



Das Fachkräfte-Potenzial ausschöpfen

Seit diesem Jahr ist Swissmechanic Mitglied von Compasso. Compasso ist ein Netzwerk für Arbeitgeber zu Fragen der beruflichen Integration. Das JOURNAL hat bei Martin Kaiser, Präsident von Compasso, nachgefragt, wie sich Compasso konkret für die berufliche Wiedereingliederung von Arbeitnehmern einsetzt.

Interview: Thomas Schwager

Martin Kaiser, weshalb ist das Thema «Berufliche Eingliederung» gesellschaftlich relevant?

Martin Kaiser: Fallen Menschen gesundheitlich bedingt aus dem Arbeitsmarkt oder schaffen sie nach einer schweren Krankheit, einem Unfall oder aufgrund einer Behinderung den erstmaligen Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nicht, bedeutet das für sie meist nicht nur Abhängigkeit von den Sozialwerken, sondern häufig auch eine gewisse gesellschaftliche und soziale

Ausgrenzung. Längst ist zudem bekannt, welche enormen Schäden die Volkswirtschaft beispielsweise schon nur durch psychische Erkrankungen erleidet. Vor dem Hintergrund der demografischen Alterung kann das Thema insbesondere auch den Arbeitgebern nicht egal sein. Zwischen 2020 und 2035 gehen die Babyboomer-Jahrgänge in Pension, während viel weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt nachrücken. Man rechnet damit, dass sich innert zehn Jahren eine Lücke von gegen einer halben Million Vollzeit-äquivalenten auf dem Arbeitsmarkt öffnet. Der Kampf um Fachkräfte wird sich massiv zuspitzen. Es wird deshalb für die Arbeitgeber immer wich-

tiger, das Potenzial von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen möglichst weitgehend zu nutzen.

Wie können Führungskräfte frühzeitig gesundheitliche Probleme bei Mitarbeitenden erkennen? Hat Compasso konkrete Handlungsanweisungen und Praxistipps?

Führungskräfte müssen sensibilisiert sein und den Mut haben, das Gespräch zu suchen, wenn sie bei Mitarbeitenden klare Veränderungen feststellen. Auch wenn man im KMU nahe bei seinen Mitarbeitenden ist, kann ein einfaches Absenzen-Tool – wie man es auch im Angebot von Compasso



Martin Kaiser, Präsident Compasso

kostenlos findet – gute Dienste leisten. Es gehört zum Führungsauftrag, Verhaltensänderungen wahrzunehmen. Gestützt darauf das Gespräch rechtzeitig zu suchen – bevor es eben zu spät ist – kann dem Betroffenen wie auch dem Arbeitgeber später viele Mühen und auch Kosten ersparen. Ein solches Gespräch kann heikel sein und die Herangehensweise gestaltet sich für Vorgesetzte oft schwierig. Auf der Webseite von Compasso findet sich deshalb auch ein Leitfaden für Mitarbeitergespräche zu Leistungsproblemen. Sollten dabei ernsthaftere Probleme herauskommen, muss man unbedingt professionelle Unterstützung holen. Denn Arbeitgeber sind meist nicht geschult für beispielsweise den Umgang mit psychischen Problemen.

Das oberste Ziel ist der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Welche Faktoren führen zum Erfolg?

Als Führungsperson sensibilisiert sein, wie erwähnt rechtzeitig das Gespräch suchen und bei Bedarf professionelle Unterstützung holen. Denn: Bereits nach dreissig Fehltagen innerhalb von ein paar Monaten steigt das Risiko einer Chronifizierung von psychischen Erkrankungen stark an. Das bedeutet dann lange Arbeitsausfälle, Zusatzbelastungen für das betroffene Team und am Ende häufig Know-how-Verlust mit entsprechender Kostenfolge. Dasselbe gilt natürlich auch für Mitarbeitende. Nicht warten, bis es nicht mehr geht, sondern rechtzeitig Unterstützung holen! Gleichzeitig setzt Compasso auch auf die Verbesserung der Zusam-

menarbeit der Systempartner wie Sozialversicherer, Privatversicherer, Ärzteschaft etc. Denn immer noch sind die Prozesse gerade aus Sicht der KMU häufig viel zu kompliziert und aufwändig.

Die Wiedererlangung der Arbeitsmarktfähigkeit steht für die Betroffenen an erster Stelle. Was wünschen Sie sich von den Arbeitgebern, damit dies gelingt?

Fallen Mitarbeitende aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit länger aus, ist es zentral, dass sie spüren, dass der Arbeitgeber ein Interesse an ihrer Genesung und Rückkehr an den Arbeitsplatz hat. Wir haben festgestellt, dass dabei die Kommunikation zwischen dem Arbeitnehmer/Patienten, den Ärzten und dem Arbeitgeber von grosser Bedeutung ist. Deshalb entwickelten wir, gestützt auf unser breites Netzwerk, gemeinsam mit der Ärzteschaft das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil REP. Innerhalb weniger Minuten können Arbeitgeber und Arbeitnehmer damit gemeinsam das konkrete Anforderungsprofil der Stelle entwickeln. Der Arzt kann gestützt darauf exakt einschätzen, welche Tätigkeiten unter welchen Bedingungen möglich sind. So lässt sich rasch ein sinnvoller Rückkehrplan erstellen. Anstelle von häufig viel zu

langen, hundertprozentigen Abwesenheiten erhalten die Betroffenen so die Chance, viel früher, schrittweise und massgeschneidert wieder in die Berufstätigkeit zurückzukehren. Die Verlässlichkeit nimmt dabei für alle Beteiligten zu und auch die Wirkung für die Betroffenen ist nicht zu unterschätzen. Sie spüren: Man braucht mich, ich bin für den Arbeitgeber wertvoll. Damit erhöhen sich die Chancen für eine erfolgreiche Rückkehr massiv.

Wie unterstützt Compasso Arbeitgeber, die Mitarbeitende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung einstellen möchten?

Arbeitgeber finden auf unserer Webseite entsprechende Tipps und Tools. In den nächsten Monaten werden wir aber auch das Angebot an praktischer Unterstützung für Konstellationen, in denen es um die Anstellung von Menschen mit Behinderungen geht, ausweiten. Ich spüre bei den Unternehmen viel guten Willen, doch das allein reicht nicht. Es braucht vielmehr klare Informationen: Was muss ich beachten, wenn ich eine Person mit einer starken Sehbehinderung anstellen möchte? Welche Unterstützung gibt es dabei? Denn berufliche Eingliederung ist handfest und konkret. ■

Compasso bringt die wichtigen Stakeholder zusammen.

PRAXISORIENTIERTE CHECKLISTEN UND LEITFÄDEN

Ziel von Compasso ist es, Arbeitgeber bestmöglich zu unterstützen bei allen Fragen rund um Früherkennung, Arbeitsplatzergänzung und berufliche Wiedereingliederung.

Arbeitgeber erhalten auf dem Informationsportal von Compasso hilfreiche Instrumente wie zum Beispiel praxisorientierte Checklisten, Leitfäden und Merkblätter. Mitgliedsunternehmen können auf dieses gesammelte Wissen und sämtliche Unterstützungsinstrumente kostenlos zurückgreifen.

Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil REP beispielsweise soll zur Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Ärzteschaft beitragen. Mit dem REP steht in der Schweiz erstmals ein einheitliches, webbasiertes und modular aufgebautes Eingliederungsinstrument zur Verfügung, welches aufzeigen kann, wie und in welchem Ausmass Betroffene möglichst rasch wieder in einem Betrieb arbeiten können.

Swissmechanik ist Mitglied

Der Verein Compasso ist breit abgestützt und steht unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes. Rund 90 Mitglieder aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor – von kleineren bis zu grossen Arbeitgebern und Branchenverbänden – verbinden darin ihre Interessen. Seit diesem Jahr ist auch Swissmechanik Mitglied von Compasso.

Weitere Informationen zu Compasso: <https://www.swissmechanik.ch> > News