



**Das Informationsportal für Arbeitgeber zu Fragen der Beruflichen Integration**

**Mit dem ressourcenorientierten  
Eingliederungsprofil (REP) sicher  
zurück an den Arbeitsplatz**

## Wer ist Compasso?

Verein  
Aktuell 74 Mitglieder

Netzwerk  
Arbeitgeber, Systempartner,  
Betroffenen-Organisationen

compasso //

Think Tank  
Fachliche Entwicklung



## Was bietet Compasso?

### Portal

Praxisorientierte  
Informationen

### Toolbox

Praxiserprobte Instrumente

compasso //

### Dialog- und

### Entwicklungsplattform

Dialog - Kooperation - Fachentwicklung

# Wer sich bei Compasso engagiert (I)

## Dach- und Branchenverbände

- z.B.



**Travail.Suisse**

**GASTRO+SUISSE**

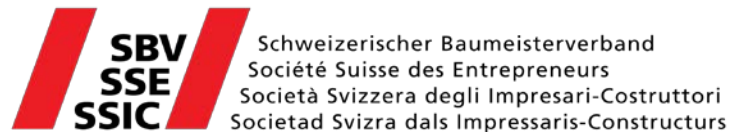
**SKOS CSIAS COSAS**

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe  
Conférence suisse des institutions d'action sociale  
Conferenza svizzera delle istituzioni dell'azione sociale  
Conferenza svizra da l'agid sozial

**CURAVIVA**



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE



# Wer sich bei Compasso engagiert (II)

## Arbeitgeber

- z.B.



# Wer sich bei Compasso engagiert (III)

## (Sozial-)Versicherungen

- z.B.

**suva**

**AXA winterthur**

**Helsana**   
**ZURICH**

**Allianz** 

**die Mobiliar**

**CONCORDIA**

## Betroffenen-Organisationen

- z.B.

**INCLUSION**  
**HANDICAP**

IV-STELLEN-KONFERENZ  
CONFÉRENCE DES OFFICES AI  
CONFERENZA DEGLI UFFICI AI  
CONFERENZA DILS UFFIZIS AI

**AHV**  **AI**  
**AVS**  **IV**

**INSTITUTIONEN**

Nationaler Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung  
Association de branche nationale des institutions pour personnes avec handicap  
Associazione nazionale di categoria delle istituzioni per persone con handicap  
Associazion nazionala da branscha da las instituziuns per persunas cun impediment

# Wer sich bei Compasso engagiert (IV)

## Service Anbieter

- z.B.



aviga.

profil  
Arbeit & Handicap

## Berufliche Eingliederung lohnt sich auch für die Arbeitgeber

- Erhalt von **qualifizierten Mitarbeitenden** und **Fachkräften**.
- **Ökonomischer Nutzen**: Kostenreduktion dank Senkung der Absenzenquote.
- Erhöhte **Mitarbeiterzufriedenheit**.
- Positive **Reputation** des Unternehmens.
- Wahrnehmung **gesellschaftlicher Verantwortung**.





# **DAS RESSOURCENORIENTIERTE EINGLIEDERUNGSPROFIL**

# Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

## Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP):

- ist ein webbasiertes, modular aufgebautes **Eingliederungsinstrument**;
- besteht aus dem **Arbeitsplatzbeschreibung** (Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen) und einer **ärztlichen Beurteilung**;
- fördert die **(Teil-)Arbeitsfähigkeit** (denn die Mehrheit der Arztzeugnisse weist eine 100% oder 0% Arbeitsunfähigkeit resp. Arbeitsfähigkeit aus);
- optimiert die **Zusammenarbeit** zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arzt;
- ergänzt die Arbeits(un)fähigkeitsbescheinigungen der Unfall- und Taggeldversicherer

→ Neu: erstmals werden die wichtigen **psychosozialen Aspekte auch** berücksichtigt

# 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
- haben den Fokus oft auf dem, was sie gesundheitsbedingt nicht mehr können

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

- 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

- haben eher 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



# Ausgangslage und Bedürfnisse Ärzteschaft

## Ärzte

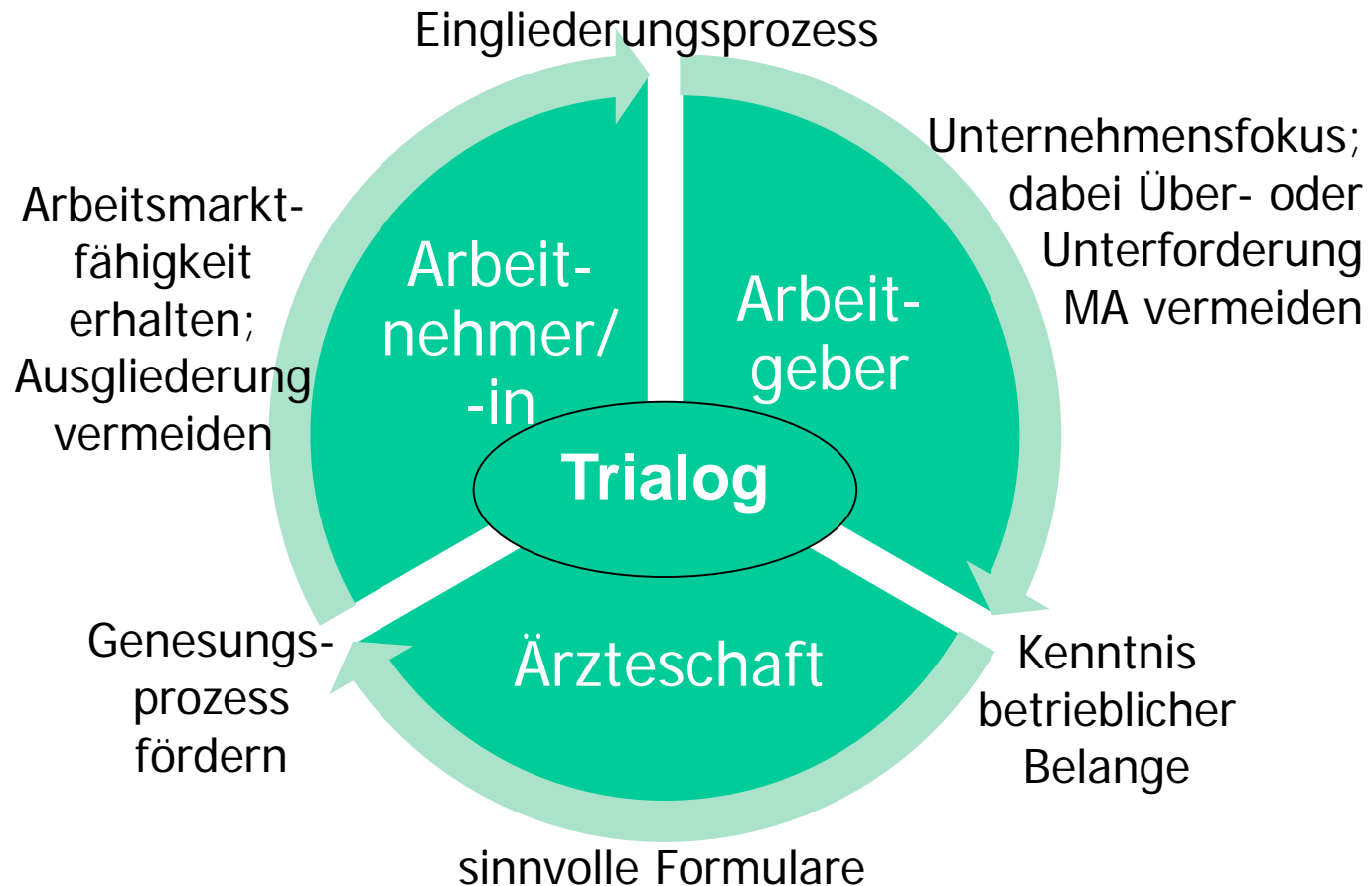
- legen ihren Fokus auf die Behandlung der gesundheitlichen Störung(en)
- haben oft das Gefühl, sie sollten ihre Patientin / ihren Patienten schützen
- kennen die Anforderungen und Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes selten umfassend, wenn sie ein Arbeitsunfähigkeitszeugnis ausstellen

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

- wenn sie 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**
- ⇒ **DIE BESTEHENDEN INSTRUMENTE UND LÖSUNGSANSÄTZE WERDEN WENIG GENUTZT**
- ⇒ **ES FEHLT EIN INSTRUMENT ZUR KOMMUNIKATION ZWISCHEN ARBEITNEHMER, ARBEITGEBER UND ÄRZTESCHAFT**



## Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

- Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP) ist in allererster Linie ein Instrument, das die Kommunikation unterstützen soll – zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arzt



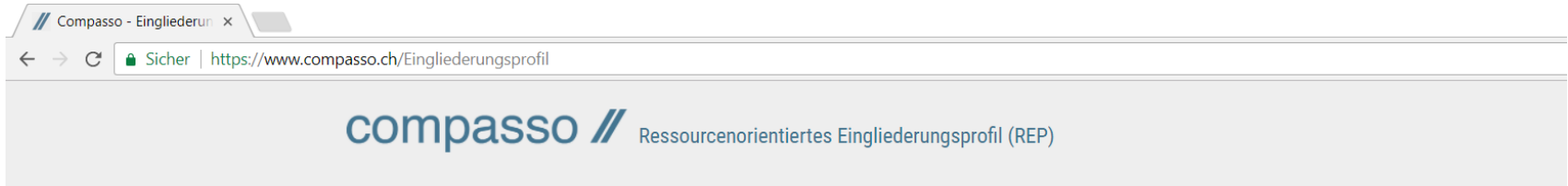


# Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

<https://www.compasso.ch/eingliederungsprofil>



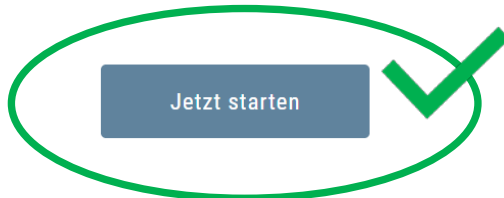
# Einstieg und Prozess für Arbeitgeber sind einfach ...



## 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:

**ACHTUNG:**

Die Personaldaten sind aus Gründen des Datenschutzes erst nach dem Download einzufügen.

- 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.

# 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!

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

# 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 macht beispielsweise der Arzt daraus ...

## Körperliche Anforderungen am Arbeitsplatz

Anforderungen an die Körperhaltung bzw. die Fähigkeit zur Fortbewegung	Beurteilung durch die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt	
Arbeiten im Sitzen	<input type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input checked="" type="checkbox"/>	wie folgt möglich: 4h max am Stück
Arbeiten am Bildschirm / PC / Laptop / Tablet	<input checked="" type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	wie folgt möglich:
Über-Kopf-Arbeiten	<input type="checkbox"/>	möglich
	<input checked="" type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	wie folgt möglich:
verdrehte Körperhaltung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	möglich
	<input checked="" type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input type="checkbox"/>	wie folgt möglich:

Anforderungen an die körperliche Kraft	Beurteilung durch die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt	
Heben von Gegenständen oder Lasten	<input type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
	<input checked="" type="checkbox"/>	wie folgt möglich: max 5kg

## 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 Nachbearbeitung 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

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

# 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)

## 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

- unterstützen ihre Patientin / ihren Patienten optimal im Genesungsprozess, weil das Arbeiten auch ein Lebensbereich ist, der gesund machen kann

⇒ **ALLE GEWINNEN**





# Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

<https://www.compasso.ch/eingliederungsprofil>

