



Nach Arbeitsunfähigkeit sicher zurück

Hilfe, unser Verkaufsleiter will wiederkommen!

Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) von Compasso hilft Arbeitgebern, ihre Mitarbeitenden nach einem Unfall oder einer Krankheit schrittweise, aber nachhaltig wieder an den Arbeitsplatz zurückzuführen. Besonders bei psychischen Erkrankungen ist das sehr wichtig.

Von Regina Knöpfel und Martin Kaiser

Frau Giger* ruft etwas aufgebracht bei der Geschäftsstelle von Compasso an: «Wir haben ein Problem. Unser Verkaufsleiter, Herr Basso* wird seit gut zwei Monaten wegen einer Erschöpfungsdepression in einer Klinik behandelt. Wir stehen mit ihm und der behandelnden Ärztin dort in Kontakt, weil er bei uns einen Zusammenbruch wegen seines Burnouts hatte. Nun sagt die Ärztin, Herr Basso könne entlassen werden und langsam beruflich wieder loslegen. Woher wissen wir, was wir ihm zutrauen dürfen? Wir haben Angst, dass er gleich wieder krank wird, wenn er an seinen alten Arbeitsplatz zurückkommt. Kann Compasso uns Informationen zur Verfügung stellen, wie wir hier am besten vorgehen können?»

Die Mitarbeiterin von Compasso weist Frau Giger auf das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) hin, das zu dem Zeitpunkt gerade erst validiert wird. Noch am selben Tag nimmt die Fachentwicklung von Compasso mit Frau Giger Kontakt auf. Sie ist in einem metallverarbeitenden Betrieb mit 54 Mitarbeitenden unter anderem für das HR verantwortlich. Mit betrieblichem Gesundheits- oder gar Absenzenmanagement kam Frau Giger bisher nicht in Berührung. Wir bieten ihr an, mit dem REP ein neu entwickeltes Instrument auszuprobieren und uns im Gegenzug Feedback dazu zu geben. Frau Giger ist einverstanden.

Das REP ist rasch erstellt

Nun geht es schnell: Frau Giger sitzt am nächsten Tag mit der Geschäftsleitung des Unternehmens zusammen, um das REP für Herrn Basso online zu erstellen.

Hier werden die individuellen Anforderungen und Rahmenbedingungen zur Stelle des Verkaufsleiters per Mausclick ausgewählt. Idealerweise wird das REP zusammen mit dem Mitarbeiter angeschaut, wegen des Klinikaufenthalts war es in diesem Fall nicht möglich.

Als nächstes fährt Frau Giger zu einem gemeinsamen Gespräch mit der Ärztin und Herrn Basso in die Klinik. Das Gespräch war auf Anregung der Ärztin bereits vor einiger Zeit vereinbart worden, was auch der Grund war, weshalb sich Frau Giger an Compasso gewandt hat. Mit dem ausgefüllten REP fühlt sich Frau Giger gut auf das bevorstehende Gespräch vorbereitet.

Ein offener Austausch ist matchentscheidend

Im Gespräch wird Herr Basso von Frau Giger darauf hingewiesen, dass sie das REP zusammen mit der Geschäftsleitung nach bestem Wissen und Gewissen vorbereitet hat, er aber selbstverständlich sagen darf, wenn etwas nicht oder falsch berücksichtigt wurde. Gemeinsam mit ihm und der Ärztin wird das REP finalisiert. Der Wiedereinstieg von Herrn Basso wird bei dieser Gelegenheit ebenfalls genau besprochen. In einem offenen Austausch werden die Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz festgehalten. Ausserdem wird abgeklärt, was Herr Basso benötigt, um optimal wieder in den Betrieb einsteigen zu können. Herrn Basso ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden keinen Bogen um ihn machen.

Die Ärztin realisiert, dass Herr Basso viel im Strassenverkehr in der ganzen Schweiz

unterwegs ist. Der Zeitdruck zwischen den Terminen und etwaige Verspätungen durch Staus belasten ihn psychisch sehr. Anhand der konkreten Stellenanforderungen kommt sie deshalb zum Schluss, dass Herr Basso noch keine volle Arbeitsleistung erbringen kann. Er soll zu 50% starten und Kundenbesuche erst zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufnehmen.

Frau Giger und Herr Basso vereinbaren im Beisein der Ärztin, wie das vorhandene Leistungsvermögen von Herrn Basso an seinem Arbeitsplatz eingesetzt und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen im Betrieb geschaffen werden können. Die Mitarbeitenden informiert er auf eigenen Wunsch selbst.

Feedback zum REP-Einsatz

Nach einigen Wochen meldet sich Frau Giger wie vereinbart und gibt zum REP ein positives Feedback ab. Der Zeitaufwand für die Erstellung mit der Geschäftsleitung hielt sich mit einer halben Stunde in Grenzen. Bei einem weiteren Fall wird man auf diese Erfahrung aufbauen können und das Ganze wir nochmals weniger Zeit in Anspruch nehmen. Der Nutzen des REP hat den Aufwand in diesem konkreten Fall aber sowieso um ein Vielfaches wettgemacht. Herr Basso konnte dadurch so früh und gut wie möglich wieder in den Arbeitsprozess integriert werden. Viele Missverständnisse konnten im vornherein verhindert und auch Taggelder gespart werden.

Herr Basso selbst ist überzeugt, dass das REP dazu beigetragen hat, ideale Rah-

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 Grossunternehmen, Branchen- und Regionalverbände, Sozial- und Privatversicherer 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 Beeinträchtigungen und bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung.

menbedingungen für den Wiedereinstieg nach seinem Burnout zu schaffen. Es gab eine sachliche Diskussion darüber, was er sich damals zugetraut hat – und wo seine Grenzen waren. Drei Wochen nach seiner Arbeitsaufnahme gab es einen telefonischen Austausch zwischen Frau Giger, seiner Ärztin und ihm. Er konnte sein Pensum bereits auf 75% anpassen und einen Monat später schrittweise wieder Kundenbesuche dazunehmen.

In der Klinik hatte er oft in Gesprächszirkeln gehört, dass Patienten nach einer Depression beim Wiedereinstieg so behandelt wurden, als könnten sie gar nichts mehr. Oder dass sie gleich mit 120% wieder eingestiegen sind. Beides hatte bei den Betroffenen zu Rückfällen geführt. Herr Basso konnte sich hingegen

Schritt für Schritt wieder in seinem Beruf etablieren. Seine neu erlernte Fähigkeit zur Abgrenzung hat im offenen Austausch mit den Kollegen dazu beigetragen, dass er seit gut zwei Jahren wieder gesund und zufrieden seiner angestammten Tätigkeit nachgehen kann. Dafür hat nach seiner Einschätzung das REP das Fundament geboten.

Dieser zufällige Einblick in eine konkrete Arbeitgeberkonstellation zeigt auf, wie der Einsatz des REP funktionieren kann. Wann ist eine Verwendung des REP somit sinnvoll?

REP in geeigneten Konstellationen

Oft kennt die ärztliche Beurteilung der Arbeitsfähigkeit nur die Farben Schwarz und Weiss, alles oder nichts. So werden in 80% der Fälle bei Arztzeugnisse die Arbeitsunfähigkeit entweder mit 0% oder 100% ausgewiesen. Hauptgrund dafür sind mangelnde Kenntnisse der Ärzteschaft über die genauen Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz ihrer Patienten. Um eine schrittweise, erfolgreiche Wiedereingliederung zu ermöglichen, sind aber Grautöne wichtig, gerade bei psychischen Erkrankungen. Das REP sollte vor allem bei länger andauernden Arbeitsunfähigkeiten eingesetzt werden, sobald eine Teilarbeitsfähigkeit vorhanden sein könnte. Die verantwortliche Person (Vorgesetzte oder HR) sollte den Prozess gemeinsam im Austausch mit der oder dem Mitarbeitenden initiieren.

Dies gilt vor allem, wenn nicht ganz klar ist, welchen Belastungen die Person gewachsen ist, und das ist eher die Regel als die Ausnahme. Auch das Case Management seitens Taggeld- oder Unfallversicherer bzw. der IV-Stelle kann die vorgesezte Person dazu anregen, das REP einzusetzen. Sollte es vor der Arbeitsunfähigkeit Konflikte gegeben haben, sind diese zudem vorgängig zu bearbeiten, da anderenfalls die Rückkehr gefährdet ist.

Aktuelles Kurzfazit

Das REP erfreut sich seit der Lancierung im November 2017 bei allen Beteiligten wachsender Beliebtheit, weil sich der Aufwand des Einsatzes lohnt.

* Namen wurden geändert

Weitere Informationen

www.compasso.ch/Eingliederungsprofil



Regina Knöpfel hat das Projekt zur Einführung des REP geleitet. Sie führt unter anderem die Knöpfel Life Consulting AG und ist seit 2015 für die Fachentwicklung von Compasso mandatiert.



Martin Kaiser ist seit 2014 Präsident von Compasso und Mitglied der Geschäftsleitung beim Schweizerischen Arbeitgeberverband SAV. Beim SAV verantwortet er das Ressort Sozialpolitik und Sozialversicherungen.

Sind Sie up to date in Ihren HR-Prozessen?

▶▶▶ **Abacus ist es.**

f i d e v i s i o n

Betriebswirtschaftliche Lösungen

fidevision ag
Regensdorf-Watt
044 738 50 70
www.fidevision.ch

Ihr Vertriebspartner für

 **ABACUS**
Business Software