

Nationale Tagung für betriebliches Gesundheitsmanagement 2024

Bern, 18.09.2024; Sub-Plenum 2

Immer mehr Absenzen aus psychischen Gründen: Was können Unternehmen dagegen tun?

Noemi Swoboda & Niklas Baer

Themen Sub-Plenum 2

- Einführung in das Thema (Noemi Swoboda)
- Input «SWICA-Studie» zu Krankschreibungen aus psychischen Gründen in der Schweiz (Niklas Baer)
- Prävention längerer Krankschreibungen: Handlungsmöglichkeiten der Unternehmen (Niklas Baer)
- Parallel: online Beantwortung von Fragen zu ausgewählten Themen (Teilnehmende, Noemi Swoboda))
- Wrap-up (Noemi Swoboda)

Arbeitsunfähigkeit ist ein komplexes Thema

Viele Faktoren haben potentiell einen Einfluss:

- die versicherten Personen (Soziodemografie, privates Umfeld, Biografie, Verhalten)
- Merkmale von Krankheit und Beeinträchtigung
- die Unternehmen (Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatz-Situation)
- die behandelnden Ärztinnen und Ärzte sowie die Gutachterinnen und Gutachter
- die Versicherungen
- Etc.

Krankschreibungen aus psychischen Gründen in der Schweiz: Hintergründe, Verläufe und Verfahren

Eine Analyse von Versichertendossiers der SWICA Krankentaggeldversicherung



Forschungsteam:

Baer Niklas¹, Frick Ulrich², Aebersold Philipp³, Ammann Judith³, Baer Julian¹, Caduff Simona³, Flammer Fabienne³, Grütter Marc³, Käser Fabienne³, Matt Michael⁴, Meier Evelyn³, Müller Rosmarie³, Plattner Zoe³, Schwarz Livia³, Schwerzmann Adrian³, Stalder Karin³, Wade Andrea³, Wiesli Fatma³, Wollschläger Melanie⁴, Wyss Cornelia³, Ritler Roger³

¹ WorkMed, Kompetenzzentrum der Psychiatrie Baselland, Binningen

² HSD Hochschule Döpper, Köln

³ SWICA Krankenversicherung, Winterthur

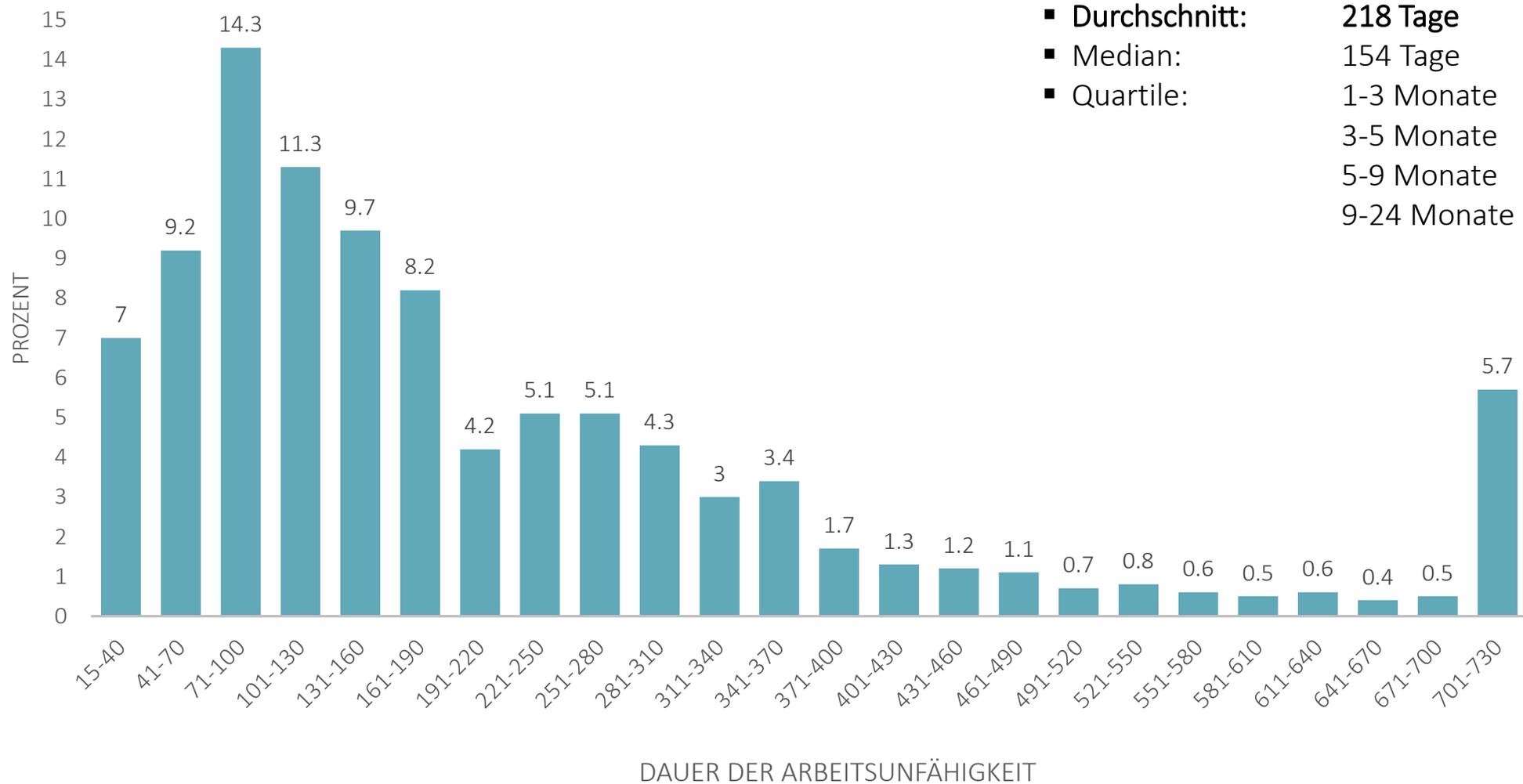
⁴ ValueQuest, Marktforschungsinstitut, Wädenswil

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

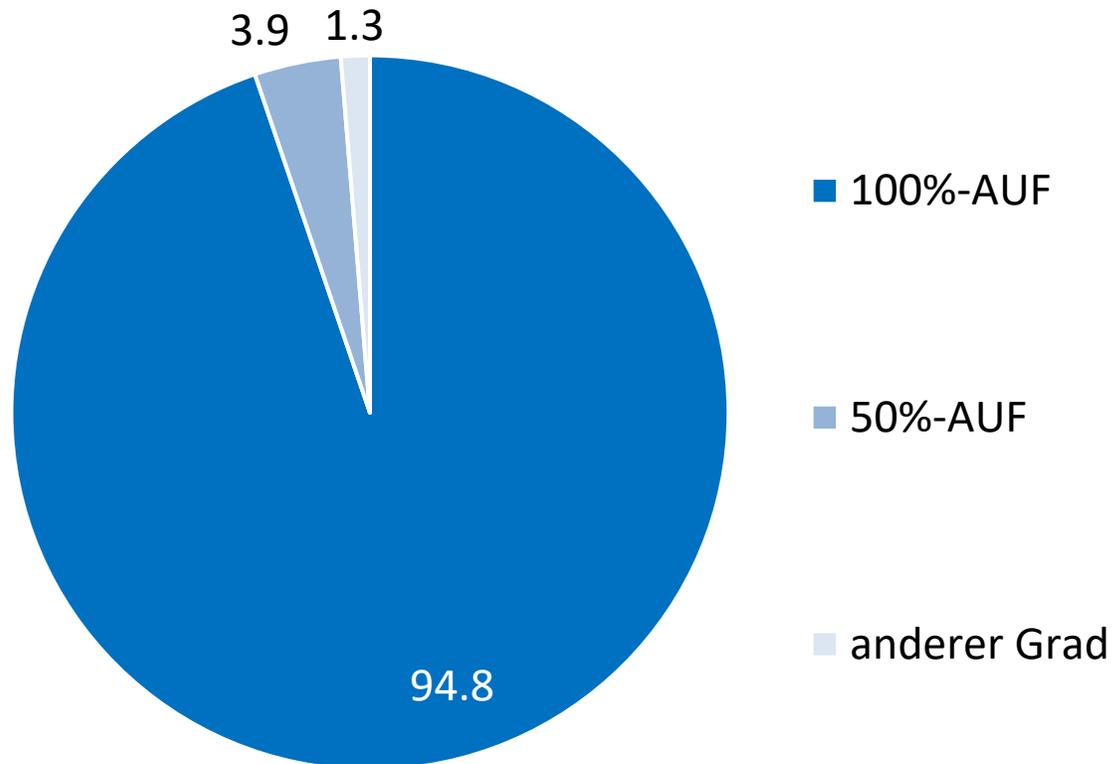
Psychische Arbeitsunfähigkeiten dauern lange

AUF-Fälle 15-730 Tage

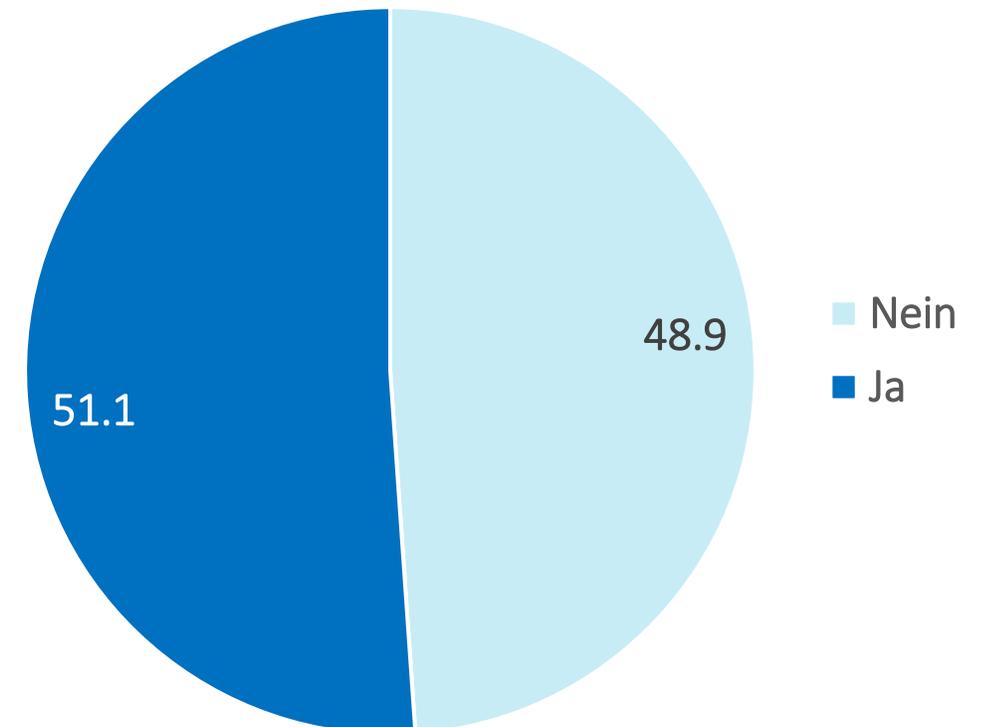


Grad und Ausgang der Arbeitsunfähigkeit

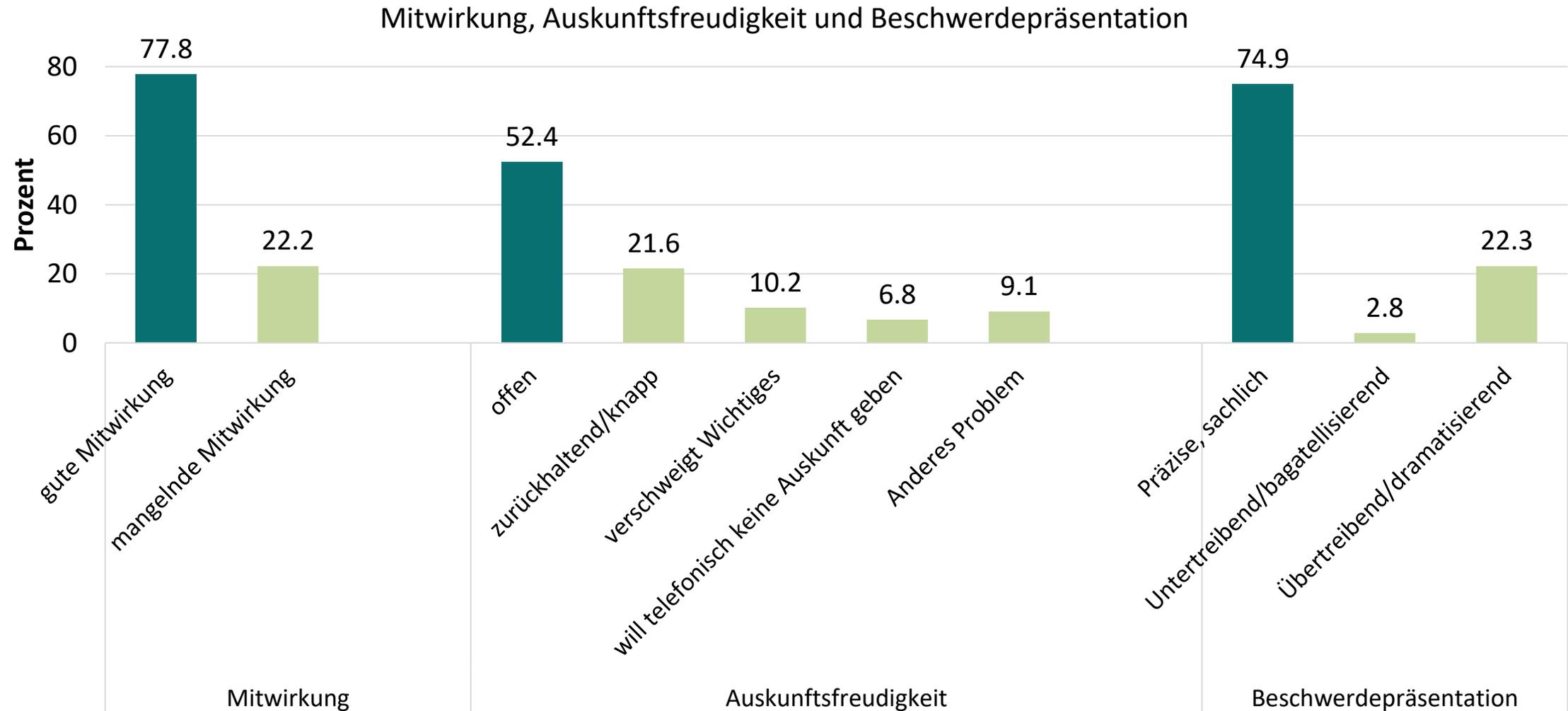
Grad der Arbeitsunfähigkeit bei Beginn



Kündigung des Arbeitsverhältnisses

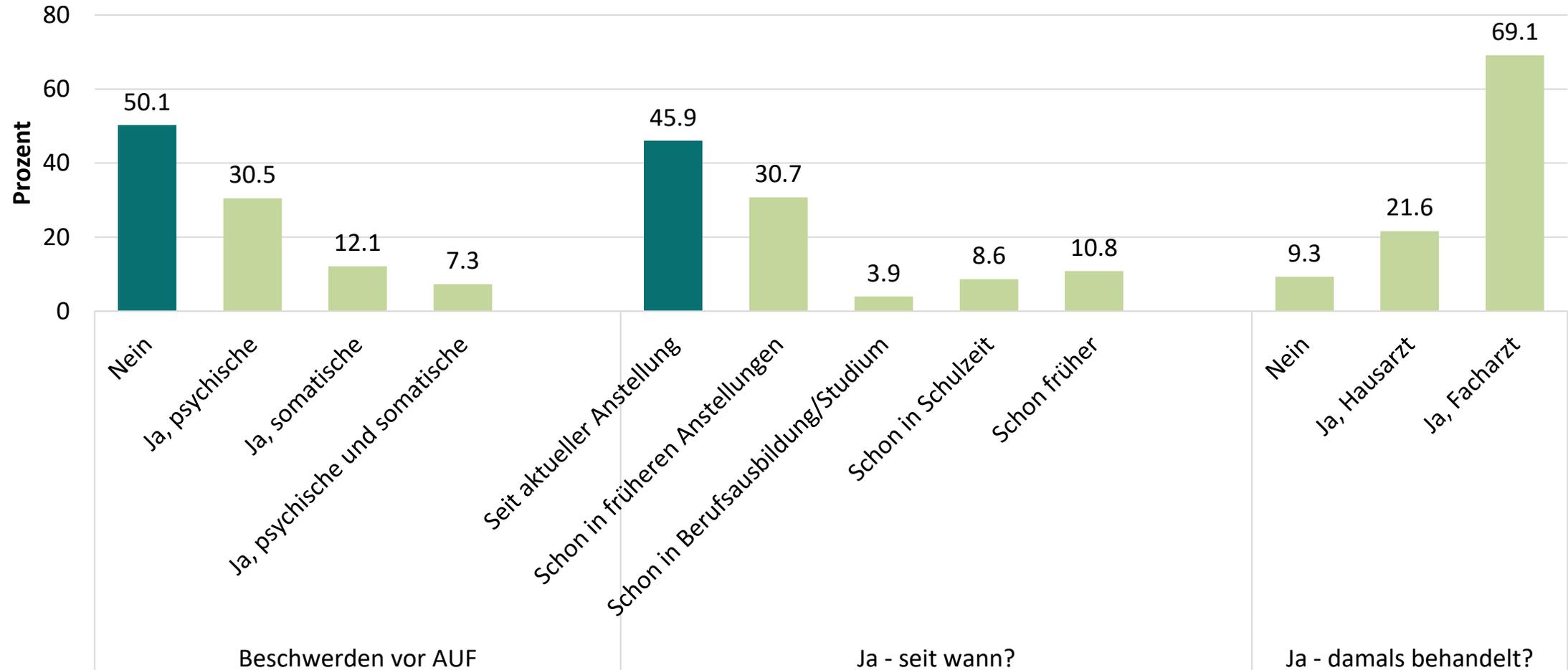


Grossteil der Versicherten ist offen



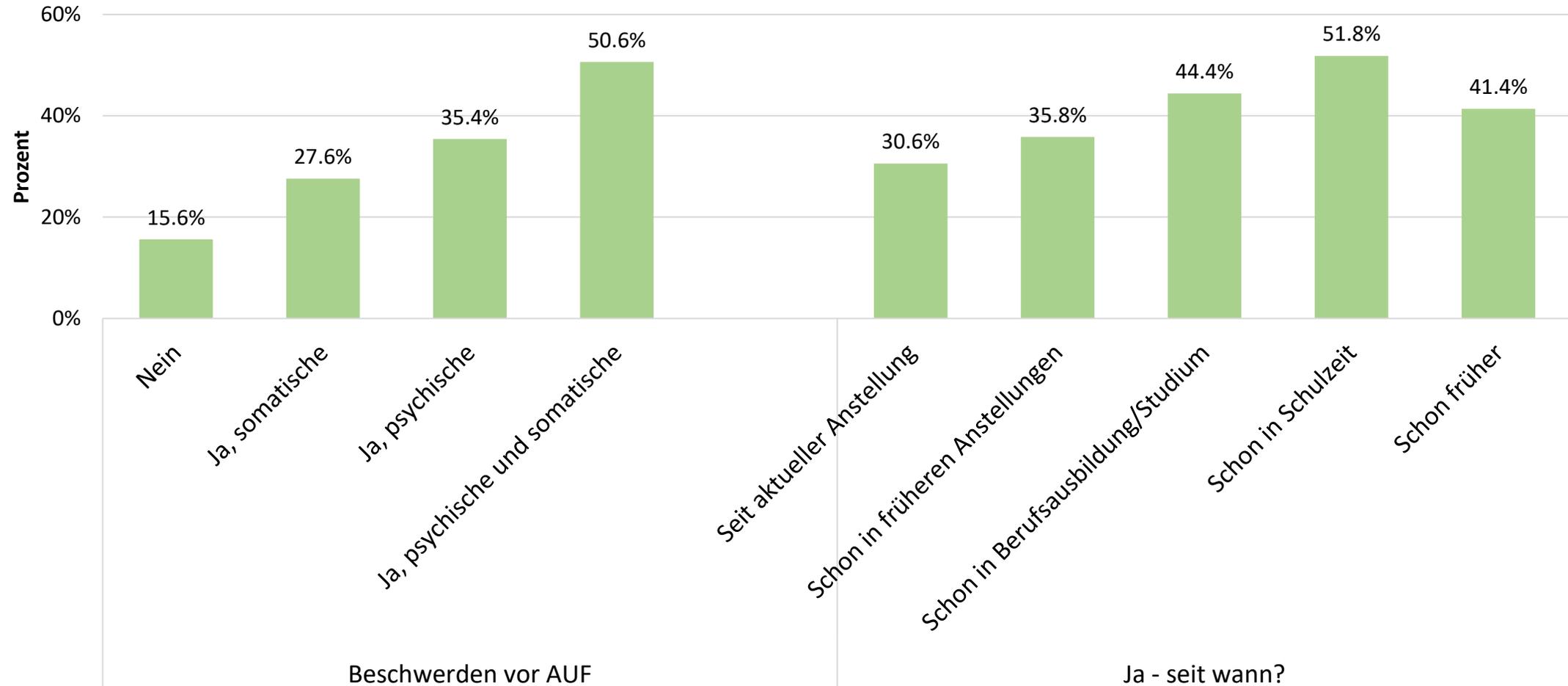
Oft schon früher Gesundheitsprobleme

Frühere Gesundheitsprobleme und Behandlungen



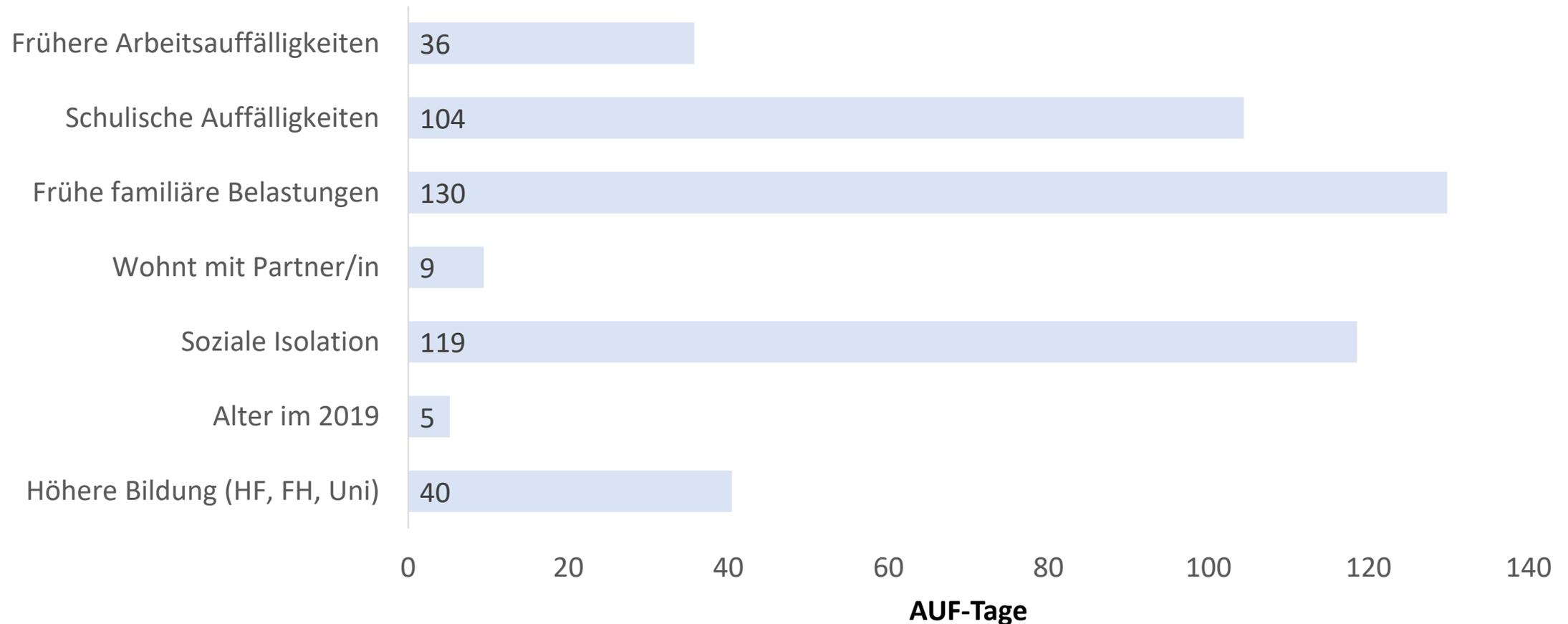
Die Geschichte prägt die Krankschreibung

Anteil sehr langer AUF (> 9 Monate)



Biografie, soziale Situation und Alter

- Merkmale der Versicherten – Einfluss auf die Dauer* der Krankschreibung (multivariat)



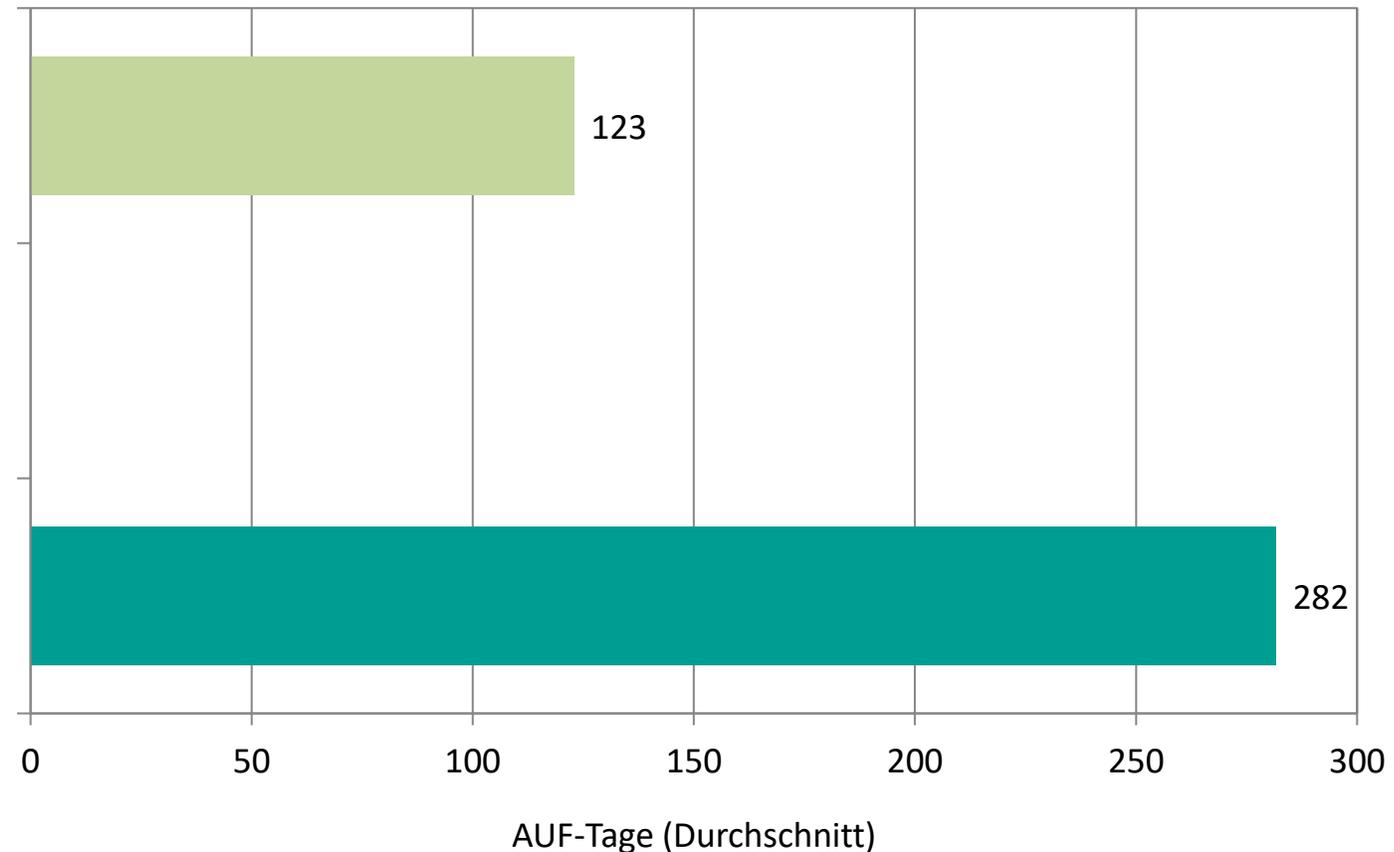
*Dauer: Statistisch 'realer' Einfluss auf die Dauer, nicht begrenzt auf 730 Tage

Beispiel: 2 unterschiedliche Versicherte

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

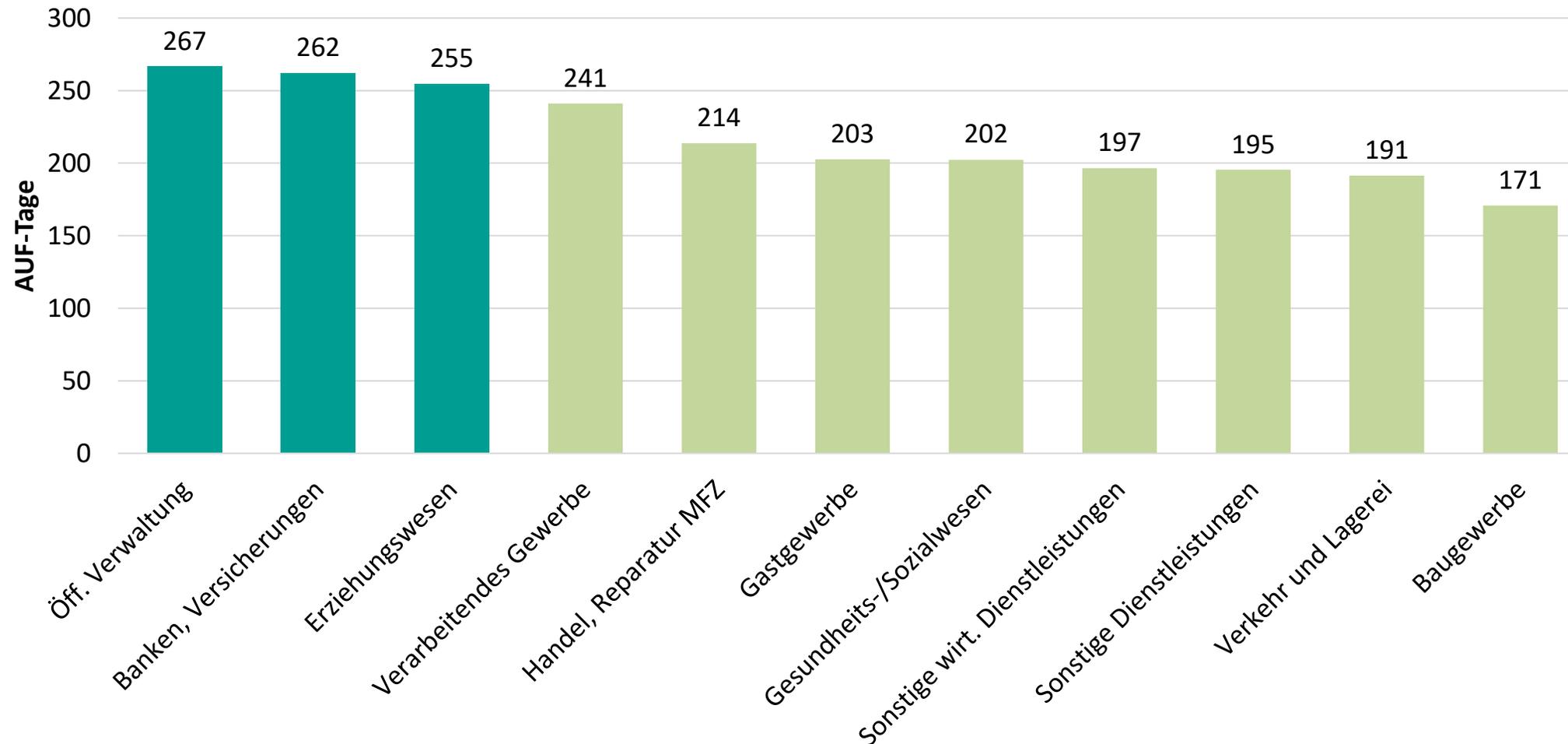
Person A (n=139):
keine gesundh. Probleme vor AUF
sozial nicht isoliert
<= 30 Jahre
Betriebsgrösse < 250

Person B (n=918):
gesundh. Probleme vor AUF
sozial isoliert
>= 50 Jahre
Betriebsgrösse 250+



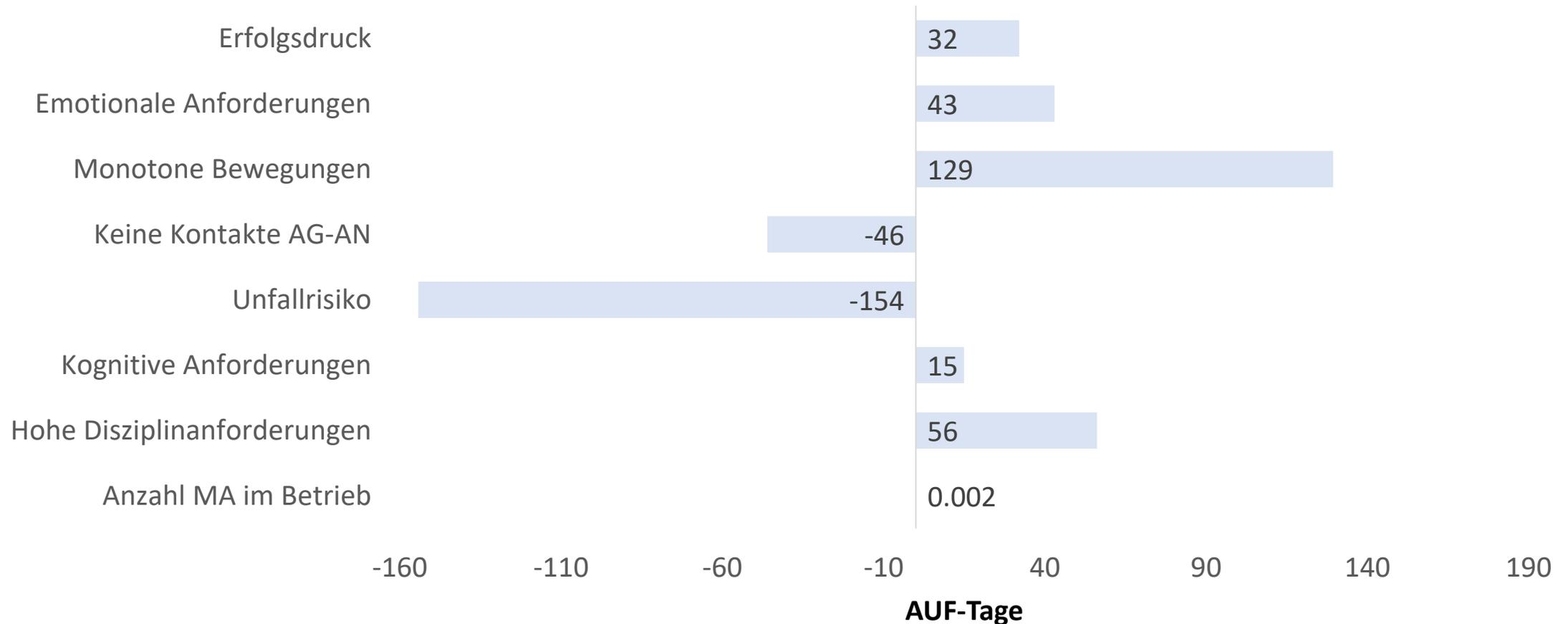
Krankschreibungsdauer nach Branche

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



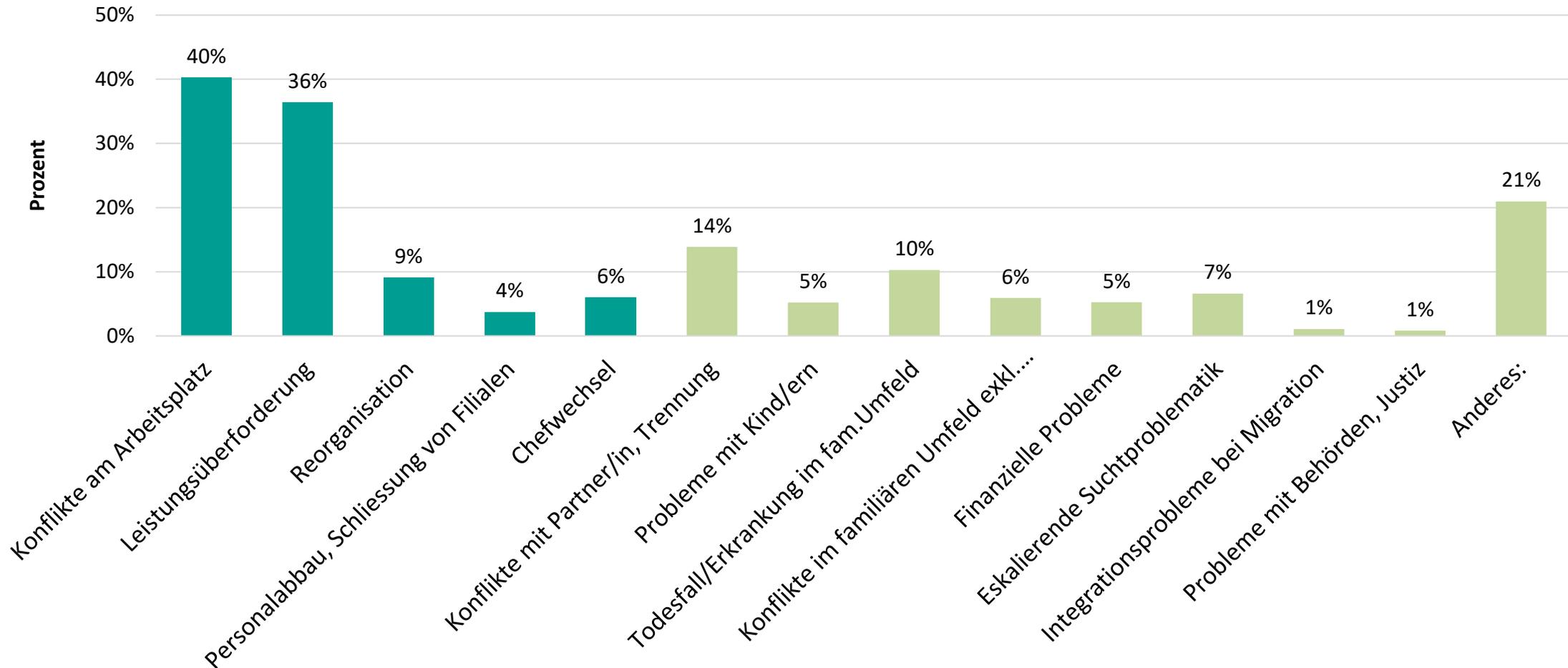
Job und Betrieb beeinflussen die Dauer

- Arbeitsbezogene Einflussfaktoren auf die AUF-Dauer (multivariat)



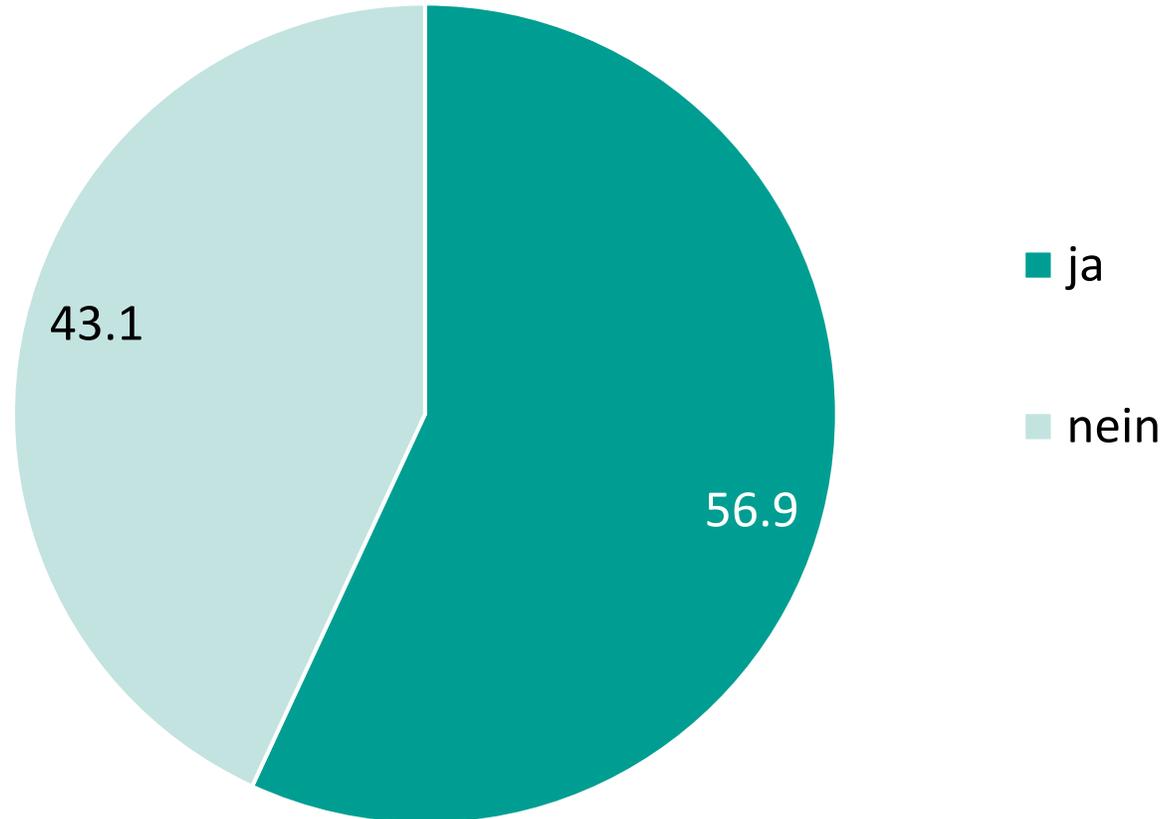
Berufliche und private Auslöser

Auslösende Faktoren für die Arbeitsunfähigkeit (Mehrfachantworten)



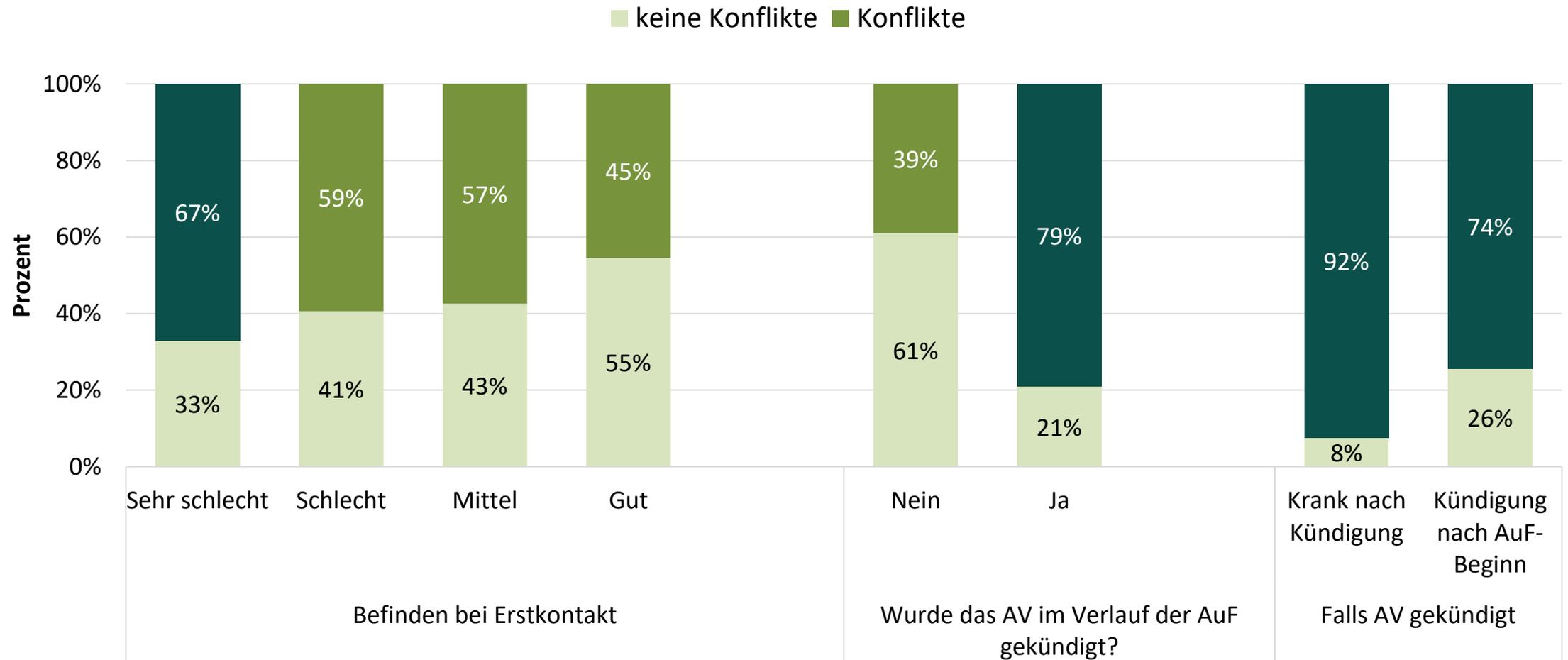
Arbeitskonflikte, Kränkungen, Frustrationen

Krankschreibung als Reaktion auf Konflikte,
Kränkungen und Frustrationen am Arbeitsplatz



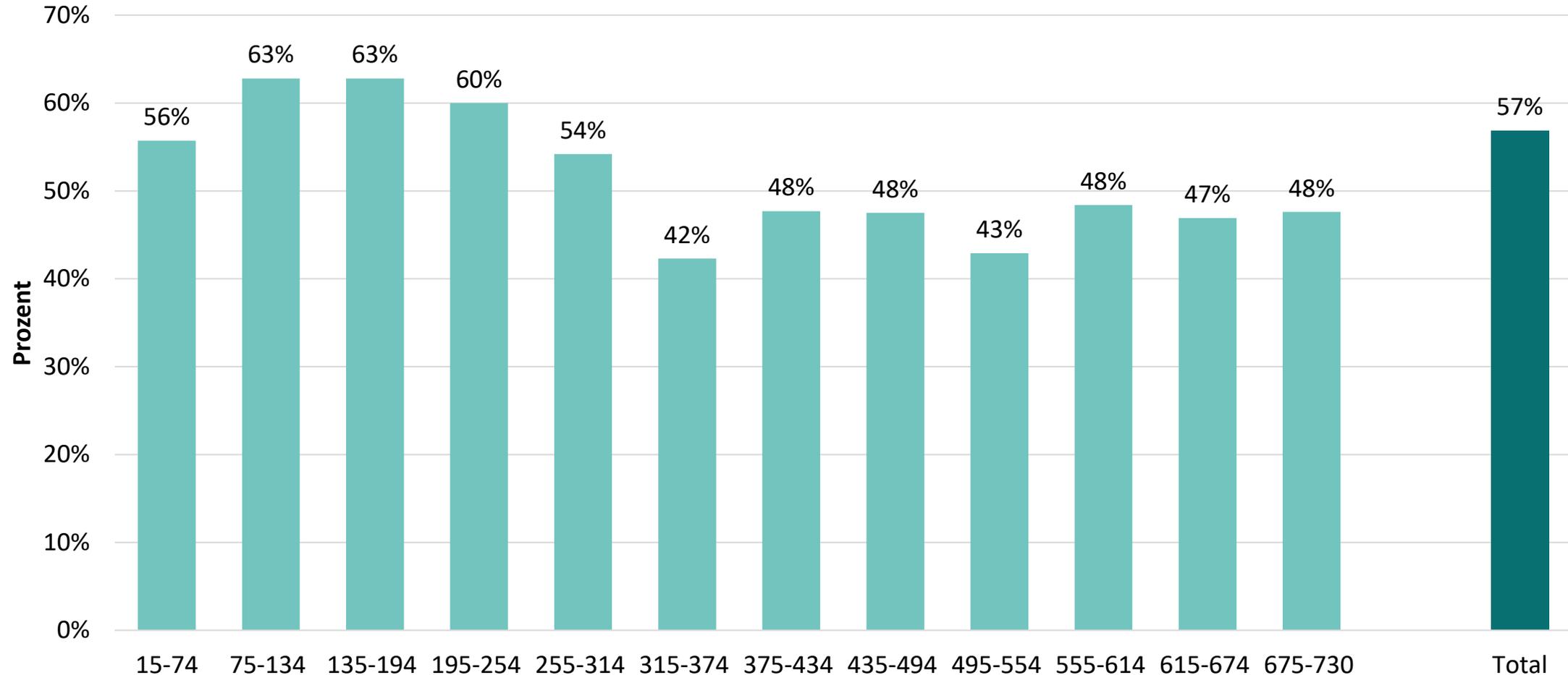
Genesung und Kündigungen

Befinden im Erstkontakt, Kündigung und AUF als Reaktion auf Kündigung



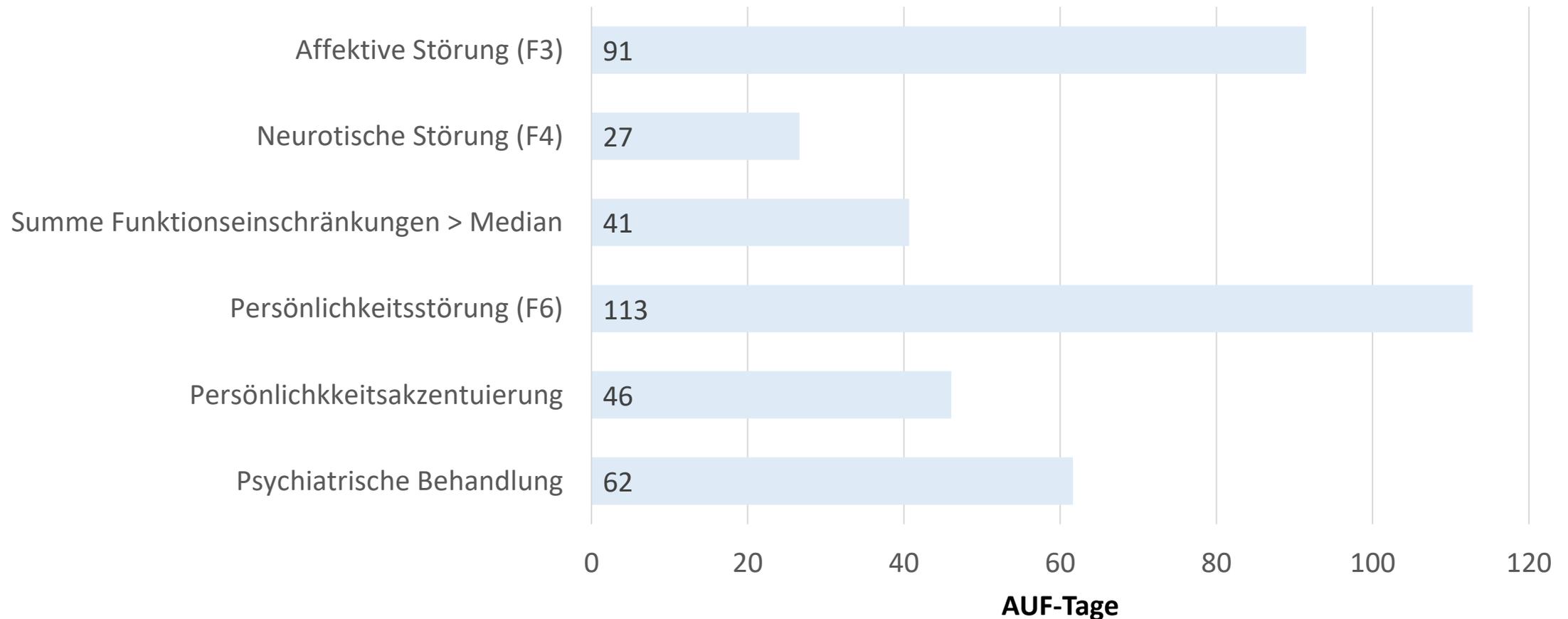
Kränkungen und Konflikte wirken lange nach

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



Persönlichkeit ist mitentscheidend

- Krankheitsbezogene Einflussfaktoren auf die AUF-Dauer (multivariat)



Arztberichte: Keine Auskünfte von Arbeitgebern

Einbezug von Informationen Dritter



Psychisch vs körperlich bedingte AUF (1-2 Jahre)



Merkmale	Psychisch	Körperlich
Geschlecht	61% Frauen	50:50
Alter	Alle Altersgruppen etwa gleich	Zunahme mit Alter
Ehe, Partner/in, soziale Integration	Viel seltener sozial integriert	
Private Belastungen, Konflikte	Viel häufiger dokumentiert	
Schule, Ausbildung, frühere Stellen	67% mit früheren Auffälligkeiten	25% mit früheren Auffälligkeiten
Ersterkrankung vor 25	40%	14%
Branche	v.a. Dienstleistungen	Gewerbe, Baugewerbe, Gastronomie
Hohe Anforderungen bei Arbeit	Emotional, kognitiv, interaktionell	Körperlich und Schichtarbeit u.a.
Kündigung	58%	36%
Arbeitsplatzbezogene AUF	33%	5%
Psychische Störung diagnostiziert		rund 20%

Unternehmen engagieren sich jetzt schon...

- Sensibilisierungsreferate
- Führungsschulungen
- Kurse zur psychischen Gesundheit für Mitarbeitende (Stress, Achtsamkeit, Work-Life Balance etc.)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Kooperation mit Case Managern von Versicherungen
- HR-Prozesse zB bei Suchtproblemen
- Engagierte HR- und Führungspersonen
- Etc.

... aber warum reicht das nicht?

Merkmale	Psychische Erkrankung	Körperliche Erkrankung
Arbeitsplatzkonflikte	46%	9%



Eine Mental Health-Kultur in Unternehmen



Entwicklung eines gemeinsamen und verbindlichen Verständnisses von psychischer Gesundheit und zum Umgang mit psychischen Problemen im Unternehmen als Basis, die ...

- ... allen Beteiligten mehr Sicherheit gibt
- ... eine Kommunikation über Fehler und Defizite ermöglicht
- ... eine verbindliche Orientierung gibt, wie gehandelt werden darf, kann oder soll
- ... aufzeigt, wo unterstützt wird, wo etwas eingefordert wird und wo die Grenzen sind
- ... einen sachlicheren, entspannteren und lösungsorientierteren Umgang ermöglicht
- ... Früherkennung und Frühintervention verbessert
- ... die den bestehenden und zukünftigen Unterstützungsmassnahmen mehr Power gibt

Beispiel: «Mental Health Code» (WorkMed)



1. Moderierter dialogbasierter Prozess, Einbezug aller Angestellten
2. Evidenzbasierung und Evaluation
3. Entwicklung von konkreten und verbindlichen Leitlinien (Orientierungsrahmen)
4. Bereitschaft für längerfristigen Prozess (1-3 Jahre)
5. Commitment der Unternehmensleitung

Danke für Ihre Aufmerksamkeit