



Das Netzwerk für Arbeitgeber zu Fragen der Beruflichen Eingliederung

**Mit dem ressourcenorientierten  
Eingliederungsprofil (REP) sicher  
zurück an den Arbeitsplatz**

praktisch  
orientiert

**Compasso // Berufliche Integration – Informationsportal 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)

# 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 zwei Monate krank («blauer Zettel»), weshalb weiss kein Mensch ...
- 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? Ersatz? Entlassung?

## 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»? Why not, wenn es hilft ...**  
**... doch der Reihe nach!**

# Wer ist Compasso?

Verein  
>80 Mitglieder

Netzwerk  
Systempartner, Arbeitgeber,  
Betroffenen-Organisationen

compasso //

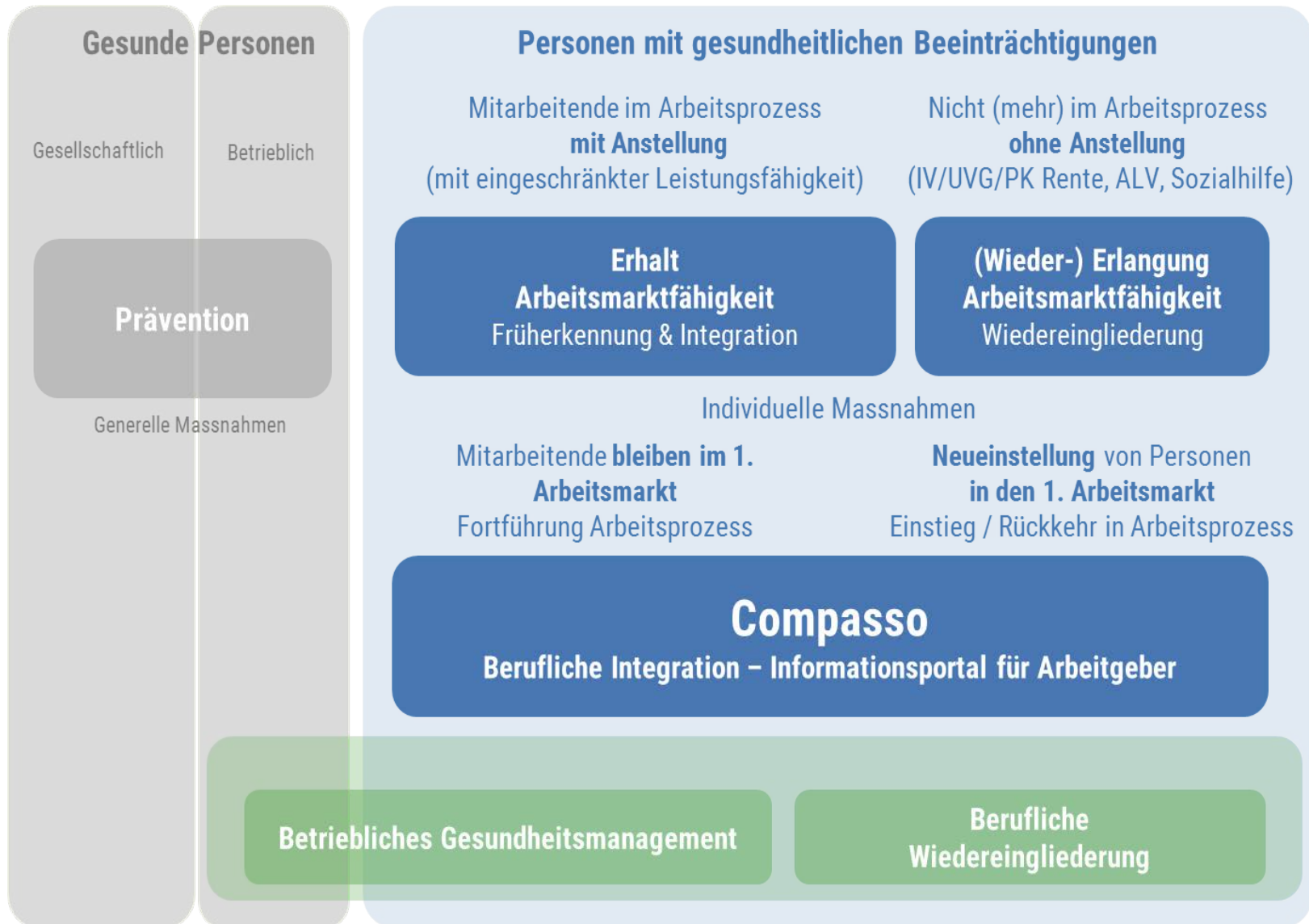
Think Tank  
Fachliche Entwicklung

## Wie lautet die Vision von Compasso?

### **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 einen Mitarbeitenden mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung einstellen möchten, werden im Prozess der Wiedereingliederung unterstützt.

# Wie positioniert sich Compasso?



## Was bietet Compasso?

Portal  
Praxisorientierte  
Informationen

Toolbox  
Entwicklung praxistauglicher  
Prozesse und Instrumente

compasso //

Dialog- und  
Entwicklungsplattform  
Dialog - Kooperation –  
Fachentwicklung –

## Fragestellungen aus der Praxis – Angebote auf dem Portal

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

6 Hauptfaktoren  
eines gesundheitsorientierten  
Führungsstils

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

Checklisten

Lohnt sich das für mein Unternehmen überhaupt?

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

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



## Cotra Autotransporte AG



### Integrationsprozess: Zusammenarbeit mit der IV-Stelle Kanton Bern

Herr B. hat während 24 Jahren immer zuverlässig für uns gearbeitet. Es war für uns als Arbeitgeber selbstverständlich, dass wir für ihn eine gute Lösung finden wollten. Nach der Anmeldung von Herrn B. bei der IV kam es sehr rasch zu einem ersten Gespräch mit der Taggeldversicherung und mit der IV-Stelle Kanton Bern. Es ging bei diesem Gespräch darum, wie die gesundheitliche Situation von Herrn B. aussieht, aber auch darum, ob wir als Arbeitgeber eine interne Lösung für eine Umplatzierung anbieten können. Aufgrund des gesundheitlichen und beruflichen Profils von Herrn B. stand eine Arbeit im Bereich der Logistik im Vordergrund. Weil wir primär im Handel tätig sind, konnten wir keine solche Stelle anbieten. So haben wir die Suche auf unsere Partnergesellschaften ausgeweitet. Aufgrund des Standortes war die Cotra Autotransporte AG für Herrn B. ideal, weil er dort wohnt. Über geschäftliche Kontakte wurde unser Anliegen mit dieser Firma besprochen.



# Weshalb berufliche Eingliederung für die Arbeitgeber von strategischer Bedeutung ist ...

## Demografische Alterung und Fachkräftemangel!

- In den nächsten 30 Jahren verdoppelt sich die Zahl der Rentnerinnen und Rentner in der Schweiz nahezu von heute 1,5 auf 2,7 Millionen
- Gleichzeitig wächst die Zahl der Kinder und Jugendlichen kaum mehr: das BfS rechnet mit einem marginalen Anstieg von heute 1,7 auf 1,9 Millionen
- Fachkräftemangel wird zu einem flächendeckenden Phänomen: innert zehn Jahren entsteht ein Pensionierungsüberhang von gegen einer halben Million FTEs
- Die noch bessere Ausnutzung vorhandener Ressourcen wird sowohl volks- als auch betriebswirtschaftlich von strategischer Bedeutung sein
- Das gilt auch für das Potenzial der Menschen mit Beeinträchtigungen!
- Der Ersatz einer erkrankten oder verunfallten qualifizierten Fachperson verursacht Kosten in der Höhe ungefähr eines Jahresgehalts
- In den letzten sechs Jahren haben alleine die IV und die Arbeitgeber gemeinsam dafür gesorgt, dass 114'000 betroffene Menschen ihren Arbeitsplatz behalten oder einen neuen Arbeitsplatz finden konnten!

## Erfolgreiche berufliche Eingliederung lebt von der bestmöglichen Koordination und Kommunikation!

- Erfolgreiche berufliche Eingliederung – Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und berufliche (Wieder-)Eingliederung – ist möglich
- Jede missglückte Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer schweren Erkrankung oder nach einem Unfall ist ein Misserfolg für die betroffene Person, ihren Arbeitgeber und die Versicherungen
- Schlüssel für erfolgreiche berufliche Eingliederung sind gut koordinierte Prozesse, gestaltet aus Sicht der Arbeitgeber, gepaart mit einer guten Kommunikation zwischen verschiedenen Eingliederungspartnern
- Der Praxisaustausch bei Compasso zeigte klar: 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

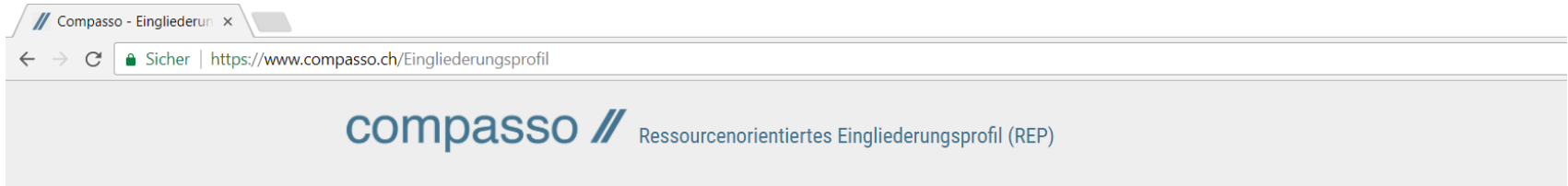
- Betroffene Arbeitnehmer sind verunsichert, haben Zukunftsängste und sind fokussiert auf das, was sie gesundheitsbedingt (momentan) nicht mehr können
- Die Arbeitgeber wünschen möglichst präzise Informationen über die Einsatzfähigkeit der betroffenen Arbeitnehmer, sie wollen planen
- Die behandelnden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

**Erkenntnis:** die heute vorhandenen ärztlichen Zeugnisse reichen 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.

## Rezept: 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

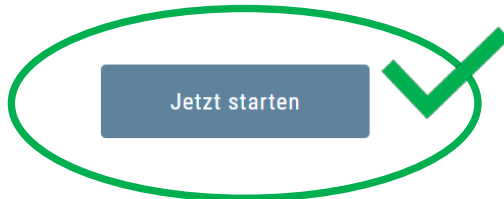
# REP – Einstieg und Prozess für Arbeitgeber sind einfach ...



## 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>

## Prozess zur Anwendung des REP

Start

- ✓ Austausch AN und AG
- ✓ Gemeinsames Erstellen und Unterzeichnen des REP

Ärztliche Einschätzung

- ✓ AN nimmt REP mit zum nächsten Arztbesuch
- ✓ Arztbeurteilung mit Patient/in

(Teil-)Arbeitsfähigkeit umsetzen

### ZIELE:

- ✓ Austausch AN und AG: Rückkehrplanung
- ✓ Bei Bedarf Rücksprache mit Ärztin / Arzt

## ... 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	

**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	X	möglich
		nicht möglich
		wie folgt möglich:
Aufmerksamkeit		möglich
		nicht möglich
	X	wie folgt möglich: bis 6h
Pünktlichkeit	X	möglich
		nicht möglich
		wie folgt möglich:
Kritikfähigkeit	X	möglich
		nicht möglich

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

- Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) ist in 15 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; auch er kann die Arbeit in wenigen Minuten erledigen, 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 (und dies möglichst nah an ihren Kompetenzen/Ressourcen)
- 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!**

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit und viel Erfolg!



**Martin Kaiser**

Präsident Compasso

Leiter Sozialpolitik / Mitglied der Geschäftsleitung Schweizerischer  
Arbeitgeberverband SAV

[martin.kaiser@compasso.ch](mailto:martin.kaiser@compasso.ch)