

Chur, 13.11.2019

Forum reWork 2019

Herzlich willkommen

Thomas Pfiffner, Leiter IV-Stelle Graubünden
Marcel Kempf, Agenturleiter Suva Chur und Linth

Einstieg Programm

17:00 – 18:15	Begrüssung und Einstieg Kurzportrait Firma Würth Update reWork – Netzwerk Graubünden Podiumsdiskussion mit Erfahrungsbericht Verschiebung in Fokus-Themen-Gruppen		
18:15 – 19:00	Gruppe 1 Reinhold Würth-Saal Organisationale Resilienz	Gruppe 2 Sitzungsz. Rothorn/Weisshorn Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)	Gruppe 3 Sitzungszimmer Brambrüesch Mitarbeitende mit Depressionen
19:00 – 20:00	Apéro riche		
ca. 20:00	Ende der Veranstaltung		

Kurzportrait Firma Würth

Update reWork – Netzwerk Graubünden

Update reWork – Netzwerk Graubünden

Absicht und Ziel

- Ein erfolgreicher Wiedereinstieg nach länger dauernder Arbeitsunfähigkeit am Arbeitsplatz gelingt dann, wenn alle Beteiligten zusammenarbeiten.
- Mit dieser Absicht haben sich Bündner Arbeitgeberverbände, Sozialversicherungen, Vertreter des Gesundheitssystems und der Gewerkschaften zum Netzwerk reWork zusammengeschlossen und eine entsprechende Absichtserklärung unterzeichnet.
- reWork macht sich stark für den Austausch und die Zusammenarbeit aller Beteiligten, informiert und vernetzt.

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 5

Update reWork – Netzwerk Graubünden

Partner

Bündner Gewerbeverband
Unione grigionese delle arti e mestieri
Unìun grischuna d'artisanadi e mastern
Dachorganisation der gewerblichen Wirtschaft

H.K. Handelskammer und
Arbeitgeberverband
Graubünden

GASTROGRAUBÜNDEN
Verband für Hotellerie und Gastronomie

Graubünden
hotelleriesuisse Swiss Hotel Association

**BÜNDNER
ARZTEVERBAND
UNION GRISCHUNA
DA MEDIS
ORDINE DEI MEDICI
GRIGIONI**

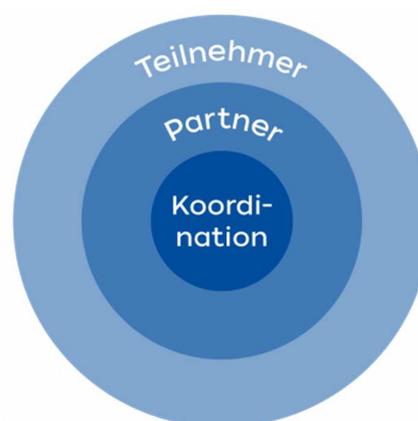
BSH BÜNDNER SPITAL- UND HEIMVERBAND

Kanton Graubünden
Chantun Grischun
Cantone dei Grigioni

GGRIUSG
Gewerkschaftsbund Graubünden
Unione Sindacala Grigione
Union Sindicala dal Grischun
www.ugb-gr.ch

suva

SVA Graubünden
Sozialversicherungen
Assicuranzas socialas
Assicurazioni sociali



rework-gr.ch | 13.11.2019 | 6

Update reWork – Netzwerk Graubünden Rückblick

Strategievorgabe aus Jahresbesprechung mit Netzwerk-Partner vom 06.02.2019:

2019 und 2020 Fokus auf
ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) (Handlungsfeld 1)
und
Kommunikation/PR Netzwerk reWork (Handlungsfeld 2)

➔ Keine neuen Projekte starten, keine neuen Handlungsfelder öffnen

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 7

Uhrzeit	Thema	Leitend
13:30	Begrüßung und Vorstandspräsenz	Thomas Helber
13:35	Protokoll	Thomas Helber
13:40	Tagungsziele	Thomas Helber
13:45	Protokoll-Präsentation - Protokoll-Konzepte 2018 - Analyse der Jahre 2019	Stephan Meier
14:00	Wichtigste Erkenntnisse (aus Workshops, Diskussionsanregungen) - Themenfeld: Überzeugung von Volk und Vereine - Diskussionsfragen in Workshop und Open - Welche Konsequenzen/Anforderungen 2019	Stefan Biltzli
14:15	Strategieorientiertes Eingliederungsprofil (REP) - Thema der Handlungsfelder - Handlungsplan (Aktivitäten, Adressaten?) - Zielsetzung?	David Biltzli
14:30	Wichtigste Aktivitäten / Wichtige Schwerpunkte 2020? - Anknüpfungspunkte? - Handlungsfelder? Bedürfnisse?	Thomas Helber
14:50	Reise - reWork und REP: Vorgehensplan in der Online-Marketing in Bern vom 18.10.2019 - Neue Aktivitäten/Strategien für 2019 - Neue Aktivitäten/Strategien	re
15:00	Abschluss und Ende der Sitzung	Thomas Helber

Update reWork – Netzwerk Graubünden Rückblick

Konkrete Aktivitäten:

- **Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) (Handlungsfeld 1)**
 - Schulungsprogramm entwickelt
 - Kursangebote generiert: Bündner Spital- und Heimverband, Gastro Graubünden, ibW
- **Kommunikation/PR (Handlungsfeld 2)**
 - Kommunikationskonzept mit der Firma Miux entwickelt
 - Weiterentwicklung Website www.rework-gr.ch
 - Interviews mit Exponenten – Erstellung "Pressemappe"
 - Diverse (Fach-)Medienpräsenz
 - Forum reWork vom 13.11.2019
 - Produktion Kurzvideo

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 8

Update reWork – Netzwerk Graubünden Ausblick

Geplante Aktivitäten:

- **Jahresbesprechung mit Netzwerk-Partner (Februar 2020)**
- **Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP) (Handlungsfeld 1)**
 - Umsetzung geplanter und gegebenenfalls Entwicklung neuer Kursangebote
 - Workshop am 43. Ärztekongress Arosa, 26. bis 28. März 2020
- **Kommunikation/PR (Handlungsfeld 2)**
 - 200-jährige Jubiläumsfeier des Bündner Ärztevereins, 12. September 2020 in Davos
 - Forum reWork vom 2020 (Datum noch offen, Herbst 2020)
 - (Fach-)Medienpräsenz
- **Integration neuer Compasso-Hilfsmittel prüfen**
 - Leitfaden zur Zusammenarbeit zwischen IV-Stelle und Krankentaggeldversicherungen
 - Systemlandkarte

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 9

Podiumsdiskussion mit Erfahrungsbericht

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 10

Podiumsdiskussion mit Erfahrungsbericht

- Robert Ambühl, Job Coach
- Dario Bordoli, Erfahrener
- Dr. med. Peggy Guler, Chefärztin Psychiatrische Dienste Graubünden
- Beat Schön, Eingliederungsberater IV-Stelle SVA Graubünden
- Moderation: Melanie Salis

Verschiebung in Fokus-Themen-Gruppen

17:00 – 18:15 Begrüssung und Einstieg
Kurzportrait Firma Würth
Update reWork – Netzwerk Graubünden
Podiumsdiskussion mit Erfahrungsbericht
Verschiebung in Fokus-Themen-Gruppen

18:15 – 19:00	Gruppe 1 Reinhold Würth-Saal Organisationale Resilienz	Gruppe 2 Sitzungsz. Rothorn/Weisshorn Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)	Gruppe 3 Sitzungszimmer Brambrüesch Mitarbeitende mit Depressionen
----------------------	--	---	--

19:00 – 20:00 Apéro riche

ca. **20:00** Ende der Veranstaltung

**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.**

Weitere Informationen finden Sie auf rework-gr.ch.

academia resilienza

Fokus Referat

rework Herbstanlass 2019 13.11.2019

*Organisationale Resilienz als Kernkompetenz der Zukunft
– Bedeutung für Mensch und Unternehmen*



Mit wem Sie es zu tun haben



Harri Morgenthaler, Grüşch

Geschäftsführender Managing-Partner (Ex-Banker)
dipl. Coach/Organisationsberater BSO / zert. Resilienz-Trainer HBT /
Fachmann Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM FH/CAS

Morgenthaler Consulting GmbH Chur, seit 2001

5 Managing Partner / 1 Partnerin
Chur – Bern – Luzern

Coaching, Organisationsentwicklung inkl. Resilienz, Training
Partner Job Coaching IV Graubünden (& Arbeitgeber)

momente. bewegung. inneres feuer.



Ich möchte ihnen mit diesem Kick-Off-Referat aufzeigen,

- wie sich die VUKA Welt & der damit verbundene allgegenwärtige Wandel auf Menschen auswirkt
- wie Sie sich und Ihre Mitarbeitenden auf die künftigen Herausforderungen vorbereiten und fit halten können
- warum es sich für Unternehmungen & Institutionen lohnt, in die organisationale Resilienz und in Mitarbeitende zu investieren.



Leistung vs. Gesundheit

Stehen Mitarbeitende im Mittel-Punkt oder sind sie Mittel - Punkt?

Geht es bei Ihnen um Leistung oder um Gesundheit?

Nicht "entweder-oder" sondern "sowohl als auch"!

Verhalten versus Verhältnis

Resilienz ist ein immerwährender Prozess

Definitionen Resilienz

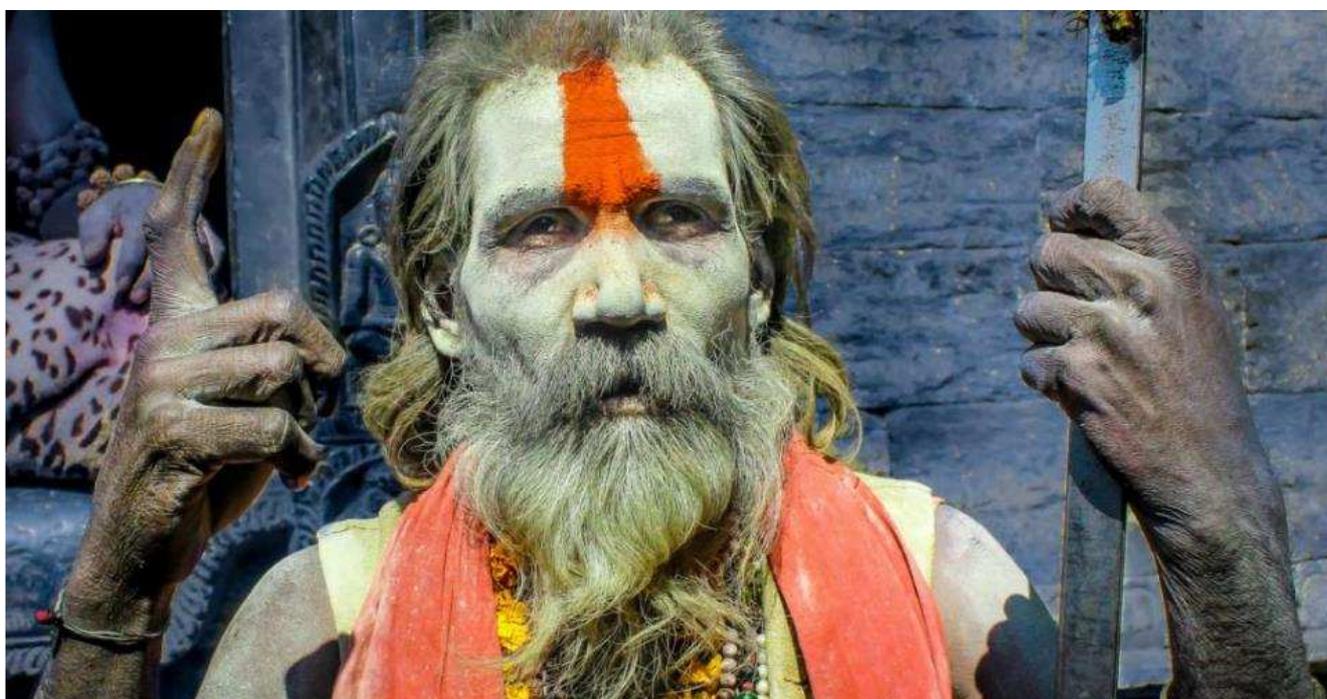


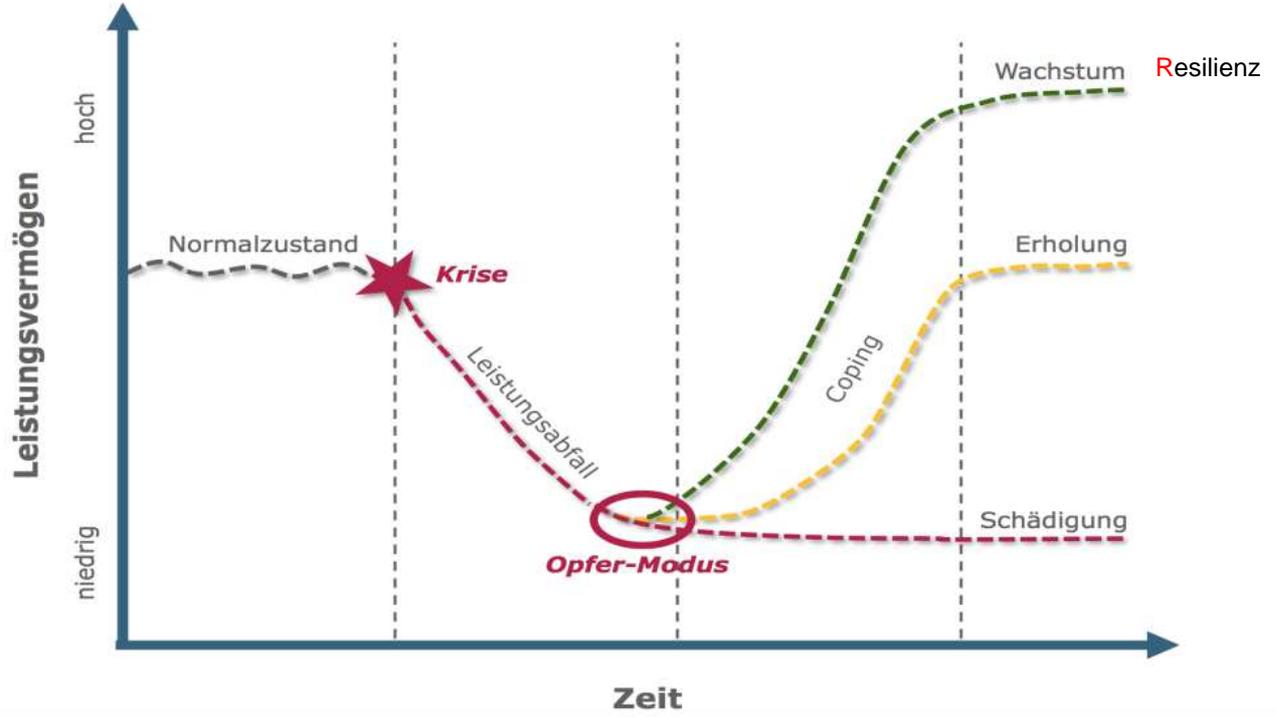
„**P**ersönliche **R**esilienz ist die Fähigkeit, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für die Entwicklung zu nutzen.“ Rosmarie Welte-Enderlin



„**O**rganisationale **R**esilienz beschreibt die Fähigkeit von Organisationen, angesichts von Veränderungen in der Umgebung langfristig funktionsfähig zu bleiben.“ Karsten Drath & ORES

Resilienz – nur für Guru's, Weich-eier oder Sissi's?





Resilienz-Ebenen



Markt ist geprägt von...

- V**olatilität permanente, schnelle Veränderungen, unberechenbar
- U**nsicherheit Altes gilt nicht mehr, Neues (noch) nicht klar
- K**omplexität Steigende Anzahl von Verknüpfungen & Abhängigkeiten
- A**mbivalenz Realität ist mehrdeutig und widersprüchlich



Herausforderungen in VUKA-Welt

- Technologiewandel (Digitalisierung / KI)
- Demografischer Wandel (Fachkräftemangel, 50plus)
- Gesellschaftlicher Wandel (Werte-Clash)



Job & Privatleben

Vertrauensverlust in Staat, Wirtschaft und Politik
Verunsicherung
selektive Wahrnehmung (Fokus a/ Negatives)



Die Täuschung

Denken Sie 10x, nicht 30 Schritte linear 30 m – exponentiell



Kodak – Prototyp Digitalkamera 1977

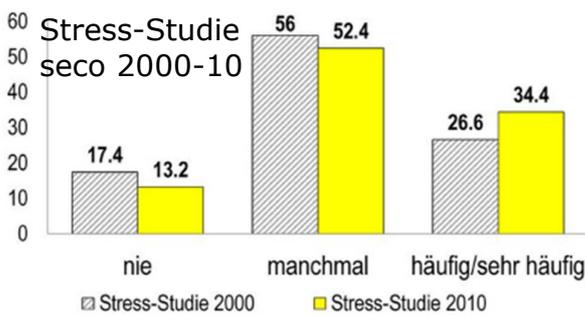
Google Quanten-Computer: löst hochkomplexe Rechnung in 200 sec. statt 10'000 Jahren wie aktueller Hochleistungscomputer (TA, 2.10.2019)

open mind
open heart
open will
(Theorie „U“ Scharmer)

exponentiell

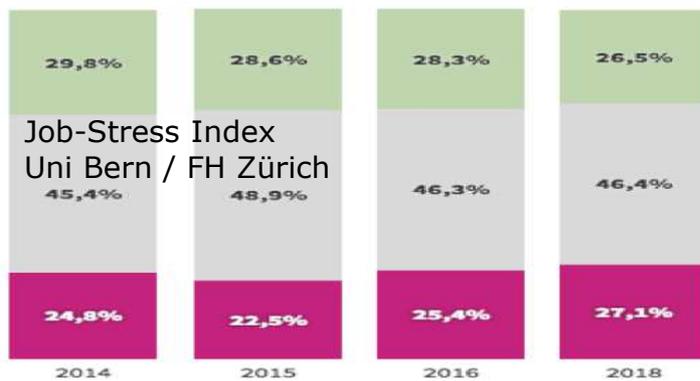
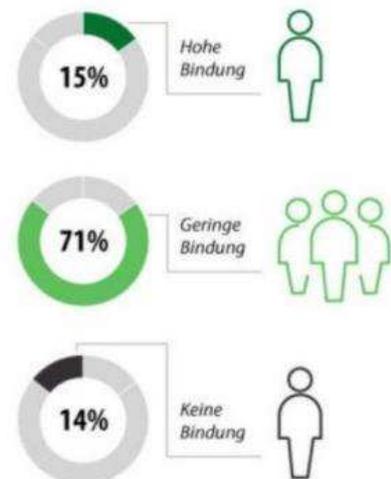


Indikatoren für Gefordertsein

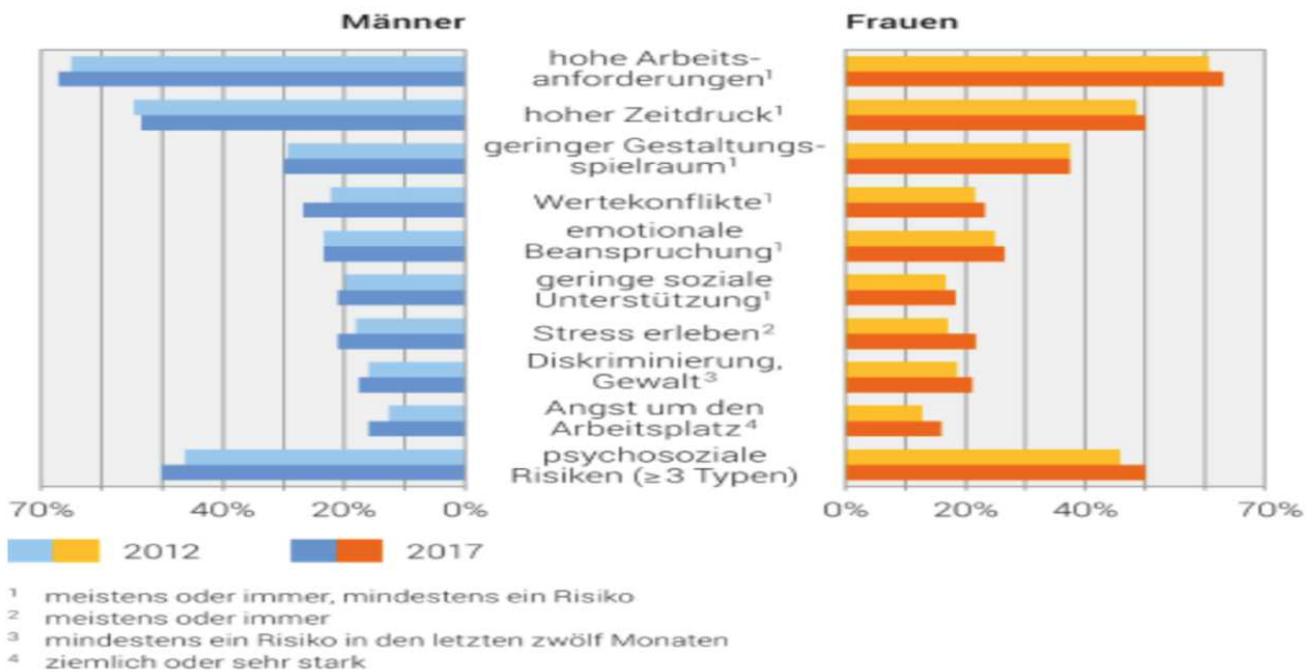


Bestätigung Gesundheitsbefragung 2017

Gallup Engagement Index 2018 CH



Psychosoziale Risiken (9) Zunahme (Gesundheitsbefragung 2017)



Quelle: BFS – Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB)
13 rework Herbstanlass 2019: Organisationale Resilienz

© BFS 2019

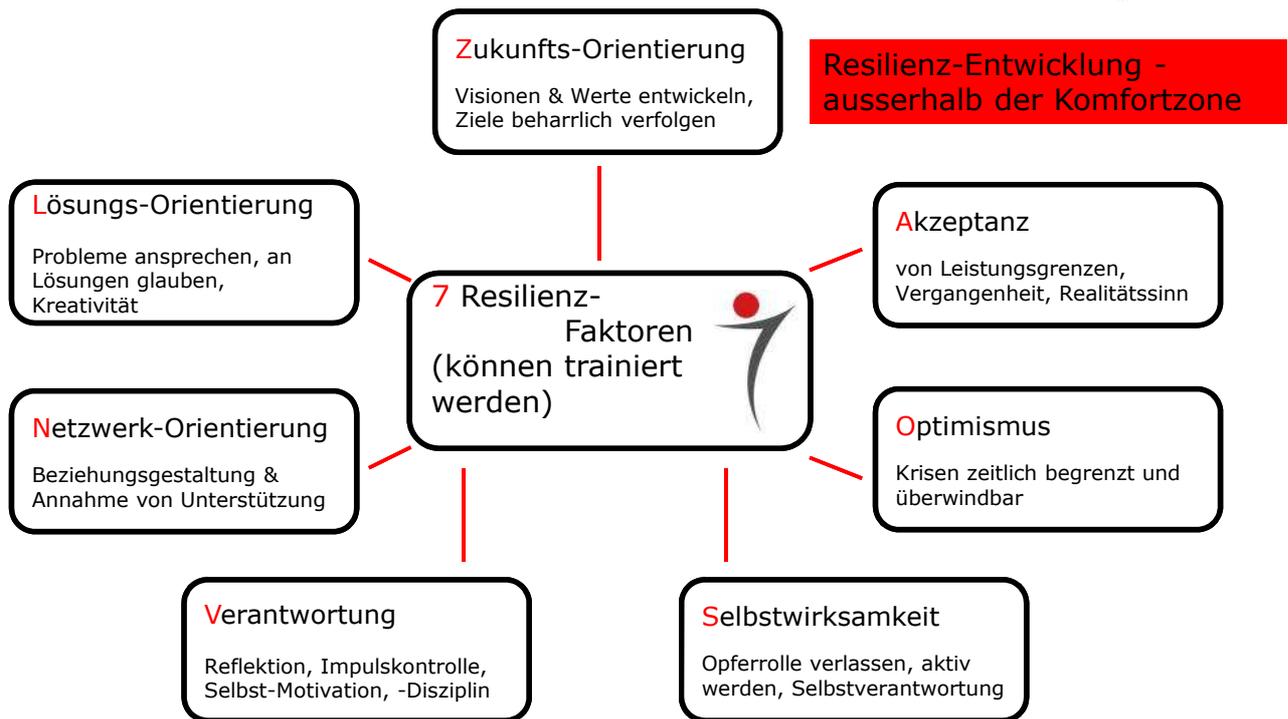
momente. bewegung. inneres feuer.

Die Leidenstreppe (nach K. Drath 2016)



Welche Stufen dieser Treppe haben Sie schon „ausprobiert“ und wie sind Sie rausgekommen?

7 Resilienz-Faktoren (J. Heller, 2015, nach Reivich & Shatte)



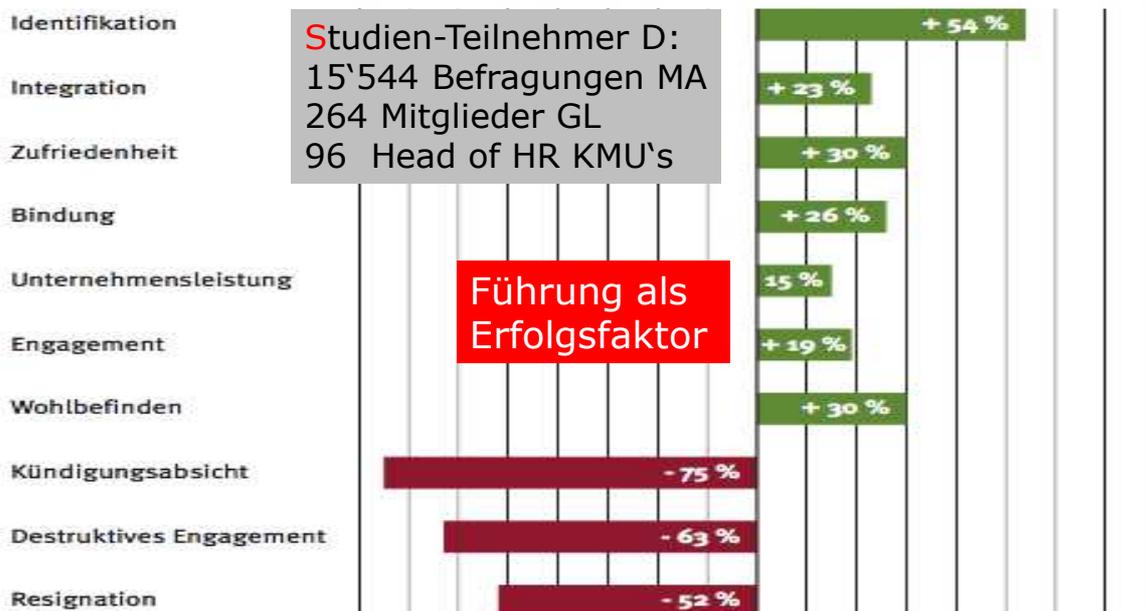
15

rework Herbstanlass 2019: Organisationale Resilienz

momente. bewegung. inneres feuer.

Gesunde Führung (Prof. H. Bruch, 2015)

Vergleich zwischen Unternehmen mit psychisch gesunden versus psychisch beeinträchtigten Mitarbeitern



16

rework Herbstanlass 2019: Organisationale Resilienz

momente. bewegung. inneres feuer.



Neue Organisationsformen – Reinventing Organizations (Fredrik Laloux 2015)

Paradigmawechsel von Systemen zu Netzwerken



z. B. Buurtzorg NL

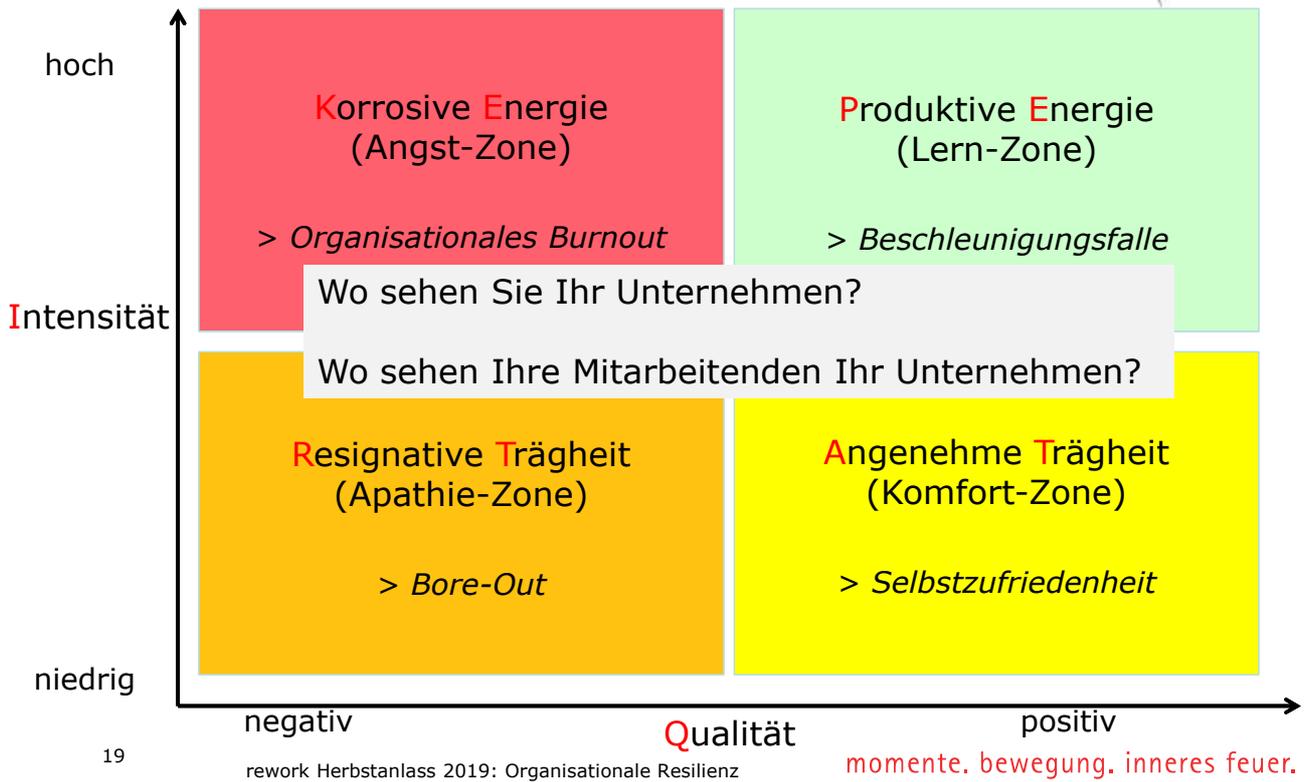
„Eine Organisation kann sich nicht über die
Entwicklungsstufe ihrer Führung hinaus
entwickeln.“ (F. Laloux)

„Zellen in Organismen haben keinen Chef“

Statische Hierarchie-Pyramiden
Unternehmen als Maschine
Technokratie / Management
Struktur / Prozesse
Kontrolle

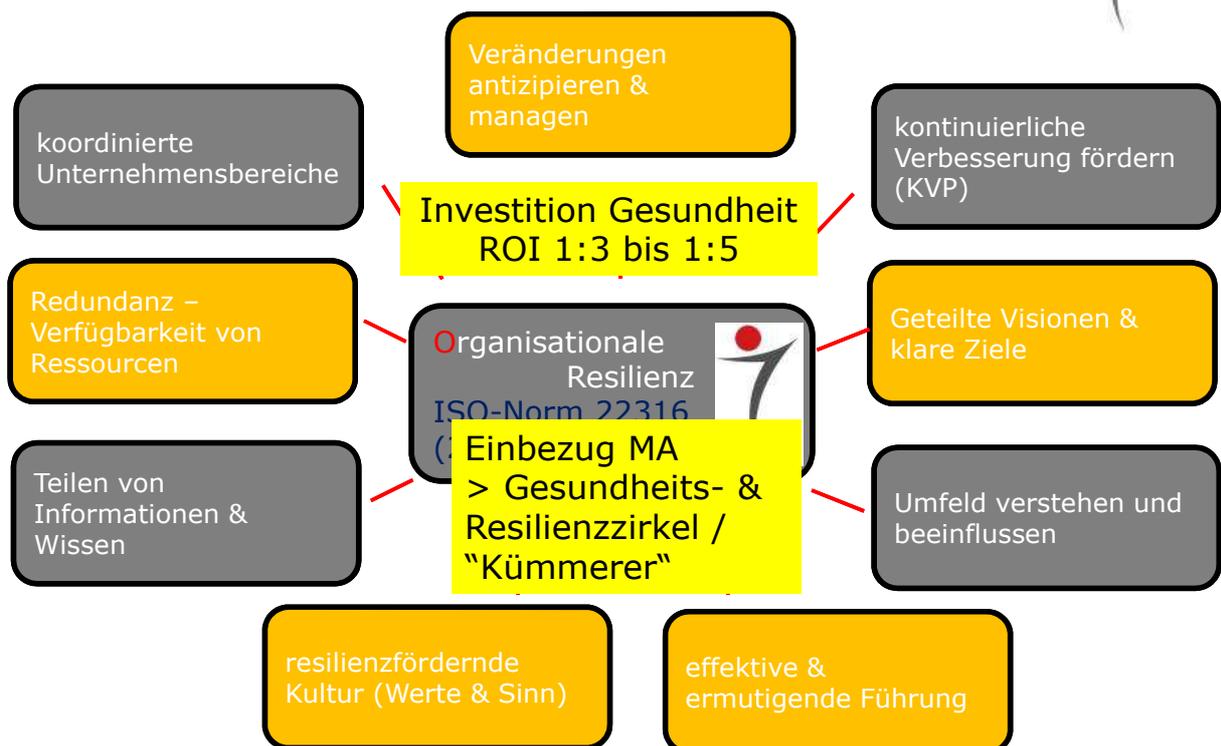
Lebendiger Organismus – offen
Menschen im Unternehmens-Mittelpunkt
Wissen im Mittelpunkt
Austausch von Wissen & Erfahrungen
Zuhören & Vertrauen
Eigene Werte & Normen

Organisationale Energie (Prof. H. Bruch)

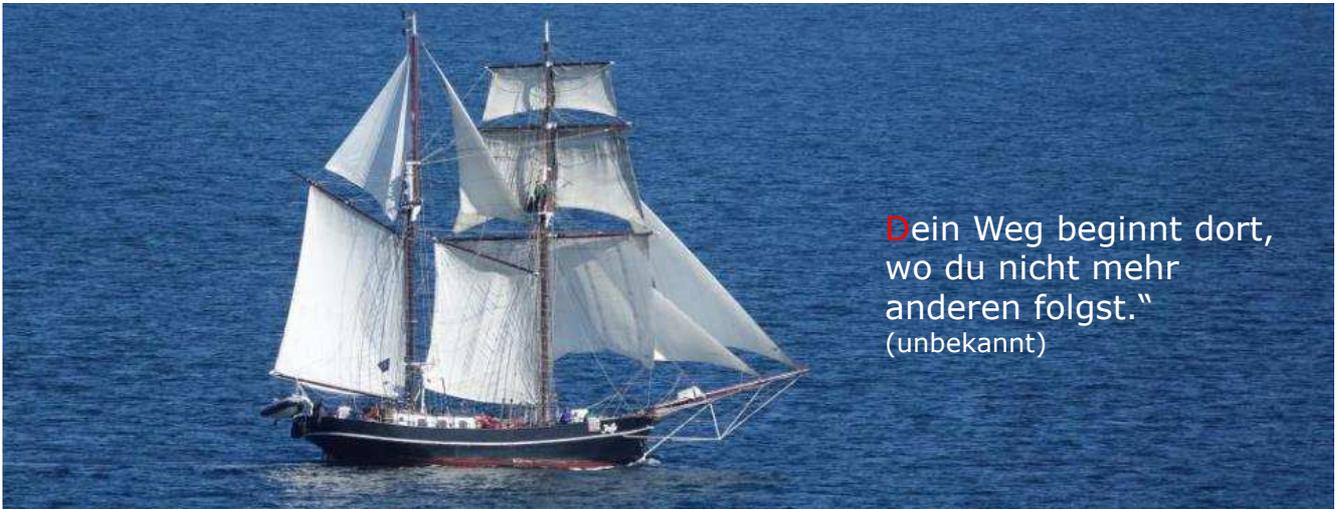


9 Schlüssel zur Organisationalen Resilienz

(J. Heller – ORES-Studie 2018)



gestalten & entwickeln statt jammern & fürchten



Dein Weg beginnt dort,
wo du nicht mehr
anderen folgst.“
(unbekannt)

Literatur-Tipps



Die resiliente Organisation. Karsten Drath, Haufe Verlag Nov. 2018
> Workshop mit Karsten Drath 5.&6. Dezember 2019, Seewis

Resilienz in der Unternehmensführung. Karsten Drath, Haufe Verlag 2014

Ressourcenförderung in Zeiten ständigen Wandels. Bertelsmann Stiftung 2013



Chur, 13.11.2019

rework
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Forum reWork

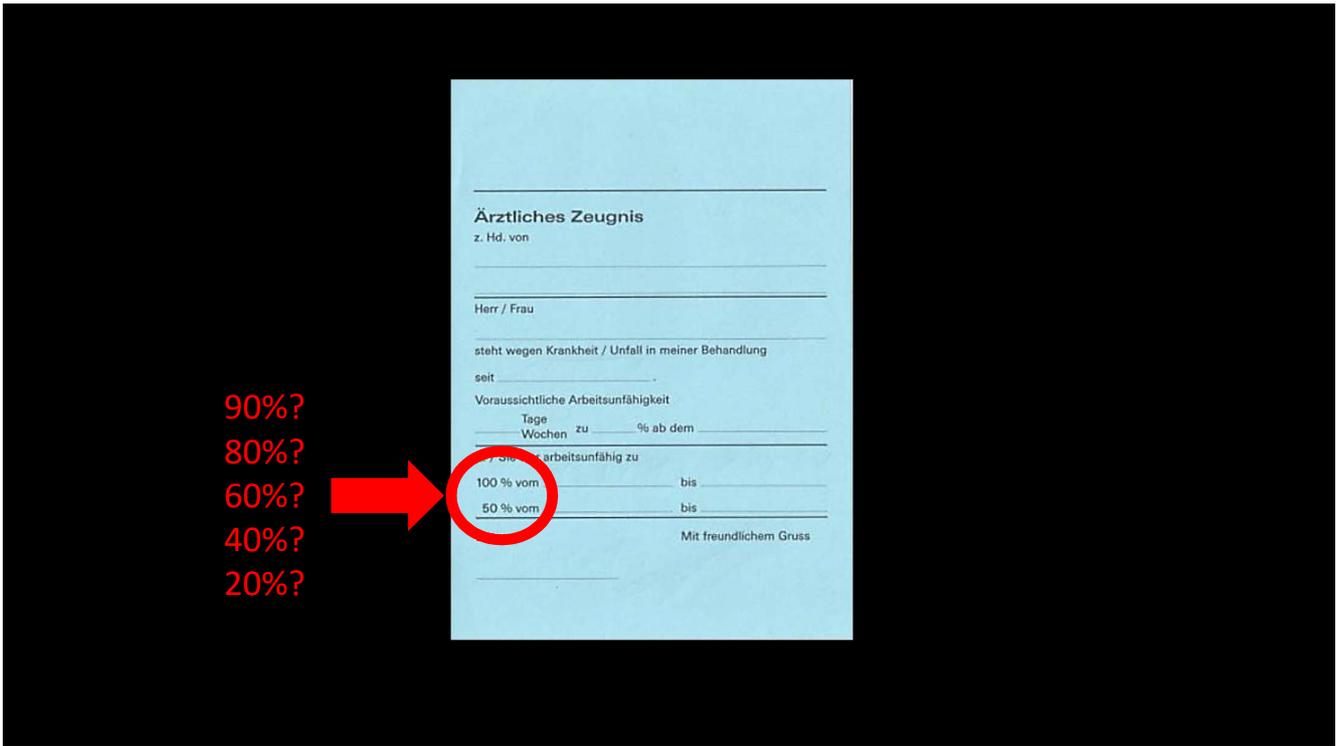
Fokusthema:
**Das ressourcenorientierte
Eingliederungsprofil REP**

Thomas Pfiffner, Leiter IV-Stelle Graubünden

Dusko Mitrovic, Teamleiter Eingliederung IV-Stelle Graubünden

rework
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

**Ressourcenorientiertes
Eingliederungsprofil (REP)**



Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil

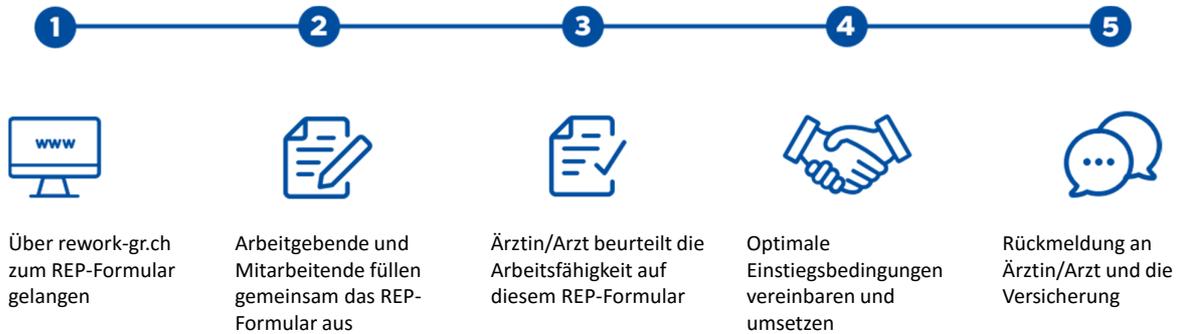
Das Instrument für eine organisierte Eingliederung

Das REP (ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil) ist ein einfaches Formular, das Arbeitgebende gemeinsam mit der/dem Betroffenen ausfüllen. Darin werden die körperlichen und psychischen Anforderungen sowie die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz beschrieben

Die behandelnde Ärztin, der behandelnde Arzt stellt die Arbeitsfähigkeit anschliessend auf Basis dieser Informationen aus. Dies ermöglicht eine präzisere Einschätzung der Belastbarkeit und hilft, den Wiedereinstieg für beide Seiten optimal zu gestalten.

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

Das Instrument für eine organisierte Eingliederung



<https://rework-gr.ch>

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 5

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

Wer steht dahinter?

Validiert und unterstützt durch:

compasso //
Berufliche Integration – Informationsportal für Arbeitgeber

FMH
Schweizerische Akademie für Psychosomatische und Psychosoziale Medizin SAPP
Académie Suisse pour la Médecine Psychosomatique et Psychosociale ASMP
Accademia Svizzera di Medicina Psicomatica e Psicologica ASMP
Swiss Academy for Psychosomatic and Psychosocial Medicine SAPP
Postfach 521, CH-5260 Reiden, www.sappm.ch

ASA | SVV
Schweizerischer Versicherungsverband
Association Suisse d'Assurances
Associazione Svizzera d'Assicurazioni
Swiss Insurance Association

INCLUSION HANDICAP

SIM
Schweizerische Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie
Société Suisse de Psychiatrie et Psychothérapie
Società Svizzera di Psichiatria e Psicoterapia

PSY & ASI
Schweizerische Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie
Société Suisse de Psychiatrie et Psychothérapie
Società Svizzera di Psichiatria e Psicoterapia

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 6

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

Wo finde ich das REP?

compasso // Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)
Deutsch / Français / Italiano

Nutzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

mit dem ressourcenorientierten Eingliederungsprofil (REP) sicher zurück an den Arbeitsplatz

In vier Schritten zum Erfolg:



Jetzt starten

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 7

<https://www.compasso.ch/de/eingliederungsprofil.htm>

rework
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Praxisanwendung REP

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 8

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

Praktische Anwendung

compasso // Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)
Deutsch / Français / Italiano

Nutzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

mit dem ressourcenorientierten Eingliederungsprofil (REP) sicher zurück an den Arbeitsplatz

In vier Schritten zum Erfolg:



Jetzt starten

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 9

<https://www.compasso.ch/de/eingliederungsprofil.htm>

reWORK
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Fragen zu reWork und REP?

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 10

Fragen zu reWork und REP?



rework-gr.ch | 13.11.2019 | 11

rework
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Fallbeispiele

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 12

Fallbeispiel - REP

Der Bereichsleiter mit Burnout

55 jähriger Bereichsleiter Pädagogik seit 2 Monaten 100% AUF.

Gutes Verhältnis und regelmässiger Austausch zwischen Arbeitgeber und erkrankter Person bestehen.

Etablierte Therapie besteht und eine positive Stabilisierung steht in Aussicht.

Heimleiterin und Bereichsleiter füllen gemeinsam das REP aus.

Der behandelnde Psychiater nimmt Stellung zu möglichen, ausführbaren Anforderungen.

Der Bereichsleiter kann im folgenden Monat in einem 30% Pensum bereits erste Aufgaben seiner früheren Tätigkeit aufnehmen.

Der Bereichsleiter, der Arbeitgeber und der behandelnde Psychiater etablieren einen gemeinsamen Austausch, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz nachhaltig zu sichern.

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 13

Fallbeispiel - REP

Die Küchenchefin mit Rückenproblematik

42 jährige Küchenchefin in Altersheim seit 1 Monat 100% AUF.

Arbeitsverhältnis ist positiv und Austausch mit Arbeitgeber wird aktiv geführt.

Die Rückenproblematik wird konservativ behandelt und ist stabilisiert.

Die aktuelle aktive Mitarbeit in Küche ist hingegen Risikofaktor für erneute AUF.

Küchenchefin und Vorgesetzte Person füllen gemeinsam das REP aus und unterhalten sich dabei über die Anforderungen an den Arbeitsplatz und in diesem Zusammenhang über allfällige andere Möglichkeiten am Arbeitsplatz.

Behandelnde Ärztin nimmt Stellung zu möglichen Anforderungen, welche die Küchenchefin noch ausführen kann, ohne erhöhtes Rückfallrisiko.

Gemeinsam aus der Diskussion zwischen der Küchenchefin und der vorgesetzten Person in Verbindung mit der Stellungnahme der Ärztin wird der administrative Anteil der Küchenchefin bei der Arbeit ausgebaut, damit eine baldige Rückkehr geplant werden kann.

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 14

Fallbeispiel - REP

Die Servicefachangestellte mit Depressionen

35 jährige Servicefachangestellte in grösserem Restaurant seit 2 Monat 100% AUF.

Arbeitsverhältnis ist positiv und Austausch mit Arbeitgeber wird aktiv geführt.

Es besteht eine etablierte therapeutische Situation und gute Prognose.

Die Servicefachangestellte und vorgesetzte Person füllen gemeinsam das REP aus.

Behandelnde Ärztin nimmt Stellung zu möglichen Anforderungen, dabei wird v. a. festgehalten, dass der Einstieg in eine Tagesstruktur positiv sei - der andauernde und direkte Kundenkontakt sollte hingegen vorläufig reduziert sein.

Im anschliessenden Gespräch zwischen der Servicefachangestellten und der vorgesetzten Person wird vereinbart, dass ein Einsatz an der Kasse und in der Küche vorübergehend möglich wäre, damit eine baldige Rückkehr geplant werden kann .

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 15

Fallbeispiel - REP

Der Buchhalter mit dem Schädel-Hirn-Trauma

45 jähriger Buchhalter eines grösseren Hotels seit 4 Monaten 100% AUF.

Gutes Verhältnis und regelmässiger Austausch zwischen Arbeitgeber und Buchhalter bestehen.

Reha wurde durchgeführt und medizinisch besteht eine stabile Situation.

Vorgesetzte und Buchhalter füllen gemeinsam das REP aus.

Der behandelnde Arzt nimmt Stellung zu noch möglichen Anforderungen des Buchhalters, dabei wird klar, dass eine Tätigkeit als Buchhalter nicht mehr möglich sein wird – leichte körperliche Tätigkeiten ohne grosse Anforderungen an die Konzentration sind hingegen noch möglich.

Gemeinsam wird zwischen dem Buchhalter, dem Arbeitgeber und dem Arzt vereinbart, dass Tätigkeiten z. B. in der Hauswartung noch möglich wären und der Buchhalter auch eine Affinität dazu besitzt. So kann vorläufig ein Einsatz beim Arbeitgeber von 20% organisiert werden, damit die Tagesstruktur und Selbstwert des Buchhalters aufgebaut werden kann.

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 16

Fallbeispiel - REP

Die Lernende mit der Borderline-Störung

18 jährige KV-Lernende in Spitaladministration, 5 Semester und seit 2 Monaten 100% AUF.

Verhältnis und regelmässiger Austausch zwischen Arbeitgeber und Lernenden ist nicht optimal.

Nach Klinikaufenthalt besteht nun eine etablierte Therapie - eine positive Stabilisierung steht in Aussicht.

Nach anfänglich 2 verpassten Terminen füllen die Lernende und die Lehrlingsverantwortliche gemeinsam das REP aus – darin können auch vermeintliche Konfliktsituationen noch besprochen und geklärt werden.

Die behandelnde Psychiaterin nimmt Stellung zu möglichen, ausführbaren Anforderungen.

Die Lernende kann in 2 Monaten mit einem 30% Pensum bereits erste Aufgaben ihrer früheren Tätigkeit aufnehmen und es wird auf die potentielle Konfliktsituation vermehrt Rücksicht genommen.

Die Lernende, die Lehrlingsbetreuerin und Psychiaterin organisieren für die kommenden Monate einen regelmässigen, gemeinsamen Austausch, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz nachhaltig zu sichern.

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 17

rework
NETZWERK
GRAUBÜNDEN

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Weitere Informationen finden Sie auf rework-gr.ch.

rework-gr.ch | 13.11.2019 | 18

Mitarbeitende mit Depressionen

— Erfolgsfaktoren für den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben aus psychiatrischer Sicht

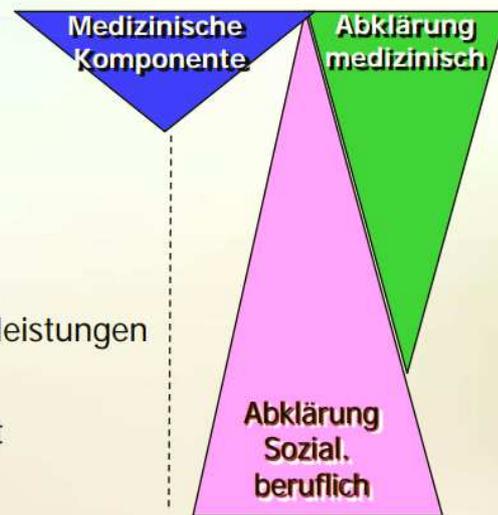


Inhalt

- Wie erkenne ich eine Depression?
- Welche Symptome haben Einfluss auf Arbeit/ Funktionsprofil?
- Welches sind belastende bzw. belohnende Bedingungen für die Behandlung und Wiedereingliederung?

Einflussfaktoren

- 1) Physische und mentale Fähigkeiten
- 2) Adaptive Ressourcen
- 3) Wille / Motivation
- 4) Familiäre Situation
- 5) Sozio-kulturelle Situation
- 6) Alter / Berufsbildung
- 7) Rolle und Vorteile aus Versicherungsleistungen
- 8) Zufriedenheit im Beruf
- 9) Perspektiven / Chancen Arbeitsmarkt
- 10) Verständnis Arbeitgeber

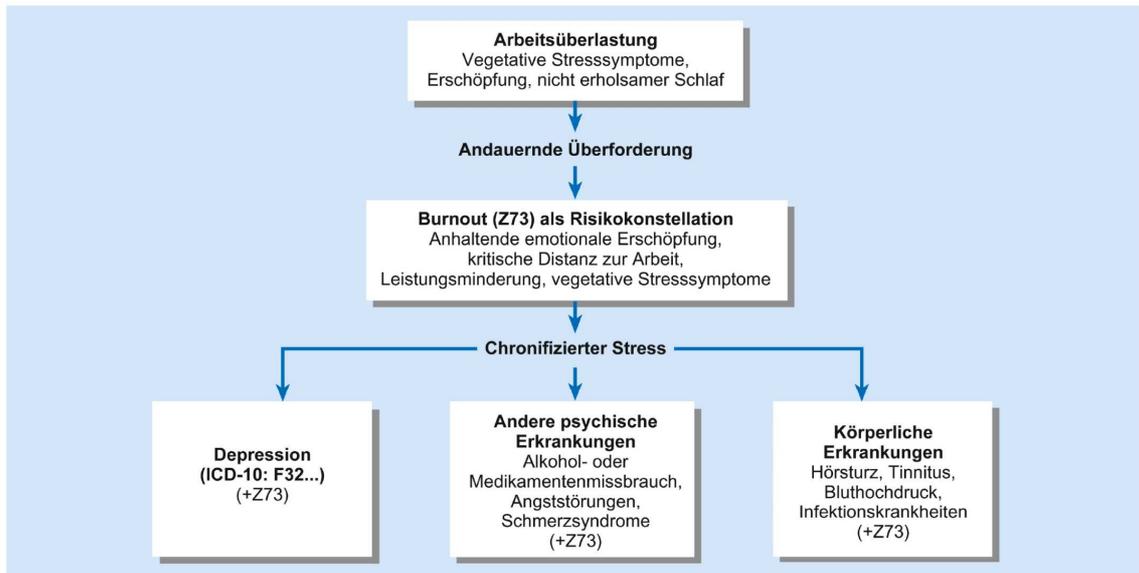


(Marelli, Jeger: Seminar der Medical Tribune 2007)

Spitznamen für psychisch auffällige MA

Aggressiv	Instabil	Depressiv, ängstlich, Zwang	Angeberisch	Herzig	Realitätsfremd, süchtig	Lächerlich
Al Capone	Cangaroo	Angsthase	Blender	Ariella	Alan Turing	Babe
Angry Bird	Chaot	Die Eiskönigin	Superman	Bambi	Asperg	Obelix
Kläffi	Drache	Frosch	Gockel	Nemo	Autist	Kleingeist
Maulwurf	Flatterhaft	Gränni	Diva	Calimero	Guinness	Geissenpeter
Querulant	Jojo	Monk	Graf	Cinderella	Fendant	Noknok
Moskito	Mr. Chaos	Heulie	Besserwisserin	Dornröschen	Fixer	Barbie
Knurri	Quirl	Lebensmüde	Genius	Elfe	Gral	Hohlrinde
Cruella	Speed	Messi	Jennifer Lopez	Engel	Koksi	Bernd das Brot
Spitzel	Speedy Gonzales	Genau	Königin	Fluffy	Merlin	Lappi
Luusbueb	Stress	Never Satisfied	Mr. Big	Panda	Moonwalker	Ottifant
Gauner	Wiesel	Schlaftablette	Narzisst	Goldchäfer	Schnee	Clown
Giftzwerg	Wirbelwind	Seelchen	Pfau	Kitty	Spieler	Mamsell
Godzilla	Zappelphilipp	Sissi	Picasso	Lilifee	Suchti	Schlaumi
Konan	Lady Gaga	Stiffmaster	Plöffler	Püppchen	Süffel	Frau Iseli
Hexe	Stressi	Versinker	Poppey	Minnie Mouse	Alki	Globine
Sensemann	Messi	VollmondNacht	Prinzessin	Schneeflöckli	Traumtänzer	Trulla
Hulk	Freak	Wehweh	Professor	Schneehase	Trinker	Hägar

Diagnostik nach ICD 10 / DSM 5



(modifiziert nach Berger et al. 2012)

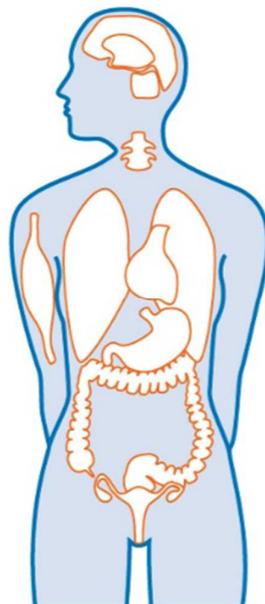
Körperliche Symptome

Kopfschmerzen
Schwindel
Benommenheit

Schwitzen

Muskelschmerzen

Unterleibsbeschwerden
u.a. Schmerzen, Zyklusstörungen
bei Frauen



Rückenschmerzen
Nackenschmerzen
v.a. bei Frauen

Atembeschwerden
u.a. Engegefühl, Druckgefühl

Herzbeschwerden
u.a. Herzrasen, Herzstolpern

Magen-Darm-Beschwerden
u.a. Übelkeit, Völlegefühl,
Durchfall, Verstopfung,
Schmerzen, Reizmagen, Reizdarm

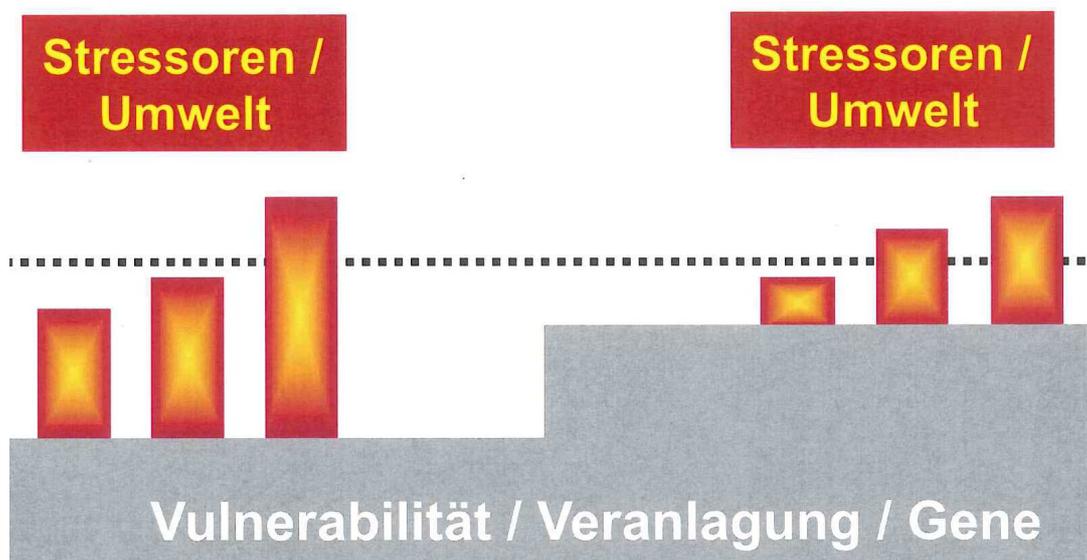
Wie zeigt sich eine Depression?

- <https://www.youtube.com/watch?v=1UiA32Qv4yE>

rework, 13. November 2019

Dr. med. Peggy Guler-Stützer, Chefarztin APD/ ATK Nordbünden

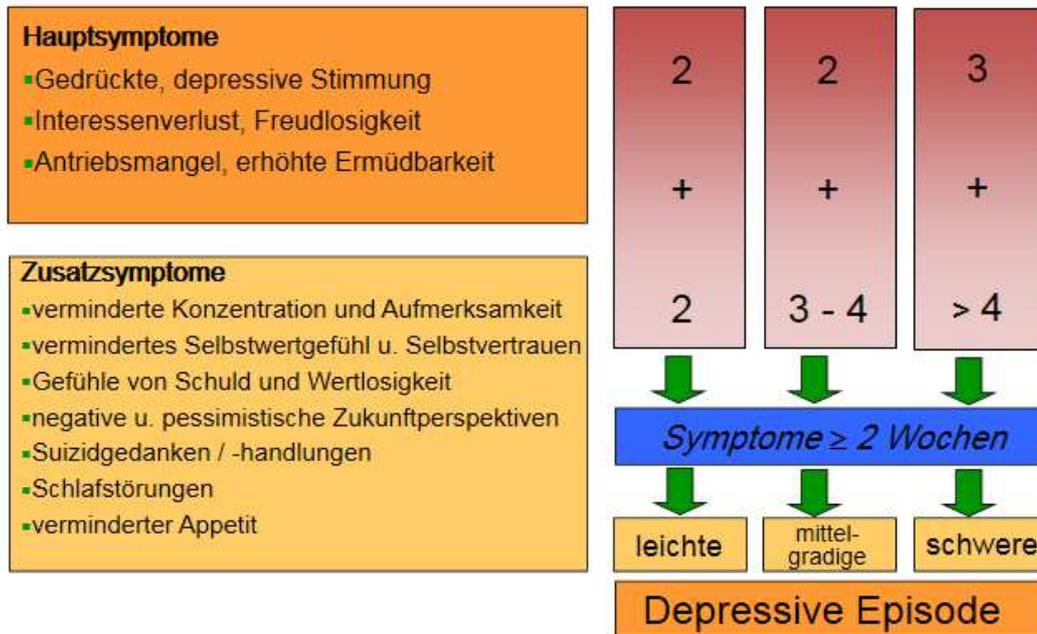
Vulnerabilitäts-Stress-Modell



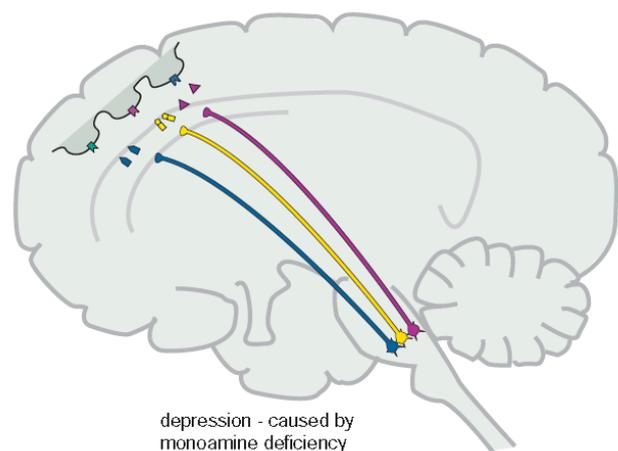
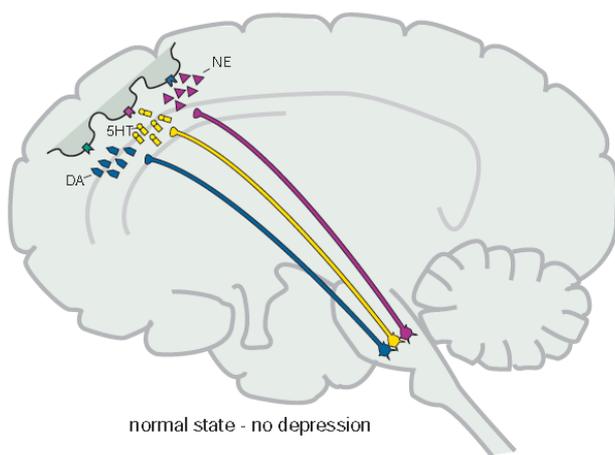
rework, 13. November 2019

Dr. med. Peggy Guler-Stützer, Chefarztin APD/ ATK Nordbünden

Depressive Episode ICD 10 F32



Transmitter-Mangel-Modelle

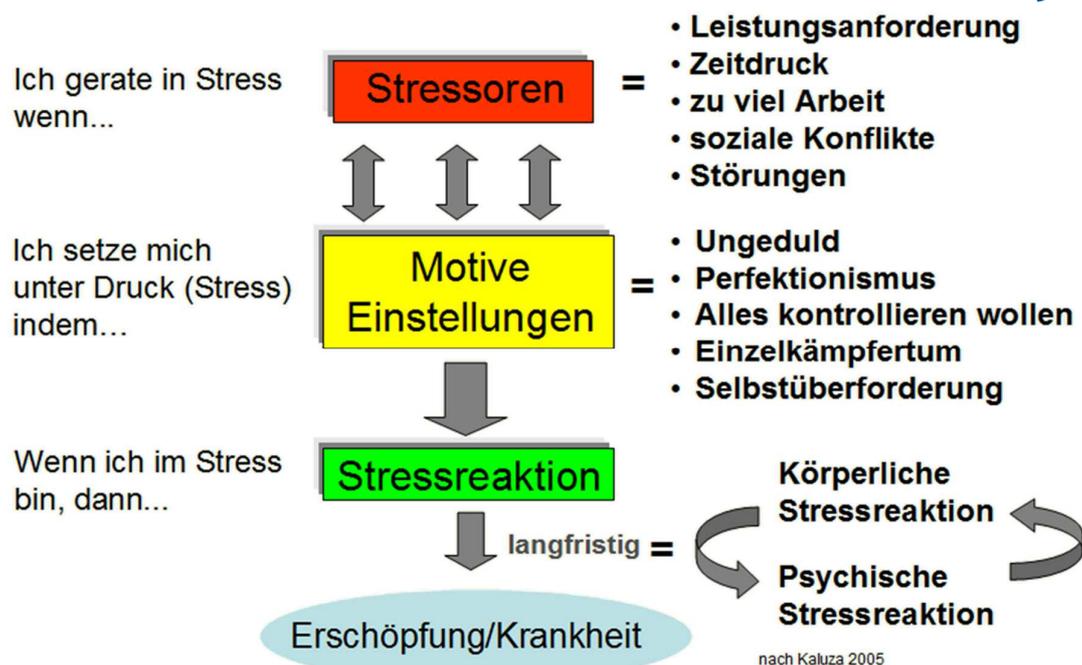


Stressoren am Arbeitsplatz



rework, 13. November 2019

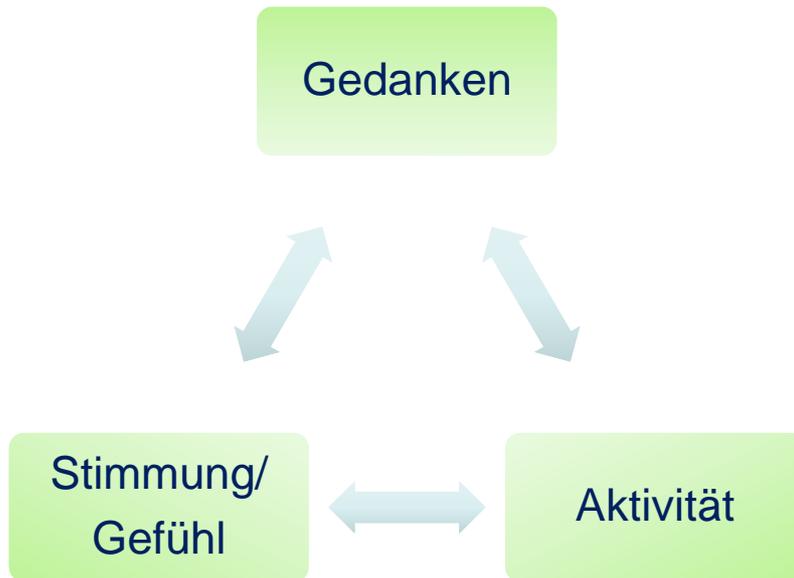
Dr. med. Peggy Guler-Stützer, Cheförztn APD/ ATK Nordbünden



rework, 13. November 2019

Dr. med. Peggy Guler-Stützer, Cheförztn APD/ ATK Nordbünden

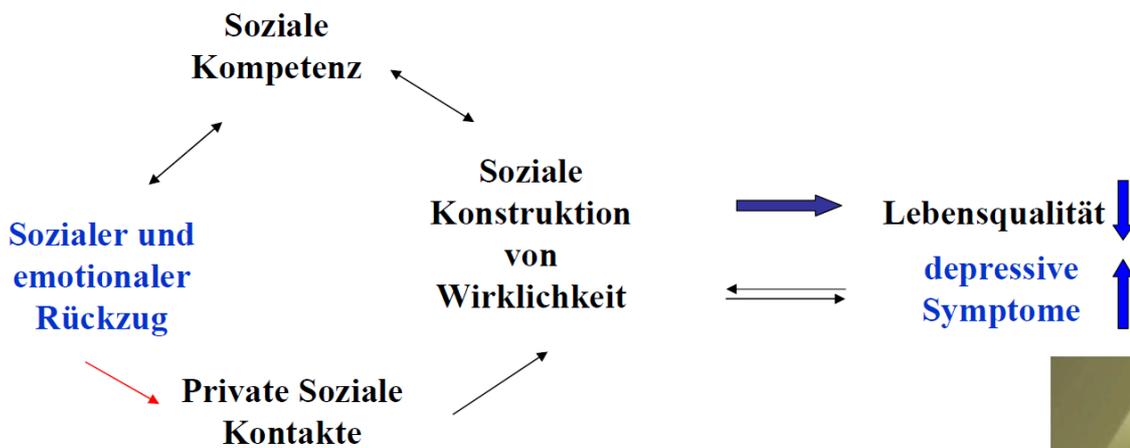
Gedanken, Stimmung und Handeln beeinflussen sich gegenseitig



rework, 13. November 2019

Dr. med. Peggy Guler-Stützer, Cheförztn APD/ ATK Nordbünden

Wenn Berufsrolle wegfällt - Teufelskreis:

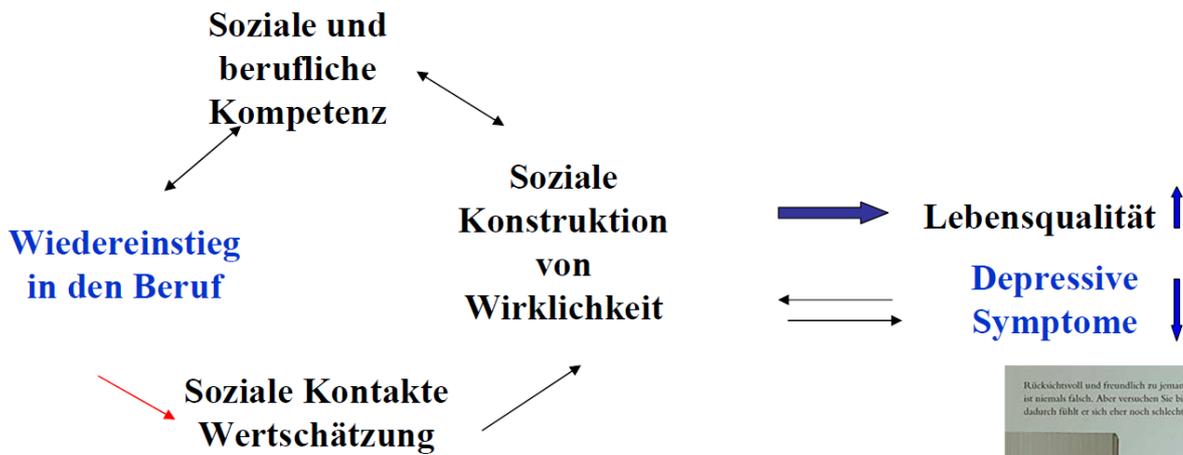


PD Dr. Karin Siegrist LWL-Klinik Hemer Hans-Prinzhorn Klinik und soziologisches Institut der Heinrich Heine Universität Düsseldorf

rework, 13. November 2019

Dr. med. Peggy Guler-Stützer, Cheförztn APD/ ATK Nordbünden

Wiedereinstieg in Beruf nach Depression

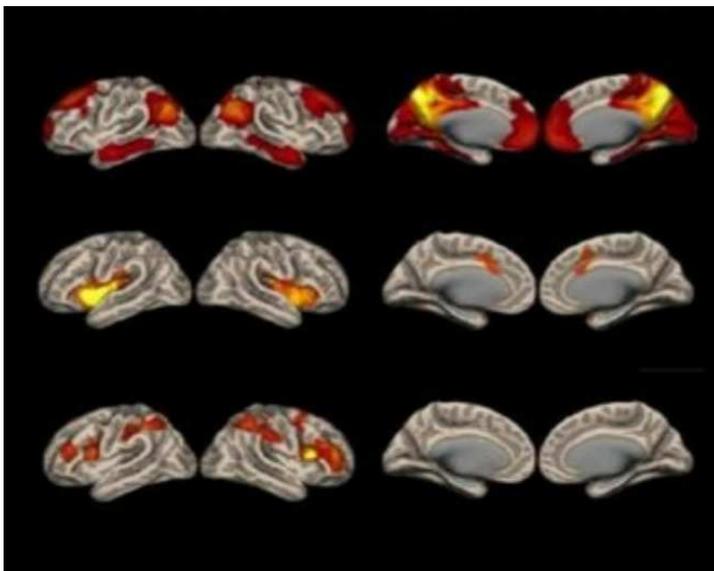


PD Dr. Karin Siegrist LWL-Klinik Hemer Hans-Prinzhorn Klinik und soziologisches Institut der Heinrich Heine Universität Düsseldorf

rework, 13. November 2019

Dr. med. Peggy Guler-Stützer, Cheffärztin APD/ ATK Nordbünden

«Nichts»-Tun versus Arbeit



Ruhezustand:
Default Mode Network

Meditation:
Salience Network

Arbeit:
Central Executive Network

rework, 13. November 2019

Dr. med. Peggy Guler-Stützer, Cheffärztin APD/ ATK Nordbünden

Fallbeispiel 1

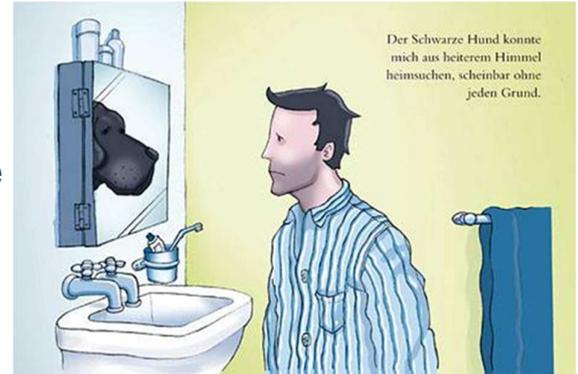
Abklingende mittelschwere depressive Episode mit Antriebshemmung

→ Funktionsausfall: Anlaufprobleme am Morgen / in den Tag finden, allgemeine Verlangsamung, Durchhaltevermögen und Konzentration reduziert

Arbeitsfähigkeit ?

Weitere Faktoren ?

- besucht Tagesklinik an 4 ganzen Tagen/ Woche
- fühlt sich am Arbeitsplatz nicht wohl
- wurde gekündigt - Vertrag läuft noch 3 Monate
-



Fallbeispiel 1

Befund:
Patient ist depressiv



Fähigkeitseinschränkungen:
z.B. Aufgaben über den Tag hin zu organisieren; durchzuhalten; sich selbst zu behaupten; andere emotional zu stimulieren; flexibel zu sein

Partizipation



Außendienstmitarbeiter in Pharmafirma:

- kommunikative Fähigkeiten erforderlich, muss sich behaupten können und flexibel sein

Sachbearbeiter am Computer:

- Durchhaltefähigkeit erforderlich, muss Arbeit strukturieren können

Postverteiler in Behörde:

- beeinträchtigte Fähigkeiten kaum relevant für Tätigkeit

Vorgehen des Arztes bei AUF



- Worauf bezieht sich der Beurteilende?
 - Bisheriger Beruf oder Aufgabenbereiche
- **Zwei Dimensionen** der Arbeitsfähigkeitseinschränkung
 - Leistungsmässige Komponente (sog. Rendement)
 - Zeitliche Komponente (Präsenzzeit)



Beispiel- Attest:

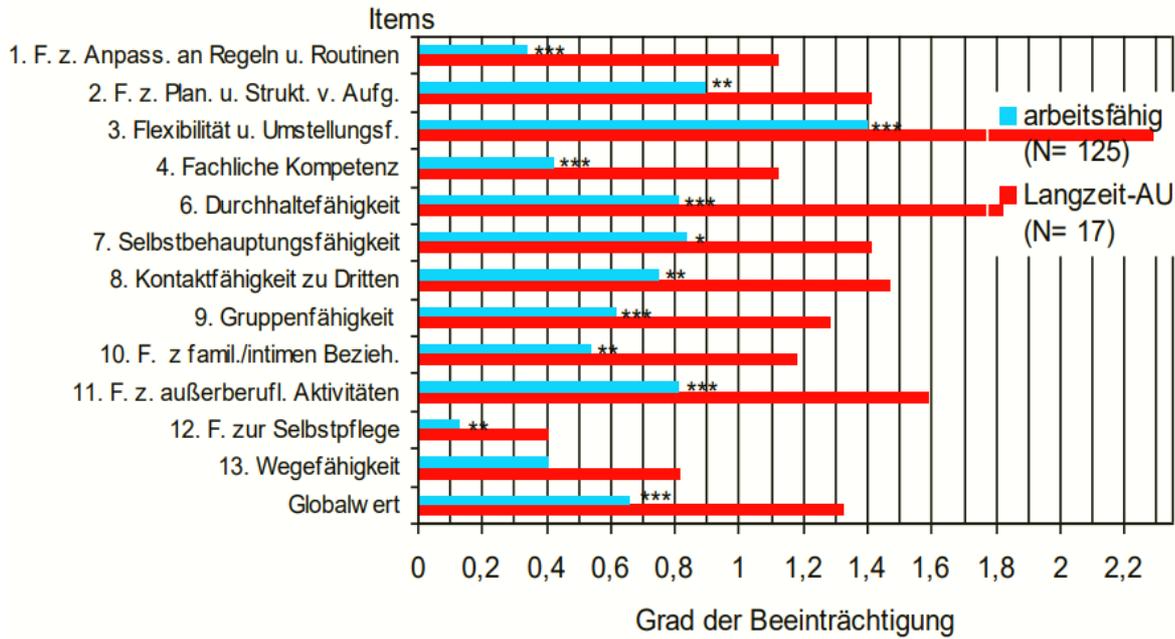
AUF 75%, Anwesenheit halbtags bei 50% reduzierter Leistung

Mini ICF-App



zu beurteilende Fähigkeit	Beeinträchtigung				
	keine	leicht	mittelgradig	schwer	vollständig
1. Anpassung an Regeln und Routinen Fähigkeit, sich an Regeln zu halten, Termine verabredungsgemäß wahrzunehmen und sich in Organisationsabläufe einzufügen. Dies beinhaltet bspw. die Erfüllung von täglichen Routineabläufen, Einhalten von Verabredungen, pünktliches Erscheinen.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
2. Planung und Strukturierung von Aufgaben Fähigkeit, den Tag und/oder anstehende Aufgaben zu planen und zu strukturieren, d. h. angemessene Zeit für Aktivitäten (Arbeit, Haushaltsführung, Erholung und andere Tages- und Freizeitaktivitäten) aufzuwenden, die Reihenfolge der Arbeitsabläufe sinnvoll zu strukturieren, diese wie geplant durchzuführen und zu beenden.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3. Flexibilität und Umstellungsfähigkeit Fähigkeit, sich im Verhalten, Denken und Erleben wechselnden Situationen anzupassen, d. h. inwieweit der Proband in der Lage ist, je nach Situation unterschiedliche Verhaltensweisen zu zeigen. Dies kann Veränderungen in den Arbeitsanforderungen, kurzfristige Zeitveränderungen, räumliche Veränderungen, neue Sozialpartner oder auch die Übertragung neuer Aufgaben betreffen.	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

Mini ICF Rating AF versus AUF



REP https://www.compasso.ch/Eingliederungsprofil?show_form=3

Anforderungen an Verstand, Denken, Persönlichkeit und weitere psychosoziale Aspekte

Wählen Sie hier nur die Anforderungen und Aspekte aus, die für mögliche Einsatzgebiete Ihrer Mitarbeiterin bzw. Ihres Mitarbeiters wichtig sind.

Anforderungen an Verstand und Denkvermögen

- Denken in logischen Abfolgen
- Konzentrationsfähigkeit
- Arbeitsplanung selbst vornehmen
- Lern- und Merkfähigkeit
- Kreativität (Entwicklung eigenständiger Ideen / Konzepte / Projekte)

Anforderungen an Persönlichkeitsmerkmale

- Sorgfalt / Genauigkeit
- Aufmerksamkeit
- Pünktlichkeit
- Ausdauer
- Kritik angemessen entgegennehmen
- Flexibilität und Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen
- Eigenmotivation und Übernahme von Verantwortung
- Führungsrolle wahrnehmen können

Arbeitsgestaltung und psychosoziale Aspekte

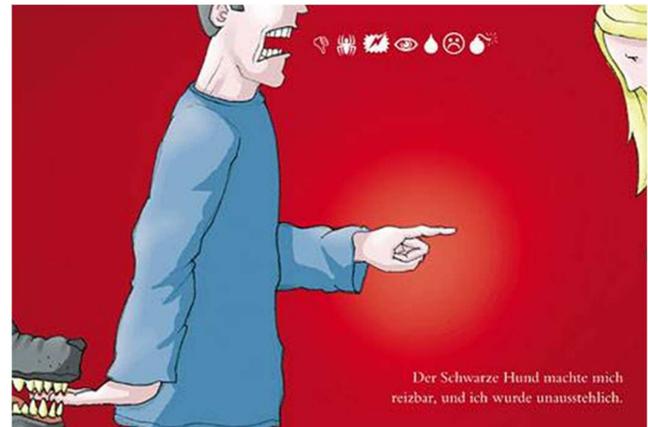
- Arbeiten nach groben Zielvorgaben (Selbständigkeit, keine Detailanweisungen)
- Aufgaben auf genaue Anweisung (wenig eigener Handlungsspielraum)



Fallbeispiel 2

Anamnese

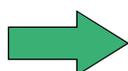
- Stimmungsschwankungen von hypoman bis dysphorisch
- Instabilität in zwischenmenschlichen Beziehungen, Impulsivität
- gestörte Realitätsüberprüfung und Selbstwahrnehmung,
- Fehlende Krankheitseinsicht
- Team grenzt sich ab, da streitsüchtig,
- Theatralisches Verhalten
- Ein- und Durchschlafstörungen
- Konzentrationsstörungen, Nervosität, Gereiztheit



Fallbeispiel 2

Funktionsdefizite in folgenden Bereichen

- Anpassung an Regeln und Routinen,
- Kontaktfähigkeit zu Dritten,
- Konzentrationsstörungen, Durchhaltefähigkeit
- Planung und Strukturierung von Aufgaben,
- Gruppenfähigkeit,
- Flexibilität und Umstellfähigkeit



Arbeitsfähigkeit ?

Gemeinsame Absprache zwischen Arbeitgeber und Psychiater empfohlen, wenn

- Behandlung zwar stabilisierend wirkt, aber die Verhaltens- oder Leistungsprobleme nicht genügend stark beeinflussen kann
- Problematik vor allem auch die Persönlichkeit des Mitarbeiters betrifft
- Betroffenen wenig Problemeinsicht haben
- Problematik langanhaltend oder wiederkehrend ist
- Arbeitsumgebung unsicher ist, wie sie mit dem Mitarbeiter umgehen soll und wie sie seine Funktionsfähigkeit durch geeignete Massnahmen verbessern kann
- zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz beeinträchtigt sind (Konflikte).

Was Arzt von AG wissen muss:

- Welche Arbeitsaufgaben hat Patient genau?
- Welche Fähigkeiten werden verlangt am Arbeitsplatz?
- Welche Auffälligkeiten bezüglich Verhalten, Arbeitsverhalten und Leistung wurden beobachtet?
- Was bewirken diese Einschränkungen im Arbeitsumfeld?
- Wie reagiert das Team?

Was AG von Arzt wissen muss:

Einschränkungen

- Was kann der Mitarbeiter (nicht)?
- Was darf ich verlangen, was nicht?

Führungsverhalten

- Muss ich immer Verständnis zeigen, darf ich auch konfrontieren?
- Soll ich das Team informieren – und wie?
- Welche Arbeitsplatzanpassungen sind sinnvoll?

Prognose und weiteres Procedere

- Wann kann der Mitarbeiter an den Arbeitsplatz zurückkehren (Pensum / Leistung) ?
- Ist mit einer vollständigen Gesundung zu rechnen?
- Welche Anzeichen deuten auf Rückfall hin und was ist dann zu tun?

Erfolgsfaktoren

- Früher Therapiebeginn
- Motivation/ Aktives Bemühen von Patient und Team
- Kognitive Fähigkeiten/ Bildung
- Soziale Kompetenz und Netz
- Arbeitsfähigkeiten/-fertigkeiten
- Arbeitsgeschichte
- Substanzabstinenz

Wenig Einfluss: Diagnose, Alter



Arbeitgeber

- Frühzeitig ansprechen (Verhaltens-/ Leistungsänderung)
- Rückkehrgespräche führen (auch nach Kurzabsenzen)
- Authentische Wertschätzung zeigen, Hilfe anbieten
- Externe Unterstützung anfordern (Therapeut, Taggeld/ IV)
- Rückkehrangst! Signale von AG wichtig: «*Wir verstehen Situation, sind offen, Sie können mitbestimmen,...*»
- Erwartungen klären, Ziele vereinbaren, Kontakt halten, Teilzeiteinstieg, Team einbeziehen, **Notfallszenario festlegen**

Take Home

- Aktives Bemühen für die Reintegration (Alle)
- Gemeinsame Ziele, Koordination und Ausdauer
- Wiedereinstieg klarer Teil des Behandlungsplanes/ Therapieziel
- Angepasste Massnahmen (Anforderungen - Einschränkungen)
- Anreize für Patient und Arbeitgeber

Es ist wichtig, psychisch Kranke beruflich zu reintegrieren.

rework, 13. November 2019

Dr. med. Peggy Guler-Stützer, Chefärztin APD/ ATK Nordbünden

Spitznamen für alle anderen Hauptdarsteller

Chef selbst	Chef von Chef	HR	Team	Ärzte	Externe
Amateur - Psychologe	Dalai Lama	Behutsamer	Ameisenvolk	Der Bergdoktor	Auffangnetz
Auffangstation	Der Angsthase	Blind Man	Dalton Brothers	Der hübsche Arzt	Mister Bean
Beschäftigungstherapeut	Der Blinde	Der Besserwisser	Das Schwurgericht	Der Zyniker	Sicherheitsnetz
Beschuldigte	Der Choleriker	Der Ignorant	Das Wolfsrudel	Eichhörnchen	Willnicht Versicherung
Blindenhund	Der feige Opportunist	Der Schöne	Die 7 Zwerge	Geduldsbrocken	Unterstützer
Bösewicht	Der Gutmütige	Der Verstehler	Die Ausgenutzten	Helfer	Dornröschen
Der Ausgenutzte	Der hilflose Helfer	Der Vollstrecker	Die Klagemauer	Mutterfigur	Erdmännchen
Entenmutter	Der Intrigant	Die Geforderte	Die Hyänen	Prof. Bienlein	Stolperi
Fels in der Brandung	Der Verantwortungslose	Die Unauffällige	Die Schweiger	Ruhepol	Unfähigkannicht IV
Helpdesk	Der Verwirrer	Feuerwehrmann	Die Statisten	Schräger Vogel	Fantast
Hochseil-Artist	Eraser	Gute Fee	Die Ungläubigen	Der Anwalt	Nichtsnutz
Keine-Ideen-mehr	Frau Rottenmeier	Jeanne d'Arc	Die Unterdrückten	Der weisse Schatten	Nichtzuständig RAV
Le sandwich	Der Helfer	Miss Money Penny	Die Verschreckten	Die Hexe	Weichensteller
Machtloser	Der mit dem Wolf tanzt	Schiffchen in rauher See	Die Verständigungsvollen	Die Kompetente	Bürokrat
Motivator	Hans guck in die Luft	Schurke aus James Bond	Die Wilde Horde	Die Ruhige	Die Alleswisser
Mutter Theresa	Konturlos	Wendehals	Die Zerstörer	Dogge (Hund)	Die helfende Hand
Pechmarie	Mr. Weissnichtrichtig	Useless	Egoisten	Dr. Dolittle	Frau Pfiffig
Pfarrer Sieber	Schlange Ka	Weichei/Schönredner	Die glorreichen Sieben	Dumbledore	Gute Seele
Pferdeflüsterer	Schleimer	Zuhörer	Navy Seals	Dussel Duck	Hilfloser Helfer
Sisyphus	Terminator	Die Marionette	Panzerknacker	Gutgut	Retterin
Uno Blauhelm	Vogel Strauss	Schreibtischtäter	Pulverfass	Happy Pills	Der Einsichtige
Der Hilflose	Was für eine Flasche	Dick und Doof	Teamgeist zwecklos	Inkompetent	Iron Lady
Ohnmächtig	Weisser Hai	Gumsle	Zähneknirscher	Pfysiater	Die grosse Unbekannte
Herkules	Wolf im Schafspelz	Samariter	Zirkus	Psychotante	Unentbehrliche

D
A
N
K
E