

Die Zusammenarbeit mit dem Arzt aus Sicht des Arbeitgebers – eine Chance für den Patienten

Rheinfelder Tage Psychosomatik und Arbeit;
Donnerstag, 13. Dezember 2012

Pascal Leiter, Abt. Personal und Organisation, Kanton Aargau



Wer ist der Arbeitgeber Kanton AG

- 5 Departemente, Staatskanzlei und Gerichte
- Rund 4'500 Stellen oder rund 4'800 Mitarbeitende
- Rund 7'000 Stellen oder rund 11'000 Lehrpersonen
- Eine jährliche Lohnsumme von rund 600 Mio. Franken oder rund 50 Mio. Franken jeden Monat für das Verwaltungspersonal
- Eine Fluktuation von rund 4.5% oder 200 Personen pro Jahr



So treten wir am Arbeitsmarkt auf



Übersichten von Fach- und Führungslaufbahnen sowie detaillierte Fachlaufbahnen zeigen Ihnen die Entwicklungsmöglichkeiten beim Kanton Aargau auf.

Weitere Informationen:
[InKA > Dienste > Personal > Weiterbildung / Personalentwicklung > laufbahnAARGAU](#)

Aargau
meine Wahl

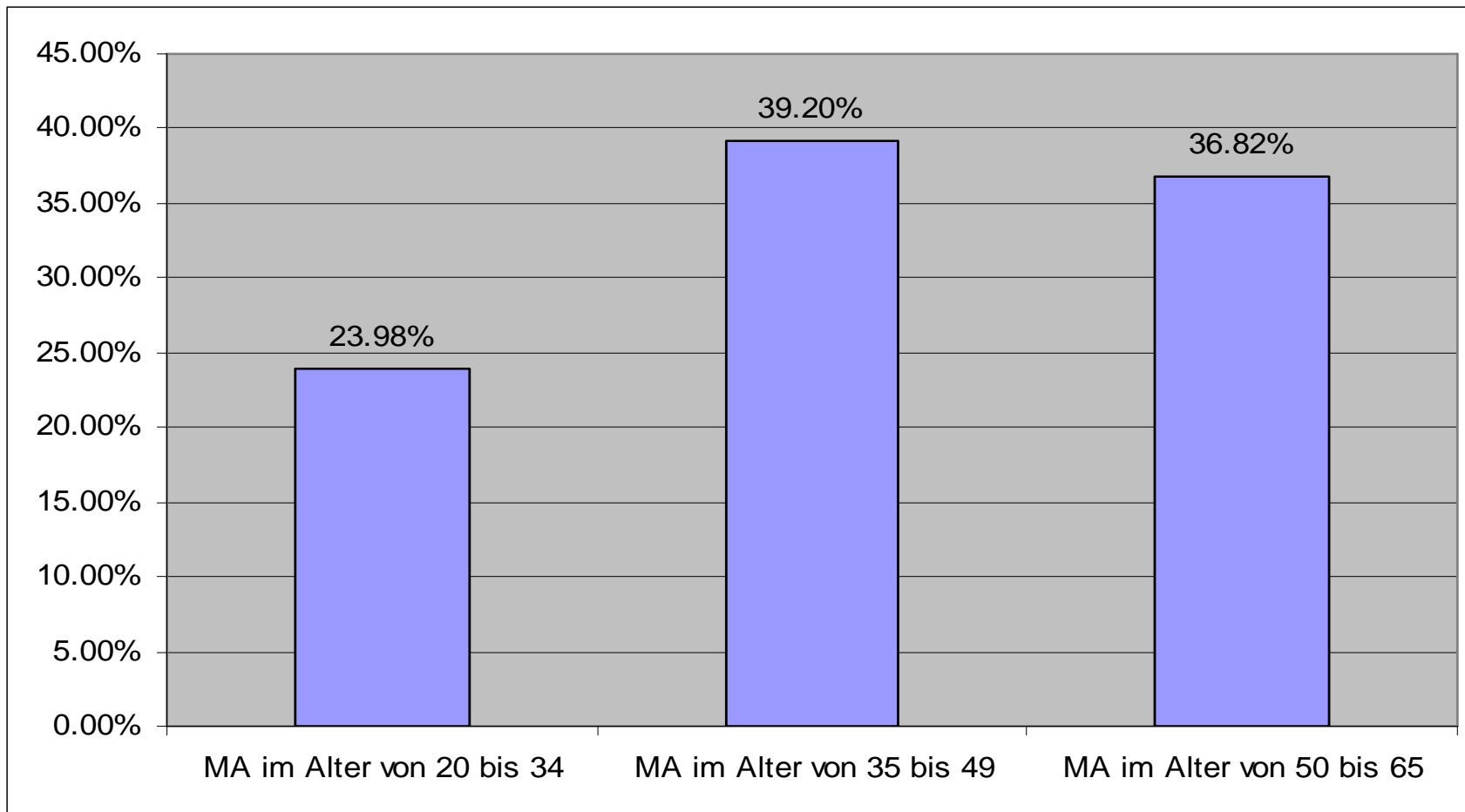


Personalpolitisches Leitbild – unsere zukünftige Entwicklung

- **Vision** ... Mitarbeitende begeistern
- **5 Grundsätze**
 - **Führung und Entwicklung** ... Lebensphasen einbeziehen
 - **Vielfalt** ... aktiv fördern
 - **Arbeitsformen** ... flexibel arbeiten
 - **Innovation** ... auf den Wandel vorbereitet
 - **Arbeitsmarkt** ... Menschen, die zu uns passen
- **Ziel** ... den Kanton unterstützen



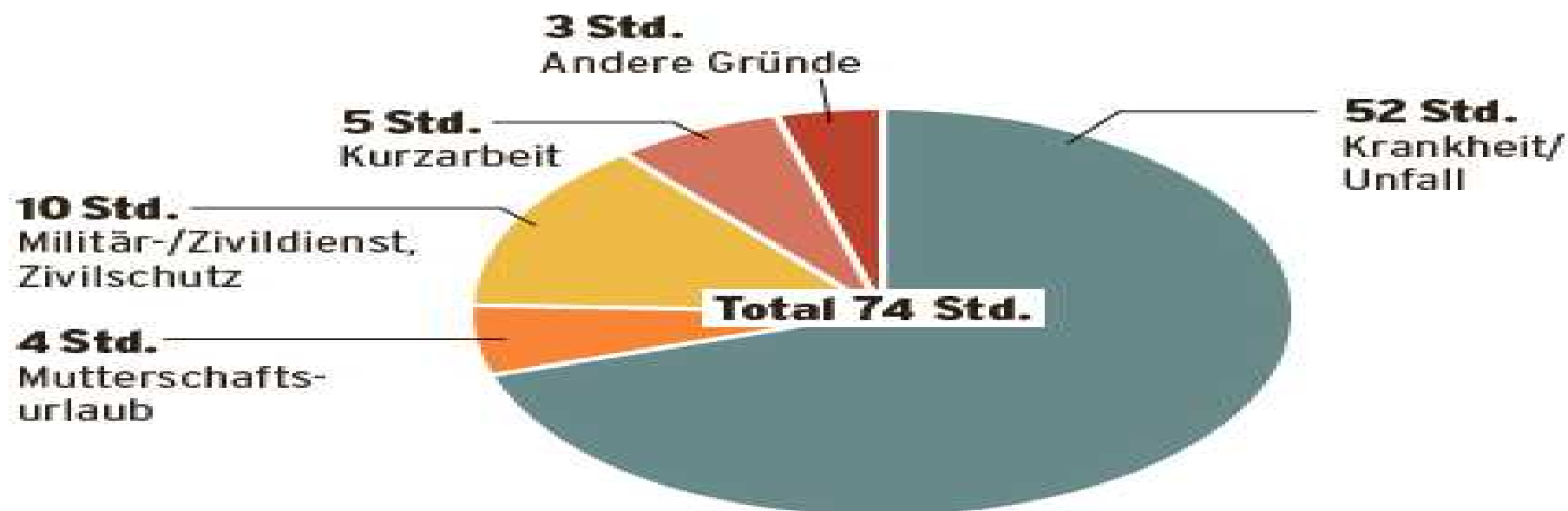
Ein Blick in die Demographie



Absenzgründe in der Schweiz

Warum wir bei der Arbeit fehlen

So viele Stunden fehlten Schweizer Arbeitnehmende* 2010, nach Gründen unterteilt



*Vollzeitarbeitnehmende

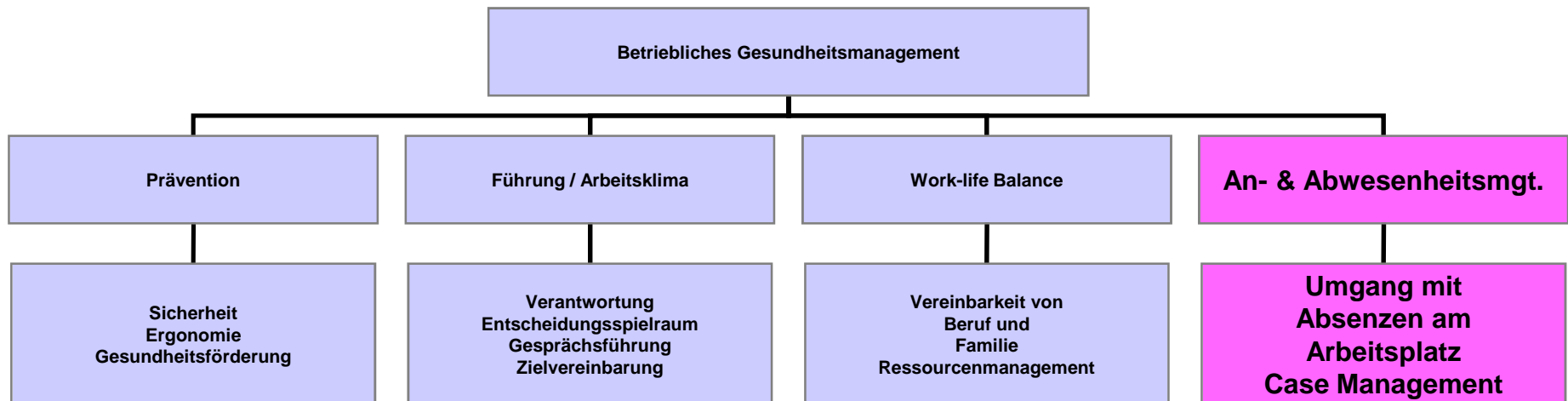
QUELLE: BUNDESAMT FÜR STATISTIK, ARBEITSVOLUMENSTATISTIK (AVOL); INFOGRAFIK: BEOBACHTER/MB



Abwesenheiten beim Kanton wegen Krankheit und Unfall

- Zwischen Juli 2009 und Mai 2012 rund 100 Fälle mit Lohnersatzleistung
- Die Zahlen enthalten keine Absenzen in den ersten sechs Monaten
- Abwesenheitsquote beträgt jährlich rund 1%
- Im Durchschnitt knapp 340 Leistungstage
- Fallkosten rund 27'000 Franken
- Rund 1.8 Mio. Fr. Krankentaggeldprämien jährlich

Betriebliches Gesundheitsmanagement



Stichworte zur Prävention

- Bewegung, Ernährung
- Umgang mit Stress
- Rolle des Vorgesetzten; Arbeitszufriedenheit
- Gestaltung des Arbeitsplatzes

Stichworte zur Führung

- Das Verhalten der Führungskräfte hat entscheidenden Einfluss auf das Wohlbefinden und damit auf die Gesundheit der Mitarbeitenden.
- Führungskräfte unterschätzen häufig ihren Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter – was ihre Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitstätigkeit betrifft (Unter- beziehungsweise Überforderung).
- Sie sehen sich nur in geringem Ausmaß für die Verwirklichung einer gesundheitsförderlichen Arbeitssituation ihrer Mitarbeiter verantwortlich.



Führung und Gesundheit

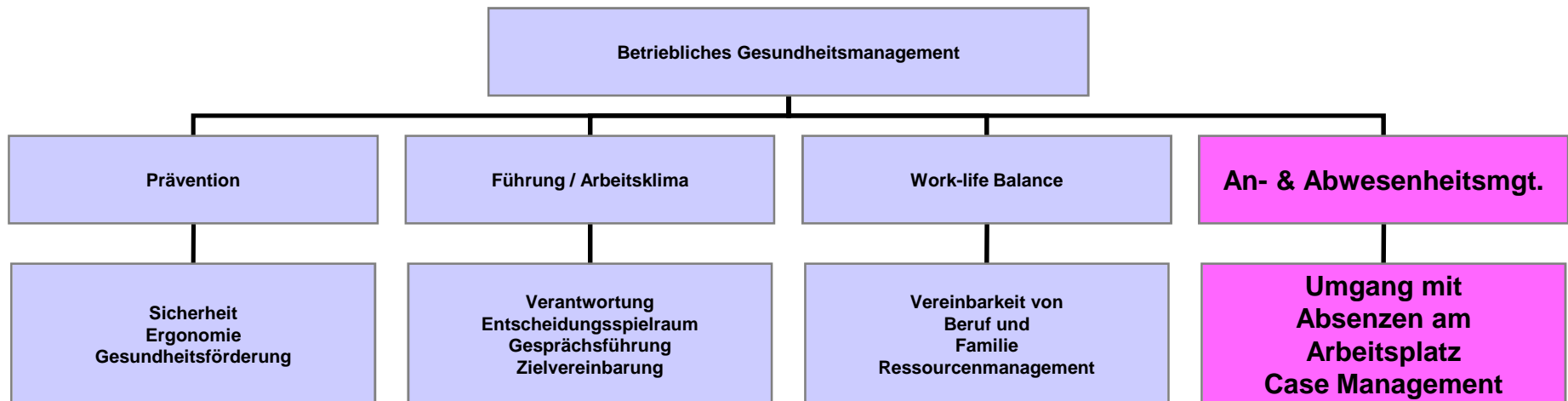
- Den Führungskräften fehlt häufig das Wissen über belastungs- und gesundheitsrelevante Prozesse und Umsetzungsstrategien zur Gesundheitsförderung – vor allem in Bezug auf psychische Gesundheitsaspekte.
- Gerade der direkte Vorgesetzte ist aufgrund seines engen Kontakts mit den Mitarbeitenden am besten in der Lage, die Mitarbeiter gemäß ihrer Leistungsvoraussetzungen und Qualifikationen einzusetzen und arbeitsbezogene Ressourcen zu fördern.



Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche

- Gestaltung der Arbeitszeit
- Betriebliche Bedürfnisse
- Flexible Arbeitszeiten
 - relativ wenig Schichtbetriebe
 - grosszügige Regelung Gleitzeitsaldo
 - Bandbreitenmodelle

Betriebliches Gesundheitsmanagement



Absenzenmanagement und die rechtlichen Rahmenbedingungen

- Lohnfortzahlung von 6 Monaten.
- Lohnersatzleistung über eine Krankentaggeldversicherung für weitere 18 Monate im Umfang des bisherigen Nettolohnes.

Absenzenmanagement und die rechtlichen Rahmenbedingungen (II)

- Vorsorgereglement der aargauischen Pensionskasse, welches verlangt, dass der Arbeitgeber eine voll oder teilweise arbeitsunfähige Person spätestens nach drei Monaten bei der zuständigen IV-Stelle oder dem mit ihr zusammen arbeitenden Versicherer zur Früherfassung anmeldet.



Was ist Case Management?

- Unterstützung der MA bei längerer Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall.
- Professionelle Begleitung die auf die individuelle Situation zugeschnittene ist.
- Case Management auch möglich, wenn Arbeitsleistung aus gesundheitlichen Gründen beeinträchtigt ist.

Reintegration statt sich selbst überlassen

- Ziel des Case Managements ist es, durch individuelle Hilfeleistungen eine rasche Reintegration in den Arbeitsprozess zu ermöglichen.

Externes Case Management

- Der Kanton Aargau arbeitet mit externen Case Managerinnen und Case Manager zusammen. Die externe Betreuung bringt vor allem in Bezug auf die Neutralität Vorteile.
- Die Case Managerinnen und Case Manager unterstehen der Schweigepflicht.

Initialisierung des CM-Prozesses

- Voraussetzung ist ein funktionierendes Absenzenmanagement.
- Mitarbeitende mit einer Abwesenheit von mehr als vier bis sechs Wochen sind auf einer „watch-list“.
- Das Case Management folgt einem klar definierten Prozess.

Initialisierung des CM-Prozesses

- Spätestens nach drei Monaten wird in einer Koordinationssitzung (Arbeitgeber, Case Manager/in, Koordinationsstelle) entschieden, ob der MA aufgefordert wird, sich für das CM anzumelden.
- Erfolgsfaktor bildet eine präzise Beschreibung des Vorgehens und der Zuständigkeiten.

Beteiligte Personen

- Verantwortlich für eine Reintegration respektive das Case Management ist der Arbeitgeber
 - Vorgesetzter
 - Personalverantwortliche
- Ärzte und Ärztinnen
- Case Manager/in
- Sozialversicherung
- Interne Koordinationsstelle Abt. Personal- und Organisation



Verantwortung des Arbeitgebers

- Im Falle einer längeren Abwesenheit entstehen für den Arbeitgeber Kosten.
- Der Vorgesetzte/Kollegen nehmen Anteil am Schicksal des MA.
- Arbeitgeber/Vorgesetzter muss Verantwortung übernehmen
- Arbeitgeber/Vorgesetzter hat die gleichen Ziele in Bezug zum erkrankten Mitarbeitenden wie der Arzt mit dem erkrankten Patienten:
 - **die Gesundheit des Mitarbeitenden respektive des Patienten**

Die Rolle des Arztes, der Ärztin im Case Management

- Sehr oft erste Anlaufstelle der MA bei der Absenz vom Arbeitsplatz.
- Spielen eine zentrale Rolle bei der Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit.
- Kennt oft den Patienten, sein familiäres und soziales Umfeld.
- Wenig vertraut mit den objektiven Verhältnissen und den Anforderungen am Arbeitsplatz des Patienten.

Das Arztzeugnis

- Das einfache, „traditionelle“ Arztzeugnis bestätigt die Arbeitsunfähigkeit für eine bestimmte Zeit.
- 95% davon, werden während der Lohnfortzahlung von sechs Monaten abgelegt.
- Routineablauf.
- Ist/wäre oft nicht notwendig bei kurzen und sich nicht wiederholenden Absenzen.



Detaillierte Arztzeugnisse (1)

- Das detaillierte Arztzeugnis beschreibt und beurteilt die Arbeitsfähigkeit einer Person. Dieser Ansatz, der sich an den Ressourcen der erkrankten bzw. verunfallten Person orientiert, ist ein wichtiger Beitrag zur Reintegration

Detaillierte Arztzeugnisse (2)

- **Tätigkeit:** Es ist zentral, dem Arzt eine einfache Beschreibung der physischen und psychischen Belastungen (Anforderungsprofil) des Arbeitsplatzes abzugeben. Dies ermöglicht eine korrekte Einschätzung der Arbeitsunfähigkeit.
- **Arbeitsintensität und Anwesenheit:** Wie kann die verbleibende Arbeitsfähigkeit optimal genutzt werden kann. Kann ein Arbeitnehmender 50% der Leistung erbringen oder kann (z. B. infolge Therapien) nur 50% der Arbeitszeit geleistet werden?

Detaillierte Arztzeugnisse (3)

- Für eine rasche Wiedereingliederung ist es zudem notwendig, allfällige Leistungs- oder Funktionseinschränkungen aufzunehmen (z. B. Heben von Lasten > 10 kg).
- **Dauer:** Ein Arztzeugnis soll die Dauer der Arbeitsunfähigkeit angeben oder, falls diese nicht einschätzbar ist, das Datum der nächsten Beurteilung.

Arztzeugnisse aus Sicht Arbeitgeber

- Gemäss Artikel 8 des Zivilgesetzbuches (ZGB) hat ein Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit zu beweisen. Dies geschieht am häufigsten durch das Vorlegen eines Arztzeugnisses.
- Manchmal besteht der Verdacht eines Missbrauches, z. B. durch das Vortäuschen einer (teilweisen) Arbeitsunfähigkeit. So kann ggf. der Arzt betreffend der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz getäuscht werden.



Arztzeugnisse aus Sicht Arbeitgeber

- Missbräuchlich kann auch eine rückwirkende Bestätigung der Arbeitsunfähigkeit sein oder eine Bestätigung ohne ärztlichen Untersuch.

Arztzeugnis im Nachhinein

- Zum Inhalt von Arztzeugnissen haben verschiedene Ärzteverbände, darunter die FMH, Empfehlungen abgegeben.
- Dabei sind rückdatierte Arztzeugnisse grundsätzlich abzulehnen.
- Sofern eine (im Ausnahmefall) Rückdatierung erfolgt, muss diese erkennbar sein und gegebenenfalls ist sie mit einer Bemerkung zur Glaubwürdigkeit der Patientenaussagen zu ergänzen.

Arztzeugnis im Nachhinein

- Daraus ist der Schluss zu ziehen, dass rückdatierte Arztzeugnisse an sich zulässig sind.
- Es ist aber darauf hinzuweisen, dass das Ausstellen eines falschen Arztzeugnisses nach Art. 318 StGB strafbar ist.

Detailliertes Arztzeugnis

- Als Grundlage für die Reintegration nicht ausreichend
 - wird von den Ärzten aus Sicht des Arbeitgebers oft zu allgemein und nichtssagend ausgefüllt
 - ist ohne genaue Kenntnisse des Arbeitsplatzes und seiner Anforderungen nur schwer auszufüllen

Zusammenarbeit zwischen Arzt und Arbeitgeber

- Medizinische Verantwortung für den Patienten ist beim Arzt.
- Verantwortung für die Reintegration ist beim Arbeitgeber
- Arztzeugnisse geben wichtige Informationen.
- Information ersetzt keine gemeinsame Kommunikation in der Frage der Reintegration.
- In der Zusammenarbeit zwischen Ärzteschaft und Arbeitgeber können Case Manager/innen eine klärende Rolle spielen / stellen ein Bindeglied zwischen Ärzteschaft und Arbeitgeber dar.



Zusammenarbeit mit der IV

- Die IV ist wenig spürbar innerhalb der ersten 18 - 24 Monate; Lohnfortzahlung des Kantons.
- IV-Entscheide kommen oft zu spät; d. h. nach Ablauf der 24 Monate. Obwohl die Anmeldung rechtzeitig erfolgte.
- Gutachten der IV kommen zu anderen Schlüssen als vertrauensärztliche und Arbeitgeber-Gutachten



Was bringt es?

- Wir machen regelmässig Befragungen der Vorgesetzten und der betroffenen Mitarbeitenden
 - Unterstützung wird von beiden geschätzt; Entlastung
 - Es wird wahrgenommen, dass der Arbeitgeber sich engagiert
 - Frankenmässige Einsparungen lassen sich nur schwer beziffern

Schlussfolgerungen (1)

- Professionelles CM erfordert genaue Klärung der Abläufe und der Zuständigkeiten.
- Mitarbeitende und Vorgesetzte müssen für das CM sensibilisiert werden.
- Das CM wird als unterstützend wahrgenommen. Es fordert aber auch.



Schlussfolgerungen (2)

- Lernprozesse
 - in der Organisation und der Verantwortung des Arbeitgebers
 - in der Zusammenarbeit mit dem Arzt des MA
 - in der Zusammenarbeit mit den anderen involvierten Ärzten