

Compasso //

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

Früherkennung und berufliche Eingliederung in der Praxis

**asim – Fortbildungsveranstaltung Universitätsspital Basel,
15. November 2017**

Compasso //
Berufliche
Integration
–
Information
portal für
Arbeitgeber
Lagerstrass
e 33 //
Postfach //
8021 Zürich
Telefon +41
44 299 95
84 // Telefax
+41 44 299
95 80
www.compa
sso.ch //
info@compa
sso.ch

Weshalb sich Arbeitgeber für die berufliche Eingliederung engagieren! (I)

- **IV in Schieflage:** mit mehreren Reformen wurde der Prozess bei der IV von der Renten- zur Eingliederungsversicherung eingeleitet und umgesetzt.
- Die Neurentnerzahl hat sich innert 10 Jahren halbiert; die Zahl der Invalidisierungen in der Gruppe U30 ist aber stabil geblieben (3000 pro Jahr)!
- Zwischen 2012 und 2016 konnten die IV-Stellen zusammen mit den Arbeitgebern 94'000 Menschen mit gesundheitlichen Problemen am Arbeitsplatz halten oder sie wieder im ersten Arbeitsmarkt platzieren!
- Durch den demografischen Wandel wird es aber immer wichtiger, brach liegendes Potenzial an Arbeitskräften besser zu nutzen: **Fachkräftemangel.**

Weshalb sich Arbeitgeber für die berufliche Eingliederung engagieren! (II)

- Auch aus **betriebswirtschaftlicher Sicht** ist das Thema relevant. Der Verlust eines Mitarbeitenden verursacht hohe Kosten (für MA im unteren Management: Kosten von 30 bis 50% des Jahresgehalts).

*Der **Schweizerische Arbeitgeberverband SAV** engagiert sich deshalb seit Jahren intensiv für die berufliche Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und setzt dabei auf das Prinzip des freiwilligen Engagements:*

Fokus Compasso!

Wer ist Compasso?

Verein
72 Mitglieder

Netzwerk
Arbeitgeber, Systempartner,
Betroffenen-Organisationen

compasso //

Think Tank
Fachliche Entwicklung

Was bietet Compasso?

Portal
Praxisorientierte
Informationen

Toolbox
Praxiserprobte Instrumente

compasso //

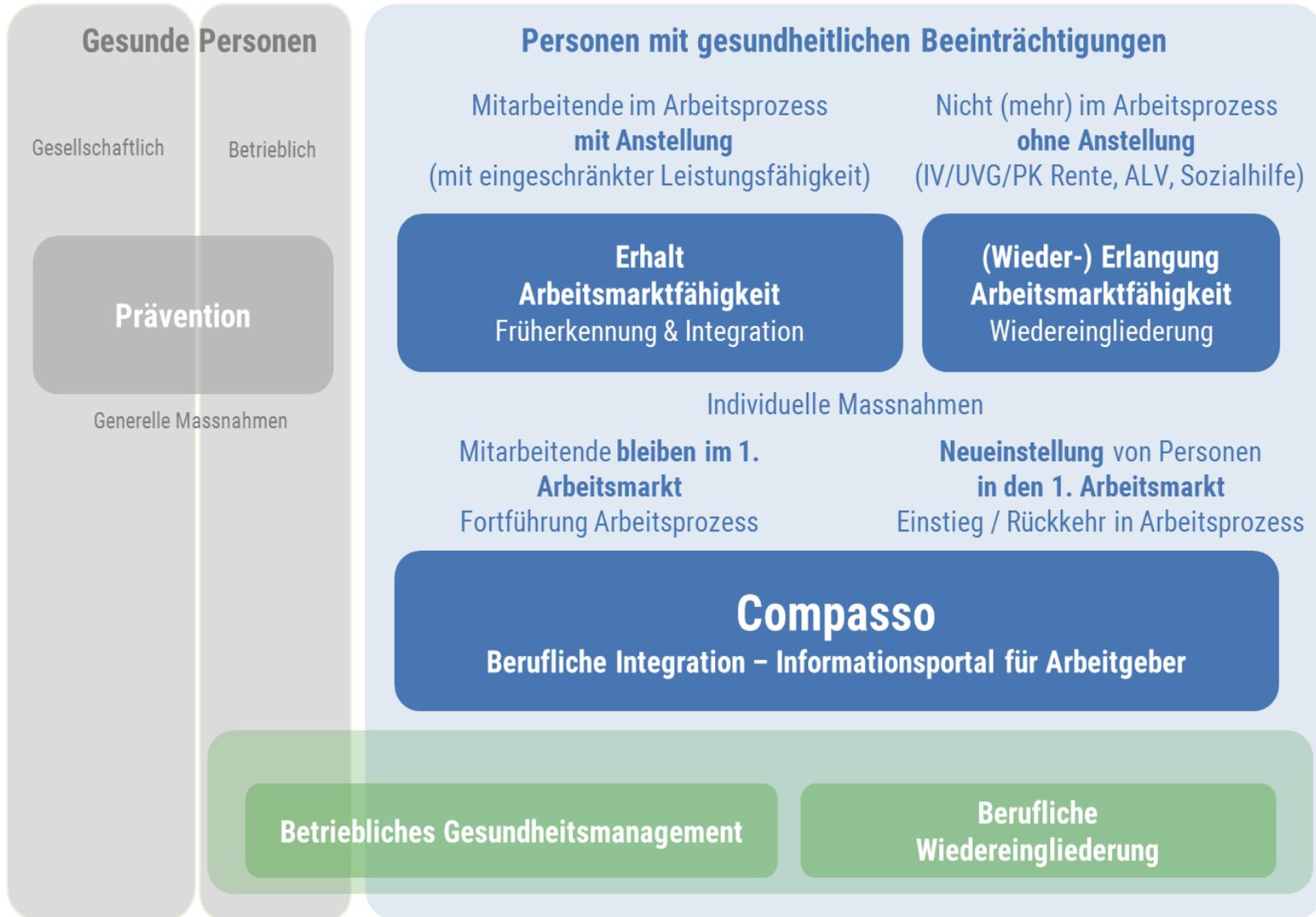
Dialog- und
Entwicklungsplattform
Dialog - Kooperation -
Fachentwicklung

Wie lautet die Vision von Compasso?

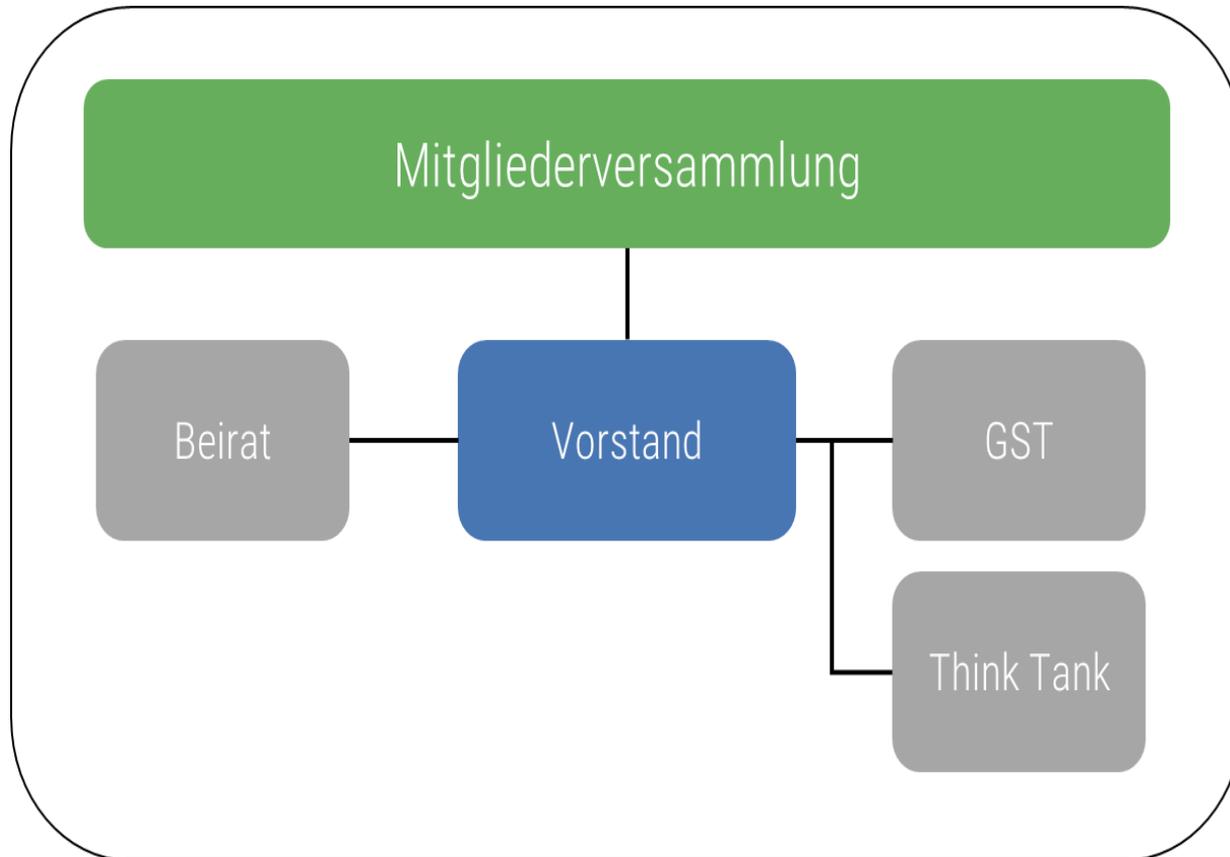
Vision

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 einen Mitarbeitenden mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung einstellen möchten, werden im Prozess der Wiedereingliederung unterstützt.

Wie positioniert sich Compasso?



Wie ist Compasso aufgebaut?



Wer sich bei Compasso engagiert (I)

Dach- und Branchenverbände

- Allpura
- AM Suisse
- Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie-, und Dienstleistungsunternehmen
- Arbeitgeberverband Schweiz. Bindemittel-Produzenten
- Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz
- CURAVIVA Schweiz
- EXPERTsuisse
- GastroSuisse
- **Schweizerischer Arbeitgeberverband (Patronat)**
- Schweizerischer Baumeisterverband
- **SGPP (offiz. Vertretung der FMH)**
- **SKOS**
- Supported Employment Schweiz
- Swissmem
- Swisstaffing
- **Travail.Suisse**
- Verband Schweizerischer Elektro-Installationsfirmen
- Verband Zürcher Handelsfirmen

Stand 31.10.2017

Wer sich bei Compasso engagiert (II)

Arbeitgeber

- Agogis
- Alles Sauber AG
- BLS AG
- BKW AG
- Coop
- CSL Behring AG
- Die Schweizerische Post
- Eidgenössische Bundesverwaltung
- Emmi Schweiz AG
- Frutiger AG
- LCC Consulting AG
- Marti AG
- Migros-Genossenschafts-Bund
- Sanatorium Kilchberg AG
- SBB AG
- Stadt Bern
- Swiss International Air Lines
- Swisscom AG
- Swissport International Ltd.
- The Powder Company AG
- Victorinox AG
- Zeit AG
- Zürcher Kantonalbank

Stand 31.10.2017

Wer sich bei Compasso engagiert (III)

(Sozial-)Versicherungen

- Allianz Suisse
- **ASIP**
- AXA Winterthur
- Concordia
- Die Mobiliar
- Helsana AG
- **IV-Stellen-Konferenz**
- **Suva**
- **SVV**
- Swiss Life
- Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG

Betroffenen-Organisationen

- GELIKO
- **Inclusion Handicap**
- INSOS Schweiz
- Pro Mente Sana
- Schweizerischer Blinden- und Sehbehindertenverband
- Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen SZB

Stand 31.10.2017

Wer sich bei Compasso engagiert (IV)

Service Anbieter

- Aviga
- Band-Genossenschaft
- Curaneo
- FAU
- GEWA Stiftung für berufliche Integration
- Hardundgut
- Stiftung IPT
- Stiftung Profil – Arbeit & Handicap
- Stiftung Züriwerk
- swisselect

Stand 31.10.2017

Wie können Arbeitgeber das Informationsportal nutzen?

- Hauptzielgruppen von Compasso sind Firmeninhaber, Führungskräfte und Personalverantwortliche.
- Inhalte sind themenspezifisch aufgeteilt
 - Früherkennung & Integration
 - Berufliche Wiedereingliederung
 - Wissenswertes
- Sie finden dazu praxisorientierte
 - Informationen
 - Dokumente
 - Checklisten
 - Praxisbeispiele
- Weitere aufbereitete Informationen für Fachpersonen unter «vertieftem Wissen».

The screenshot displays the Compasso website interface. At the top, there are language options 'Deutsch / Français' and three main navigation tabs: 'Früherkennung & Integration', 'Berufliche Wiedereingliederung', and 'Wissenswertes'. A green banner on the left reads 'praktisch orientiert'. A central image shows a worker in a blue safety vest using a yellow power tool, with a 'Newsletter abonnieren' button overlaid. Below the image, there are four content boxes: 'Früherkennung & Integration' (describing instruments and information for health-related employees), 'Berufliche Wiedereingliederung' (describing information and support for disabled persons), 'Wissenswertes' (describing comprehensive information on occupational integration), and 'Aktuell bleiben' (describing the newsletter). The 'Patronat' section lists the 'Schweizerischer Arbeitgeberverband' and 'compasso aktuell' with dates and topics. The 'Veranstaltungen' section lists dates and topics for conferences. At the bottom, there are logos for 'Hauptsponsoren' (Helsana, suvacare, ASA | SVV) and 'Sponsoren' (swisscom, AHV AVS, die Mobiliar, SBB CFF FFS, coop, DIE POST, Salatorfurm Kilchberg, SwissLife).

Beispiele von Fragestellungen aus der Praxis

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

6 Hauptfaktoren
eines gesundheitsorientierten
Führungsstils

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

Checklisten

Lohnt sich das für mein Unternehmen überhaupt?

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

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

Der Beitrag von Compasso

- **Sensibilisierung** der Arbeitgeber (Früherkennung).
- **«One-stop-shop»**: Arbeitgeber finden alle notwendigen Informationen zum Thema der beruflichen Eingliederung gebündelt auf einer Plattform.
- **Befähigung** der Arbeitgeber zum rechtzeitigen und richtigen Handeln mithilfe von praxisorientierten Instrumenten und Informationen.
- **Netzwerk**: Zusammenbringen und Förderung des Austauschs zwischen den relevanten Akteuren.
- **Prozessoptimierung**: Erarbeitung von Standardprozessen, Optimierung der Zusammenarbeit an den Schnittstellen der Systempartner (IV, SUVA, Privatversicherer, ALV, Sozialhilfe etc.).
- Vorantreiben der **fachlichen Entwicklung** durch den Think Tank und Entwicklung von weiteren Instrumenten zur Unterstützung der Arbeitgeber.

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 Magazinier 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.



Schwerpunkte Compasso 2017 (1)

Optimierung Zusammenarbeit mit der Ärzteschaft

- Entwicklung Massnahmen basierend auf IST-Analyse von 2016.
- «Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil»: einfache aber aussagekräftige Arbeitsplatzbeschreibung kombiniert mit einem auf die Fähigkeiten und den konkreten Arbeitsplatz ausgerichteten Arztbericht; erstmals werden auch psychosoziale Faktoren berücksichtigt! Präsentation erfolgt am 22. November 2017.

Verbesserung Koordination Arbeitgeber / Systempartner

- Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Taggeldversicherungen, IV-Stellen und Pensionskassen.
- Ziel: Entwicklung von einfachen Musterprozessen, Standard-Vorlagen und Vereinbarungen mit minimalen Anforderungen.

Schwerpunkte Compasso 2017 (2)

Optimierung erstmalige berufliche Eingliederung Jugendliche

- Optimierung erstmalige berufliche Eingliederung (Begleitung während des Prozesses, Optimierung an den Schnittstellen Schule / Erstausbildung sowie Abschluss Erstausbildung / Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt).
- Ziel: Partner aus Bildung / Berufsbildung an Bord. Analyse abgeschlossen. Handlungsfelder definiert / priorisiert. Entwicklung der Massnahmen und Umsetzung ab 2018 / 2019.

Bedarfsanalyse KMU / Branchenverbände

- Klärung Bedürfnisse KMU.
- Definition und Priorisierung von Massnahmen zur Umsetzung ab 2018.

Romandie

- Erste Umsetzungsschritte für Bekanntmachung Compasso in der Romandie.

Zusammenarbeit Ärzteschaft und Arbeitgeber

Projekt «Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Ärzten in eingliederungsrelevanten Prozessen»

■ Ausgangslage:

- Unterschiedliche Erwartungen, fehlende Kenntnisse, suboptimale Zusammenarbeit
- Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeitenden ist eine grosse **Herausforderung** für alle
- **Gemeinsames Ziel**: Rückkehr der beeinträchtigten Person an den Arbeitsplatz
- 2016: **Ist-Analyse** erstellt (Rolle Ärzte und Arbeitgeber, Handlungsbedarf)

■ 2017:

- Entwicklung eines **ressourcenorientierten Eingliederungsprofils**, auf der Basis von bestehenden detaillierten Arztzeugnissen mit Arbeitsplatzbeschreibung,
- in Zusammenarbeit mit Bundesamt für Sozialversicherungen, dem Schweizerischen Arbeitgeberverband, FMH (Vertreten durch die Schweizerische Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie SGPP), Swiss Insurance Medicine SIM, Schweizerischen Akademie für Psychosomatische und Psychosoziale Medizin SAPPM.

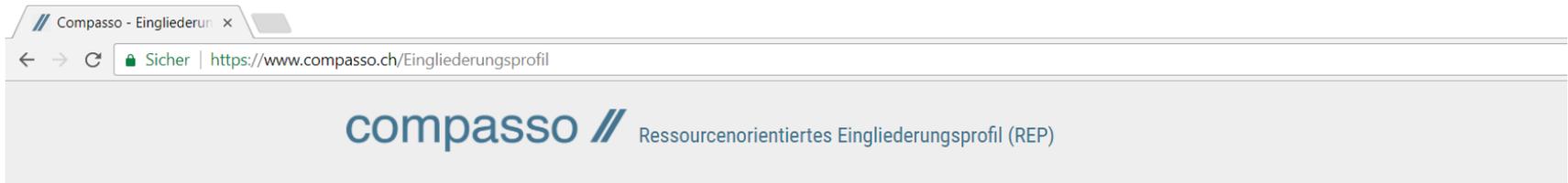
Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP):

- ist ein webbasiertes, modular aufgebautes **Eingliederungsinstrument**;
- besteht aus dem **Arbeitsplatzbeschrieb** (Arbeitsplatzanforderungen und Rahmenbedingungen) und einer **ärztlichen Beurteilung** (inwieweit der Patient diese erfüllen kann);
- **unterstützt die Ärzteschaft** bei der Ausstellung der Arztzeugnisse;
- 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** berücksichtigt

Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)



Nutzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

mit dem ressourcenorientierten Eingliederungsprofil (REP) sicher zurück an den Arbeitsplatz

In vier Schritten zum Erfolg:



Jetzt starten

[PDF Detailanleitung für Arbeitgeber](#)

[PDF Musterbeispiel](#)

[PDF Kosten/Nutzen](#)

Ab dem 22. November auf der Compasso Webseite verfügbar!

Erfolgsfaktoren der beruflichen Eingliederung

- Arbeitgeber sind **sensibilisiert** und schaffen zusammen mit ihren Kadern und Mitarbeitern die erforderliche positive **Kultur** im Umgang mit Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.
- Arbeitgeber brauchen **einfache, praxisorientierte Instrumente** zur Unterstützung der Eingliederungsprozesse und **klar strukturierte und koordinierte Unterstützungsangebote** der verschiedenen Systempartner (IV, Privatversicherer, SUVA, Ärzte, Behindertenorganisationen etc.).
- Arbeitgeber brauchen **zielorientierte gesetzliche Rahmenbedingungen** (wie bspw. *Arbeitsversuch*), aber keine starren, praxisuntauglichen Vorgaben; Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit und Wiedereingliederung sind auch situative Prozesse!

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**.

Berufliche Eingliederung braucht Engagement!

Engagieren Sie sich – ***konkret und praxisbezogen*** - in Ihrer Organisation und als Professionelle zur Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen und ihrer (potenziellen) Arbeitgeber, indem Sie bspw. auch mit den Instrumenten arbeiten, die Compasso zur Verfügung stellt!

Engagieren Sie sich – in der Vereinfachung von Prozessen und Abläufen zur Stärkung der beruflichen Eingliederung von erkrankten, verunfallten und handicapierten Menschen – ***auch die 90% der Schweizer Arbeitgeber mit 10 und weniger Mitarbeitenden – ohne eigene professionelle HR-Dienste - werden es Ihnen danken!***

Berufliche Eingliederung braucht Engagement!

- Weitere Informationen finden Sie unter www.compasso.ch, so auch die Mitgliedschaftsdokumentation!
- Abonnieren Sie auch den Newsletter unter www.compasso.ch!

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



Martin Kaiser

Präsident Compasso

Leiter Sozialpolitik / Mitglied der Geschäftsleitung

Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV

martin.kaiser@compasso.ch / kaiser@arbeitgeber.ch