

Disability Management – (k)ein Kerngeschäft der betrieblichen Sozialarbeit?

Ein Bericht zur Tagung vom 14.9.2007 in Bern

Grosse Herausforderungen für die Soziale Arbeit in Betrieben

Am 14. September veranstaltete AvenirSocial und das Netzwerk der Leitungen der betrieblichen Sozialberatung in Bern eine Arbeitstagung: Im Vordergrund stand die Frage, ob Disability Management ein Kerngeschäft der betrieblichen Sozialarbeit sei. Nach verschiedenen Referaten, einem Workshop und einer Podiumsdiskussion war den 120 Anwesenden klar: Soziale Arbeit hat im Disability Management einen festen Platz.

Pierre Amman wird niemand so schnell vergessen, der diese Tagung besuchte. Wie viele, die nach ihm auf der Bühne standen, plädierte er für Gesundheitsvorsorge, allerdings auf seine Art. Er brauchte für seinen Vortrag auch Worte, jedoch nur wenige und liess diesen Taten folgen. Das hiess für die Tagungsteilnehmerinnen und Tagungsteilnehmer: sich richtig hinsetzen, den Atem spüren, dann aufstehen, die Arme austrecken, zuerst den linken und dann den rechten. Diese Übungen fanden statt, kurz nachdem Isabelle Bohrer, Geschäftsleiterin von AvenirSocial, Silvia Heiniger vom Netzwerk der Leitungen betrieblicher Sozialberatung sowie Viviane Joyce Laissue als Moderatorin die Tagung um halb zehn eröffnet hatten. Und es sollten nicht die letzten Übungen bleiben. Bis am Mittag bewegten sich die Tagungsteilnehmenden noch einige Male engagiert auf Anweisung von Pierre Ammann.

Um Gesundheitsvorsorge und andere Aspekte von Disability Management ging es dann auch in den Referaten von Dieter Kissling vom Institut für Arbeitsmedizin (IfA), Thierry Chanson von der Swisscom Fixnet, Esther Wermuth von der Hochschule Soziale Arbeit Luzern (HSA) und Michael Bremmer, vom deutschen Fachverband Betriebliche Sozialarbeit (bbs)

Bedingt einsetzbare Mitarbeiter

Dieter Kissling erzählte in seinem Referat zuerst von der Vergangenheit Sozialer Arbeit in den Betrieben, bevor er auf die Gegenwart kam und die Zukunft skizzierte.

Er sprach von Betrieben, die in den Achtziger Jahren ein „ethisch-moralisches“ Gewissen hatten und sich um „bedingt einsetzbare Mitarbeiter“ kümmerten – „BEMS“ in der Fachsprache – dieses Gewissen aber inzwischen verloren haben. In seinem Blick auf die Gegenwart (und allerjüngste Vergangenheit) sprach Dieter Kissling von „Shareholder-Value-Jahren“. Jahren, während denen 2002 und 2003 die Kosten für psychische und psychosomatische Erkrankungen in die Höhe schnellten, und viele Unternehmen begannen, Lösungen zu suchen, um diesem neuen,

ungemütlichen „Kostenfaktor“ zu begegnen. Viele Unternehmen sahen oder sehen diese Lösung vor allem in einem Absenzenmanagement.

In seinen Worten über die Zukunft entwarf Dieter Kissling sowohl ein Bild zukünftiger Arbeit als auch eines des Disability Management. „Flexibilisierung“ und Fragmentierung“ sah er als wichtige Elemente der zukünftigen Arbeitswelt. Berufe, welche 30 Jahre oder länger ausgeübt werden können, würden der Vergangenheit angehören. In Zukunft gäbe es vermehrt 2 bis 3-jährige Projektarbeiten, für die Mitarbeitende angestellt werden. Eine Art von Arbeit, die von jeder und jedem lebenslanges Lernen verlange. Zudem sei die Bereitschaft gefordert, sich immer wieder auf Neues einzulassen, auch auf neue Arbeitsorte. Weiter gäbe es in Zukunft mehr „Dienstleistungs- und „Emotionsarbeit“. Arbeit, für die man fit sein müsse, fit und nett, damit einem Kundinnen und Kunden Produkte oder Dienstleistungen abkaufen.

Viel Arbeit für Disability Management

Deshalb gehöre „Disability Management ins Portfolio betrieblicher Sozialarbeit“, sagte Dieter Kissling, nachdem er die zukünftige Arbeitswelt skizziert und die Leistungsfähigkeit des Disability Managements erläutert hatte. Er begründete dies mit einer „Stressbewältigung“, die immer wichtiger werde und mit immer älter werdenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die anfälliger für Krankheiten seien als jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beidem könnten Unternehmen nur mit einem Disability Management begegnen, zu dem eine wirksame Gesundheitsprävention ebenso gehört wie die Möglichkeit, Menschen an ihrer alten oder an einer neuen Arbeitsstelle wieder einzugliedern, nachdem sie längere Zeit krank waren oder einen Unfall hatten.

Beispiel Swisscom Fixnet

Nach diesen Worten von Dieter Kissling schien Swisscom Fixnet ein gutes Beispiel dafür zu sein, wie ein Teil des Disability Managements, nämlich das Absenzenmanagement, in einem Betrieb mit 17000 Mitarbeitenden funktioniert. Laut Thierry Chanson von Swisscom sensibilisiert Swisscom Fixnet die Neueintretenden mit spezifischen Gesprächen und führt regelmässig Monatsrapporte durch. Zudem haben Vorgesetzte nach jeder Absenz eine Unterredung mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In diesen geht es unter anderem um Motivation und die Bedingungen am Arbeitsplatz. Die Akzeptanz dafür sei bei den Mitarbeitenden gross, meinte Thierry Chanson. Fast im gleichen Atemzug betonte er jedoch, Massnahmen wie ein Absenzenmanagement durchzuführen sei wichtig. Ebenso wichtig sei aber die Gesundheitsprävention innerhalb einer eigentlichen „Präventionsstrategie“ und gut geschulte direkte Vorgesetzte. Denn diese müssten ein „Ohr“ für die Anliegen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, diese Anliegen richtig bewerten und schnell handeln können...

Die Chance: Positionierung der Sozialen Arbeit

Esther Wermuth von der Hochschule für Soziale Arbeit in Luzern (HSA) definierte in Ihrem Referat zunächst Disability Management als Diskussion über den Umgang mit ökonomischen und gesellschaftlichen Folgen von Krankheit und Behinderung. Disability Management soll insbesondere Menschen nach einer Krankheit oder nach einem Unfall wieder in ihren Arbeitsplatz eingliedern. Entweder an ihrem angestammten Arbeitsplatz oder an einem neuen. Dies soll zum Nutzen der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden geschehen, zum Nutzen des sozialen Sicherungssystems und schliesslich der gesamten Gesellschaft.

Nicht wenige dürfte die die Zahl der Akteure erstaunt haben, welche Esther Wermuth als Mitwirkende in einem Disability Management-Prozess nannte. Zu diesen Akteuren - insgesamt über 20 - gehören unter anderem politische Instanzen, Sozialversicherungen und Gewerkschaften ebenso wie Betriebsärztinnen und Ärzte, Disability Managerinnen und Manager, Vorgesetzte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeit, Wünsche und Absichten sinnvoll koordiniert werden müssen. Sozialarbeitende bringen ideale Grundkompetenzen für dieses Case management mit. Esther Wermuth begründet auch anhand des Gegenstandsbereichs (soziale Probleme) und der Funktionsbestimmung (die Bewältigung dieser Probleme), weshalb die Soziale Arbeit ein zentraler Akteur im Disability Management ist. Die Chance zur Positionierung liegt auch darin, dass die Soziale Arbeit sich am Aufbau von Konzepten und Strategien im Unternehmen beteiligt.

Soziale Arbeit: Menschen kompetent machen

Einen Blick über die Grenze Richtung Deutschland ermöglichte das Referat von Michael Bremmer, Geschäftsführer des deutschen Bundesfachverband Betriebliche Sozialarbeit (bbs). Michael Bremmer umschrieb zunächst Disability Management mit Hilfe einer englisch/deutschen Übersetzung: „To disable“ habe eine defizitäre Bedeutung, sagte er „to able“ sei „to disable“ aber sehr nahe und bedeutete unter anderem begabt oder fähig sein. Mit diesen Übersetzungen schlug Michael Bremmer eine Brücke zu seinem Verständnis Sozialer Arbeit: „Soziale Arbeit hat den Zweck, Menschen fähig, kompetent zu machen“.

Im Verlauf seines weiteren Referates äusserte sich Michael Bremmer über die Geschichte betrieblicher Sozialarbeit. Diese gibt es in Deutschland seit 1900 - und erwähnte dabei die Veränderungen bei den Schwerpunkten in der betrieblichen Sozialarbeit in den vergangenen 10 Jahre. Waren vor einem Jahrzehnt Jahren Sucht und psychische Erkrankungen Beratungsschwerpunkte, so sind es heute Themen rund um Gesundheit, Fehlzeiten, Stress, Kommunikation und Kooperation. Im weiteren Verlauf äusserte sich Michael Bremmer aber auch – wie schon Referenten vor ihm – dahingehend, dass sich Disability Management für Unternehmen „rechnet“: Schon wenig erfolgreiche „Fälle“, schon wenige, erfolgreich eingegliederte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanzieren ein Team von Disability-Managerinnen und Disability-Manager.

Rollenkonflikte, hoffnungslose Fälle und Weiterbildung

Nach den Referaten waren die Tagungsteilnehmerinnen und Tagungsteilnehmer in Workshops gefordert. In Gruppen verteilt suchten und fanden diese Antworten auf Fragen wie zum Beispiel „Welche Perspektiven eröffnet Disability Management in der Betrieblichen Sozialarbeit?“ oder „Was sind die Risiken der Umsetzung?“

Nach diesen Workshops und am Schluss der Tagung fand eine Podiumsdiskussion statt. Während dieser ging es unter anderem um Rollenkonflikte im Case Management, um hoffnungslose Fälle, die sich um das Schleudertrauma drehen, um Disability Management-Weiterbildung oder um Netzwerke, die angelegt werden sollten, weil Disability Management eine interdisziplinäre Angelegenheit ist.

Text und Bilder: Marlon Heinrich