

Herausforderungen bei der beruflichen Reintegration von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen- gesetzliche Rahmenbedingungen, Rollen und Instrumente

Andreas Klipstein

Leiter Medizin und berufliche Eingliederung, AEH AG



www.aeh.ch

AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG
CH-8004 Zürich | Militärstrasse 76 | T +41 44 240 55 55
CH-3007 Bern | Brunnmattstrasse 45 | T +41 31 560 00 50
CH-1005 Lausanne | Rue Dr César Roux 11 | T +41 21 312 83 73

Ihre Experten für gesamtheitliche
Dienstleistungen im Gesundheits-
management



Inhalt

- «Big picture» und gesetzliche Voraussetzung
- Rollen, Stakeholder und Stolpersteine
- Unterstützung und Tools



«Big picture»

- Arbeitsabsenzen (nur Bewegungsapparat): 1.7 to 3.8% des BIP

OSHA 1989, Coyte 1998, SECO 2009

- Direkte Medizinische Kosten 7%, Arbeitsabsenz 63%, Berentung 30%

Van Tulder 1999/ SUVA 2004

- Durchschnittliche Kosten pro Arbeitsausfallstag 600.-

SECO 2008/ SUVA 2006



Präambel der Bundesverfassung

- Im Namen Gottes des Allmächtigen!
- Das Schweizervolk und die Kantone,
- in der Verantwortung gegenüber der Schöpfung,
- im Bestreben, den Bund zu erneuern, um Freiheit und Demokratie, Unabhängigkeit und Frieden in Solidarität und Offenheit gegenüber der Welt zu stärken,
- im Willen, in gegenseitiger Rücksichtnahme und Achtung ihre Vielfalt in der Einheit zu leben,
- im Bewusstsein der gemeinsamen Errungenschaften und der Verantwortung gegenüber den künftigen Generationen,
- **gewiss, dass frei nur ist, wer seine Freiheit gebraucht, und dass die Stärke des Volkes sich misst am Wohl der Schwachen,**
- geben sich folgende Verfassung¹:

Art. 328 OR (ua.)

- VII. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers
- 1. im Allgemeinen
- 1 Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.¹
- 2 Er hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung² ihm billigerweise zugemutet werden kann.³
- **Es gibt in der Schweiz kein Gesetz, dass den Arbeitgeber dazu zwingt, Mitarbeiter mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu reintegrieren oder medizinische Leistungen zu kommen zu lassen**

Rolle der IV in der beruflichen Eingliederung

Artikel 1a IVG:

Die Leistungen sollen...

- ...die Invalidität mit geeigneten, einfachen, zweckmässigen Eingliederungsmassnahmen **verhindern, vermindern oder beheben**.
(= **EINGLIEDERUNG**)
- ...die verbleibenden **ökonomischen Folgen der Invalidität** im Rahmen einer angemessenen Deckung des Existenzbedarfes ausgleichen.
(= **INVALIDENRENTE**)
- ...zu einer eigenverantwortlichen und **selbstbestimmten Lebensführung** der betroffenen Versicherten beitragen.
(= **ASSISTENZBEITRAG**)

⁸ Werkzeuge der Eingliederung der IV, 24.03.2022, Esther Foppa

Bedeutung von Arbeit

- Autonomie, finanzielle Unabhängigkeit
- Zugehörigkeit, soziale Integration
- Anerkennung, Selbstwert
- Beitrag an die Gesellschaft leisten können

**Nur wer keine Arbeit hat,
weiss, was der hat,
der Arbeit hat.**



10 Werkzeuge der Eingliederung der IV, 24.03.2022, Esther Foppa

Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen der IV

- **Versicherte**, die wegen eines **Gesundheitsschadens** in Ihrer **Erwerbstätigkeit** oder in ihrem bisherigen Aufgabenbereich teilweise oder ganz eingeschränkt sind.
- Dieser Gesundheitsschaden muss **voraussichtlich bleibend** oder zumindest für längere Zeit bestehen.
- Versicherte **ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung**, wenn der Gesundheitsschaden
 - sie in der Berufswahl einschränkt oder eine berufliche Grundbildung bis anhin verunmöglicht hat
 - sie in der Erwerbstätigkeit einschränkt
 - eine Erwerbstätigkeit verunmöglicht

11 Werkzeuge der Eingliederung der IV, 24.03.2022, Esther Foppa

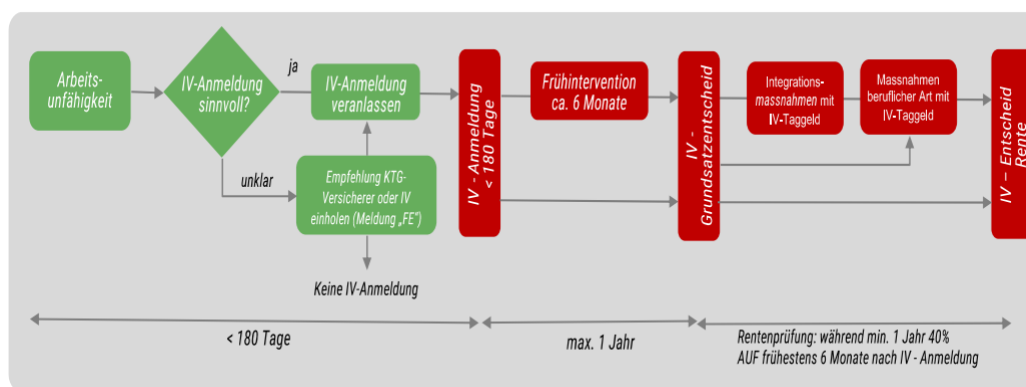
Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen der IV

- **Einkommensäquivalenz** vorher – nachher
 - Beruflicher Status, Entwicklungsmöglichkeiten
- **Einfach und zweckmässig**
 - Unter Berücksichtigung der Erfahrungen, Möglichkeiten und des Potentials

Cave: Berufliche Umorientierung ≠ Umschulung

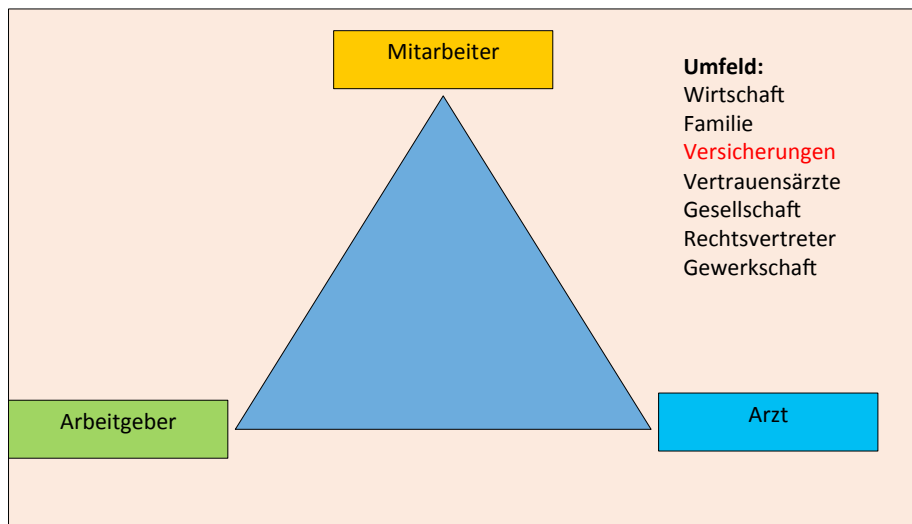
12 Werkzeuge der Eingliederung der IV, 24.03.2022, Esther Foppa

Komplexer Prozess: Zusammenarbeit gefordert!



Quelle: Compasso: Leitfaden Zusammenarbeit der Krankentaggeldversicherer und IV-Stellen unter Mitwirkung der AG

Rollen und Konflikte



Hürden und Barrieren: Mitarbeiter mit Gesundheitsproblem

- Faktor Zeit
- Verzögerung in der Diagnostik und Behandlung
- Verunsicherung durch unklare *Kommunikation*
- Unrealistische Vorstellungen
- «Alles oder Nichts»
- Einstellungen und Überzeugungen, Psychosozialer Kontext
- Bedeutung der Arbeit
- «Psychische Probleme» oft sekundär

Hürden und Barrieren: Fehlerhafte Arztzeugnisse

- Zeugnis unter der Türe
- Unklare *Kommunikation*, Fehlende Abmachungen, fehlende Ziele
- Medizinischer Verlauf- Verzögerte Abklärungen- Fokus auf Diagnosen
- Zeitfenster für die Wiedereingliederung
- Rollenkonflikte
- **Fehlende Kenntnisse oder Bewertung der Arbeitsanforderungen**
- Unsicherheiten in der Einschätzung der Belastbarkeit/ zumutbaren Belastbarkeit
- Ungenügende Kenntnisse der gesetzlichen Voraussetzungen

- **No Go: abweichende Beurteilung an verschiedene Adressen!**

Hürden und Barrieren: Fokus Versicherung

- Fehlende oder missverständliche *Kommunikation*
- Divergierende Interessen verschiedener Kostenträger (KTG, UVG, IV, PK, KVG)
- Zu viele Köche
- Komplizierte Prozesse
- Fehlender oder komplizierter Austausch von Daten

Hürden und Barrieren: Fokus Arbeitgeber

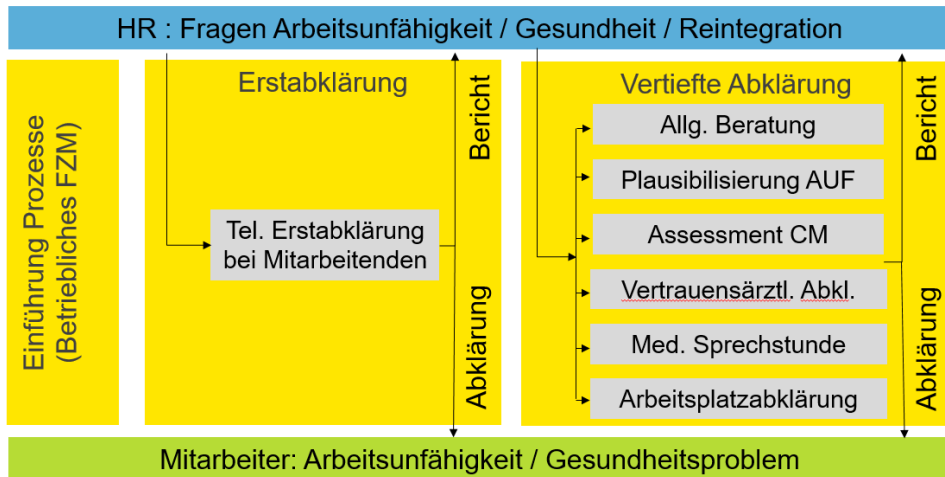
- Fehlende oder missverständliche *Kommunikation*
 - Daten- und Persönlichkeitsschutz
 - Fehlendes Verständnis der Arbeitsanforderungen
 - Unklare Prognosen, langer Krankheitsverlauf
- Nach Aussen
- Fehlende *Kommunikation* mit betroffenem AN
 - Misstrauen
 - Fehlende Kenntnisse von Unterstützungsmöglichkeiten
 - Unsicherheiten
 - Betriebsgrösse
- Nach Innen

Unterstützungsmöglichkeiten und Tools

- Fehlzeiten-/ Absenzenmanagement
- Case Management/ HR- Beratung
- IV Frühmeldung/ IV-Frühmassnahmen
- ZAFAS*/ Vertrauensärztliche Abklärungen

*Zertifizierter Arbeitsfähigkeitsassessor SIM (www.swiss-insurance-medicine.ch)

Fehlzeiten-/ Absenzenmanagement (Beispiel AEH)



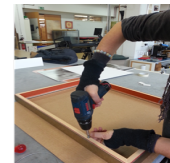
Case Management



IV Frühmassnahmen: Fallbeispiel Arbeitsplatzoptimierung

- AG meldet AN an i.R. der Früherfassung:
 - MA mit rheumatischer Erkrankung, seit längerem teilarbeitsfähig
 - Massnahmen möglich zum Arbeitsplatzert halt? Längerfristige Prognose?
- AN meldet sich bei der IV an auf Anweisung KTG Versicherung (Eingliederungsmassnahmen, Rente)
- Hauptsächlich belastungsabhängige Beschwerden im Zusammenhang mit bestimmten Arbeitsverrichtungen

Herstellung von Künstlerbedarf (Kleinbetrieb)



Massnahmen: Werkzeuge und Hilfsmittel



Gespräch mit Vorgesetzten, Rundtisch: Organisation, Führung, weitere Planung

ZAFAS*- «Vertrauensärztliche» Abklärung

- Unabhängig, fachärztliche Abklärung der Arbeitsfähigkeit
- Fokus auf Gesundheitsproblem in Bezug auf die Arbeit
- Beschreibung eines Zumutbarkeitsprofils, Beurteilung der Arbeitsfähigkeit in der aktuellen und einer angepassten Tätigkeit
- Einschätzung der Prognose hinsichtlich der Entwicklung der Arbeitsfähigkeit
- Auftrag durch Arbeitgeber, KTG Versicherung, andere Versicherungen
- Klärung eines des medizinischen Sachverhaltes!
- Nicht kurativ!

ZAFAS Ausbildung

Die Teilnehmenden

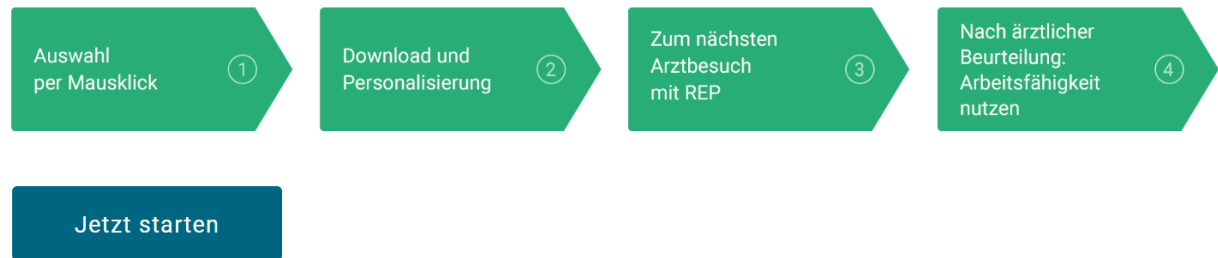
- kennen die rechtlichen und medizinischen Grundlagen des Arbeitsfähigkeitsassessments;
- sind in der Lage, standardisierte Abklärungs- und Beurteilungsprozesse in der vorgesehenen Qualität durchzuführen;
- sind in der Lage, in den institutionenübergreifenden Prozessen des Arbeitsfähigkeitsassessments ihre Rolle erfolgreich wahrzunehmen;
- beherrschen die Instrumente und Prozesse der Einschätzung und der Dokumentation im Arbeitsfähigkeitsassessments.

Tools

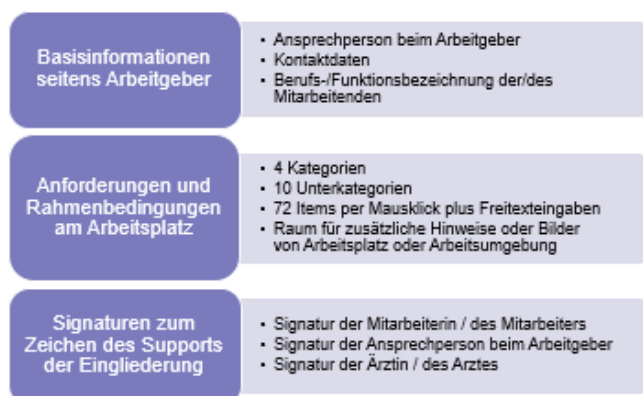
- Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil REP (Compasso)
- SIM Arbeitsfähigkeitszeugnis

rep.compasso.ch

In vier Schritten zum Erfolg



Aufbau des REP



Beispiel

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

Arbeitsfähigkeitszeugnis

von Arbeitgeberin / vom Patienten auszufüllen

Arbeitnehmerin	Name / Vorname	Geb. Ort
	Adresse / PLZ, Str.	Gemeinde
		Telefon
		E-Mail
Arbeitgeberin	Firmenname	Kontaktperson
	Adresse / PLZ	Telefon
		E-Mail
Anstellung	Funktion / angestellter Beruf	Jahr der Anstellung
	Arbeitsort:	Stb. / Tag
	<input type="checkbox"/> Vollzeit (100%) <input type="checkbox"/> Teilzeit _____ %	Wochenarbeitszeit / Einsatzlage
	Bei Kündigung, Arbeitsvertrag ist gekündigt per _____	

vom Arzt / von der Ärztin auszufüllen

Krankheit Krankheit in der Schwangerschaft Unfall Berufsunfähigkeit

Volle Arbeitsfähigkeit

Konsultationsdatum	von _____ bis _____	Interne auf: <input type="checkbox"/> IEP vom _____	Arbeitsfähigkeitsbescheinigung von _____
100%			
100%			
100%			



Es liegt eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vor ja nein

Teilunfähigkeit / Reintegration (Überleitung für den Reintegrationsprozess)

Konsultationsdatum	Anfangszeit	Fristsetzung der Leistungszeitpunkt in der Praxiszeit (gemäss*) in 25%, 50%, 75%, 100%	Arbeitsfähigkeit gemäss in %	von _____	bis _____	nächste Konsultation	Vom _____

Wiederaufnahme der Arbeit zu 100% ab:

Bemerkungen	Kontakt mit Arbeitgeberin/Arbeitsort <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
	Art / Art der
	Datum
	Unterschrift

  **Swiss Insurance Medicine**
Industrie- und Handelskammer der Kantone Aargau, Appenzel A. u. S., Appenzel O. u. N., Glarus, Graubünden, Ob- und Nidwalden, St. Gallen, Thurgau, Uri, Schwyz, Unterwalden A. u. S., Unterwalden O. u. N., Zug, Zürich
*100% IEP oder Arbeitsfähigkeitsbescheinigung
© 2018 Swiss Insurance Medicine, Ausgabe Oktober 2018

← Daten AG

← Volle AUF (AF 0%)

← Teil-AF (P/L)

<https://www.swiss-insurance-medicine.ch/de/fachwissen-und-tools/arbeitsunfähigkeit/sim-arbeitsfähigkeitszeugnis>

Teilarbeitsfähigkeit/ Reintegration

Teilarbeitsfähigkeit / Reintegration (Bewertung für den Reintegrationsprozess)			basierend auf:					
			○ REP von _____		○ Arbeitsplatzbeschreibung vom _____			
Konsultationsdatum	mögliche Präsenzzeit		Einschätzung der Leistungsfähigkeit in der Präsenzzeit (gemäss*) in 25%, 50%, 75%, 100%	Arbeitsfähigkeit in %	von	bis	nächste Konsultation	Vermerk
	Std pro	% des Personals						



Erklärungen

Einsatz des Arbeitsfähigkeitszeugnisses

Das Zeugnis ist gedacht für den Einsatz bei länger andauernden Arbeitsunfähigkeiten infolge Krankheit oder Unfall. Es soll häufig nur, eine rasche Reintegration bereits bei Teilarbeitsfähigkeit unterstützen.

Ablauf

1. Arbeitgeberin füllt den ersten Formularteil aus und legt REP oder Arbeitsplatzbeschreibung bei
2. Arbeitsfähigkeitszeugnis wird Arzt/Ärztin mit REP oder Arbeitsplatzbeschreibung überreicht
3. Arzt/Ärztin füllt das Arbeitsfähigkeitszeugnis aufgrund der Angaben im REP oder in Arbeitsplatzbeschreibung aus
4. Patient/innen/Mitarbeiterin übermittle Arbeitsfähigkeitszeugnis an die Arbeitgeberin zur Reintegrationsplanung
5. Arbeitgeberin schickt Arbeitsfähigkeitszeugnis an den zuständigen Versicherer zur Berechnung des Taggeldes.

Begriffserläuterungen

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn beispielsweise infolge eines Arbeitsplatzrisikos eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz nicht vorstellbar, an jedem anderen Arbeitsplatz aber eine Arbeitsfähigkeit gegeben ist.

Beurteilung der Teilarbeitsfähigkeit

Präsenzzeit bedeutet die Einschätzung wieviele Stunden pro Tag die Anwesenheit an einem Arbeitsplatz medizinisch möglich ist. Die Zeit pro Tag wird zusätzlich ins Verhältnis zum bisherigen Personalsatz und als Prozentsatz angegeben.

Leistungsfähigkeit bedeutet die Einschätzung in welchem Umfang in der Präsenzzeit die an bisherigen oder angepassten Arbeitsplatz zu leistenden Aufgaben (Gednert im REP oder in einem Arbeitsplatzbeschreibung) erfüllt werden können.

Hier erfolgt eine skalierte Einschätzung:

- 100% = alle Aufgaben können ohne Leistungsminderung ausgeführt werden, aber die Präsenzzeit (gemäss linker Spalte) ist noch eingeschränkt
- 25%, 50%, 75% = ist eine skalierte Einschätzung ob vom Aufgabenprofil (alle einzelnen Tätigkeitsaspekte und Arbeitstempo) bereits sehr viel - 75%, ca. die Hälfte - 50% oder erst wenig - 25% erfüllt werden kann.

Arbeitsfähigkeit bedeutet Präsenzzeit mal Leistungsfähigkeit in % ausgedrückt.

Beispiel: Patient M (Geringgradiges Personum = 100%) kann bereits wieder halbtags arbeiten, d.h. Präsenzzeit = 50%. Er kann dabei schon viele Arbeiten wieder ausführen, aber es bestehen noch erhebliche Diskussionsprozesse und/oder sein Arbeitstempo ist noch verlangsamt gegenüber gesunden KollegInnen, d.h. Leistungsfähigkeit = 75%. Arbeitsfähigkeit = 50% * 75% = 37,5%.

Online-Lernen zum Einsatz des SM Arbeitsfähigkeitszeugnisses:
<https://sm.com.ch/bs/bs/bs/nurse/arbeitsfaehigkeitszeugnis>



Swiss Insurance Medicine
Gesundheitsversicherer Schweiz
Confédération suisse des médecins
Confédération suisse des infirmières
Confédération suisse des psychologues

REP - Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil

Das REP ist ein speziell von Compasso für die Reintegrationsplanung kreiertes, im Internet überflüssiges Kommunikationsmittel zwischen Arbeitgeberin, Mitarbeiterin und behandelndem Arzt oder Ärztin.

Das REP umfasst vier Hauptkategorien:

- Körperliche Anforderungen
- Anforderungen an Verstand, Denken, Persönlichkeit und weitere psychosoziale Aspekte
- Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz
- Spezifische Anforderungen am Arbeitsplatz

Arbeitgeberin und Mitarbeiterin können gemeinsam per Mausclick aus einer Liste von 27 Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen auswählen, das daraus resultierende REP mit Hilfe des Interaktive als Word-Dokument herunterladen, abspeichern und dann personalisieren.

Beim nächsten Arztbesuch nimmt der/die Mitarbeiterin das vorbereitete REP mit und überlegt es dem behandelnden Arzt bzw. der Ärztin. Dieser hält auf dem Dokument fest, ob und ab wann mit welchem Grad der Mitarbeiterin den aufgeführten Anforderungen und Rahmenbedingungen gesundheitlich gewachsen ist.

Mit diesen Informationen können Arbeitgeberin und Mitarbeiterin gemeinsam eine rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz und eine Teilarbeitsfähigkeit umsetzen. Bei Bedarf können sinnvolle Anpassungen am Arbeitsplatz, beispielsweise zeitlich oder durch neue Aufgabenverteilungen, unterstrützt werden.

<https://www.compasso.ch/ressourcenorientiertes-eingliederungsprofil-rep-iten>

Entschädigung

Bei Einsatz dieses Arbeitsfähigkeitszeugnisses in Kombination mit dem REP wird eine einmalige Entschädigung von CHF 100.- durch die Arbeitsstelle ermöglicht. Inbühnen ein Versicherer dieses Personalsatzes, so ist die Entschädigung durch den Versicherer gewährleistet.

Arbeitsplatzbeschreibung

Unter Arbeitsplatzbeschreibung ist ein Dokument zu verstehen, das die körperlichen und geistigen Anforderungen der Arbeit des Mitarbeitenden beschreibt. Besteht ein solches Dokument nicht, soll das REP verwendet werden.



Links auf D,F und I

- SIM Arbeitsfähigkeitszeugnis/
Certificat de capacité de travail SIM/ Certificato di capacità lavorativa:

swiss-insurance-medicine.ch/

D/F/I

- Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)/ Profil d'intégration professionnelle axé sur les ressources (PIR)/ Profilo di integrazione orientato alle risorse (PIR):

rep.compasso.ch/

D/F/I

Weshalb soll sich der AG engagieren?

- Früh= Erfolg höher
- Fachkräfte schonen
- Produktivität beibehalten
- Kosten
- Je länger desto komplexer und mehr Köche
- Prozesssteuerung

... sie sind Steuermann, stehen vor dem entscheidenden Rennen und ihre Mannschaft ist nicht komplett.



... Setzen Sie sich nicht nur auf dem Schiff ans Steuer!