

Hilfe beim Wiedereinstieg in den Job

Ein erfolgreicher Wiedereinstieg am Arbeitsplatz nach einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit ist oft schwierig und mit Hürden behaftet. Das reWork Netzwerk Graubünden bringt die verschiedenen Player an einen Tisch, um diesen Wiedereinstieg für Arbeitnehmende erfolgreicher zu gestalten.

Von René Mehrmann

«Die Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach einer Krankheit oder einem Unfall kann schwierig sein und ist ein Thema, das uns schon seit Jahren beschäftigt», sagt Thomas Pfiffner, Leiter der IV-Stelle bei der Sozialversicherungsanstalt (SVA) Graubünden. Solange in einem Unternehmen niemand länger krank sei oder wegen eines schweren Unfalls länger ausfalle, sei die Wiedereingliederung in den Job für viele Arbeitgeber kaum ein Thema. «Dafür habe ich auch ein gewisses Verständnis», so Pfiffner. Erst wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter länger ausfalle, werde es für die Unternehmen zu einem Thema.

Das Ziel des reWork Netzwerks Graubünden ist es, hier Abhilfe zu schaffen und alle Beteiligten an einen Tisch zu bringen. Das war auch der Grund, weshalb sich die Bündner Arbeitgeberverbände, die Sozialversicherungen, Vertreter des Gesundheitssystems und der Gewerkschaften zum Netzwerk zusammengeschlossen haben. Dabei handle es sich um ein loses Netzwerk ohne feste Strukturen wie etwa in einem Verein, sagt Pfiffner.

Langsamer Prozess

Über das Netzwerk wolle man Menschen bei einer krankheits- oder unfallbedingten längeren Abwesenheit am Arbeitsplatz auf eine gute Art wieder in den Beruf zurückbringen. Dabei gehe es immer um bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens und nicht darum, Personen, die die IV-Stelle wieder eingliedern möchte, zu vermitteln, betont Pfiffner.

Wichtig sei auch, dass nicht versucht werde, diese Mitarbeitenden auszupressen und wieder in den Beruf zu zwingen. Die Personen sollen so lange wie nötig zu Hause bleiben, um gesund zu werden. Aber sie sollen auch nicht zu lange zu Hause bleiben und so einen Wiedereinstieg verpassen. «Wir müssen auch mit dem Denken aufhören, dass jemand entweder zu 100 Prozent gesund oder zu 100 Prozent krank ist», sagt Pfiffner. Das mache keinen Sinn. «Diese Denkweise wollen wir den Arbeitgeberinnen



und Arbeitgebern, aber auch der Ärzteschaft vermitteln.» Man müsse den Betroffenen über kleinere, sich stetig steigende Arbeitspensen den Anschluss ans Berufsleben wieder ermöglichen. Das habe Potenzial sei im Interesse aller, ist Pfiffner überzeugt. «Für die Ärzte ist diese Denkweise gut, weil sie auch therapeutisch

wertvoll ist, für die betroffenen Mitarbeitenden, weil doch die allermeisten Menschen arbeiten wollen, und für die Unternehmen, weil sie genau wissen und abschätzen können, wann, in welchem Umfang und unter welchen Bedingungen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder am Arbeitsplatz sind.

Start im Jahr 2016

Kick-off für das Netzwerk war im Jahr 2016 mit einer Veranstaltung auf der Rega-Basis in Untervaz. Und diese Veranstaltung, das Forum reWork, finden seither jährlich statt. Dieses Jahr coronabedingt als Online-Veranstaltung. Ziel des Netzwerks ist es, zwischen den einzelnen Beteiligten Verständnisse zu schaffen. Oft sei es so gewesen, dass alle über alle geschimpft hätten. «Die Arbeitgeber ärgern sich über die Ärzte wegen intransparenter Krankschreibungen, die Ärzteschaft kritisiert die IV wegen der strengen Rentenpraxis und die IV jammert über die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, weil diese sich zu wenig um die Eingliederung kümmern», sagt Pfiffner. Man sei dann zur Überzeugung gelangt, dass in diesem Milieu von gegenseitigen Schuldzuweisungen niemandem gedient sei. Das sei dann letztlich der Grund gewesen, das reWork-Netzwerk ins Leben zu rufen, «um gegenseitiges Verständnis zu schaffen und die Kommunikation zwischen den einzelnen Akteuren zu verbessern». Um dies zu erreichen, wurde ein Instrument von Compasso herangezogen, das «Ressourcenorientierte Eingliederungsprofil», kurz REP.

Doch ein standardisiertes Vorgehen, wie in jedem Fall umzugehen ist, gibt es nicht. Das Netzwerk bietet vor allem Informationen und das Formular REP an. Tätig werden müssen je nach Fall die involvierten Partner.

Organisiert auf drei Ebenen

Das reWork-Netzwerk gliedert sich in drei Ebenen, Koordination, Partner und Teilnehmer, erklärt Pfiffner. Die Koordination liegt in den Händen der IV-Stelle Graubünden und der Suva Chur und Linth. Sie zeichnen für die Organisation der Anlässe sowie die Umsetzung der Kommunikationsmassnahmen wie die Webseite verantwortlich.

Zu den Partnern gehören die jeweiligen Geschäftsführer der Verbände (Bündner Gewerbeverband, Handelskammer und Arbeitgeberverband, Bündner Spital- und Heimverband, Bündner Ärzteverein, Personalamt des Kantons Graubünden, Gastro Graubünden, HotellerieSuisse Graubünden und Gewerkschaftsbund Graubünden). Die Partner sowie die IV-Stelle und die Suva treffen sich einmal im Jahr, um strategische Entscheide zu fällen.

Die Ebene der Teilnehmer schlussendlich steht eigentlich allen Interessierten offen. Bevorzugt habe man auf dieser Ebene Ärztinnen und Ärzte, Arbeitgebende und Fachpersonen aus dem Sozialversicherungsbereich dabei, so Pfiffner. Informationen zum Thema bekommen die Teilnehmer jeweils auf der Webseite sowie – falls Interesse besteht – an Schulungen, welche primär die IV-Stelle anbietet.

Solothurn und Graubünden als Vorreiter

Die Idee für ein solches Netzwerk stammt nicht aus Graubünden. «In Solothurn gab es bereits das Projekt Schulterchluss», sagt Pfiffner, «von dort haben wir die Idee übernommen». Mittlerweile haben die Solothurner den reWork-Brand aus Graubünden übernommen. So profitieren die beiden Kantone voneinander bei der Weiterentwicklung ihrer reWork-Netzwerke.

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil



Das REP (Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil) ist ein einfaches Formular, das Arbeitgebende gemeinsam mit der/dem Betroffenen ausfüllen. Darin werden die körperlichen und psychischen Anforderungen sowie die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz beschrieben. Der behandelnde Arzt stellt die Arbeitsfähigkeit anschliessend auf Basis dieser Informationen aus. Dies ermöglicht eine präzisere Einschätzung der Belastbarkeit und hilft, den Wiedereinstieg für beide Seiten optimal zu gestalten.

Laut Thomas Pfiffner von der IV-Stelle Graubünden sollen neu vor allem auch die Case Manager der Krankentaggeldversicherer auf das Instrument aufmerksam gemacht werden. «Denn der Erste, der von einer Erkrankung eines Arbeitnehmers erfährt, ist der Mitarbeitende der Krankentaggeldversicherung des Arbeitgebers», sagt Pfiffner. Die Idee sei, dass diese zunehmend das Ausfüllen eines REPs anregen, damit sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber damit befassen würden. Denn bis die IV involviert werde, dauere es in der Regel länger. (rem)