



Neuer Job, der ihm zusagt: Ex-Rangierer Bajram Cuculi kam nach gesundheitlichen Problemen in der Recyclingabteilung von Anyway-Solutions in Dulliken unter

Was geht, wenn nichts mehr geht

Wenn es hart auf hart kommt, ist die SBB für ihre Mitarbeitenden da. Wer schwer erkrankt oder verunfallt, darf auf ihre tatkräftige Unterstützung zählen. Für Kurt Hänni und Bajram Cuculi bedeutete dies Glück im Unglück.

Graue Haare, wilder Schnauz und wache Augen: Kurt Hänni, 57, wirkt heute kräftig und fröhlich. Das war nicht immer so. Vor vier Jahren ist sein Berufsleben aus den Fugen geraten. Der Rangiergruppenleiter kam nach fast 40 Jahren Tätigkeit für die SBB nicht mehr zurecht mit der Belastung am Arbeitsplatz, als beim Rangierbahnhof Biel organisatorische Anpassungen vorgenommen wurden.

Kurt Hänni: «Drei Monate habe ich für Cargo gearbeitet, dann kam der Unfall – für mich klar eine Folge vom Stress.» Der erfahrene Rangierarbeiter

stolperte bei einem Manöver über einen Weichenhebel und zog sich eine heftige Muskelprellung am Rücken zu. «Der Schmerz war extrem. Und die psychische Belastung auch. Ich konnte nicht mehr essen, nicht mehr schlafen.» Der Hausarzt diagnostizierte eine Überproduktion von Stresshormonen, Hänni wurde rangieruntauglich geschrieben. Das war im ersten Moment ein Schock. «Extern eine Stelle zu finden, war aussichtslos. Welche Firma nimmt schon einen über 50-Jährigen, der nie etwas anderes gemacht hat, als zu rangieren?»

Am gleichen Strick ziehen

Vor ähnlichen Fragen stehen immer wieder Mitarbeitende mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit nach Unfall oder Krankheit. Für sie plant die SBB bis 2016 einen Ausbau von Anyway Solutions – des Service Centers von HR – von heute 72 auf 120 Stellen. Dazu kommen bis 2018 zusätzliche 100 Integrationsstellen. Dies wurde mit der Gewerkschaft SEV so vereinbart.

Davon hat auch Hänni profitiert. Begleitet wurde er von der SBB-Gesundheitsmanagerin Sandra Aeppli: «Ich traf mich regelmässig mit Kurt Hänni, habe



Werkstatt in Biel und bei RIDA, der Bewirtschaftung der Billettautomaten.»

Bei Railclean klappte es

Dann kam der Glückstreffer: Hänni hörte von einer freien Stelle bei Railclean und sagte seiner Vorgesetzten, dass er sich dafür interessiere: Railclean gab Kurt Hänni die Chance und schuf eine sogenannte Integrationsstelle. Hänni nutzte die zwei Jahre Anspruch auf Lohnfortzahlung nach Unfall oder Krankheit, um sich bei Railclean als Reinigungsfachmann zu bewähren.

Seit einem halben Jahr hat er nun einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Reinigungsfachmann: Tag für Tag reinigt Hänni Perrons und Fenster, leert Abfallkübel, füllt Handtücher auf und reinigt Toiletten. «Ich mache diese Arbeit gern. Wie sähen denn die Bahnhöfe aus ohne uns?» Finanziell musste er allerdings grosse Abstriche machen, sein Antrag auf IV sei abgelehnt worden, aber er bekomme eine Rente von der Pensionskasse: «Stempeln kam für mich nie infrage. Die Arbeit passt zu meiner physischen und psychischen Verfassung – und zu meinem Alter. Also ist es doch super, wie es jetzt ist.»

Hänni wirkt zufrieden und gesund. Er wolle einfach seine Arbeit gut machen und gesund bleiben. «Ich will unbedingt bei der SBB bleiben. Sie ist eine super Arbeitgeberin.» Hänni lobt auch seine Kollegen und Vorgesetzten und dankt für die Unterstützung.

Emotionen halten lange

Dankbarkeit ist auch bei Bajram Cuculi zu spüren – gegenüber der SBB, seiner Gesundheitsmanagerin Claudia Kleebe, seinem Vorgesetzten Martin Galli und anderen. Der 55-jährige Mann aus Aarburg kam nach einem schweren Arbeitsunfall 1997 schnell wieder auf die Beine und zurück zur Arbeit als Rangierarbeiter.

2010 dann der grosse Schock: Cuculi verlor seine Stelle bei Infrastruktur Betrieb und kam in die berufliche Neuorientierung zum Arbeitsmarktcenter der SBB. Die Emotionen sind heute noch spürbar, wenn er von dieser Zeit erzählt: «Ich fühlte mich wertlos und war sehr traurig. Mir fehlte die Arbeit. Und ich hatte grosse Angst, dass ich nie mehr einen Job fände.»

In dieser Zeit traten auch vermehrt ge-

koordiniert und mit den Beteiligten verhandelt.» In Hännis Fall waren seine Vorgesetzten einbezogen, die IV, der Medical Service, und die Gewerkschaft. Eine Lösung kann gemäss Aeppli nur gefunden werden, wenn alle am gleichen Strick ziehen. Wichtig sei es auch, die Vorgesetzten zu motivieren, Integrationsstellen zu schaffen. Sandra Aeppli sagt, sie habe viel guten Willen und Interesse erlebt.

Auch der Mitarbeitende müsse sich engagieren. Kurt Hänni sei ein prima Beispiel. Hänni: «Ich habe bei Anyway in Dulliken geschnuppert, war in der

DIE BAHN UNTERSTÜTZT NACH KRÄFTEN

2011 konnten bei der SBB insgesamt 296 Mitarbeitende – oder 65 Prozent der von Krankheit oder einem Unfall Betroffenen – dank Reintegration in ihre angestammte Tätigkeit zurückkehren, oder sie fanden intern oder extern einen neuen Job. Bei 35 Prozent musste das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden. Dies wegen Berufsinvalidität, vorzeitigem Altersrücktritt, Tod oder aus arbeitsrechtlichen Gründen, und in der Regel mit finanzieller Unterstützung durch die Pensionskasse SBB, Invalidenversicherung oder Suva

Intranet: Top Links «HR-Box», Stichworte «Anyway», «Case Management» und «Präsenzmanagement»



Kurt Hänni an seinem neuen Arbeitsplatz im Bahnhof Biel: «Ich mache diese Arbeit gern. Wie sähen denn die Bahnhöfe aus ohne uns?»

FORTSETZUNG VON SEITE 15

sundheitliche Probleme auf. Die Ursachen konnten bis heute nicht restlos geklärt werden. Eine Untersuchung durch den Betriebsarzt des Medical Service ergab, dass Bajram Cuculi aus gesundheitlichen Gründen nie mehr rangieren kann – für ihn eine Hiobsbotschaft: «Ich war Rangierer mit Leib und Seele, habe diese Arbeit geliebt. Und ich war gut.»

Hartnäckig – zum Glück

Als im November 2010 Claudia Kleeb ins Spiel kam, war Cuculi physisch und psychisch angeschlagen. Sie erinnert sich, wie schwer es ihm fiel, sich auf die berufliche Reintegration einzulassen: «Er war misstrauisch und unsicher. Für ihn war es ungewohnt, Kurse zu besuchen, mit fremden Menschen von Institutionen wie der IV zu sprechen.»

Die Gesundheitsmanagerin spürte aber immer, dass Cuculi arbeiten wollte. Heute ist er froh, dass Claudia Kleeb hartnäckig blieb, ihn motivierte – aber auch forderte und die IV ins Boot holte. Eine Potenzialabklärung der IV ergab nämlich, dass Herr Cuculi handwerklich stark sei. Das Ziel der Reintegration war es also, eine Stelle zu finden, bei der dieses Talent gefragt ist.

Die externe Stellensuche blieb erfolglos; aber Bajram Cuculi konnte im Frühling 2012 bei Anyway-Solutions in Dulliken einen Probeeinsatz in der Recyclingabteilung leisten. Auf Empfehlung von Martin Galli machte er sogar einen Staplerkurs, der von der IV finanziert wurde. Bajram Cuculi hat sich bewährt, ist seit Oktober fest angestellt – und überglücklich. «In dieser Arbeit braucht man geschickte Hände und Finger. Und das habe ich ja.»

Er verdiene jetzt weniger. Und manchmal vermisse er das Rangieren. Aber er sehe vor allem die Vorteile der neuen Arbeit: «Ich muss nicht mehr Schicht arbeiten. Und mein Körper kann diese Arbeit verkraften; denn die letzten 30 Jahre haben ihre Spuren hinterlassen.» Bajram Cuculi hat wieder Lebensmut und -freude. Er will vorwärts schauen, beste Arbeit leisten und gesund bleiben.

ANGELA CADRUVI (TEXT)
YOSHIKO KUSANO (FOTOS)

«Hinter jeder Reintegration steht ein Schicksal»

Urban Studer, Leiter Betriebliches Case Management, über die sozial verantwortlich handelnde Arbeitgeberin SBB und darüber, was die Bahn für ihr Engagement zurückbekommt.

Herr Studer, was macht ein Mitarbeitender, wenn ihn seine Arbeit überfordert? Er sucht zuerst das Gespräch mit dem Vorgesetzten. Gemeinsam mit der zuständigen HR-Beratung wird dann entschieden, wie es weitergeht. Wenn die angestammte Tätigkeit voraussichtlich länger als drei Monate nicht mehr uneingeschränkt ausgeübt werden kann, wird das Case Management beigezogen.

Und wie gehts dann weiter? Zuerst wird das Verbleiben oder die Rückkehr in die angestammte Tätigkeit geprüft, allenfalls mit geeigneten Anpassungen des Arbeitsplatzes. Wenn das nicht möglich ist, wird intern oder extern nach einer geeigneten Stelle gesucht. Ist auch das nicht möglich, werden spezielle Lösungen geprüft – beispielsweise Anyway-Solutions oder eine Integrationsstelle.



FOTO: SBB

«Persönliche professionelle Hilfe erhält Bahn-Know-how»: Urban Studer

Die SBB arbeitet gewinnorientiert. Steht da die Reintegration nicht quer in der Landschaft? Nein! Hinter jedem Reintegrationsfall steht ein menschliches Schicksal. Eine persönliche, professionelle Hilfe wird in diesen Situationen sehr geschätzt – sowohl von den Betroffenen wie auch von ihren Vorgesetzten und Kollegen. Dieser konkrete Ausdruck sozialer Verantwortung wirkt sich positiv auf den Ruf der

SBB aus, erhöht deren Attraktivität und erhält Bahn-Know-how. Die Kosten für lange Ausfälle und Zahlungen an die Pensionskassen zur Finanzierung von Rentenleistungen können verringert werden. Das heisst: Betriebliches Case Management lohnt sich für die SBB, sowohl menschlich wie auch finanziell.

ANGELA CADRUVI (INTERVIEW)

ANYWAY-SOLUTIONS: VON 14 AUF 95 MITARBEITENDE IN ZEHN JAHREN

Die Geburtsstunde von Anyway-Solutions war 2002. 14 Mitarbeitende, die ihren Beruf aus gesundheitlichen Gründen wechseln mussten, verrichteten von nun an Reinigungs- und Unterhaltsarbeiten in Olten und Dulliken. 2003 war die SBB-interne Reintegrationsstelle auf 25 Mitarbeitende angewachsen. Ideen für neue produktive Arbeiten waren gefragt. In Zürich Altstetten eröffnete Anyway-Solutions ein Jahr später

eine Textilreinigung, in Renens eine Relaisrevision und in Quartino eine Sattlerei. Die vielen Aufträge boten 50 über 50-Jährigen eine echte Alternative zu ihrem ursprünglichen Job bei der SBB. 2005 brachte Anyway-Solutions das erste Eigenprodukt heraus – die «Cargoborsa». Mit den zunehmenden Aufträgen wuchs die Belegschaft weiter. Es hatte sich herumgesprochen, dass die Mitarbeitenden hier gute Arbeit leis-

ten. 2007 kam in Winterthur eine zweite Relaisrevisionsstelle hinzu. 2009 wurden Textilreinigung und Sattlerei ausgebaut. Anyway-Solutions zählte nun 75 Mitarbeitende. Seit 2011 bietet Anyway in Zürich Gebäudeservices an, seit Neustem Druck- und Beschriftungsleistungen in Lyss. Es hat Arbeit für 95 Mitarbeitende. Der Aufstieg von Anyway geht weiter: Bis 2016 sollen 120 Stellen erreicht sein (siehe Haupttext).

CK