



compasso II
Berufliche Integration - Inform

Jahresbericht 2019 //

■ Compasso Jahresbericht 2019 //

Compasso durfte sich im Jahr 2019 über Bewegung im Bereich berufliche Eingliederung freuen: Ein Paradigmawechsel – weg vom defizit- hin zum ressourcenorientierten Denken – manifestierte sich im von Compasso entwickelten Ressourcenorientierten Eingliederungsprofil (REP) und neu auch mit dem Arbeitsfähigkeitszeugnis der Swiss Insurance Medicine (SIM). Compasso-Beirat und IVSK-Präsident Florian Steinbacher und der Sozialpolitiker und Ständerat Alex Kuprecht, ebenfalls Compasso-Beirat, nahmen in der Sendung 10vor10 vom Schweizer Fernsehen Stellung zu Wiedereingliederung und Arbeitsplatzerhalt. Und im Mai dieses Jahres fand Compasso sogar den Weg in das wöchentliche Gesundheitsmagazin des Schweizer Fernsehens, die Sendung Puls: Das Ressourcenorientierte Eingliederungsprofil REP wurde zusammen mit dem Arbeitsfähigkeitszeugnis der SIM in der Sendung zum Thema «Krank geschrieben» vorgestellt. Die detaillierte Berichterstattung zu all diesen Themen ist unter der Rubrik [Compasso aktuell](#) zu finden.

Compasso startete das Jahr 2019 mit je einer Veranstaltung in der Westschweiz und im Tessin. Beide Anlässe hatten zum Ziel, Compasso in der jeweiligen Region noch bekannter zu machen und waren ein voller Erfolg: Spannende Referate zu der Compasso Studie «Jung und beeinträchtigt – ein erfolgreicher Weg in die Arbeitswelt» und dem Ressourcenorientierten Eingliederungsprofil (REP) von Fachpersonen aus Privatwirtschaft und Bund sorgten für grosses Publikum und Berichterstattung in den lokalen Medien. Auch im Q2 und Q4 fand je eine Veranstaltung in der Romandie statt, wodurch Compasso seine Präsenz in der Westschweiz weiter stärken konnte.

2019 war ein Jahr mit vielen Highlights. Eine Auswahl von Informationen finden Sie im nachfolgenden Kurzbericht zum Jahr 2019.

Erneuter Mitgliederzuwachs für Compasso

An der diesjährigen Mitgliederversammlung im Mai konnte der Zugang von sieben weiteren neuen Mitgliedern und somit ein Zuwachs auf knapp 100 Mitglieder vermeldet werden. 2019 durften wir die Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz IHZ, Viscom, Swissmechanic, Altra Schaffhausen, Neofee AG, UBS Business Solutions und die Aargauische Industrie- und Handelskammer bei Compasso als neue Mitglieder herzlich willkommen heissen. Es engagieren sich Arbeitgeber von über 350'000 Mitarbeitenden in der Schweiz bei Compasso.

Die Mitgliederstruktur präsentiert sich wie folgt:

- 33 Arbeitgeber – eine Mehrzahl davon sind Unternehmen mit 500 bis 5'000 Mitarbeitenden
- 22 Arbeitgeber- und Branchenverbände
- 24 Vereine, Verbände und Stiftungen
- 12 assoziierte Mitglieder – wovon 8 Unternehmen Leistungen im Umfeld der Früherkennung, Vermittlung und betrieblichem Gesundheitsmanagement anbieten und 4 natürliche Personen sind.

Die detaillierte Auflistung all unserer Mitglieder und Sponsoren ist unter diesem [Link](#) zu finden.

Die Menschen hinter Compasso

Im vergangenen Jahr hat sich in den verschiedenen Gremien von Compasso Einiges getan: Es durfte der Verwaltungsratspräsidenten der Regazzi Holding AG und Nationalrat Fabio Regazzi sowie der Präsident der IV-Stellen-Konferenz IVSK, Florian Steinbacher, als neue Beiratsmitglieder begrüsst werden. Die beiden Fachpersonen mit langjähriger Erfahrung in Politik und Gesundheit werden ihre Expertise in den Beirat einbringen und so zur fachlichen Weiterentwicklung von Compasso beitragen.

Ausserdem durfte der Vorstand von Compasso an der Mitgliederversammlung 2019 mit Petra Huwiler (suva) und Marzio Proietti (inclusione andicap Ticino) zwei neue Vorstandsmitglieder willkommen heissen. Petra Huwiler ist Leiterin Versicherungsleistungen und ersetzt Thomas Mäder der suva. Marzio Proietti ist Direktor von inclusione andicap Ticino und ersetzt Ciro Papini (Inclusion Handicap).

Einen weiteren Wechsel gab es auch in der Geschäftsleitung von Compasso: Mitte Jahr übernahm Melanie Mettler zusammen mit Barbara Rigassi die Geschäftsleitung von Compasso. Die gut vernetzte Geschäftsleitung setzt sich mit viel Herzblut für die Anliegen von Compasso ein und hat sich bereits in allen Gremien von Compasso eingebracht und deren Weiterentwicklung begleitet.

Das Team auf der Geschäftsstelle wurde zudem mit Sylvia Sakac als Projektleiterin Kommunikation ergänzt. Sylvia Sakac ist zuständig für Konzeption und Umsetzung von Kommunikationsmassnahmen sowie für die Aufbereitung von Themen und Informationen zuhanden der Stakeholder. Erstmals ist Compasso mit einer [Unternehmensseite](#) auf LinkedIn vertreten. Hier werden laufend spannende Neuigkeiten aus den Bereichen Berufliche Integration, Wiedereingliederung und Früherkennung sowie aktuelle sozialpolitische Entwicklungen publiziert.

Per Ende 2019 beendeten die Experten Ueli Streit und Regina Knöpfel mit dem REP, der Systemlandkarten und dem Leitfaden grosse, zum Teil langjährige Projekte von Compasso. Der grosse Einsatz von Regina Knöpfel und Ueli Streit wurde an der Fachtagung im November 2019 gewürdigt.

Schwerpunkte Fachentwicklung 2019

Systemlandkarte: Orientierung in der beruflichen Eingliederung

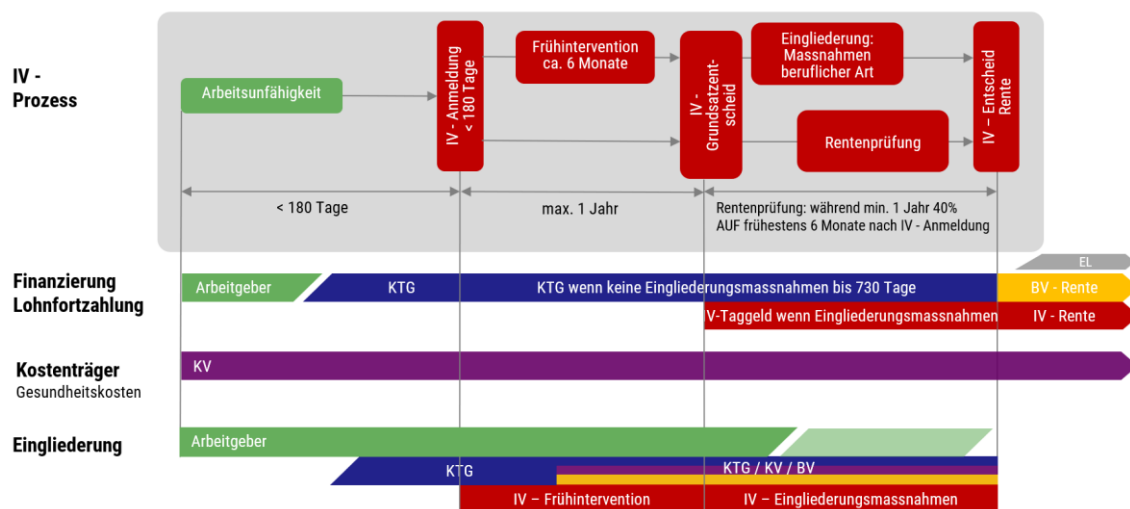


Abb. 1: Systemlandkarte Krankheitsfall mit IV-Rentenverfügung (©Compasso)

2019 hat Compasso mit der Systemlandkarte erstmals eine Orientierungshilfe für Arbeitgeber und Systempartner entwickelt. Sie unterstützt diese bei der beruflichen Eingliederung respektive beim Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Insbesondere bei einer neu auftretenden Beeinträchtigung ist rasches und zielgerichtetes Handeln zentral für den weiteren Verlauf und die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit. Am Arbeitsplatz können gesundheitliche Probleme von Mitarbeitenden frühzeitig erkannt und daraufhin rasch die richtigen Schritte eingeleitet werden. Doch wann soll der Arbeitgeber handeln? Welches sind die richtigen und wichtigen Schritte? An wen können sich Arbeitgeber wenden? Für diese und weitere Fragen kann die Compasso-Systemlandkarte eine Orientierung bieten.

Die sechs häufigsten Prozesse der beruflichen (Wieder-)Eingliederung sind in sogenannten Systemlandkarten dargestellt. Damit kann der grösste Teil der auftretenden Konstellationen abgedeckt werden. Die Landkarten visualisieren die Schnittstellen zwischen Arbeitgeber und Systempartnern und zeigen die Zusammenhänge transparent auf. In der Praxis existieren nebst den sechs Hauptprozessen oft weitere komplexe Fallkonstellationen. Auch diesen wurde in der Orientierungshilfe Rechnung getragen: Ausgewählte Spezialsituationen werden anhand von Beispielen illustriert. Sie bestehen jeweils aus einem Situationsbeschreibung sowie einer spezifischen Übersichtskarte.

Die Systemlandkarte wie auch der ergänzende Leitfaden sind wichtige Orientierungshilfen für Arbeitgeber und Systempartner und unterstützen den Prozess des Erhalts der Arbeitsmarktfähigkeit. Sie fördern die Transparenz und das Verständnis für die komplexen Zusammenhänge des Sozialversicherungssystems im Bereich der beruflichen Eingliederung. Insbesondere die nachfolgenden Systempartner haben Compasso bei der Erstellung dieser Orientierungshilfen aktiv unterstützt: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bundesamt für Gesundheit BAG, Bundesamt für Sozialversicherung BSV, Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS, Konferenz der Schweizer Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren SODKA, IV-Stellenkonferenz IVSK, Schweizerischer Versicherungsverband SVV, Schweizerische Unfallversicherungsanstalt SUVA.

Zusammenarbeit zwischen Krankentaggeldversicherern und IV-Stellen unter Mitwirkung der Arbeitgeber

In Zusammenhang mit der Systemlandkarte entwickelten unter der Federführung von Compasso Vertretungen von Krankentaggeldversicherern, IV-Stellen und Arbeitgebern einen praxisbezogenen Leitfaden. Krankheitsfälle sind für Mitarbeitende und Arbeitgeber oft eine grosse Belastung und verursachen hohe Kosten. Eine wirkungsvolle und koordinierte Unterstützung von Seiten Krankentaggeldversicherer und IV-Stellen ist entscheidend für eine nachhaltige Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Der Leitfaden zeigt anhand einer Prozessübersicht die wichtigsten Zusammenhänge und Aufgaben der einzelnen Partner auf. Die jeweiligen Prozessschritte beschreiben aus Sicht der Krankentaggeldversicherer und IV-Stellen die Fristigkeiten und Leistungen sowie die gegenseitigen Koordinationsschwerpunkte. Die Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit wird erhöht und der Zeitablauf verkürzt. Davon profitieren wiederum die Arbeitgeber und die erkrankten Mitarbeitenden in Form einer schnelleren und nachhaltigen Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Sowohl die Systemlandkarte wie auch der Leitfaden sind [hier](#) zu finden.

Arbeitsmarktfähigkeit ist der Schlüssel

Compasso setzt sich ein für die erfolgreiche berufliche Eingliederung von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Dabei kommt der Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit zu Beginn des Prozesses eine Schlüsselrolle zu. Ein breit abgestützter Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit soll dazu beitragen, die ziel- und bedarfsorientierte Erbringung von Dienstleistungen für die berufliche Eingliederung anhand (möglichst) objektiver Kriterien zu koordinieren und zu gewährleisten. Das von Compasso entwickelte Modell definiert als Hauptkriterien der Arbeitsmarktfähigkeit die Leistungsbereitschaft und die Leistungsfähigkeit. Diese lassen sich mithilfe der folgenden fünf Dimensionen beurteilen:

- Gesundheit
- Soziale Kompetenzen
- Persönliche Kompetenzen
- Fachliche Kompetenzen
- Arbeits- und persönliche Situation

Eine umfassende, zielführende Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit setzt voraus, dass jeweils alle Dimensionen erfasst werden. Die Gesundheit steht dabei für Compasso zwar im Vordergrund, aber die Wechselwirkungen der einzelnen Dimensionen untereinander müssen berücksichtigt und miteinbezogen werden. Denn eine Beeinträchtigung kann sich auch auf die sozialen Kompetenzen der betroffenen Person auswirken.

Weil sich sowohl der Bedarf des Arbeitsmarktes als auch die individuellen Voraussetzungen der stellensuchenden Person verändern, ist der Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit dynamisch. Dies hat zur Folge, dass die Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit regelmässig im Verhältnis zwischen Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden, Ärzte und Ärztinnen sowie Versicherern überprüft werden muss. Compasso stellt hier verschiedene Instrumente zur Verfügung, die als Beziehungsangebot genutzt werden können. Die Diagnose der Erkrankung spielt bei der Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit eine untergeordnete Rolle.



Abb. 2: Modell Arbeitsmarktfähigkeit – Hauptkriterien und Einflussfaktoren (©Compasso)

Start EBGB-Projekt

Das Compasso-Projekt «Gleichstellung in der Arbeit – Information und praxisorientierte Unterstützung der Arbeitgeber», welches vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) unterstützt wird, konnte im Q3 erfolgreich gestartet werden: Ein Workshop mit dem Steuerungsausschuss bildete den Kick-off und diente weiter dazu, eine erste Struktur für die Neugestaltung der Compasso-Homepage zu beschliessen. Nachfolgend wurde auf der Geschäftsstelle intensiv an der Erhebung des Ist-Zustandes der Homepage gearbeitet und, in einem zweiten Schritt, evaluiert, was bei der Überarbeitung in welchem Rahmen einfließen soll und kann. Auch wurde ein Briefing für die Agentur erstellt, die die technische Umsetzung der neuen Homepage übernehmen soll. Des Weiteren wurden auch bereits weitere Fallbeispiele erhoben (siehe hierzu Praxisbeispiele unter «[Früherkennung & Arbeitsplatzert halt](#)» und «[Berufliche Wiedereingliederung](#)»).

Weitere Highlights 2019

Weitere Highlights 2019 waren insbesondere auch die beiden von Compasso durchgeführten Veranstaltungen, an denen die Teilnehmenden von zahlreichen praxisorientierten Inputs profitieren konnten.

Mitgliederversammlung

Die diesjährige Mitgliederversammlung des Vereins Compasso fand am 21. Mai 2019 beim Compasso Mitglied Swissport am Zürcher Flughafen in Kloten statt. Neben der ordentlichen Mitgliederversammlung legte die Gastgeberin ihr Case Management dar: Die anspruchsvollen Tätigkeiten der Swissport-Mitarbeitenden beinhalten hohe Anforderungen betreffend physischer und psychischer Tauglichkeit. Aufgrund dessen umfasst das Case Management bei Swissport denn auch die Komponenten Sozialberatung und Krisenintervention. Es erfährt grosses Commitment von allen Seiten und stellt mit den individuell erarbeiteten, nachhaltigen Lösungen einen wichtigen Bestandteil der HR-Dienstleistungen dar. Weiter präsentierte Swissport ihr eindruckliches Projekt zusammen mit der ETH Zürich, der Entwicklung eines Exosuits.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung vom 21. Mai 2019 konnte das Netzwerk den Zugang neuer Mitglieder beschliessen. Alle Vorstandsmitglieder wurden bestätigt und können ihr Engagement für Compasso fortsetzen. Die Mitglieder von Compasso haben Martin Kaiser (Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV) als Präsident, Anton Hanselmann (Frutiger AG/GloboSana AG) als Vizepräsident und die Vorstandsmitglieder Susanne Buri (swisselect ag), Frédéric Bracher (Swisscom), Denise Camenisch (Helsana), Karin Mahler (SBB AG), Bruno Soltermann (SVV), Erich Tschirky (GELIKO) und Dieter Widmer (IV Stelle Kanton Bern) für eine weitere Amtsdauer bestätigt.

[Hier](#) sind die Medienmitteilung und weitere Informationen zur Mitgliederversammlung 2019 zu finden.

Fachtagung «Orientierungshilfe für Arbeitgeber bei der beruflichen Eingliederung»

Die beiden von Compasso vorgestellten Orientierungshilfen für Arbeitgeber bei der beruflichen Eingliederung von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung, «Systemlandkarte» und «Leitfaden Zusammenarbeit KTG und IV», stiessen auf äusserst grosses Interesse: Die Compasso-Fachtagung auf der IV-Stelle Bern war ausgebucht. Zwecks Veranschaulichung erläuterten Arbeitgeber an der Tagung zusammen mit den involvierten Systempartnern konkrete, erfolgreiche Beispiele beruflicher Eingliederung aus ihrer Unternehmung. Dabei kamen die spezifischen Herausforderungen des jeweiligen Falles genauso zur Sprache wie die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Systempartnern. Mittels dieser praxisnahen Präsentation der beiden Instrumente konnte optimal deren Nutzen und konkreten Einsatz dargelegt werden.

[Hier](#) sind die Medienmitteilung und weitere Informationen zur Fachtagung 2019 zu finden.

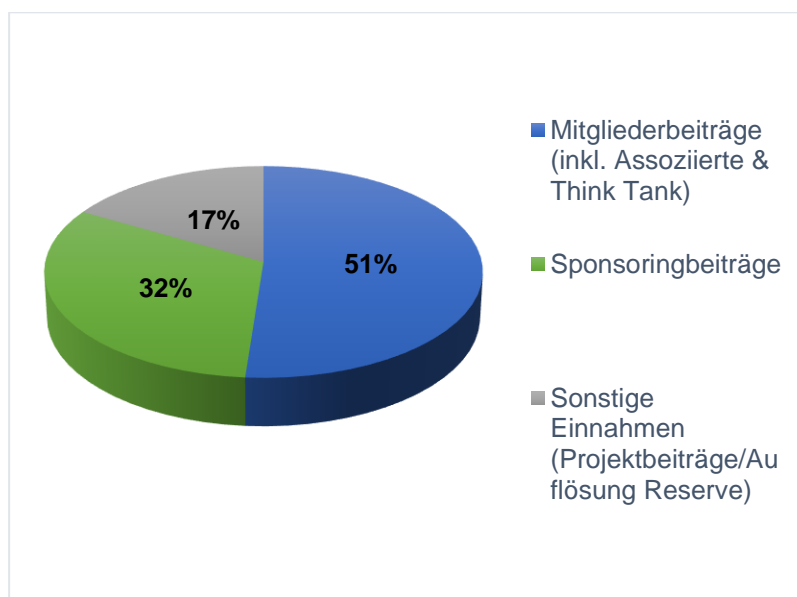
REP als Teil des Paradigmenwechsels zur Ressourcenorientierung

Ein weiteres Highlight ist die Entwicklung zur Ressourcenorientierung des Arbeitsfähigkeitszeugnisses der Swiss Insurance Medicine. Im Krankheitsfall und bei Unfall haben Arztzeugnisse eine zentrale Bedeutung. Sie vermeiden eine Über- oder Unterforderung und helfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einer passenden Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die SIM hat deshalb per 2019 ein neues, aussagekräftiges Arztzeugnis entwickelt. Zusätzlich zum Arbeitsfähigkeitszeugnis der Swiss Insurance Medicine SIM werden Angaben über die

Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz über das REP (ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil) von Compasso ausgetauscht. Das vereinfacht die Rückkehr vor allem bei teilweiser Arbeitsfähigkeit, weil die Belastbarkeit vom Arbeitnehmer klar beschrieben wird. [Hier](#) gibt es weitere Informationen zum Arbeitsfähigkeitszeugnis der SIM wie auch zum REP.

Die Finanzierungsstruktur – Compasso zählt auf seine Mitglieder und Sponsoren

Der Verein finanziert sich ausschliesslich über Sponsoren- und Mitgliedschaftsbeiträge. Verschiedene Akteure leisten projektbezogene Beiträge, aktuell ist die thematische Zusammenarbeit im Projekt EBGB. Alle Hauptsponsoren und Sponsoren werden auch im nächsten Jahr für Compasso eintreten. Compasso bedankt sich an dieser Stelle herzlich bei SVV, Helsana und Suva (Hauptsponsoren) sowie bei Coop, der IV-SK, die Mobiliar, die Post, SBB, Sanatorium Kilchberg, Swisscom und Swiss Life (Sponsoren) für die substantielle Unterstützung. Ein grosser Dank gebührt auch dem Patronatsgeber von Compasso, dem Schweizerischen Arbeitgeberverband. Ohne das Engagement unserer Sponsoren und Mitglieder wäre die Umsetzung unserer Aktivitäten nicht möglich gewesen.



Ausblick 2020

Der thematische Schwerpunkt in diesem Jahr ist Vermittlung. Dies hauptsächlich im Rahmen des gemeinsamen Projekts mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB). Ziel des Projektes ist es, Arbeitgeber über die Möglichkeiten der beruflichen Eingliederung und Inklusion zu informieren und Angebote zur praktischen Umsetzung auf der Website zur Verfügung zu stellen. Sie sollen auf der Website einfache Angebote finden, die Ressourcen von Menschen mit Beeinträchtigung aus Krankheit, Unfall oder Behinderung besser zu nutzen. Auch soll Arbeitgebern praxisorientiertes Wissen zur Förderung eines inklusiven Umfelds sowie praxisorientierte Instrumente und Praxisbeispiele aufgearbeitet und in einer zielgruppen- und bedarfsgerechteren Form zur Verfügung gestellt werden. Arbeitgeber

werden in der Folge im Rahmen einer schweizweiten Kommunikations- und Informationsoffensive zum Thema weiter sensibilisiert und informiert.

Auch das REP wird weiterhin auf der Agenda stehen. Das ressourcenorientierte Beziehungsangebot bei Veränderungen bei der beruflichen Leistungsfähigkeit oder bei der (Wieder-)Eingliederung nach Leistungsausfall soll der Öffentlichkeit und bei Fachpersonen noch weiter bekannt gemacht werden. Dazu gehören die Öffentlichkeitsarbeit und weitere kommunikative Massnahmen. Weiterhin erweitert sich erfreulicherweise das Interesse an zusätzlichen Anwendungsgebieten wie z.B. bei der Ersteingliederung, wo gegebenenfalls ausgelotet werden kann, welchen Beitrag das REP zur Bewegung in Richtung verstärkter Ressourcenorientierung und beziehungsbasierter Beurteilung leisten kann.

All diese Schwerpunktthemen werden in interdisziplinären Projektgruppen im Compasso Think Tank und im Vorstand weiter bearbeitet.

Über Compasso

Compasso betreibt das Netzwerk für Arbeitgeber zu Fragen der beruflichen Eingliederung. Compasso fokussiert seine Tätigkeit für Arbeitgeber auf den Umgang mit Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, die entweder mit ([Früherkennung & Arbeitsplatzerhalt](#)) oder ohne Anstellung ([berufliche Wiedereingliederung](#)) sind. Compasso stellt den Arbeitgebern [praxiserprobte Instrumente](#), Schritt-für-Schritt-Anleitungen und konkrete Praxisbeispiele auf www.compasso.ch zur Verfügung. Einen besonderen Fokus legt Compasso auf die Systementwicklung und die Optimierung der Zusammenarbeit verschiedener Stakeholder zur Stärkung der beruflichen Eingliederung. Alle Arbeitgeber und damit auch die Menschen mit Beeinträchtigung sollen von immer besseren und praxistauglicheren Prozessen und Instrumenten profitieren können.

Das Netzwerk ist breit abgestützt und steht unter dem Patronat des Schweizerischen Arbeitgeberverbands. Knapp 100 Mitglieder aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor – von kleineren bis zu grossen Arbeitgebern und Branchenverbänden mit diversen Systempartnern – verbinden darin ihre Interessen. Compasso verfügt über ein starkes Netzwerk mit Krankentaggeld- und Unfallversicherern, der IV-Stellenkonferenz, der Sozialhilfe mit SODK und SKOS, der Suva, dem Pensionskassenverband, Behindertenorganisationen und -institutionen sowie mit Anbietern von Case Management, Arbeitsvermittlung und Jobcoaching. Ein Think Tank treibt die fachliche Entwicklung der Prozesse und praxistauglichen Instrumente voran.

praktisch
orientiert

compasso // Berufliche Integration – Informationsportal für Arbeitgeber

Lagerstrasse 33 // Postfach // 8021 Zürich

Telefon +41 44 299 95 84

www.compasso.ch // info@compasso.ch