

Workshopergebnisse zum Workshop 2

"Neben- oder Hauptdarsteller/innen?"

**Vorgesetzte und Kolleginnen/Kollegen als Beteiligte
im Eingliederungsmanagement"**

Olten, 23. Januar 2014

Regina Knöpfel

Anton Hanselmann



Workshopkonzept / Fragestellungen

- Diskussion mit den Teilnehmenden zu folgenden Fragestellungen:
 - Wie werden mittelbar Betroffene von wichtigen Nebendarstellern zu verantwortlichen Beteiligten?
 - Best Practice 1:
Welche Hindernisse können bereits konzeptionell überwunden werden?
 - Best Practice 2:
Welche Entscheidungsträger sind wann und auf welche Weise einzubinden?
 - Best Practice 3:
Wie sind Personalverantwortliche, Vorgesetzte und Teammitglieder einzubeziehen?
- Insgesamt 90 Minuten / 20 – 30 Minuten davon Input



Wie mittelbar Betroffene zu Beteiligten werden - Ergebnisse

Einzelfallebene
mit fallspezifischen
Betroffenen resp.
Beteiligten

- Im Einzelfall sind die jeweils "wichtigen" Betroffenen zu identifizieren.
- Die Kontaktqualität entscheidet darüber, ob auch mittelbar Betroffene angemessen beteiligt werden können und sich verbindlich zur Mitwirkung heranziehen lassen.

Unternehmensebene
mit spezifischem
Versicherer-Umfeld

- Sowohl die Kommunikation als auch die Koordination müssen stimmen.
- Seitens des Unternehmens sind eingliederungswirksame Prozesse und Dienstleistungen (intern / bei KMU ggf. extern) verfügbar zu halten.

Systemebene
(Schweiz)

- Konzepte zur Zusammenarbeit der Arbeitgeber an den Schnittstellen sind wichtig in einem zergliederten System der Sozialversicherer, wie es in der Schweiz vorliegt. Schnittstellen sollen zu Nahtstellen werden.
- Rollen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten sollten konzeptionell geklärt sein, um die Zusammenarbeit im Einzelfall zu erleichtern.



Hindernisse und konzeptionelle Überwindung - Ergebnisse

Einzelfallebene mit fallspezifischen Betroffenen resp. Beteiligten

- Im Einzelfall ist das Hindernis resp. sind die Hindernisse zunächst transparent aufzuzeigen.
- Die konkreten Auswirkungen des Hindernisses resp. der Hindernisse sind zu benennen und gemeinsame Lösungen im Einzelfall können dann gesucht und gefunden werden.
- Das "Hindernis" sich ändernder Leistungsfähigkeit resp. Belastbarkeit im Lebenszyklus könnte dadurch überwunden werden, dass konzeptionell berufliche Neuorientierungen unterstützt werden und diese Unterstützung bei Bedarf im Einzelfall zum Einsatz kommt.

Unternehmensebene interne Hindernisse

- Als präventives Element sollte allen Mitarbeitenden ein Ansprechpartner für Konflikte am Arbeitsplatz ausserhalb des Eingliederungsmanagements zur Verfügung stehen.
- Das Hindernis des "Nichtansprechens von Problemen" kann konzeptionell überwunden werden, wenn dessen Wirkungen aufgezeigt werden können.

Unternehmensebene generelle Hindernisse

- Sind in einem Unternehmen die Werte unklar oder nicht definiert, soweit es um den Umgang mit erkrankten Personen geht, ist es wesentlich, gemeinsam Unternehmenswerte festzulegen – über die Hierarchiestufen hinweg.
- Existieren Leistungsbeurteilungs- oder Belohnungssysteme, die einer Eingliederung von (temporär) Leistungseingeschränkten entgegenstehen, sind diese auf strategischer Ebene im Rahmen der Unternehmensverantwortung anzupassen.*

* Es würde nach Auffassung von Teilnehmenden womöglich hilfreich sein, diese Thematik im politischen und/oder gesellschaftlichen Prozess in einen geeigneten Rahmen zu setzen, siehe auch Folie 5.



Themen und Statements, die noch Lösungen zuzuführen sind

Im Workshop haben wir folgende Themen ebenfalls kurz diskutiert:

- **Statement: "In den meisten Branchen herrscht eine Hochleistungskultur."**
Wie gelingt es, in einer "Hochleistungskultur" einer Person mit (psychisch bedingten) Leistungseinschränkungen einen Arbeitsplatz im Rahmen vorhandener Ressourcen zu erhalten?
- **Statement: "Psychische Krankheit ist karrierehemmend."**
Darf ein Kadermitglied eingeschränkt leistungsfähig / psychisch erkrankt sein? Wie ist das Selbstbild dazu? Wie viel Eigenverantwortung kann von einer erkrankten Person erwartet werden ("Selbstdeklaration")?
- **Statement: "Für die Eingliederung einer Person mit (psychischen) Erkrankungen ist der Goodwill des gesamten Teams erforderlich."**
Hier wurde bemerkt, dass es unter anderem von der Rolle der Person im Team und der Vorgeschichte abhängig ist, ob der Goodwill besteht.
Für neu anzustellende Mitarbeitende ohne Rolle im Team und ohne Vorgeschichte im Unternehmen sind die Hindernisse gross, weil der Goodwill oft fehlt. Konzepte dazu?

Zu diesen Statements und Fragen wurden aufgrund der knappen Zeit keine Lösungen erarbeitet.

