

---

## **Wie kann die berufliche Wiedereingliederung gefördert werden?**

---

**Arbeitszeit, Leistungsanpassung, Art der Tätigkeit: Es gibt verschiedene – kurzfristige oder dauerhafte – Massnahmen, welche die berufliche Wiedereingliederung fördern. Erfahren Sie mehr über diese Massnahmen, vermeiden Sie die häufigsten Fehler und entdecken Sie originelle Denkanstösse.**

### **Vor der Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit**

Eine erfolgreiche Wiedereingliederung beginnt vor der eigentlichen Wiederaufnahme der Arbeit. Für den Arbeitgeber ist es wichtig, den Kontakt mit seinen abwesenden Mitarbeitern während der Abwesenheit aufrechtzuerhalten. Dies kann per Telefon oder durch direkten Kontakt mit dem abwesenden Mitarbeiter geschehen. Beim telefonischen Kontakt wird vorzugsweise eine Zeitspanne vereinbart, in welcher der Mitarbeiter den Arbeitgeber anruft. Es ist nicht empfehlenswert, den Mitarbeiter direkt anzurufen. Der direkte Kontakt mit dem Mitarbeiter kann verschiedene Formen annehmen: Kann sich der Mitarbeiter nicht an den Arbeitsort begeben, wird der Mitarbeiter nach vorangehender Anfrage und nur wenn erwünscht, im Spital oder zuhause besucht. Kann sich der Mitarbeiter an den Arbeitsort begeben, kann er zum Beispiel dazu aufgefordert werden, das ärztliche Zeugnis regelmässig selbst vorbeizubringen, an wöchentlichen Sitzungen oder einem wichtigen Meeting teilzunehmen oder die Pausen zu einer festgelegten Zeit mit seinen Kollegen zu verbringen. Gehen Sie jedoch vorsichtig mit diesen verschiedenen Möglichkeiten um: Ziel ist, den Draht zum beruflichen Umfeld aufrechtzuerhalten, um eine spätere Wiederaufnahme der Arbeit zu vereinfachen, und nicht, den abwesenden Mitarbeiter zu schikanieren.

Der Krankentaggeldversicherer kann das Unternehmen bei seinen Massnahmen zur Wiedereingliederung effizient unterstützen. Diese Unterstützung kann gefördert werden, indem das Unternehmen den Versicherer über die Besonderheiten des Arbeitsplatzes sowie über die Möglichkeiten der Wiederaufnahme informiert. Der Vertrauensarzt des Versicherers verfügt so über alle nötigen Angaben, um die Details der Wiederaufnahme mit dem behandelnden Arzt zu diskutieren.

Wichtig ist, bei der Rückkehr des Mitarbeiters ein Rückkehrgespräch zu führen.

In einem weiteren Schritt werden Folgegespräche geplant, damit die Reintegration sowie die vorgesehenen Massnahmen und Anpassungen weiterverfolgt werden können. Dank diesen Gesprächen können eventuell Korrekturen vorgenommen und so Rückfällen vorgebeugt werden.

### **Arten der Wiederaufnahme**

Die Wiederaufnahme der früheren beruflichen Tätigkeit muss nicht unbedingt zu 100% erfolgen. Nachstehend werden die wichtigsten Parameter erklärt, durch welche die Wiederaufnahme der Arbeit gefördert werden kann. Die vorgestellten Massnahmen können je nach Situation dauerhaft oder nur vorübergehend sein.

Der Versicherer kann diesen Prozess unterstützen, indem er die Entschädigungen nach Leistungserwartung und nicht nach Arbeitszeit entrichtet.

## Varianten nach Arbeitszeit und Leistungserwartung

### - **Teilzeit-Wiederaufnahme**

Die Teilzeit-Wiederaufnahme ist die häufigste Form der Reintegration. Dabei wird nur ein Teil des eigentlichen Arbeitspensums wieder aufgenommen, die Leistungserwartung bleibt jedoch gleich.

### - **Wiederaufnahme mit reduzierter Leistungserwartung**

Der Mitarbeiter absolviert das gesamte Arbeitspensum, jedoch mit einer reduzierten Leistungserwartung. Er könnte zum Beispiel in 8 Stunden die Arbeit entrichten, die er sonst in 4 Stunden erledigen würde. Je nach Gesundheitszustand und Art der Tätigkeit kann sich diese bei den Ärzten und Arbeitgebern weniger bekannte Form der Wiederaufnahme als sehr geeignet erweisen.

### - **Wiederaufnahme zu therapeutischen Zwecken**

Auch wenn die Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der Verbindung zur Berufswelt entscheidend ist, ist es für das Unternehmen oft schwierig, einen erkrankten oder verunfallten Mitarbeiter (wieder) zu integrieren, da dessen Produktivität oft sehr eingeschränkt ist. Mit der Wiederaufnahme zu therapeutischen Zwecken kann diese Problematik umgangen werden: Die Taggelder werden weiterhin vom Versicherer gezahlt, wobei der Mitarbeiter ohne Leistungsdruck den Kontakt zu seinem beruflichen Umfeld wieder aufnimmt.

Die Wiederaufnahme zu therapeutischen Zwecken ist oft ein erster Schritt in Richtung Teilzeit- oder sogar Vollzeit-Wiederaufnahme der Arbeit.

## Varianten nach Art der Tätigkeit

Ist die Rückkehr an den vorherigen Arbeitsplatz nicht möglich, können verschiedene Massnahmen ins Auge gefasst werden.

### - **Arbeitsplatzanpassung**

Bei der Anpassung der Arbeitsplätze werden alle ergonomisch möglichen Massnahmen getroffen.

#### ■ Unterstützung bei der Erfüllung bestimmter Aufgaben

Gezielte Hilfe bei Aufgaben, die nicht von der betroffenen Person alleine ausgeführt werden können

Technische Hilfsmittel, die der Person ermöglichen, sich an ihren Arbeitsplatz zu begeben und ihre Aufgaben auszuführen.

#### ■ Neudefinierung des Pflichtenhefts

Die Kosten für permanente Arbeitsplatzanpassungen können unter gewissen Bedingungen von der Invaliditäts-Versicherung übernommen werden. Die kantonalen IV-Stellen geben den Arbeitgebern zu diesem Thema gerne Auskunft.

### - **Ausführung angepasster Aufgaben**

Können die Arbeitsplätze nicht angepasst werden, können für die Reintegration andere, passendere Aufgaben ins Auge gefasst werden. Dabei kann es sich um einen anderen Arbeitsplatz oder um einen Schonarbeitsplatz handeln, der den Einschränkungen des Mitarbeiters gerecht wird, oder um unterstützende Arbeiten.

## **Zu vermeidende Schwierigkeiten und Fehler**

Unternehmen betonen oft die Schwierigkeit, eine angepasste Aufgabe zu finden. Eine Lösung dafür besteht darin, bei den verschiedenen Abteilungsverantwortlichen Tätigkeiten aufzufinden, welche die Genesenden übernehmen könnten. Je nach Grösse des Unternehmens können diese Aufgaben danach durch verschiedene Verantwortliche oder einen speziellen Service betreut werden. Die Möglichkeiten einer Wiedereingliederung sind höher bei Unternehmen, die Aufgaben wie Unterhalts- oder Logistikarbeiten nicht extern abgegeben haben.

Damit diese verschiedenen Massnahmen voll greifen, müssen folgende Punkte beachtet werden:

- Einen erkrankten oder verunfallten Mitarbeiter nicht aus dem Budget seines direkten Vorgesetzten nehmen. Dies würde den Anreiz des Vorgesetzten für eine spätere Wiedereingliederung des Mitarbeiters mindern.
- Wird ein erkrankter oder verunfallter Mitarbeiter vorübergehend ersetzt, soll dies die Rückkehr des eigentlichen Arbeitsplatzinhabers nicht behindern. Bei der Rückkehr des Mitarbeiters auf das mögliche Leistungspotential achten und bei Bedarf den Personalbestand erweitern oder die Zielvorgaben des Teams, dem der Mitarbeiter angehört, anpassen.

## **Konkrete und echte Erfahrungen**

Das Projekt *Passerelles* unterstützt Initiativen zur beruflichen Wiedereingliederung. Mehr Informationen auf [www.passerelles.ch](http://www.passerelles.ch).