

Direkter Draht zum Case Management

Frühzeitig aktiv werden lohnt sich

Je stärker ein Arbeitgeber in das Case Management involviert ist, desto besser sind die Chancen für eine erfolgreiche Wiederintegration. Das Beispiel der ERNE Gruppe zeigt, was Arbeitgeber bei Arbeitsunfähigkeiten unternehmen und wie sie diese verhindern können. Von Andreas Heimer*

Die IV-Studie der PKRück** hat aufgezeigt, wie wichtig es ist, die Arbeitgeber in ein Case Management zu involvieren. Je stärker dieses Engagement ist und je offener und direkter der Kontakt sich gestaltet, desto besser sind die Chancen, dass eine Rückkehr des arbeitsunfähigen Mitarbeitenden wirklich gelingt. Die diesbezüglichen Ergebnisse der IV-Studie werden auch durch konkrete Erfahrungen aus Betrieben unterstützt, wie das Beispiel der ERNE Holding AG in Laufenburg zeigt.

Absenzen auf dem Bau und im Büro

Das 1906 gegründete Familienunternehmen ERNE ist im Bau, Holzbau und im Immobilienbereich tätig. Entsprechend sind die 890 Mitarbeitenden und 35 Lernenden (2013) vor allem auf den Baustellen selbst oder in den Büros beschäftigt. Diese Verteilung zeigt sich gemäss Monika Portmann, Personalleiterin Bereich Bau, unter anderem auch bei den Gründen für Arbeitsunfähigkeiten. «Bei Mitarbeitenden, die auf dem Bau arbeiten, führen hauptsächlich Probleme des Bewegungsapparates zu Absenzen, wobei diese sowohl auf Unfälle als auch Krankheiten zurückzuführen sind.» Auf der anderen Seite lassen sich gemäss Maria Salamone, Projektleiterin HR bei der ERNE Gruppe, im Bürobereich die klassischen Abwesenheitsgründe wie in anderen Unternehmen beobachten.

Um den Abwesenheiten vorzubeugen, setzt die ERNE-Personalabteilung stark auf Prävention und Gesundheitsmanagement. «Schon vor fast 20 Jahren haben wir



Monika Portmann,
Personalleiterin
Bereich Bau bei
der ERNE Gruppe

mit verschiedenen Aktivitäten rund um das Thema Arbeitssicherheit begonnen», erklärt Maria Salamone. Dazu zählten zum Beispiel auch Rückenschulungen oder Arbeitssicherseminare. «Wir haben aber auch auf Baustellen gratis Wasser und Sonnencreme zur Verfügung gestellt oder in den Büros Äpfel oder ungesüsste Getränke angeboten.» Mittlerweile habe man das Engagement weiter ausgebaut und immer wieder thematische Schwerpunkte gesetzt. «Innerhalb des seit letztem Jahr laufenden Projektes VIVA bieten wir Schulungen an und setzen auch im Alltag klare Akzente.» VIVA wurde gemeinsam mit Dr. med. Jürg Kuoni und seinem Unternehmen Heartcheck ins Leben gerufen. «Neben Kursen im Bereich Ernährung bietet er aber auch Gesundheitssprechstunden an, die von den Mitarbeitenden gratis besucht werden können.»

Immer im Fokus von VIVA ist dabei auch die gesunde Ernährung. Innerhalb des Projektes VIVA werden deshalb gemäss Monika Portmann im laufenden Jahr Kurse aus dem Bereich «Food + Facts» angeboten: «Diese Abendveranstaltungen beinhalten



Bilder: zvg

Maria Salamone,
Projektleiterin HR
bei der ERNE
Gruppe

einerseits Vorträge zu Themen wie etwa «Stressresistenz», «Ernährung und Krebs» oder «Herzinfarkt» und andererseits auch ein jeweils dazu passendes Nachtessen, das neue Wege beim Kochen und Geniessen aufzeigen soll.» Entsprechend seien an diesen Anlässen die Mitarbeitenden mit Partnerinnen und Partnern eingeladen, um auch Inspiration für den Alltag mitnehmen zu können. «Gerade auch auf dem Bau ist es möglich und nötig, sich vermehrt mit frischen Nahrungsmitteln statt nur mit Fertigprodukten zu verpflegen», sagt Monika Portmann. Weitere Tipps und Tricks zu allen möglichen Gesundheitsthemen liefert zusätzlich das zwei Mal pro Jahr erscheinende VIVA-Magazin.

Trotz Prävention und Gesundheitsförderung kommt es auch bei ERNE immer wieder zu längeren Abwesenheiten. «Wir waren in den letzten Jahren zwar ziemlich verschont von schweren Fällen, aber Absenzen gehören dazu, da kann man manchmal wenig machen», bestätigt Monika Portmann. «Und wenn es zu einer Arbeitsunfähigkeit kommt, die bereits von Anfang an auf einen längeren Verlauf hindeutet, be-

raten wir uns mit Dr. Kuoni und melden den Mitarbeitenden frühzeitig bei der Krankentaggeldversicherung an.» Diese betreue die betroffene Person ebenfalls möglichst früh mit einer eigenen Case Managerin. Neben der Unterstützung des betroffenen Mitarbeitenden habe auch sie die Möglichkeit, eine medizinische Zweitmeinung einzuholen. «Wir haben die Erfahrung gemacht, dass bei einer frühzeitigen Intervention und einer detaillierten Abklärung die Chancen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung steigen.»

Gerade das Case Management hat sich gemäss Maria Salamone als grosse Unterstützung erwiesen. «Wir haben vor sechs Jahren extra zu einer neuen Krankentaggeldversicherung gewechselt, weil diese ein solches aktiv angeboten hat.» Man habe seither gute Erfahrungen gemacht, vor allem auch, weil die Case Managerin mittlerweile das Unternehmen und seine Eigenheiten gut kenne und der intensive Austausch geschätzt und gepflegt werde. «Bei einem Case Management sind wir immer intensiv mit ihr im Dialog.» Dabei laufe der Kontakt hauptsächlich über den Personaldienst, nur wenn nötig werden direkte Vorgesetzte involviert.

Neben dem Case Management, das über die Krankentaggeldversicherung zur Verfügung gestellt wird, arbeitet ERNE über die Pensionskasse auch mit deren Rückversicherer PKRück zusammen. «Dies vor allem, wenn der Fall länger dauert oder sich als komplexer erweist.»

Während die Case Managerin der Taggeldversicherung durch die Kenntnis des Unternehmens und den vertrauten Kontakt gute Unterstützung leiste, schätzt Maria Salamone besonders auch das Angebot der

Case-Management-Partner der PKRück. «Oft verfügen die spezialisierten Case-Management-Firmen über wertvolle Erfahrungen und zusätzliche Möglichkeiten, die alle Beteiligten noch gezielter weiterbringen.» Vor allem das grosse Netzwerk, über das ein spezialisierter Case-Management-Anbieter verfüge, sei ein Vorteil, «sodass sich manchmal ganz andere Wege aufzeigen können.»

Wiedereingliederung oder Umschulung?

In jedem Case Management, das zur Wiedereingliederung führt, stehen folgende Fragen ganz zuoberst auf der Liste: Kann die betroffene Person überhaupt an den angestammten Arbeitsplatz zurück, braucht es Alternativen oder gar eine Umschulung? Für Monika Portmann stehen dabei alle Optionen offen, «entscheidend ist, dass für den Mitarbeitenden das Optimale erreicht werden kann». Und das sei nicht immer ganz einfach. Gerade, wenn aus gesundheitlichen Gründen eine Versetzung oder Umschulung nötig werde, könne das für die betroffene Person sehr schwierig werden. «Wir haben schon erlebt, dass Mitarbeitende vom Bau nicht einfach in ein Büro versetzt werden wollten – dafür haben diese die Arbeit an der frischen Luft und in der besonderen Atmosphäre auf einer Baustelle viel zu sehr geschätzt.»

Um auch auf solche Voraussetzungen eingehen zu können, brauche es manchmal ganz andere Vorgehensweisen, fügt Maria Salamone an: «Wir erweitern dann den Suchhorizont und schauen auch bei anderen Firmen in unserer Branche, ob es Einsatzmöglichkeiten für den betroffenen Mitarbeitenden gibt.»



* Andreas Heimer ist Mitglied der Geschäftsleitung der PKRück. Er ist seit über 25 Jahren im Versicherungsbereich tätig und seit 2008 als Leiter Leistungen bei der PKRück beschäftigt.

Frühwarnsystem Absenzenmanagement

Zusätzlich zum Gesundheitsmanagement und einer individuellen Begleitung bei Arbeitsunfähigkeit steht in den Unternehmen vor allem das Absenzenmanagement im Zentrum des Interesses, so auch bei ERNE. «Wir sehen dies als eine Art Frühwarnsystem», bestätigt Monika Portmann, «deshalb haben wir dies vor Kurzem ebenfalls eingeführt.» Damit können einzelne Kurzabsenzen besser im Auge behalten und in einem allfälligen Zusammenhang gesehen werden. «Und wenn wir auf Auffälligkeiten stossen, können wir direkt mit dem Mitarbeitenden das Gespräch suchen.»

** Die Studie der PKRück, des Instituts für Versicherungswirtschaft und des Instituts für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis der Universität St.Gallen ist auf www.pkruock.com/studie als pdf-Dokument verfügbar.

Weitere Informationen: www.erne.ch, www.pkruock.com



Alles wird einfacher

... weil Sie verstehen.

Firmeninterne Sprachkurse für Berufsleute und Unternehmen

www.ihbaden.ch
Tel. 056 205 51 78
direkt beim Bahnhof Baden

