

Reden ist Gold

Länger dauernde Krankheiten oder Unfälle können den Wiedereinstieg in den Arbeitsalltag erschweren. Um das zu verhindern, ist eine gute Kommunikation auf allen Ebenen essenziell. Kurt Jäggi, Leiter Human Resources der Glutz AG kennt die entscheidenden Faktoren, um die Rückkehr zu erleichtern.

Interview Simone Leitner



Gute Kommunikation trägt zur erfolgreichen Wiedereingliederung bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit bei.

Ein erfolgreicher Wiedereinstieg am Arbeitsplatz nach einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit ist oft schwierig. Welches sind die grössten Hürden?

Ein erfolgreicher Wiedereinstieg beginnt bereits viel früher, als mit der Wiederaufnahme der Arbeit. Es ist von grosser Bedeutung, dass ein regelmässiger Kontakt mit den Personen stattfindet, welche längere Arbeitsunfähigkeiten haben. Dabei sind auch die direkten Vorgesetzten in der Pflicht. Auf diese Weise zeigt man gegenüber den Mitarbeitenden eine Wertschätzung, was ein Wiedereinstieg deutlich einfacher macht.

Bei einer Arbeitsunfähigkeit sitzen Betroffene, Arbeitgebende, Ärztinnen und Ärzte sowie Versicherer in einem Boot. Wer lenkt, wer hält Kurs?

Da es für alle Beteiligten wichtig ist, Personen nicht unnötig lange in der Arbeitsunfähigkeit zu halten, ist das Zusammen-

spiel entscheidend. Aber die Arbeitgebenden müssen sicher eine gewisse Leader-Rolle übernehmen und aktiv mit den erwähnten Personen in Kontakt treten. Es gilt dabei aufzuzeigen, in welchem Umfeld die Betroffenen sich an ihrem Arbeitsplatz befinden um so gemeinsame Lösungen zu erarbeiten. Dies natürlich, ohne Druck auf die Betroffenen auszuüben.

Haben Sie ein konkretes Beispiel, an dem aufgezeigt werden kann, dass die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten Früchte trägt?

Wir hatten eine Mitarbeitende, welche plötzlich öfters Absenzen hatte. Bald stellte sich heraus, dass es sich um psychische Probleme handelt. Es wurden regelmässige Gespräche mit der betroffenen Person, dem Vorgesetzten und dem HR geführt. Wir haben danach relativ rasch Kontakt mit der Krankentaggeldversicherung aufgenommen. Dabei haben wir uns entschieden, das Case Manage-



Kurt Jäggi, Leiter Human Resources Glutz AG.

ment der Versicherung einzuschalten. Dieses hat sich auch mit den Ärzten ausgetauscht, um den Weg der Rückkehr zu besprechen. Natürlich wurde auch die betroffene Person immer über alle Schritte informiert. Es wurde danach rasch ein Gespräch zwischen der zuständigen Fachperson des Case Managements, dem Vorgesetzten, dem HR und der betroffenen Person organisiert. Dabei stellte sich heraus, dass die betroffene Person selber möglichst rasch wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren möchte. In anschliessender Absprache mit dem Arzt, wurde die Arbeitsunfähigkeit schrittweise von 80% über 50% bis auf 0% reduziert.

Was war konkret die Ausgangslage?

Der Vorgesetzte, welcher mit den Mitarbeitenden in engem Kontakt ist hatte bemerkt, dass sich die Person verändert hatte. Sie hatte sich zurückgezogen und auch Gespräche mit den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen vermieden. Er hat danach rasch das HR informiert, so dass man den oben beschriebenen Prozess einleiten konnte.

Welche Faktoren waren entscheidend, dass die Rückkehr in den Arbeitsalltag gelang?

Es waren zwei Schlüsselpunkte. Der erste Punkt war als der Vorgesetzte rasch das HR über die Situation informiert hatte. Somit konnte in Absprache mit allen Beteiligten der Wiedereingliederungsprozess aufgenommen werden. Der zweite Punkt war als sich die Beteiligten an einen

Tisch setzten und so gemeinsam die Wiedereingliederung besprechen konnten, ohne Druck auf die Mitarbeitende auszuüben.

Wäre das ohne die Zusammenarbeit der Beteiligten auch so möglich gewesen?

Sicher wäre eine Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht in dieser Zeit möglich gewesen. Ohne diese Zusammenarbeit, hätte es im schlimmsten Fall zu einer Invalidität führen können, was für alle Beteiligten sicher nicht wünschenswert gewesen wäre.

Was hat sich also konkret in der Zusammenarbeit zwischen Ihnen, den Versicherungen, den Patienten und den Ärztinnen und Ärzten, die früher oft im Brennpunkt standen, geändert?

Früher war die Zusammenarbeit zwischen den Ärzten und den Arbeitgebenden oft angespannt. Die Ärzte hatten das Gefühl, dass die Arbeitgebenden die Mitarbeitenden möglichst schnell wieder an den Arbeitsplatz holen wollten. Umgekehrt ärgerten sich die Arbeitgebenden, dass sich die Ärzte immer auf ihr Arztgeheimnis beriefen und so jeglichen Austausch verhinderten. Nun hat sich in vielen Fällen diese Situation entspannt und es werden konstruktive Lösungen gesucht, ohne dass das Arztgeheimnis verletzt wird.

Als Personalverantwortlicher sind Sie ganz nah am Geschehen. Was emp-

fehlen Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen?

Wir haben in der Region einen regen Austausch zwischen den HR-Verantwortlichen, wo wir uns natürlich auch über solche Themen unterhalten. Wie bereits erwähnt, ist der entscheidende Punkt die Kommunikation mit den beteiligten Stellen. Je schneller man reagiert, desto grösser ist die Chance für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz.

Sind Standardlösungen möglich, oder braucht es immer einen individuellen Weg?

Grundsätzlich ist der Prozess bezüglich Kommunikation meistens ähnlich. Trotzdem muss jeder Fall natürlich individuell geprüft werden, da die Beteiligten nicht dieselben sind. Es sind auch nicht alle Personen gleich offen für eine solch intensive Zusammenarbeit.

Welche Kultur ist notwendig, damit die Zusammenarbeit der Beteiligten ideal klappt?

Der wichtigste Punkt ist das Vertrauen aller beteiligten Personen. Ohne Vertrauensbasis ist es unmöglich, einen gemeinsamen Nenner für die Wiedereingliederung zu finden.

Und was hat reWork dazu beigetragen?

reWork hat die erwähnte Vertrauensbasis zwischen den Arbeitgebenden, Ärztinnen und Ärzten sowie Versicherten geschaffen. Ein solcher Prozess geschieht jedoch nicht von heute auf morgen. Je länger diese Zusammenarbeit andauert, desto mehr erweitert sich der Kreis derjenigen, die den positiven Nutzen daraus nehmen. Somit ist es auch entscheidend, dass das Netzwerk bei allen Beteiligten laufend erweitert wird. reWork bietet dazu eine hervorragende Grundlage und trägt dazu bei, dass es zu erfolgreichen Wiedereingliederungen bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit kommt. <

reWork Netzwerk

Gesund und nachhaltig in den Berufsalltag zurückkehren. Um dieses Ziel zu erreichen, haben sich die Ärztesgesellschaft, die Wirtschaftsverbände, die IV und die Suva des Kantons Solothurn im 2016 zu gemeinsamen Grundsätzen in der Zusammenarbeit bekannt.

reWork Netzwerk Solothurn www.rework-so.ch fördert das koordinierte Vorgehen bei längeren Arbeitsunfähigkeiten, damit ein erfolgreicher Wiedereinstieg gelingt.

12 weitere Kantone sind bisher dem Beispiel aus Solothurn gefolgt.

Anzeige

Support für KMU
Managed Workplace
COMP-SYS
Informatik AG