

Eine aktuelle Studie des Bundesamts für Sozialversicherungen zeigt auf, dass viele Arbeitnehmende relevante psychische Probleme aufweisen und die Betriebe belasten. Die Personalverantwortlichen schätzen den Anteil von Mitarbeitenden, die jemals ein psychisches Problem hatten, das sich auf ihre Arbeitsfähigkeit ausgewirkt hat, auf 25%. Bezogen auf die Verwaltung BS sind dies 3'750 Personen.

Ein grosser Teil der Arbeitnehmenden, die den Betrieb belasten, sind Menschen, denen der Laie gerne "Charakterprobleme" zuschreibt. Die Studiendaten lassen vermuten, dass ein wesentlicher Teil die diagnostischen Kriterien einer Persönlichkeitsstörung erfüllen würde. Nun machen solche Menschen unter jenen IV-RentnerInnen, die gemäss der jüngsten IVG-Revision 6a wieder beruflich eingegliedert werden sollen, gerade den grössten Teil aus. Solange also im betrieblichen Umgang mit solchen Mitarbeitenden kein derart qualifizierter Umgang erfolgt, dass die Anstellung aufrechterhalten werden kann, ist die berufliche Wiedereingliederung der 6. IVG-Revision nicht nachhaltig durchführbar.

60% der als schwierig beschriebenen Mitarbeitenden verbleiben ohne Absenzen am Arbeitsplatz, bis die unbewältigten Schwierigkeiten in der Kündigung münden. Die Vorgesetzten und Personalverantwortlichen verfügen durchaus über eine präzise Wahrnehmung des "schwierigen" Mitarbeiterverhaltens. Die Verwaltung BS bietet eine Vielzahl von Merkblättern, Leitfäden, Angebote wie Sozialdienst, Caremanagementprogramme "Come Back" usw. Insgesamt besteht die "Lösung" des Problems aber laut Studie in 9 von 10 Fällen in einer Kündigung. Die bestehenden Massnahmen scheinen noch zu wenig zu wirken.

Die Studie zeigt, dass der gute Wille durchaus da ist, aber das spezifische Problemverständnis und die Fähigkeiten der Führungskräfte zur problembezogenen, wirkungsvollen Intervention nicht oder nur wenig vorhanden sind. Insgesamt scheint die Sensibilisierung gegenüber psychischen Problemen stark zugenommen zu haben, wohingegen die Problemlösungsfähigkeit nach wie vor gering ist. Dieses Missverhältnis führt zu einer Steigerung von Ausgliederungsfällen.

Die konstruktive Auseinandersetzung mit dieser Entwicklung ist für den Kanton als Arbeitgeber und 'last resort' (Sozialhilfe) doppelt lohnenswert. Indem er das Phänomen ernst nimmt, die Diskussion anstösst, sensibilisiert und selbst wirksame Gegenmassnahmen installiert, bezieht der Kanton im Umgang mit psychischer Beeinträchtigung beispielhaft Stellung.

Die Anzugstellenden bitten den Regierungsrat, die folgenden Massnahmen und ggf. weitere Lösungsansätze zu prüfen, bald möglichst in die Wege zu leiten und wieder zu berichten.

- Systematische und kontinuierliche Sensibilisierung und Schulung der verwaltungsinternen Führungskräfte
- Vom Kanton mitfinanzierte Kader-Ausbildungsstätten integrieren die Thematik in ihre Ausbildungsgänge
- Formulieren entsprechender Leitvorstellungen und Standards als Arbeitgeber Basel- Stadt
- Erarbeitung eines möglichen konkreten Konzepts; Fokus Interventionen wenn der/die schwierige Mitarbeiterin noch am Arbeitsplatz ist und für den Erhalt des Arbeitsverhältnisses, Definition interne Handlungsabläufe, wo kann rasch Hilfe geholt werden, Entlastungsmassnahmen, Umgang und Transparenz im Team, Schnittstellen zu Arzt, IV usw.
- Direkte Hilfestellung in der Linie; Situatives Coaching der Führungskräfte, der betroffenen Person und Teams

Martina Saner, Otto Schmid, André Weissen, Tobit Schäfer, Lukas Engelberger, Emmanuel Ullmann, Doris Gysin, Brigitta Gerber, Jürg Meyer, Urs Müller-Walz, Francisca Schiess, Mustafa Atici, Roland Engeler-Ohnemus, Christine Keller, Ruth Widmer Graff, Annemarie Pfeifer