

Ressourcenorientierte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt

Martin Kaiser^a, Andreas Klipstein^b, Regina Knöpfel^c, Urs Rattin^d, Pierre Vallon^e

^a Präsident Compasso, Mitglied der Geschäftsleitung Schweizerischer Arbeitgeberverband; ^b PD Dr. med., AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG, Zürich; ^c Compasso Fachentwicklung Projektleiterin REP, KLC AG, Zürich; ^d Dipl. Ing. ETH, Pensionskassenberatung, RPS Pension Services GmbH, Uetikon am See; ^e Präsident der Schweizerischen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie

Oft kennt die ärztliche Beurteilung der Arbeitsfähigkeit nur die Farben Schwarz und Weiss, alles oder nichts. So beträgt in 80% der Arztzeugnisse die Arbeitsunfähigkeit entweder 0% oder 100%. Hauptgrund dafür sind mangelnde Kenntnisse der Ärzte über die genauen Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz ihres Patienten. Um eine schrittweise, erfolgreiche Reintegration zu ermöglichen, sind Grautöne wichtig. Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) ermöglicht eine ärztliche Beurteilung der Ressourcen von Patienten, die längere Zeit nicht vollständig arbeitsfähig sind und über einen Arbeitsplatz verfügen.

Prozessgestaltung aus Sicht eines Betroffenen

Joggen geht, ich renne wieder. Gais war hart, der Vorfall mit sofortigem Eingriff im Spital sowieso. Zwar konnten sie mich mittels Katheter und Stent mecha-

nisch wiederherstellen. «Ein Schuss vor den Bug» sei das gewesen, meinten Arbeitskollegen floskelhaft an meinem ersten Arbeitstag nach meinem Herzinfarkt. Ein wenig die Richtung ändern und dann in ruhigeren Gewässern wieder Vollgas geben, meinten sie wohl. Allein mir fehlt der Glaube. Wenn an der Schwelle zum 50. Lebensjahr das zentrale Pumporgan versagt, reicht das Verlegen einer Rohrbefestigung nicht aus. Zum ersten Mal werde ich mit meiner Endlichkeit konfrontiert. In der Reha lernte ich viel über die Mechanik meines Körpers, wie wichtig Sport ist, dass ich sofort mit Zigarettenrauchen aufhören muss. An Tag drei hingen wir schon an Kraftmaschinen. Das tat gut. Trotzdem blieben Ängste. Ist dieses leichte Zwicken oben links die Folge eines erneuten Infarkts? Hält so ein Stent überhaupt? Wie geht mein Körper mit der Chemie um, die ich neuerdings täglich einnehme? Ich werde ruhig gestellt mit Blutdrucksenkern, mit einem Betablocker plombiert, in der Spitzenleistung gedrosselt wie ein Auto, das zu schnell unterwegs ist. Hinzu kommen Cholesterinsenker, Aspirin Cardio und dergleichen. Unversehrte körperliche Jungfräulichkeit: das war mal. Und dann die existenziellen Fragen: Kann ich zurück an meinen Arbeitsplatz, angeschossen, wie ich bin? In der Reha gingen wir an Stöcken: Nordic Walking, dieser Seniorensport, war auch hilfreich am Anfang, aber eben: Das machen doch zu Hause nur Rentner. Bin ich auf dem Weg in eine IV-Rente? Was, wenn mein Arbeitgeber meine Unsicherheit erkennt. Ich bin/war in führender Position bei einem Finanzdienstleister tätig:

Résumé

Le profil d'intégration professionnelle axé sur les ressources (PIR) permet une évaluation médicale des ressources des patients qui pendant une période longue n'ont plus une capacité de travail complète, mais sont en poste. Au cours d'un entretien, le patient et son supérieur hiérarchique remplissent un questionnaire en ligne, organisé de façon modulaire et fournissant des informations sur les conditions du poste de travail et les exigences auxquelles doit répondre la personne en poste. Ce document est imprimé et signé par les deux parties, comme preuve que chacun consent à l'intégration professionnelle. Avec ce questionnaire rempli, le patient va consulter un médecin qui peut alors fournir son appréciation sur la capacité de travail actuelle au regard des caractéristiques du poste. Souvent, cette évaluation médicale de la capacité de travail est assez binaire et donne une vision tranchée. 80% des certificats médicaux indiquent en effet une incapacité de travail à 0% ou à 100%. La raison principale est le manque de connaissance des médecins sur les conditions et exigences exactes du poste de travail de leur patient. Les nuances sont essentielles à une réintégration progressive et réussie.

Combiné au certificat de capacité de travail de la Swiss Insurance Medicine (SIM), le PIR a une véritable valeur ajoutée, car il envisage systématiquement les capacités de travail partielles, avec la mise en œuvre correspondante. L'accent est mis en effet sur les aptitudes et possibilités qui restent au patient, et non sur ce qui ne fonctionne pas.

Competition, Challenges, Survival oft the fittest. Dure-
biisse! Ich darf jetzt nicht rausfliegen, denn in meinem
Alter findest du keinen Job mehr. Angezählt wie ich im
Moment bin sowieso nicht.

Also Day One after: Mein Vorgesetzter empfängt mich
mit echtem Interesse. Wir haben doch alle Angst, im
Kampf unterzugehen. Zuviel Stress, wir sitzen alle im
gleichen Boot, meint er. Er will, dass ich wieder einsteige,
step by step. Ich habe Gänsehaut wegen seiner Wert-
schätzung. Die brauchen mich hier. Das hätte ich so
nicht erwartet. Er schlägt vor, dass wir zusammen einen
Fragebogen ausfüllen, in dem wir gemeinsam festlegen,
was es eigentlich braucht, um meinen Job zu erledigen.
Ein sogenanntes «ressourcenorientiertes Eingliede-
rungsprofil», das habe ihm die Case Managerin vom HR
empfohlen. REP statt RIP. So kann ich mir den sperrigen
Namen merken, nachdem ich dem Tod knapp von der
Schippe gesprungen bin. Ich wusste gar nicht, was ich so
alles draufhaben muss, um meinen Job zu erledigen, und
frage mich jetzt, ob ich das alles noch kann. Diese Frage
stellt sich natürlich auch mein Chef. Aber es hilft enorm,
dass er sich so genau und mit echter Empathie mit mei-
ner neuen Situation auseinandersetzt. Mit dem REP in
gedruckter Form gehe ich dann zu meiner Ärztin, die zu
jedem Punkt ihre Einschätzung abgibt. Ich beneide sie
nicht um diesen Job. Wie soll sie wissen, wie es in mir
drin ausschaut? Aber es ist sicher einfacher für sie, wenn
sie genau weiss, welche Anforderungen die Berufswelt
an mich stellt. Da hilft das Formular mit dem sperrigen
Namen, das jetzt vor ihr liegt. Das Glas sei doch halb voll,
meint sie am Ende unserer Besprechung. Mindestens,
denke ich an guten Tagen, und gönne mir abends ein
Bier. Fast schon wie früher, einfach ohne die Zigarre.

Das ärztlich ausgefüllte REP geht dann wieder an den
Arbeitgeber. Der weiss jetzt besser, was geht und was
nicht. Der Rest ist «Try and Error». Im Moment ist «Try»
angesagt, ich arbeite an vier Vormittagen und gehe
wieder regelmässig joggen, beides noch mit halber
Kraft. «Error» folgt an Tagen, an denen ich zu viel um
die Ohren habe und an meiner Leistungsfähigkeit
zweifle. Dann bin ich froh um meinen verständnisvol-
len Chef und meine Ärztin, die sich die Mühe nimmt,
meine Arbeitsfähigkeit realistisch einzuschätzen.

Dieser sehr persönliche Bericht eines Betroffenen
zeigt, wie der Einsatz des «ressourcenorientierten Ein-
gliederungsprofils» (REP) funktionieren kann. Worum
geht es also?

Einsatz des REP in geeigneten Konstellationen

Das REP sollte bei länger andauernden Arbeitsunfähig-
keiten eingesetzt werden, sobald eine Teilarbeitsfähig-

keit vorhanden ist. Der Arbeitgeber sollte den Prozess
gemeinsam im Austausch mit dem Patienten, seinem
Arbeitnehmer, initiieren. Dies gilt vor allem, wenn
nicht ganz klar ist, welchen Belastungen der Arbeitneh-
mer gewachsen ist. Auch das Case Management seitens
Taggeld- oder Unfallversicherer bzw. der IV-Stelle kann
den Arbeitgeber dazu anregen, das REP einzusetzen.

Das REP im Verhältnis zum Arztzeugnis und zu anderen Arbeitsplatzbeschreibungen

Das REP ersetzt die Arbeits(un)fähigkeitsbescheini-
gungen der Unfall- und Taggeldversicherer nicht; es er-
gänzt sie aber sinnvoll und fördert die Ausstellung der
Arztzeugnisse seitens Ärzteschaft in Kenntnis der Ar-
beitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen.
Der Fokus liegt auf den Ressourcen statt auf den ge-
sundheitlichen Defiziten.

Die Swiss Insurance Medicine (SIM) hat im März 2019
neu ein zum REP passendes Arbeitsfähigkeitszeugnis
entwickelt, das idealerweise in Verbindung mit dem
REP einzusetzen ist.

Der Einsatz des Jobprofils der SUVA oder anderer detail-
lierter Arbeitsplatzbeschreibungen kann ebenfalls hilf-
reich sein. Viele der Beschreibungen sind vorwiegend
auf körperliche Anforderungen ausgerichtet, während
es sich beim REP um ein umfassendes Instrument han-
delt. Beim REP sind neben körperlichen Anforderungen
auch zahlreiche kognitive, mentale und psychosoziale
Aspekte einbezogen. Durch einen webbasierten modu-
laren Aufbau ist das REP sehr anpassungsfähig für alle
Aspekte, die den Arbeitsplatz beschreiben.

Ein Beispiel illustriert den Aufwand für das Ausfüllen des Fragebogens durch den Arzt

Sinnvollerweise wird die Beurteilung anlässlich des
Arztbesuches im Beisein des Patienten abgegeben. Für
das Ausfüllen des Fragebogens ist inkl. Aufwand für den
Einbezug des Patienten etwa eine halbe Stunde einzupla-
nen. Kann nicht klar zugeordnet werden, ob eine Anfor-

Über Compasso

Compasso (www.compasso.ch) nimmt als neutrales Netzwerk eine
wichtige Rolle in der beruflichen Eingliederung ein: Es vernetzt die
Arbeitgeber mit den relevanten Systempartnern, um gemeinsam
passende Instrumente zu entwickeln. Mitglieder wie Grossunter-
nehmen, Branchen- und Regionalverbände, Sozial- und Privatversi-
cherer bringen sich solidarisch ein. Dadurch erhalten interessierte
Unternehmen – insbesondere auch KMU – kostenlos praxistaugliche
Informationen und Instrumente zu ihrer Unterstützung bei der
Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit von Mitarbeitenden mit Beein-
trächtigungen und bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung.

Anforderungen an Persönlichkeitsmerkmale	Beurteilung durch die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt
Sorgfalt / Genauigkeit	möglich
	nicht möglich
	✓ wie folgt möglich: 4 Std
Aufmerksamkeit	möglich
	nicht möglich
	✓ wie folgt möglich: 4 Std
Pünktlichkeit	möglich
	nicht möglich
	✗ wie folgt möglich: Arbeitsbeginn anpassen
Ausdauer	möglich
	nicht möglich
	✓ wie folgt möglich: 4 Std
Kritikfähigkeit	möglich
	nicht möglich
	✓ wie folgt möglich: je nach psych. Belastbarkeit

Abbildung 1: Beispiel Beurteilung der Arbeitsfähigkeit unter psychosozialen Gesichtspunkten: Auszug aus dem REP-Katalog.

derung möglich oder nicht möglich ist, lassen sich Grenzen der Belastbarkeit beschreiben. Das REP versachlicht und unterstützt besonders bei psychischen Störungen die ressourcenfokussierte Kommunikation zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Ärzteschaft. Der Zentralvorstand der FMH hat sich bereits in der Sitzung vom 16. November 2017 für eine Unterstützung der neuen Initiative ausgesprochen [1].

Breit abgestützte Entwicklung

Das neue Eingliederungs-Instrument wurde von Compasso in Zusammenarbeit mit Vertretern der Ärzteschaft, der Arbeitgeber, der Sozialpartner und der Sozialversicherer entwickelt.

Motivation zur Mitwirkung auf allen Seiten

Arbeitgeber wünschen sich möglichst präzise Informationen zur Einsatzfähigkeit von Mitarbeitenden nach längerer Abwesenheit. Ein zunehmender Fachkräftemangel erhöht das Interesse der Arbeitgeber weiter, ihre Mitarbeitenden möglichst schnell zurück in den Arbeitsprozess zu bringen. Deshalb starten Arbeitgeber den Eingliederungsprozess mit dem REP immer häufiger – bei Abwesenheiten wegen Krankheit oder nach Unfällen. Patienten haben eine höhere Wahrscheinlichkeit im Arbeitsprozess zu bleiben und nicht dauerhaft invalid zu werden, wenn sie rasch an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Viele Patienten wissen nicht, welche Belastungen ihnen gesundheitsbedingt möglich sind,

und haben den Fokus oft auf dem, was sie nicht mehr können (Glas ist halb leer). Das Ausfüllen des Kriterienkatalogs im REP-Prozess ist hier ein erster Schritt in Richtung Fokussierung auf das halbvolle Glas.

Ärzte legen ihren primären Fokus auf die Behandlung der gesundheitlichen Störung. Wenn sie sicher sein können, dass der Arbeitgeber zur Eingliederung Hand bietet, sind sie aber gerne bereit, an einer schnellen Reintegration am Arbeitsplatz mitzuarbeiten. Die Arbeitsplatzbeschreibung mittels REP ermöglicht eine fundierte Einschätzung der (Teil-)Arbeitsfähigkeit durch den Arzt.

Entschädigung des Arztes für das Ausfüllen des REP mit SIM-Arbeitsfähigkeitszeugnis

Der behandelnde Arzt erhält für das vollständige Ausfüllen des ärztlichen Teils und Retournieren des REP CHF 100.–. Diese Kosten werden vom Auftraggeber (i.d.R. dem Arbeitgeber seines Patienten) übernommen, weswegen der Arzt den Prozess zwar anregen und unterstützen, aber nicht selbst initiieren sollte.

Gewährleistung Datenschutz

Die Personendaten werden erst nach dem Download eingefügt, so dass keine schützenswerten Daten auf dem Server von Compasso verbleiben können. Gegenüber dem Arbeitgeber gibt der Arbeitnehmer mit Unterschrift an, dass er einverstanden ist, im Prozess mitzuwirken. Im REP-Prozess werden keinerlei gesundheitsspezifische Daten wie Diagnosen oder Befunde ausgetauscht. Es werden ausschliesslich Informationen an den Arbeitgeber weitergegeben, welche die Einsatzfähigkeit in Bezug auf die konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes betreffen.

Fazit

Das REP erfreut sich bei Arbeitgebern und Betroffenen wachsender Beliebtheit, weil sich der Aufwand für alle Beteiligten lohnt. Eine Weiterentwicklung des Profils für Menschen mit Beeinträchtigungen aus Krankheit, Unfall oder Behinderung ist bereits angedacht: Es soll zukünftig im Bewerbungsprozess eingesetzt werden können, um bei der Rekrutierung eine gesundheitliche Eignung festzuhalten.

Disclosure statement

Die Autoren erklären, dass keine Interessenskonflikte bestehen.

Literatur

- 1 Glarner J. Nachrichten aus dem Zentralvorstand. Schweiz Ärzteztg. 2018;99(06):172.

Bildnachweis

Foto: Regina Knöpfel

Weitere Informationen

[www.compasso.ch/
Eingliederungsprofil](http://www.compasso.ch/Eingliederungsprofil)
[www.swiss-insurance-
medicine.ch](http://www.swiss-insurance-medicine.ch)

Korrespondenz:

Regina Knöpfel
Stv. Fachentwicklung
Compasso
Knöpfel Life Consulting AG
Seestrasse 45
CH-8002 Zürich
[regina.knoepfel\[at\]
compasso.ch](mailto:regina.knoepfel[at]compasso.ch)