

UMGANG MIT GESUNDHEIT- LICH BEEINTRÄCHTIGTEN MITARBEITENDEN

Hinweise zum Erhalt des Arbeitsplatzes

Herausgeber:

Gesundheitsdepartement Basel-Stadt

Psychiatrie Baselland

Stiftung Rheinleben

Gewerbeverband Basel-Stadt

Arbeitgeberverband Basel



Vorgesetzte sollen...

... Auffälligkeiten im Verhalten oder in der Leistung der Mitarbeitenden früh ansprechen

Je früher Vorgesetzte Auffälligkeiten ansprechen, umso mehr «Geduld» haben sie und die Arbeitskollegen noch – vor allem bei psychischen Auffälligkeiten. Ansprechen entlastet und ist der erste Schritt zur Lösung.

... Sicherheit vermitteln, dass eine Rückkehr an den Arbeitsplatz möglich ist

Die Genesung und die Problemlösung werden unterstützt, wenn sich betroffene Mitarbeitende nicht auch noch Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen müssen, sondern Solidarität spüren.

... Kontakt zu involvierten Fachleuten suchen

Für Vorgesetzte ist es wichtig zu wissen, wie der Genesungsprozess verläuft, welche Tätigkeiten zu welchem Zeitpunkt möglich sind und wie sie mit den Mitarbeitenden umgehen sollen. Vorgesetzte sollten zunächst ein gemeinsames Gespräch anbieten oder in gravierenden Fällen fordern.

... die Rückkehr planen

Die Rückkehr an den Arbeitsplatz gemeinsam mit dem Betroffenen und Fachleuten sorgfältig planen und Verunsicherungen vermeiden. Dabei auch den Informationsbedarf der Arbeitskollegen beachten.

... klare Vereinbarungen treffen und kontrollieren

Sicherheit ist für alle Beteiligten ein wichtiger Faktor, um Vertrauen zu schaffen und zu erhalten. Klare Vereinbarungen geben Orientierung.

Betroffene Mitarbeitende sollen...

... früh und offen kommunizieren

Vorgesetzte sind bei Auffälligkeiten oft verunsichert, vor allem wenn sie sie nicht einordnen können, zudem stehen sie bei Abwesenheiten vor zusätzlichen organisatorischen Herausforderungen. Damit sie diese möglichst gut planen können, sind sie auf eine frühzeitige Information angewiesen.

... um kurze Absenzen bemüht sein

Vorgesetzte und das Team reagieren bei Krankheitsfällen in aller Regel mit Verständnis – solange sie nicht den Eindruck bekommen, ausgenutzt zu werden. Das erkennbare Bemühen ist entscheidend, nicht die Absenz an sich.

... Während der Absenz den Kontakt zum Vorgesetzten aufrecht erhalten

Information schafft Vertrauen. Gegenseitige Information ist wichtig, insbesondere in schwierigen Situationen. Geht der Kontakt verloren, begünstigt dies die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

... trotz Problemen freundlich bleiben

Die Vorgesetzte ist eine Partnerin. Wenn sie nachfragt, macht sie das nicht um zu schikanieren, sondern weil sie um eine gute Lösung für alle bemüht ist.

... offen bleiben und Lösungen suchen

Manchmal ist nicht die Krankheit das Hauptproblem, sondern festgefahrene Haltungen, mangelnde Flexibilität und passives, abwartendes Verhalten. Vorgesetzte honorieren es, wenn Mitarbeitende anpassungsbereit sind und sich aktiv bemühen, das Beste aus einer schwierigen Situation zu machen.

Fachpersonen sollen...

... den Kontakt mit dem Vorgesetzten suchen

Informierte Vorgesetzte gehen verständnisvoller, sicherer und weniger belastet mit Situationen um und bieten Hand zu gemeinsamen Lösungen für den Wiedereinstieg, wenn sie fachliche Unterstützung erfahren.

... Betroffene dazu motivieren, auf den Betrieb zuzugehen

Wenn Betroffene sich aktiv um eine Verständigung bemühen, stossen sie auf deutlich mehr Verständnis im Betrieb. Das hilft beim Wiedereinstieg.

... durch detaillierte Arztzeugnisse eine frühe Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen

Bei vielen Erkrankungen ist schon früh eine teilweise oder angepasste Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit möglich. Das schafft Zuversicht bei den Betroffenen und bei Arbeitgebern.

... bei Arbeitsplatzkonflikten sofort das Gespräch suchen

Konflikte können ein Grund sein für (zu) lange Krankschreibungen. Das kann zunächst Entlastung bringen, aber das Problem wird damit nicht gelöst – sondern auf Dauer verstärkt.

Eine gute Unternehmenskultur bedeutet...

... dass Probleme benannt und ausgesprochen werden dürfen

Das Benennen von Problemen kann Erleichterung schaffen und die Leistungsfähigkeit und Motivation langfristig erhalten und steigern. Das Äussern von Problemen, Fehlern, Krisen etc. sollte deshalb positiv bewertet werden.

... Verständnis zu signalisieren

Man darf Probleme haben. Das ist menschlich. Entscheidend ist letztlich, wie man damit umgeht. Verständnis schafft Offenheit und stellt die Basis dar um Lösungen zu finden.

... Partnerschaft einzufordern

Verständnis ist keine Einbahnstrasse. Verständnis und Flexibilität des Betriebs ersetzt die notwendigen Anstrengungen des Mitarbeiters nicht.

... Mitarbeitende frühzeitig und offen zu informieren

Offene Information führt zu Vertrauen. Auch die ehrliche Information über die Grenzen des Unternehmens, auf persönliche oder individuelle Situationen eingehen zu können.

In einer breit angelegten Befragung in den Kantonen Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Aargau und Solothurn wurde der Umgang von KMU mit kranken Mitarbeitenden erforscht. Aus der Umfrage ergeben sich Hinweise darauf, was alle Beteiligten dafür tun können, um die Belastungen möglichst gering zu halten und den Arbeitsplatz auch trotz schwerwiegenden Erkrankungen zu erhalten.

Eine Zusammenfassung der Studienergebnisse wird publiziert unter:
www.rheinleben.ch/arbeitgeber
www.pbl.ch/home/psychiatrische-rehabilitation

Anlaufstellen für Arbeitgeber

Psychiatrie Baselland

061 553 53 53 (Zentrale)

Arbeitgeberberatung (kostenlos):

061 553 56 56

www.pbl.ch/home/psychiatrische-rehabilitation/arbeitgeberberatung

Stiftung Rheinleben

Arbeitgeberberatung: 061 335 92 28

(Erstberatung bis 30 Min. kostenlos)

Job Coaching, für Arbeitgeber:

jobcoaching@rheinleben.ch

www.rheinleben.ch/arbeitgeber

Die Befragung und das vorliegende Merkblatt stellen ein Ergebnis eines gemeinsamen Sensibilisierungs- und Forschungsprojektes des Gesundheitsdepartements Basel, der Psychiatrie Baselland, der Stiftung Rheinleben, des Gewerbeverbandes Basel-Stadt und des Arbeitgeberverbandes Basel dar.



Gesundheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt

Medizinische Dienste

► Prävention

 **PSYCHIATRIE
BASELLAND**

Verstehen. Vertrauen

 **stiftung rheinleben**

Gewerbeverband
Basel-Stadt



arbeitgeberverband Basel