Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift

Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

Band: 77 (2006)

Heft: 3

Artikel: Wie Kranken- und Unfallversicherer helfen, Invaliditätsfälle zu verhindern : "Es sind häufig nur kleine Dinge, die geändert werden müssen"

Autor: Rizzi, Elisabeth / Ritler, Roger

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-803884

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Wie Kranken- und Unfallversicherer helfen, Invaliditätsfälle zu verhindern

«Es sind häufig nur kleine Dinge, die geändert werden müssen»

Elisabeth Rizzi

«Der Entscheid, etwas zu unternehmen oder nicht, muss in den ersten 60 Tagen gefällt werden. Danach sinken die Chancen auf eine Wiedereingliederung drastisch.» Das sagt Roger Ritler, Leiter des Care Managements beim Kranken- und Unfallversicherer Swica. Sowohl Swica wie auch die anderen grossen Versicherer bieten Wiedereingliederungsbegleitungen, um die Krankheitsdauer zu verkürzen und Invaliditätsfälle zu verhindern.

Wie viele kranke Arbeitnehmer betreuen die Care Manager der Swica?
Roger Ritler: Im Jahr sind es ungefähr 2500 erkrankte oder verunfallte Kunden.

Bei welchen Arbeitnehmern werden die Care Manager aktiv?
Ritler: Sobald Taggeld ausbezahlt wird oder eine Unfallmeldung bei uns eingeht, überprüfen wir die Ursachen. Rückenschäden und psychische Erkrankungen sind die häufigsten Indikationen für ein Care Management. Bei grossen Betrieben, führen wir auch regelmässige Fallbesprechungen mit der Personalabteilung durch. Das heisst, wir besprechen die Situation der arbeitsunfähigen Mitarbeitenden dieser Firma.

Zu welchem Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit greift Swica ein?
Ritler: Der Entscheid, etwas zu unternehmen oder nicht, muss in den ersten 60 Tagen gefällt werden. Danach sinkt die Chance auf eine Wiedereingliederung drastisch. Dann wird der Aufwand oft grösser als der Ertrag. Ich will damit sagen: Selbst beim besten Arbeitnehmer beginnt nach zwei Monaten zuhause die Selbstmotivation zu schwinden. Es entstehen Zweifel über die eigene Leistungsfähigkeit. Häufig ist auch Enttäuschung im Spiel, wenn sich die Arbeitskollegen nicht so häufig melden, wie man gehofft hatte. Die Arbeitnehmer stehen vor selbst errichteten Barrikaden ...

«Oft wollen Betroffene arbeiten, sind aber krank geschrieben, weil sie nichts Schweres tragen dürfen.»

Fotos: eri

... und die Arbeitgeber?
Ritler: Auch sie beginnen Fragezeichen zu setzen, vor allem, wenn es sich um Krankheiten mit unklarer Indikation handelt, also beispielsweise um psychische Beeinträchtigungen. Das Hauptproblem bleibt aber sicher die zunehmende Verunsicherung des betroffenen Angestellten.

Wie läuft ein Abklärungsprozess für eine mögliche Begleitung ab?
Ritler: Als Erstes nimmt der Care Manager Kontakt mit der erkrankten oder verunfallten Person auf. Er vereinbart einen Gesprächstermin mit ihr mit dem Ziel, die Ursache für die Arbeitsunfähigkeit zu finden. Oft ist diese nämlich nicht einfach medizinisch begründbar mit beispielsweise einer Lungenentzündung. Viel häufiger besteht zwar ein medizinisches Leiden. Aber der Auslöser fürs Zuhausebleiben ist Überforderung oder Überlastung. Nicht selten handelt es sich dabei um Situationen, die ein Aussenstehender leicht lösen kann.

Machen Sie ein Beispiel.
Ritler: Nehmen wir beispielsweise Betroffene mit Rückenproblemen. Oft

wollen sie arbeiten, sind aber krank geschrieben, weil sie nichts Schweres tragen dürfen. Hier genügt es eigentlich, im Gespräch mit dem Arbeitgeber zu klären, ob man dem Mitarbeitenden für einige Monate das Säcke schleppen erlassen kann. Man redet dann von Alternativ-Arbeitsplatz: Das klingt immer so grossartig. Dabei sind es wirklich häufig nur kleine Dinge, die geändert werden müssen.

■ *Für einen Kleinbetrieb sind aber schon solche Änderungen gravierend, oder?*
Ritler: Das ist durchaus richtig. Wenn in einem Betrieb nur eine Handvoll Leute arbeiten, dann wird es schwierig, jemanden bei schweren Arbeiten zu entlasten. Im schlimmsten Fall finden unsere Leute wirklich keine Möglichkeit für eine Wiedereingliederung. Ich muss dazu auch sagen: Wenn Wiederbeschäftigung scheitert, dann in der Regel aus logistischen und administrativen Gründen. Nur ein verschwindend kleiner Teil der Krankgeschriebenen versucht sich zu drücken und IV-Rente zu kassieren. Die meisten wollen wirklich arbeiten.

■ *Bei welchen Personen ist eine Wiedereingliederung grundsätzlich unmöglich?*
Ritler: Jeder Fall ist individuell. Deshalb ist es schwierig, Standardaussagen zu machen. Aber es gibt dagegen positive Beispiele, bei denen man gar nicht mehr daran geglaubt hat.

■ *Welche?*
Ritler: Da war zum Beispiel eine Dame mit einem Schleudertrauma. Sie hatte in einem Gastrobetrieb gearbeitet und war schon sechs Monate arbeitsunfähig. Daraufhin hat der Arbeitgeber ihr gekündigt. Eine unserer Care Managerinnen konnte ihr in dieser Situation eine Teilzeit-Beschäftigung vermitteln. Dadurch hatte sie neben einer halben IV-Rente wieder die Chance, in das Erwerbsleben einzusteigen.

■ *Finanziell dürfte diese Lösung nicht sehr attraktiv gewesen sein.*
Ritler: Es geht nicht immer ums Geld. Oft sehnen sich die Betroffenen nach einer geregelten Tagesstruktur. Sie wollen sich nicht 100 Prozent auf die IV stützen und dafür zuhause herum sitzen. Man muss ausserdem klar sehen: Der Weg zurück zu einer vollen Arbeitstätigkeit ist leichter, wenn die krank geschriebene Person bereits teilzeit wieder arbeitet.

«Selbst beim besten Arbeitnehmer beginnt nach zwei Monaten zuhause die Selbstmotivation zu schwinden.»

■ *Wie gehen die Care Manager bei ihrer Begleitung vor?*
Ritler: Es finden mehrfach von uns begleitete Gespräche statt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei bestimmten Personen muss abgeklärt werden, warum sie bei einem gewissen Pensum ihre Leistung nicht mehr steigern können. Wir hatten beispielsweise kürzlich einen Fabrikarbeiter, der im Laufe der Wiedereingliederung seinen Arbeitsgrad nicht mehr auf über 50 Prozent erhöhen konnte. Hier konnte eine Lösung vereinbart werden, bei welcher der betreffende Mitarbeiter jeweils alle Monate 10 Prozent mehr arbeiten wird statt auf einmal 50 Prozent. Ebenfalls häufig schlagen wir den Arbeitgebern vor, ihren kranken Mitarbeiter eine Zeit lang mit einem Freitag zwischen den Arbeitstagen zu beschäftigen: also Montag, Mittwoch und Freitag.

■ *Nur acht Prozent aller Firmen beschäftigen in der Schweiz mindestens eine Person mit Einschränkung. Wie reagieren die Firmen auf die Care Manager der Swica?*
Ritler: Also ich zweifle etwas an dieser Zahl. Tatsächlich gibt es aber noch viele andere Einschränkungen, die vielleicht weniger gravierend sind und in der Statistik nicht erfasst werden. Entsprechend gibt es wohl in den Betrieben deutlich mehr Mitarbeitende mit einem Handicap.

■ *Wie weit kommen die Arbeitgeber ihren krank geschriebenen Arbeitnehmern entgegen?*
Ritler: Die Bedingungen für eine Wiedereingliederung müssen besprochen und ausgehandelt werden. In der Regel sehen aber die Unternehmen die Vorteile, wenn ein Mitarbeitender wieder im Betrieb ist statt zuhause. Gespräche sind immer das Wichtigste. Unsere Care Manager hatten kürzlich einen älteren Angestellten einer Grossbäckerei zu betreuen. Er hatte einen Nervenzusammenbruch erlitten. Die Kollegen hatten ihm immer mehr Aufträge gegeben, obwohl sie nicht dazu berechtigt waren. Er konnte das Pensum kaum mehr bewältigen. Aber weil er nur schlecht Deutsch sprach, konnte er sich nicht wehren. Im Gespräch mit dem Chef stellte sich heraus, dass dieser nichts von der Situation wusste. Sofort hat er eingegriffen, die Zusatzaufträge unterbunden und seinem Mitarbeitenden auch einen Deutschkurs bezahlt. Jetzt arbeitet der betreffende Angestellte wieder voll im Betrieb.

■ *In welchen Branchen ist die Reintegration besonders problematisch?*
Ritler: Nicht die Branche ist das Problem, sondern die Unternehmens-

grösse. Je grösser ein Betrieb, desto mehr Chancen bieten sich für alternative Aufgaben.

■ *Menschen mit psychischer Behinderung gelten als unzuverlässig und sind deshalb bei Arbeitgebern nicht beliebt. Welche Lösungsansätze bietet Swica den Firmen an, um solche Personen weiter zu beschäftigen?*

Ritler: Wenn eine Person mit psychischer Beeinträchtigung längere Zeit arbeitsunfähig ist, wird es in der Tat sehr schwierig, aber trotzdem nicht ganz chancenlos, etwas zu machen. Psychische Fälle entwickeln oft eine negative Eigendynamik. Nach einem Jahr wird deshalb auch der beste Mitarbeitende wahrscheinlich unzuverlässig. Genau das gilt es mit einem frühzeitigen Erkennen und Eingreifen zu verhindern.

«Die geplanten Reformen der 5. IVG-Revision sind sicher ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings setze ich gewisse Fragezeichen.»

■ *Welche Ansprüche kann ein versicherter Arbeitnehmer an seinen Arbeitgeber stellen?*

Ritler: Erfahrungsgemäss nehmen die Arbeitgeber ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden in verschiedenen Formen wahr und unterstützen den kranken Arbeitnehmer, damit dieser möglichst rasch wieder seine Arbeitstätigkeit aufnehmen kann. So wird beispielsweise geprüft, ob dem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitsplatz innerhalb der Firma angeboten werden kann. Oder ob der Arbeitgeber seinen Beschäftigungsgrad kontinuierlich steigern kann. Auch Hilfsmittel wie zum Beispiel ein Stehpult oder ein Sitzball können anstelle eines normalen Pultes dazu beitragen, dass der Arbeitnehmer früher wieder ins Erwerbsleben einsteigen kann. Der Care Manager übernimmt hier eine koordinative Aufgabe oder schlägt dem Arbeitnehmer – auch in Absprache mit dem behandelnden Arzt und Arbeitnehmer – verschiedene Möglichkeiten vor, was man im konkreten Fall unternehmen könnte.

■ *Sie haben erwähnt, dass die Betriebsstruktur manchmal keine Alternativarbeit zulässt. Was passiert dann mit den Mitarbeitenden?*

Ritler: Dann kommt es zur Kündigung. Swica übernimmt in solchen Fällen die Koordination mit der Arbeitslosenkasse und den regionalen Arbeitsvermittlungsstellen. Wir arbeiten auch mit externen Partnern zusammen, um eine neue Stelle zu vermitteln.

■ *Müsste hier nicht die IV aktiv werden?*

Ritler: Nicht zwingend. Kürzlich hatten wir einen 55-jährigen Piloten mit einer Erkrankung, die ihm das Fliegen nicht mehr erlaubte. Ich glaube nicht, dass die IV aufgrund des Alters des Piloten eine Wiedereingliederung vorgenommen hätte. Und wenn, dann wäre bis dahin auch zu viel Zeit verstrichen.

■ *Wie viele Personen können Ihre Care Manager jährlich wieder in den Arbeitsprozess zurückführen?*

Ritler: Bei 50 bis 60 Prozent der vom Care Management betreuten Fälle können wir die Dauer der Arbeitsunfähigkeit verkürzen und damit auch «Dauerfälle» verhindern, bei denen es sonst zu einer IV-Anmeldung kommen würde. Das Problem ist allerdings nicht nur die Wiedereingliederung, sondern die volle Arbeitsfähigkeit in gekündigtem Zustand.

■ *Was meinen Sie damit?*

Ritler: Sehr oft geschehen Krankschreibungen aufgrund von zwischenmenschlichen Problemen am Arbeitsplatz. Mitarbeitende werden also beispielsweise krank, weil sie die Kündigung erhalten haben oder weil ihr Betrieb schliesst. Hier sind psychologische Probleme die Auslöser für die Krankheit. In wirtschaftlich härteren Zeiten häufen sich solche Fälle. Da wir die Versicherung des Arbeitgebers sind, können wir in derartigen Situationen nur sehr eingeschränkt beziehungsweise gar nicht handeln.

■ *Das würde in den Aufgabenbereich der IV fallen. Reichen die geplanten Massnahmen der 5. IVG-Revision Ihres Erachtens, um die Reintegration von erkrankten Menschen merklich zu verbessern?*

Ritler: Die geplanten Reformen sind sicher ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings setze ich gewisse Fragezeichen. Bis heute ist unklar, was Früherkennung bei der IV konkret heisst und was dort gemacht werden soll. Werden die Leute beraten? Händigt man ihnen Flyers aus? Wie soll Früherkennung ohne Meldungszwang funktionieren? Ich sehe auch ganz konkrete Probleme bei allem guten Willen.

■ *Welche?*

Ritler: Swica reagiert bei ihren Versicherten innert 60 Tagen nach Arbeitsausfall. Das ist der vernünftige und rechtzeitige Zeitpunkt zur Früherkennung. Wenn die IV die Arbeitsfähigkeit aller Krankgeschriebenen innert dieser Periode abklären will, dann stösst sie schnell an Kapazitätsprobleme. Wenn die Meldungen dagegen

nicht auf Zwang, sondern auf Freiwilligkeit basieren, dann besteht eine grosse Wahrscheinlichkeit dafür, dass sich nur die Arbeitgeber melden, die ohnehin schon sozial engagiert sind.

■ *Sehen Sie auch positive Aspekte?*
Ritler: Die Integrationsmassnahmen für Firmen sind sicher ein guter Ansatz. Grundsätzlich sind ja die Betriebe bereit, Personen mit Einschränkungen zu beschäftigen. Der Anreiz könnte sicherlich noch erhöht werden, wenn den Firmen keine Mehrkosten dafür entstehen.

■ *Hätte die klare Unterstützung von Supported-Employment-Arbeitsmodellen mit in die 5. IVG-Revision gehört?*
Ritler: Supported Employment, also die Begleitung von eingeschränkten Menschen in der freien Wirtschaft, halte ich für eine sehr gute Sache unabhängig von der 5. IVG-Revision. So nutzt Swica seit kurzem die Dienstleistungen der psychiatrischen Universitätsklinik Zürich, welche ein derartiges Projekt gestartet hat. Swica soll dabei unter ihren Versicherten geeignete Fälle erkennen. Für Personen, die aufgrund psychischer Leiden längerfristig Unterstützung brauchen, ist dies sicher eine gute Lösung. ■

Erfolgreiches Pilotprojekt

Die Swica Gesundheitsorganisation entstand 1992 durch den Zusammenschluss der vier Krankenversicherungen Oska, Zoku, Sbkk und Panorama. Swica betreut 980 000 Versicherte und über 19 000 Unternehmungen in der ganzen Schweiz und ist damit die viertgrösste Kranken- und Unfallversicherung in der Schweiz. Das Angebot von Swica umfasst sowohl die Kranken- und Unfall- als auch die Taggeldversicherung und richtet sich an Privatkunden wie auch an Unternehmen. Swica beschäftigt rund 1300 Mitarbeitende. Der Sitz der Generaldirektion befindet sich in Winterthur. Swica hat 2001 mit einem Pilotprojekt für die frühzeitige Wiedereingliederung von erkrankten oder verunfallten Versicherten gestartet. Inzwischen prüfen und begleiten im Privatkunden- und Unternehmensbereich 44 Care Manager die arbeitsunfähig geschriebenen Angestellten. Infos unter www.swica.ch. Nebst Swica verfügen auch andere Krankenversicherer über Begleitkonzepte für erkrankte oder verunfallte Versicherte, so unter anderen die Helsana als grösster Versicherer der Schweiz mit 1,8 Millionen Versicherten oder die CSS mit 1,2 Millionen Versicherten. *(eri)*

PRO SENECTUTE
Für das Alter

Pro Senectute ist die grösste private Stiftung in der Schweiz im Dienste der älteren Generation

Regelmässige Bewegung ist gerade auch für ältere Menschen sehr wichtig. Sie als Heimangestellte wissen das und möchten deshalb:

- **Bewegungskurse für die älteren Menschen** in Ihrem Heim anbieten
- sich in einem **speziell darauf ausgerichteten Lehrgang weiterbilden**

Besuchen Sie einen Weiterbildungskurs von Pro Senectute! Als speziell ausgewiesene Kursleiterin sind Sie befähigt, in vielen praxisorientierten Lektionen und mit erwachsenenbildnerischen Methoden selbständig Bewegungslektionen für ältere Menschen in Heimen zu planen und durchzuführen.

Kursdaten: 4./5. Mai und 8./9. Juni 06 (4 Tage)
Anmeldeschluss: 4. April 2006
Ort: Sportzentrum Chlotisberg über dem Baldeggersee
Kosten: Fr. 625.– (exkl. Kost und Logis)

Mehr Infos erhalten Sie bei:
Pro Senectute Schweiz, Fachstelle PS Sport
Lavaterstrasse 60, Postfach, 8027 Zürich
Telefon 044 283 89 89
Mail: ps-sport@pro-senectute.ch

Einfach komfortabel ..

Der Clematis erfüllt alle Anforderungen an einen Pflegerollstuhl und noch mehr...
Nur beim Preis ist er knauserig!

Neu ist der Clematis mit Arbeitstisch, Seitenpelotten und winkelverstellbaren Fussplatten ausgerüstet.
Natürlich zum gleichen Preis!

Verlangen Sie ein Exemplar **kostenlos und unverbindlich** zur Probe!

Gloor Rehabilitation & Co AG
Mattenweg 5 CH - 4458 Eptingen
Tel. 062 299 00 50 Fax 062 299 00 53
www.gloorrehab.ch mail@gloorrehab.ch