



Netzwerk für berufliche Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen

**CURAVIVA-Impulstag**

**Gemeinsam Arbeitsfähigkeit erhalten**

**Olten, 10. September 2019**

praktisch  
orientiert

**Compasso // Berufliche Integration – Netzwerk 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)



## Weshalb sich Arbeitgeber für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigung interessieren

---

- Auslöser war die **IV in finanzieller Schieflage**: Arbeitgeber haben kein Interesse an einer kranken IV: «Kehrtwende» in der IV und beginnendes Interesse der Arbeitgeber an der beruflichen Eingliederung.
- Messbare Erfolge: Zwischen 2012 und 2018 konnten die IV-Stellen zusammen mit den Arbeitgebern 135'000 Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz halten oder sie wieder im ersten Arbeitsmarkt platzieren.
- Aber auch aus **betriebswirtschaftlicher Sicht** ist das Thema für Arbeitgeber relevant (Kosten einer Vakanz im unteren Management: 30 bis 50% des Jahresgehalts).
- Durch den **demografischen Wandel** wird es zudem nun immer wichtiger, das Potenzial an inländischen Arbeitskräften besser zu nutzen:  
**Fachkräftemangel!**



# Megatrend demografischer Wandel als weltweiter Treiber

---

- **Lebenserwartung – Geburtenrate – Migration**
- Weltbevölkerung: **7.6 Mia. 2017, 9.8 Mia. 2050**
- Anteil über 60-Jährige weltweit: **12.7%** 2014 (knapp 1 Mrd.), **21.3%** 2050 (2.1 Mrd.)
- Geburtenrate weltweit heute 2,5 Kinder, 2100 unter 2,1 (d.h. unter der sogenannten «Ersatzschwelle»)
- Massive Auswirkungen insbesondere auf **Gesundheitswesen, Arbeitsmärkte und Sozialversicherungssysteme**

# Demografischer Wandel in der Schweiz

- Entwicklung der 0-19-Jährigen:

2015	2025	2030	2040
<b>1.7 Mio.</b>	1.8 Mio.	1.9 Mio.	<b>1.9 Mio.</b>

Zunahme =14%

- Entwicklung der 65-Jährigen und älter:

2015	2025	2030	2040
<b>1.5 Mio.</b>	1.9 Mio.	2.2 Mio.	<b>2.6 Mio.</b>

Zunahme >73%

Quelle: BFS



# Herausforderungen der demografischen Alterung für Wirtschaft und Gesellschaft

---

## ■ **Arbeitsmarktpolitik**

- Veränderungen von Angebot und Nachfrage: wachsender Arbeitskräftebedarf steht ohne Massnahmen geringerem Angebot gegenüber
- Veränderung der betrieblichen Personalstrukturen

## ■ **Sozialpolitik**

- zunehmende Belastung der sozialen Sicherungssysteme
- steigender Finanzierungsbedarf

## ■ **Gesundheitspolitik**

- steigende Kosten
- akzentuierter Fachkräftebedarf (auch im Quervergleich mit andern Branchen!)

## ■ **Wachstumspolitik**

- Auswirkungen auf das Wachstumspotenzial: fehlende personelle Ressourcen gefährden den Wohlstand und verringern das Beitragssubstrat zur Finanzierung der Sozialversicherungen («**Demografiesteuer**»!)



# Herausforderungen für die Arbeitgeber

---

- Die demografischen Herausforderungen am schweizerischen Arbeitsmarkt und in der Gesundheits- und Sozialpolitik sind zwei Seiten derselben Medaille.
- UBS (Konjunkturanalyse 2. Quartal 2014): in den nächsten 10 Jahren wächst die **Lücke** an Arbeitskräften in CH auf ca. **eine halbe Million Vollzeitäquivalente** an! *«Fachkräftemangel»*
- **Megatrend demografische Alterung** spielt weltweit, insbesondere aber auch in Europa: Arbeitgeber können sich nicht mehr darauf verlassen, den Arbeitskräftebedarf über Zuwanderung decken zu können!



## **CURAVIVA – Institutionen stehen mitten im Sturm und sind gleich mehrfach betroffen**

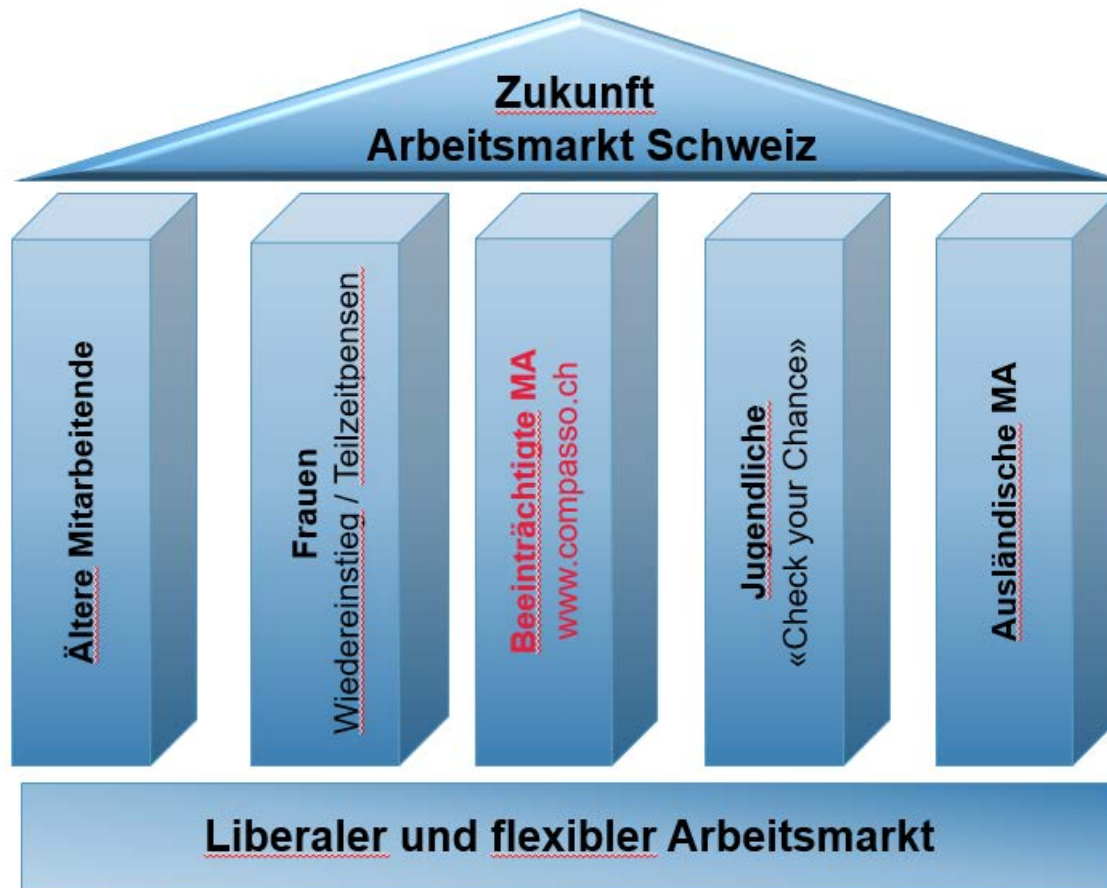
---

- wachsender Pflege-/und Unterstützungsbedarf – Finanzierungs- und Spardruck in Gesundheitswesen und Sozialwerken – Druck auf Personal steigt weiter
- gleichzeitig steigt der Fachkräftebedarf bei rückläufigem Angebot an Arbeitskräften
- im Durchschnitt älter werdende Belegschaft – mehr gesundheitliche Beeinträchtigungen

**Gemeinsam Arbeitsfähigkeit erhalten – eine strategische Notwendigkeit für soziale Institutionen!**

# Schweizerischer Arbeitgeberverband: Strategie Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial!







## Fachkräftemangel – Chance für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

---

- Durch den demografischen Wandel wird es immer wichtiger, brach liegendes Potenzial an Arbeitskräften besser zu nutzen: Arbeitgeber setzen auf die berufliche Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen.
- Berufliche Eingliederung aus Sicht der Arbeitgeber ist jedoch anspruchsvoll aufgrund vieler Partner mit segmentierten Aufträgen und komplexen Verfahren - und ist somit kein Selbstläufer!
- Systempartner, Arbeitgeber und weitere Stakeholder gemeinsam für berufliche Eingliederung: **Fokus Compasso**: [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)!

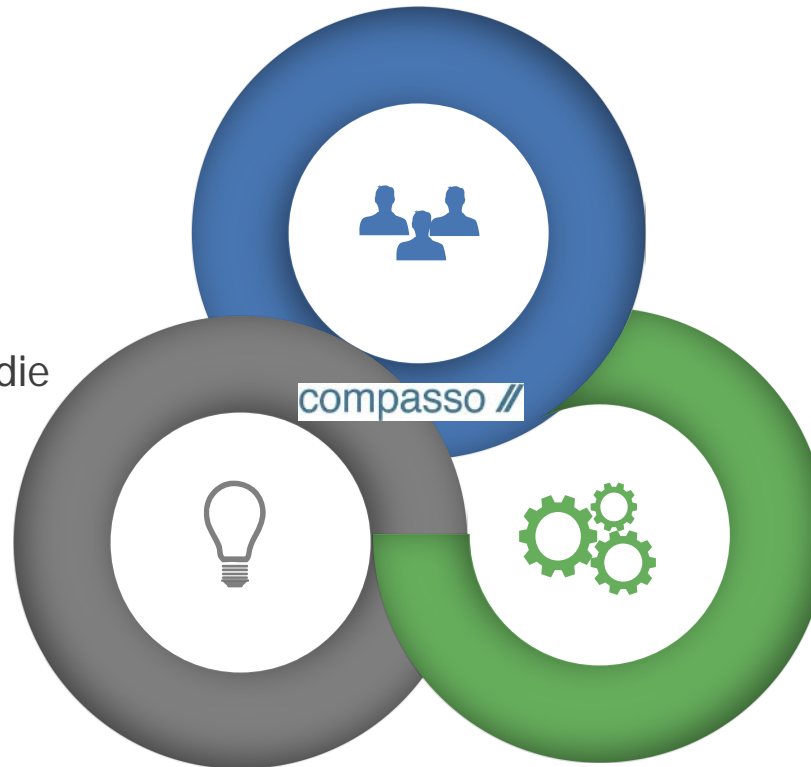
# Compasso: Netzwerk für berufliche Eingliederung

## Verein

über 90 Mitglieder aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor

## Think Tank

Ein Think Tank treibt die fachliche Entwicklung voran und entwickelt Instrumente zur Unterstützung der Arbeitgeber.



## Netzwerk

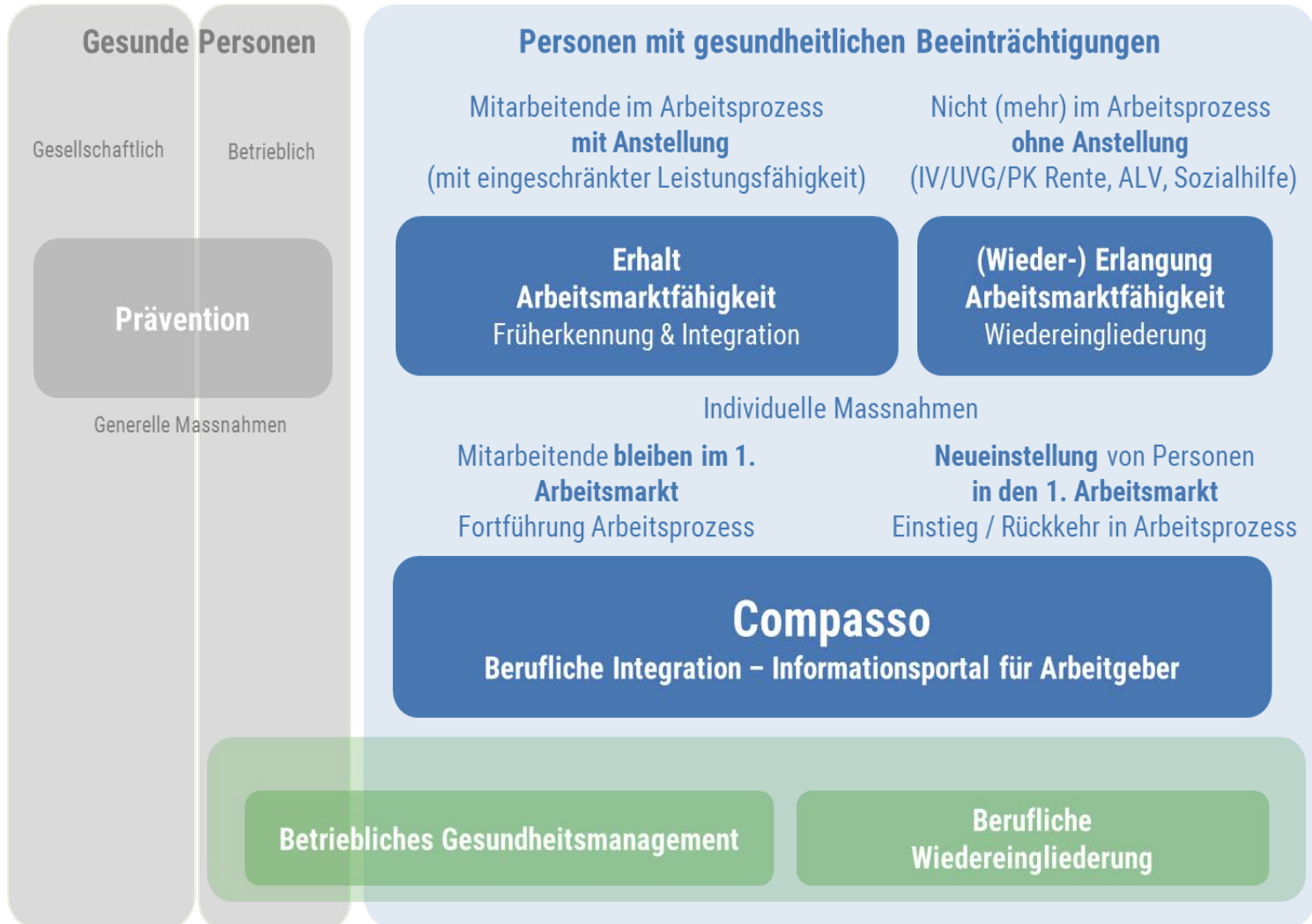
Compasso ist ein Netzwerk bestehend aus Systempartnern, Arbeitgebern und weiteren Stakeholdern für die berufliche Eingliederung.

**Compasso sorgt dafür, dass gute Konzepte zur beruflichen Eingliederung in der Praxis ankommen und umgesetzt werden!**

## 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 Mitarbeitende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung einstellen möchten, werden im Prozess der (Wieder-)Eingliederung unterstützt.

# Wie positioniert sich Compasso

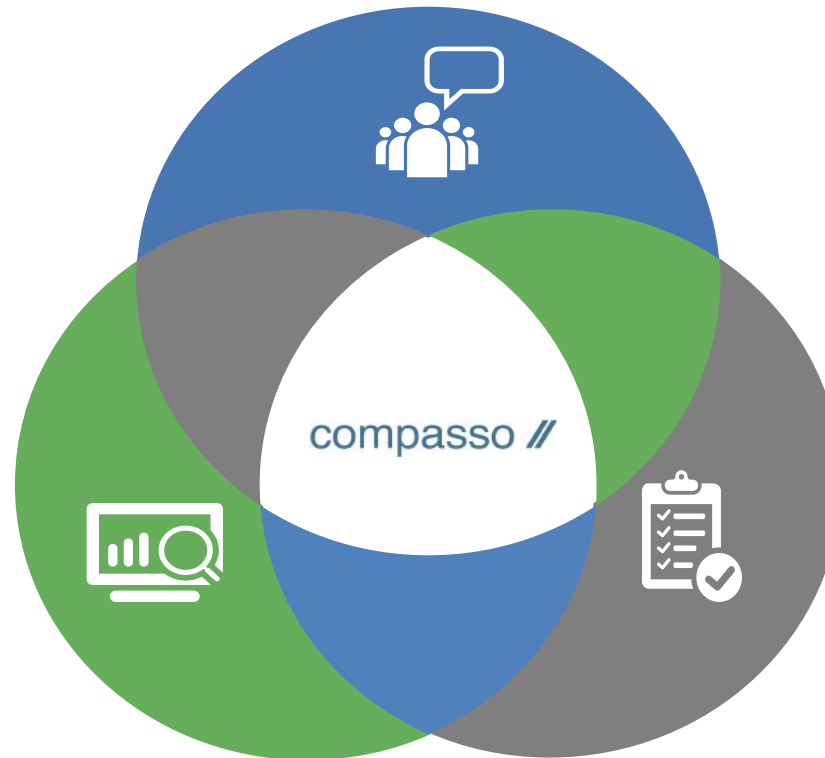


# Was bietet Compasso?

## Dialog- und Entwicklungsplattform

Dialog – Kooperation – Fachentwicklung

**Portal**  
Praxisorientierte  
Informationen



**Toolbox**  
Entwicklung praxistauglicher  
Prozesse und Instrumente

# Praxistaugliche Unterstützung

Was tun, wenn ein Mitarbeiter häufig fehlt oder generell gesundheitliche Probleme hat?



Massnahmenübersicht für Arbeitsplatzergonomie und Reintegration

Merkblätter

Unser Mitarbeiter wurde länger krankgeschrieben. Wie planen wir seine Rückkehr?



Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

Tools

Was kann ich als Arbeitgeber für die berufliche Wiedereingliederung tun?



Berufliche Wiedereingliederung

Leitfaden

Worauf müssen wir bei der Einstellung einer gesundheitlich beeinträchtigten Person achten?



In 10 Schritten zur Gleichstellung in der Arbeitswelt

Checklisten

# Praxistaugliche Unterstützung

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



6 Hauptfaktoren eines gesundheitsorientierten Führungsstils

Merkblätter

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



Mitarbeitergespräch zu Leistungsproblemen

Leitfaden

Lohnen sich Anstrengungen zur beruflichen Eingliederung für mein Unternehmen überhaupt?

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

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

Rechnungsbeispiel

## Einleitung

## Gesunde Führung

## Leistungen lassen nach

### > Vertieftes Wissen

## Absenzen

## Zusammenarbeit mit Partnern

## Praxisbeispiele

## Wissenswertes zu Beeinträchtigungen

## Leistungen lassen nach




Sie stellen fest, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter

- immer weniger die Leistung erbringt, die Sie gewöhnt sind und auch erwarten,
- trotz hoher Präsenzzeiten nur wenige Arbeitsergebnisse erzielt,
- sich im Verhalten gegenüber dem Team und auch Ihnen gegenüber verändert hat,
- nicht mehr so zuverlässig und pünktlich ist,
- immer wieder einen oder zwei Tage fehlt und auch die Pausen häufig überzieht. [[Mehr zum Thema](#)]

Für Führungskräfte wird es immer wichtiger, ganzheitlich zu denken und gesundheitliche Probleme bei Mitarbeitenden zu erkennen. Als vorgesetzte Person können Sie Ihr Bewusstsein schärfen und damit Auffälligkeiten früh feststellen.

## Welche Frühwarnsignale gibt es und wie erkennen Sie sie?

Hier finden Sie Checklisten, die Ihnen bei der Erkennung von Frühwarnsignalen und psychosozialen Risiken helfen:

-  [Checkliste: Was sind psychische Belastungen und welche Warnsignale können Sie als Führungskraft beobachten](#)
-  [Checkliste: Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz](#)
-  [Suchtprobleme am Arbeitsplatz](#)

**Alle Tools finden Sie unter [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)**



# Praxistaugliche Unterstützung - Absenzen

Einleitung

Gesunde Führung

Leistungen lassen nach

Absenzen

> Absenzenquoten

> Vertieftes Wissen

Zusammenarbeit mit  
Partnern

Praxisbeispiele

Wissenswertes zu  
Beeinträchtigungen

## Absenzen

### Ihr Mitarbeiter ist häufig oder schon länger arbeitsunfähig

Ist eine/r Ihrer Mitarbeitenden häufig oder schon länger arbeitsunfähig, lohnt es sich für Sie und alle Beteiligten, die Abwesenheitsgründe zu klären und frühzeitig lösungsorientierte Schritte einzuleiten. Ein einfaches und praxisorientiertes Absenzenmanagement unterstützt Sie dabei. Wichtig ist ein kompetenter, proaktiver und wertschätzender Umgang mit den betroffenen Mitarbeitenden. Oberstes Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit dieser Mitarbeitenden langfristig zu erhalten.

### Was ist zu tun und wie können Sie konkret vorgehen?

Hier finden Sie konkrete Praxistipps für den Umgang mit Absenzen:

 [Leitfaden für Führungskräfte bei Absenzen](#)

 [Häufige Fragen im Umgang mit Krankheit und Unfall](#)

 [Absenzenmanagement: ein Gewinn für jedes Unternehmen](#)

> [Video: Absenzenmanagement – ein Gewinn für jedes Unternehmen](#)

## Vertieftes Wissen

Hier können Sie sich vertieft mit dem Thema Absenzen auseinandersetzen. Die Inhalte werden laufend überprüft und mit weiteren Zusatzinformationen detaillierter ausgeführt.

**Alle Tools finden Sie unter [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)**

# Lernen anhand erfolgreicher Praxisbeispiele

## Gebrüder Hallwyler AG



### Zusammenarbeit mit der Mobiliar, der IV und den Ärzten

Case Manager: Ich bin nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit relativ rasch mit Herrn W. in Kontakt getreten. Beim Erstgespräch war auch seine Frau dabei – auch Ihre Anliegen wurden aufgenommen und sie konnte so für den Integrationsprozess gewonnen werden. Es war offensichtlich, dass Herr W. mit der Situation überfordert und unzufrieden war. Nachdem die Prognosen der Ärzte vorlagen, haben wir uns gemeinsam mit dem Arbeitgeber und der IV auf die Suche nach Alternativen gemacht. Wir führten regelmässige Standortgespräche am Arbeitsplatz durch, haben die definierten Ziele immer wieder überprüft und bei neuen Aspekten angepasst. Mit den involvierten Ärzten und den Versicherungen - insbesondere der Mobiliar, welche einen Teil der Integrationskosten übernommen hat - konnte eine sehr kooperative Zusammenarbeit erreicht werden. Herr W. trat letztlich eine 50-Prozent-Stelle als Magaziner an und erhielt eine halbe IV-Rente. Rolle der Pensionskasse und der Mobiliar: Die Pensionskasse der Gebrüder Hallwyler AG ist bei der Mobiliar rückversichert. In engem Kontakt mit dem Case-Manager der SIZ Care AG und der Pensionskasse beteiligte sich die Mobiliar an den Integrationskosten.



## ■ Praxistaugliche Unterstützung am Beispiel **REP**

(ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil)  
**Erfolgreich zurück an den Arbeitsplatz  
nach Unfall oder schwerer Erkrankung!**

## 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!

# 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 einen Monate krank («blauer Zettel»), weshalb weiss kein Mensch ... danach folgt der zweite Monat ...
- 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? Budget? Ersatz? Sperrfrist? Entlassung?



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

---

- Erfolgreiche berufliche Eingliederung – Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit und berufliche (Wieder-)Eingliederung – ist möglich, aber anforderungsreich!
- Jede missglückte Rückkehr an den Arbeitsplatz 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 bisher vorhandenen ärztlichen Zeugnisse reichten 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.



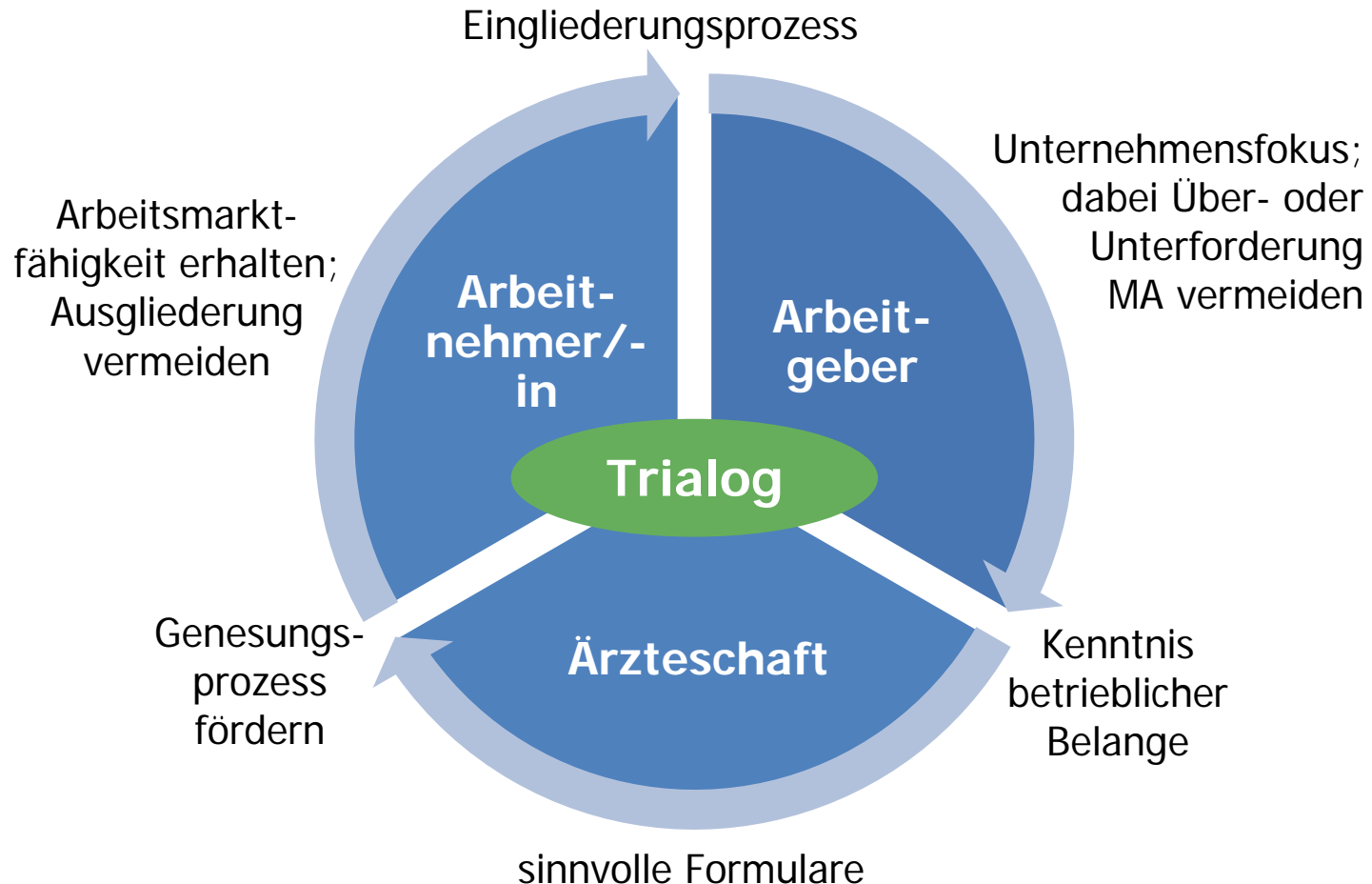
## Rezept: Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

---

- 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.

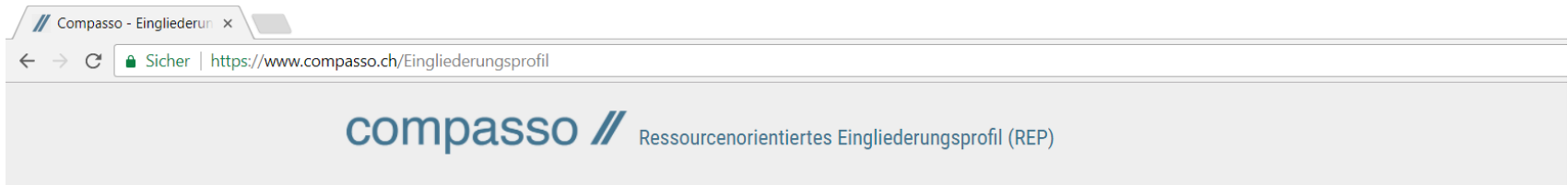


# REP – Trialog schaffen



**Kommunikation ist eine wichtige Vertrauensbasis!!**

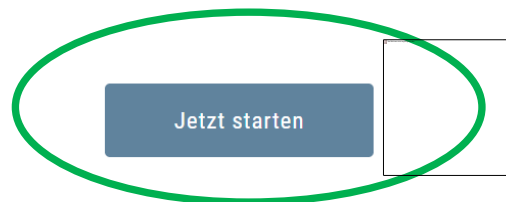
# REP – Einstieg und Prozess für Arbeitgeber sind einfach ...



## 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>

# REP – einfacher Einsatz und Prozess

Das REP 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)!

1



Webbasiertes, modular aufgebautes Eingliederungsinstrument

2



Arbeitgeber und Mitarbeiter füllen gemeinsam das REP-Formular aus (Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen)

3



Ärzeschaft beurteilt die (Teil-)Arbeitsfähigkeit auf dem REP Formular anhand der gesundheitlichen Ressourcen

4



Optimierte Wiedereingliederung durch bessere Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten, ergänzt Arbeits(un)fähigkeitsbescheinigungen der UVG und KTG

... 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	23

**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	<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	wie folgt möglich: bis 6h
Pünktlichkeit	<input checked="" type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	wie folgt möglich:
Kritikfähigkeit	<input checked="" type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	



## **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; die Arbeit kann in wenigen Minuten erledigt werden, 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
- 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!**





## Ressourcenorientierung auch bei der SIM

---

- Das REP kommt in der Praxis immer vielfältiger zum Einsatz.
- Die Gesellschaft der Versicherungsmediziner SIM hat nachgezogen und per 2019 ihr bisheriges Arbeitsunfähigkeitszeugnis durch ein neues Arbeitsfähigkeitszeugnis abgelöst, das seinerseits auf das REP abgestimmt ist und in Kombination mit dem REP zur Anwendung kommt!
- Vgl. [www.swiss-insurance-medicine.ch/de/Arbeitsunfähigkeitszeugnisse.html](http://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/Arbeitsunfähigkeitszeugnisse.html)

# Arbeitsfähigkeitszeugnis bei Krankheit - Praxisangaben

## Arbeitsanforderung

## Arbeitsunfähigkeit

### SIM-Arbeitsfähigkeitszeugnis

Leitlinie zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit

Zumutbare Arbeitstätigkeit nach Unfall und bei Krankheit

## Arztzeugnisse bei Krankheit und Unfall

Im Krankheitsfall und bei Unfall haben Arztzeugnisse eine zentrale Bedeutung. Sie sind **das Instrument**, um eine Rückkehr an den Arbeitsplatz für PatientInnen sachgerecht planen zu können. An ihren Inhalt dürfen Anforderungen zu quantitativen und qualitativen Aussagen gestellt werden.

Die SIM hat deshalb per 2019 ein neues Formular (inklusive Online-Lernen) für ein aussagekräftiges Arztzeugnis entwickelt:

[SIM-Arbeitsfähigkeitszeugnis](#)  
[Online Lernen](#)

## Arbeitsfähigkeitszeugnis

- Erläuterungen siehe Rückseite / Folgeseite
- Online-Lernen zum Einsatz des SIM-Arbeitsfähigkeitszeugnisses:  
<https://sim.cometas.ch/de/kurse/arbeitsfaehigkeitszeugnis>



von ArbeitgeberIn / evtl. PatientIn auszufüllen

ArbeitnehmerIn	Name / Vorname	Geb.-Dat.	
	Adresse / PLZ	Geschlecht	<input type="radio"/> w <input type="radio"/> m
		AHV-Nr.	
		Telefon	
	E-Mail		
ArbeitgeberIn	Firmenname	Kontaktperson	
	Adresse / PLZ	Telefon	
		E-Mail	
Anstellung	Funktion / ausgeübter Beruf *	Eintrittsjahr	
	Arbeitszeit: <input type="radio"/> Vollzeit (100%) <input type="radio"/> Teilzeit <input type="text"/> %	Std./Tag	
		Bei Kündigung: Arbeitsverhältnis gekündigt per <input type="text"/>	Wochenarbeitszeit / Einsatztage

von Arzt/Ärztin auszufüllen

Krankheit  Unfall  Berufskrankheit

# Jung und beeinträchtigt – ein erfolgreicher Weg in die Arbeitswelt

- Bestandsaufnahme, Handlungsansätze und Massnahmen zur Weiterentwicklung der erstmaligen beruflichen Eingliederung Jugendlicher und junger Erwachsener mit Beeinträchtigungen

Die Studie wurde am 15. November 2018 unter [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) publiziert



# Jung und beeinträchtigt – Herausforderungen

---

- Junge Menschen mit Beeinträchtigung und ihre Eltern benötigen **Unterstützung im gesamten Prozess** ab Beginn Berufswahlprozess bis zum Fussfassen im Erwerbsleben.
- **Arbeitgeber** benötigen **Unterstützung – bei Bedarf**.
- **Zugang zum ersten Arbeitsmarkt** nach einer Ausbildung ist **erschwert** für Personen, die weniger gut ausgebildet sind (siehe auch Studie BASS/SECO vom 06.11.2018);  
gemäss unserer Erhebung noch deutlich stärker erschwert, wenn (zusätzlich) eine Beeinträchtigung vorliegt.
- **Vielschichtige Hintergründe** erfordern **Lösungsansätze auf unterschiedlichen Ebenen** mit verschiedenen Beteiligten.

## Haupterkenntnisse der Studie

### 4 Prioritäre Handlungsansätze

1

Prozessbegleitung erstmalige Eingliederung optimieren

2

Potenzial niederschwelliger Ausbildungen besser nutzen

3

Statistik verbessern und gezielte Informationen verstärken

4

Rahmenbedingungen verbessern

Schulzeit  
(Prozess Berufswahl)

Übergang I

(bei Bedarf:  
Brückenangebot  
Ausbildung)

Übergang II

Fuss fassen  
im Beruf

# Prozessbegleitung optimieren – Massnahmen

Massnahmen	Adressaten/ Inhalt
<b>M1: Verankerung der Prozessbegleitung / Finanzierung</b>  Sicherstellung einer Prozessbegleitung und deren Finanzierung ab Beginn Berufswahlprozess bis zum Fussfassen im Erwerbsleben verankern	Gesetzgebung: zielführende Regelungen im Rahmen der Vorlage zur Weiterentwicklung IV verankern
<b>M2: Prozessklärung Case Management Berufsbildung</b>  Prozessbegleitung und Finanzierung via Case Management Berufsbildung auf kantonaler Ebene sicherstellen	

# Potenzial nutzen – Massnahmen

Massnahmen	Adressaten/ Inhalt
<p><b>M3: Praktika im ersten Arbeitsmarkt fördern</b></p> <p>Ausbildungen in Institutionen fördern, die verknüpft sind mit Praktika im ersten Arbeitsmarkt</p>	<p>IV-Stellen und Institutionen: Zusammenarbeitsvereinbarungen</p>
<p><b>M4: IKN und REP kombiniert einsetzen</b></p> <p>Weiterentwicklung praxistauglicher Instrumente, anhand derer erworbene Kompetenzen und Fähigkeiten sowie die Belastbarkeit für Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen nachvollziehbar aufzuzeigen sind</p>	<p>Organisationen der Arbeitswelt, Branchenverbände und Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz: Weiterentwicklung Kombination IKN und REP mit Compasso</p>

# Faktenlage verbessern – Massnahmen

Massnahmen	Adressaten/ Inhalt
<p><b>M5: Wirkungszusammenhänge ausweisen</b></p> <p>Statistik verbessern, indem Daten über die Wirkungszusammenhänge der erstmaligen beruflichen Eingliederung erhoben und ausgewiesen werden</p>	<p>Bundesamt für Sozialversicherungen, übergreifende Daten in Zusammenarbeit mit weiteren Systempartnern: Konzeptentwicklung Wirkungsmessung</p>
<p><b>M6: Best Practice zeigen</b></p> <p>Best Practice mithilfe von vielfältigen gelungenen und damit konkreten Beispielen zur erstmaligen beruflichen Eingliederung für Praktiker auf der Website von Compasso zur Verfügung stellen</p>	<p>Compasso mit Unterstützung des EBGB: Weiterentwicklung Homepage</p>



# Rahmenbedingungen verbessern – Massnahmen

Massnahmen	Adressaten/ Inhalt
<p><b>M7: Fehlanreize eindämmen und Anreize verstärken</b></p> <p>Fehlanreize im IVG und bei der kantonalen Steuerung abbauen und Anreize verstärken, um die Eingliederung der jungen Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen, indem der Rentenzugang überdacht wird</p>	<p>Gesetzgebung: zielführende Regelungen im Rahmen der Vorlage zur Weiterentwicklung IV treffen</p>
<p><b>M8: Anreize sozialpartnerschaftlich entwickeln</b></p> <p>Anreize im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit sowie auf Branchenebene verstärken, indem Regelungen die erstmalige berufliche Eingliederung von jungen Menschen mit Beeinträchtigung unterstützen</p>	<p>Regionale Arbeitgeber- und Branchenverbände in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern (Gewerkschaften resp. Arbeitnehmerverbände): Weiterentwicklung bzw. Ausgestaltung von Best Practice-Modellen / Branchenlösungen</p>

## Jung und beeinträchtigt – ein erfolgreicher Weg in die Arbeitswelt - Fazit

---

- Das Potenzial von Jugendlichen mit Beeinträchtigungen kann künftig noch besser erschlossen werden.
- Erforderlich ist die Etablierung durchgängiger, gut abgestimmter Prozesse vom Ende der Schulzeit bis zum nachhaltigen Fussfassen im ersten Arbeitsmarkt.
- Die Berufsbildung erfüllt eine wesentliche Scharnierfunktion von «unten» (Schule) nach «oben» (Arbeitsmarkt); Durchlässigkeit der Angebote im Sinne von «Aufstiegsmöglichkeiten» sind entscheidend.
- Ersteingliederung junger Menschen mit Beeinträchtigung – ABC für Arbeitgeber:  
von der Berufsbildung bis zum Übergang II  
(A = Auswahlprozess / B = Begleitung der jungen Menschen / C = Coaching der Arbeitgeber bei Bedarf).



**Berufliche Eingliederung – gemeinsam Arbeitsfähigkeit  
erhalten - gelingt nur miteinander!**

**Viel Erfolg bei der Umsetzung!**

---

**Kontakt:**



**Martin Kaiser**

Präsident Compasso

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