



Das Informationsportal für Arbeitgeber zu Fragen der Beruflichen Integration

**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 // info@compasso.ch

Ressourcenorientierte Eingliederung

- Ausgangslage und Bedürfnisse
 - ✓ der Arbeitnehmer
 - ✓ der Arbeitgeber
 - ✓ der Ärzteschaft
- Zwischenfazit

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

- Einsatzgebiet und Prozess in Kürze im Anwendungsbeispiel
- Kosten und Aufwand
- Einbezug involvierter Versicherer seitens Arbeitgeber
- Nutzen für alle Beteiligten

RESSOURCENORIENTIERTE EINGLIEDERUNG

Ausgangslage und Bedürfnisse Arbeitnehmer bzw. versicherte Person

Arbeitnehmer

- haben eine höhere Wahrscheinlichkeit im Arbeitsprozess zu bleiben und nicht zu invalidisieren, wenn sie rasch an einen Arbeitsplatz zurückkehren können
- wissen oft nicht genau, welche Belastungen ihnen gesundheitlich möglich sind
- haben den Fokus oft auf dem, was sie gesundheitsbedingt nicht mehr können

=> **Arbeitnehmer genesen besser, wenn sie sicher sein können, dass ...**

- ihr Arbeitgeber ihre Eingliederung nach einer Arbeitsunfähigkeit unterstützt
- sie bei ihrem Arbeitgeber gerne wieder gesehen sind
- sie so rasch wie möglich, zumindest teilweise, wieder in den Arbeitsprozess integriert werden (und dies möglichst nah an ihren Kompetenzen/Ressourcen)

Ausgangslage und Bedürfnisse Arbeitgeber

Arbeitgeber

- wünschen sich möglichst präzise Informationen zur Einsatzfähigkeit von Mitarbeitenden nach längerer Abwesenheit (Planbarkeit und Ausschluss von Gesundheitsgefährdungen, z.B. durch Arbeitswiederaufnahme zur rechten Zeit und im rechten Ausmass nach Einschätzung aller Beteiligten)
- sehen ihren Vorteil und Nutzen aus teilweisen Arbeitsfähigkeiten oft nicht
- haben äusserst selten Kontakt zu behandelnden Ärzten von Mitarbeitenden

=> **Arbeitgeber unterstützen die Eingliederung eher, ...**

- wenn sie den Eindruck haben, die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter bemüht sich wirklich um ihre / seine berufliche Eingliederung und ist am Unternehmen bzw. an den entsprechenden Aufgaben für das Unternehmen interessiert
- wenn sie sicher sind, dass die Mitarbeitenden vom Einsatz profitieren
- sobald sie auch ihren Vorteil und Nutzen aus Unternehmenssicht erkennen können

Ausgangslage und Bedürfnisse Ärzteschaft

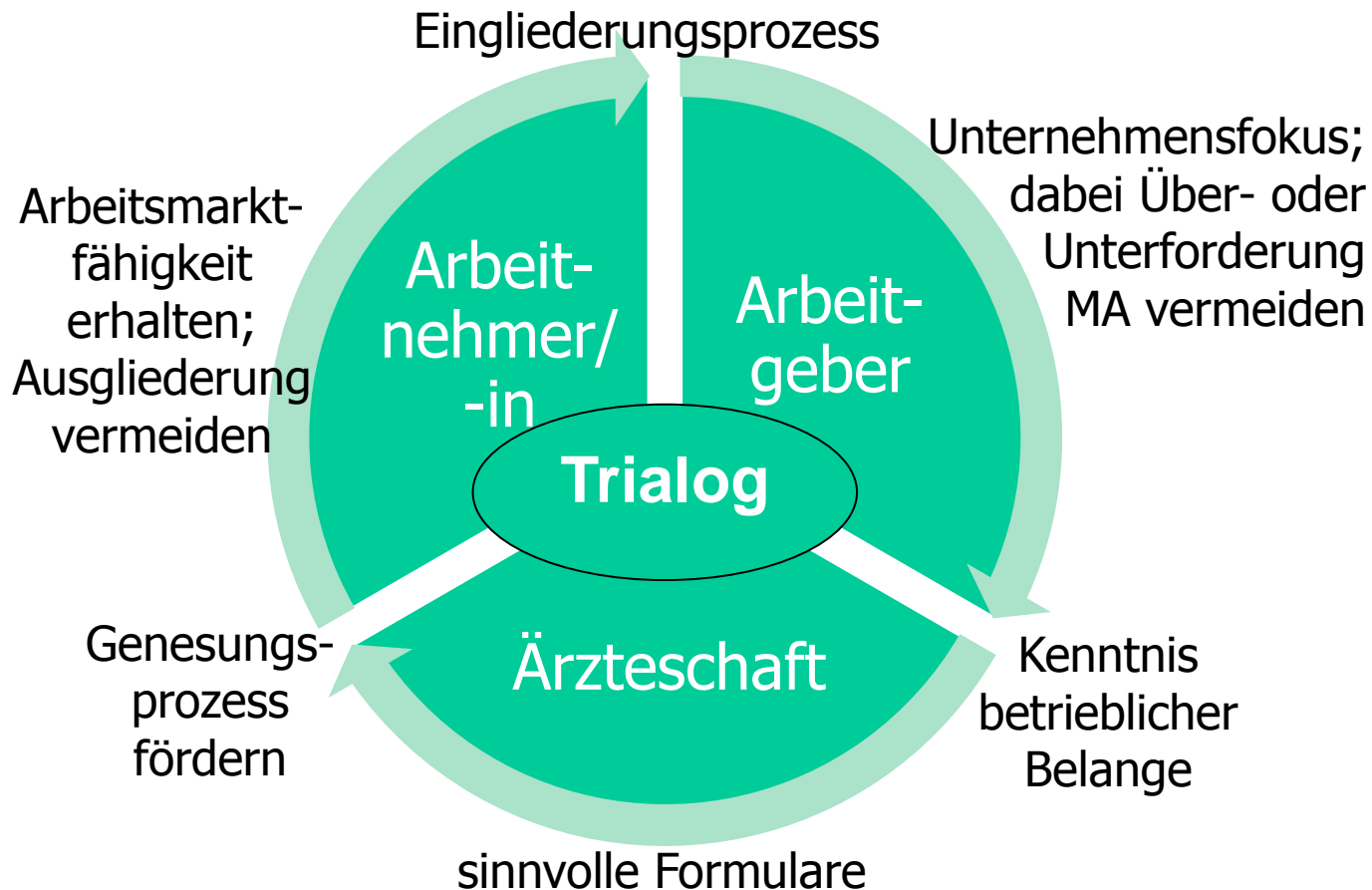
Ärzte

- legen ihren Fokus auf die Behandlung der gesundheitlichen Störung(en)
- haben oft das Gefühl, sie sollten ihre Patientin / ihren Patienten schützen
- kennen die Anforderungen und Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes selten umfassend, wenn sie ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausstellen

=> **Ärztinnen und Ärzte unterstützen die Eingliederung eher, ...**

- wenn sie annehmen, dass ihre Patientin / ihr Patient wahrscheinlich keinen Nachteil dadurch erleiden wird, wenn sie bzw. er zumindest teilweise wieder arbeitsfähig und am Arbeitsplatz eingesetzt ist
- wenn sie sicher sein können, dass der Arbeitgeber zur Eingliederung Hand bietet

Im Eingliederungsprozess: Bedürfnisse von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Ärzten



=> KOMMUNIKATION IST EINE WICHTIGE VERTRAUENS BASIS

Zwischenfazit ressourcenorientierte Eingliederung

- ⇒ **ES GIBT BEREITS ETLICHE INSTRUMENTE UND LÖSUNGSANSÄTZE**
 - z.B. Jobprofil der SUVA, Arbeitsplatzbeschreibung und dazu gehörendes detailliertes Arztzeugnis der SIM, weitere «erweiterte Arztzeugnisse» mit integrierten oder separaten Tätigkeitsbeschreibungen (Ostschweiz, VZH)
 - Instrumente, die bei unterschiedlichen Arbeitgebern, Versicherern und/oder bei Gutachtern zum Einsatz kommen, «Matching-Tools», ...
- ⇒ **DIE BESTEHENDEN INSTRUMENTE UND LÖSUNGSANSÄTZE WERDEN WENIG GENUTZT**
- ⇒ **ES FEHLT EIN INSTRUMENT ZUR KOMMUNIKATION ZWISCHEN ARBEITNEHMER, ARBEITGEBER UND ÄRZTESCHAFT**
- ⇒ **MEHR RESSOURCENORIENTIERUNG IST WICHTIG, UM EINE KONSTRUKTIVE BASIS ZUR KOMMUNIKATION ZU ERHALTEN**
- ⇒ **DAS INSTRUMENT SOLL EINFACH ANZUWENDEN, MODLAR AUFGEBAUT UND SEHR FLEXIBEL SEIN**

DAS RESSOURCENORIENTIERTE EINGLIEDERUNGSPROFIL

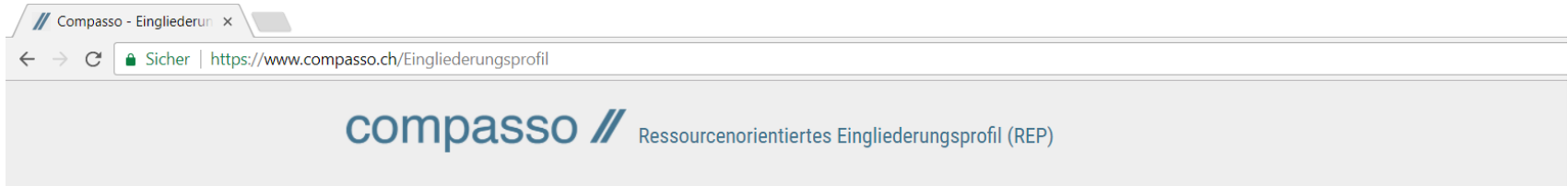
Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

- Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) ist in allererster Linie ein Instrument, das die Kommunikation unterstützen soll – zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arzt
- Es soll eingesetzt werden, um (Teil-)Arbeitsfähigkeit zu fördern, wann immer das sinnvoll und möglich ist (80% der Arztzeugnisse lauten auf 100% oder 0% Arbeitsunfähigkeit resp. Arbeitsfähigkeit)
- 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
- Die SIM entwickelt zum REP passend auf Frühjahr 2018 eine Arbeitsfähigkeitsbescheinigung, die zukünftig für Taggeldzahlungen in Verbindung mit dem REP zum Einsatz gelangen soll

Wann das REP zum Einsatz gelangen soll

- Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) kommt vor allem nach länger andauernder vollständiger Arbeitsunfähigkeit zum Einsatz
- Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer treffen sich, um den Prozess zu starten und das REP gemeinsam zu erstellen
- Das REP wird ausgedruckt und von beiden unterschrieben; die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nimmt es mit zum nächsten Arztbesuch und hat den Prozess damit in der Hand
- Die Ärzteschaft profitiert von einem Austausch mit der Patientin bzw. dem Patienten über deren resp. dessen Ressourcenlage durch Diskussion der Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen entlang des REP
- Das versachlicht den Austausch über die letztlich einzuschätzende Arbeitsfähigkeit und zeigt der Ärzteschaft auf, wenn es weitere Themen als allein die zu behandelnde Gesundheitsstörung gibt (z.B. Konflikte)

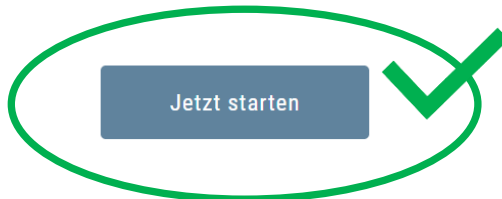
Einstieg und Prozess für Arbeitgeber sind einfach ...



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>

... 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	123

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.

Anforderungen und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz

Anforderungen an Verstand, Denken, Persönlichkeit und weitere psychosoziale Aspekte

Wählen Sie hier nur die Anforderungen und Aspekte aus, die für mögliche Einsatzgebiete Ihrer Mitarbeiterin bzw. Ihres Mitarbeiters wichtig sind.

Anforderungen an Verstand und Denkvermögen

- Denken in logischen Abfolgen
- Konzentrationsfähigkeit
- Arbeitsplanung selbst vornehmen
- Lern- und Merkfähigkeit
- Kreativität (Entwicklung eigenständiger Ideen / Konzepte / Projekte)

Anforderungen an Persönlichkeitsmerkmale

- Sorgfalt / Genauigkeit
- Aufmerksamkeit
- Pünktlichkeit
- Ausdauer
- Kritikfähigkeit
- Flexibilität und Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen
- Eigenmotivation und Übernahme von Verantwortung
- Führungsrolle wahrnehmen können

Einfache Auswahl
per
Mausklick!

Der Download des REP ist ein bearbeitbares Word-Dokument

Arbeitgeber

- können ihr Firmenlogo verwenden und Kontaktdaten hinterlegen
- haben die Möglichkeit, das Word-Dokument nach ihren Vorstellungen anzupassen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- können zusammen mit dem Vorgesetzten per Mausklick die Anforderungen und Rahmenbedingungen festlegen, die am bisherigen Arbeitsplatz auftreten oder an zukünftig denkbaren Arbeitsplätzen auftreten können
- nehmen das ausgedruckte und unterschriebene Dokument mit zum nächsten Arztbesuch und besprechen mit der behandelnden Ärztin bzw. dem behandelnden Arzt deren Beurteilung ihrer Ressourcen

Behandelnde Ärztinnen und Ärzte

- können sicher sein, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber an beruflicher Eingliederung interessiert sind, sobald das REP mitgebracht wird
- ⇒ **ES WIRD ZWISCHEN ARBEITNEHMER, ARBEITGEBER UND ARZT RESSOURCENORIENTIERT ÜBER ARBEITSFÄHIGKEIT GESPROCHEN**

Das REP hilft dem Arzt in der Beurteilung der Ressourcen

Anforderungen an Persönlichkeitsmerkmale	Beurteilung durch die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt	
Sorgfalt / Genauigkeit	<input type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	wie folgt möglich:
Aufmerksamkeit	<input type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	wie folgt möglich:
Pünktlichkeit	<input type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	wie folgt möglich:
Kritikfähigkeit	<input type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	wie folgt möglich:
Flexibilität und Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen	<input type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	wie folgt möglich:

Nur die angeklickte Auswahl wird in das REP übernommen und so weiss der behandelnde Arzt, welche Aspekte er beurteilen sollte!

Das macht beispielsweise der Arzt daraus ...

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 bei Arbeitnehmenden

- Der Arbeitgeber erstellt mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) im Rahmen eines bis zu etwa einstündigen Gesprächs
- Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nimmt das REP zum nächsten Arztbesuch mit und erläutert der behandelnden Ärztin resp. dem behandelnden Arzt, dass das umgehende Ausfüllen des Dokuments eine sinnvolle Eingliederung nach der Arbeitsunfähigkeit unterstützt
- Es werden nur Informationen zur Einsatzfähigkeit an den Arbeitgeber weitergegeben, da im REP keinerlei gesundheitsspezifische Daten wie Diagnosen oder Befunde vorgesehen sind

⇒ **DER ARBEITNEHMERIN BZW. DEM ARBEITNEHMER entstehen keine zusätzlichen Kosten**

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

- Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) ist in etwa 10-15 Minuten erstellt; eingebunden in ein Gespräch sind mit Vor- und Nachbereitung 1 bis 2 Stunden insgesamt aufzuwenden
- Die behandelnde Ärztin resp. der behandelnde Arzt sollte nach den Erkenntnissen aus der Validierungsphase CHF 100 für das Ausfüllen und Besprechen des REP mit seiner Patientin / seinem Patienten erhalten
- 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

⇒ **NICHT VERGESSEN:**
Rückmeldung zur umgesetzten Arbeitsfähigkeit an Ärztin bzw. Arzt und allenfalls an den Unfall-/Taggeldversicherer

Aufwand und Kosten bei der behandelnden Ärztin bzw. beim behandelnden Arzt

- Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) ist in gemäss Validierungsphase in etwa 8-10 Minuten ausgefüllt
- Sinnvollerweise wird die Beurteilung anlässlich des Arztbesuches im Beisein der Patientin bzw. des Patienten abgegeben, so dass inkl. Aufwand für den Einbezug etwa eine halbe Stunde einzuplanen ist
- Die behandelnde Ärztin resp. der behandelnde Arzt erhält in der Regel vom Arbeitgeber CHF 100 (für Besprechen und das Ausfüllen des REP mit resp. im Beisein seiner Patientin bzw. seines Patienten)
- Für Rückfragen steht der Arbeitgeber zur Verfügung, sofern er Kontaktdaten angegeben hat

Ein Musterbeispiel eines ausgefüllten REP finden Sie hier:

https://www.compasso.ch/cm_data/REP_v1_Musterbeispiel_DE.pdf

⇒ **Die Arbeits(un)fähigkeit an den Unfall-/Taggeldversicherer ist auf den üblichen Formularen zu bescheinigen (Unfallschein/blauer Zettel)**

Unterstützung des Arbeitgebers durch Zusammenarbeit

- Arbeitgeber sollten beteiligte Versicherer nach Möglichkeit in den Eingliederungsprozess unter Nutzung des REP einbinden
- Eingliederungsfachpersonen der Versicherer können den Arbeitgeber beim Erstellen des REP und bei der Realisierung des Einsatzes und Nutzung der Ressourcen fachgerecht unterstützen
- Erkenntnisse aus der ärztlichen Beurteilung der Ressourcen sind auch für die Versicherer (Unfall, Taggeld, IV) relevant
- Arbeitgeber und Unfall- sowie Taggeldversicherer haben bei der Umsetzung von Teilarbeitsfähigkeit finanzielle Vorteile zu erwarten

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**