

Miteinander den Weg finden

Langwierige Genesungsverläufe nach einem Unfall oder im Krankheitsfall sind für alle Beteiligten herausfordernd. Wenn aber alle Beteiligten zusammen Lösungen suchen, finden sie diese meistens auch.

Text: Stefan Kühnis | Foto: zvg

«Gute Mitarbeitende wollen trotz Krankheit oder Unfall wieder arbeiten, wenigstens ein bisschen», sagt Miriam Ragaz-Gassler. Sie ist VR-Präsidentin, Geschäftsleitungsmitglied und Leiterin Finanzen/HR bei der Hans Gassler AG in Gretzenbach. Und sie weiss: «Man merkt schnell, wenn es holpert. Dann versuchen wir sofort, mit allen Beteiligten zusammen gute Lösungen zu finden.»

Eine solche Geschichte erlebte sie rund um einen älteren Maler, dessen Knie nicht

mehr in Ordnung kamen. «Aus medizinischer Sicht war klar: Auf dem Bau konnte er nicht mehr arbeiten, im Industriebereich aber schon», erzählt sie. «Mit der IV erreichten wir eine Lösung, um ihn dort hundert Prozent zu beschäftigen, während die IV die Hälfte des Lohnes übernahm. Er feierte schliesslich sein 50-Jahr-Jubiläum in unserem Betrieb.»

Dieser Erfolg ist exemplarisch: Der Mitarbeiter wollte arbeiten. Ärzte und Arbeitgeberin tauschten sich aus. Die IV wurde ins

Boot geholt. Eine solche Zusammenarbeit ist im Kanton Solothurn als «Schulterchluss» oder «reWork» bekannt (siehe Box).

Wo es harzt

Es gibt jedoch auch andere Fälle. «Schwierig zu betreuende Patienten und Patientinnen sind oft auch schwierige Mitarbeitende», sagt Dr. Gabriela Kissling, Hausärztin in der Gruppenpraxis Ziegelfeld in Olten. Sie hört Arbeitgebern deshalb gerne zu. «Ich darf keine Auskunft über die Krankheit oder Verletzung geben, aber ich darf zuhören. Ich muss das, was die Patienten erzählen, als Wahrheit annehmen. Wenn Arbeitgeber eine andere Wahrheit formulieren, schärft das mein Bild.» Man könne viel gewinnen, wenn man den Arbeitsplatz früh anspreche. «Häufig hängt ein medizinisches Problem damit zusammen.»

Für Arbeitgeber sind die Hürden zu einem Austausch höher. «Es ist nicht immer einfach, Ärzte zu kontaktieren – besonders an schwierige Ärzte von schwierigen Mitarbeitenden kommen wir kaum heran», sagt Miriam Ragaz-Gassler. «Es gibt Mitarbeitende, die sich Arzteugnisse ausstellen lassen, bis der Arzt nicht mehr mitmacht. Dann gehen sie zu einem anderen.» Und sie bringt den Austausch mit den Versicherungen auf den Tisch: «So lange sie darüber streiten, ob es ein Unfall oder eine Krankheit ist, liegt das Problem bei uns. Das gilt auch, wenn Unterlagen fehlen.

REWORK

Die Wiedereingliederung ins Erwerbsleben wird schwieriger, je länger der Patient arbeitsunfähig bleibt. Aber: Sie gelingt eher, wenn alle Beteiligten zusammenarbeiten. Deshalb haben sich Solothurner Arbeitgeberverbände, Vertreter der Ärzteschaft und der Sozialversicherungen 2016 zu reWork Netzwerk Solothurn zusammengeschlossen und eine Absichtserklärung unterzeichnet.

reWork macht sich stark für den Austausch und die Zusammenarbeit aller Beteiligten. Die gemeinsamen Grundsätze: Arbeitgeber und Ärzte suchen bei unklaren Sachverhalten den Kontakt zueinander. Alle Vertragsparteien tauschen sich regelmässig aus. Und: Die Ombudsstelle der Gesellschaft Ärztinnen und Ärzte Kanton Solothurn (GAeSo) dient als Anlaufstelle bei Reklamationen, auch für Arbeitgeber.

Seit der Lancierung von reWork ist der Umgang unter den beteiligten Parteien spürbar konstruktiver geworden. Die Solothurner Initiative hat inzwischen schweizweit eine Dynamik in Gang gesetzt – ähnliche Vereinbarungen gibt es derzeit in vierzehn weiteren Kantonen.

Infos: www.rework-so.ch

Diesen Prozess müsste man beschleunigen.»

Am gleichen Strick ziehen

Beschleunigen kann man übrigens den Einbezug der IV. «Wenn Mitarbeitende vermutlich oder offensichtlich gesundheitliche Probleme haben, sollte man das ansprechen, bevor jemand krankgeschrieben wird», sagt Topias Issakainen, Bereichsleiter Berufliche Eingliederung & Iradis bei der IV Solothurn, «dann ist eine Früherfassung möglich. Die meisten Menschen wollen arbeiten. Dafür müssen alle von Anfang an am gleichen Strick ziehen.» Und er ergänzt: «Wir haben oft eine aufklärende Rolle. Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil wäre eine gute Sache, aber wir haben noch nie eines gesehen. Auch wissen viele Arbeitgeber nicht, dass sie Ärzte fragen dürfen, welche Auswirkungen ein Fall auf die Arbeitsmöglichkeiten der Patienten hat. Dazu muss man nicht über eine Diagnose oder eine Behandlung sprechen.»

Beziehungen und Eigenverantwortung

Aus der Sicht von Dr. Gabriela Kissling entstehen viele Probleme, wenn Fälle von der Unfallversicherung zur Krankenkasse weitergegeben werden und mehrere Wochen vergehen, in denen die Zuständigkeiten

wechseln. Oder dann, wenn Mitarbeitende ein Gespräch zwischen den Beteiligten schlicht nicht zulassen. «Sie sollten eher kündigen als sich krankschreiben lassen», sagt sie.

Für Kilian Bärtschi, Agenturleiter der Suva Solothurn, steht und fällt vieles damit, wie man im Betrieb miteinander umgeht. «Haben Vorgesetzte und Mitarbeitende eine gute Beziehung, können sie offen reden. Fehlt diese Beziehung, darf man nichts sagen und es fehlt bald auch an Verständnis. Es braucht eine gute Kultur, gute Beziehungen und gute Aufklärung, um gute Lösungen zu finden.»

Und auch die Eigenverantwortung sei ein Erfolgsfaktor, sagt Miriam Ragaz-Gassler. «Manche Gesamtarbeitsverträge verlangen ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ab dem ersten Tag. Das zeigt, wie viel Eigenverantwortung man diesen Mitarbeitenden zu trägt – nämlich keine. Das müssen Gewerkschaften und Berufsverbände ändern.»

«Man sollte die ersten zwei Wochen gar kein Zeugnis bringen müssen», sagt Kilian Bärtschi. «Dann hätten Ärztinnen und Ärzte mehr Zeit für die Patienten und der Aufwand für die Versicherungen wäre gerin-

ger. Arbeitgeber müssen Vertrauen in die Mitarbeitenden haben. Auffälligkeiten muss man in einem Mitarbeitergespräch ansprechen und nicht über ein Arztzeugnis ab dem ersten Tag lösen.»

reWork ist wie ein Kochbuch

Wenn es zwischen Arbeitgebenden und Ärzten harzt, kann eine Ombudsstelle angerufen werden. Oskar Fluri ist Co-Leiter dieser Ombudsstelle der Gesellschaft der Ärztinnen und Ärzte des Kantons Solothurn. In den letzten zwei Jahren sei es aber ruhig gewesen. Das könne mit den verschiedenen Hilfsmitteln zusammenhängen, die inzwischen verfügbar sind. «reWork ist wie ein Kochbuch, mit dem man kaum mehr etwas falsch machen kann», sagt Oskar Fluri. «Wenn es doch ein Problem gibt, können wir das Gespräch suchen und die Beteiligten darauf aufmerksam machen, was sinnvolle Wege und Hilfsmittel sind.»

Alle fünf Gesprächspartner erleben reWork als Erfolgsgeschichte. «Wenn man bei längeren Ausfällen eine Chance auf eine erfolgreiche Wiedereingliederung haben will, braucht es motivierte Beteiligte», sagt Kilian Bärtschi. «Miteinander den Weg zu finden, ist meiner Meinung nach alternativlos.» ■



Miriam Ragaz-Gassler, Oskar Fluri, Topias Issakainen, Kilian Bärtschi und Dr. Gabriela Kissling (v.l.)