

Pragmatismus zur Entschärfung des Hausärztemangels

In der Schweiz fehlen immer mehr Hausärzte und Hausärztinnen. Die verbleibenden gilt es zu entlasten, und dazu können auch Arbeitgeber beitragen – beispielsweise, indem sie auf Arbeitsunfähigkeitszeugnisse für Kurzabsenzen verzichten und dafür ein besseres Absenzenmanagement betreiben.

Text: Stefan Kühnis | Foto: zvg

Gemäss dem Schweizerischen Gesundheitsobservatorium (Obsan) und den Empfehlungen der OECD lässt sich folgendes berechnen: In der Schweiz fehlen derzeit rund 4000 Hausärztinnen und Hausärzte.

Dieses Problem dürfte sich noch weiter verschärfen. Etwa zehn Prozent der noch praktizierenden Hausärztinnen und Hausärzte sind bereits über 65 Jahre alt, 35 Prozent schon über 55.

Die Hausarztmedizin scheint wenig attraktiv für angehende Ärzte und Ärztinnen. Sie spezialisieren sich lieber. So wie Beatrice Lüthi. Auch sie ist ursprünglich eine Spezialistin, eröffnete aber vor bald vier Jahren



Kurt Jäggi (links) und Beatrice Lüthi

ihre eigene Hausarztpraxis. Sie hat täglich Anfragen von Patienten, die nach Hausärzten suchen, teilweise sogar mehrere pro Tag. Meistens muss sie ablehnen.

In vielen Fällen wäre ein Arztbesuch allerdings gar nicht nötig – Menschen rennen nicht unbedingt mit allen Wehwehchen zum Arzt, sondern tun dies häufig nur, weil der Arbeitgeber ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis verlangt. Auch solche Patienten kommen täglich zu Beatrice Lüthi. «Während winterlichen Grippewellen habe ich wohl bis zu vier derartige Konsultationen pro Tag», sagt sie. Gemäss einer Umfrage der «AmPuls Market Research AG» verlangen sechs Prozent der Unternehmen schon ab dem ersten Tag ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis, acht Prozent ab dem zweiten Tag. 65 Prozent wollen es ab dem dritten Tag sehen.

Absenzenmanagement statt Zeugnisse

Für Kurt Jäggi, Leiter Human Resources der Glutz AG, ergibt das wenig Sinn. «Wenn mir Mitarbeitende sagen, dass es aufwärts

geht und sie am vierten oder fünften Tag wieder arbeiten wollen, muss ich doch kein Zeugnis verlangen», sagt er. «Ich kenne die Mitarbeitenden und vertraue ihnen.» Viel wichtiger sind für ihn die direkten Gespräche. Ist jemand häufig krank, müsse man reden und klären, was das Problem ist und welche Lösungen es gäbe. «Wir lassen niemanden fallen», sagt Kurt Jäggi, «aber wir müssen aufzeigen, dass es für uns schwierig ist, die Arbeit zu planen, wenn wir auf jemanden nicht zählen können. Und wir müssen darüber reden, dass die Arbeit an anderen Mitarbeitenden hängenbleibt, wenn sie fehlen. Da geht es auch um das Team.»

Eine weitere – und sehr anschauliche – Methode sind Visualisierungen. «Wir visualisierten eine Statistik aus dem Zeitsystem, um zu zeigen, wie häufig Mitarbeitende an Montagen und Freitagen fehlen», sagt Kurt Jäggi. «Da staunten manche, wie viele Tage da zusammenkommen – und tatsächlich hat sich die Situation bei den meisten danach gebessert.»

Gespräche mit Ärzten und Ärztinnen

Gespräche können sich auch zwischen Arbeitgebern und Ärzten lohnen – vor allem bei längeren Absenzen. «Ich habe damit meistens gute Erfahrungen gemacht», sagt Kurt Jäggi. «Zum Beispiel war da ein Arzt, der mich kontaktierte, weil ein Mitarbeitender ein Problem hatte, für das es in seinem Heimatland eine vierwöchige Therapie gäbe. Wir diskutierten über die Chancen der Therapie und sagten anschliessend zu. Dem Mitarbeitenden ging es danach merklich besser. Also hat sich das auch für uns gelohnt und der Austausch mit dem Arzt war dafür ganz zentral.» Beatrice Lüthi schätzt einen solchen Austausch mit Arbeitgebern ebenfalls. «Manchmal kann ich mir gar nicht vorstellen, was die Patienten an ihren Arbeitsplätzen genau tun», sagt sie. «Dann hilft mir das bei der Beurteilung. Die meisten Menschen möchten arbeiten, also müssen wir ihnen bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz helfen und gleichzeitig ihre Genesung bestmöglich sicherstellen. Mit vielen Arbeitgebern finde ich gute Wege.»

Wo liegt eine sinnvolle Grenze?

Wo genau die Grenze für Sinn oder Unsinn eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses liegt, ist schwierig zu beantworten. Einerseits hat das mit der Art der Arbeit zu tun. Als Kurt Jäggi selbst eine Sehne am Finger operieren liess, erhielt er ein Zeugnis für sechs Wochen – dabei konnte er schon nachmittags wieder einhändig am Laptop arbeiten. Wer hingegen eine gefährliche Maschine bedient, sollte besser erst dann wieder kommen, wenn er oder sie voll auf dem Damm ist. Für Kurt Jäggi liegt eine sinnvolle Grenze wohl bei einer Woche. «Wenn man eine Woche lang krank ist und es sich nicht bessert, sollte man besser zum Arzt, ungeachtet der Zeugnis-Frage», sagt er.

Keine absolut richtige oder falsche Grössenordnung

«Fühlt man sich nach einigen Tagen nicht besser, verunsichert das einen», bestätigt Beatrice Lüthi. «Dann geht man ohnehin zum Arzt. Es gibt hier keine absolut richtige oder falsche Grössenordnung. Aber nach

einer Woche ist ein Arztbesuch wohl angebracht – zur Sicherheit von Patienten, Ärzten und Arbeitgebern.» Nach einer Woche also, ab dem sechsten Tag oder mehr – gemäss der bereits erwähnten Umfrage sind es gerade einmal zwei Prozent der befragten Unternehmen, die erst dann ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis verlangen. Die Glutz AG prüft derzeit, sich hier einzureihen.

Pragmatische Ansätze sind gefragt

Von Alternativen wie Telefon- oder Online-Konsultationen hält Beatrice Lüthi hingegen nicht allzu viel. «Wenn jemand anruft, er oder sie sei erkältet, gehe morgen wieder zur Arbeit, aber brauche für heute ein Zeugnis, dann können wir das telefonisch erledigen», sagt Beatrice Lüthi. Aber ansonsten könne sie einen Patienten über das Telefon nicht adäquat beurteilen. Dass Psychotherapeuten keine Befugnis haben, Arbeitsunfähigkeitszeugnisse auszustellen, versteht sie – es sei allerdings möglich, dass deren Austausch mit Hausärzten zu einer Krankschreibung führe.

Pragmatismus brauche es trotzdem: Die Hausarztmedizin sei effizienter als eine Notfallstation, deshalb sollten Patientinnen und Patienten in eine Hausarztpraxis können. Eine lockerere Regelung für ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis würde dazu beitragen, die Praxen zu entlasten. «Eine solche Regelung wäre ohnehin pragmatischer, Ärztemangel hin oder her», sagt Beatrice Lüthi.

Kurt Jäggi setzt auf jeden Fall auf den Austausch zwischen Arbeitgebern, Mitarbeitenden, Ärzten und Versicherungen, anstatt auf Zeugnisse. Er versucht, seinen Ansatz der Gespräche und Visualisierungen seinen HR-Kollegen aus anderen Unternehmen zu vermitteln und stösst auf offene Ohren. Und er sagt: «Ich bin sehr pragmatisch geworden. Wir müssen uns immer überlegen, ob eine Aktion etwas bringt. Wenn nicht, kann man es sein lassen. Dann investiert man diese Zeit lieber in ein direktes Gespräch.» ■