

Ratgeber

Zurück zur Arbeit



Teil 2: Praktische Ratschläge für Arbeitgebende

Autoren

Bieri, Manuela.

Long Covid Schweiz

Dr. Rangelov, Natalie.

Altea Long COVID Network

Rudolf, Pia. Sulser&Partner AG

Case Management und berufliche Integration

Scherrer, Florian.

Simonet, Arnaud.

Utiger, Alexandra.

Long Covid Schweiz

Zurück zur Arbeit: Teil 2: Praktische Ratschläge für Arbeitgebende

Long-COVID-Betroffene werden mit vielen Problemen konfrontiert. Sie sind durch ihre [Krankheit](#) häufig in allen Aspekten ihres [Alltags](#) eingeschränkt: ob bei alltäglichen Aktivitäten, in Beziehungen, beim Hobby oder bei ihrer Arbeit. Es ist wichtig, dass Long-Covid-Betroffene bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz gut unterstützt werden. Die [Belastungsintoleranz](#) und Post Exertional Malaise oder PEM, [kognitive Einschränkungen](#) und die [Fatigue](#) sind für die betroffenen Personen die grössten Hürden beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt.

Angesichts der Komplexität von Long COVID stehen selbst erfahrene Arbeitgebende bei der Wiedereingliederung der Betroffenen in den Arbeitsprozess vor Herausforderungen. Dieser Ratgeber vermittelt Tipps, die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden den Wiedereinstieg erleichtern. Der vorliegende Ratgeber beantwortet Fragen wie «Wie können Arbeitgebende die Betroffenen unterstützen?», «Wie lässt sich eine Wiedereingliederung planen?» oder «Wer kann Arbeitgebende und Betroffene unterstützen?». Der erste Teil des Ratgebers erklärt, was Long COVID ist und wie das Syndrom sich auf das Arbeitsleben und die Situation der Mitarbeitenden auswirkt.

Wie können Arbeitgebende die Betroffenen unterstützen?

Kommunikation

Vereinbaren Sie ein ausführliches Gespräch, wenn Mitarbeitende nach einer Infektion mit COVID-19 zur Arbeit zurückkehren (auch nach längerer Zeit). Wie fühlt sich der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin? Fühlen sie sich komplett erholt? Haben sie noch immer Symptome? Gibt es Begrenzungen? Wie können Sie sie unterstützen?

Hinweis: Dem Mitarbeiter, der Mitarbeiterin steht es frei, nicht alle seine/ihre gesundheitsbezogenen Informationen preiszugeben. Wenn jemand nicht darüber sprechen möchte, bestehen Sie nicht darauf.



Vorschläge und Tipps:

- ✿ **Strukturieren** Sie Gespräche klar und schaffen Sie eine wohlwollende, wertschätzende Atmosphäre.
- ✿ Planen Sie einen **regelmässigen Austausch**, z.B. in Form von Wochengesprächen, um zu erfahren, **ob die Arbeitszuteilung dem Gesundheitszustand des/der Betroffenen entspricht**. Zeigen Sie Interesse, Mitgefühl und Verständnis für auftretende Schwierigkeiten.
- ✿ Koordinieren Sie auch regelmässige Gespräche **mit allen** am Eingliederungsprozess beteiligten Personen.
- ✿ **Klären Sie das Team** über die Gesundheitsfolgen des/der Mitarbeitenden auf, am besten gemeinsam mit dem oder der Betroffenen.

Hinweis: Sprechen Sie zuerst mit Ihrem Mitarbeiter, Ihrer Mitarbeiterin, um zu bestätigen, dass er/sie damit einverstanden ist.

Planen Sie den Wiedereinstieg gemeinsam mit den Betroffenen

Arbeitgebende können Betroffene unterstützen, indem sie auf die individuellen Bedürfnisse eingehen und Anpassungen am Arbeitspensum ermöglichen. Kann der/die Betroffene zu seiner/ihrer gewohnten Arbeit und Arbeitszeit zurückkehren oder müssen Arbeitsvolumen und -zeit reduziert werden? Braucht der/die Mitarbeitende mehr Flexibilität bezüglich der Arbeitstage oder -zeiten? Ist der Arbeitsplatz an die neue Situation angepasst oder braucht es Anpassungen?

Vorschläge und Tipps:

- ✿ Beginnen Sie so früh wie möglich mit der Rückführung in den Betrieb. Je nach Gesundheitszustand kann mit einer Stunde pro Woche oder mehr begonnen werden. Dazu eignen sich **einfache** und **strukturierte Aufgaben** ohne Leistungsdruck und ohne Schichtzuteilung. Sie können auch mit der IV oder dem Case Manager darüber sprechen.
- ✿ **Verteilen Sie** anspruchsvollere Aufgaben **auf verschiedene Tage**. Das bedeutet auch, an den Tagen, an denen diese Person arbeitet, flexibel zu sein. Unter Umständen funktioniert ein fester Zeitplan (z. B. Montag, Mittwoch und Freitag) nicht jede Woche.



Planen Sie eine Wochenarbeitszeit und nicht die Wochentageszeit. Ideal wäre ein Pausentag zwischen zwei Arbeitstagen.

- ✿ Steigern Sie das Arbeitspensum nur in langsamen und kleinen Schritten, nach Rücksprache mit dem Arzt und der IV oder dem Case Manager sowie dem/der Betroffenen. Erwarten Sie **keine Erholung oder Erfolge innert kurzer Zeit** und planen Sie die reduzierte Arbeitsleistung des/der betroffenen Mitarbeitenden über eine längere Zeit ein.
- ✿ Gestalten Sie **individuelle** und **flexible Arbeitsmodelle**, z.B. mit einer höheren Pausenfrequenz, mit längeren Erholungspausen oder mit einer verkürzten Tagesleistungszeit. Offerieren Sie auch die Möglichkeit zu Homeoffice oder einer Einzelarbeit im Betrieb.
- ✿ Es kann hilfreich sein, wenn jemand den Mitarbeiter, die Mitarbeiterin unterstützt, insbesondere in der Anfangsphase. Eine Möglichkeit ist, dass die betroffene Person nach der COVID-Infektion zur Arbeit geht, sobald sie sich bereit fühlt, allerdings **zusätzlich zu ihrer Stellvertretung und ohne Verantwortung**. Die Stellvertretung arbeitet weiter und trägt weiterhin die volle Verantwortung. So können Long-COVID-Betroffene ihrer normalen Arbeit nachgehen, solange es ihre Kräfte zulassen, ohne Verantwortungs- und Zeitdruck. Wenn sie einen freien Tag brauchen, wird die Arbeit durch die Vertretung fortgeführt.
- ✿ **Melden** Sie dem/der Mitarbeitenden auch **kleine Fortschritte und Beobachtungen** in seinem/ihrer Verhalten und bezogen auf seine /ihre Arbeitsleistung zurück.
- ✿ **Bremsen Sie zu hohe Leistungserwartungen und Leistungsansprüche** des/der Betroffenen.

Praktische Massnahmen

Es würde den Rahmen dieses Ratgebers sprengen, Massnahmen für alle denkbaren Arbeitsumgebungen zu nennen. Kreativität und eine offene Kommunikation zwischen Arbeitgebenden und Betroffenen erleichtern vieles.



Hier einige Beispiele für praktische Massnahmen:

- ✿ Richten Sie **Ruhezonen** ein, wo die betroffene Person ohne viel Reizüberflutung Pausen machen kann. Dazu gehört auch, den betroffenen Personen ein **individuelles Pausenmanagement** zu ermöglichen.
- ✿ Reduzieren Sie die Verantwortlichkeit für Kunden und Projekte, insbesondere, wenn damit Ortswechsel oder Fahrzeiten verbunden sind.
- ✿ Unterstützen Sie Betroffene, indem Sie auf ihre Bedürfnisse eingehen und Anpassungen am **Arbeitsplatz** ermöglichen:
 - ✿ Büro/Arbeitsplatz mit anpassbarem **Licht**
 - ✿ Abschirmen von **Lärmemissionen** und **Erwartungsdruck**
 - ✿ **Vermeiden von Störungen** durch Publikumsverkehr (Reizüberflutung)

Folgende Anpassungen können helfen, Schmerzen zu lindern, geistige Ermüdung oder kognitive Schwierigkeiten zu reduzieren:

- ✿ verstellbarer Tisch und Stuhl
- ✿ technische Hilfen wie grösserer Bildschirm, Sprachassistent usw.
- ✿ Besprechen Sie weitere Anpassungen direkt mit den Betroffenen.

In der ersten Phase geht es um die reine Anwesenheit (therapeutisches Arbeitstraining), um die angepassten Rahmenbedingungen zu testen. Beachten Sie bitte, dass dieser Einstieg auf sehr tiefem Niveau erfolgen kann (z.B. 2 Tage pro Woche à 30 Min.). Wenn in der Folge während beispielsweise eines Monats kein **«Crash»** erfolgt, kann auf dieser Basis fortgefahren und die Arbeitszeit langsam gesteigert werden. Seitens der Arbeitgebenden braucht es viel Geduld und die grösstmögliche Unterstützung. Dies ist eine Belastung für die Arbeitgebenden selbst sowie auch für das Team. Deshalb ist eine transparente, kontinuierliche Kommunikation sehr wichtig.

Meist werden die Betroffenen – sofern sie medizinisch gut betreut sind – von Ergotherapeuten begleitet, die sie bezüglich ihres Energiehaushaltes unterstützen. Zu beachten ist: Betroffene **leben nicht «nur» für die Arbeit**. Es ist wichtig, dass sie – nebst der Wiedereingliederung – auch

Energie haben für ihr soziales Leben (soziale Kontakte, sportliche Aktivitäten, Freizeitgestaltung usw.).

Empfieht sich ein Wiedereinstieg in die angestammte Tätigkeit?

Es muss individuell entschieden werden, ob der Einstieg in einem sehr tiefen Pensum möglich ist (siehe oben). Warum? Die betroffene Person braucht allein schon Energie, um aufzustehen, sich der Körperpflege zu widmen und sich anzuziehen, dazu kommt der Arbeitsweg. Gerade mit den ÖV prallen äusserliche Einflüsse auf die betroffene Person (Reizüberflutung), die sie sehr viel Energie kosten können.

Wer kann Arbeitgebende und Betroffene unterstützen?

Für Arbeitgebende empfiehlt sich die Unterstützung durch ein Case Management. Long-COVID-Betroffene sind bezüglich ihres Leistungsvermögens ihre eigenen Experten. Gerade deshalb lohnt sich auch das Einschalten eines Case Managers. Er/sie kann sowohl Betroffene als auch Arbeitgebende unterstützen und ihnen mit Ratschlägen zur Seite stehen. Ebenfalls kann der/die Case Manager/in alle Protagonisten wie Ärzte, Therapeutinnen, Versicherungen usw. in den Prozess einbinden. Das Case Management kann Arbeitgebende und Betroffene sensibilisieren und die betroffene Person unterstützen, kleine Schritte zu tun, Pausen zu machen und Ruhezeiten einzuhalten ([Pacing](#)).

IV-Anmeldung

Für Betroffene ist eine [IV-Anmeldung](#) zwingend nötig. Dies, weil die Taggeldversicherung eine [Anmeldung](#) verlangt, und auch, weil über die IV die Unterstützung durch ein Case Management/Job Coaching beantragt werden kann. Die [IV unterstützt die Eingliederung vor Rente](#), deshalb können diese Kosten über die IV abgegolten werden, ebenso die Kosten für Arbeitsplatzanpassungen, Hilfsmittel etc.

Zudem hat die Invalidenversicherung Zugang zu Eingliederungswerkstätten. Sollte eine Wiedereingliederung bei der angestammten Tätigkeit nicht möglich sein, kann ein Arbeitstraining über eine dieser Institutionen angegangen werden. Dort hat eine betroffene Person die Möglichkeit, mit einem tiefen (Anwesenheits-)Pensum zu beginnen, ohne Druck und unter besten Arbeitsbedingungen. Die IV unterstützt auch die Suche nach einer leidensangepassten Tätigkeit und unter Umständen sogar eine Umschulung.

Wie sich Versicherungen wie IV, Pensionskassen etc. verhalten, ist aktuell offen.

[Rentensprechungen](#) sind bis dato - ausser in vereinzelt Fällen - nicht vorgekommen. Es ist zu beobachten, wie sich die Lage im Umgang mit Long-COVID-Betroffenen bei den Sozialversicherungen entwickelt.

Weitere Informationen

Case Management ist ein spezifisches Verfahren zur koordinierten Bearbeitung komplexer Fragen im Sozial-, Gesundheits- und Versicherungsbereich. Eine ausführliche Erklärung und Definition finden [Sie in diesem Dokument](#). Case Manager/innen haben eine Doppelrolle: Einerseits handeln sie im Auftrag der Arbeitgebenden, um die durch eine Krankheit oder einen Unfall verursachten Kosten möglichst gering zu halten, andererseits handeln sie im Auftrag der betroffenen Person, um ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu erleichtern. Gerade deshalb sind Transparenz und eine offene Kommunikation entscheidend.

Nachstehend eine nicht vollständige Liste von Case-Management-Agenturen:

- * Liste von Supportorganisationen für Jugendliche, verfügbar für alle Kantone:
<https://cm.berufsbildung.ch/dyn/5920.aspx>
- * XpertCenter (verfügbar in DE, FR, IT): <https://www.xpertcenter.ch/>
- * Sulser&Partner AG (Standorte: Zürich, Basel, Bern, Chur, Frauenfeld, Freiburg, Genf, Luzern, St. Gallen): <https://www.sulserpartner.ch/>
- * Weitere Case-Management-Angebote sind via Kranken- und Pensionskassen verfügbar.

Links

Berner Reha Zentrum. «Post Exertional Malaise»

<https://www.rehabern.ch/>

Long Covid Schweiz.

<https://www.long-covid-info.ch>

Netzwerk Case Management Schweiz.

<https://www.netzwerk-cm.ch/>

Verband Covid Langzeitfolgen. «COVID-19 und IV»

<https://www.covid-langzeitfolgen.ch/index.php/iv>

Quellen

Bundesamt für Gesundheit BAG. (2022). Coronavirus: Post-Covid19-Erkrankung.

<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/krankheit-symptome-behandlung-ursprung/long-covid.html>

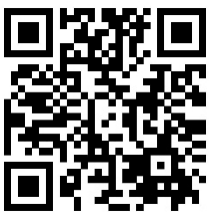
Netzwerk-CM Schweiz. (2022). Fachwissen. Netzwerk Case Management Schweiz.

<https://www.netzwerk-cm.ch/>

Rehaklinik Bellikon. (2022). Kompetenzzentrum berufliche Eingliederung.

<https://www.rehabellikon.ch/kompetenzzentrum-%20berufliche-eingliederung/>

Long Covid Schweiz



info@long-covid-info.ch

[long-covid-info.ch](https://www.long-covid-info.ch)

Sulser & Partner



info@sulserpartner.ch

www.sulserpartner.ch

Altea Long COVID Network



hello@altea-network.com

www.altea-network.com

