



Gemeinsam gegen Burnout

Symposium Public Health Schweiz: Burnout – Modewort oder
Massenkrankheit, Bern, 5. September 2017

Regina Knöpfel, Stv. Leiterin Fachentwicklung Compasso

Themenübersicht

- Ausgangslage Arbeitgeber und Arbeitnehmende
- Ausgangslage psychische Beeinträchtigungen und Invalidisierung
- Wer ist Compasso?
- Was Compasso für Arbeitgeber, vor allem für KMU, bietet
- Gemeinsam gegen Burnout – konkrete Informationen / Instrumente
- Gemeinsam gegen Burnout – Herausforderungen
- Schlussfolgerungen und Klärung offener Fragen

Anhang: Detailinformationen zu Compasso

Ausgangslage Arbeitgeber und Arbeitnehmer (1/2)

T1 Unternehmen, Arbeitsstätten, Beschäftigte und Vollzeitäquivalente (VZÄ), im 2015, nach Unternehmensgrösse¹

Grössenklasse (Beschäftigte)	Unternehmen		Arbeitsstätten		Beschäftigte ²		VZÄ ²	
	Anzahl	relat. Anteil	Anzahl	relat. Anteil	Anzahl	relat. Anteil	Anzahl	relat. Anteil
Total	597'216	100%	675'506	100%	5'078'915	100%	3'999'207	100%
max. 2 Beschäftigte	381'514	63,9%	399'993	59,2%	468'179	9,2%	313'548	7,8%
3 bis 9 Beschäftigte	151'308	25,3%	185'847	27,5%	718'270	14,1%	524'111	13,1%
10 bis 49 Beschäftigte	52'579	8,8%	74'474	11,0%	1'019'182	20,1%	814'026	20,4%
50 bis 249 Beschäftigt	9'999	1,7%	13'500	2,0%	994'450	19,6%	814'122	20,4%
mind. 250 Beschäftigt	1'816	0,3%	1'692	0,3%	1'878'834	37,0%	1'533'401	38,3%

¹ provisorische Ergebnisse

² Beschäftigte auf Ebene der Unternehmen

99.7% der Unternehmen in der Schweiz gelten per Definition als KMU; sie beschäftigen nach Personenanzahl 63% aller Beschäftigten, nach Vollzeitäquivalenten 61.7%.

43.4% aller Beschäftigten nach Anzahl sind in Unternehmen, die weniger als 50 Beschäftigte haben – und damit eher keine professionellen HR-Prozesse.

(Quelle: Statistik der Unternehmensstruktur 2015 (STATENT) des Bundesamtes für Statistik (BFS) vom 24.08.2017)

Ausgangslage Arbeitgeber und Arbeitnehmer (2/2)

- KMU legen sich in Themen, mit denen sie selten konfrontiert sind und die nichts mit ihrem Kerngeschäft zu tun haben, keinen Wissensvorrat an.
- Längere Arbeitsausfälle durch psychische Erkrankungen sind (zum Glück!) eher selten, weswegen KMU häufig nichts damit zu tun haben bzw. der Auffassung sind, dass sie sich darum nicht kümmern müssen.
- Durch den demografischen Wandel wird es aber immer wichtiger, die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten bzw. brach liegendes Potenzial an Arbeitskräften besser zu nutzen; Stichwort: Fachkräftemangel.
- Arbeitsunfähigkeitszeiten sind vor allem bei kleineren der KMU über Krankentaggeld- und Unfallversicherung gut abgedeckt. Ein Prämienanstieg wird nicht mit den Fehlzeiten in Verbindung gebracht.
- Aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist das Thema für alle relevant. Der Ausfall eines Mitarbeitenden verursacht hohe Kosten (Lohnfortzahlung/Taggeld, Produktionsausfall, Mehrarbeit durch Andere, ...).

Ausgangslage psychische Beeinträchtigungen und Invalidisierung

- Mit mehreren Reformen wurde der Prozess bei der IV von der Renten- zur Eingliederungsversicherung eingeleitet und umgesetzt.
- Die Neurentnerzahl hat sich innert 10 Jahren mehr als halbiert (von 6.6‰ im Jahr 2003 zu 2.8‰ im Jahr 2012, seither stabil bei 2.7-2.8‰).
- In der Gruppe U30 ist die Zahl der Invalidisierungen aber mit 3'000 pro Jahr gleichbleibend hoch geblieben!
- Die Personen unter 30 erhalten überwiegend wegen psychischer Erkrankungen neu eine IV-Rente zugesprochen.
- Insgesamt sind IV-Neuberentungen aus psychischen Gründen dominierend.
- Im Dezember 2016 bezogen 46% der 252'000 IV-Rentenbezüger/innen eine Rente wegen psychischer Erkrankungen. Über sämtliche Ursachen betrachtet bezogen insgesamt 4.2% der versicherten Bevölkerung 2016 eine IV-Rente.

Wer ist Compasso?

Verein
68 Mitglieder

Netzwerk
Arbeitgeber, Systempartner,
Betroffenen-Organisationen

compasso //

Think Tank
Fachliche Entwicklung

Was Compasso für Arbeitgeber, vor allem für KMU, bietet

Portal

Praxisorientierte
Informationen

Toolbox

Praxiserprobte Instrumente

compasso //

Dialog- und Entwicklungsplattform

Dialog - Kooperation -
Fachentwicklung

Gemeinsam gegen Burnout – konkrete Informationen / Instrumente (1/2)

- Arbeitgeber sind **sensibilisiert** und schaffen zusammen mit ihren Kadern und Mitarbeitern die erforderliche **positive Kultur** im Umgang mit Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.
- Arbeitgeber brauchen **einfache, praxisorientierte Instrumente** zur Unterstützung der Eingliederungsprozesse und **klar strukturierte und koordinierte Unterstützungsangebote** der verschiedenen Systempartner (IV, Privatversicherer, SUVA, Ärzte, Behindertenorganisationen etc.) – **gerade auch im Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen von Mitarbeitenden!**
- Arbeitgeber brauchen **zielorientierte gesetzliche Rahmenbedingungen** (*wie z.B. die Option zum Arbeitsversuch*), aber keine starren, praxisuntauglichen Vorgaben; Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und Wiedereingliederung sind auch situative Prozesse!

Gemeinsam gegen Burnout – konkrete Informationen / Instrumente (2/2)

Wie kann ich mit meinem Führungsstil positiv auf die Gesundheit der Mitarbeitenden Einfluss nehmen?

Mitarbeiter erbringen immer weniger die Leistung, die Sie gewöhnt sind, oder das Verhalten gegenüber Ihnen oder dem Team hat sich verändert.

Lohnt sich das für mein Unternehmen überhaupt?

6 Hauptfaktoren eines gesundheitsorientierten Führungsstils

Checklisten

Beispiel Bauunternehmen mit 30 MA:
Absenzenquote 3,7 %
→ direkte und indirekte Kosten
= 214'000 CHF/Jahr

Präventions- und Früherkennungsmassnahmen
→ Senkung Absenzenquote um 20%
→ Kostenreduktion von 42'840 CHF

Gemeinsam gegen Burnout – Herausforderungen

- Die KMU sind als Arbeitgeber zu diesen Themen nur dann ansprechbar, wenn sie einen konkreten Anlass haben (z.B. eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mit einer Langzeitabsenz nach Erschöpfungsdepression in Folge eines Burnout).
- Bekanntmachen der Instrumente und Informationsangebote von Compasso braucht einen langen Atem und viele Multiplikatoren.
- **Ein frühes Handeln ist oft nicht möglich**, weil Mitarbeitende gerade Leistungseinbussen aus psychischen Gründen oft so lange wie möglich verstecken und, weil krankheitsbild-bedingt ein (drohendes) Burnout einer betroffenen Person häufig gar nicht bewusst ist
- Die Prozesse des Arbeitsplatzerhalts nach länger andauernder Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden sind für Inhaber und Führungskräfte von KMU oft ein Ausgesetztsein im Dschungel der Sozialversicherungen – für die Mitarbeitenden übrigens auch!

Schlussfolgerungen und Klärung offener Fragen

- Sämtliche Arbeitgeber zu erreichen und für einen guten Umgang mit ihren Mitarbeitenden zu gewinnen bleibt eine Herausforderung, die uns noch lange beschäftigen wird.
- Compasso bietet als Portal und Netzwerk einen soliden Pflasterstein auf dem Weg dorthin. Bitte tragen Sie das weiter.



Regina Knöpfel

Stv. Leiterin Fachentwicklung Compasso

Mail regina.knoepfel@compasso.ch

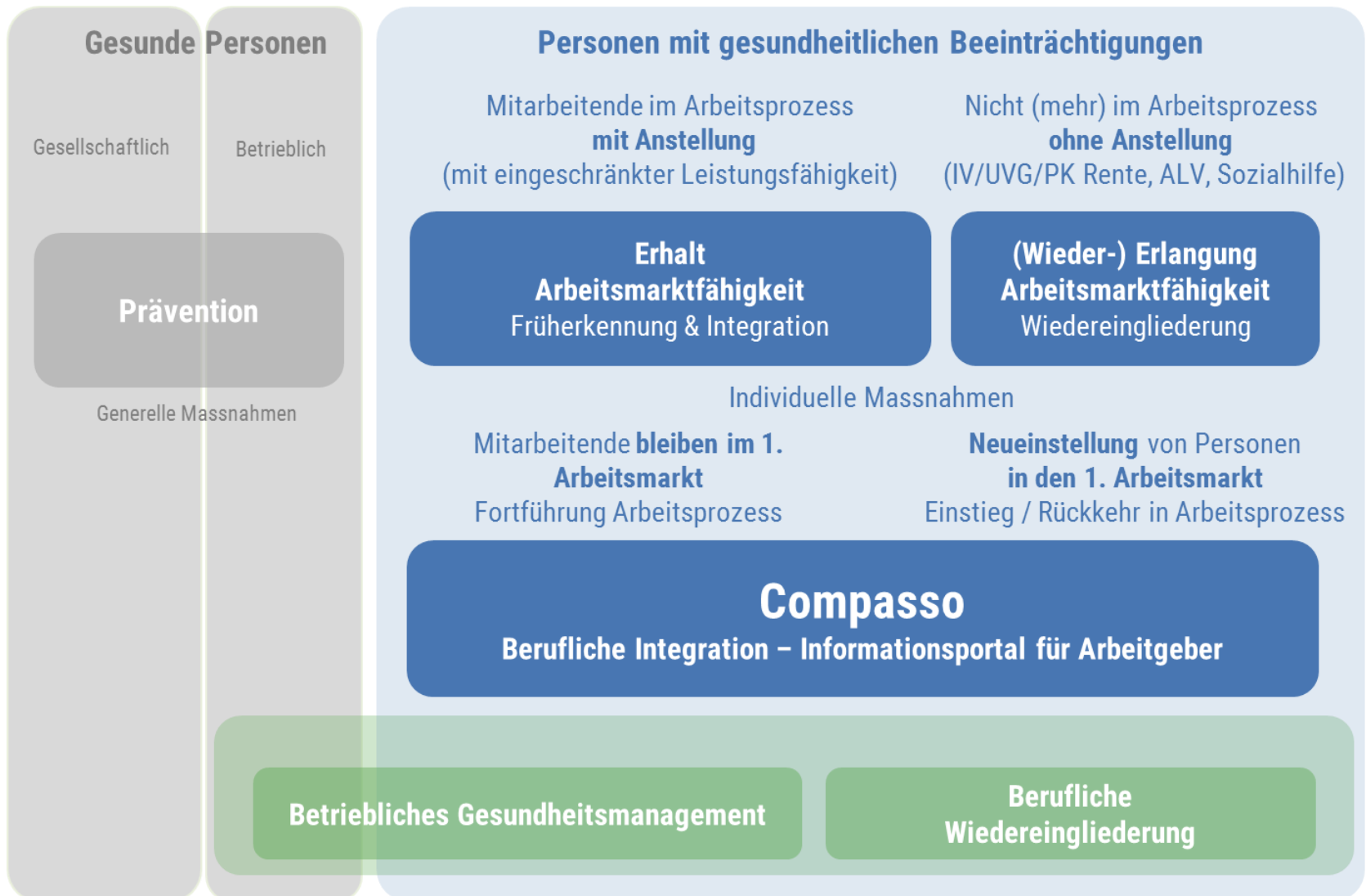
Bei weiterführenden Fragen steht Ihnen auch die Geschäftsstelle von Compasso per Mail an info@compasso.ch oder telefonisch unter 044 299 95 84 gerne zur Verfügung.



Anhang:

Detailinformationen zu Compasso

Wie positioniert sich Compasso?



Wie lauten Vision und Mission von Compasso?

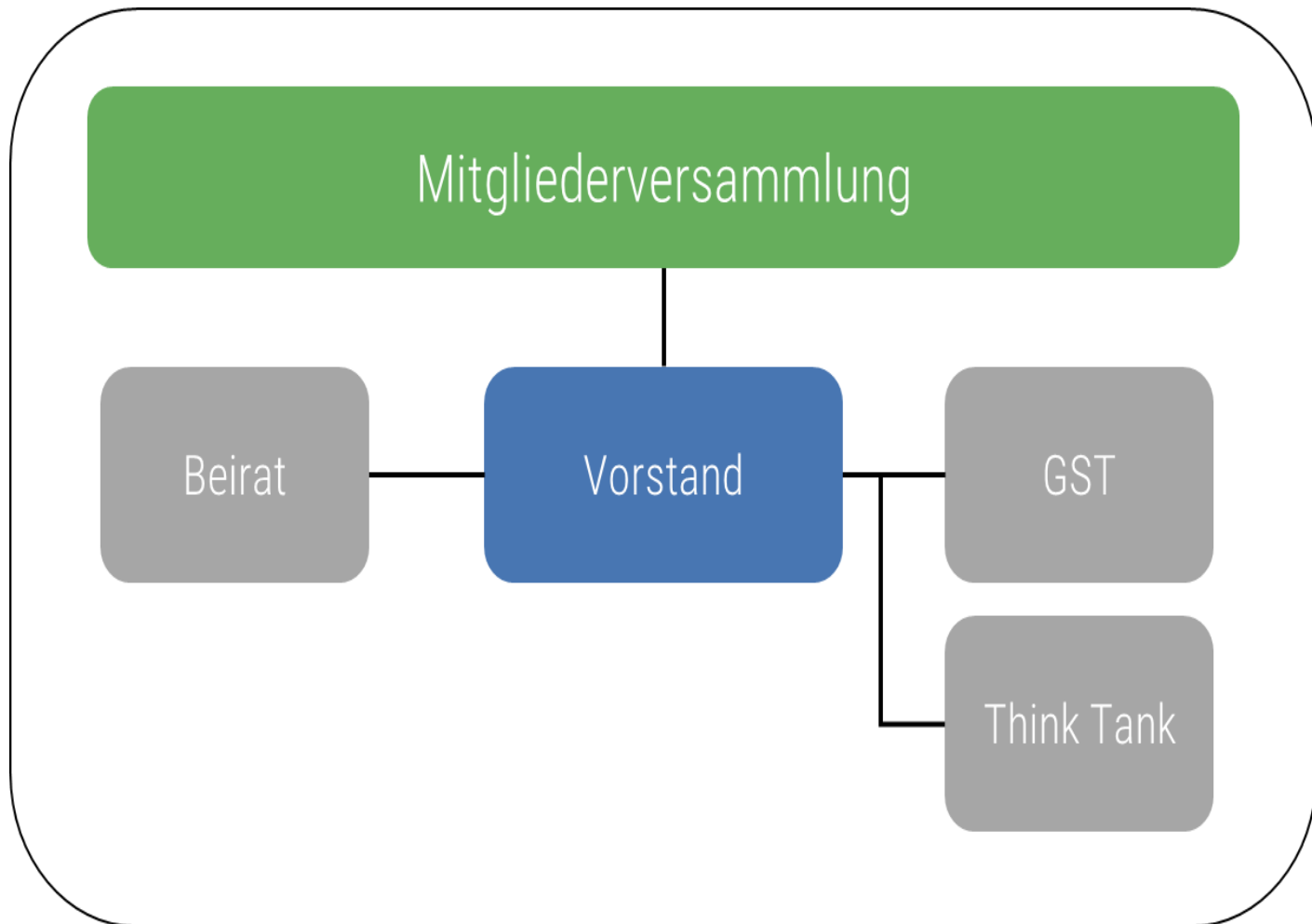
Vision

Arbeitgeber erkennen gesundheitliche Probleme ihrer Mitarbeitenden frühzeitig und sichern durch die richtigen und rechtzeitigen Massnahmen ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Abgänge aus dem ersten Arbeitsmarkt aufgrund gesundheitlicher Probleme werden möglichst vermieden. Arbeitgeber, die einen Mitarbeitenden mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung einstellen möchten, werden im Prozess der Erst- oder Wiedereingliederung unterstützt.

Mission

- Entwicklung von Strategien und Pflege von Prozessen zur Unterstützung von Arbeitgebern und Koordination der Systempartner zur Früherkennung und (Wieder-)Eingliederung
- Entwicklung neuer Ideen und interdisziplinärer Austausch
- Sensibilisierung und aktive Kommunikation für die Arbeitgeber, die Systempartner und die Öffentlichkeit

Wie ist Compasso aufgebaut?



Wie Compasso arbeitet

- Oberstes Organ des Vereins ist die **Mitgliederversammlung**. Sie wählt das **Präsidium** sowie den **Vorstand**.
- Dieser definiert die Strategie, legt die Ziele fest und überprüft deren Umsetzung. Die Geschäftsstelle setzt die Aktivitäten um und organisiert den Think-Tank.
- Der **Think Tank** ist eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe zusammengesetzt aus Vertretern der Wirtschaft, der Versicherungsträger sowie diverser weiterer Stakeholder; er sorgt im Auftrag des Vorstands für die Fachentwicklung, bearbeitet Innovationen und Themenschwerpunkte im gesamten Tätigkeitsbereich von Compasso und gewährleistet den Wissenstransfer.
- Im **Beirat** sind die zentralen Interessengruppen mit bekannten Persönlichkeiten vertreten; er unterstützt den Verein in der Zielerreichung.

Wer sich bei Compasso engagiert

Arbeitgeber

- Agogis
- BLS AG
- BKW AG
- Coop
- CSL Behring AG
- Die Schweizerische Post
- Eidgenössische Bundesverwaltung
- Emmi Schweiz AG
- Frutiger AG
- LCC Consulting AG
- Migros-Genossenschafts-Bund
- Sanatorium Kilchberg AG
- SBB AG
- Stadt Bern
- Swiss International Air Lines
- Swisscom AG
- Swissport International Ltd.
- The Powder Company AG
- Victorinox AG
- Zeit AG
- Zürcher Kantonalbank

Dach- und Branchenverbände

- AM Suisse
- Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie-, und Dienstleistungsunternehmen
- Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten
- Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
- CURAVIVA Schweiz
- EXPERTsuisse
- GastroSuisse
- **Schweizerischer Arbeitgeberverband (Patronat)**
- Schweizerischer Baumeisterverband
- **SGPP (offiz. Vertretung der FMH)**
- **SKOS**
- Supported Employment Schweiz
- Swissmem
- Swisstaffing
- **Travail.Suisse**
- Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen
- Verband Zürcher Handelsfirmen

(Sozial-)Versicherungen

- Allianz Suisse
- **ASIP**
- AXA Winterthur
- Concordia
- Die Mobiliar
- Helsana AG
- **IV-Stellen-Konferenz**
- **Suva**
- **SVV**
- Swiss Life
- Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Service-Anbieter

- Aviga
- Band-Genossenschaft
- Curaneo
- FAU
- GEWA Stiftung für berufliche Integration
- Hardundgut
- Stiftung IPT
- Stiftung Profil – Arbeit & Handicap
- Stiftung Züriwerk
- swisselect

Betroffenen-Organisationen

- GELIKO
- **Inclusion Handicap**
- INSOS Schweiz
- Pro Mente Sana
- Schweizerischer Blinden- und Sehbehindertenverband
- Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen SZB

Wie können Arbeitgeber das Informationsportal nutzen?

- Hauptzielgruppen von Compasso sind Firmeninhaber, Führungskräfte und Personalverantwortliche.
- Inhalte sind themenspezifisch aufgeteilt
 - Früherkennung & Integration
 - Berufliche Wiedereingliederung
 - Wissenswertes
- Sie finden dazu praxisorientierte
 - Informationen
 - Dokumente
 - Checklisten
 - Praxisbeispiele
- Weitere aufbereitete Informationen für Fachpersonen unter «vertieftem Wissen».

compasso //
Berufliche Integration – Informationsportal für Arbeitgeber

Über Compasso / Dokumentation / Aktuelles /
Suchbegriff eingeben... 🔍

Deutsch / Français
Früherkennung & Integration | Berufliche Wiedereingliederung | Wissenswertes

praktisch orientiert

Der Compasso-Bericht 2016 ist da >

Patronat
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

compasso aktuell
11. April 2017
Knapp 20'000 Personen mit Beeinträchtigung beruflich eingegliedert
7. April 2017
Berufliche Perspektiven für hoch qualifizierte Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung

Veranstaltungen
03. Mai 2017
Preisverleihung Basler Sozialpreis 2017
18. Mai 2017
Nationale Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung: Konferenz II
08. Juni 2017
Lehrgang „Job Coaching – Supported Employment“ von Agogis

Früherkennung & Integration
Hier finden Sie Instrumente und Informationen zum Umgang mit bestehenden Mitarbeitenden, die gesundheitsbedingt beeinträchtigt sind.

Berufliche Wiedereingliederung
Hier finden Sie Informationen und Hilfestellungen für die Einstellung von beeinträchtigten Personen.

Wissenswertes
Hier finden Sie umfassende Informationen und Hilfestellungen rund um das Thema berufliche Eingliederung.

Aktuell bleiben
Melden Sie sich für den Compasso-Newsletter an und erhalten Sie regelmässig Informationen über aktuelle Entwicklungen im Bereich der beruflichen Integration.

Hauptspensoren
Helsana | suvacare | ASA | SVV
Die Schweizer Versicherer

Sponsoren
swisscom | die Mobililar | SBB CFF FFS
coop | DIE POST | SARAJEVITUMIKLOBERG | SwissLife

Compasso bietet einen Mehrwert für

- die **Arbeitgeber**
 - Arbeitgeber finden alle relevanten Informationen zum Thema berufliche Eingliederung gebündelt auf einer Plattform («**One stop shop**») und profitieren von integrierten Prozessen und Angeboten diverser Fachstellen.
- die **gesundheitlich Beeinträchtigten**
 - Compasso fördert die **Eingliederung** von Menschen mit Beeinträchtigung.
- die **Gesellschaft**
 - Compasso leistet einen **Beitrag zur Erhaltung und Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit** und somit auch zur **Bekämpfung des Fachkräftemangels**.
- die **relevanten Stakeholder**
 - sie können ihr Fachangebot im Rahmen der Entwicklung von Prozessen und Instrumenten einbringen, vernetzen und praxistauglich ausrichten.

Schwerpunkte Compasso 2017 (1/2)

Projekt Zusammenarbeit mit Ärzten

- Entwicklung Massnahmen basierend auf IST-Analyse von 2016.
- Ziel: Ressourcenorientiertes Arztzeugnis sowie praxistaugliche Arbeitsplatzbeschreibungen sind vorhanden und bekannt.

Projekt Koordination Arbeitgeber und Systempartner

- Auftakt zur Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Taggeldversicherungen, IV-Stellen, Pensionskassen und weiteren Systempartnern sowohl in der Frühinterventionsphase als auch im Prozess der (Wieder-)Eingliederung.
- Ziel: Entwicklung von einfachen Musterprozessen, Standard-Vorlagen und Vereinbarungen mit minimalen Anforderungen.

Projekt erstmalige berufliche Eingliederung Jugendliche

- Optimierung erstmalige berufliche Eingliederung (Begleitung während des Prozesses, Optimierung an den Schnittstellen Schule / Erstausbildung sowie Abschluss Erstausbildung / Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt).
- Ziel: Partner aus Bildung / Berufsbildung sowie weitere Stakeholder an Bord. Analyse der Herausforderungen. Handlungsfelder definiert / priorisiert. Umsetzung ab 2018.

Bedarfsanalyse KMU / Branchenverbände

- Bedürfnisse KMU / Branchenverbände abklären und Massnahmen definieren und priorisieren.

Romandie

- Erste Umsetzungsschritte für den Aufbau der Aktivitäten von Compasso in der Romandie.