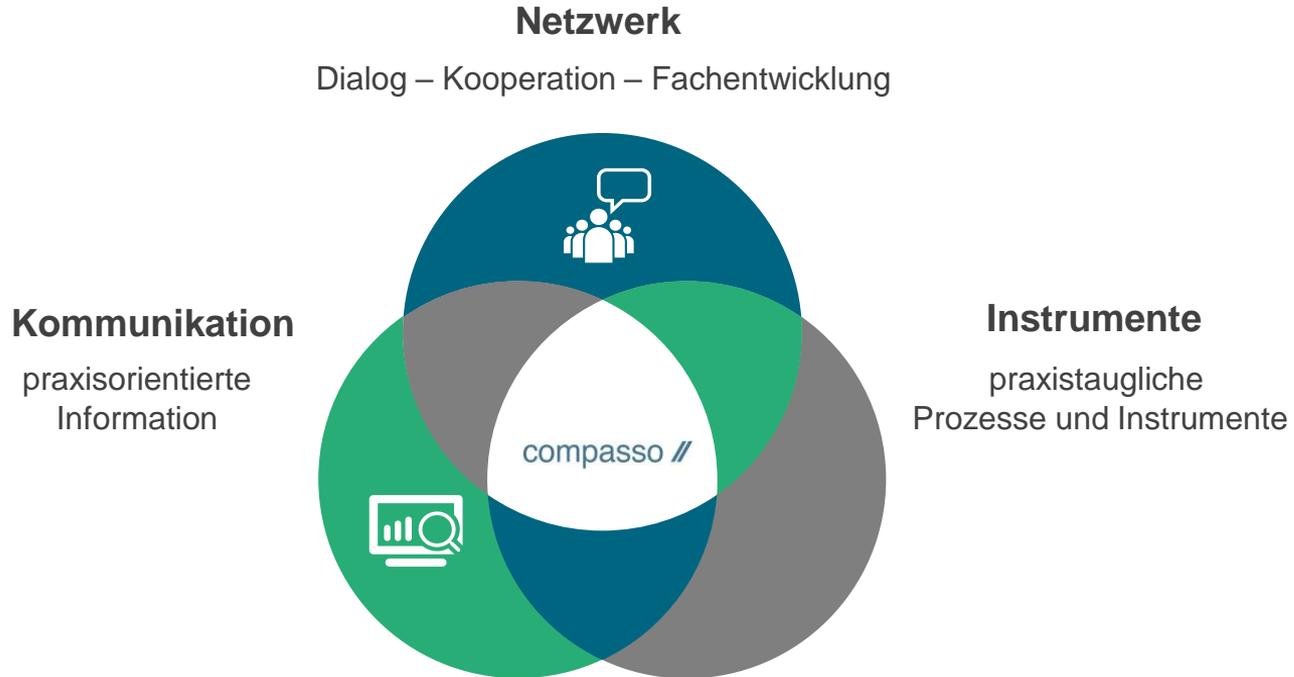


Gemeinsam Arbeitsfähigkeit erhalten

Online-Tagung, 03. März 2021

Amt für soziale Sicherheit – Fachstelle Prävention & Gesundheitsförderung

Tätigkeitsfelder von Compasso



Compasso: Vision und Mission

Vision

Arbeitgebende...

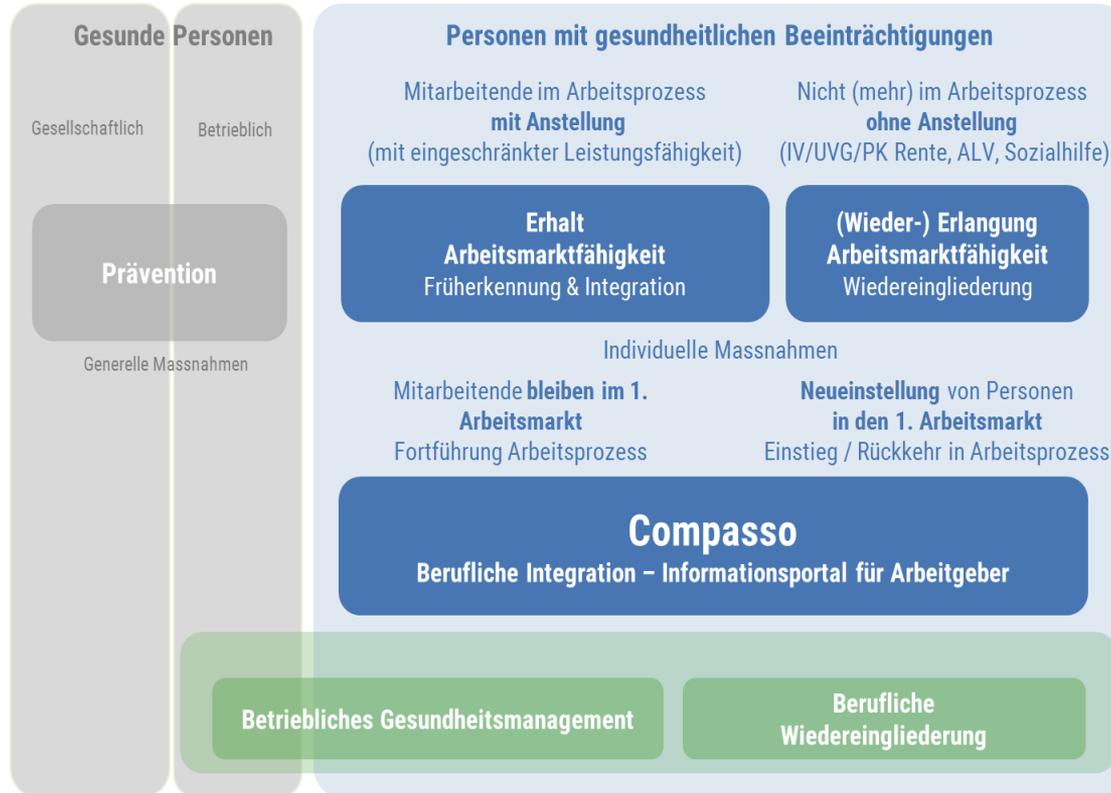
- erkennen gesundheitliche Probleme ihrer Mitarbeitenden **frühzeitig**
- sichern durch richtige und rechtzeitige **Massnahmen** Arbeitsmarktfähigkeit
- werden im Prozess der **(Wieder-)Eingliederung unterstützt**

→ *Abgänge aus dem ersten Arbeitsmarkt werden möglichst vermieden*

Mission

- Sensibilisierung und Versorgung der Arbeitgebenden mit **praxistauglicher Information** über die berufliche Eingliederung.
- Weiterentwicklung von Strategien und Prozessen zur Unterstützung von Arbeitgebenden und Förderung der **Koordination der Systempartner.**

Wie positioniert sich Compasso



Praxistaugliche Unterstützung: www.compasso.ch

Die Leistung
meines
Mitarbeiters hat
nachgelassen.
Was tun?

- Gesunde Führung – Was beinhaltet das?
- Wie führe ich gesund?
- Leistungen lassen nach
- Problematik Absenzen
- Problematik: Substanzmittelmissbrauch/Sucht
- Wo erhalten Sie Unterstützung?
- Links und Dokumente

Ich möchte eine
beeinträchtigte
Person anstellen.
Wie muss ich
vorgehen?

- Offene Stelle für beeinträchtigte Person
- Stellenanfrage von einem Eingliederungspartner
- Welche Partner bieten Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung?
- Antworten auf zentrale Fragen
- Links und Dokumente

Praxistaugliche Unterstützung: www.compasso.ch

Meine
Mitarbeiterin ist
arbeitsunfähig
geworden. Wie
weiter?

- Die Arbeitsunfähigkeit ist krankheitsbedingt
- Antworten auf häufige Fragen
- Die Arbeitsunfähigkeit ist auf einen versicherten Unfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen
- Arbeitsplatzerhalt ist das Ziel
 - Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil REP
 - Arbeitsfähigkeitszeugnis der SIM
- Antworten auf zentrale Fragen
- Systemlandkarte
- Beteiligte Partner und deren Aufgaben-/Leistungsspektrum
- Links und Dokumente

Warum sollte ich
jemanden mit
eingeschränkter
Arbeitsfähigkeit
(weiter)
beschäftigen?

- Berufliche Eingliederung: Konkreter Mehrwert für das Unternehmen
 - Unternehmensreputation
 - Fachkräftemangel entgegenwirken
 - Verbesserung des Unternehmensklimas
- Welche Partner bieten Unterstützung?
- Links und Dokumente

Praxistaugliche Unterstützung: www.compasso.ch

Compasso-Bibliothek:

- Checklisten, Leitfäden, Orientierungshilfen etc.
- Schnittstellen ArG und ArN
- Schnittstellen ArG und Syst.partnern

Inhalt

- **Engagement Compasso**
- **Schnittstellen Arbeitgebende mit Arbeitnehmenden**
 - Bisherige Mitarbeitende
 - Gesunde Führung
 - Früherkennung
 - Inklusion
 - Arbeitsplatzerhalt
 - Neue Mitarbeitende
 - Anstellung von Personen mit Beeinträchtigung
 - Vom Arbeitsprofil bis zum Arbeitsvertrag
- **Schnittstelle Systempartner mit Arbeitgebenden**
 - Was machen Systempartner?
 - Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil REP
 - Krankentaggeldversicherung
 - Unfallversicherung
 - Berufliche Eingliederung
 - Leitfaden für Prozesse zwischen Systempartnern
 - Systemlandkarte

Früherkennung konkret: Leistungen lassen nach

→ «Die Leistung meines Mitarbeiters hat nachgelassen. Was tun?»

Leistungen lassen nach

Sie haben festgestellt, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter

- immer weniger die Leistung erbringt, die Sie gewöhnt sind und auch erwarten (z.B. gehäufte Fehler, gehäufte (Beinahe-)Unfälle, Konzentrations- und Gedächtnisschwierigkeiten)
- trotz hoher Präsenzzeit nur wenige Arbeitsergebnisse erzielt
- sich im Verhalten gegenüber dem Team und auch Ihnen gegenüber verändert hat (z.B. aggressiv, gereizt, apathisch, Rückzug, geringe Frustrationstoleranz)
- nicht mehr so zuverlässig und pünktlich ist (z.B. Zuspätkommen, kurz vom Arbeitsplatz „verschwinden“)
- immer wieder einen oder zwei Tage fehlt
- und/oder die Pausen häufig überzieht

Links und Dokumente

- [Suva Absenzenmanagement](#)
- [Kanton Zug - Suchtprobleme am Arbeitsplatz](#)
- [Kantonale IV-Stellen](#)

PDF Die 6 Hauptfaktoren eines gesundheitsorientierten Führungsstils

PDF Was sind psychische Belastungen und welche Warnsignale können Sie als Führungskraft beobachten?

PDF Mitarbeitergespräch zu Leistungsproblemen

PDF Absenzenmanagement: Leitfaden für Führungskräfte

Früherkennung konkret: Absenzen

→ «Die Leistung meines Mitarbeiters hat nachgelassen. Was tun?»

Problematik: Absenzen

Ist eine/r Ihrer Mitarbeitenden häufig oder schon länger arbeitsunfähig, lohnt es sich menschlich und wirtschaftlich, 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.

PDF Absenzenmanagement: Leitfaden für Führungskräfte

[Suva: Absenzenmanagement: Ein Gewinn für jedes Unternehmen](#)

→ [Kosten bei Absenzen](#)

Hilfreiche Links und Dokumente zu gesundem Führen und Arbeitsplatzergonomie

- **«6 Hauptfaktoren eines gesundheitsorientierten Führungsstils»**

Gesund Führen bedeutet, dafür zu sorgen, dass sich alle – die Führungskraft inbegriffen – am Arbeitsplatz wohl fühlen. Primärer Ansatzpunkt ist das zwischenmenschliche Wohlbefinden, welches sich leistungsfördernd auf die Mitarbeitenden auswirkt.

- **«Was sind psychische Belastungen und welche Warnsignale können Sie als Führungskraft beobachten?»**

Welche Frühwarnsignale, gerade auch für psychische Belastungen, gibt es und wie erkennen Sie diese?

- **«Mitarbeitergespräch zu Leistungsproblemen»**

Checkliste für ein Gespräch mit Mitarbeitenden bei negativer Leistungsveränderung

- **«Absenzenmanagement: Leitfaden für Führungskräfte»**

Für ein vertieftes Absenzenmanagement braucht es regelmässige Gespräche zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitenden.

Lernen anhand erfolgreicher Praxisbeispiele



Baugewerbe/Bau

📍 Nordostschweiz

Malergeschäft Bryner AG

Neueinstellung in Zusammenarbeit mit: Rehaklinik Bellikon, Suva und IV-Stelle Aargau



Befestigungstechnik und Werkzeuge

📍 Gesamte Schweiz

Kiener + Wittlin AG

Neueinstellung in Zusammenarbeit mit: IV-Stelle und Suva Bern



Hoch- und Tiefbau

📍 Nordwestschweiz

Gebrüder Hallwyler AG

Best. Arbeitsverhältnis in Zusammenarbeit mit: der Mobiliar, der IV und den Ärzten



Energiehandel, -produktion und -vertrieb

📍 Gesamte Schweiz

Axpo

Erstmalige Eingliederung in Zusammenarbeit mit: Züriwerk



Bildung

📍 Gesamte Schweiz

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung

Neueinstellung in Zusammenarbeit mit: Schweizerischen Blinden- und Sehbehindertenverband SBV



Detailhandel

📍 Gesamte Schweiz

Jumbo-Markt AG

Neueinstellung in Zusammenarbeit mit: Schweizerische Muskelgesellschaft

Alle Praxisbeispiele auf www.compasso.ch/praxisbeispiele

Praxisbeispiel konkret: Gebrüder Hallwyler AG/Hr. W.



Startseite / Praxisbeispiele / Gebrüder Hallwyler AG

Gebrüder Hallwyler AG

Hoch- und Tiefbau  Nordwestschweiz



Praxisbeispiel auf
www.compasso.ch

Weshalb sich ArG für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigung interessieren

- **IV:** Wandel zum ressourcenorientierten Ansatz mit den beiden letzten Reformen. Dies ermöglicht einen **ganzheitlicheren Ansatz**, der die Situation der verschiedenen Akteure einbezieht → viel erfolgsversprechender
- Messbare **Erfolge:** Im Jahr 2019 konnten die 26 kantonalen IV-Stellen 22'534 Personen am Arbeitsplatz halten oder sie wieder im ersten Arbeitsmarkt eingliedern. Im Vergleich zum Vorjahr: Anstieg von 6% (2018: 21'156 Personen).
- **brach liegendes Potenzial an Arbeitskräften** muss aufgrund demografischem Wandel besser genutzt werden: Arbeitgebende setzen auf berufliche Eingliederung von **Menschen mit Beeinträchtigungen**

→ auf www.compasso.ch engagieren sich Systempartner, Arbeitgebende und weitere Stakeholder gemeinsam für berufliche Eingliederung

Praxistaugliche Unterstützung am Beispiel

REP

(ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil)

Erfolgreicher Arbeitsplatzertalt & (Wieder)Eingliederung nach Unfall oder schwerer Erkrankung (auch psych.)

Langzeitabsenz aus Sicht Arbeitgebende und Team

Fallen Mitarbeitende krankheits- oder unfallbedingt länger aus, ist das für Arbeitgebende (ArG) und das Team (T) in erster Linie einfach mühsam:

- T: Wir haben sonst schon soviel zu tun, und jetzt sollen wir uns auch darum noch kümmern...
- T: Sie/er war eigentlich schon länger etwas komisch, im Team hat sie/er sich auch immer mehr isoliert...

- ArG: *Der (Arzt) gibt mir sowieso keine Auskunft und schreibt mal einfach einen Monat krank («blauer Zettel»), weshalb, weiss kein Mensch... danach folgt der zweite Monat und so weiter*
- ArG: Und mit den Versicherungen, der IV, der SUVA wird es auch so richtig kompliziert, Formulare und nochmals Formulare...
- ArG: Juristenfutter... Streitpunkt Arztzeugnis...
- ArG: Kosten? Budget? Ersatz? Sperrfrist? Entlassung?
- ArG/T: Es wäre schon allmählich gut zu erfahren, ob sie/er überhaupt noch kommt... ob sie/er überhaupt noch will?

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

REP = ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil

Modular aufgebautes, webbasiertes **Eingliederungsinstrument**, bestehend aus:

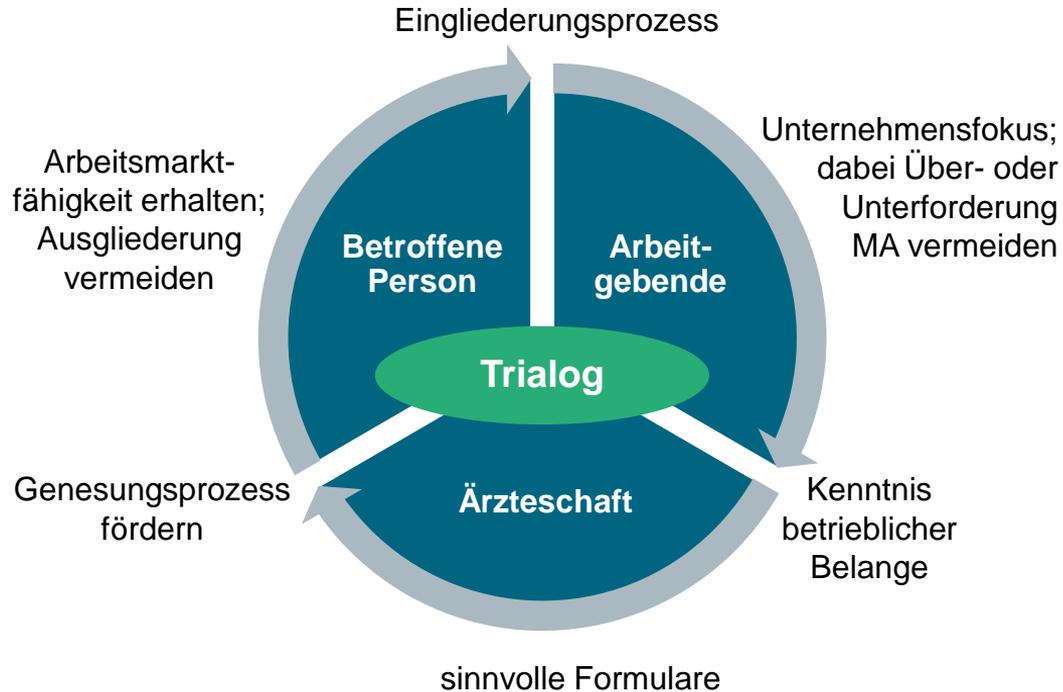
- **Arbeitsplatzbeschreibung** (ArG), mit vier Hauptkategorien:
 - körperliche Anforderungen
 - Anforderungen an Verstand, Denken, Persönlichkeit und weitere psychosoziale Aspekte
 - Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz
 - spezifische Anforderungen am Arbeitsplatz
- ärztlicher/medizinischer Beurteilung (Arzt/Ärztin, (med.) Fachperson)
- Selbstbeurteilung der betroffenen Person (ArN)

Das REP ist auch ein/e:

- **Führungsinstrument**
- **Beziehungsangebot**
- **Dialogmöglichkeit**

und kann auch von den Arbeitnehmenden initiiert werden

REP – Dialog schaffen

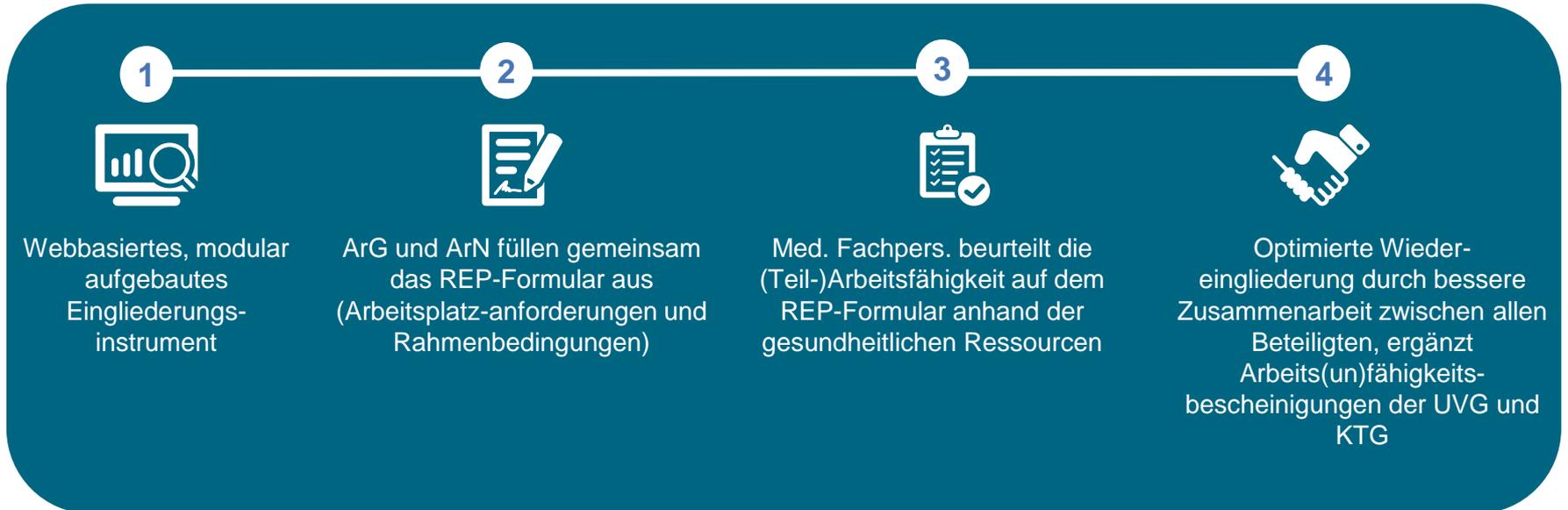


Vertrauen entsteht durch Kommunikation

REP – einfacher Einsatz und Prozess

REP: **(Teil-)Arbeitsfähigkeit soll gefördert werden** (80% der Arztzeugnisse lauten auf 100% oder 0% Arbeitsunfähigkeit resp. Arbeitsfähigkeit)

→ **Schrittweiser (Wieder)Einstieg wichtig für alle Beteiligten**



Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil zusammengefasst

- erstmals werden auch **psychosoziale Faktoren** in ärztlicher Beurteilung berücksichtigt.
 - unterstützt die Ärzteschaft bei Ausstellung der Arztzeugnisse
 - Das REP soll eingesetzt werden, um **(Teil-)Arbeitsfähigkeit** zu fördern und 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**.
 - Fokus auf **Kommunikation** und **Dialog**
- ZENTRAL: Fokus liegt auf **Ressourcen** der betroffenen Person (nicht Diagnose und Defizite)

REP – Einstieg und Prozess für Arbeitgebende sind einfach ...

rep.compasso.ch

compasso // Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

Deutsch / Französisch / Italienisch

Nutzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

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

In vier Schritten zum Erfolg:



Jetzt starten

PDF - Detailanleitung für Arbeitgeber

PDF - Download Musterbeispiel

PDF - Kosten/Nutzen

PDF - Anleitung für behandelnde Ärztinnen und Ärzte

PDF - Standardpräsentation REP

Siehe <https://rep.compasso.ch/>

REP: Aufwand und Kosten bei Arbeitgebenden und Ärzteschaft

- ArG (inkl. Gespräch mit betroffener Person mit Vor- und Nachbereitung): ca. 1 Stunde
- Arzt/Ärztin benötigen weitere ca. 30 Minuten
- Bei Einsatz des **REP in Kombination mit dem SIM Arbeitsfähigkeitszeugnis** wird eine einmalige Entschädigung der Ärztin/es Arztes von CHF 100.– durch die ArbeitgeberIn vorgenommen. Initiiert ein Versicherer diesen Prozess, beteiligt sich dieser häufig an den Kosten und unterstützt den ArG mit Know-how im Prozess
- Zur Realisierung des Einsatzes und Nutzung der Ressourcen sind vom ArG erneut eine halbe bis eine Stunde aufzuwenden

Eine Beispielrechnung zu Aufwand, Kosten und Nutzen finden Sie [hier](#)

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 und zumindest teilweise wieder in den Arbeitsprozess integriert
- behalten ihre Arbeitsmarktfähigkeit und ihren Arbeitsplatz

- **Arbeitgebende**

- behalten ihre kompetenten Mitarbeitenden
- können sicher sein, dass sie ihre Mitarbeitenden in dieser sensiblen Phase nicht über- oder unterfordern

- **Behandelnde Ärztinnen und Ärzte**

- können sicher sein, dass Arbeitgebende zur Eingliederung Hand bieten
- unterstützen ihre Patientin / ihren Patienten optimal im Genesungsprozess, weil die Arbeit 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 (Swiss Insurance Medicine) hat nachgezogen und per 2019 ihr bisheriges ArbeitsUNfähigkeit~~s~~zeugnis durch ein neues Arbeitsfä~~h~~igkeitszeugnis 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

Anwendung in der Praxis



Arbeitsfähigkeit erhalten - gelingt nur miteinander!

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:



Sylvia Sakac

Kommunikationsverantwortliche Compasso

sylvia.sakac@compasso.ch