Zeitschrift: Parkinson : das Magazin von Parkinson Schweiz = le magazine de Parkinson Suisse = la rivista di Parkinson Svizzera

Herausgeber: Parkinson Schweiz

Band: - (2019)

Heft: 136: Umfeld : Arbeitsumfeld = Entourage : l'environnement professionnel = Entourage : l'ambiente professionale

Artikel: Parkinson im Arbeitsumfeld

Autor: Röthlisberger, Esther

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1034911

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 04.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Parkinson am Arbeitsplatz kann zu Überlastung führen. Es gilt, sich gut beraten zu lassen, bevor Vorgesetzte und Arbeitskollegen informiert werden. *Foto: Adobe Stock*

Parkinson im Arbeitsumfeld

Ist jemand bei der Diagnosestellung Parkinson noch im Berufsleben, sind heikle Fragen zu klären. Eine ehemalige Personalchefin beschreibt Voraussetzungen für einen erfolgreichen Lösungsprozess.

Dr. phil. Esther Röthlisberger hat als Personalchefin in Grossbetrieben gearbeitet. Die Psychologin ist Vorstandsmitglied von Parkinson Schweiz. *Foto: zvg Esther Röthlisberger*

Wenn nach einem langwierigen Abklärungsprozess die Diagnose endlich vorliegt, gibt es eine kurze Verschnaufpause. Denn die beunruhigende Ungewissheit ist weg. Doch speziell für Erwerbstätige stellen sich sofort Fragen, auf die es bald Antworten braucht. Wie ist die Situation am Arbeitsplatz? Wann und wie informiere ich wen?

Dabei gilt: Nur ein gut informierter Arbeitgeber kann die notwendige Unterstützung leisten. Diese hat zum Ziel, den Betroffenen oder die Betroffene so lange wie möglich im Arbeitsprozess zu halten und die Rahmenbedingungen anzupassen. Falls dies nicht mehr möglich ist, sollen das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben unterstützt und ein würdevoller Abgang ermöglicht werden. Dafür gibt es kein Standardvorgehen. Nachfolgend wird auf einige zentrale Aspekte eingegangen.

«Es ist erstaunlich, wie erfinderisch manche Verantwortliche beim Finden von Lösungen sein können, sofern der Wille dazu da ist.»

Kommunikation

Die erste Hürde ist die Information des Arbeitgebers über die Diagnose. Zudem soll die Personalabteilung einbezogen werden. Die Mitteilung überrascht Vorgesetzte meist wenig, da sie und auch Teammitglieder Veränderungen ihres Kollegen oder ihrer Kollegin bemerkt haben: unsicherer Gang, zitternde Hand, zunehmende Langsamkeit. Ob auch das Team informiert wird, muss mit dem Betroffenen abgesprochen werden. Viele Neuerkrankte sind mit solchen Informationen zurückhaltend. Es ist aber zu bedenken, dass ein Team im Allgemeinen mit offener Kommunikation besser umgehen kann als mit dem Verschweigen augenscheinlicher Tatsachen.

So tragen Sie zum Gelingen bei

Als Betroffene(r)
Reden Sie über «Ihren Parkinson», wenn Sie dazu angesprochen werden. Sprechen Sie über die Symptome und die Einschränkungen, aber nicht nur. Seien Sie Gestalter des Rollenwechsels, den die Krankheit von Ihnen abverlangt. Sie sind immer noch «der Alte», einfach reicher um Ihre Krankheitserfahrungen.

Als Vorgesetzte(r)
Pflegen Sie einen respektvollen und lösungsorientierten Umgang mit betroffenen Mitarbeitenden. Sie tragen dazu bei, die Verunsicherung von Betroffenen zu verringern, bis Lösungen gefunden werden. Machen Sie sich schrittweise ein Bild der Krankheit und deren Verlauf. Das kann Ihnen die betroffene Person vermitteln. Fragen Sie sie! Der oder die Betroffene ist die Fachperson bezüglich der Krankheit.

Als Verantwortliche(r) der Personalabteilung
Verhalten Sie sich empathisch, damit Sie die Vertrauensperson sind, die man gerne beizieht. Sie beraten Vorgesetzte und betroffene Mitarbeitende in versicherungsrechtlichen Fragen sowie Vorgehensfragen. Sie bauen Brücken zwischen den Interessen des Unternehmens und des betroffenen Mitarbeiters. Sie repräsentieren das Unternehmen und vertreten die betroffene Person gegen aussen (IV, Pensionskasse).

Dr. phil. Esther Röthlisberger

Abklärungen

Parkinson nagt an der Leistungsfähigkeit und dem Befinden von Betroffenen. Ob eine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit vorliegt, hat der Arzt bzw. die Ärztin in der Regel bei der Diagnosestellung festgestellt. Wichtig ist auf jeden Fall ein Gespräch des Arbeitgebers (Vorgesetzte(r) und Personalabteilung) mit dem Betroffenen darüber, ob der Verbleib in der angestammten Funktion möglich und erwünscht ist.

Parkinson verändert in unterschiedlichem Ausmass und Tempo beruflich benötigte Kompetenzen. Betroffen sind etwa die Stresstoleranz – die Leistung unter Druck ist erschwert –, die Konzentration, die Souveränität im Auftritt vor Publikum. Motorisch kann es eine Verlangsamung geben bei Gesten, Mimik, Bewegungen und Sprechen. Die Artikulation kann leiser werden, da die Stimme speziell bei Stress nicht mehr trägt, der Gang schleppend. Gehschwierigkeiten und Zittern können auftreten.

Es soll abgeklärt werden, wie sich die vorhandenen Symptome mittelfristig auf die Arbeit auswirken werden, um allenfalls notwendige Arbeitsplatzerleichterungen in Erwägung zu ziehen. Es ist erstaunlich, wie erfinderisch manche Verantwortliche beim Finden von Lösungen sein können, sofern der Wille dazu da ist.

Verfügt das Unternehmen über ein Case Management, wird dieses miteinbezogen. Es koordiniert und vermittelt die externen Akteure, z. B. den behandelnden Arzt oder die IV-Stelle, wenn diese zur unternehmensinternen Lösungsfindung etwas beitragen können. Selbstverständlich erfolgt dies im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin.

Massnahmen

Da es nicht absehbar ist, wie sich die Krankheit entwickelt, braucht es eine engmaschige Begleitung vonseiten der oder des Vorgesetzten sowie der Personalabteilung. In grossen und mittleren Unternehmen ist das Personalwesen meist professionell organisiert. In Kleinbetrieben wird diese Funktion vom Chef wahrgenommen. Um diesem Rückhalt zu geben, steht ihm der Beratungsdienst von Parkinson Schweiz zur Verfügung.

Das Personalwesen erledigt alle erforderlichen versicherungs- und lohnrelevanten Aufgaben und koordiniert den Prozess. Es organisiert die innerbetrieblichen Massnahmen und beruft die Akteure an einen Tisch. Eine gute und offene Zusammenarbeit aller Beteiligten ist eine notwendige Voraussetzung für einen erfolgreichen Lösungsprozess.

Falls eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde, ist eine frühzeitige IV-Anmeldung ratsam, um im Falle einer IV-Rentenanmeldung unnötige Wartefristen zu vermeiden.

Dr. phil. Esther Röthlisberger

Beratung von Parkinson Schweiz

Das Beratungsteam von Parkinson Schweiz gibt kostenlos Auskunft auch zum Thema Parkinson am Arbeitsplatz.

043 277 20 77

info@parkinson.ch
www.parkinson.ch

Unternehmenskultur

Unternehmen in einem globalisierten Umfeld, die sich an Gewinnmaximierung und monetären Leistungsanreizen orientieren, machen schneller von ihrem Kündigungsrecht Gebrauch, wenn die Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden eingeschränkt ist. Von Parkinson betroffene Mitarbeitende in einer solchen Unternehmenskultur sollen sich möglichst umfassend über die eigenen Rechte informieren, um dem Arbeitgeber zu gegebener Zeit als kompetenter Verhandlungspartner gegenübertreten zu können. Das betrifft das Arbeitsvertragsrecht im Obligationenrecht, das Arbeitsrecht sowie die versicherungsrechtlichen Bestimmungen. Nutzen Sie Ihr persönliches Netzwerk und wenden Sie sich frühzeitig an das Beratungsteam von Parkinson Schweiz.

Dr. phil. Esther Röthlisberger