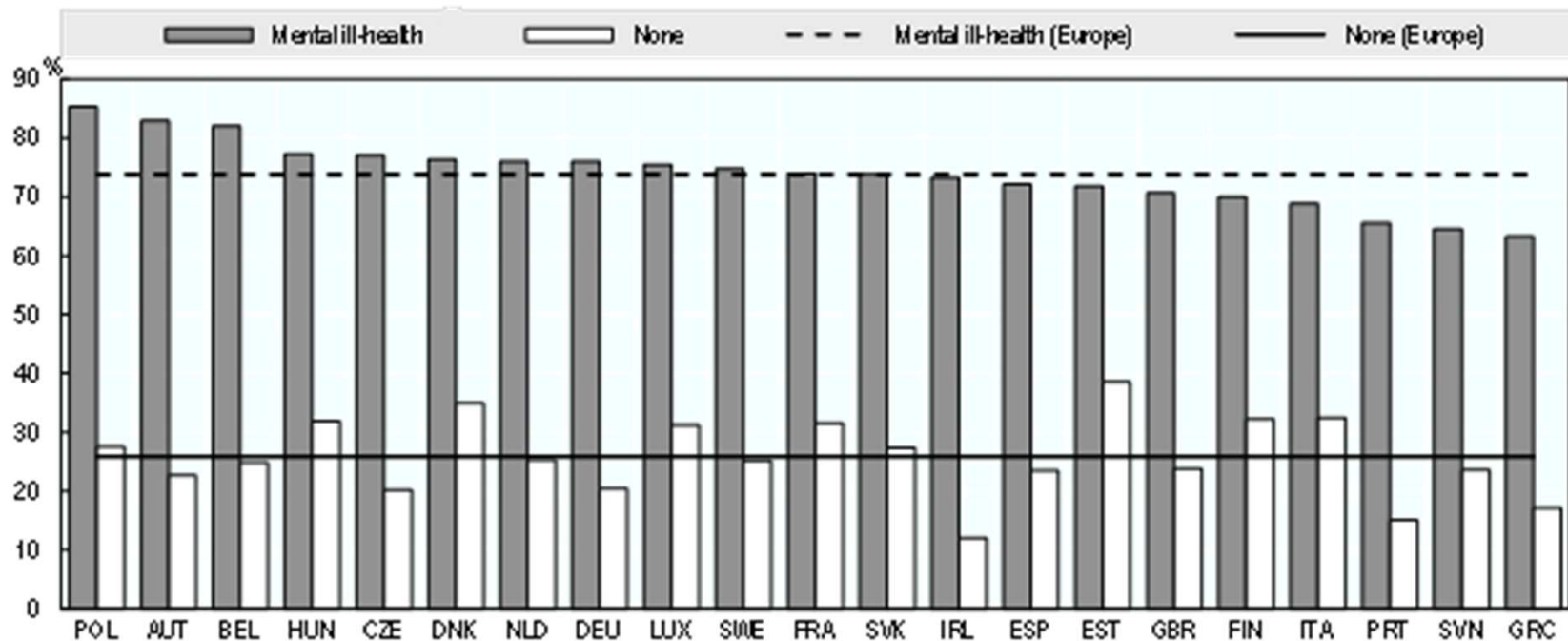
**A Employment-population ratio (employed people as a proportion of the working-age population), by severity of mental ill-health, latest available year**



# ... haben aber Probleme bei der Arbeit

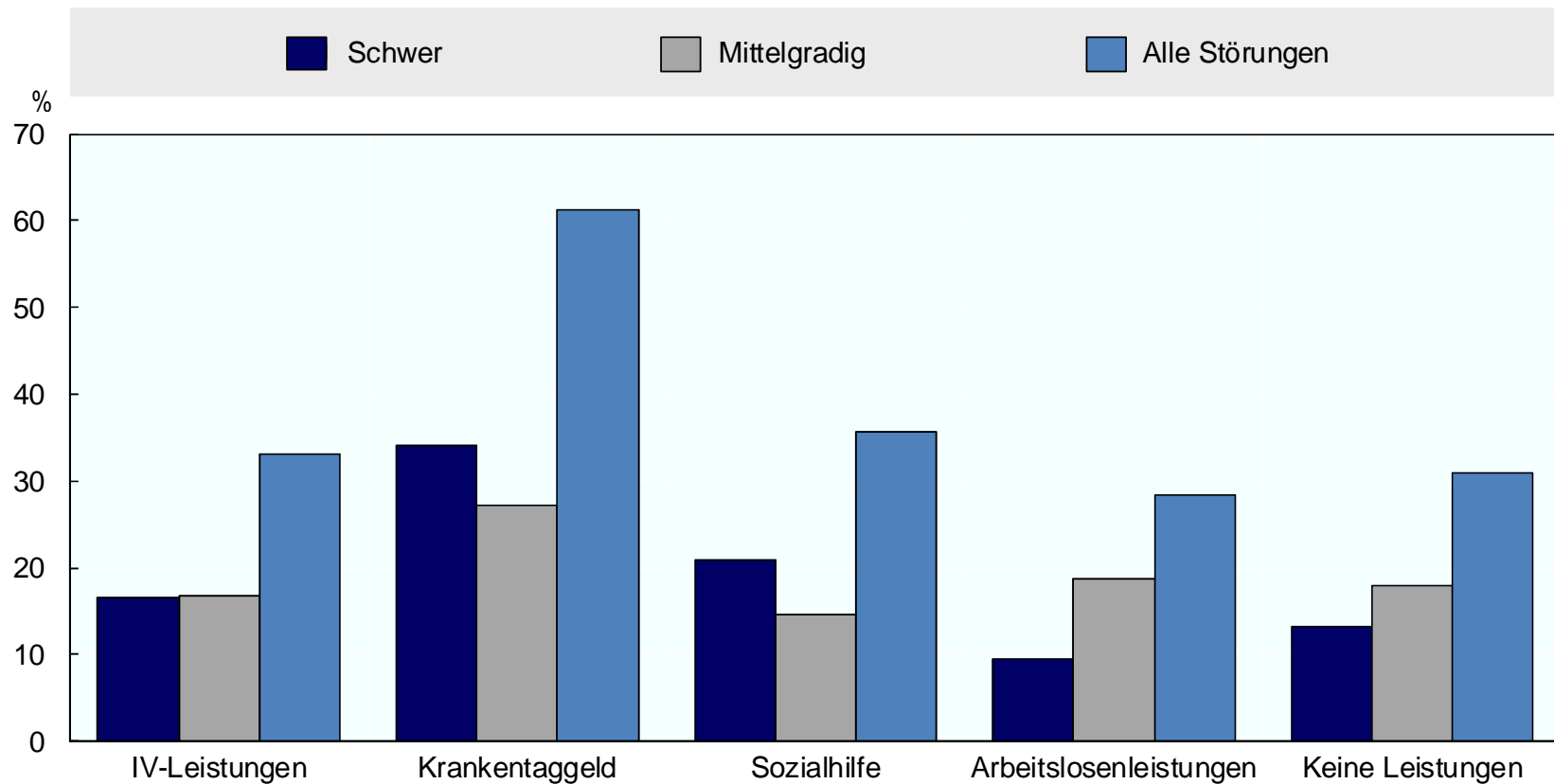
## D. Productivity loss through mental ill-health

People who have not been on sickness absence but had a reduced productivity due to an emotional problem (last four weeks), by mental health status and country

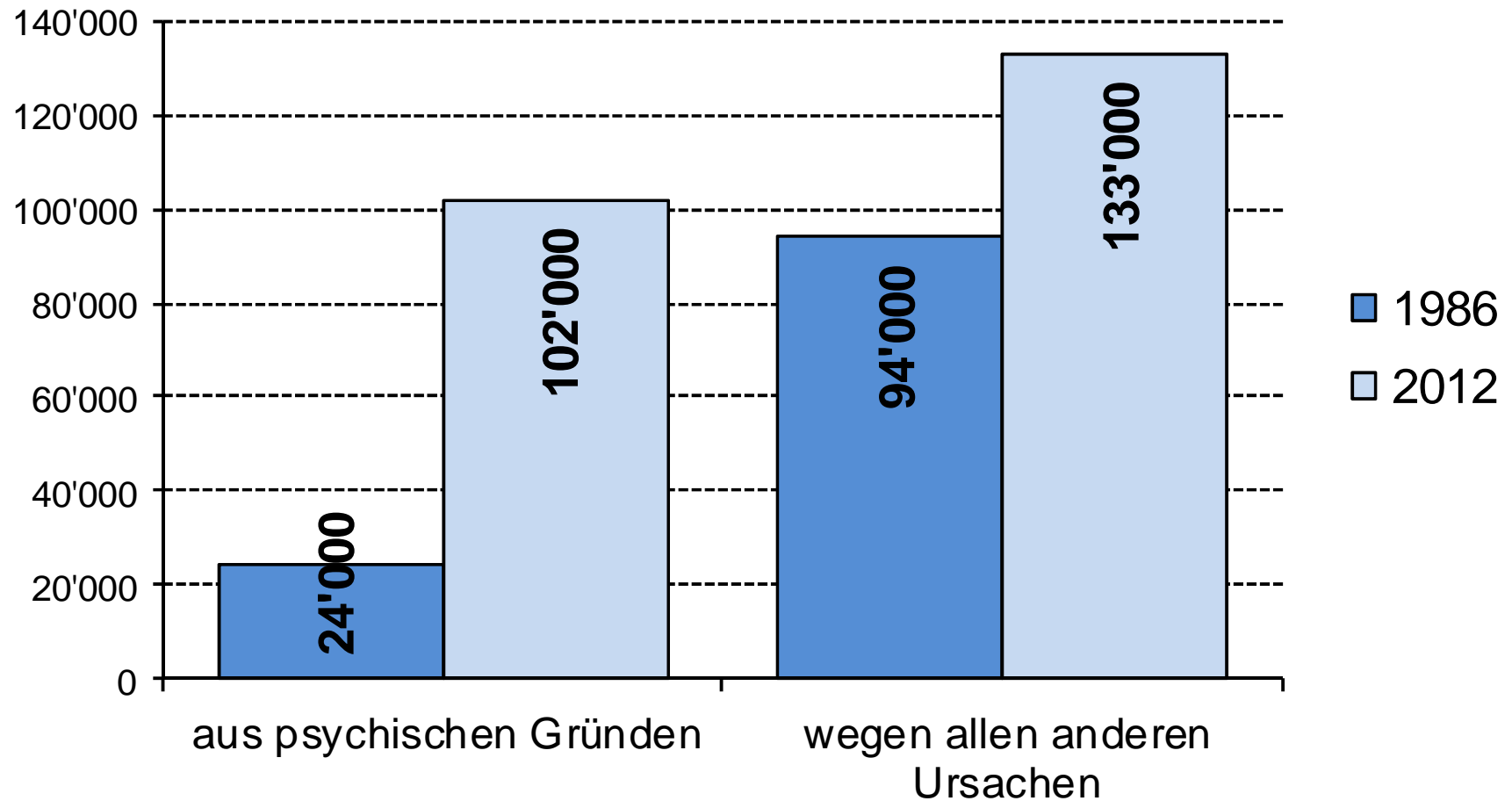


# Hohe Prävalenz psychisch Kranker in allen Versicherungssystemen / Sozialhilfe

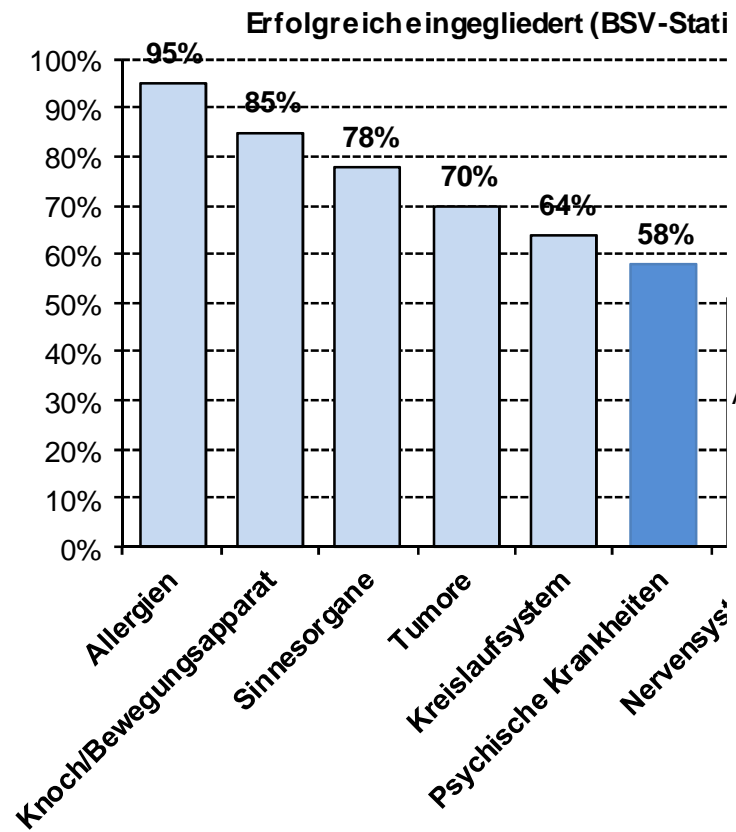
Anteil der Personen mit einer psychischen Störung unter den Leistungsbezügern im arbeitsfähigen Alter



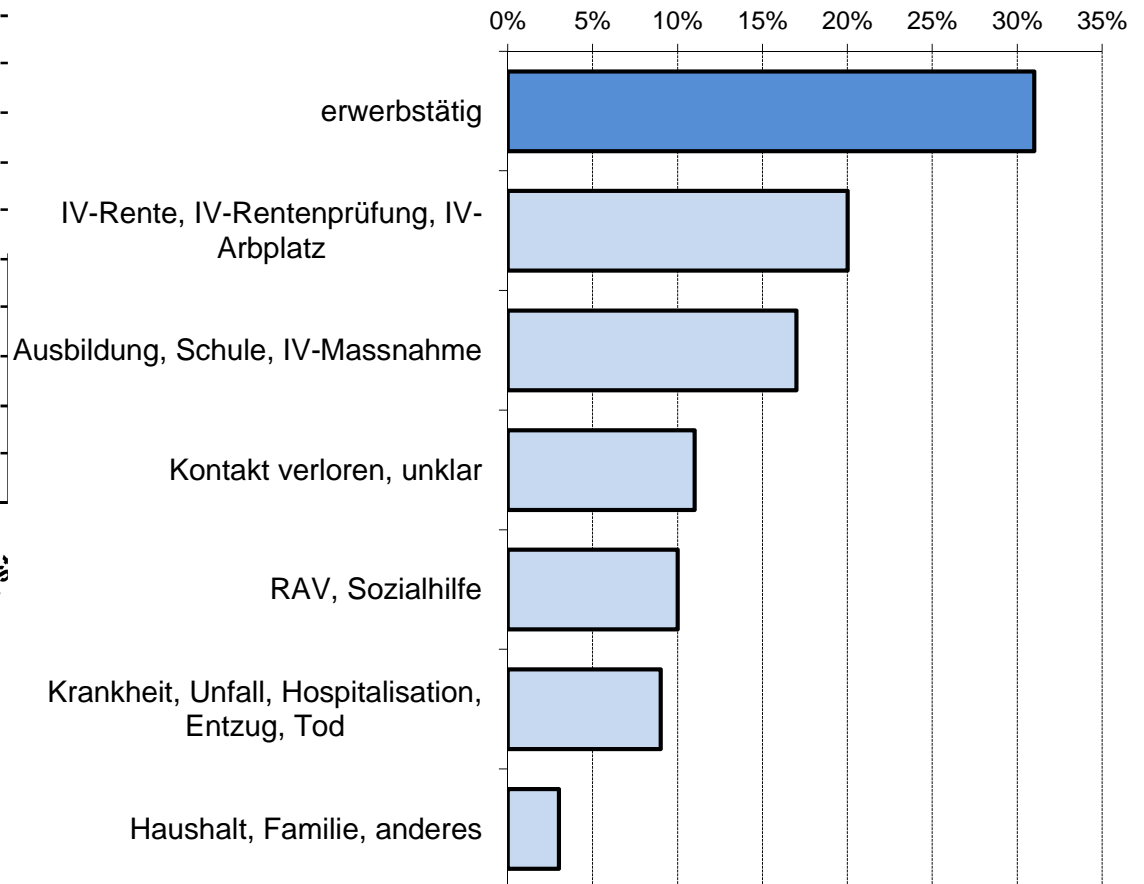
# Immer mehr IV-Rentner aus psychischen Gründen – trotz konstanter Epidemiologie ...



# Eingliederungserfolge der Invalidenversicherung sind bisher gering



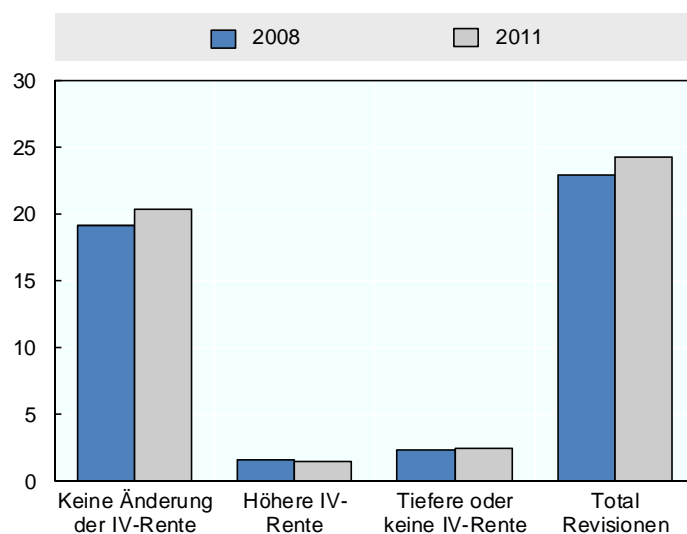
## "Erfolgreich Eingegliederte": Effektive Situation



# Wiedereingliederung aus der Rente

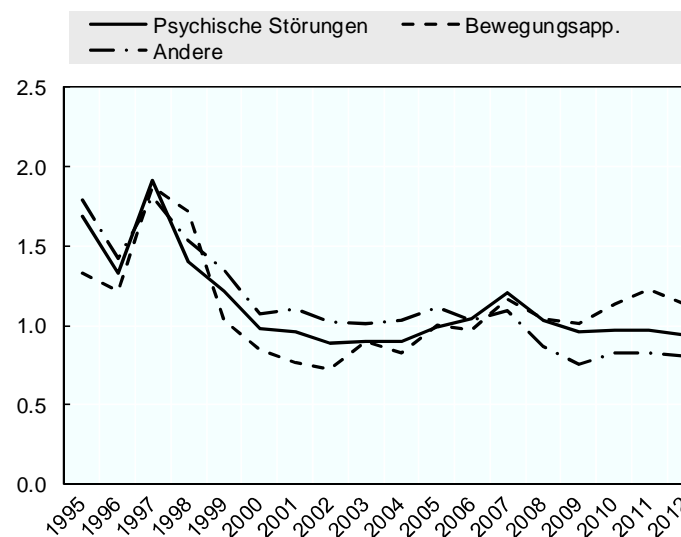
## Häufige Rentenrevisionen, seltene Änderungen

Tafel A. Als Anteil aller IV-Bezüger



## Eingliederung aus der Rente nahezu inexistent

Tafel B. Abgänge nach wichtigsten Krankheitsbildern als Anteil der IV-Leistungen nach Krankheitsbild



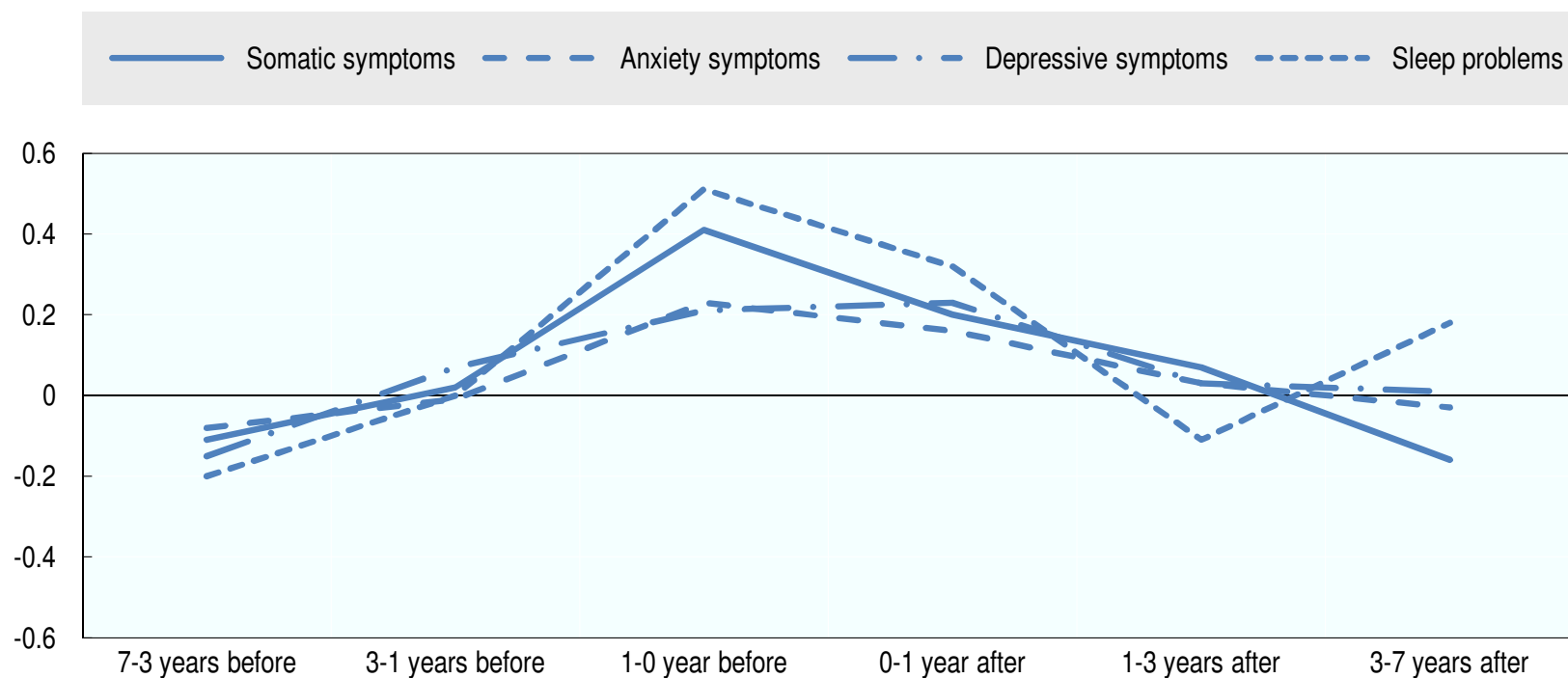
Schweiz: «Startkapital», «XtraJobs», Ingeus-Evaluation etc.  
 USA: «Ticket-to-Work»; «Mental Health Treatment Study»  
 Norwegen: Pool von Arbeitsplätzen



# Genesung nach der IV-Berentung

*Symptoms typically improve after disability benefit award*

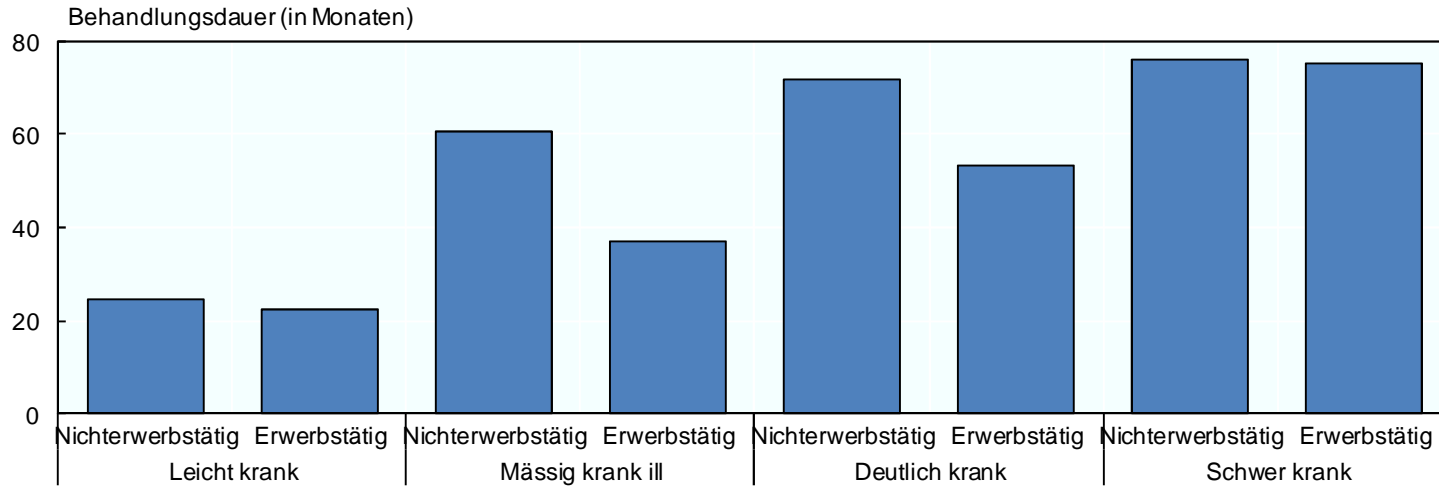
**Variation in different symptoms before, during and after disability benefit award (Z scores)**



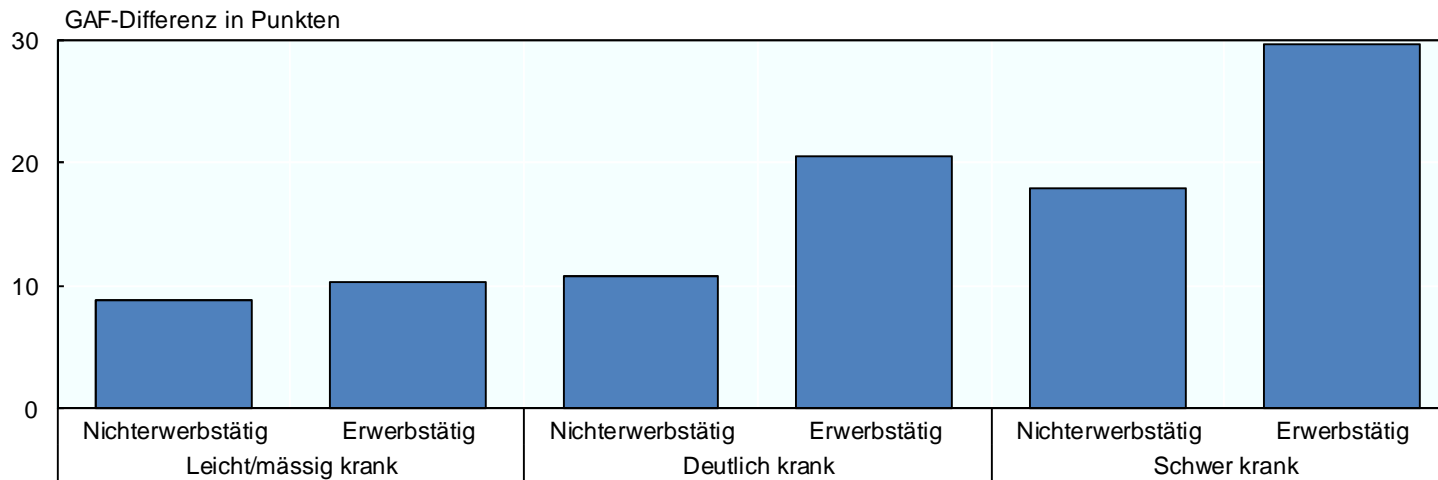
*Source:* Overland S, N Glozier, M Henderson, J G Maeland, M Hotopf, A Mykletun (2008) Health status before, during and after disability benefit award: the Hordaland Health Study (HUSK), *Occupational and Environmental Medicine*, 65, 769-73.

# Erwerbstätigkeit und psychische Genesung

## Erwerbstätige Patienten haben kürzere Behandlungsdauern ...



## ... und genesen besser



# Psychische Behinderungen sind komplex und dynamisch

Krankheit	Person	Umwelt
Art, Schweregrad	Bildung	Ärzte
Beginn, Verlauf, Genesung	Arbeitsbiographie	- Krankschreibeverhalten, Berichte
Komorbidität	Bewältigungskompetenzen	- Kooperation mit Arbeitgeber, Vers.
Krankheitsverhalten	Erwartungen	Arbeitgeber
- Inanspruchnahme von Behandlung	Ängste	- Absenzenmanagement
- Dauer bis zur Behandlung	Persönlichkeit	- Führungskompetenzen
- «Disclosure»	- Freundlichkeit	- Anstellungsbereitschaft
	- Flexibilität	- Verfügbarkeit von Hilfen
	- Motivation	Versicherungen
	- Einsichtsfähigkeit	- Frühintervention
	- Gewissenhaftigkeit	- Kooperation mit Psychiatrie
	- Akzentuierungen	- Wirksamkeit Massnahmen
		- Anreize etc.

# Krankheit: «Genesung» und Problembeginn

**Jahresprävalenz psychischer Störungen in der Bevölkerung:**

20 – 30%

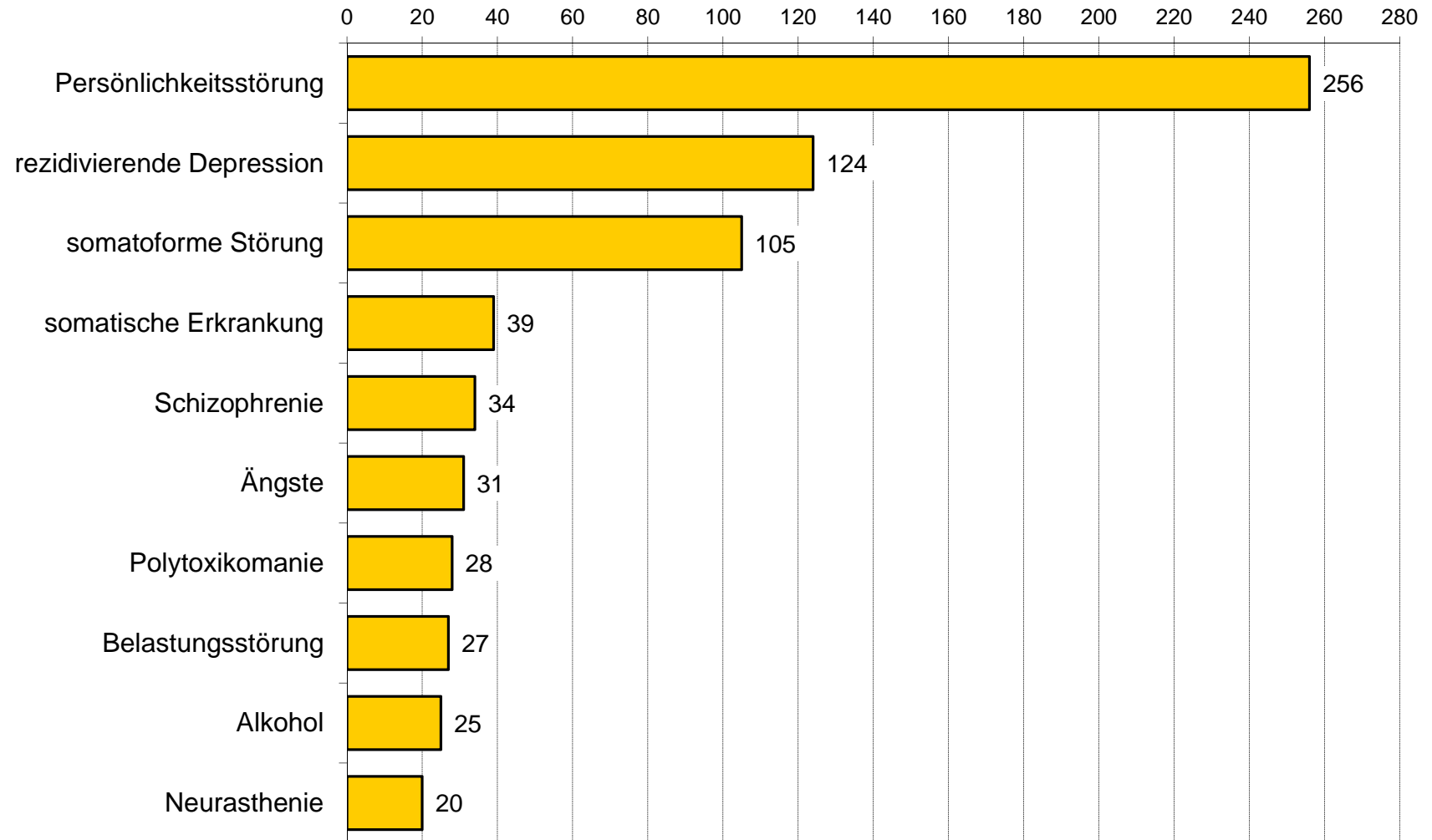
**Lebenszeitprävalenz psychischer Störungen in der Bevölkerung:**

40 – 50%

Prevalence and age of onset of mental disorders, United States, 2001-03  
(Kessler et al., 2005)

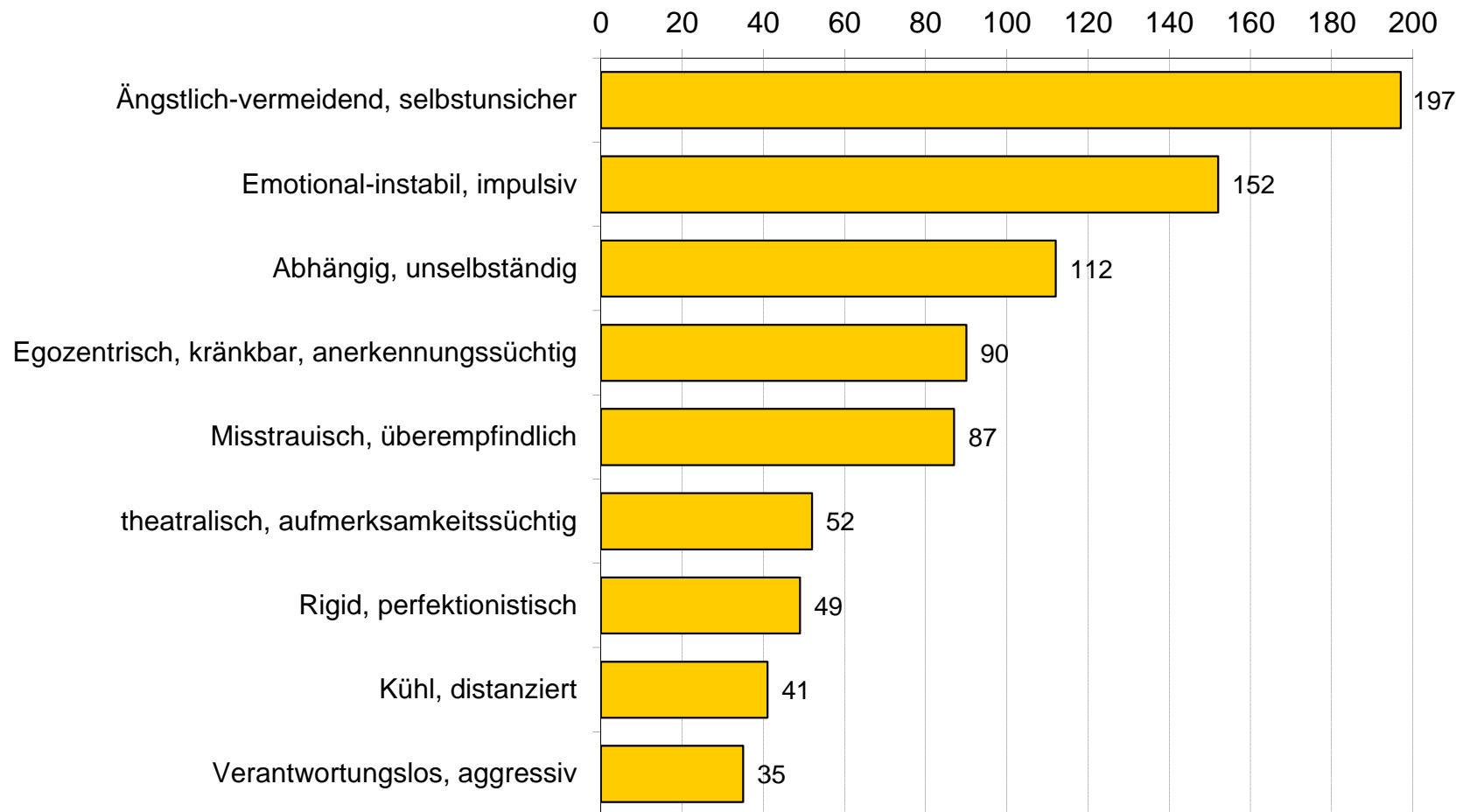
	Prevalence (%)			Median age of onset	Age of onset distribution (25 <sup>th</sup> -75 <sup>th</sup> percentile) Years
	Age 18-29	Age 30-44	Age 45-59		
Anxiety disorder	30	35	31	11	6 - 21
Mood disorder	21	25	23	30	18 - 43
Impulse-control disorder	27	23	—	11	7 - 15
Substance use disorder	17	18	15	20	18 - 27
<b>Any mental disorder</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>7 - 24</b>

# Krankheit: Rund 30% der psychiatrischen IV-Renten wegen Persönlichkeitsstörungen

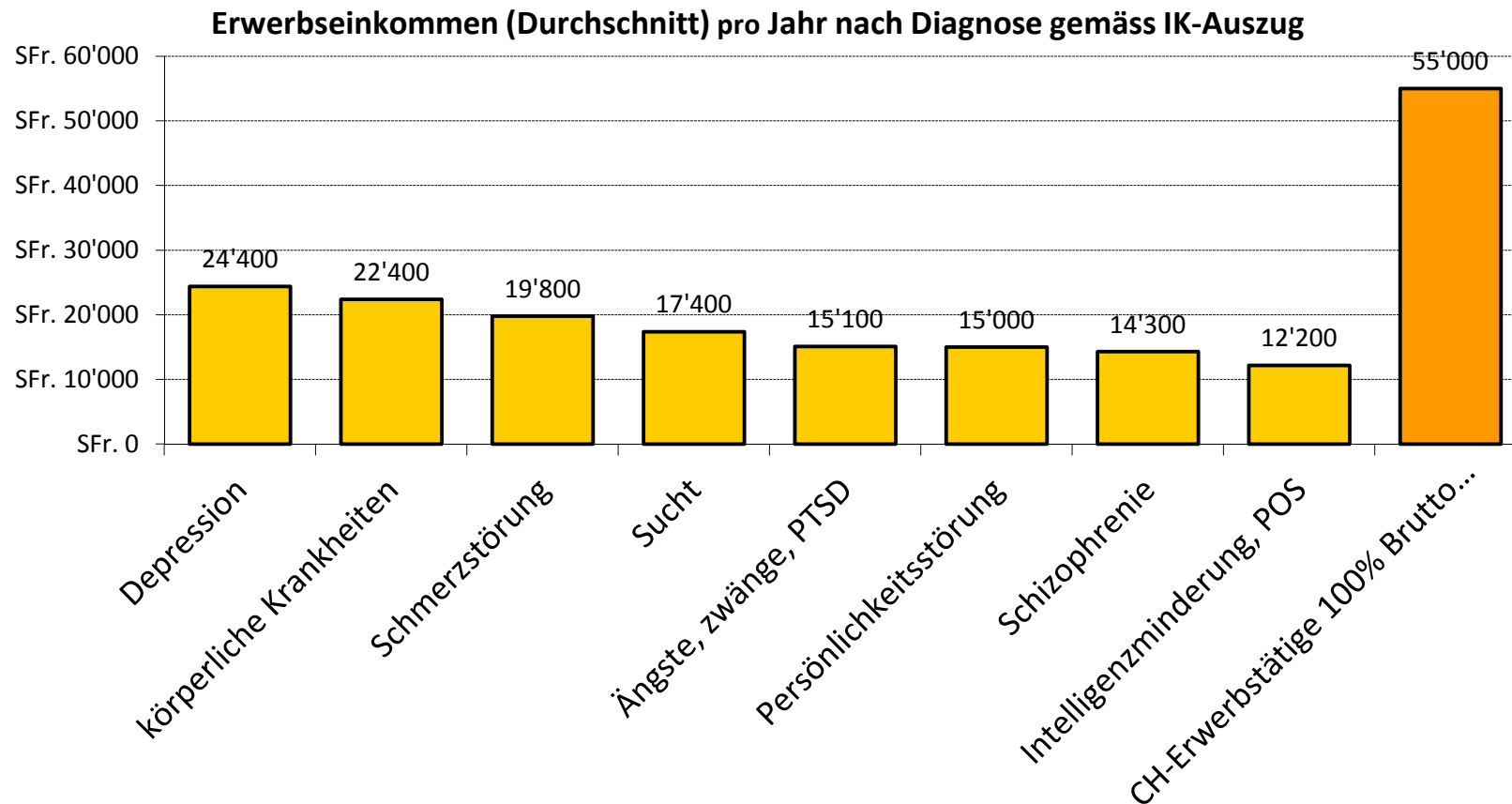


# Krankheit: Rund 70% der IV-Rentner sind zumindest «schwierige» Persönlichkeiten

Persönlichkeitsakzentuierungen bei IV-Berenteten

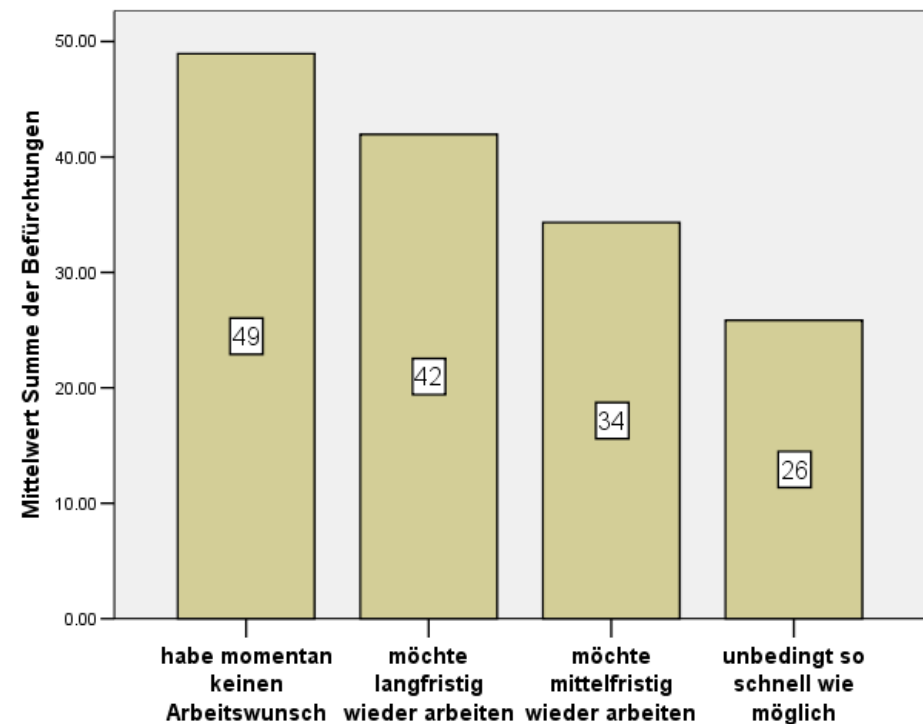
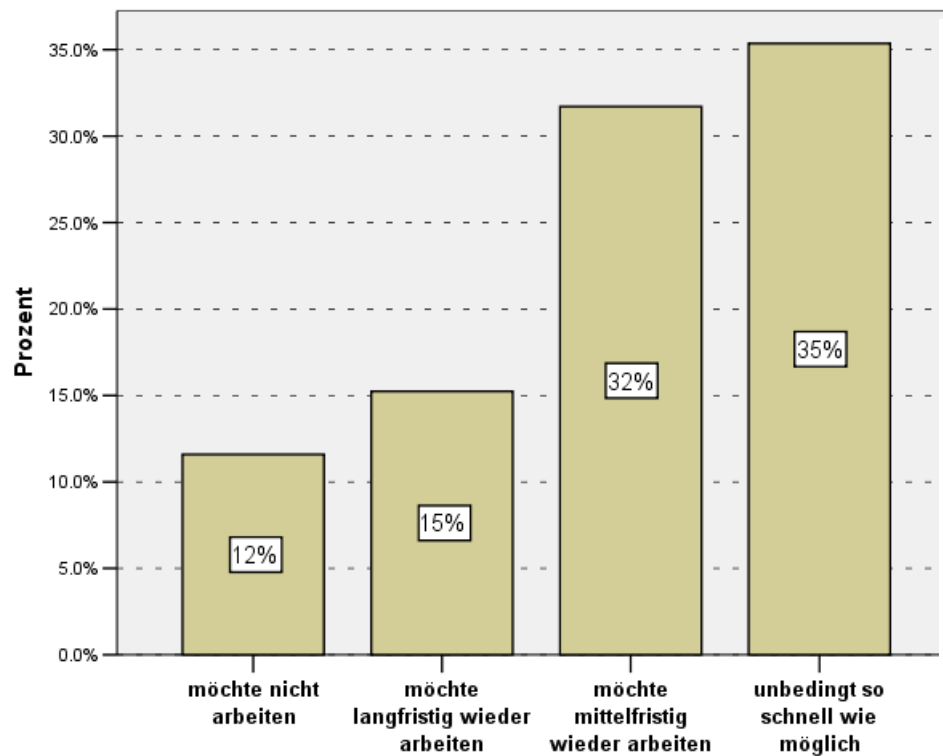


# Arbeitsbiografie: Berufliche Anpassung vor Berentung



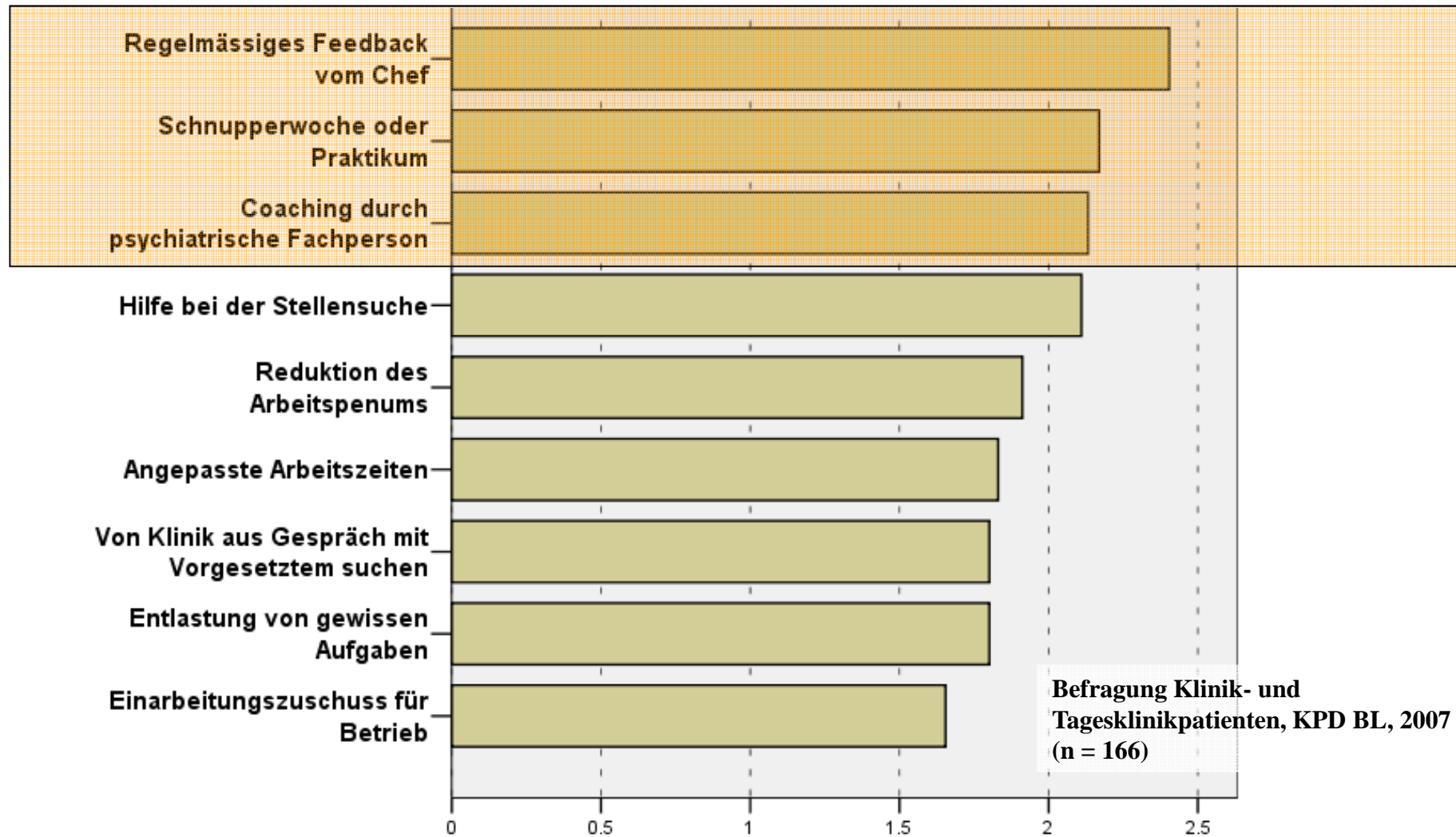
# Ängste: «Wie dringend möchten Sie arbeiten?»

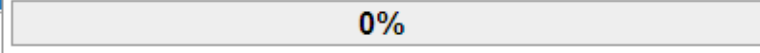
Befragung Klinik- und Tagesklinikpatienten, Baselland 2007 (n = 166)





# Ängste: Welche Massnahmen aktivieren die Stellensuche bei psychisch Kranken?





### 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\*  männlich  weiblich

Ungefähres Alter als Problem sichtbar wurde

Zivilstand  verheiratet  geschieden/getrennt  verwitwet  ledig  weiss nicht

Anonyme Anrede

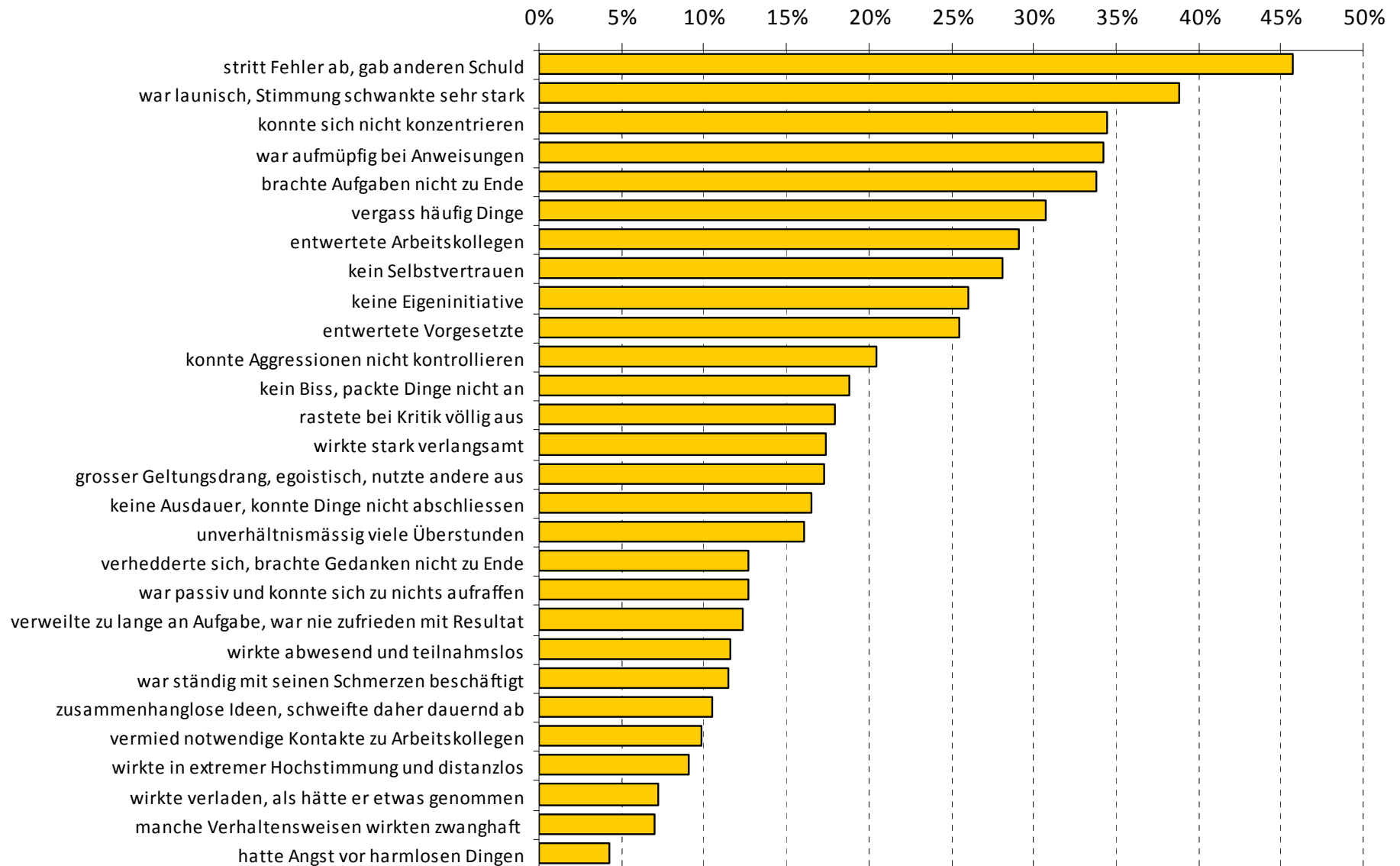
Bitte teilen Sie dieser Person einen nicht identifizierenden Spitznamen zu, z.B. "Frisch" oder "Fröhlich"

Spitzname\*

# Umwelt: Wie Arbeitgeber psychisch kranke Mitarbeiter wahrnehmen

<b>Aggressiv offensiv</b>	<b>Giftig böse</b>	<b>Instabil</b>	<b>Manisch nervös</b>	<b>Depressiv</b>	<b>Angeberisch</b>	<b>Zwang-haft ängstlich</b>	<b>Undiszi- pliniert</b>
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 Achti Lama Spät
<b>Dumm unge- schickt</b>	<b>Mühsam</b>	<b>Negativ</b>	<b>Unehrlich</b>	<b>Seltsam</b>	<b>Süchtig</b>	<b>Aufge- stellt fröhlich</b>	<b>Umgäng-lich nett</b>
Brainy Spaski Lapi Fläsche Halbschuh Pflaume Tschumpeli	Nervensäge Quälgeist Mühsam Schwierig Intensiv Tam Tam Ärger	Griesgram Mauli Motzki Mekker Nörgeli Stinker Muhler	Faules 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

# Umwelt: „Schwieriges“ Verhalten belastet Chefs am meisten



# Umwelt: Typen „schwieriger“ Mitarbeitenden

## 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%)

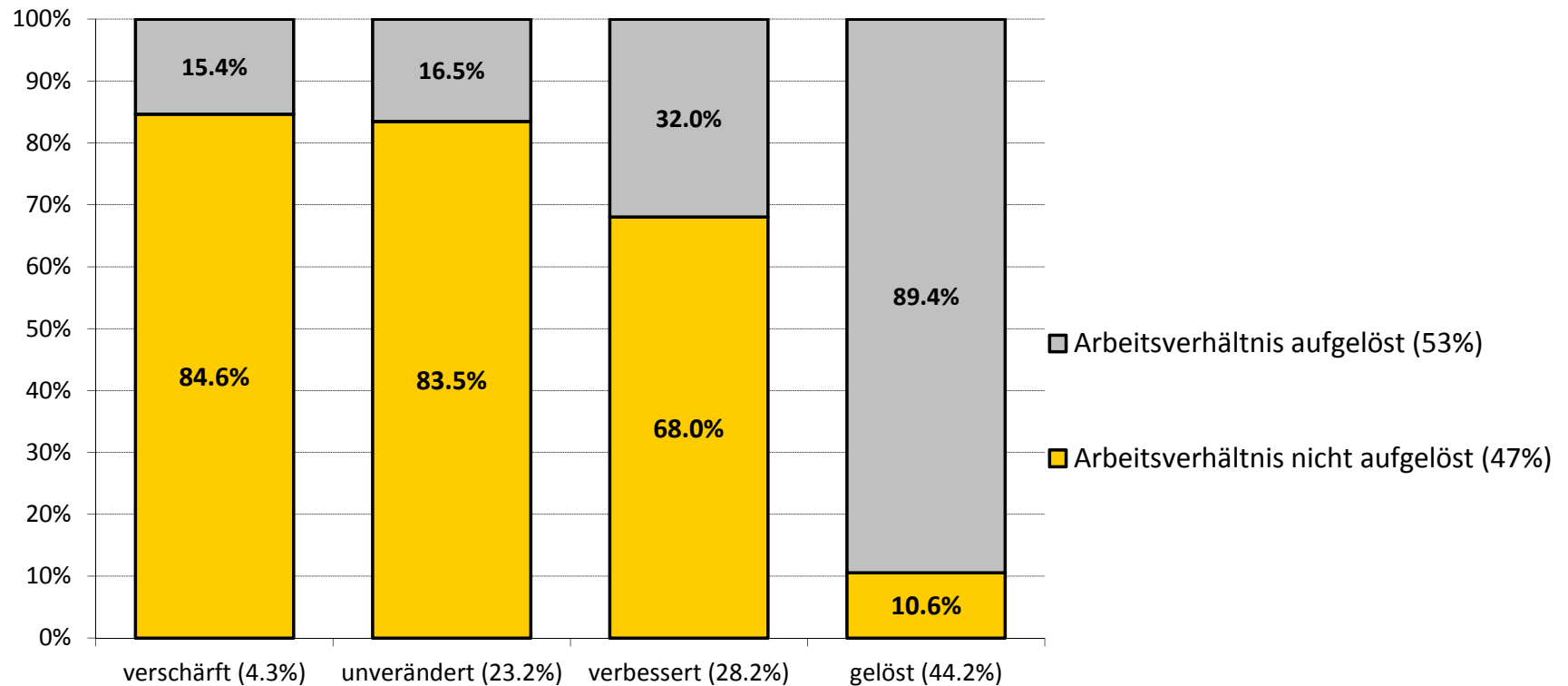
- vergass häufig Dinge
- Konzentrationsprobleme
- brachte Aufgaben nicht zu Ende

## 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

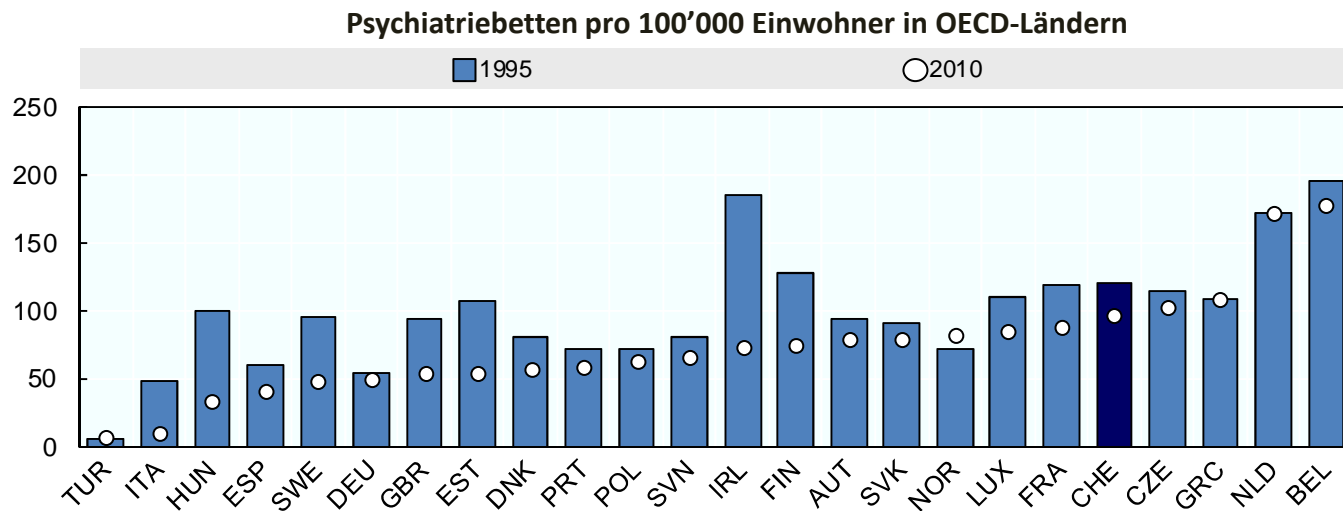
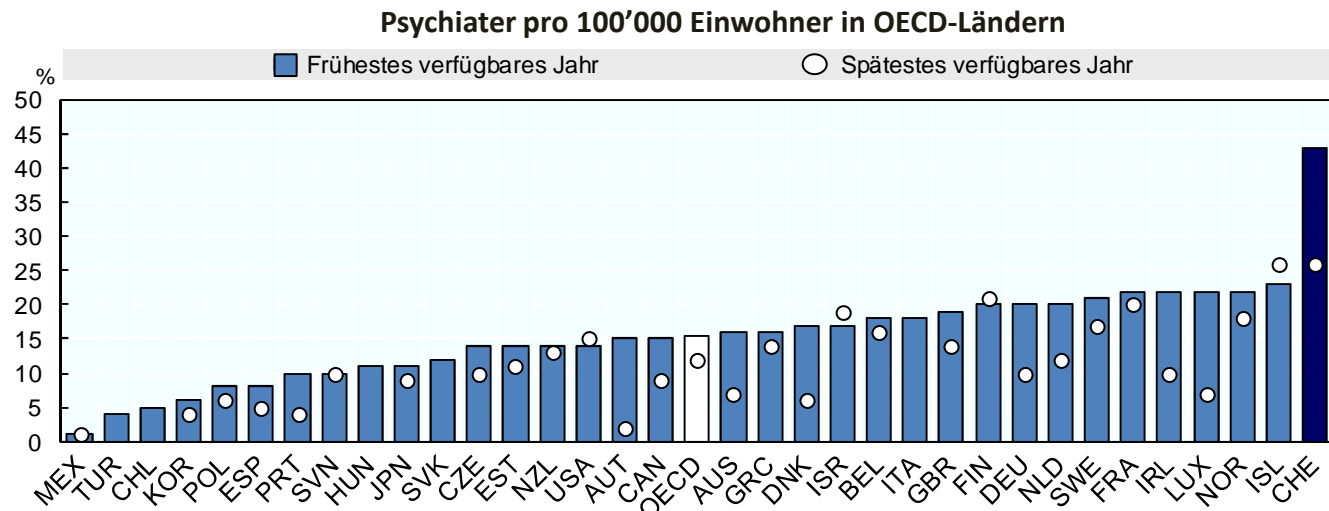
## Typ 5: Isolierte psychische Probleme, geringe Gesamtbelastung (32%)

# Umwelt: Wie psychisch belastende Verläufe mit psychisch kranken Mitarbeitenden enden

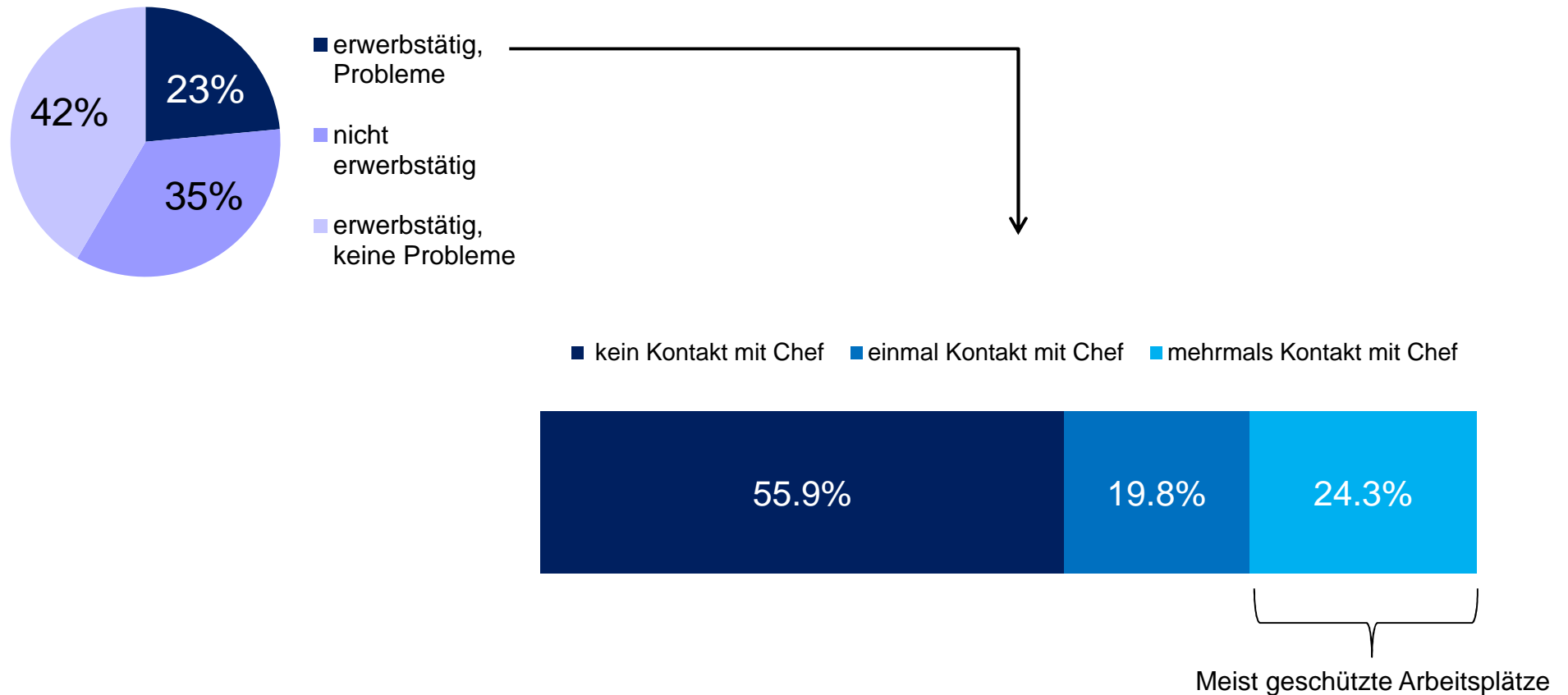


Quelle: Baer, Frick, Fasel, Wiedermann (2011). "Schwierige" Mitarbeiter. BSV, Bern.

# Umwelt: Enorme spezialisierte Ressourcen



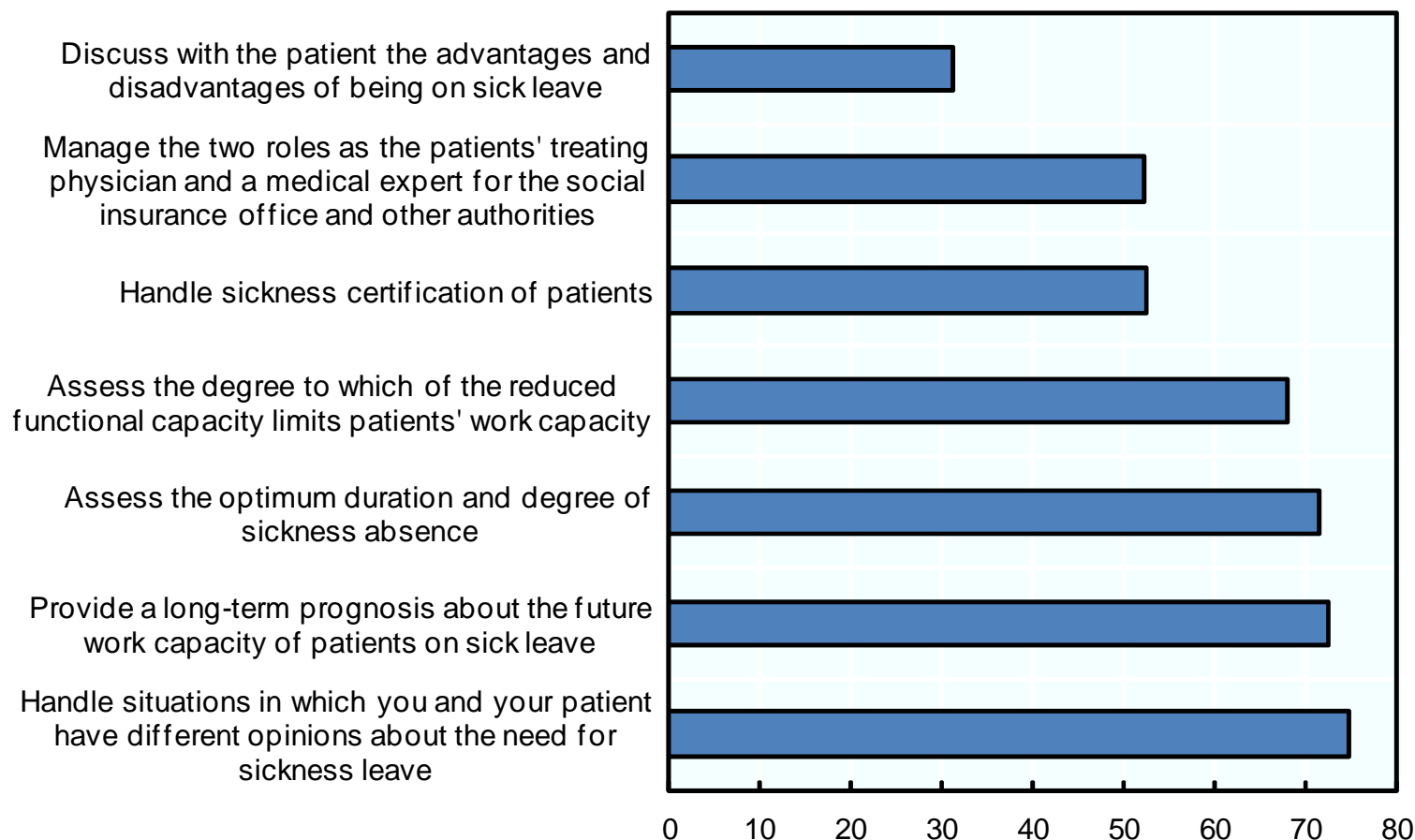
# Umwelt: Psychiater haben selten Kontakt mit Arbeit-gebern im ersten Arbeitsmarkt



Quelle: Eigene Auswertungen, basierend auf den Daten von Amsler et al. (2012) Befragung der niedergelassenen Psychiater im Kanton Bern

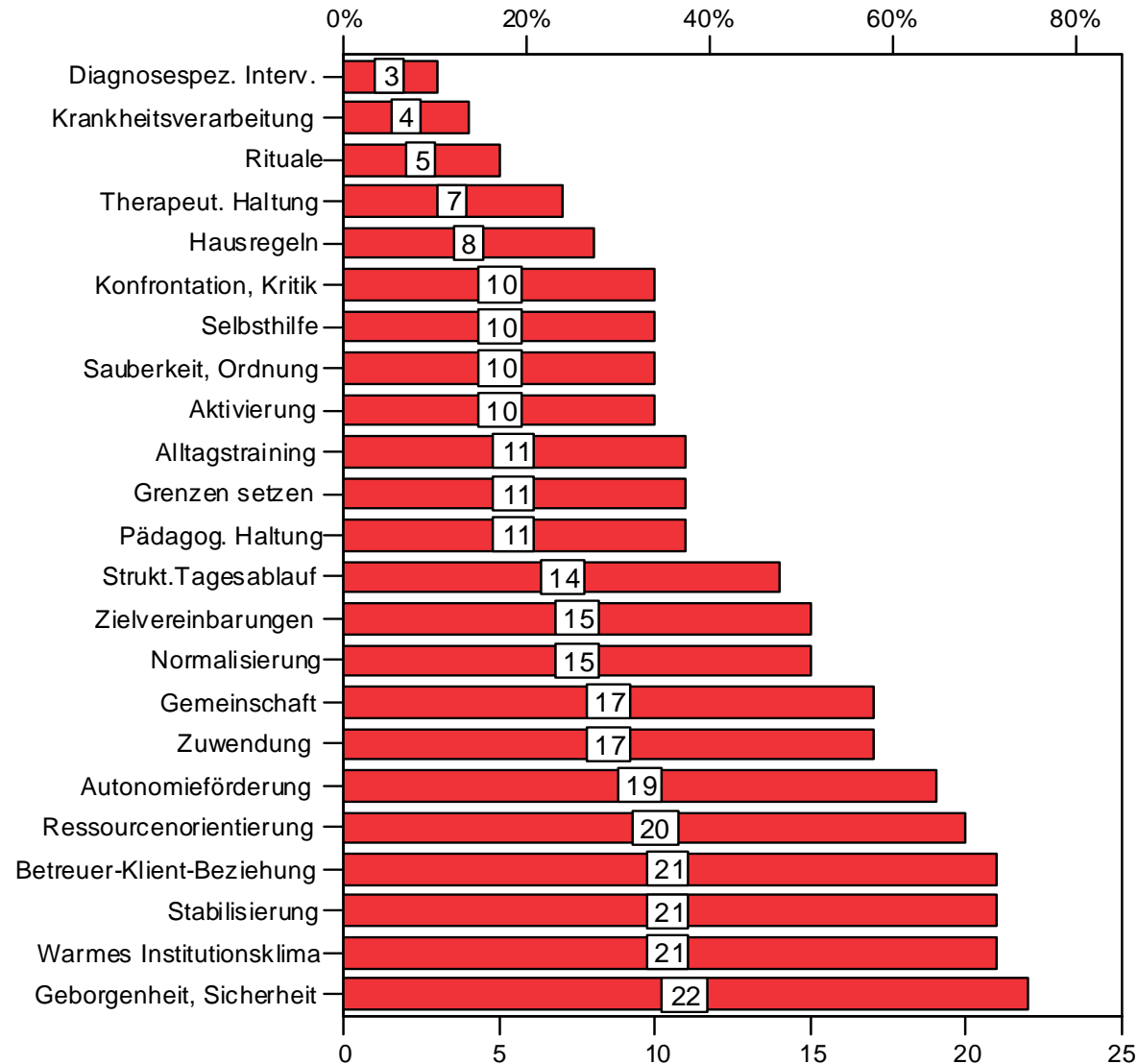


# Umwelt: Ärzte empfinden Krankschreibungen als «schwierig»



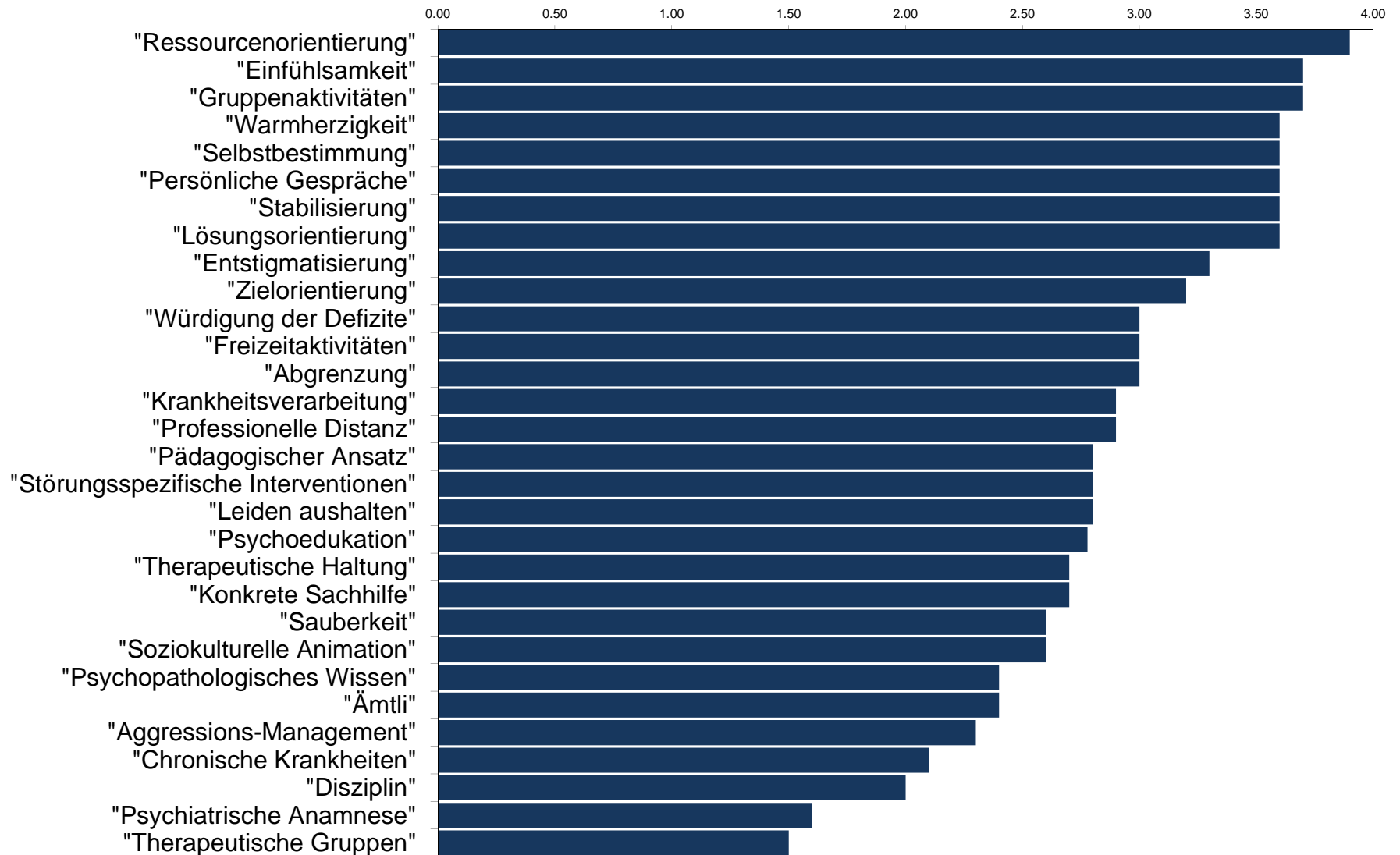
Source: Winde, L., K. Alexanderson, B. Carlsen, L. Kjelgard, A. Löfgren Wilteus and S. Gjesdal (2012), "General Practitioners' Experiences with Sickness Certification: A Comparison of Survey Data from Sweden and Norway", *BMC Family Practice*, Vol. 13:10.

# Umwelt: Die Rehabilitation beachtet die spezifische psychische Krankheit zu wenig ...



Baer N, Vauth R, Kunz C (2004). Befragung der Wohnheime für psychisch Kranke in BS und BL.

# ... und entwickelt separate Konzepte



# Spezifische Funktionsdefizite sollten handlungsleitend sein

	Leistung	Sozialverhalten
<b>Schizophrenie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planen</li> <li>▪ Organisieren</li> <li>▪ Logisches Denken</li> <li>▪ Prioritäten setzen</li> <li>▪ Konzentration</li> <li>▪ Auffassung etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soziale Kognition</li> <li>▪ Rückzug</li> <li>▪ Missverständnisse, Misstrauen</li> <li>▪ Irritationen der Umgebung etc.</li> </ul>
<b>Depression</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Konzentration</li> <li>▪ Eigeninitiative</li> <li>▪ Ermüdbarkeit, Erschöpfbarkeit</li> <li>▪ Durchhaltefähigkeit</li> <li>▪ Arbeitstempo etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rückzug</li> <li>▪ Mitleid, Ärger im Umfeld etc.</li> </ul>
<b>Pers.störung (dramatisch)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Leistungskonstanz</li> <li>▪ Sachbezogenheit</li> <li>▪ Vorausschauende Planung</li> <li>▪ Disziplin, Regeln einhalten</li> <li>▪ Flexibilität etc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Externalisierung</li> <li>▪ Impulsivität</li> <li>▪ Instrumentalisierung der Umgebung</li> <li>▪ Konflikte</li> <li>▪ Unzuverlässigkeit etc.</li> </ul>

# Nötige Informationen für arbeitsrehabilitative Massnahmen

## 1. Subjektiv: Erleben der Klienten kennen und *verstehen*

- Berufliche Wünsche, Erwartungen, Selbstbild
- Arbeitsbezogene Ängste
- „Roten Faden“ der subjektiven Arbeitsprobleme

## 2. Objektiv: Krankheitsbedingte Arbeitsbeeinträchtigung präzise kennen

- Konkrete Fähigkeitseinbussen und deren Herleitung, zentrale Ressourcen
- Trainierbarkeit und deren Grenzen
- Frühe Anzeichen von Funktionsverschlechterung am Arbeitsplatz

## 3. Arbeitsbiografie kennen und *verstehen*

- Reaktionen der Arbeitsumgebung an früheren Stellen
- Zentrale arbeitsbezogene Einflussfaktoren auf Funktionsfähigkeit
- Typische Problemverläufe und -muster

## 4. Kompensationsmöglichkeiten am Arbeitsplatz

- Regulation des Ausmasses an Teamkontakten
- Strukturiertere und kürzere Arbeitsaufgaben
- Vermehrte Pausen etc.

# Mögliche therapeutische Interventionen

1. **Arbeitssituation fokussieren, Monitoring («wie geht's bei der Arbeit?»)**
2. **«Disclosure» und Eingreifen aktiv und wiederholt mit Patient besprechen**
3. **Arbeitsprobleme analysieren (inkl. Fremdanamnese Arbeitgeber)**
4. **Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, IV, KTG-Versicherern, Reha-Fachleuten**
  - Proaktive und frühe Kontaktierung der Arbeitgeber bei Problemen/Konflikten zwecks «Ärger-Prävention»
  - Übersetzung der Symptome in Funktionsdefizite
  - Hilfen zum besseren Verständnis des Patienten («warum tut er so?»)
  - Aussagekräftige und nachvollziehbare (IV-)Berichte erstellen (Basis für Interventionen)
  - Gemeinsame Problemanalyse mit Arbeitgeber und ggf IV/KTG
  - Einigung über das Setting, «Spielregeln», Klärung der (Mitwirkungs-)Pflichten
  - Umfeld unterstützen und entlasten (Arbeitgeber)
5. **Rehabilitativ wirksames Krankschreibeverhalten**
  - Vorsichtiges Krankschreiben bei Konflikten
  - Vermeidungsverhalten nicht unterstützen