KANTON LUZERN

Regierungsrat

Luzern, 13. Mai 2014

ANTWORT AUF ANFRAGE A 473

Nummer: A 473
Protokoll-Nr.: 549
Eröffnet: 28.01.2014 / Gesundheits- und Sozialdepartement i.V. mit Finanzdepartement

Anfrage Meile Katharina und Mit. über Hilfe bei psychischen Erkrankungen

A. Wortlaut der Anfrage

"Psychisch Kranke: Zu wenig Hilfe": Nicht ein neues Thema, nun aber mit einer wissenschaftlichen Studie untermauert: Psychische Erkrankungen sind für die Betroffenen eine Herausforderung.

Ebenso für die Schweiz, denn psychische Erkrankungen verursachen Kosten von rund 19 Milliarden Franken pro Jahr (Produktivitätsverluste, Gesundheitsversorgung und soziale Ausgaben). 40 Prozent der IV-Neurenten sind auf psychische Erkrankungen zurückzuführen. Trotzdem sind sich Arbeitgebende noch zu wenig bewusst, wie mit solchen Erkrankungen umgegangen werden soll beziehungsweise wie eine sinnvolle Frühprävention – insbesondere Überbelastungsmanagement – zu bewerkstelligen ist. Die Zusammenarbeit von Psychiatern, Psychotherapeuten, Psychologen und Arbeitgebenden weist Schwachstellen auf.

1. Was unternimmt der Regierungsrat, um in den eigenen Departementen sensibel auf Früherkennungszeichen von übermässiger Belastung, psychologischen Risiken oder gar psychischen Erkrankungen zu reagieren?
2. Was wird zur Prävention von Überbelastung am Arbeitsplatz gemacht? Welche Massnahmen werden getroffen, um ein Arbeitsumfeld zu ermöglichen, das nicht psychische Belastungen/Erkrankungen begünstigt?
3. Wie sensibilisiert der Kanton Arbeitgebende auf die Thematik/Problematik? (Eine Homepage aufschalten genügt nicht.)
4. Sind weitere Projekte geplant, um den Umgang mit psychologischen Risiken und psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz zu fördern? Wird vermehrt auf die Zusammenhänge zwischen psychologischen Risiken und Arbeit hingewiesen?
5. Was wird unternommen, um die Zusammenarbeit zwischen Dienstleistern des Gesundheitswesens und den Arbeitgebenden zu optimieren?
6. Was wird getan, um Personen mit psychischen Problemen im Arbeitsumfeld halten zu können beziehungsweise sie besser in die Arbeitswelt (re-)integrieren zu können?
7. Werden Kompetenzen geschaffen für den Umgang mit Klienten mit psychischen Problemen bei Dienstleistern der Arbeitsintegration oder Arbeitsreintegration?

Meile Katharina
Froelicher Nino
Reusser Christina
Töngi Michael
Hofer Andreas
Stutz Hans
Bucher Michèle
Rebsamen Heidi
Frey Monique

B. Antwort Regierungsrat

Zu Frage 1: Was unternimmt der Regierungsrat, um in den eigenen Departementen sensibel auf Früherkennungszeichen von übermässiger Belastung, psychologischen Risiken oder gar psychischen Erkrankungen zu reagieren?

In den vergangenen Jahren wurde in der kantonalen Verwaltung eine Reihe von Massnahmen zur Früherkennung von somatischen wie auch psychischen Erkrankungen umgesetzt, mit denen der Kanton als öffentlicher Arbeitgeber die Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitenden wahr nimmt. Im Rahmen des regelmässig durchgeführten Absenz-Managements ergeben sich frühzeitig Hinweise auf potenzielle gesundheitliche Schwierigkeiten. Das Case Management erlaubt eine Unterstützung, falls sich bei Mitarbeitenden Zeichen einer psychischen Problemsituation andeuten. Die Dienststellen wurden im Umgang mit diesen Instrumenten instruiert. Im Bau-, Wirtschaft- und Umweltdepartement sowie im Gesundheits- und Sozialdepartement und in einer grösseren Anzahl von Dienststellen wurde zudem das Kader geschult, Burn-out Situationen zu erkennen und die richtigen Massnahmen zu ergreifen.

Der Fachbereich Gesundheit und Soziales der Dienststelle Personal unterstützt im Arbeitsalltag die Dienststellen dabei, gesundheitliche Risiken zu vermeiden, Belastungssituationen zu erkennen, psychisch auffällige oder kranke Personen im Arbeitsprozess zu halten oder nach Phasen von Arbeitsunfähigkeiten wieder zu integrieren. Diese Fachstelle arbeitet eng und regelmässig mit der IV-Stelle Luzern zusammen und kann auch im Falle psychischer Erkrankungen auf die Unterstützung der betreffenden Fachleute zurückgreifen. Zudem können bei Bedarf Kantonsmitarbeitenden Therapieplätze für dringende Kurzzeitbehandlungen vermittelt werden.

Mit diesen Massnahmen trägt der Kanton als Arbeitgeber dazu bei, die hohen Folgekosten von psychisch und somatisch bedingten Arbeitsunfähigkeiten zu reduzieren.

Zu Frage 2: Was wird zur Prävention von Überbelastung am Arbeitsplatz gemacht? Welche Massnahmen werden getroffen, um ein Arbeitsumfeld zu ermöglichen, das nicht psychische Belastungen/Erkrankungen begünstigt?

Es sind folgende Massnahmen umgesetzt:

a. Flächendeckend sind Stellenbeschreibungen mit klaren Definitionen von Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen eingeführt und werden in den regelmässigen Beurteilungs- und Fördergesprächen überprüft. Damit lassen sich unklare und somit potenziell belastende Situationen frühzeitig erkennen und die Belastungsfaktoren reduzieren.
b. Die Kantonsverwaltung Luzern verfügt über ein fortschrittliches Arbeitszeitmodell, das – soweit es Funktionen und Aufgaben zulassen – flexible Arbeitszeiten und Gleitzeit vorsieht. Zudem weist die Verwaltung einen hohen Anteil an Teilzeitstellen auf. Dies erleichtert Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit den persönlichen Bedürfnissen und Gegebenheiten (z.B. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) sowie ihrer persönlichen Belastbarkeit anzupassen und trägt so wesentlich zu gesundheitserhaltenden Arbeitsbedingungen bei.
c. Sowohl Mitarbeitenden als auch Führungskräften stehen Seminarangebote zur Verfügung, in denen Stressbewältigungsstrategien und ein angemessener Umgang mit den eigenen Ressourcen trainiert werden.
d. Die Mitarbeitenden der Abteilung Industrie und Gewerbeaufsicht der Dienststelle Wirtschaft und Arbeit überprüfen auf der Basis des Arbeitsgesetzes jedes Jahr vor Ort eine Vielzahl von Betrieben im Kanton Luzern (2013: gut 2100). Dabei werden u. a. auch Themen wie Mobbing, sexuelle Belästigung und Stress angesprochen. Es geht dabei primär um Aufklärung/Information und damit um Sensibilisierung.

Zu Frage 3: Wie sensibilisiert der Kanton Arbeitgebende auf die Thematik/Problematik? (Eine Homepage aufschalten genügt nicht.)

Seit 2008 setzt die Fachstelle Gesundheitsförderung verschiedene Projekte im Bereich betriebliche Gesundheitsförderung um, wobei die psychische Gesundheit immer wieder thematisiert wird.

Im Rahmen der KMU-Tagungen wurde und wird in Referaten und Workshops dieses Thema immer wieder aufgegriffen:

1. KMU-Tagung 2010 zum Thema "Gesund und leistungsfähig am Arbeitsplatz": mit Workshop zum Thema Burnout/Stress und Referat "Arbeiten und gesund bleiben"
2. KMU-Tagung 2011 zum Thema "Aufmerksamkeit und Wertschätzung - günstig und wirkungsvoll" mit Diskussionsrunden zum Thema
3. KMU-Tagung 2012 zum Thema "Krisen meistern - Druck bewältigen": mit verschiedenen Referaten zum Thema Stress und Krisen
4. KMU-Tagung 2013 zum Thema "Effizienz und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Ein Widerspruch?"
5. KMU-Tagung 2014 zum Thema "Kontrolle ist gut - Vertrauen ist besser": mit Podiumsdiskussion zum Thema Vorbildfunktion der Führung für gesunde Mitarbeitende.

Rund 250 - 300 Führungspersonen aus Luzerner Unternehmen nehmen jeweils an der Tagung teil und lassen die Inputs in die tägliche Arbeit einfliessen.

Zur Vertiefung der Themen der KMU-Tagung bietet die Fachstelle Gesundheitsförderung den Regionalen Entwicklungsträgern (RET) und den Gewerbevereinen Feierabendgespräche an. Dieses Jahr zum Thema "Burnout - Wie schütze ich mich und meine Mitarbeitenden".

Sie ist zudem Fachpartner bei der Entwicklung eines "Persönlichen Stress Management"-Tools; ein Gesundheitscockpit welches die Mitarbeitenden bei der Stressbewältigung unterstützen soll. In einzelnen Dienststellen wird die Anwendung im Frühsommer auf Praxistauglichkeit getestet.

Monatlich versendet die Fachstelle Gesundheitsförderung einen Gesundheitstipp an interessierte Betriebe. In abwechselnder Folge sind dies Tipps zur Ernährung, Bewegung oder psychischen Gesundheit. Einige Ausgaben (themenspezifisch für betriebliche Gesundheitsförderung) des "info Gesundheit" werden zudem gezielt an Unternehmen versendet.

Zu Frage 4: Sind weitere Projekte geplant, um den Umgang mit psychologischen Risiken und psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz zu fördern? Wird vermehrt auf die Zusammenhänge zwischen psychologischen Risiken und Arbeit hingewiesen?

Die Dienststelle Personal prüft zurzeit, wie und in welchem Umfang die bereits in vielen Dienststellen vorhandenen Ansätze zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Kantonsverwaltung koordiniert und die Dienststellen bei der Optimierung der Massnahmen unterstützt werden können. Damit soll die Gesundheitsprävention verstärkt werden, was der Vermeidung psychischer Gesundheitsrisiken dient.

Bei der Fachstelle Gesundheitsförderung ist ein Leitfaden für KMU zur Früherkennung von psychischen Problemen mit gezielten Handlungshilfen in Planung. In einer Bachelorarbeit an der Fachhochschule Nordwestschweiz wurden dazu die Grundlagen erarbeitet.
Im November findet das Brain Festival im Kanton Luzern statt. Mit Aktivitäten in den verschiedenen Regionen des Kantons wird die Bevölkerung für das Thema psychische Gesundheit sensibilisiert.

Zu Frage 5: Was wird unternommen, um die Zusammenarbeit zwischen Dienstleistern des Gesundheitswesens und den Arbeitgebenden zu optimieren?

Vgl. dazu auch die Antworten zu den Fragen 3 und 4. Zudem ist in vielen Fällen bei Menschen mit psychischen Erkrankungen die IV involviert. Es ist sowohl Zielsetzung als auch Aufgabe der IV, den Arbeitgebenden möglichst früh ein kompetenter Partner zu sein. Mit Früherfassung und Frühintervention stehen zwei entsprechende Instrumente zur Verfügung. In solchen Fällen wird die Zusammenarbeit zwischen Dienstleistern des Gesundheitswesens und Arbeitgebenden durch die IV stark unterstützt und vereinfacht. Die IV-Eingliederungsfachleute bilden vielfach die Brücke, stellen den Informationsfluss sicher und organisieren bei Bedarf gemeinsame Besprechungen. Eine wichtige Grundlage für diese wichtige Koordinationstätigkeit sind regelmässige Fallbesprechungen zwischen der IV und der Luzerner Psychiatrie, dem Luzerner Kantonsspital, Taggeldversicherungen (Krankheit und Unfall) sowie grossen Arbeitgebenden.

Zu Frage 6: Was wird getan, um Personen mit psychischen Problemen im Arbeitsumfeld halten zu können beziehungsweise sie besser in die Arbeitswelt (re-)integrieren zu können?

Neben dem bereits oben erwähnten Case-Management verfügt der Kanton Luzern als Arbeitgeber über ein Integrationsprogramm, das für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen angepasste Arbeitsplätze zur Verfügung stellt. Diese Arbeitsplätze sind so gestaltet, dass Aufgaben und Funktion den gesundheitlichen Voraussetzungen der Mitarbeitenden entsprechen. Das Ziel des Integrationsprogrammes ist es, die Mitarbeitenden wieder in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren. Vgl. zudem auch die Antwort auf die Frage 5.

Zu Frage 7: Werden Kompetenzen geschaffen für den Umgang mit Klienten mit psychischen Problemen bei Dienstleistern der Arbeitsintegration oder Arbeitsreintegration?

Die verschiedenen Dienstleister der Arbeitsintegration und –reintegration verfügen bereits jetzt über sehr fundierte Kompetenzen und langjährige Erfahrungen im Umgang mit psychisch Kranken. Die IV, als wichtiger Dienstleister, beschäftigt Integrationsfachleute mit psychologischem, pflegerisch-psychiatrischem und/oder arbeitsagogischem Hintergrund. Zudem steht jederzeit das Fachwissen vom Regional Ärztlichen Dienst zur Verfügung. Bei Bedarf werden diese Kompetenzen vernetzt mit externen Spezialisten (IG Arbeit, Brändi, Wärchbrogg, Profil Arbeit & Handicap, SAH etc.) oder mit Fachleuten der Luzerner Psychiatrie. Und selbstverständlich passiert ein reger Austausch mit den behandelnden Therapeutinnen und Therapeuten.