

## **Faktenblatt Workshop 3 Projekt Schulterschluss**

### **1. Das „Wie“ und „Warum“?**

Seit Jahren ist die ungenügende Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und der Ärzteschaft ein Dauerthema im Kanton Solothurn. Insbesondere wenn es um die Arbeitsunfähigkeit ging, kochten die Emotionen hoch. Gegenseitig hat man sich dabei den „schwarzen Peter“ zugeschoben und ein konstruktiver Dialog in komplexeren Fällen fand nur selten statt. Mit dem Schulterschluss wollen wir diese negative „Kultur“ durchbrechen und zusammen auf das gemeinsame Ziel, nämlich „den Erhalt der Gesundheit und des Arbeitsplatzes der Mitarbeitenden“ fokussieren. Dies als kleiner Beitrag zur Stärkung des Gesundheitssystems unseres Kantons.

### **2. Besondere Merkmale**

Das beste Regelwerk nützt nichts, wenn der Glaube daran fehlt. Aus Überzeugung, dass wir nur gemeinsam aus dieser negativen Spirale herausfinden, haben sich die involvierten Parteien zusammengesetzt und innert 16 Monaten eine für alle Seiten tragbare Umsetzungslösung gefunden. Die Bereitschaft, den Schulterschluss gegen Aussen aber auch innerhalb der eigenen Organisation zu vertreten, war und ist jetzt gross. Dies auch aus der Überzeugung heraus, dass wir keinen „Papiertiger“ produzieren, sondern mit dem „Merkblatt“ und der „Ombudsstelle“ praxisnahe Instrumente zur Klärung von Fragen respektive Konfliktfällen bereitstellen können.

### **3. Erfolgsfaktoren**

Der Erfolg unseres Projektes lässt sich mit einigen zentralen Faktoren beschreiben:

1. Es braucht die Überzeugung sich für ein gemeinsames Ziel zu engagieren. Und zwar ohne „Wenn“ und „Aber“.
2. Zuhören, sich in eine andere Rolle versetzen können, konstruktiv und ergebnisorientiert diskutieren. Ohne Dialogbereitschaft lassen sich keine tragbaren Lösungen finden.
3. Bestehende Standards nutzen (Zeugnisse Swiss Insurance Medicine), auf geltenden Rechtsnormen abstellen (ärztliche Schweigepflicht) und dies in eine verständliche Form giessen (Grundsätze und Merkblatt).
4. Die Nutzung vorhandener Kommunikationskanäle für die Informationen und Sensibilisierung der betroffenen Personengruppen ist von grosser Bedeutung. Die „Institutions-interne“ Kommunikation ein Schlüsselfaktor.
5. Last but not least ist eine (Kultur)Veränderung kein Sprint sondern ein Marathon. Eine nachhaltige Umsetzung braucht Zeit und Geduld aller Beteiligten.

### **4. Nutzen in der Praxis**

Durch die Umsetzung des Projektes wollen wir konkret den Arbeitsplatz erhalten und die Ausfalltage reduzieren. Die Beteiligten sollen bei komplexeren Fallkonstellationen auf die vorhandenen Instrumente zurückgreifen und im Dialog miteinander zielorientierte Lösungen finden. Dabei soll die Ombudsstelle der Gesellschaft der Ärztinnen und Ärzte des Kantons Solothurn (GAESO) dort zur Geltung kommen, wo sich Arbeitgeber und Arzt nicht finden. Das Merkblatt liefert zu den häufigsten Fragen aus dem Alltag Antworten. Mit der regelmässigen Sensibilisierung des Themas bei den Ärzten, Arbeitgebern und in der Öffentlichkeit, soll der eingeleitete Kulturwandel unterstützt werden.

### **5. Weiterentwicklung**

Die Weiterführung des „runden Tisches“, mit der zusätzlich geplanten Ergänzung eines Facharztes aus der Disziplin Psychiatrie, soll bei der Weiterentwicklung des Schulterschlusses mithelfen. Das Merkblatt wird periodisch aktualisiert. Weiter sind gemeinsame Sensibilisierungsauftritte, so unter anderem an den „Solothurn Talks“ im Herbst 2018, vorgesehen. Mit der Ausdehnung des Schulterschlusses auf die ganze Schweiz erhoffen wir uns zudem gewisse Synergieeffekte.

Für die optimale Genesung und rasche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz, ist die Zusammenarbeit aller Beteiligten zentral. Der Dialog untereinander ist jeweils ein erster wichtiger Schritt dazu.

Weitere Informationen: <http://www.ivso.ch/dynamic/page.asp?seiid=59>

Kilian Bärtschi, AL Suva Solothurn  
Solothurn, Mai 2017