

Miteinander statt gegeneinander: Am «Schulterschluss» beteiligte Arbeitgeber, Ärzte und Versicherungen, vertreten durch (von links nach rechts) Monika Meier, Härterei Gerster AG, Kurt Jäggi, Glutz AG, Kilian Bärtschi, Suva Agentur Solothurn, Karin Fiechter-Jaeggi, IV-Stelle Kanton Solothurn, Christian Hunziker, Solothurner Handelskammer, Thomas Lack, Baloise Versicherungen, Claudia Werthmüller, Vidar AG, und Michael Fluri, Hausarztpraxis Weissenstein.

# Kommunikation unter allen Beteiligten als Basis für eine rasche Wiedereingliederung

Wenn Mitarbeitende aufgrund von Krankheiten oder Unfällen dem Arbeitsplatz während längerer Zeit fernbleiben müssen, ist von allen Beteiligten Einfühlungsvermögen gefragt. Man muss miteinander reden. «Die Ärzte, die Arbeitgeber und die Sozialversicherungen verfolgen die gleichen Ziele: Eine optimale Genesung der Betroffenen und die rasche und gesicherte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Arbeitgeber, Ärzte und Sozialversicherungen müssen bei Unklarheiten oder komplexen Sachverhalten aufeinander zugehen.» Eine Erkenntnis, welche namhafte Organisationen des Kantons Solothurn anfangs 2016 veranlasst hat, untereinander eine engere Zusammenarbeit – den «Schulterschluss» – zu vereinbaren.

«Wir wissen heute, dass eine Wiedereingliederung in den Alltag schwieriger wird, je länger der Patient arbeitsunfähig bleibt», erklärte anfangs 2016 Lukas Meier, Co-Präsident der Gesellschaft der Ärztinnen und Ärzte des Kantons Solothurn. Längere Absenzen vom Arbeitsplatz sind eine Herausforderung: Für Arbeitnehmende, für Arbeitgeber, behandelnde Ärzte und Sozialversicherungen. Oft erweist sich der Kontakt unter den Beteiligten zusätzlich mit den Folgen einer Erkrankung oder eines Unfalls als ein ernsthaftes Problem. Vor dreieinhalb Jahren setzten sich deshalb die Gesellschaft der Ärztinnen und Ärzte des Kantons Solothurn, die Suva Solothurn, die IV-Stelle Kanton Solothurn, der Kantonal-Solothurnische Gewerbeverband und die Solothurner Handelskammer an einen Tisch, um Lösungen zu diskutieren und eine engere Zusammenarbeit zu vereinbaren. Diese Zusammenarbeit wurde als «Schulterschluss» kommuniziert. Was ist daraus geworden?

### Das Solothurner Modell als Beispiel für andere Kantone

«Den Erfolg anhand von harten Fakten zu messen, ist relativ schwierig», stellt Kilian Bärtschi, Leiter der Suva-Agentur Solothurn, heute fest. Über die Wirkung von Massnahmen wie den «Schulterschluss» geben eher «weiche» Faktoren Aufschluss. So gebe es einige positive Rückmeldungen von Arbeitgebern. Kurt Jäggi, Leiter Human Resources bei der Glutz AG in Solothurn beispielsweise sagt: «Der Kontakt mit Ärzten ist entspannter geworden». Man sehe, es habe sich etwas bewegt, man gehe aufeinander zu, Ärztinnen und Ärzte würden sich vermehrt gesprächsbereit zeigen.

Das Solothurner Modell wird mittlerweile in zehn weiteren Kantonen praktiziert. Felix Weber, Vorsitzender der Geschäftsleitung der Suva, unterstützte von Anfang an die Ausbreitung dieses Modells. «Für die schweizweite Umsetzung braucht es Personen, die mit Leidenschaft und Überzeugung hinter dieser Sache stehen», betont Weber. In Solothurn konnte man zum Glück auf Exponenten zählen, die tatkräftig die Initiative unterstützten. Das erhöhe die Durchschlagskraft und stärke die Glaubwürdigkeit des Anliegens.

Der «Schulterschluss» war auch eines der Themen an der dritten nationalen Konferenz für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung. Diese Konferenz bot im Beisein von Bundesrat Alain Berset die Gelegenheit, gemeinsam mit den nationalen Dachorganisationen, Vertretern der Praxis sowie mit den direkt betroffenen Personen konkrete Verbesserungsmöglichkeiten für die berufliche Eingliederung von Personen mit Beeinträchtigungen aufzuzeigen.

#### Ein Tabu brechen

«Arbeitgeber, Ärzte und Sozialversicherungen müssen bei Unklarheiten oder komplexen Sachverhalten aufeinander zugehen», postuliert Kilian Bärtschi. Nur so könne die rasche Wiedereingliederung gefördert werden, denn das soziale und berufliche Umfeld entscheide massgeblich über den Verlauf einer Wiedereingliederung. Die Suva ist davon überzeugt, dass sich die Absenzen arbeitsunfähiger Mitarbeiter verkürzen lassen, wenn sich Arbeitgeber und Ärzte gezielt über die konkrete Arbeitsplatzsituation des Betroffenen und die Wiedereingliederungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers austauschen.

Was als Selbstverständlichkeit zu betrachten ist, war es eben lange nicht. Früher dominierte zwischen involvierten Parteien auch mal ein eisiges Klima -Arbeitgeber schimpften über Ärzte, Ärzte über Arbeitgeber. Es kursierte die Meinung: «Als Arbeitgeber darf ich den Arzt nicht kontaktieren.» Doch, das darf man. «Bei komplexen Fällen muss man den Dialog führen, miteinander reden. Allein kann keiner ein Problem lösen, der Arzt nicht, der Arbeitgeber nicht, die Versicherung nicht, der Verunfallte oder Erkrankte nicht. Genau darum geht es», weiss Bärtschi. Selbstverständlich erfolgt der Austausch immer unter Wahrung der ärztlichen Schweigenflicht

### Wenn kein Gespräch zustande kommt

Gibt es trotz aller guten Absichten noch Kommunikationsschwierigkeiten, besteht die Möglichkeit, eine Ombudsstelle anzurufen. Diese Stelle ist bei der Gesellschaft der Ärztinnen und Ärzte des Kantons Solothurn (GAeSO) angegliedert. Ansprechpartner sind der Hausarzt Oskar Fluri in Langendorf und die Spitalärztin Renata Jori. Diese «Ombudsleute» sind nicht als Vertrauensärzte tätig, sondern als eine Art Mediatoren, wenn zum Beispiel ein Arzt das Gespräch mit einem Arbeitgeber verweigert. Allein das Wissen um die Existenz dieser Organisation fördert die Gesprächsbereitschaft unter Ärztinnen und Ärzten. Der Rechtsweg soll erst dann beschritten werden, wenn die Ombudsstelle nichts bewirken kann.

### Hinausgehen, diskutieren, sensibilisieren

Für Arbeitgeber ist der Umgang mit Krankheiten oder Unfällen von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern mit zum

Anzeige



#### KUNSTSTOFFE UND NICHTMETALLISCHE MATERIALIEN

#### WIR LASERN DAS

Bahnstrasse 43 CH-5012 Schönenwerd Tel +41 (0)62 858 24 00 info@zb-laser.ch www.zb-laser.ch



#### Gemeinsam gegen missbräuchliche Konkurse und dubiose Firmen

Rund 100 Firmenkonkurse verzeichnet der Kanton Solothurn pro Jahr. Diese hinterlassen bei den Gläubigern Dutzende von Millionen an ungedeckten Forderungen und schaden somit der Volkswirtschaft unseres Kantons. Bei rund der Hälfte dieser Konkurse dürfte der Tatbestand der Misswirtschaft erfüllt sein.

Das Handelsregister-, Betreibungsund Konkursamt, zusammen mit den Sozialversicherungen, der Polizei und der Staatsanwaltschaft stellen sich konsequent gegen solche Machenschaften. Mit einem neuen Konzept werden einerseits diese Vergehen systematisch zur Anzeige gebracht und zugleich die Massnahmen im rechtlichen Inkasso verstärkt. Ebenfalls werden neu bereits bei der Gründung von «dubiosen» Firmen die administrativen Abklärungsaktivitäten erhöht. Dies mit dem Ziel, Misswirtschaft im Kanton Solothurn nachhaltig einzudämmen. Die beteiligten Partner starten am 1. Juli mit der Umsetzung des Konzepts.

Teil komplexen Aufgabestellungen verbunden. Am Arbeitsplatz ist ein Ersatz zu regeln, finanzielle Aspekte sind abzuklären. Und nicht zuletzt gilt es auch, eine moralische Verpflichtung zu erfüllen. Wer auch immer auf das Thema angesprochen wird, bestätigt: «Es ist entscheidend, dass sich das soziale und berufliche Umfeld der Betroffenen so früh wie möglich dafür einsetzt, dass arbeitsunfähige Personen so rasch wie möglich an den Arbeitsplatz zurückkehren können».

Schon beim Abschluss ihrer Vereinbarung war es den am «Schulterschluss» beteiligten Organisationen ein Anliegen, die Initiative auf eine breitere Basis zu stellen. Sie haben sich jährlich zu einem Erfahrungsaustausch getroffen. In Spitälern wurden für Spitalärzte Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt. Mit gemeinsamen Auftritten und Referaten in der Region informierten sie Hausärzte, Physiotherapeuten und Gewerbevertreter. Die «Solothurn Talks 2017» wurden vollumfänglich dem

Thema gewidmet. Es gab einen Auftritt im Industrie- und Handelsverein Olten und Umgebung, am 27. Juni wird im Industrie- und Handelsverein Thal-Gäu-Bipperamt ein themenspezifischer Anlass stattfinden. «Solche Kontakte sind extrem wichtig», sagt Kilian Bärtschi. Das Motto heisst: «Hinausgehen, diskutieren, sensibilisieren.»

Das «Schulterschluss»-Team ist seit kurzem auch durch zusätzliche Experten verstärkt worden. Mit Thomas Lack von den Baloise Versicherungen steht ihm ein Spezialist für Krankentaggeld-Versicherungen zur Seite. Wenn psychische Belastungen zur Sprache kommen, kann es auf die Unterstützung eines Psychiaters, Urs Rentsch aus Olten, zurückgreifen.

## Das Merkblatt als wichtige Grundlage

«Die Ärzte, die Arbeitgeber und die Sozialversicherungen verfolgen die gleichen Ziele: Eine optimale Genesung der Betroffenen und die rasche und gesicherte Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess. Dazu ist es zentral, dass alle Beteiligten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben miteinander reden. Arbeitgeber, Ärzte und Sozialversicherungen müssen bei Unklarheiten oder komplexen Sachverhalten aufeinander zugehen.»

Als wichtiges Instrument für den Vollzug ihrer Vereinbarung dient das Merkblatt «Wichtiges für die Zusammenarbeit zwischen den Ärzten und den Arbeitgebern». Dieses umschreibt die Form eines Arbeitsunfähigkeitszeugnisses, es beantwortet mögliche Fragestellungen aus dem Alltag und es soll helfen, falsche Erwartungen oder Missverständnisse zu verhindern. Und es gibt vor allem eindeutige Antworten auf häufig gestellte Fragen:

- Muss der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis vorlegen?
- Auf welche Fragen zum Arbeitsunfähigkeitszeugnis muss der behandelnde Arzt Auskunft geben?
- Wann ist es für den Arbeitgeber sinnvoll, ein detailliertes Arbeitsunfähigkeitszeugnis einzufordern und was ist dafür zu tun?
- Was ist der Sinn der Teilarbeitsfähigkeit und wie wird diese interpretiert?
- Was kann der Arbeitgeber unternehmen, wenn er mit dem Arbeitsunfähigkeitszeugnis nicht einverstanden ist?
- Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden zu einer vertrauensärztlichen Untersuchung zwingen?
- Wie kommt der Arbeitgeber zu einem Vertrauensarzt?
- Darf der Arbeitnehmende trotz vorliegender Arbeitsunfähigkeit arbeiten?
- Darf der Arbeitnehmende, trotz einer vorliegenden Arbeitsunfähigkeit, in die Ferien? Gehen die Ferien zu Lasten des Arbeitgebers?
- Benötigt die Arbeitnehmerin ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis, wenn sie eine Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft geltend macht?
- Was kann der Arbeitgeber machen, wenn ein Arbeitnehmender einen Tag nach der Kündigung mit einem rückwirkenden Arbeitsunfähigkeitszeugnis kommt?
- Ist ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis notwendig, wenn ein Elternteil zu Hause bleibt, um sein krankes Kind zu pflegen?
- Hilft das Absenzenmanagement bei der Senkung der Absenzendauer?

Anzeigen



Sicher - effizient - ISO 27001



www.sohk.ch/schulterschluss