

■ Praxisbeispiel: Gebrüder Hallwyler

Branche: Hoch- und Tiefbau

Region: Aargau



Wie ist es zur Eingliederung gekommen? Arbeitgeberin Frau G.

Wenn jemand mal wegen Krankheit ausfällt, macht man sich ja nicht sofort Gedanken, was dahinter stecken könnte. Erst wenn die Ausfälle in immer kürzeren Abständen auftreten, wird man aufmerksam, so auch bei Herrn W. Parallel zu den Kurzabsenzen stellten wir bei ihm einen Leistungsabfall fest. Daraufhin haben wir das Gespräch mit dem Mitarbeiter gesucht. Es stellte sich heraus, dass Herr W. neben gesundheitlichen Problemen bereits psychisch angeschlagen war und unter starken Versagens- und Existenzängsten litt. Er befürchtete, demnächst die Kündigung zu erhalten. In dieser schwierigen Situation haben wir beschlossen, unseren externen Case Manager herbeizuziehen und eine interne Lösung zu suchen.

Wie ist es zur Eingliederung gekommen? Arbeitnehmer Herr W.

Ich war 32 Jahre als Polier bei den Gebrüdern Hallwyler beschäftigt. Gesundheitliche Probleme waren mir als Diabetiker nicht fremd, aber sie haben mich bei der Arbeit nicht beeinträchtigt. Die Beschwerden kamen schleichend. Zuerst denkt man, komm, reiss dich zusammen, aber dadurch wurden die Symptome nur schlimmer. Man merkt, dass es schwerer fällt, Anforderungen zu erfüllen und kommt unter Druck. Mit der Zeit kam psychischer Stress dazu, auf Schlafstörungen folgte Müdigkeit bis hin zu depressiven Verstimmungen. Irgendwann hat mich der Arbeitgeber auf den Leistungsabfall angesprochen. Zuerst habe ich das als Kränkung empfunden. Es hat Zeit und weitere Gespräche gebraucht, bis ich Vertrauen gefasst hatte.



Integrationsprozess

Arbeitgeberin, Frau G.: Die grösste Herausforderung war, die Situation zum Wohle aller Beteiligten richtig einzuschätzen und dem Mitarbeiter eine Perspektive zu geben. Wir boten Herrn W. eine leichtere Tätigkeit auf dem Werkhof an mit genau definierten Aufgaben und Erwartungen. Nach anfänglicher Skepsis hat Herr W. dieses Angebot angenommen. Es zeigte sich bald, dass unsere Entscheidung richtig war. Wir waren sehr froh auf das Fingerspitzengefühl und die Erfahrung der SIZ Care zählen zu können. Die externe Sichtweise erweitert Handlungs-Spielräume und entlastet uns im verantwortungsvollen Umgang mit den Mitarbeitern.

Arbeitnehmer Herr W.: Zu Beginn war ich zurückhaltend und dachte, hier werden nur die Interessen des Arbeitgebers berücksichtigt. Ich wurde aber positiv überrascht. Langsam besserte sich auch mein gesundheitlicher Zustand. Wichtig war auch, dass ich während der schwierigen Zeit immer im Pensum von 50 Prozent gearbeitet und mich nicht völlig ins Schneckenhaus zurückgezogen habe.

Unterstützung durch die SIZ Care

Arbeitnehmer, Herr W.: Durch klärende, offene Gespräche mit dem Case Manager und Arbeitgeber wurden mir die Sichtweise sowie Sorgen der anderen Seite bewusst. Meine Ängste wurden ernst genommen, meine Befürchtungen, die Stelle zu verlieren, erwiesen sich als unbegründet. Ich sollte Zeit für meine Genesung bekommen. Sehr hilfreich war auch, dass ich Unterstützung bei versicherungstechnischen Fragen hatte. Der Kontakt zur SIZ Care hat mich enorm beruhigt und mir Halt gegeben.

Arbeitgeberin, Frau G.: Ich möchte die Unterstützung der SIZ Care nicht missen. Wir werden - in Bezug auf Integration - immer öfter auf Fachpersonen angewiesen sein, selbst wenn wir im Betrieb Prävention leben. Der Case Manager hat auch bei der Integration von Herrn W. als Schnittstelle zwischen Ärzten, der IV und uns gedient und Koordinationsaufgaben übernommen.

Zusammenarbeit mit der Mobiliar, der IV und den Ärzten

Case Manager: Ich bin nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit relativ rasch mit Herrn W. in Kontakt getreten. Beim Erstgespräch war auch seine Frau dabei – auch Ihre Anliegen wurden aufgenommen und sie konnte so für den Integrationsprozess gewonnen werden. Es war offensichtlich, dass Herr W. mit der Situation überfordert und unzufrieden war. Nachdem die Prognosen der Ärzte vorlagen, haben wir uns gemeinsam mit dem Arbeitgeber und der IV auf die Suche nach Alternativen gemacht. Wir führten regelmässige Standortgespräche am Arbeitsplatz durch, haben die definierten Ziele immer wieder überprüft und bei neuen Aspekten angepasst. Mit den involvierten Ärzten und den Versicherungen - insbesondere der Mobiliar, welche einen Teil der Integrationskosten übernommen hat - konnte eine sehr kooperative Zusammenarbeit erreicht werden. Herr W. trat letztlich eine 50-Prozent-Stelle als Magaziner an und erhielt eine halbe IV-Rente.

Rolle der Pensionskasse und der Mobiliar: Die Pensionskasse der Gebrüder Hallwyler AG ist bei der Mobiliar rückversichert. In engem Kontakt mit dem Case-Manager der SIZ Care AG und der Pensionskasse beteiligte sich die Mobiliar an den Integrationskosten.



Herausforderungen und Empfehlungen der Arbeitgeberin Frau G.

Im gesamten Integrationsprozess lernte ich, Menschen noch genauer zuzuhören, mich in ihre Situation zu versetzen, mit anderen nach Lösungen zu suchen und mit diversen Amtsstellen zu verhandeln. Ich habe in jeder Hinsicht mit der erkrankten Person sowie den Familienangehörigen positive Erfahrungen im zwischenmenschlichen Bereich gemacht. Und quasi als Nebenprodukt haben wir in der Öffentlichkeit viel Anerkennung für unser soziales Engagement erhalten.

Persönliche Erfahrungen von Herrn W.

Am schwierigsten war es, die depressive Stimmung und anfängliche Ohnmacht auszuhalten, mich immer wieder überwinden zu müssen und nicht gehen zu lassen. Ich hatte mein ganzes Leben als Polier gearbeitet und stand plötzlich auf dem Abstellgleis. Erst als ich spürte, meine Befürchtungen werden gehört und ernst genommen, und ich die ersten Erfahrungen mit der neuen Tätigkeit gesammelt hatte, hat sich meine Einstellung geändert. Der Arbeitgeber war tatsächlich engagiert, mir eine neue Perspektive im alten Umfeld zu geben. Ich konnte mit den alten Kollegen weiter in Kontakt bleiben. Der ganze Prozess hat mir gezeigt, es ist wichtig, das Leben anzunehmen wie es ist, sich weniger Sorgen zu machen und die kleinen Augenblicke zu geniessen.