



**Fachtagung Arbeitsintegration Schweiz - Arbeitsintegration und psychische Gesundheit**

# **Erhalt von Marktfähigkeit – Fallbeispiele aus der Praxis**

**Bern, 12. März 2020**

praktisch  
orientiert

**Compasso // Berufliche Integration – Netzwerk für Arbeitgeber**

Lagerstrasse 33 // Postfach // 8021 Zürich  
Telefon +41 44 299 95 84 // Telefax +41 44 299 95 80  
[www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) // [info@compasso.ch](mailto:info@compasso.ch)



## Themen heute

---

- Weshalb gibt es Compasso?
- Was macht Compasso?
- 2 Praxisbeispiele
- Das Ressourcenorientierte Eingliederungsprofil REP



## Weshalb sich Arbeitgeber für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigung interessieren

---

- Auslöser war die **IV in finanzieller Schieflage**: Arbeitgeber haben kein Interesse an einer kranken IV: «Kehrtwende» in der IV und beginnendes Interesse der Arbeitgeber an der beruflichen Eingliederung.
- Messbare Erfolge: Zwischen 2012 und 2018 konnten die IV-Stellen zusammen mit den Arbeitgebern 135'000 Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz halten oder sie wieder im ersten Arbeitsmarkt platzieren.
- Aber auch aus **betriebswirtschaftlicher Sicht** ist das Thema für Arbeitgeber relevant (Kosten einer Vakanz im unteren Management: 30 bis 50% des Jahresgehalts).
- Durch den **demografischen Wandel** wird es zudem nun immer wichtiger, das Potenzial an inländischen Arbeitskräften besser zu nutzen:  
**Fachkräftemangel!**



## Fachkräftemangel – Chance für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

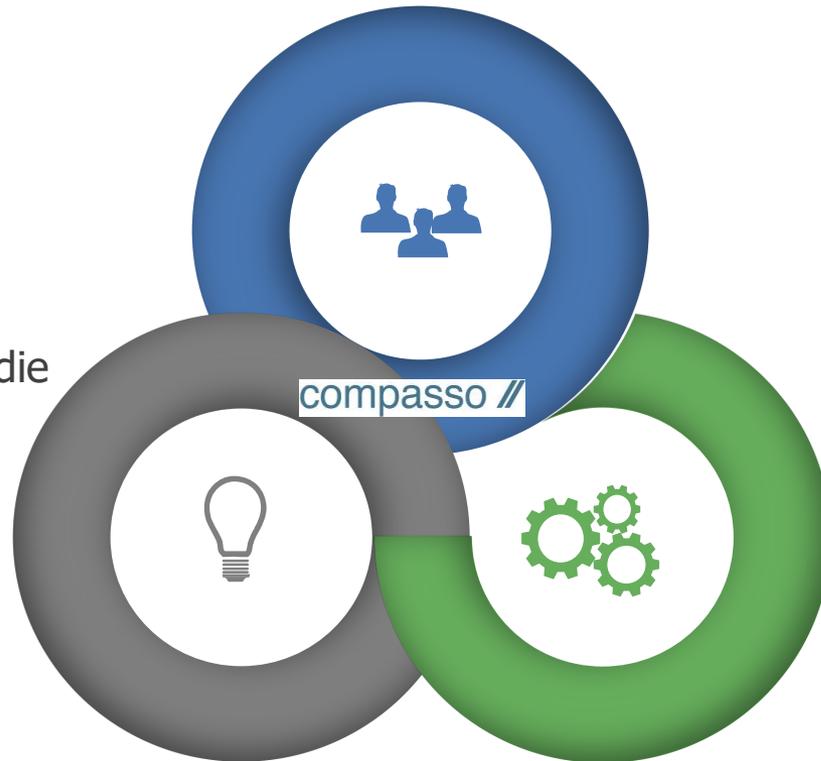
---

- Durch den demografischen Wandel wird es immer wichtiger, brach liegendes Potenzial an Arbeitskräften besser zu nutzen: Arbeitgeber setzen auf die berufliche Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen.
- Berufliche Eingliederung aus Sicht der Arbeitgeber ist jedoch anspruchsvoll aufgrund vieler Partner mit segmentierten Aufträgen und komplexen Verfahren - und ist somit kein Selbstläufer!
- Systempartner, Arbeitgeber und weitere Stakeholder gemeinsam für berufliche Eingliederung: **Fokus Compasso**: [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)

# Compasso: Netzwerk für berufliche Eingliederung

**Informationsportal**  
für 90 Mitglieder aus der Privat-  
wirtschaft und dem öffentlichen Sektor

**Think Tank**  
Ein Think Tank treibt die fachliche Entwicklung voran und entwickelt Instrumente zur Unterstützung der Arbeitgeber.



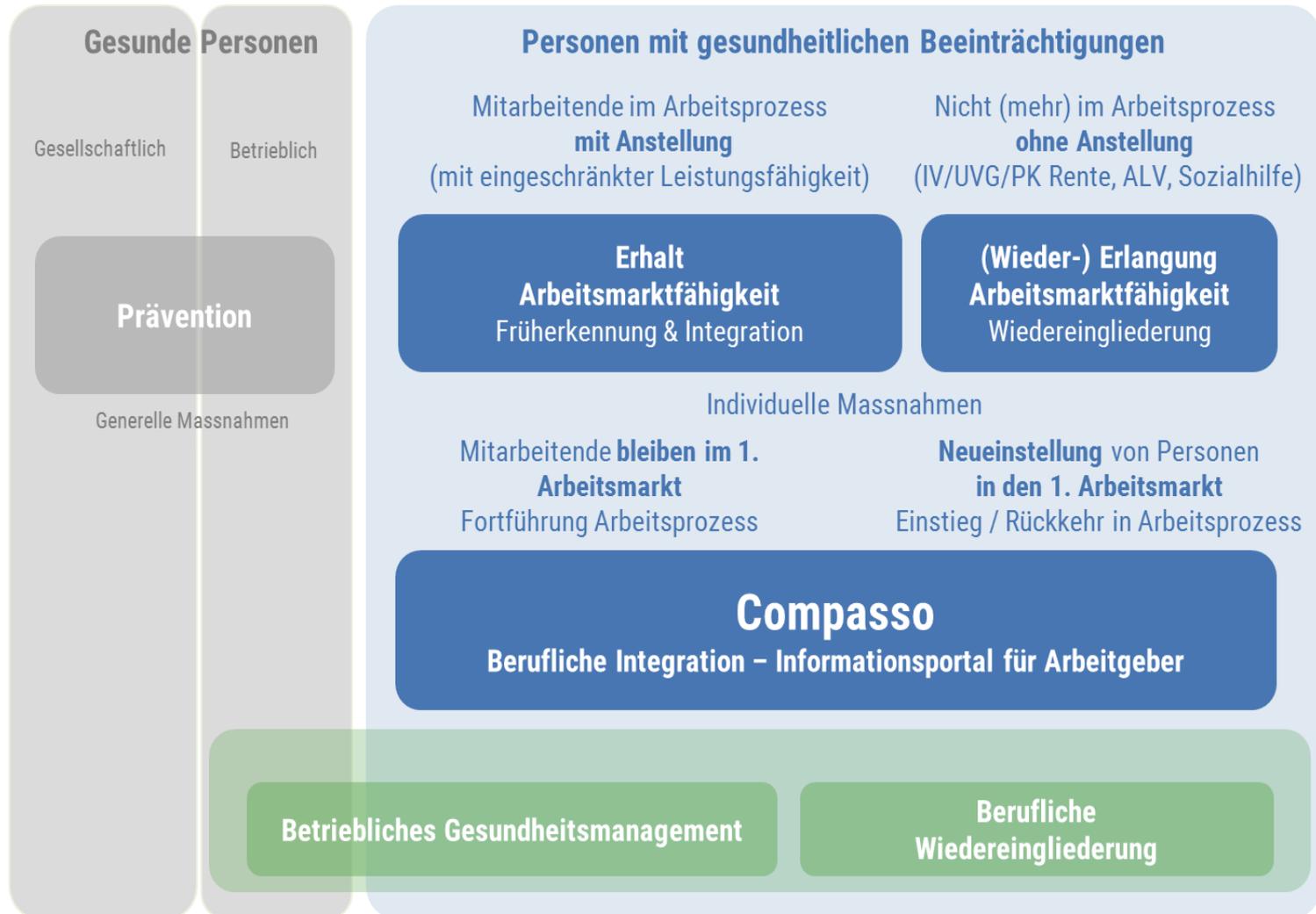
**Netzwerk**  
Compasso ist ein Netzwerk bestehend aus Systempartnern, Arbeitgebern und weiteren Stakeholdern für die berufliche Eingliederung.

**Compasso sorgt dafür, dass gute Konzepte zur beruflichen Eingliederung in der Praxis ankommen und umgesetzt werden**

## Vision

Arbeitgeber erkennen gesundheitliche Probleme ihrer Mitarbeitenden frühzeitig und sichern durch die richtigen und rechtzeitigen Massnahmen ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Abgänge aus dem ersten Arbeitsmarkt aufgrund gesundheitlicher Probleme werden möglichst vermieden. Arbeitgeber, die Mitarbeitende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung einstellen möchten, werden im Prozess der (Wieder-)Eingliederung unterstützt.

# Wie positioniert sich Compasso



# Was bietet Compasso?

## Dialog- und Entwicklungsplattform

Dialog – Kooperation – Fachentwicklung

**Portal**  
Praxisorientierte  
Informationen



**Toolbox**  
Entwicklung praxistauglicher  
Prozesse und Instrumente

# Praxistaugliche Unterstützung

Was tun, wenn ein Mitarbeiter häufig fehlt oder generell gesundheitliche Probleme hat?



Massnahmenübersicht für Arbeitsplatzergänzung und Reintegration

Merkblätter

Unser Mitarbeiter wurde länger krankgeschrieben. Wie planen wir seine Rückkehr?



Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

Tools

Was kann ich als Arbeitgeber für die berufliche Wiedereingliederung tun?



Berufliche Wiedereingliederung

Leitfaden

Worauf müssen wir bei der Einstellung einer gesundheitlich beeinträchtigten Person achten?



In 10 Schritten zur Gleichstellung in der Arbeitswelt

Checklisten

# Praxistaugliche Unterstützung

Wie kann ich mit meinem Führungsstil positiv auf die Gesundheit der Mitarbeitenden Einfluss nehmen?



6 Hauptfaktoren eines gesundheitsorientierten Führungsstils

Merkblätter

Mitarbeiter erbringen immer weniger die Leistung, die sie gewöhnt sind oder das Verhalten gegenüber Ihnen oder dem Team hat sich verändert.



Mitarbeitergespräch zu Leistungsproblemen

Leitfaden

Lohnen sich Anstrengungen zur beruflichen Eingliederung für mein Unternehmen überhaupt?

Bauunternehmen mit 30 MA:  
Absenzenquote 3,7 %  
=> direkte und indirekte Kosten = 214'000 CHF/Jahr

Präventions- und Früherkennungsmassnahmen  
=> Senkung Absenzenquote um 20%  
=> Kostenreduktion von 42'840 CHF

Rechnungsbeispiel

# Praxistaugliche Unterstützung - Leistungen lassen nach

## Einleitung

## Gesunde Führung

## Leistungen lassen nach

### > Vertieftes Wissen

## Absenzen

## Zusammenarbeit mit Partnern

## Praxisbeispiele

## Wissenswertes zu Beeinträchtigungen

## Leistungen lassen nach

Sie stellen fest, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter

- immer weniger die Leistung erbringt, die Sie gewöhnt sind und auch erwarten,
- trotz hoher Präsenzzeiten nur wenige Arbeitsergebnisse erzielt,
- sich im Verhalten gegenüber dem Team und auch Ihnen gegenüber verändert hat,
- nicht mehr so zuverlässig und pünktlich ist,
- immer wieder einen oder zwei Tage fehlt und auch die Pausen häufig überzieht. [[Mehr zum Thema](#)]

Für Führungskräfte wird es immer wichtiger, ganzheitlich zu denken und gesundheitliche Probleme bei Mitarbeitenden zu erkennen. Als vorgesetzte Person können Sie Ihr Bewusstsein schärfen und damit Auffälligkeiten früh feststellen.

## Welche Frühwarnsignale gibt es und wie erkennen Sie sie?

Hier finden Sie Checklisten, die Ihnen bei der Erkennung von Frühwarnsignalen und psychosozialen Risiken helfen:

-  [Checkliste: Was sind psychische Belastungen und welche Warnsignale können Sie als Führungskraft beobachten](#)
-  [Checkliste: Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz](#)
-  [Suchtprobleme am Arbeitsplatz](#)

**Alle Tools finden Sie unter [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)**

# Praxistaugliche Unterstützung - Absenzen

Einleitung

Gesunde Führung

Leistungen lassen nach

Absenzen

> Absenzenquoten

> Vertieftes Wissen

Zusammenarbeit mit  
Partnern

Praxisbeispiele

Wissenswertes zu  
Beeinträchtigungen

## Absenzen

### Ihr Mitarbeiter ist häufig oder schon länger arbeitsunfähig

Ist eine/r Ihrer Mitarbeitenden häufig oder schon länger arbeitsunfähig, lohnt es sich für Sie und alle Beteiligten, die Abwesenheitsgründe zu klären und frühzeitig lösungsorientierte Schritte einzuleiten. Ein einfaches und praxisorientiertes Absenzenmanagement unterstützt Sie dabei. Wichtig ist ein kompetenter, proaktiver und wertschätzender Umgang mit den betroffenen Mitarbeitenden. Oberstes Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit dieser Mitarbeitenden langfristig zu erhalten.

### Was ist zu tun und wie können Sie konkret vorgehen?

Hier finden Sie konkrete Praxistipps für den Umgang mit Absenzen:

 [Leitfaden für Führungskräfte bei Absenzen](#)

 [Häufige Fragen im Umgang mit Krankheit und Unfall](#)

 [Absenzenmanagement: ein Gewinn für jedes Unternehmen](#)

> [Video: Absenzenmanagement – ein Gewinn für jedes Unternehmen](#)

## Vertieftes Wissen

Hier können Sie sich vertieft mit dem Thema Absenzen auseinandersetzen. Die Inhalte werden laufend überprüft und mit weiteren Zusatzinformationen detaillierter ausgeführt.

**Alle Tools finden Sie unter [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)**

# Lernen anhand erfolgreicher Praxisbeispiele

## Gebrüder Hallwyler AG



### Zusammenarbeit mit der Mobiliar, der IV und den Ärzten

Case Manager: Ich bin nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit relativ rasch mit Herrn W. in Kontakt getreten. Beim Erstgespräch war auch seine Frau dabei – auch Ihre Anliegen wurden aufgenommen und sie konnte so für den Integrationsprozess gewonnen werden. Es war offensichtlich, dass Herr W. mit der Situation überfordert und unzufrieden war. Nachdem die Prognosen der Ärzte vorlagen, haben wir uns gemeinsam mit dem Arbeitgeber und der IV auf die Suche nach Alternativen gemacht. Wir führten regelmässige Standortgespräche am Arbeitsplatz durch, haben die definierten Ziele immer wieder überprüft und bei neuen Aspekten angepasst. Mit den involvierten Ärzten und den Versicherungen - insbesondere der Mobiliar, welche einen Teil der Integrationskosten übernommen hat - konnte eine sehr kooperative Zusammenarbeit erreicht werden. Herr W. trat letztlich eine 50-Prozent-Stelle als Magaziner an und erhielt eine halbe IV-Rente. Rolle der Pensionskasse und der Mobiliar: Die Pensionskasse der Gebrüder Hallwyler AG ist bei der Mobiliar rückversichert. In engem Kontakt mit dem Case-Manager der SIZ Care AG und der Pensionskasse beteiligte sich die Mobiliar an den Integrationskosten.



## **Mit Geschichten die Welt sehen:**

- 1 erfolgreiches Beispiel einer Wiedereingliederung**
- 1 erfolgreiches Beispiel eines Arbeitsplatzerhalts**

«Herr Z. hat schon früher ein Praktikum beim Walliser Milchverband gemacht und einen guten Eindruck hinterlassen. Deshalb habe ich zugestimmt, als die Anfrage von der IV gekommen ist, eine berufliche Wiedereingliederung zu machen.

Die Anfrage ist zum richtigen Zeitpunkt gekommen, da wir gerade interne Restrukturierungen hatten und tatsächlich eine offene Stelle hatten, die passen könnte.

Ein Zweifel kommt immer auf, man fragt sich, warum die Person bei der IV war. Es könnte ja sein, dass sich der Zustand verschlechtert, wenn die Person zu uns kommt. Aber um rauszufinden ob es klappt, muss man diesen Schritt wagen.»



Arbeitgeber Olivier Jollien

«Beim Erstgespräch mit Herrn Jollien hat Herr Z. sehr natürlich und ehrlich über seine Krankheit und auch über seine Grenzen gesprochen.

Bei psychischen Beeinträchtigungen weiss man nie wie der Arbeitgeber reagiert, aber die Reaktion war positiv.

Wir haben uns auf einen Trainingsarbeitsplatz in der Buchhaltung geeinigt. Am Anfang hat Herr Z. 4 Stunden pro Tag, 4 Tage pro Woche gearbeitet, damit er sich langsam wieder an die Arbeitswelt gewöhnen konnte. Dann haben wir das Pensum langsam gesteigert.

Da Herr Z. nie in der Buchhaltung tätig war, haben wir ihm berufsbegleitend Buchhaltungskurse bezahlt. Parallel dazu haben wir ein Coaching veranlasst.

Wir haben aber das Coaching ein paar Monate vor dem Ende der IV-Massnahme gestoppt, um sicher zu gehen, dass es auch ohne Coach klappt.»



IV-Beraterin C. Mayor-Rossier mit Arbeitgeber O. Jollien und Arbeitnehmer Herr Z.

«Meine psychischen Probleme haben so begonnen, dass ich Probleme hatte in der Realität zu bleiben, bin in eine eigene Welt geflüchtet und konnte nicht mehr in Kontakt treten mit den Leuten um mich herum. Ich war wie in einer Blase. Alles Reale war für mich falsch und die Welt in meinem Kopf war für mich richtig und real.

Ich habe meine vorherige Arbeitsstelle verloren und musste in die Klinik. Die Sozialarbeiterinnen der Klinik haben mich bei der IV angemeldet.

Frau Mayor-Rossier hat mich gefragt: „Was möchten Sie beruflich machen?“ Ich habe ihr gesagt, dass ich gerne in der Buchhaltung arbeiten möchte, das ist mein Traum. Ich fand es genial, dass sie diesen Wunsch aufgenommen hat und das in die Wege geleitet hat.»



Arbeitnehmer Herr Z. mit C. Mayor-Rossier

«Wir haben eine interne Kommunikation gemacht, dass wir Herrn Z. einstellen im Rahmen einer Integrationsmassnahme der IV, aber ohne Details zu nennen.»

— «Die Zusammenarbeit mit meinen Kollegen ist sehr gut, ich habe Glück. Sie haben mich nie als Kranken angesehen. Sie hatten Verständnis, dass ich langsamer war, haben mich aber immer normal behandelt.

Was mir besonders gefallen hat, ist, dass man mir von Anfang an vertraut hat. Herr Brigante, mein direkter Vorgesetzter hat mir etwas zugetraut, aber mich nie gedrängt. Er hat mir Zeit gelassen und wenn er gemerkt hat, dass ich zu langsam bin, hat er wieder ein paar Aufgaben weggenommen.»



Arbeitgeber O. Jollien und Arbeitnehmer Herr Z.

«Die Müdigkeit wegen den Medikamenten hat mir am meisten Mühe gemacht. Ich konnte mich nicht gut konzentrieren. Darum habe ein Büro, das von den anderen etwas abgegrenzt ist, damit ich nicht dauernd abgelenkt bin, keinen Lärm habe.

Wegen dem neuen Rhythmus im Arbeitsalltag hatte ich am Anfang dauernd Angst vor einem Rückfall, Angst wieder ins Spital zu müssen. Die Arbeit war für mich ein Weg in ein normales Leben, darum wollte ich unbedingt bestehen.

Was mir extrem geholfen hat, ist die Freiheit bezüglich Arbeitszeit, die man mir gelassen hat. Ich konnte wählen, wann ich komme und gehe. Wenn es mir schlecht ging oder ich erschöpft war, konnte ich früher nach Hause, dafür bin ich am nächsten Morgen früh gekommen.»



Arbeitnehmer Herr Z.

«Ich schätze an Herrn Z., dass er immer gut gelaunt ist. Und dass er sich extrem schnell ins Team und die Firma integriert hat.

Herr Z.s Ehrlichkeit hat vieles vereinfacht. Wir haben ihm auch gesagt, dass er uns sofort sagen muss, wenn es nicht geht, weil er sich selber am besten kennt und wir ja nicht in ihn hineinschauen können.

Herr Z. war sehr schnell eine Unterstützung für das Team. Darum haben wir ihm später zusätzlich zum IV-Taggeld freiwillig ein Entgelt bezahlt, weil er für uns ein Mehrwert war.

Inzwischen ist Herr Z. fest als Assistent in der Buchhaltung angestellt. Er arbeitet 70%, weil er nebenberuflich noch eine Ausbildung machen möchte, das hat aber nichts mit seiner Beeinträchtigung zu tun. Er hat eine Arbeitsfähigkeit von 100%.»



Arbeitgeber Olivier Jollien mit Arbeitnehmer Herrn Z.

«Um wieder gesund zu werden brauchte ich drei Dinge:

1. meine Familie, die mich unterstützt,
2. eine Arbeit, d.h. umgeben zu sein von gesunden Menschen, damit ich wieder werden konnte wie sie und
3. Sachen für mich zu machen, z.B. den Kontakt zu meinen Freunden pflegen.

Arbeit zu bekommen ist das Schwierigste der drei und Frau Mayor-Rossier hat mir das ermöglicht. Sie war für mich wie die gute Fee, die Wunder ermöglicht. Der Coach war auch wichtig für mich. Sie war eine Sicherheit, eine Schulter, um sich abzustützen. Ebenso mein Vater, der bei allen Gesprächen dabei gewesen ist.

Ich glaube nicht, dass man aus einer Krankheit wie meiner herauskommt, ohne eine richtige Arbeit. Jemandem eine Arbeitsstelle zu bieten, ist jemandem ein Leben zurückzugeben. Man muss morgens aufstehen, hat einen Rhythmus und fühlt sich nützlich.»



Arbeitnehmer M. Z. mit seinem direkten Verantwortlichen G. Brigante

«Ja, ich würde auf jeden Fall noch einmal eine solche Eingliederung machen. Natürlich kommt es auch immer darauf an, welche Möglichkeiten man hat. Unser Unternehmen steht unter einem hohen Druck; wir können also nicht künstlich eine Stelle schaffen für eine Eingliederungsmassnahme oder einen Trainingsarbeitsplatz, ohne dass Bedarf da ist.

Die Zusammenarbeit zwischen Firma und IV muss gut funktionieren, was hier der Fall war. Für uns war es wichtig zu spüren, dass die IV während der ganzen Eingliederung mit uns im gleichen Boot sitzt. Wenn wir oder Herr Z. Fragen hatten, konnten wir uns jederzeit an Frau Mayor-Rossier wenden.

Ich rate anderen Arbeitgebern, dass sie sich sagen sollen „Versuchen wir’s“. Wir sind alle in einem Umfeld, wo man extrem produktiv sein muss. Aber manchmal muss man neugierig sein und ein Risiko eingehen. Nur so kann man positiv überrascht werden.»



Arbeitgeber Olivier Jollien

„Frau F. arbeitet bei uns im Kundendienst. Sie ist bereits über 20 Jahre bei Helsana. Früher hat sie viel am Telefon gearbeitet und gute Arbeit geleistet. Deshalb setzen wir uns auch für sie ein.

Aber sie hat psychische Probleme, die ihr zu schaffen machen. Plötzlich ging es ihr schlechter. Sie hat vier Monate in der Klinik gelebt und trotzdem 50% bei uns gearbeitet.

Aber ihr Arzt sagte: „Sie kann nicht mehr ans Telefon. Dieser Stress geht nicht mehr.“ Wir haben ihre Arbeitsabläufe ändern müssen.

Inzwischen war ich Gruppenleiterin im Backoffice und habe Frau F. zu mir ins Team genommen. Sie erledigt heute einfache schriftliche Korrespondenz. Wobei sie gerade auch komplexe Aufgaben übernimmt, wenn es ihr Gesundheitszustand erlaubt.“



Arbeitgeberin Sandra Meier

## Helsana Versicherungen AG, Luzern (LU)

„Als ich 1987 bei Helsana anfang war mein Pflichtenheft vielseitig. Mehrheitlich aber hat man mich am Telefon im Kundendienst eingesetzt. 1992 habe ich nach der Geburt meines Sohnes unter schweren Depressionen gelitten. Nach dem Mutterschaftsurlaub habe ich aber weiterhin 100% gearbeitet.

Es ging mir lange einfach nicht besser. Ich musste dann ein halbes Jahr in die Klinik. Dennoch habe ich danach wieder 100% weiter gearbeitet.

2005 habe ich einen Alkoholentzug gemacht. Das hat wieder ein halbes Jahr Absenz bedeutet. Aber auch danach habe ich wieder die gleiche Arbeit im Vollzeitpensum gemacht. Damals habe ich das noch nicht mit dem Arbeitgeber angeschaut, ich habe mich auch nicht überfordert gefühlt. Die Arbeit war mir wichtig, ich hatte Spass daran.

Erst seit 2008 habe ich so starke Probleme, dass ich den Stress nicht mehr aushalte. Als ich dann wieder vier Monate in der Klinik gewesen bin, habe ich entsprechend meiner Tagesverfassung – mal mehr, mal weniger – gearbeitet. Gleichzeitig hat mich Helsana bei der IV angemeldet.“



Arbeitnehmerin Frau F.

„Frau F. und ich sind in sehr gutem Kontakt. Ich sehe sie von meinem Arbeitsplatz aus, das sensibilisiert. Während der gemeinsamen Arbeit, etwa wenn wir die Post sortieren, ergibt sich das eine oder andere Gespräch.

Es braucht schon eine Anlaufzeit, bis man merkt, wenn es einem Menschen nicht gut geht. Frau F. hat sich so gut im Griff, dass man es als Aussenstehende nicht merkt.

Jetzt ist einfach wichtig, dass sie nicht unter Zeitdruck steht. Denn manchmal hat sie Denkblockaden. Mittlerweile weiss ich, wie ich in solchen Situationen reagieren muss.

Entscheidend ist die Einführung des „HR Care Managements“ von Helsana 2009 gewesen. Von da an haben wir wirklich lösungsorientiert handeln können und haben Frau F.s Arbeitsumfeld so angepasst, dass sie heute ihre beste Leistung bringen kann.“



Arbeitgeberin S. Meier mit Arbeitnehmerin Frau F.

„Als die Probleme grösser wurden, habe ich mich mit der Personalverantwortlichen unserer Region abgesprochen. Wir haben beschlossen, die Unterstützung des „HR Care Management“ in Anspruch zu nehmen. Dort haben wir mit den Fachleuten die geeigneten Massnahmen besprochen und sogleich umgesetzt: Um den belastenden Druck von Frau F. zu nehmen, konnten wir für sie eine „Stempelbefreiung“ für die Zeiterfassung erreichen. Seither hat sie mit weniger strengen zeitlichen Vorgaben und abgestimmt auf ihre gesundheitliche Verfassung gearbeitet.“

Frau F. selbst hat mit ihren Kolleginnen und Kollegen offen über ihre Borderline-Störung gesprochen und Fragen beantwortet. Bei den Mitarbeitenden ist das gut angekommen, sie haben diese Krankheit nicht gekannt.“



Arbeitgeberin S. Meier

„Bei allem Wohlwollen ihrer Kolleginnen und Kollegen hat es aber auch Unmut gegeben. Denn während der Absenzen von Frau F. ist es immer wieder zu Engpässen gekommen. Es ist einiges liegen geblieben, das andere zusätzlich zu ihren eigenen Aufgaben haben übernehmen müssen.“

Der Entscheid, ob Frau F. in Zukunft eine Rente von der IV bekommen wird, steht noch aus. Bis der IV-Entscheid vorliegt, trägt Helsana die Kosten. Dafür hat sich das „HR Care Management“ Team eingesetzt. Unsere Kostenstelle wurde durch diese Lösung entlastet und wir haben eine zusätzliche Person einstellen können.“



Arbeitgeberin S. Meier, im Bild Arbeitnehmerin Frau F.

„Mein Arbeitsplatz ist mir sehr wichtig. Hier bin ich voll integriert und merke auch nicht, dass ich anders bin als die anderen. Ich werde nicht immer gefragt „Wie geht es dir?“, sondern wir sprechen ganz normal miteinander über Arbeits- und Alltagsthemen.

Zuerst hatte ich das Gefühl, ich könne nie mehr arbeiten gehen. Meine Vorgesetzten sind zu mir in die Klinik gekommen. Wir haben das Ganze zusammen angeschaut und nach Lösungen gesucht.

So habe ich mich dann langsam wieder in die Arbeitswelt integriert. Es hat viele Anläufe gebraucht. Damals war ich aber auch noch im Frontoffice, am Telefon. Das hat mich viel mehr gestresst als heute, wo ich in Ruhe meine Arbeit machen kann.

Ich werde jetzt auch in Ruhe gelassen, wenn sie merken, dass es mir nicht gut geht.

Mein Ziel ist, jeden Tag arbeiten zu gehen. Ich brauche die Struktur.“



Arbeitnehmerin Frau F.

„In einem solchen Eingliederungsprozess gibt es Momente, in denen man gefordert ist oder nicht mehr weiter weiss. Dann kann ich mit dem „HR Care Management“ Kontakt aufnehmen und die nächsten Schritte besprechen.

Wenn ich heute in eine ähnliche Situation käme, würde ich viel schneller auf die Bremse stehen und sagen: Da muss von Arbeitgeberseite reagiert werden. Kaum ist das „HR Care Management“ da gewesen, ist etwas gelaufen. Mit der professionellen Betreuung sind Entscheidungen getroffen worden, wie wir vorgehen können.

Frau F. ist ein Gewinn fürs Team. Sie erledigt ihre Arbeit gut, darüber muss man nicht diskutieren – aber auch persönlich. Es lockert die Stimmung, wenn ein solch ‚alter Hase‘ dabei ist und beruhigen kann: „Ja du, das haben wir bei Helsana schon zweimal durchgemacht“ oder „Das habe ich auch schon erlebt, das ist nicht so schlimm“. Sie ist eine normale Teamkollegin, und so wird sie auch behandelt.“



Arbeitgeberin S. Meier

■ **Praxistaugliche Unterstützung am Beispiel  
REP**

**(ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil)  
Erfolgreich zurück an den Arbeitsplatz  
nach Unfall oder schwerer Erkrankung**

# Erfolgreiche Rückkehr in den Job nach längerer Krankheit oder Unfall: REP sei dank?

---

- **REP = ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil**
- **Modular aufgebautes, webbasiertes Eingliederungsinstrument, bestehend aus Arbeitsplatzbeschreibung und ärztlicher Beurteilung**

⇒ **Also noch ein «Formular»?**

# Langzeitabsenz aus Sicht des Arbeitgebers und des Teams

---

- Fallen Mitarbeiter krankheits- oder unfallbedingt länger aus, ist das für den Arbeitgeber und das Team in erster Linie einfach mühsam ...
- Wir haben sonst schon soviel zu tun, und jetzt sollen wir uns auch darum noch kümmern ...
- *Der* (Arzt) gibt mir sowieso keine Auskunft und schreibt mal einfach einen Monate krank («blauer Zettel»), weshalb weiss kein Mensch ... danach folgt der zweite Monat ...
- Sie / er war eigentlich schon länger etwas komisch, im Team hat er sich auch immer mehr isoliert ...
- Und mit den Versicherungen, der IV, der SUVA wird es auch so richtig kompliziert, Formulare und nochmals Formulare ...
- Juristenfutter ... Streitpunkt Arztzeugnis ...
- Es wäre schon allmählich gut zu erfahren, ob *die / der* überhaupt noch kommt ... ob *die / der* überhaupt noch will?
- Kosten? Budget? Ersatz? Sperrfrist? Entlassung?



# Bestmögliche Koordination und Kommunikation

---

- Erfolgreiche berufliche Eingliederung – Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und berufliche (Wieder-)Eingliederung – ist möglich, aber anforderungsreich.
- Jede missglückte Rückkehr an den Arbeitsplatz ist ein Misserfolg für die betroffene Person, ihren Arbeitgeber und die Versicherungen.
- Schlüssel für erfolgreiche berufliche Eingliederung sind gut koordinierte Prozesse, gestaltet unter Berücksichtigung der Sicht der Arbeitgeber, gepaart mit einer guten Kommunikation zwischen verschiedenen Eingliederungspartnern.
- Der Praxisaustausch bei Compasso zeigte: von zentraler Bedeutung ist die frühzeitige Kommunikation zwischen den behandelnden Ärzten, ihrem Patienten (Arbeitnehmer) und dessen Arbeitgeber.
- Dreh- und Angelpunkt der erforderlichen Kommunikation sind die Arztzeugnisse.
- Die bisherige Situation wurde sowohl von den Arbeitgebern als auch der Ärzteschaft als unbefriedigend bewertet.



## Diagnose: unterschiedliche Interessen von Arbeitnehmern / Patienten, behandelnden Ärzten und Arbeitgebern

---

- **Betroffene Arbeitnehmer** sind verunsichert, haben Zukunftsängste und sind fokussiert auf das, was sie gesundheitsbedingt (momentan) nicht mehr können.
- **Die Arbeitgeber** wünschen möglichst präzise Informationen über die Einsatzfähigkeit der betroffenen Arbeitnehmer, sie wollen planen.
- **Die behandelnden Ärzte** wollen ihre Patienten bestmöglich schützen, sind fokussiert auf deren gesundheitliche Genesung und kennen die Anforderungen am Arbeitsplatz kaum.

**Erkenntnis:** die bisher vorhandenen ärztlichen Zeugnisse reichten nicht aus, um den Interessenausgleich zu schaffen und die Kommunikation so zu fördern, dass die Chancen auf eine erfolgreiche Rückkehr an den Arbeitsplatz spürbar verbessert werden.



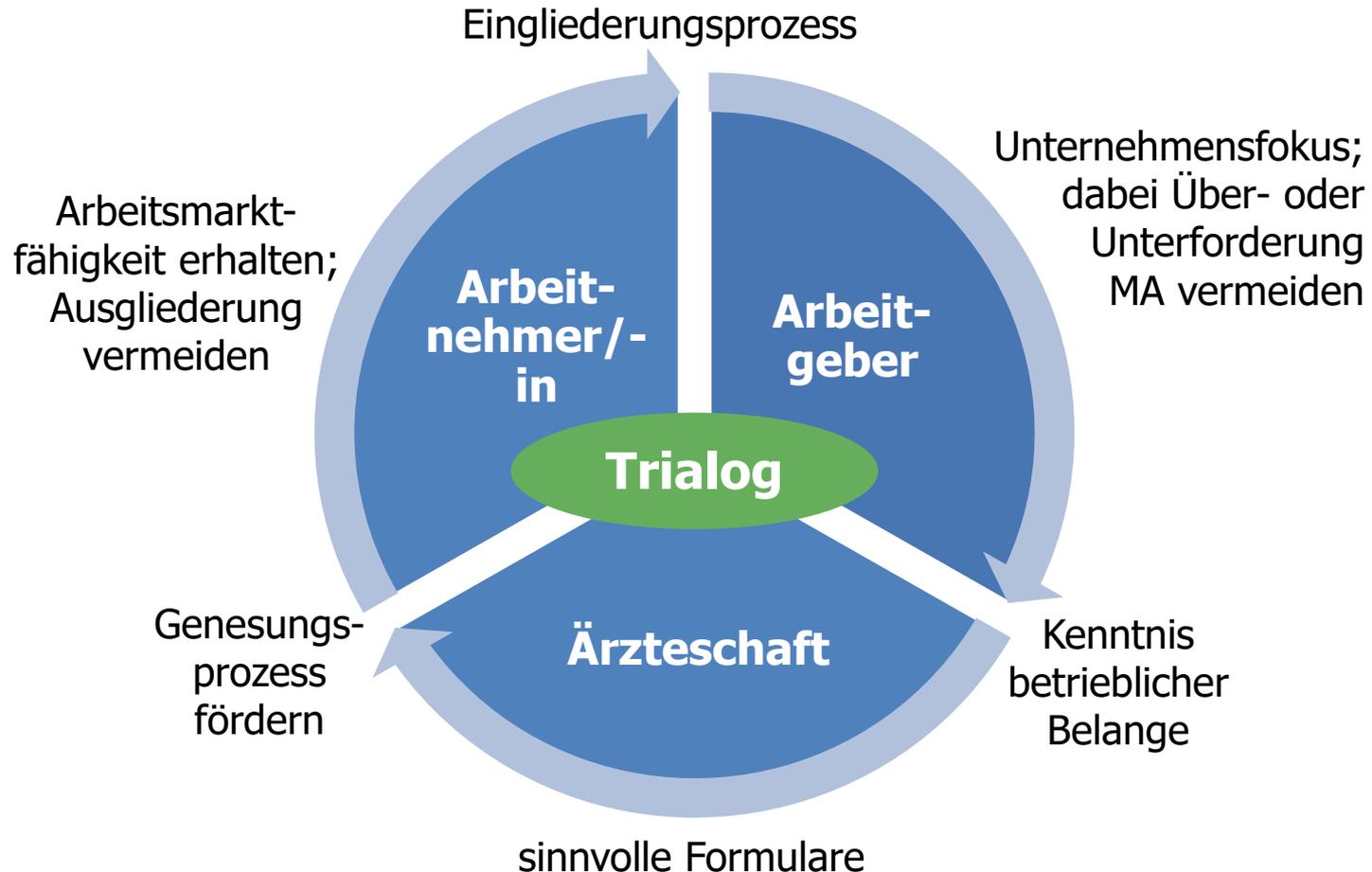
## Angebot:

# Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

---

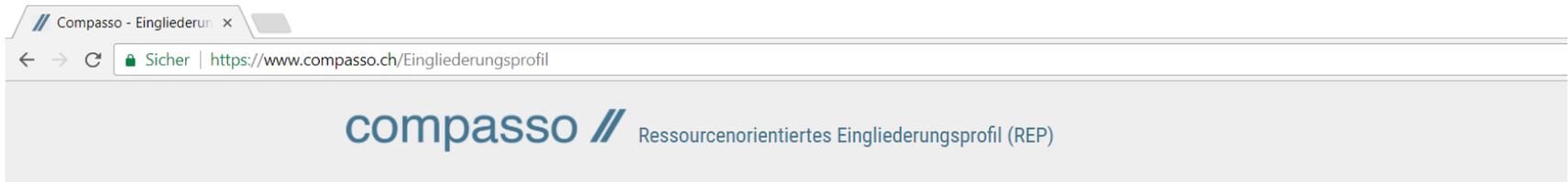
- Das REP ist ein webbasiertes, modular aufgebautes Eingliederungsinstrument.
- Es besteht aus dem Arbeitsplatzbeschreibung und einer ärztlichen Beurteilung, die erstmals auch psychosoziale Faktoren berücksichtigt.
- Es unterstützt die Ärzteschaft bei der Ausstellung der Arztzeugnisse.
- Im Zentrum stehen nicht die Diagnose und die Defizite, sondern die **Ressourcen** des Patienten und Arbeitnehmers.
- Das REP soll eingesetzt werden, um (Teil-)Arbeitsfähigkeit zu fördern und es dem Arbeitgeber zu erleichtern, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer und dem Arzt eine sorgfältige Rückkehrplanung zu machen.
- Das REP ersetzt die Arbeits(un)fähigkeitsbescheinigungen der Unfall- und Taggeldversicherer nicht; es ergänzt sie aber sinnvoll und fördert die Ausstellung der Arztzeugnisse seitens Ärzteschaft in Kenntnis der Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen.

# REP – Trialog schaffen



**Kommunikation ist eine wichtige Vertrauensbasis**

# REP – Einstieg und Prozess für Arbeitgeber sind einfach ...



## Nutzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

mit dem ressourcenorientierten Eingliederungsprofil (REP) sicher zurück an den Arbeitsplatz

### In vier Schritten zum Erfolg:



PDF Detailanleitung für Arbeitgeber

PDF Musterbeispiel

PDF Kosten/Nutzen

**Siehe unter:**

<https://www.compasso.ch/Eingliederungsprofil>

# REP – einfacher Einsatz und Prozess

Das REP soll eingesetzt werden, um (Teil-)Arbeitsfähigkeit zu fördern, wann immer das sinnvoll und möglich ist (80% der Arztzeugnisse lauten auf 100% oder 0% Arbeitsunfähigkeit resp. Arbeitsfähigkeit)!

1



Webbasiertes, modular aufgebautes Eingliederungsinstrument

2



Arbeitgeber und Mitarbeiter füllen gemeinsam das REP-Formular aus (Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen)

3



Ärzeschaft beurteilt die (Teil-)Arbeitsfähigkeit auf dem REP Formular anhand der gesundheitlichen Ressourcen

4



Optimierte Wiedereingliederung durch bessere Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten, ergänzt Arbeits(un)fähigkeitsbescheinigungen der UVG und KTG

# ... sie wählen aus, was Ihrer Situation entspricht ...

## Basisinformationen

---

- Ich wünsche mir seitens Arbeitgeber einen direkten Austausch mit der behandelnden Ärztin/dem behandelnden Arzt. Bitte rufen Sie mich an oder schreiben Sie mir eine E-Mail.

Tel:

E-Mail:

- Berufs- oder Funktionsbezeichnung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters:

- Es werden bereits die Anforderungen und Rahmenbedingungen sämtlicher in Betracht kommender Einsatzmöglichkeiten berücksichtigt.
- Die ausgewählten Anforderungen entsprechen dem konkret zuletzt ausgeübten Arbeitsplatz, weil kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.
- Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter hat mitgewirkt, die Anforderungen festzulegen.

# ... und so sieht das später im Dokument aus:

## Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

### Personaldaten

Name/Vorname/Geburtsdatum	Mustermann, Max, geb. 02.04.1967
Anschrift	Musterstrasse 12, 0123 Musterhausen
Personal-/MA-Nummer	123

**ACHTUNG:**

Die Personaldaten sind aus Gründen des Datenschutzes erst nach dem Download einzufügen.

### Weitere Angaben

Ich wünsche mir seitens Arbeitgeber einen direkten Austausch mit der behandelnden Ärztin/dem behandelnden Arzt. Bitte rufen Sie mich an oder schreiben Sie mir eine E-Mail.

Tel:	+41 12 345 67 89 (Mara Muster)
E-Mail:	mara.muster@xyz-ag.ch

Berufs- oder Funktionsbezeichnung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters:

Verkaufsmitarbeiter im Innendienst
------------------------------------

- Es werden bereits die Anforderungen und Rahmenbedingungen sämtlicher in Betracht kommender Einsatzmöglichkeiten berücksichtigt.
- Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter hat mitgewirkt, die Anforderungen festzulegen.

# Ärztliche Beurteilung im REP ... solide Eingliederungsbasis

Anforderungen an Persönlichkeitsmerkmale	Beurteilung durch die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt	
Sorgfalt / Genauigkeit	<input checked="" type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	wie folgt möglich:
Aufmerksamkeit	<input type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input checked="" type="checkbox"/>	wie folgt möglich: bis 6h
Pünktlichkeit	<input checked="" type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	wie folgt möglich:
Kritikfähigkeit	<input checked="" type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	

## **Aufwand und Kosten beim Arbeitgeber, der es anschliessend mit dem Arbeitnehmer erfolgreich umsetzt!**

- Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) ist in unter 30 Minuten erstellt; eingebunden in ein Gespräch reicht mit Vor- und Nachbereitung 1 Stunde
- Die behandelnde Ärztin resp. der behandelnde Arzt soll CHF 100 für das Ausfüllen und Besprechen des REP mit seiner Patientin / seinem Patienten erhalten; die Arbeit kann in wenigen Minuten erledigt werden, bspw. eingebaut in eine Nachkontrolle
- Zur Realisierung des Einsatzes und Nutzung der Ressourcen sind vom Arbeitgeber erneut eine halbe bis eine Stunde aufzuwenden

**Eine Beispielrechnung zu Aufwand, Kosten und Nutzen finden Sie hier:** [https://www.compasso.ch/cm\\_data/REP\\_v1\\_Kosten\\_und\\_Nutzen\\_DE.pdf](https://www.compasso.ch/cm_data/REP_v1_Kosten_und_Nutzen_DE.pdf)

- Ist bereits eine Taggeldversicherung oder die IV-Stelle resp. die SUVA involviert, beteiligen sich diese häufig an den Kosten und unterstützen den Arbeitgeber mit Know-how im Prozess

# Der Nutzen des REP liegt auf der Hand

---

- **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

- erhalten die Sicherheit, dass ihr Arbeitgeber auf sie zählt
- werden so rasch wie möglich, zumindest teilweise, wieder in den Arbeitsprozess integriert
- behalten ihre Arbeitsmarktfähigkeit und ihren Arbeitsplatz

- **Arbeitgeber**

- behalten ihre kompetenten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter
- können sicher sein, dass sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser sensiblen Phase nicht über- oder unterfordern

- **Behandelnde Ärztinnen und Ärzte**

- können sicher sein, dass der Arbeitgeber zur Eingliederung Hand bietet
- unterstützen ihre Patientin / ihren Patienten optimal im Genesungsprozess, weil das Arbeiten auch ein Lebensbereich ist, der gesund machen kann

⇒ **ALLE GEWINNEN: PROBIEREN SIE ES AUS**

# Ressourcenorientierung auch bei der SIM

---

- Das REP kommt in der Praxis immer vielfältiger zum Einsatz.
- Die Gesellschaft der Versicherungsmediziner SIM hat nachgezogen und per 2019 ihr bisheriges Arbeitsunfähigkeitszeugnis durch ein neues Arbeitsfähigkeitszeugnis abgelöst, das seinerseits auf das REP abgestimmt ist und in Kombination mit dem REP zur Anwendung kommt!
- Vgl. [www.swiss-insurance-medicine.ch/de/Arbeitsunfähigkeitszeugnisse.html](http://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/Arbeitsunfähigkeitszeugnisse.html)

# Kleines Fazit

---

- **Gesunde Führung bedeutet gesunde Mitarbeitende**
- **Gemeinsam Arbeitsmarktfähigkeit erhalten: Arbeitsplatzerthalt und (Wieder-)Eingliederung gelingen nur gemeinsam**
- **Holen Sie sich Informationen und Unterstützung**
- **[www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) (Relaunch Ende November 2020)**



**Melanie Mettler**

Geschäftsleiterin Compasso  
Tel. 044 299 95 84

[melanie.mettler@compasso.ch](mailto:melanie.mettler@compasso.ch)