

Dialog ist das Wichtigste

Ende Mai trafen sich unter dem Lead von reWork Netzwerk Solothurn in Zusammenarbeit mit den Partnern Compasso, dem Forum BGM Bern-Solothurn und dem Label iPunkt rund sechzig Fachpersonen und Führungskräfte in Solothurn zum Forum für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Unter dem Leitsatz «Reintegration fängt bei der Prävention an» stand das strategisch verankerte Gesundheitsmanagement im Zentrum.

Text: Charlie Schmid | Fotos: André Scheidegger, Moodpix GmbH

Kilian Bärtschi, Solothurner Regionenleiter Kunden- und Partnermanagement der SUVA, betonte gleich zu Beginn die Rolle der Unternehmenskultur: «Wenn sich Mitarbeitende wohlfühlen, engagieren sie sich und kommen gerne zur Arbeit.» Als kurzfristig ein Referent ausfiel, nahm Bärtschi dies mit Humor und sprang gleich selbst für diesen ein – ein lebendiges Beispiel für Flexibilität, wie sie auch im Alltag von Unternehmen gefragt ist.

Bärtschi unterstrich die wirtschaftliche Dimension des Themas: Ein einziger Fehltag koste ein Unternehmen zwischen 600 und 1000 Franken. Auf die gesamte Schweiz hochgerechnet ergibt das geschätzte Ausfallkosten von 24 Milliarden Franken jährlich. «BGM muss Teil der Unternehmensstrategie sein – und es braucht Ressourcen, sonst fliegt das Ding nicht», betonte der Experte.

Mit psychischen und körperlichen Beschwerden sollte gleich umgegangen werden

Katrin Arnold von Iradis, einem Geschäftsfeld der IV-Stelle Solothurn, sensibilisierte für den Umgang mit psychischer Belastung in Betrieben. Iradis unterstützt Führungspersonen dabei, das Thema anzugehen. «Wir schaffen Raum, damit sich Mitarbeitende mit psychischer Gesundheit auseinandersetzen können», so Arnold.

Sie berichtete von einem eindrücklichen Workshop mit zwanzig jungen Mitarbeitenden: Entgegen der Skepsis der Führungs-

kräfte zeigten sich auch die jungen Männer erstaunlich offen – ein Verhalten, das möglicherweise mit Erfahrungen aus dem eigenen Umfeld zusammenhängt. «Psychische Gesundheit muss genauso behandelt werden wie körperliche Beschwerden. Wer mit Krücken kommt, dem wird geholfen – das sollte auch bei psychischer Belastung selbstverständlich sein.»

Unternehmenskultur, die Prävention ermöglicht

Monika Meier, Leiterin Personal bei der Härterei Gerster AG, kennt die Herausforderungen aus der Praxis. Problematisch sei, dass freiwillige Angebote von den Mitarbeitenden oft nicht in Anspruch genom-

men würden – aus Zeitgründen, oder wegen der nach wie vor bestehenden Stigmatisierung. Arnold empfahl deshalb, gewisse Angebote verpflichtend zu machen – natürlich mit der nötigen Flexibilität.

Wenn jemand mehrere Tage im Betrieb fehlt, sollte Unterstützung angeboten werden. Oft kommen dann gesundheitliche oder finanzielle Probleme zum Vorschein. Diesen sollte stets wertschätzend begegnet werden. Meier dazu: «Wertschätzung bedeutet auch, auf Mitarbeitende zuzugehen, ihnen zuzuhören und eine zweite Chance zu geben.» Dass solche Gespräche nicht immer einfach sind, räumte aber auch sie ein. Nicht jeder Fall könne eine Erfolgs-



Monika Meier, Susanna Regenzuck-Mitrovic, Janina Meier, Katja Schwendemann, Katrin Arnold, Madeleine von Arx, Kilian Bärtschi und Karin Fiechter-Jaeggi (v. l.)

story sein. Doch die Kultur des Dialogs sei für sie essenziell – ebenso wie ein Zugehen auf Mitarbeitende mit häufigen Absenzen. Ein internes Beispiel zeigte Wirkung: In einer freiwilligen Umfrage wählten zwei Drittel der Belegschaft fünf zusätzliche Ferientage gegenüber mehr Lohn. Nun gelten bei Gerster dreissig Ferientage als Minimum – ein Zeichen gelebter Wertschätzung.

reWork Profil – ein Instrument für Teilarbeitsfähigkeit

Madeleine von Arx, Geschäftsleiterin Compasso, thematisierte die Chancen und Grenzen der Kommunikation zwischen Ärztinnen und Ärzten sowie Arbeitgebenden. Letztere würden oft den Kontakt scheuen – sei es aus Respekt, Unsicherheit oder Vertrauen in die Mitarbeitenden. Doch gerade in der Wiedereingliederung sei ein frühzeitiger, strukturierter Dialog entscheidend.

Hier setzt das Instrument reWork Profil an: Es bietet eine Struktur zur Einschätzung der Teilarbeitsfähigkeit. Entwickelt wurde das Tool zusammen mit den Branchenverbänden Allpura, EIT.swiss, GastroSuisse und suissetec. Dabei geht es nicht um Diagnosen, sondern um die Frage: Was kann die betroffene Person konkret noch leisten? Ärztinnen und Ärzte können sich oft nichts unter der konkreten Tätigkeit ihrer Patientinnen und Patienten vorstellen. von Arx nannte ein Beispiel: «Ein Montageelektriker ist etwas komplett anderes als ein Netzelektriker.» Die Erstellung eines reWork Profils schafft hier Klarheit. Arbeitgebende können es über eine Landingpage erstellen, Ärztinnen und Ärzte erhalten für ihre Mitarbeit eine Pauschale. Zusätzlich steht ein Kostenrechner zur Verfügung, mit dem KMU die Auswirkungen von Teilarbeitsfähigkeit abschätzen können.

Erfolgreiche Reintegration – wenn alle an einem Strang ziehen

Ein Praxisbeispiel der Migros Verteilbetrieb AG (MVB) zeigte, wie erfolgreiche Wiedereingliederung aussehen kann: Eine langjährige Lagermitarbeiterin mit chronischer Lungenerkrankung reduzierte zunächst selbst ihr Pensum, musste später aber ganz ausfallen. Dank enger Zusammenarbeit von Unternehmen, Ärztin und IV wurde ein individueller Arbeitsplatz geschaffen – ein Paradebeispiel für gelungene Integra-



Kilian Bärtschi, Solothurner Regionenleiter Kunden- und Partnermanagement der SUVA



Karin Fiechter-Jaeggi, Geschäftsleiterin der IV-Stelle Solothurn

tion. «Die Motivation der Mitarbeiterin war entscheidend – aber auch, dass der Betrieb nicht davor zurückschreckte, mit der Ärztin in direkten Kontakt zu treten», so Katja Schwendemann vom HR der MVB AG.

Fazit: Der Dialog entscheidet

Mehrfach zog sich das Thema Dialog wie ein roter Faden durch das Forum. Ob zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden, zwischen HR und Ärzteschaft oder zwischen Unternehmen und Versicherungen. «Sucht das Gespräch, geht in den Dialog», forderte Karin Fiechter-Jaeggi, Geschäfts-

leiterin der IV-Stelle Solothurn, zum Abschluss von den Anwesenden. Einer von ihnen, Mattias Wimmer von ALPHA Elektrotechnik AG in Grenchen brachte es auf den Punkt: «BGM entfaltet seine Wirkung erst dann, wenn es systematisch und strategisch im Unternehmen verankert ist.»

Das reWork Netzwerk Solothurn ist ein Zusammenschluss von Arbeitgeberverbänden, der Ärzteschaft, dem Kanton und den Sozialversicherungen. ■

rework-so.ch