

Operativer Runder Tisch findet neue Lösungen zur frühzeitigen Erkennung und Behandlung von Menschen mit psychischen Erkrankungen

Trägerübergreifend werden alle Akteure im und außerhalb des Unternehmens neue Prozesse etablieren – die steigende Zahl der AU-Tage aufgrund psychischer Symptomatiken gibt Anlass zur Sorge.

Köln, 13. April 2005

Harald Kaiser – IQPR

IQPR-Pressemitteilung

Wie in den meisten Industriebereichen macht der demographische Wandel in einer sich immer mehr verdichtenden Arbeitswelt infolge von Automatisierung und globalem Wettbewerbsstreben auch vor den Toren der FORD-Werke nicht Halt. Insbesondere seelische Erkrankungen und einherkehrende Fehlzeiten werden für Unternehmen zu einem wachsenden Problem und einem nicht zu unterschätzenden Wirtschaftsfaktor. Seelische Probleme spielen auch bei vielen körperlichen Leiden eine wichtige Rolle. Häufig wird dieser Zusammenhang nicht bemerkt. Spätestens jetzt sind alle verantwortlichen Akteure aufgerufen, gemeinsam einer möglichen Gefährdung bereits in einer frühen Phase zielorientiert entgegenzuwirken.

Bereits 2001 wurde in den Ford-Werken Köln und 2004 in Saarlouis ein neues Managementsystem implementiert und erfolgreich Prozesse in den betrieblichen Alltag eingeführt. Ein Disabilitymanager und ein interdisziplinäres Team sind Kern in einer seit nunmehr 4 Jahren bewährten Organisationsform. Zudem ist FORD den multikulturellen Herausforderungen durch ein hochkompetentes Diversity Management schon seit vielen Jahren erfolgreich entgegnet.



Abbildung 1: Vertreter der FORD-Werke (u.a. Arbeitsdirektor, Betriebsrat, DM-Manager, Betriebsarzt), Leistungserbringern (IQPR, IfD, Kliniken) und Leistungsträgern (Arbeitsagentur, BfA, LVA, Integrationsamt, BKK, MdK) suchen nach gemeinsamen zukünftigen Strategien.

Nach Aussage der Personalleitung wirkt sich die steigende Tendenz der Fehlzeiten nachteilig auf das Unternehmen aus, welches sich als Benchmark am Branchendurchschnitt, an Mitbewerbern, aber auch mit anderen FORD-Produktionsstätten messen muss. Fehlzeiten und damit verbundene Lohnfortzahlungskosten (jährlich ca. 50 Millionen €) sind nur die Spitze eines Eisbergs. Einarbeitungszeiten für neue Mitarbeiter, geminderte Qualität in Prozess und Ergebnis oder die Auswirkungen auf das Leistungsverhalten der Kollegen sind nur wenige weitere relevante Kostenfaktoren. Diese gravierenden organisatorischen, aber auch schwer zu messenden Reibungsverluste sind teilweise vermeidbar. Um den Umgang mit dem Thema „Psychische Störungen“ bei allen darzustellen, wurde dieser themenzentrierte Runde Tisch einberufen.

Leitende Akteure der FORD-Werke Köln, Leistungserbringer der medizinischen und beruflichen Rehabilitation, alle relevanten Sozialversicherungsträger, der MdK, das Integrationsamt sowie das IQPR Köln fanden sich zu einem operationellen Runden Tisch zusammen und erarbeiteten Vorgehen, die Gemeinsamkeit, Transparenz, Effektivität und Effizienz zukünftig verstärkt in den Vordergrund stellen.

Mehrere praktische Fallbeispiele wurden vorgestellt um konkrete Formen der Zusammenarbeit anzuregen.

Innerbetrieblich wurde bereits eine bewährte Struktur geschaffen, ein Ansprechpartner steht für alle internen und externen Partner zur Verfügung. Umgekehrt wäre ein solcher „Casemanager“ als Clearingstelle wünschenswert. Dies ist nach wie vor in unserem gegliederten Sozialversicherungssystem schwierig. Ein Ansatz wurde mit dem SGB IX mit den Servicestellen geschaffen, diese Einrichtung muss noch besser gefordert und genutzt werden.

Eine weitere Institution, die auch konkrete Maßnahmen, Förderungen und Beratungsleistungen übernehmen kann, traditionell vor allem im Bereich des Schwerbehindertensektors, ist der Integrationsfachdienst. Diese wurden bislang noch unzureichend genutzt, können aber in Zukunft verstärkt Partner von Unternehmen werden und somit eine sinnvolle Verknüpfung zu privaten Beratungseinrichtungen wie z.B. dem IQPR bilden.

Schlüssel zum Erfolg sind mehrere Faktoren, vorangestellt sind hier die Kommunikation und Information zu nennen. Vielfach sind Unkenntnisse über mögliche Leistungen und Maßnahmen Grund, dass sie bislang noch keinen Einfluss in den betrieblichen Alltag gefunden haben. Weitere Hemmnisse sind oft realitätsferne Vorstellungen über konkrete Arbeitsplätze und abzuleitende Empfehlungen der Haus- und Fachärzte bzw. Rehaeinrichtungen. Teilweise fehlende Vergütungsanreize für Unternehmen, die zudem die Verantwortungspflicht für den Mitarbeiter (im Unterschied zu USA oder Niederlanden) bereits nach 6 Wochen temporär an das soziale Sicherungsnetz abgeben. Und in dieser Phase weiß das Unternehmen meist nicht, wann es mit der Rückkehr des Mitarbeiters rechnen darf. Klare Struktur, dokumentierte Prozesse und eine für alle verständliche Sprache und

Dokumentation (unter Wahrung des Datenschutzes und des Einverständnisses des Mitarbeiters) werden zukünftig allen Beteiligten helfen. Auch wenn ein Mitarbeiter länger fehlen sollte, so ist dem Unternehmen schon mit der datierten Prognose der Rückkehr zum Arbeitsplatz sehr geholfen. Die innerbetriebliche Routine mit Rückkehrgesprächen, Profilvergleichen oder ergonomischen Anpassungen ist ja bereits etabliert. Weitere wichtige Kriterien für eine Verbesserung wurden gesammelt und sind in Abbildung 2 dargestellt.

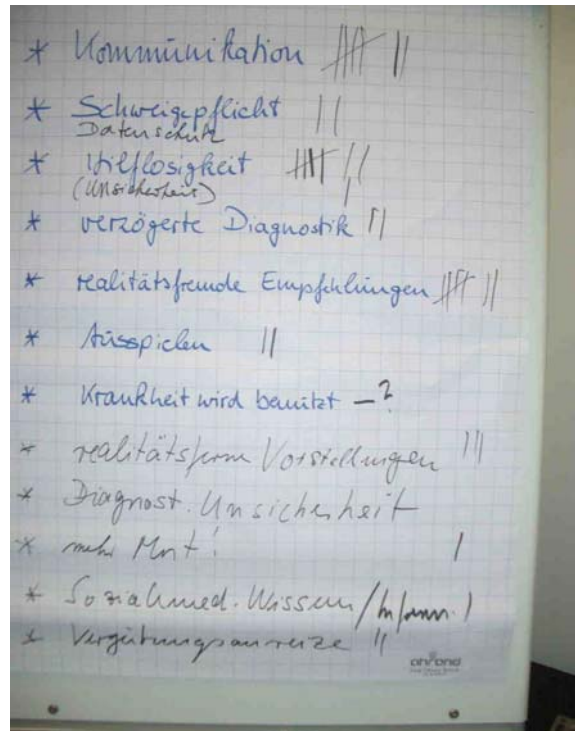


Abbildung 2

Ergebnissammlung (Auswahl):

- Mit einer Fachklinik mit dem Schwerpunkt psychische und psychosomatische Störungen wird eine Kooperation angestrebt, die auch die Anwendung des Profilvergleichsverfahrens IMBA zum Ziel hat.
- Außerbetriebliche Beratungsstellen können vom MdK installiert und angeboten werden.
- Operative Kleingruppen werden installiert, um konkrete Fragen zu klären. Hier können auf kurzem Amtswege Maßnahmen zeitnah ergriffen werden.
- Der Integrationsfachdienst soll verstärkt in die Routine als Kooperationspartner einbezogen werden.
- Mit den Rentenversicherungen und der Agentur für Arbeit werden frühzeitig, bedarfsgerechte und unbürokratische Maßnahmen eingeleitet.
- Die Servicestelle soll näher an das betriebliche Geschehen gebunden werden.
- Optimierte Prozesse werden zukünftig intensiver in Handlungsanleitungen festgehalten und in ein standardisiertes Prozessmanagement integriert.

Weitere Workshops in Form von Runden Tischen werden kontinuierlich genutzt um die Kommunikation und Interaktion zwischen allen Akteuren an der Schnittstelle Betrieb, Leistungserbringer und Leistungsträger in Zukunft zu optimieren. Die Gesellschaft hat ein hohes Interesse an diesem Zusammenspiel.