



Rheinfelder Tag Psychosomatik und Arbeit, 30. Juni 2022  
**Arbeitsfähigkeit erhalten und fördern**

Niklas Baer

# **Arbeitsunfähigkeit aus psychischen Gründen in der Schweiz (SWICA-Studie)**



Kompetenzzentrum  
Psychiatrie Baselland

# AUSGANGSLAGE

- Stetige Zunahme psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeiten national und international – aber:
  - Keine epidemiologische Zunahme psychischer Erkrankungen
  - Professionalisierung und Ausbau der Hilfen
  - Gewisse Enttabuisierung psychischer Störungen
- Folgekosten psychischer Störungen (ca. CHF 21 Milliarden / Jahr) sind v.a. arbeitsbezogen
- Längere AUF bei psychisch Kranken sind ein wichtiges Eingangstor in Arbeitslosigkeit und Invalidität
- Bisher keine vertiefte Forschung zu psychisch bedingter Arbeitsunfähigkeit in der Schweiz

# ZWECK UND FRAGESTELLUNGEN DER STUDIE

Kenntnis zu Hintergründen, Verläufen, Einflussfaktoren und Outcome von Arbeitsunfähigkeiten – zwecks:

- Reduktion von Chronifizierung und Desintegration
- Entwicklung von präventiven Interventionen
- Information der Akteure (Ärzte, Unternehmen, Versicherte etc.)

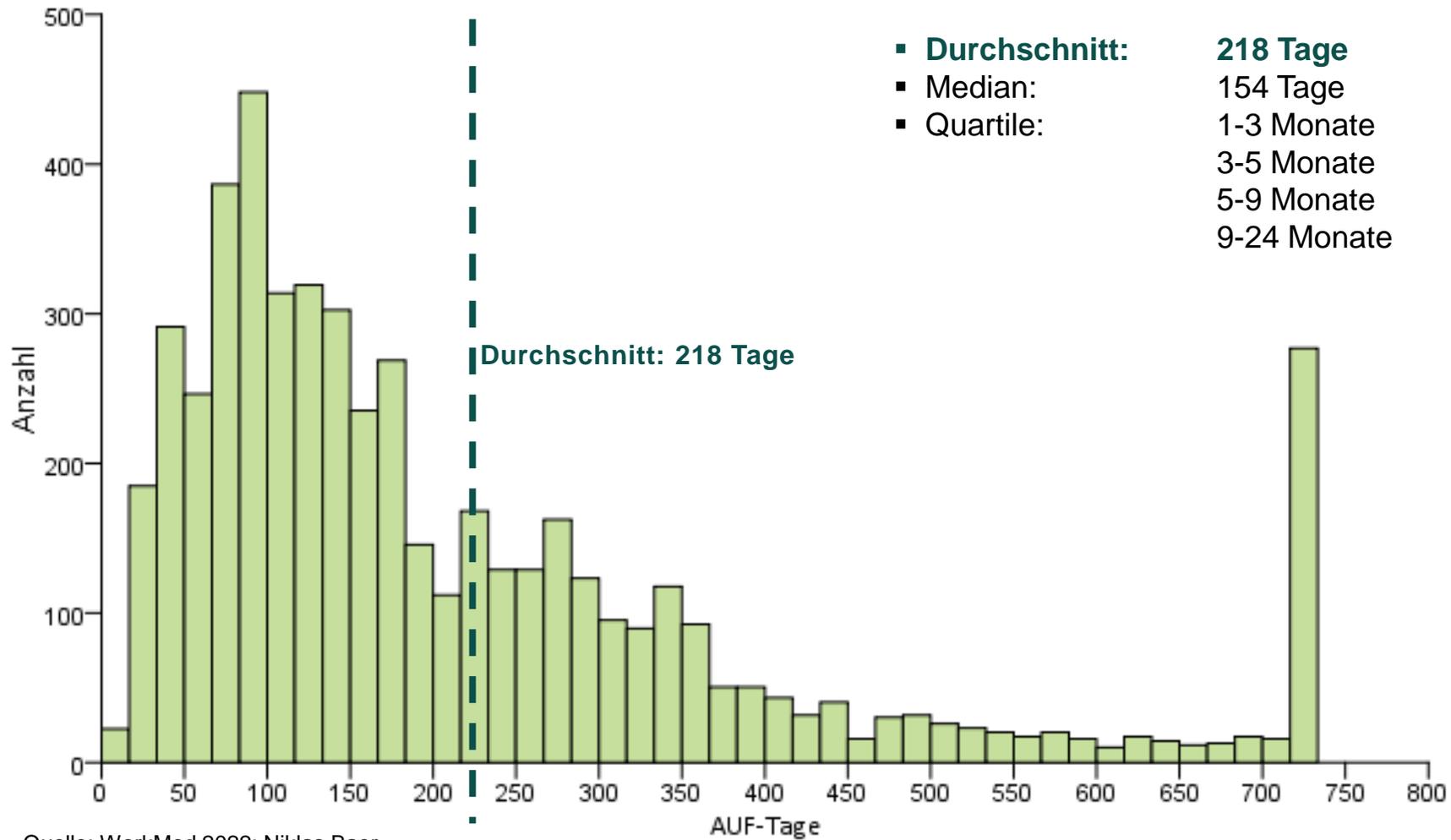
Welche Rolle spielen:

- die versicherten Personen (Soziodemografie, Umfeld, Biografie, Verhalten)
- Krankheit und Beeinträchtigung
- die Unternehmen und die Arbeitsplatz-Situation
- die Ärzte und Gutachter
- die Versicherungen?

# VORGEHEN DER STUDIE

- Entwicklung **Frageraster** mit *SWICA*, *WorkMed*; Umsetzung *ValueQuest*
- **Datenerfassung** durch 11 Fachspezialisten der SWICA (1.9.2020-31.1.2021); 1.5 Std. / Dossier
- **Datenquellen**: Telefonische Abklärungen, Arztberichte, Gutachten, CM-Berichte, Notizen, Systemdaten
- **Zufalls-Stichprobe** für Personen mit AUF  $14 < \text{Tage} < 731$  mit Abschluss im 2019 (N=1'956 Dossiers)
  - Versicherte mit psychisch bedingter AUF bis 1 Jahr (782)
  - Versicherte mit psychisch bedingter AUF 1-2 Jahre (552)
  - Versicherte mit somatisch bedingter AUF 1-2 Jahre (622)
- **Statistik**: Prof. U. Frick, *Hochschule Döpfer*, Köln (D): deskriptive Analysen, Typologien, multivariate Einflussfaktoren auf die AUF-Dauer

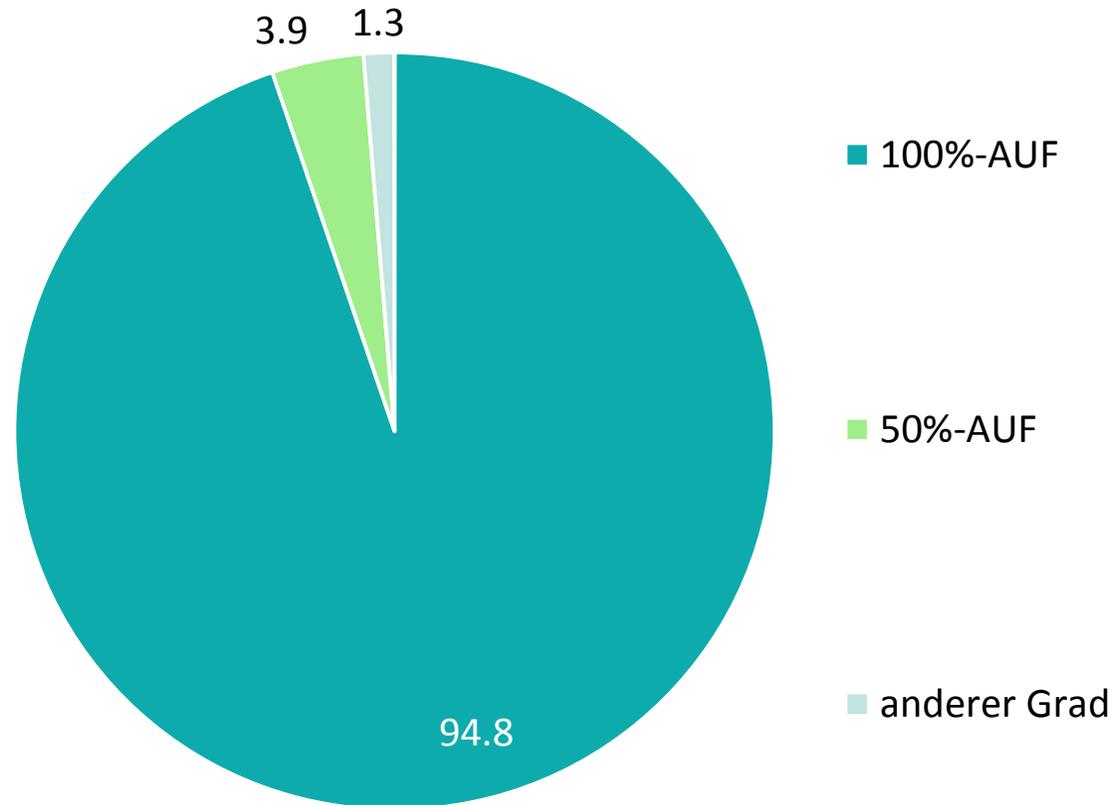
# PSYCHISCHE ARBEITSUNFÄHIGKEITEN DAUERN LANGE ...



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

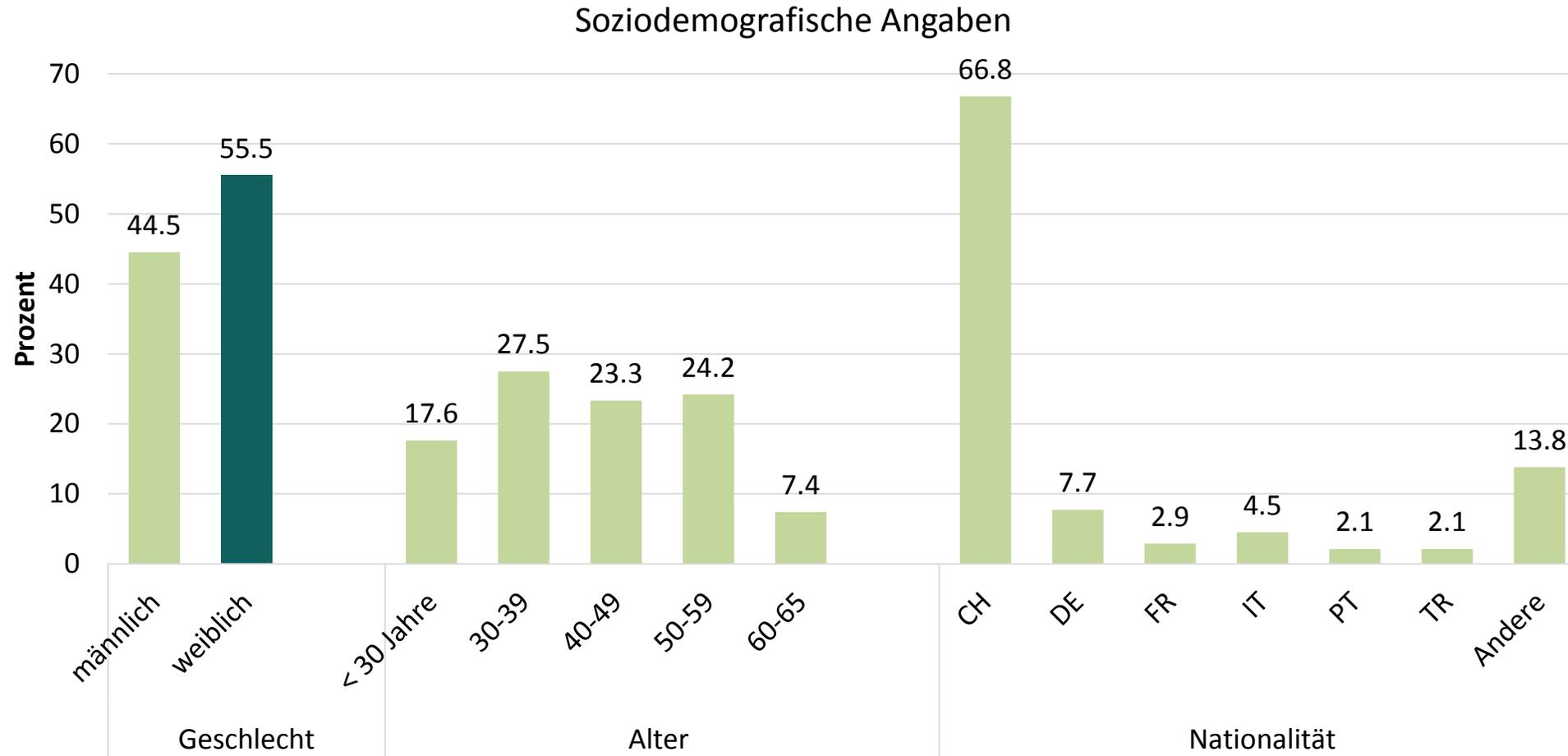
# ... UND STARTEN FAST IMMER VOLLZEIT

Grad der Arbeitsunfähigkeit bei Beginn



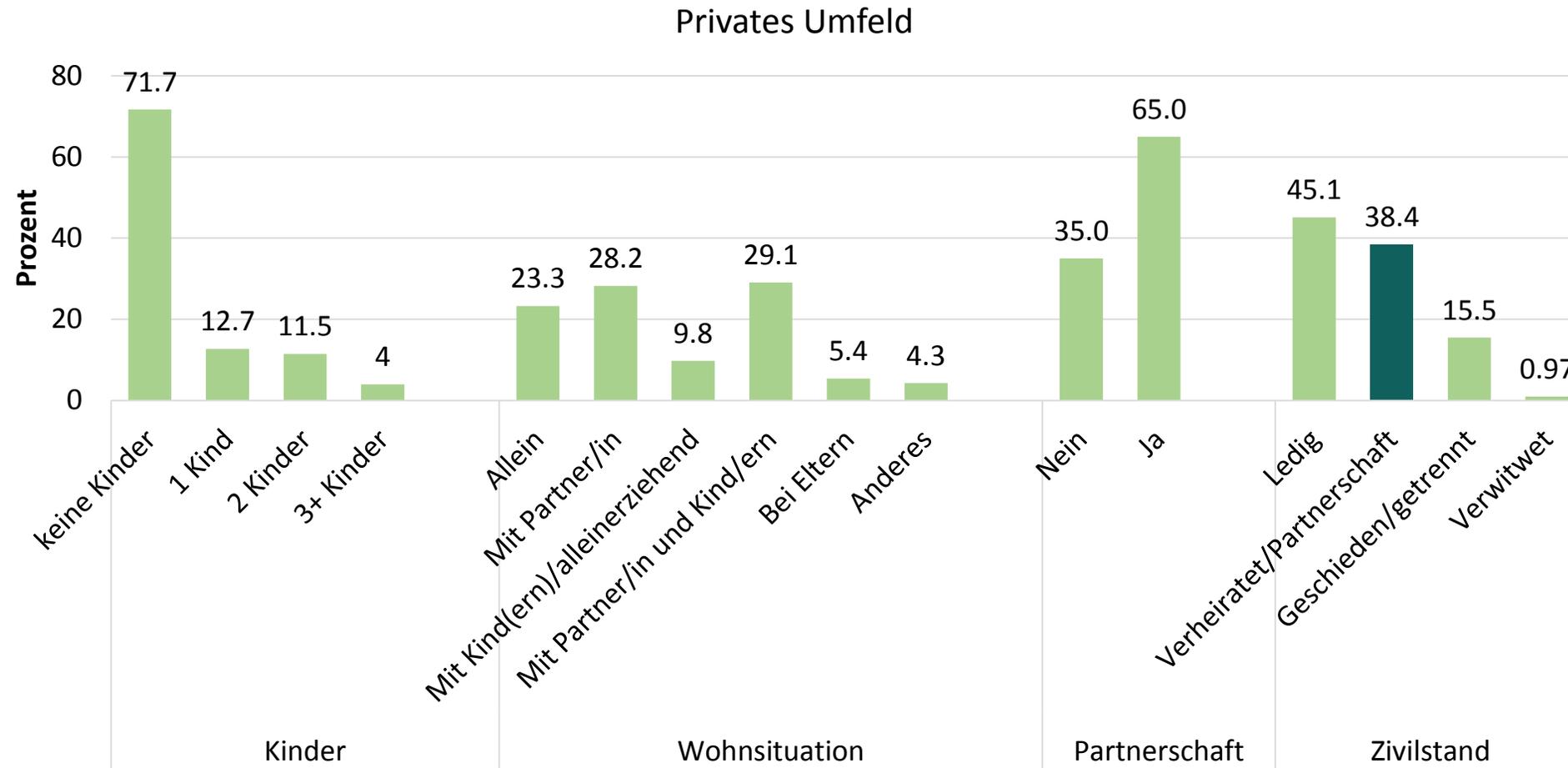
Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# GESCHLECHT, ALTER, NATIONALITÄT DER VERSICHERTEN



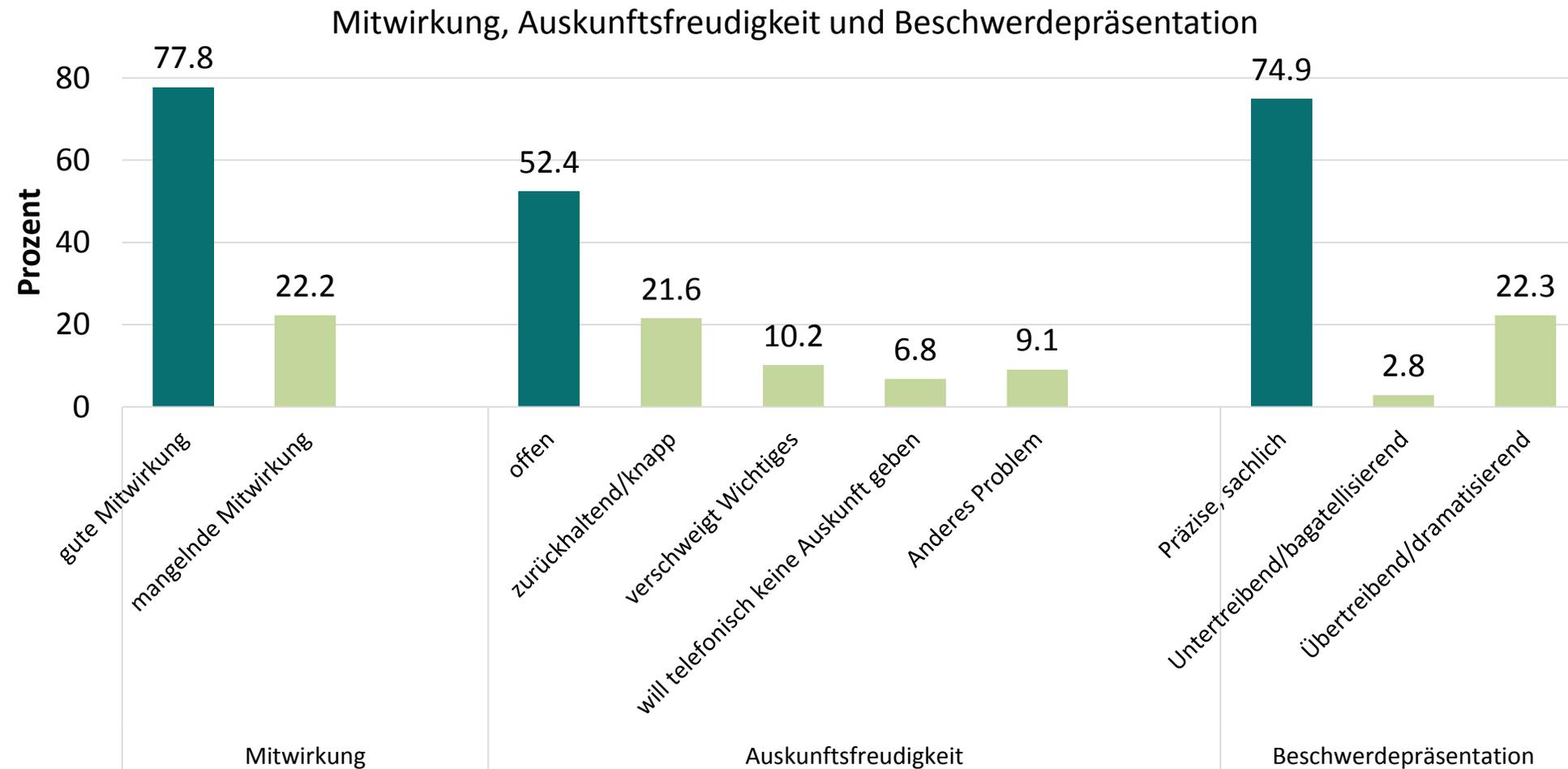
Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# PRIVATES UMFELD DER VERSICHERTEN



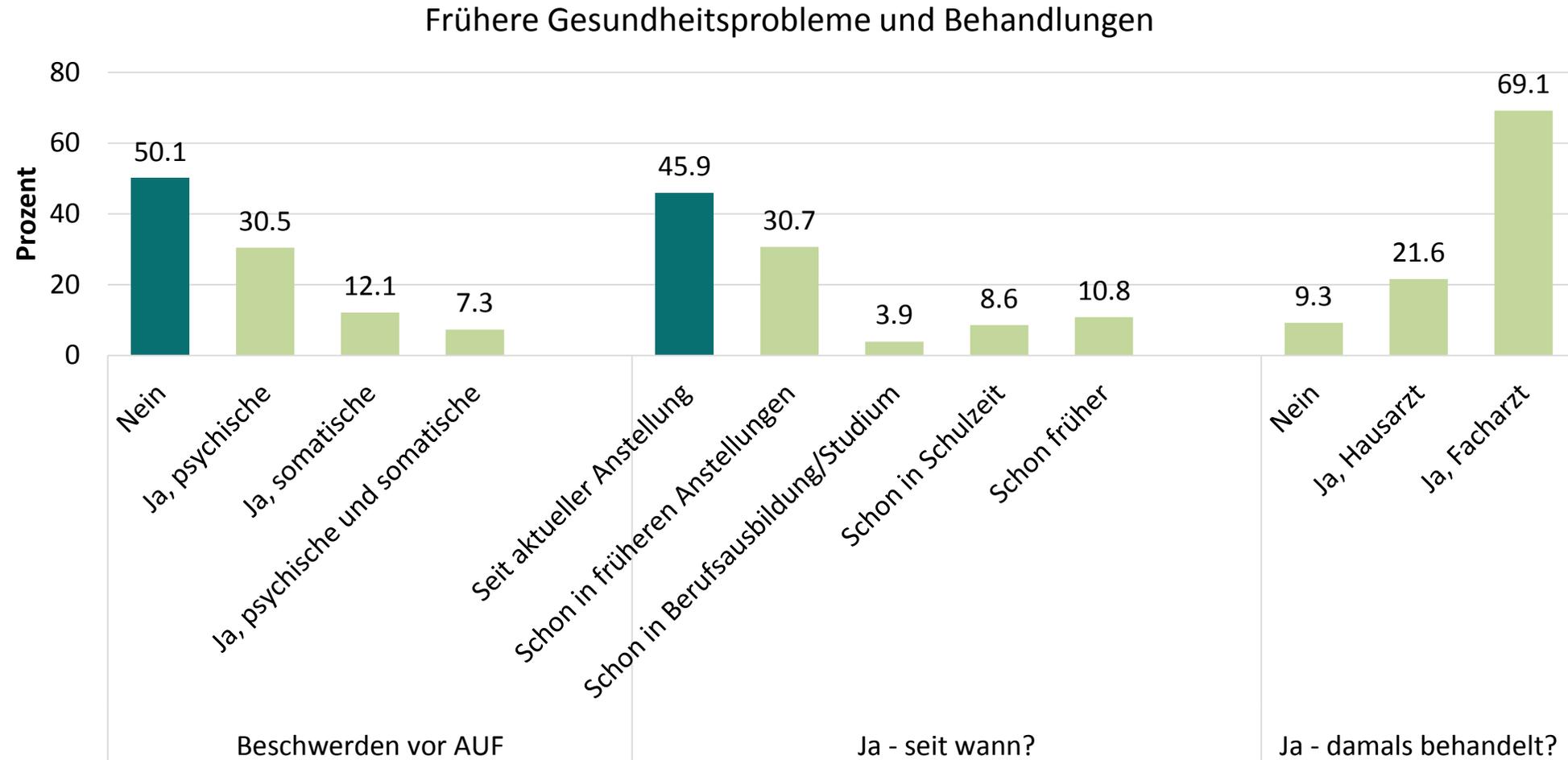
Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# GROSSTEIL DER VERSICHERTEN WIRKT GUT UND OFFEN MIT



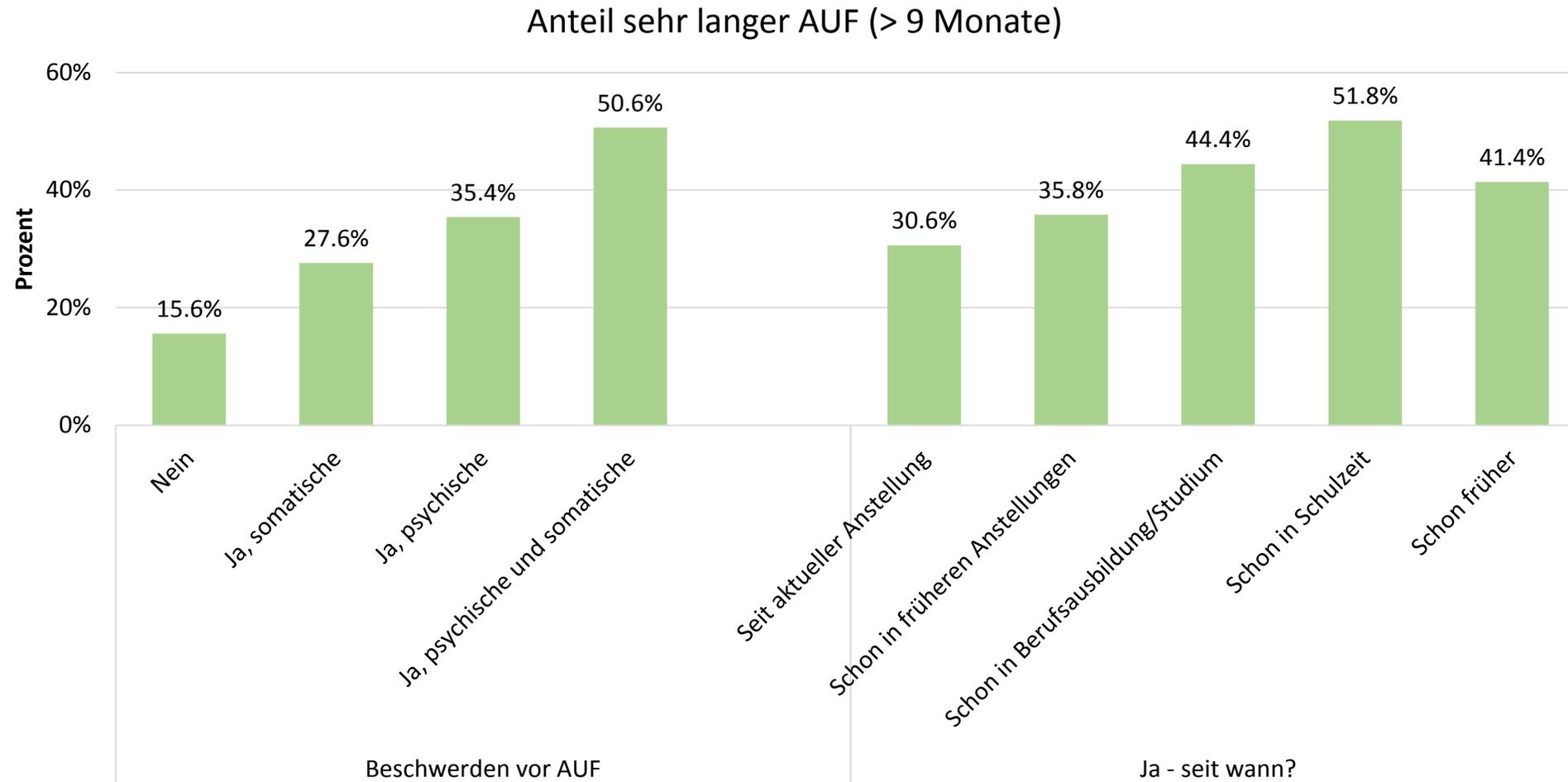
Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# JEDER ZWEITE HATTE SCHON FRÜHER GESUNDHEITSPROBLEME



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

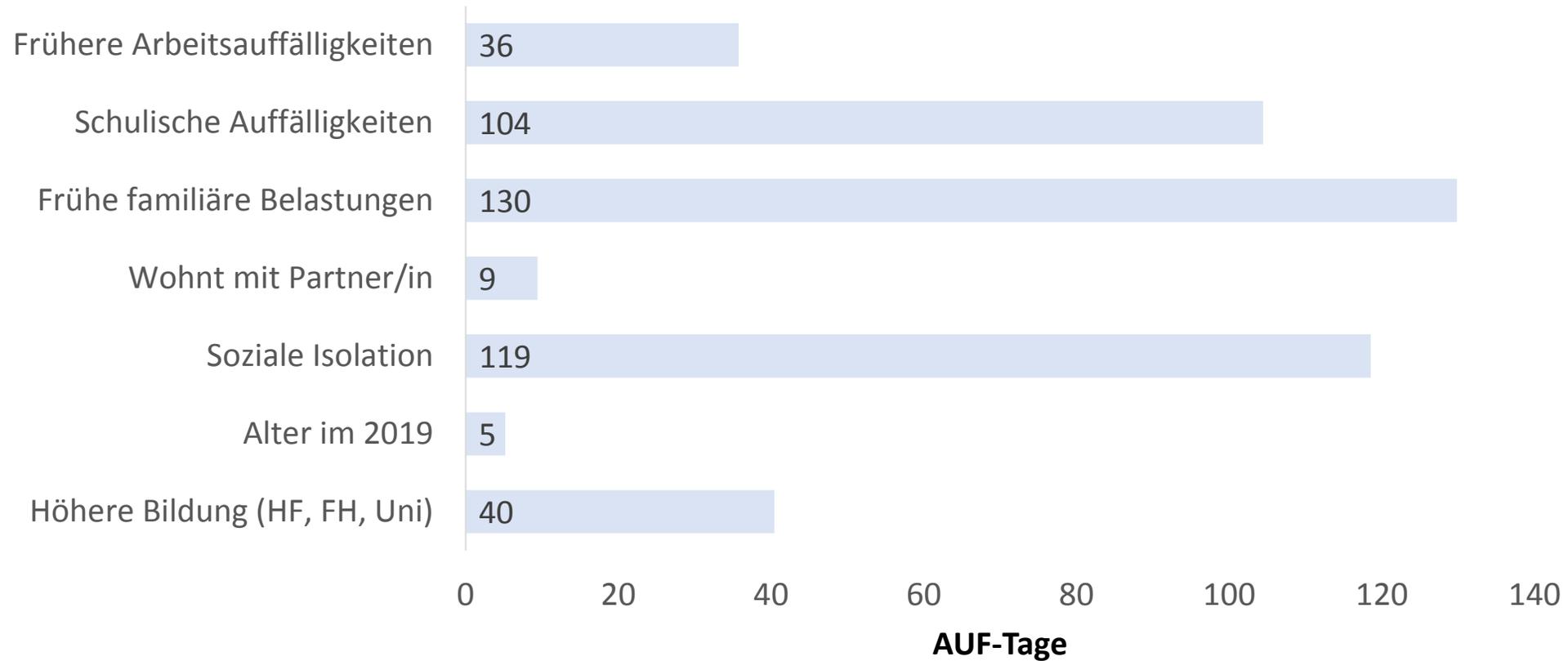
# DIE GESCHICHTE PRÄGT DIE KRANKSCHREIBUNG



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# BIOGRAFIE, SOZIALE SITUATION UND ALTER SIND ENTSCHEIDEND

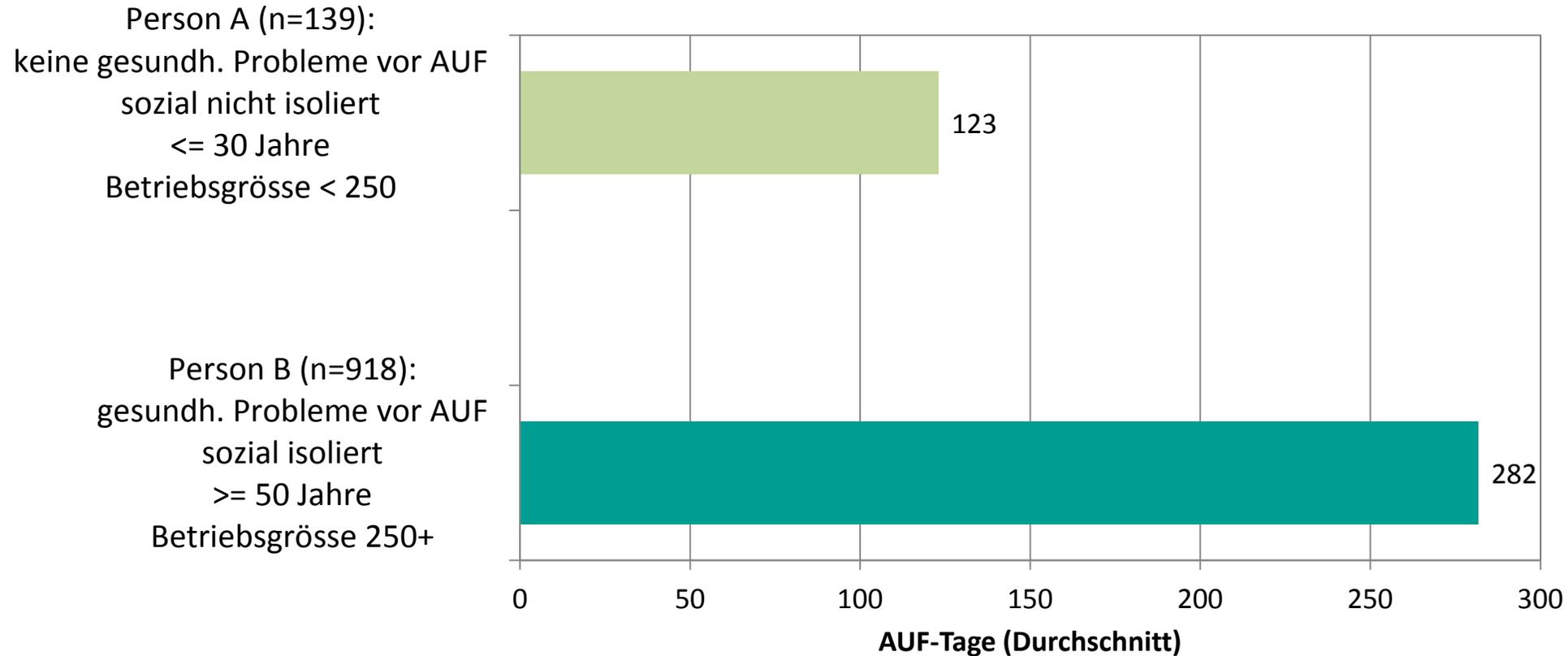
Merkmale der Versicherten – Einfluss auf die Dauer der Krankschreibung



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# BEISPIEL: 2 VERSICHERTE MIT UNTERSCHIEDLICHEN MERKMALEN

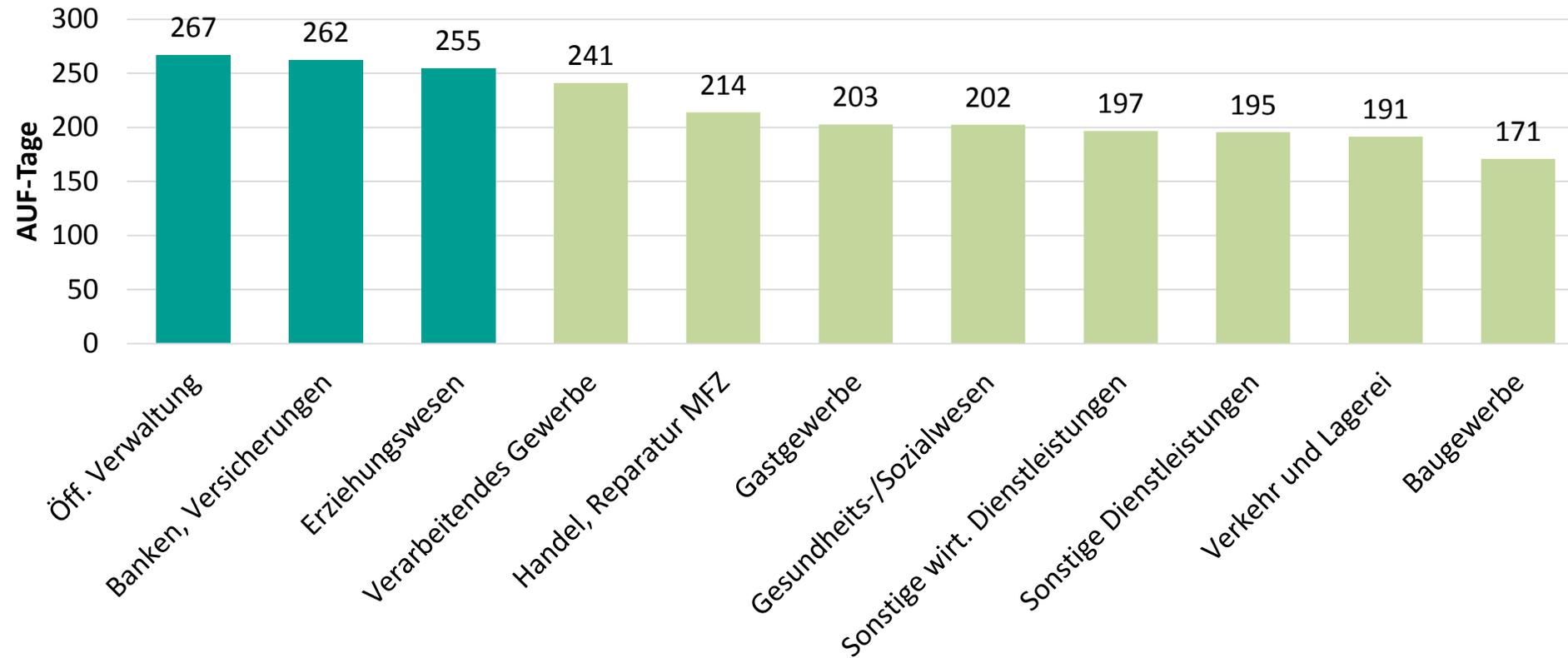
Beispiel: AUF-Dauer bei 4 Merkmalen (frühere Probleme, soziale Isolation, Alter, Betriebsgrösse)



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

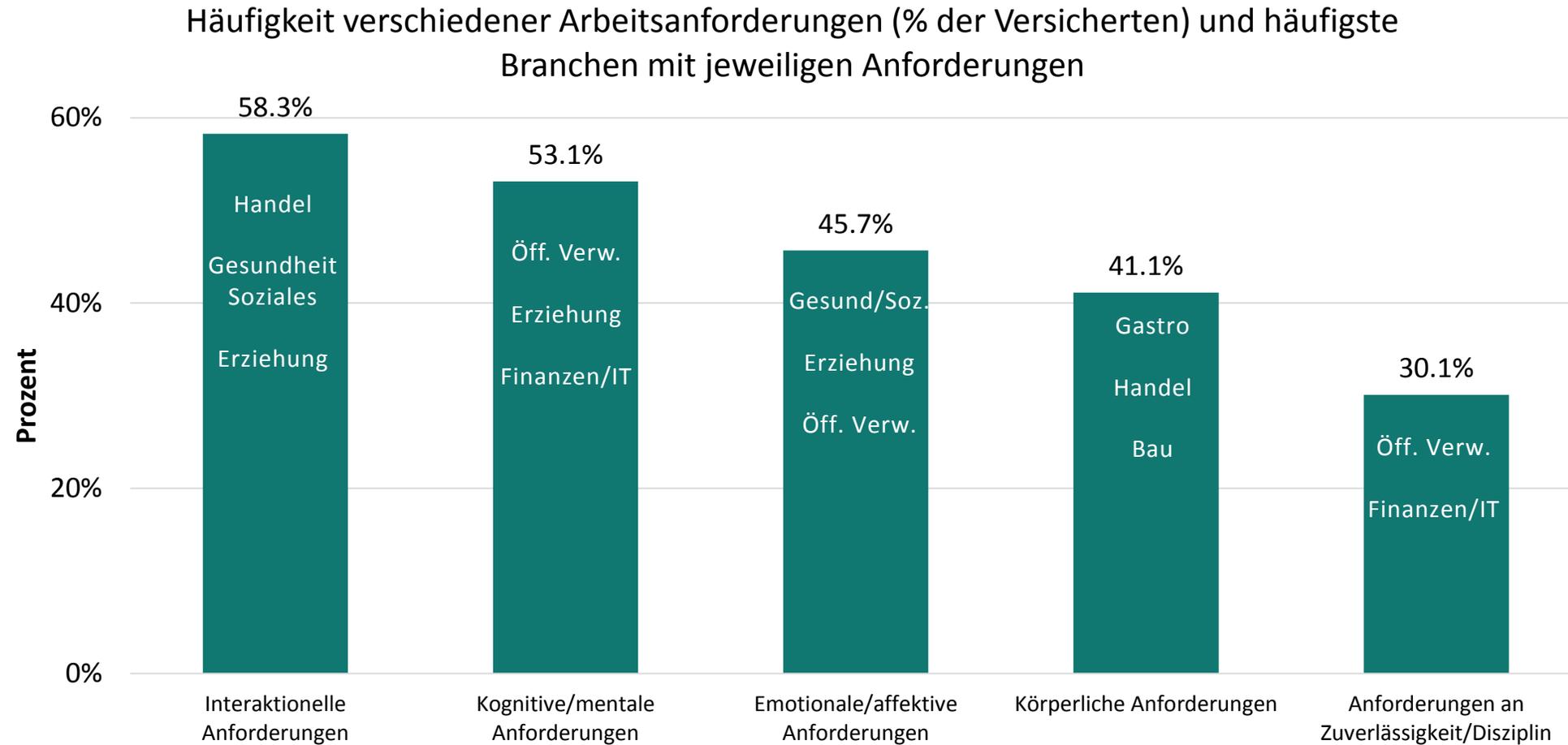
# VERWALTUNG, FINANZEN, ERZIEHUNGSBRANCHE MIT LANGER AUF

Durchschnittliche AUF-Dauer in Tagen nach Branche  
(nur Branchen mit n > 30 Versicherten)



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

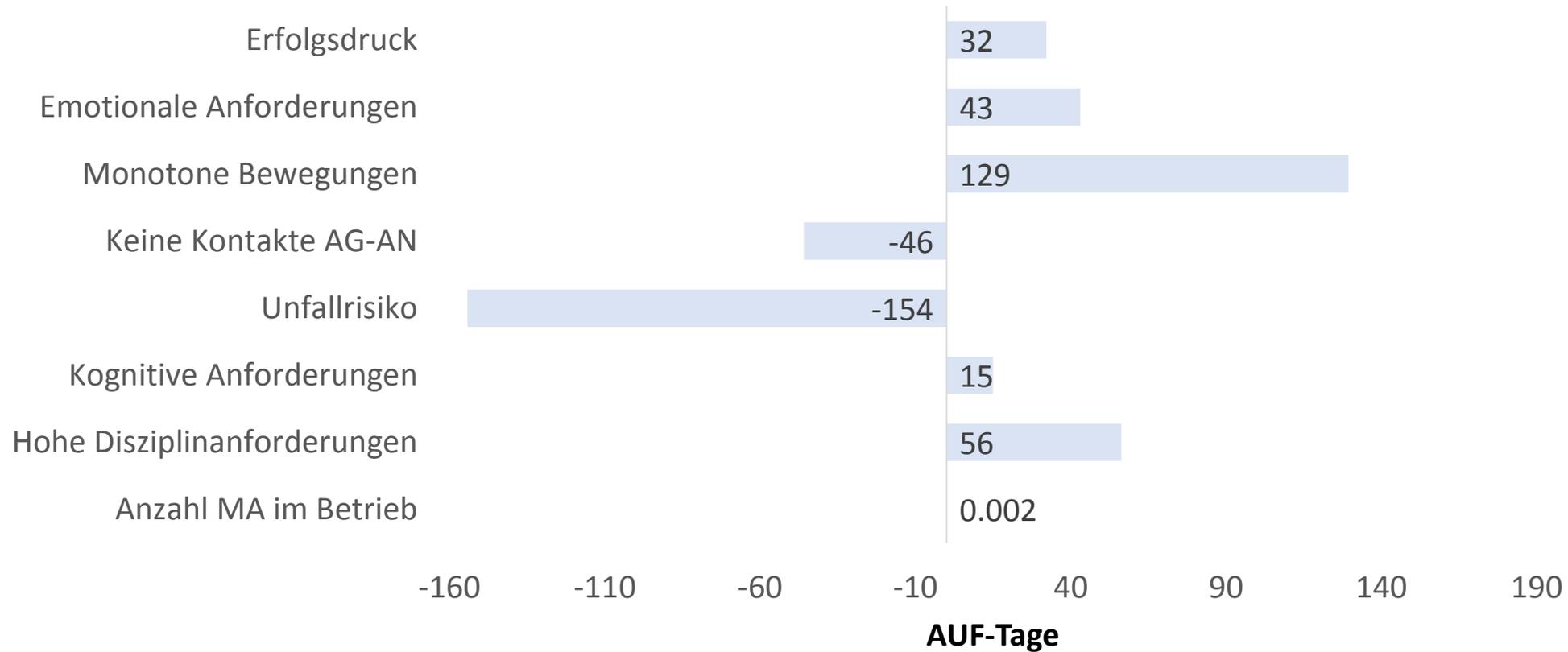
# ANFORDERUNGEN ERKLÄREN TEILS BRANCHENUNTERSCHIEDE



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# JOB UND BETRIEB BEEINFLUSSEN DIE KRANKSCHREIBUNG

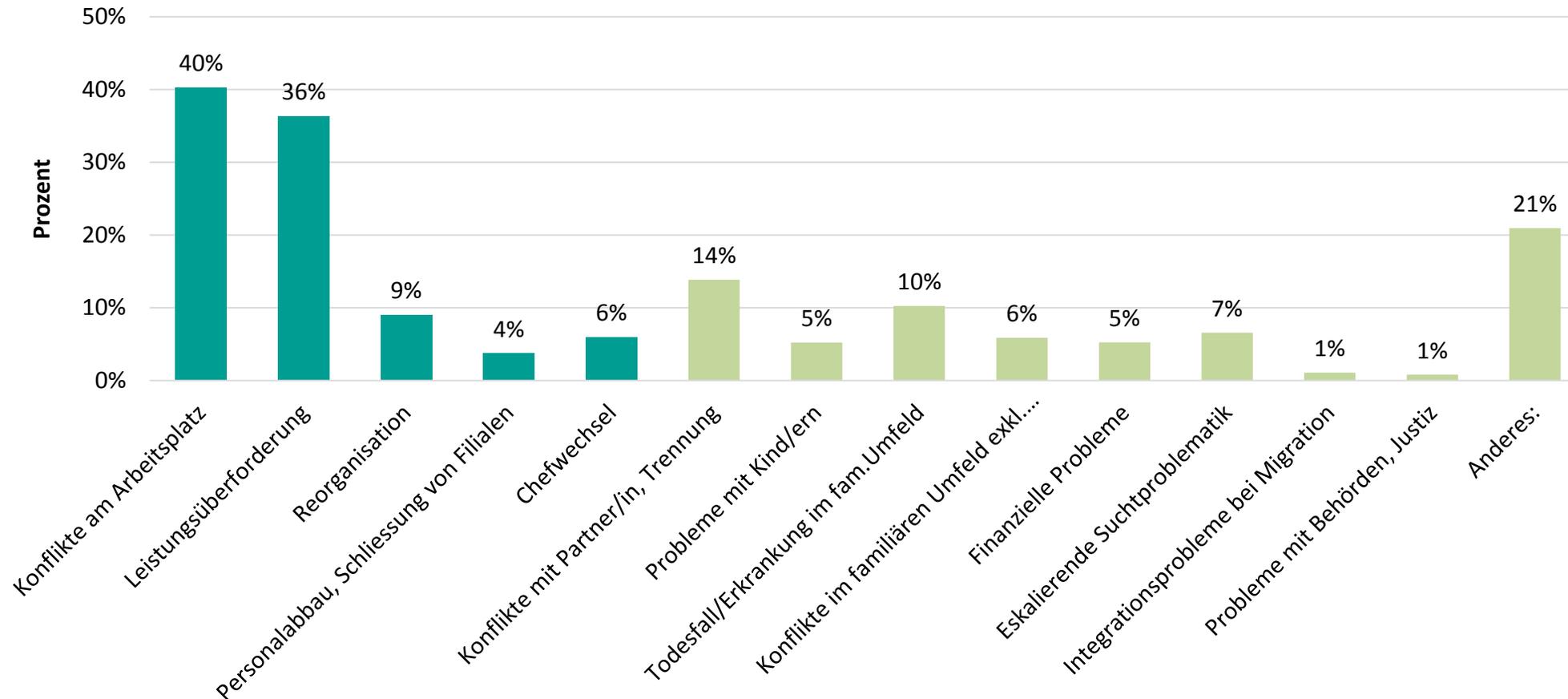
Arbeitsbezogene Einflussfaktoren auf die AUF-Dauer (multivariat)



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# BERUFLICHE UND PRIVATE AUSLÖSER FÜR DIE KRANKSCHREIBUNG

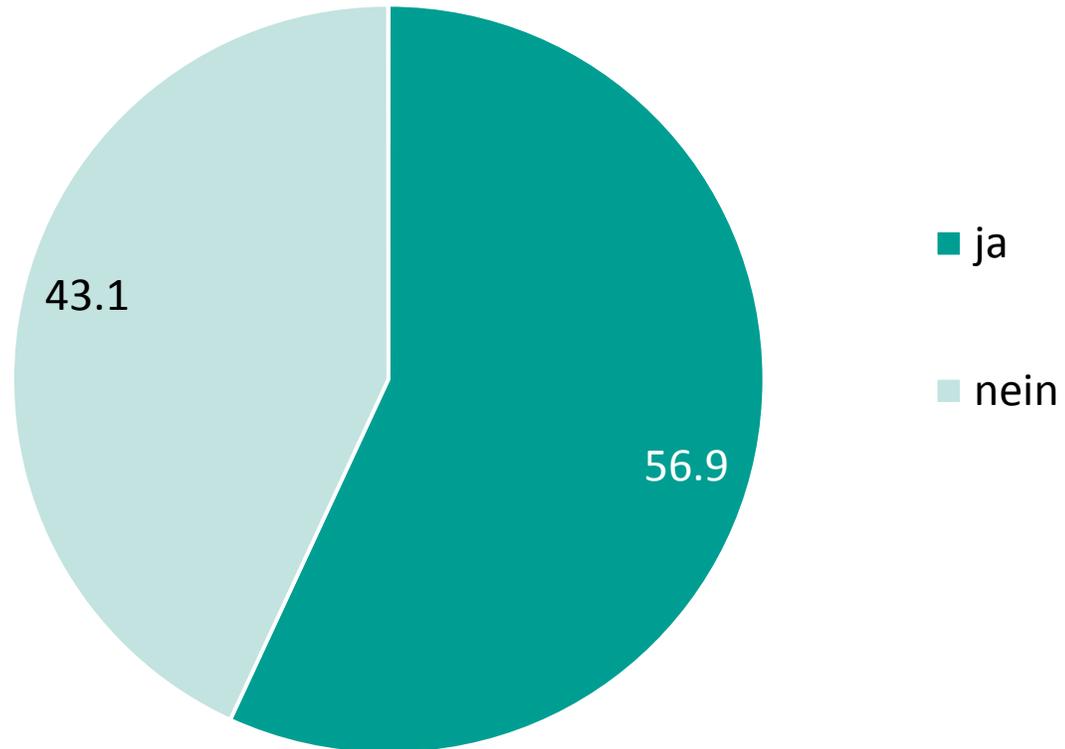
Auslösende Faktoren für die Arbeitsunfähigkeit (Mehrfachantworten)



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# MEHRHEIT DER KRANKSCHREIBUNGEN WEGEN ARBEITSKONFLIKTEN

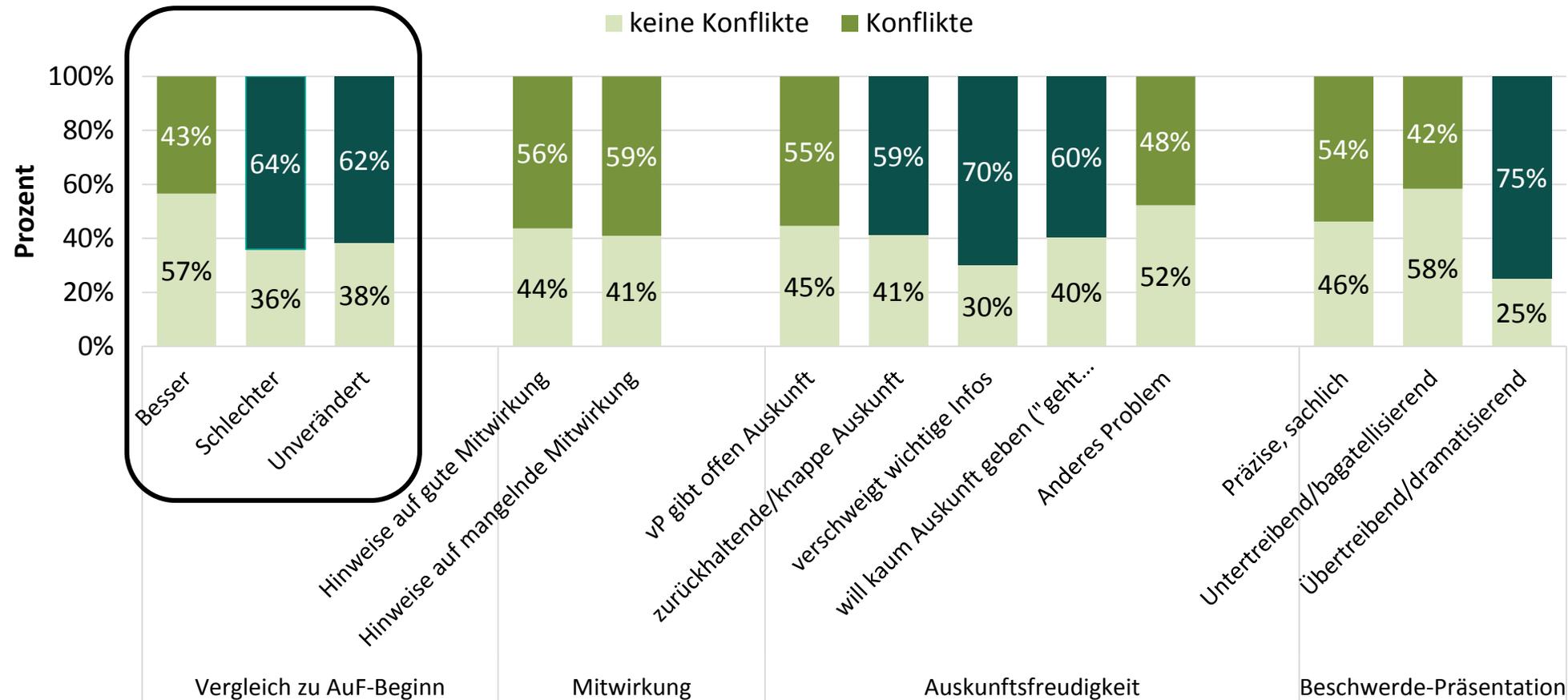
Krankschreibung als Reaktion auf Konflikte,  
Kränkungen am Arbeitsplatz



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# BEI KRÄNKUNGEN / ARBEITSKONFLIKTEN WIRD ES NICHT BESSER

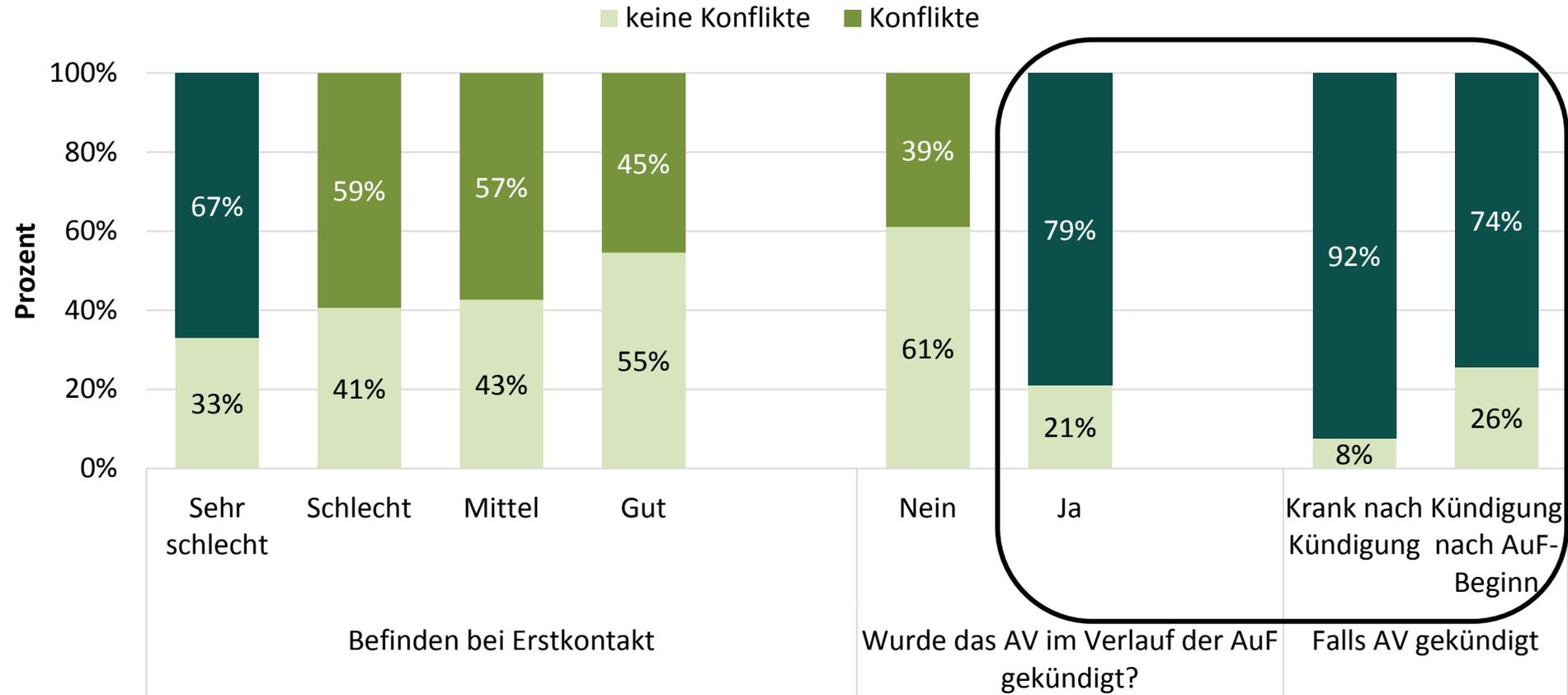
Verhalten im Erstkontakt und AUF als Reaktion auf Arbeitsplatzkonflikte



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# KÜNDIGUNGEN MEIST NACH ARBEITSKONFLIKTEN

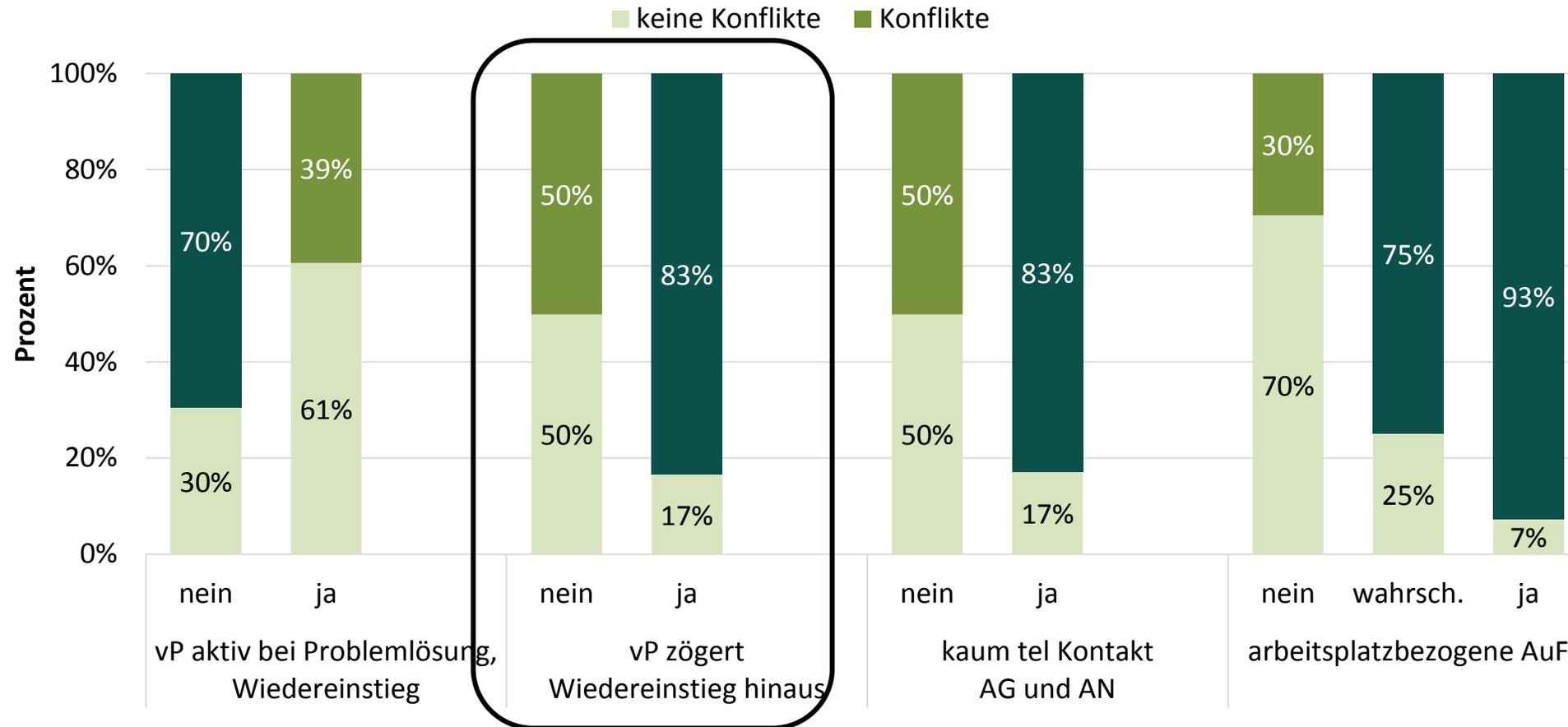
Befinden im Erstkontakt, Kündigung und AUF als Reaktion auf Kündigung



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# BEI ARBEITSKONFLIKTEN WIRD DER WIEDEREINSTIEG VERMIEDEN

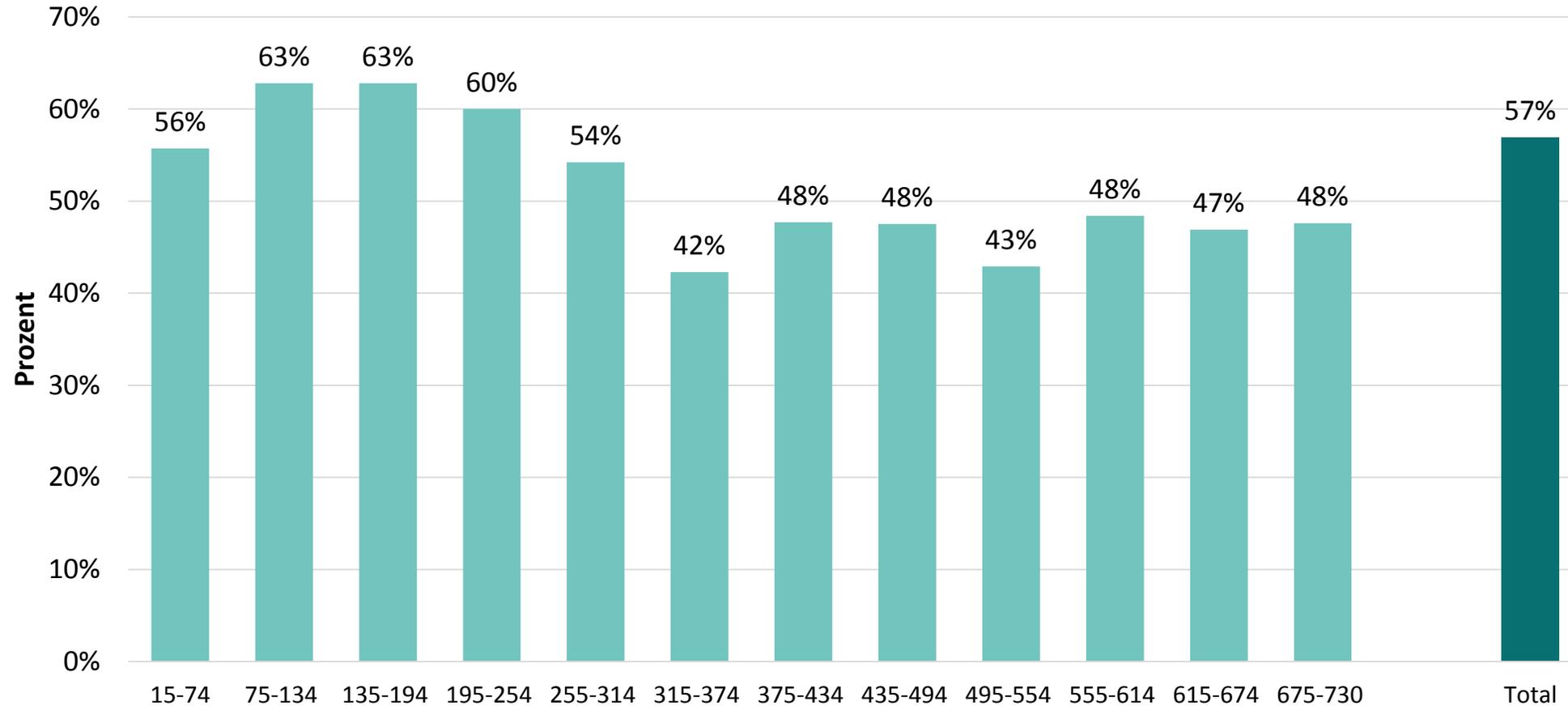
Bemühen um Wiedereinstieg und AUF als Reaktion auf Arbeitsplatzkonflikte



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# KRÄNKUNGEN UND KONFLIKTE WIRKEN LANGE NACH

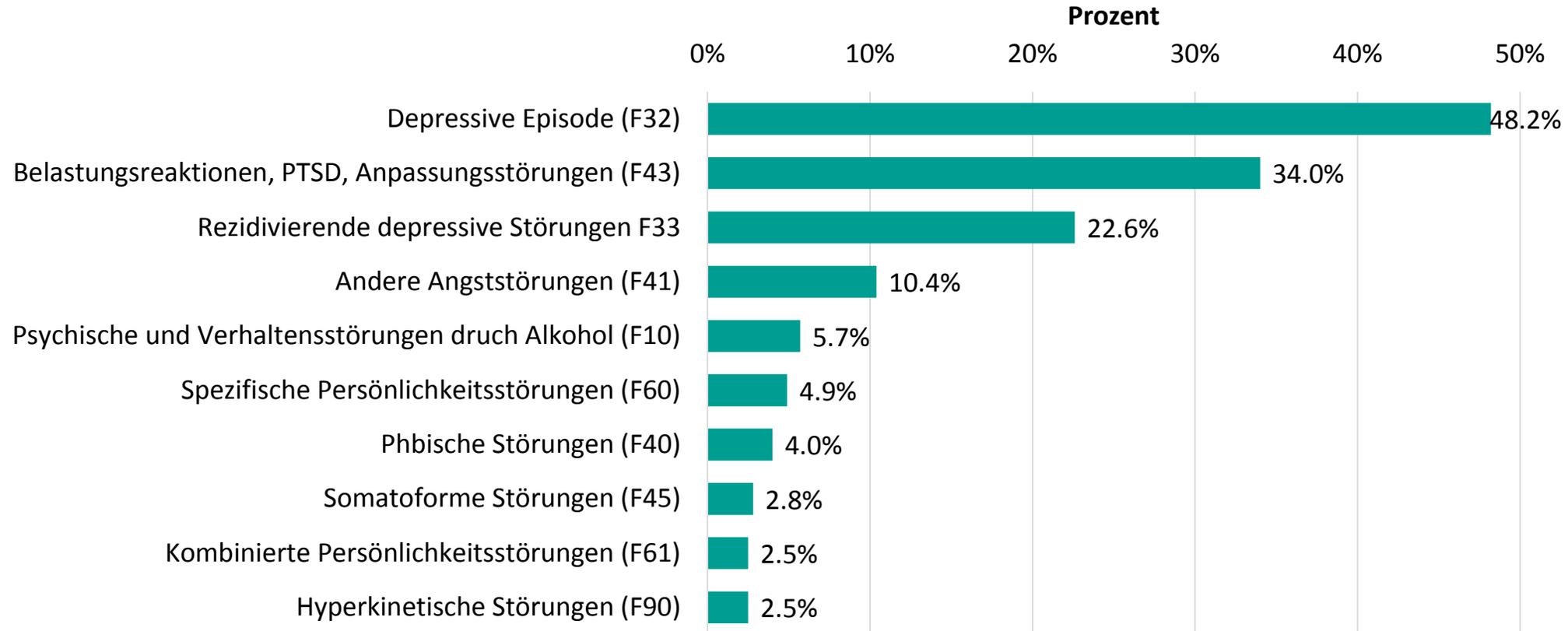
Anteil der AUF-Fälle mit Arbeitsplatzkonflikten nach AUF-Dauer (Tage)



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# FAST IMMER DEPRESSIONEN UND ANPASSUNGSSTÖRUNGEN

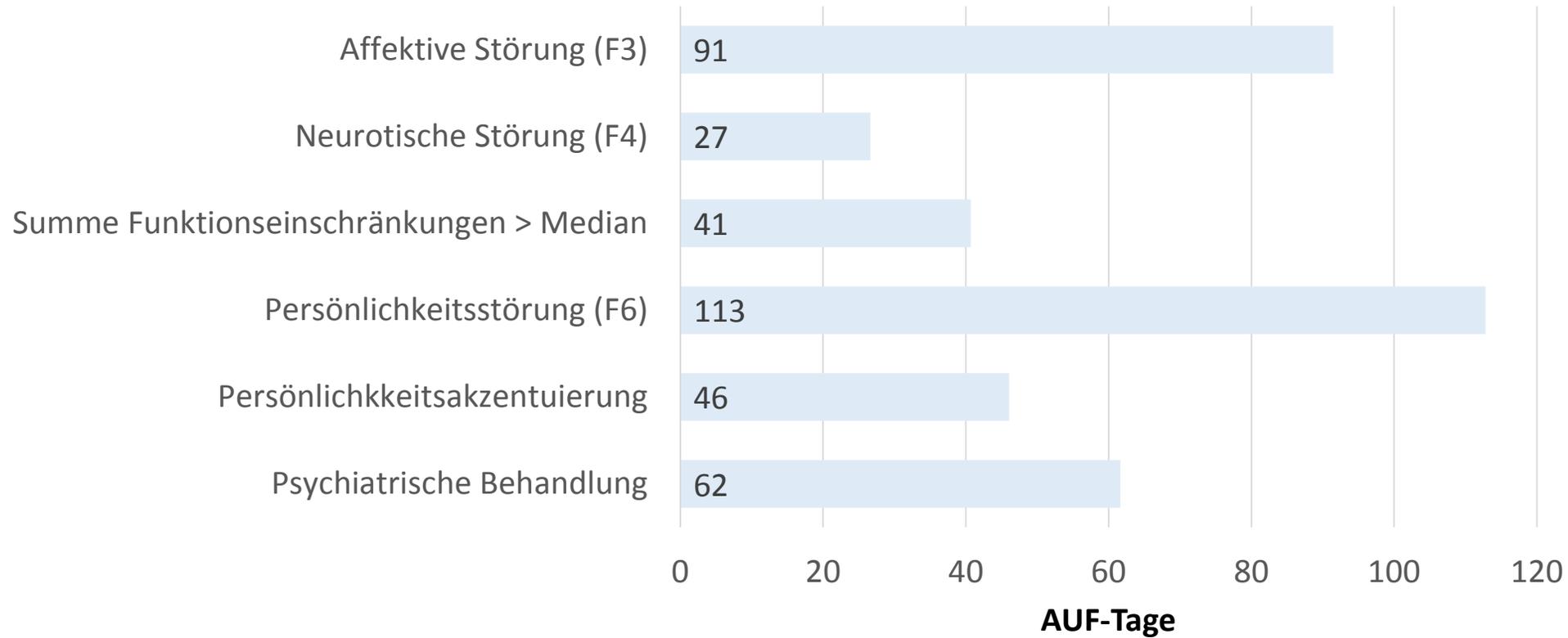
Die 10 häufigsten 3stelligen ICD-10 Diagnosen (Mehrfachantworten)



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

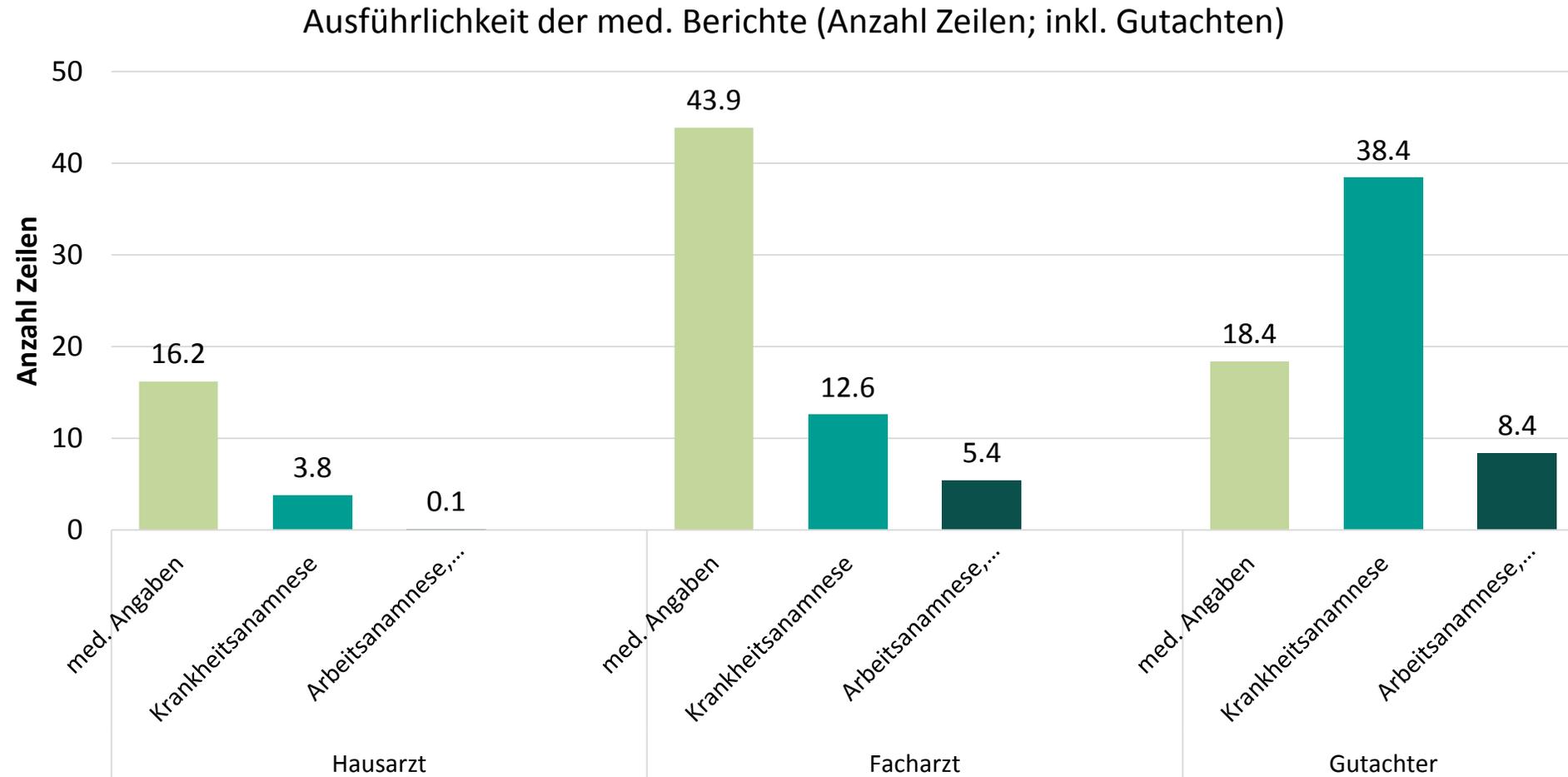
# PERSÖNLICHKEITSAUFFÄLLIGKEITEN SIND ENTSCHEIDEND

Krankheitsbezogene Einflussfaktoren auf die AUF-Dauer (multivariat)



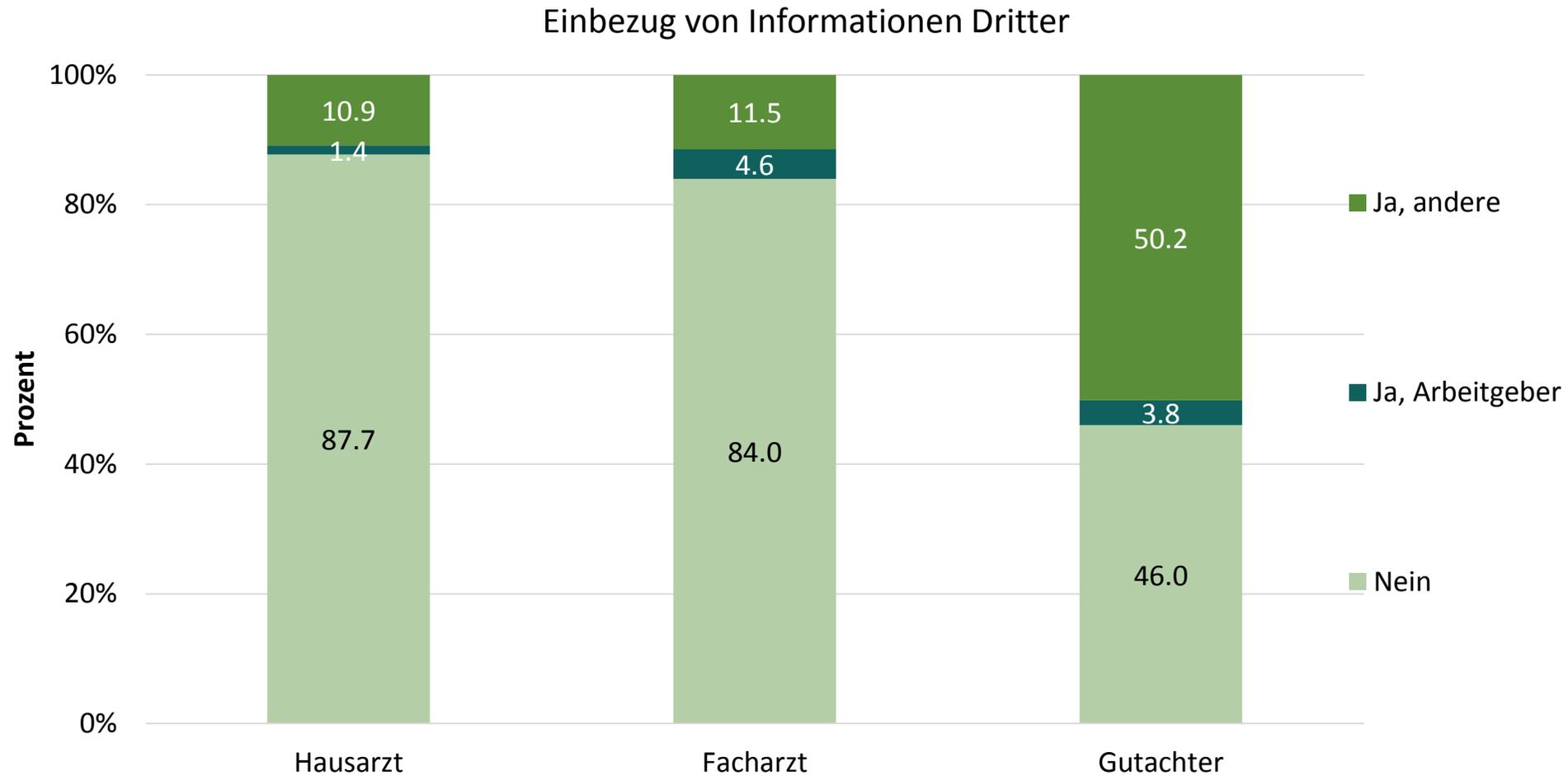
Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# DIE ARBEITSBIOGRAFIE WIRD MEDIZINISCH KAUM ERWÄHNT



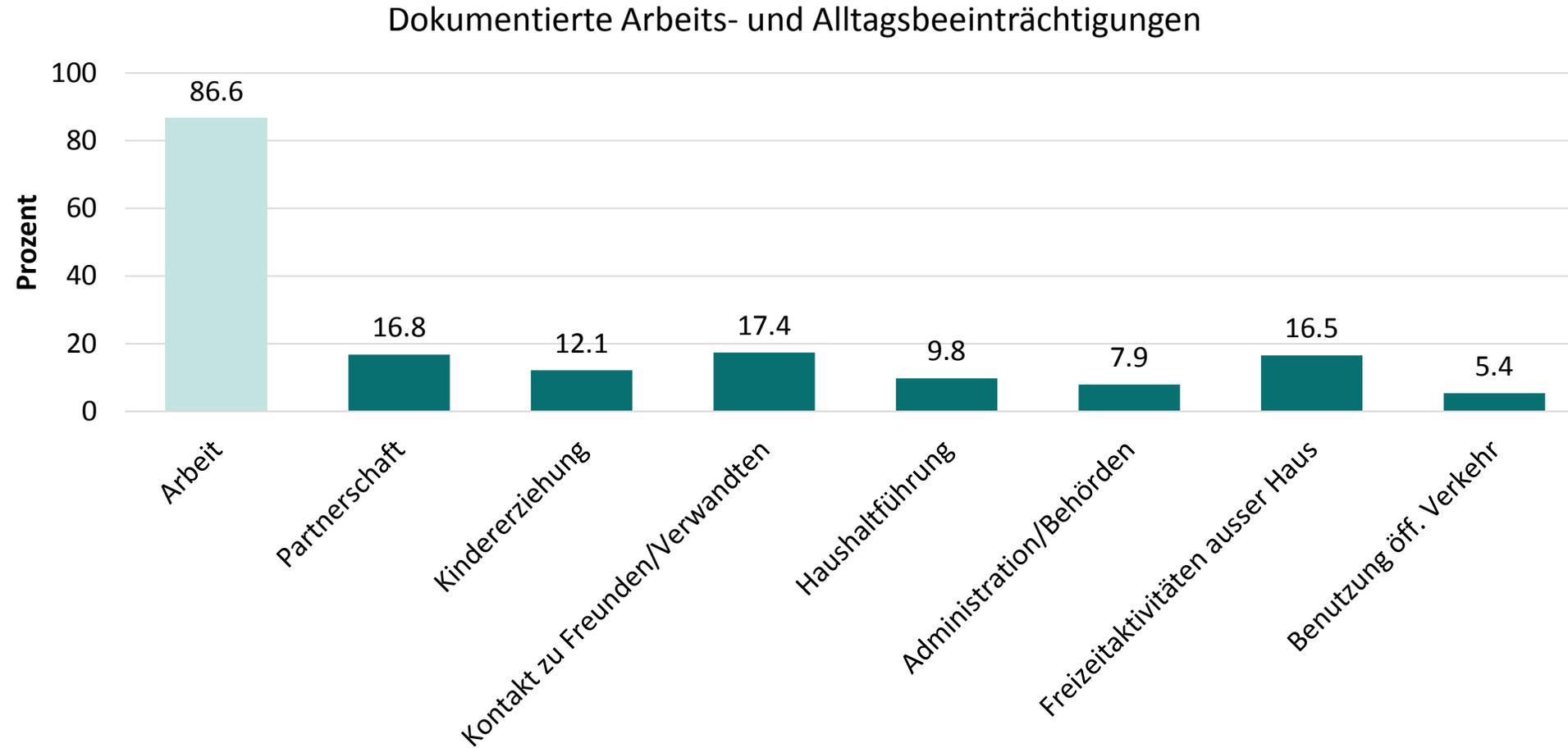
Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# AUSKÜNFTE VON ARBEITGEBERN WERDEN NICHT EINGEHOLT



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

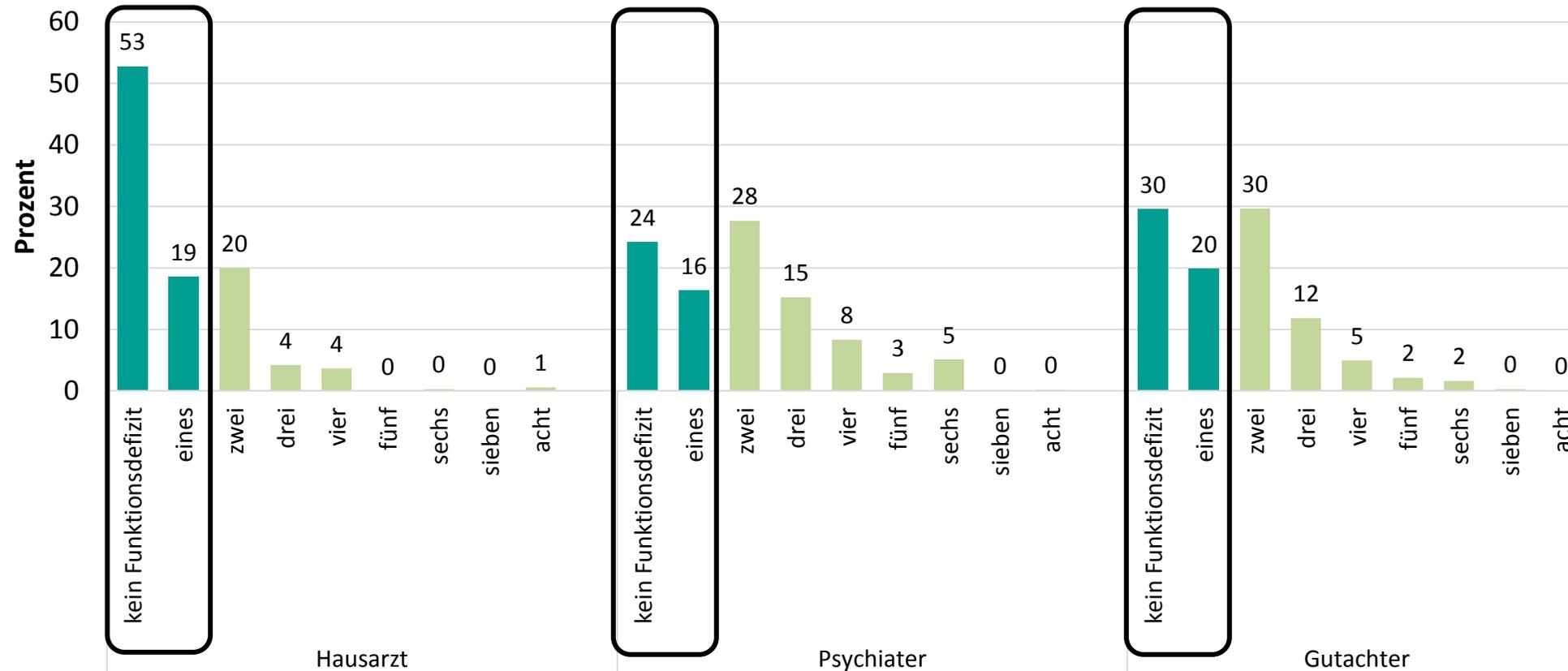
# BEEINTRÄCHTIGUNGEN IM ALLTAG SELTEN ERWÄHNT



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# BEI 40-70% IST MAX. 1 LEICHTE EINSCHRÄNKUNG ERWÄHNT

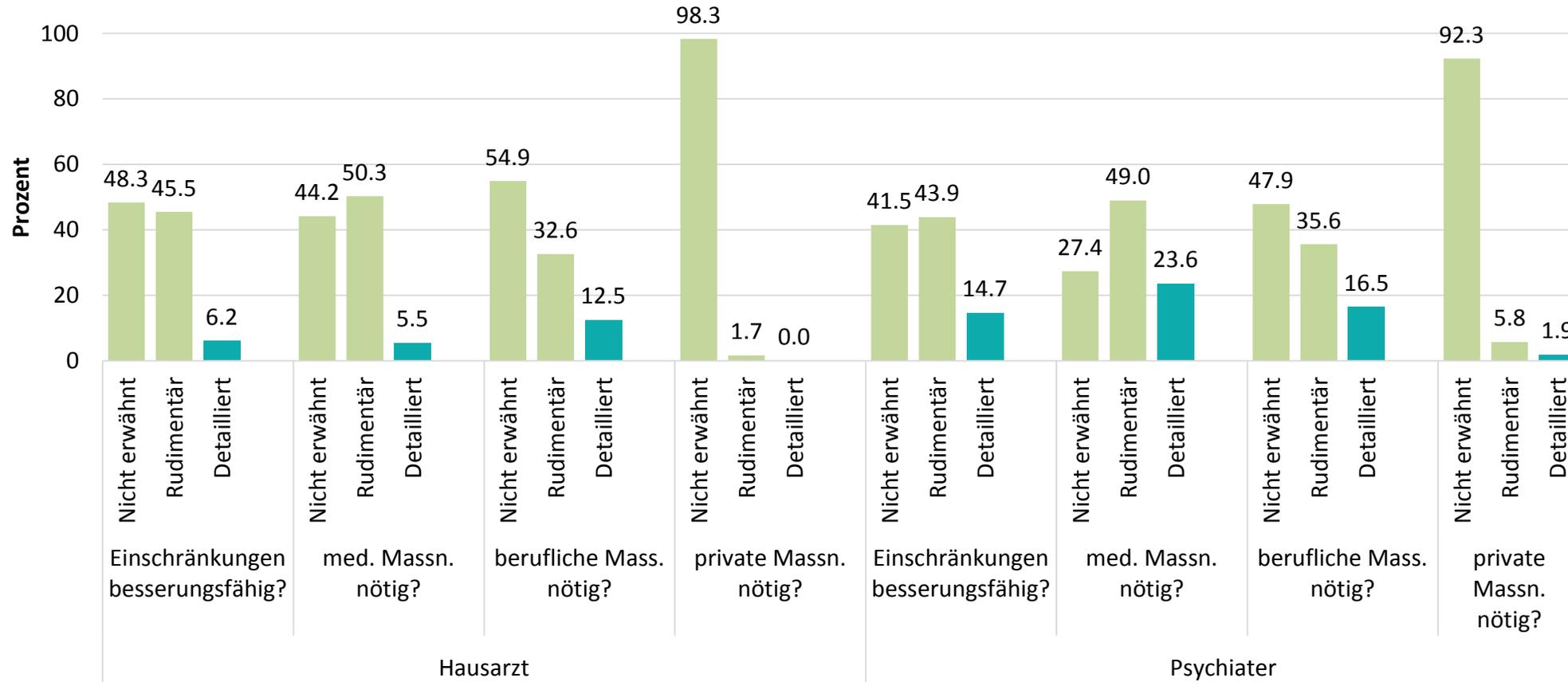
Dokumentierte Funktionseinschränkungen in Hausarzt-, Facharzt- und Gutachterberichten (0= keine, 1= eine leichte, ... 8= vier schwere)



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

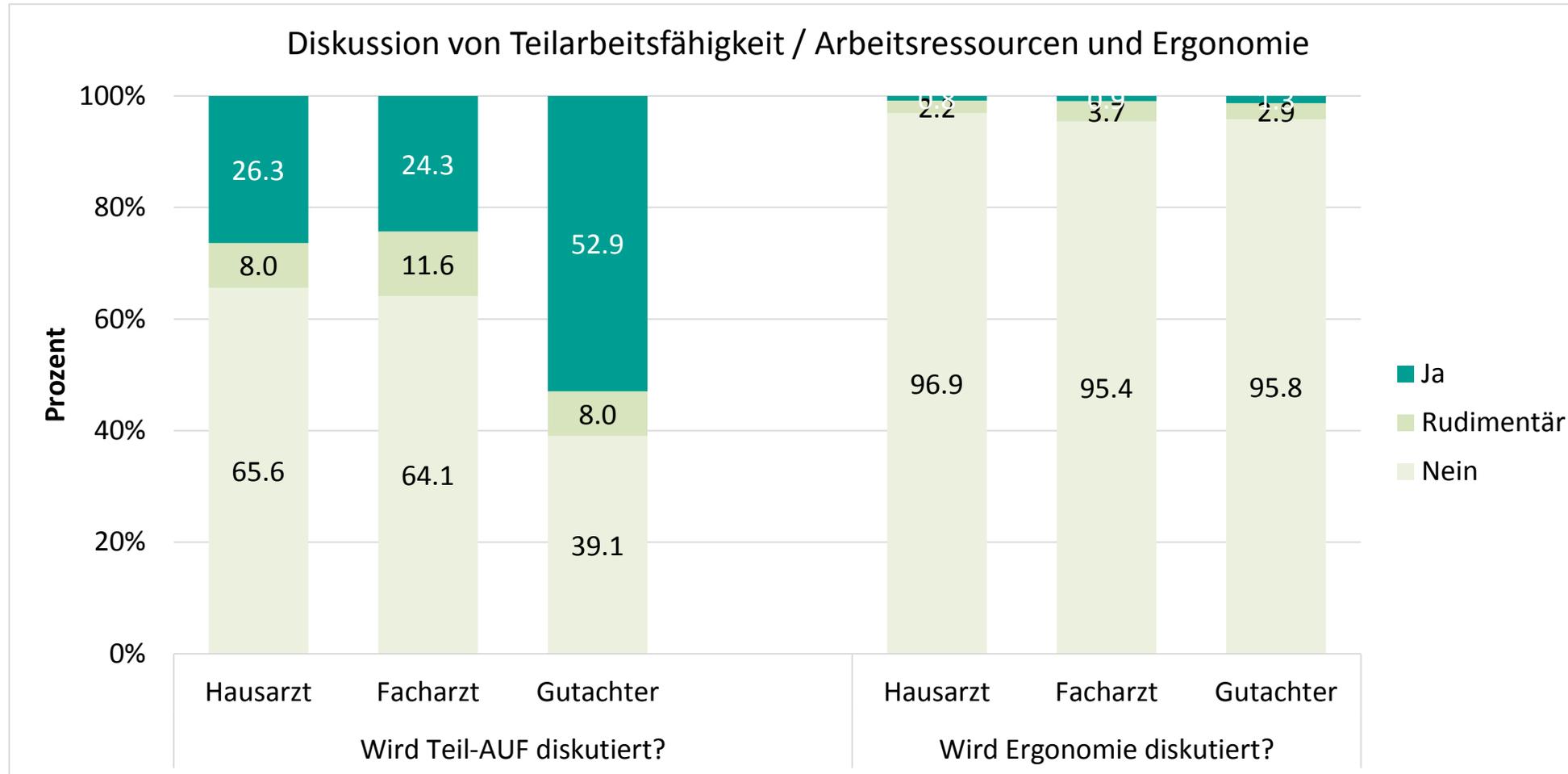
# NÖTIGE MASSNAHMEN IN DER HÄLFTE ERWÄHNT

Aussagen über Besserungsfähigkeit der Einschränkungen und nötige Massnahmen



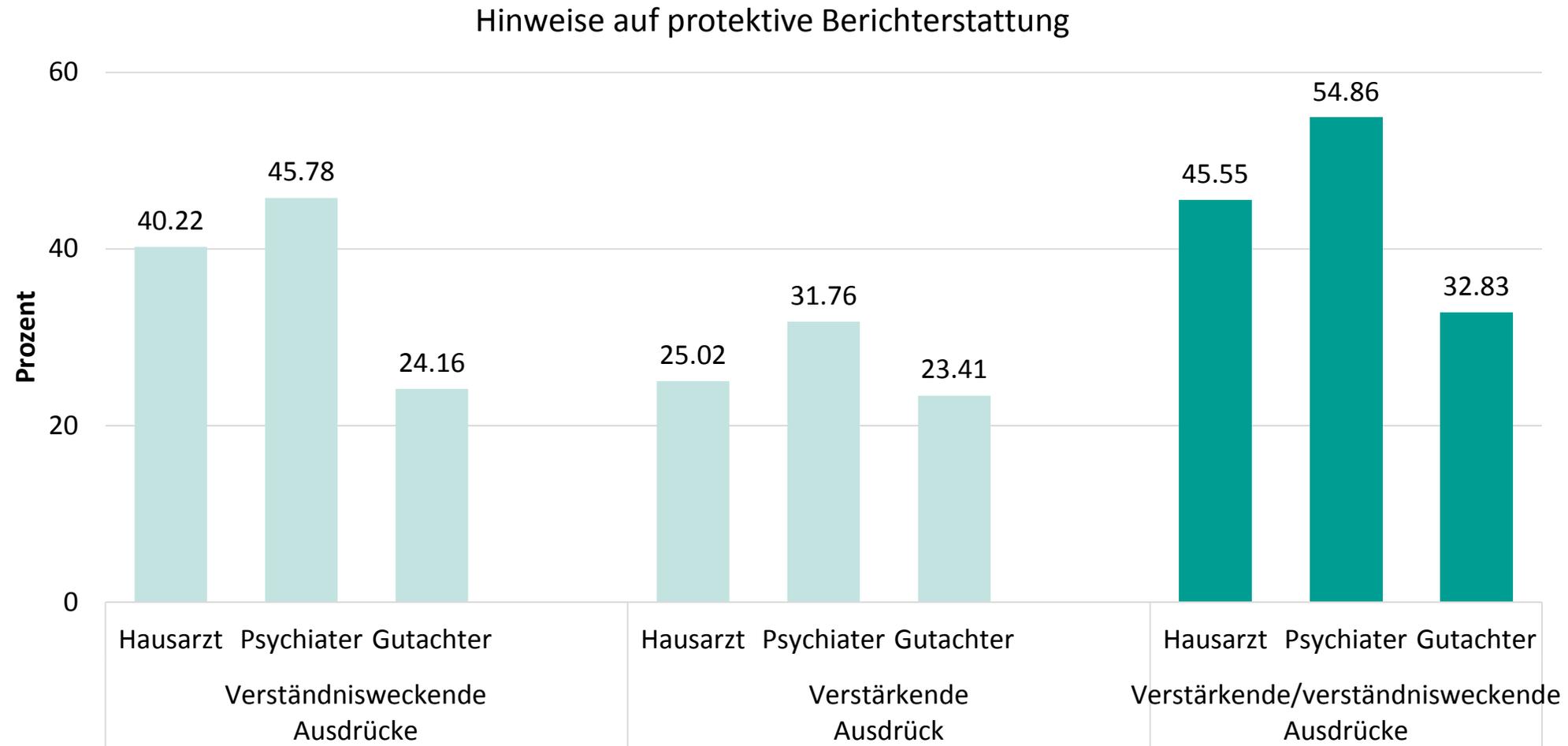
Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# TEIL-KRANKSCHREIBUNG KAUM - UND ERGONOMIE NIE ÜBERLEGT



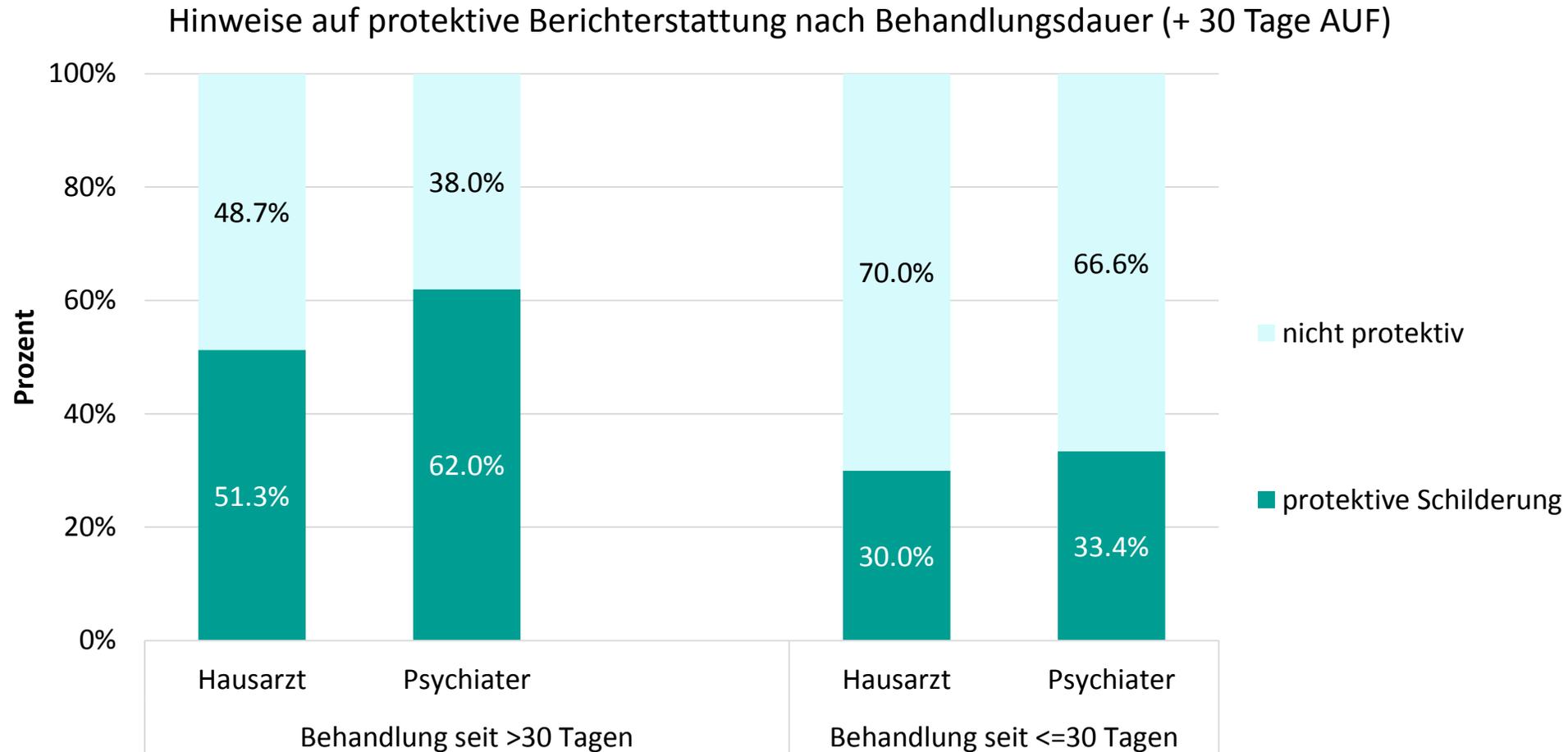
Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# HÄUFIGE PROTEKTIVE BERICHTERSTATTUNG



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# SCHUTZIMPULSE BEI LÄNGERER ARZT-PATIENT BEZIEHUNG



Quelle: WorkMed 2022; Niklas Baer

# HINWEISE FÜR BEHANDELNDE

- AUF-Zeugnisse sind ein wichtiges rehabilitatives Instrument
- Teilzeit-AUF in Betracht ziehen
- Frühintervention in Konfliktsituationen
- Arbeitgeber-Informationen einholen
- Symptome in Funktionseinschränkungen übersetzen
- Ergonomische Hinweise geben
- Arbeitsbiografie erheben und ggf Muster erwähnen
- Bewusstsein bezüglich Beziehungseffekten / Schutzimpulsen
- Bei Kränkungserleben alternatives Vorgehen zu AUF diskutieren