



### **Nach Krankheit zurück in den Job**

Je länger eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter krankgeschrieben ist, umso schwieriger ist es, an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Alle psychischen Krisen sind meist langwierig – und so kämpfen fast alle Menschen, die von einem Burnout, einer Depression oder anderen psychischen Problemen betroffen waren, mit der Frage: Wird es mir gelingen, im Beruf, in meinem Team wieder Fuß zu fassen? Sie als Führungskraft spielen dabei eine zentrale Rolle.

Unterstützen Sie ihre Beschäftigten in der ersten Zeit besonders. Davon profitieren Sie genauso wie er selbst. Langfristige Veränderungen für einzelne Beschäftigte funktionieren nur, wenn das Team mit bedacht wird. Dabei gilt in Bezug auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits eine psychische Krise erlebt haben: Ein vertraulicher Umgang mit sensiblen Informationen ist extrem wichtig.

## **Tipps und Hinweise**

### **Wenn ein Mitarbeiter zurück ist**

Wenn der Mitarbeiter wieder im Betrieb ist: Behandeln Sie ihn nicht wie einen „Kranken“. Ein klarer und respektvoller Umgangston gibt Sicherheit; in Watte gepackt werden muss er jedoch nicht. Sagen Sie dem Mitarbeiter auch, dass er sehr wohl selbst Wahl- und Einflussmöglichkeiten auf seine Rückkehr in den Job hat, die er nutzen sollte.

### **Wiedereingliederung erfolgreich mit BEM gestalten**

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen am Stück oder auch insgesamt arbeitsunfähig ist, hat der Arbeitgeber die Aufgabe, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zu beginnen (gesetzliche Grundlage: § 84 des Sozialgesetzbuches (SGB) IX). Ziel ist dabei, die aktuelle Phase der gehäuften Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und neuen Krankheitsphasen vorzubeugen. Neben der Vorbeugung der Erkrankung, regelt das BEM die Wiedereingliederung nach längerer Abwesenheit, die die Begleitung durch ein Integrationsteam vorsieht. Darüber hinaus sollte die- oder derjenige, der die Wiedereingliederung macht, eine Person aus dem Team als Vertrauensperson und zentralen Ansprechpartner aussuchen, denn personelle Kontinuität und Vertrauen sind für die Betroffenen und für den Erfolg der Wiedereingliederung entscheidend.

### **Vorteile der stufenweisen Wiedereingliederung**

Besonders bewährt hat sich in den letzten Jahren die „stufenweise Wiedereingliederung“. Hier nimmt die oder der Beschäftigte seine Tätigkeit Schritt für Schritt wieder auf. In der Zeit der stufenweisen Wiedereingliederung ist die oder der Beschäftigte weiterhin krankgeschrieben. Dieses Modell bietet viel Flexibilität für individuelle Abmachungen. Die oder der Beschäftigte kann seine Arbeitskraft immer mehr aufbauen, Veränderungsideen können gemeinsam umgesetzt werden. Die Phase der Wiedereingliederung dauert in der Regel sechs Wochen bis sechs Monate, kann aber auf zwölf Monate ausgedehnt werden. Die Teilnahme vonseiten des Beschäftigten ist freiwillig. Auch das Unternehmen, der behandelnde Arzt und die Krankenkasse müssen zustimmen. Die Erfolgsquote ist hoch.