

Das ressourcenorientierte Eingliederungsprofil (REP)

REP – einfacher Einsatz und Prozess

- Der Hauptzweck des REP ist die Förderung der Kommunikation zwischen Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und Ärztin/Arzt
- Es betrifft vor allem Fälle von vollständiger Arbeitsunfähigkeit über einen längeren Zeitraum
- Es sollte genutzt werden, um eine (teilweise) Rückkehr an den Arbeitsplatz zu fördern, wenn dies angezeigt und möglich ist (80% der ärztlichen Bescheinigungen erklären die Mitarbeiterenden für 0% oder 100% arbeitsfähig/-unfähig)
- Schrittweiser (Wieder)Einstieg ist wichtig für alle Beteiligten

REP – einfacher Einsatz und Prozess

1



Webbasiertes, modulares
Online-Instrument

2



Arbeitgeber:innen und
Arbeitnehmer:innen füllen das REP-
Formular gemeinsam aus
(Arbeitsanforderungen und
Rahmenbedingungen)

3



Med. Fachpers. beurteilt die (Teil-)
Arbeitsfähigkeit auf dem REP-
Formular anhand der
gesundheitlichen Ressourcen

4



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

Ausgangslage und Bedürfnisse

Arbeitnehmende

- 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

Genesen besser, wenn sie sicher sein können, dass

- ihre Arbeitgebenden ihre Eingliederung nach einer Arbeitsunfähigkeit unterstützen
- sie bei ihren Arbeitgebenden 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

Arbeitgebende

- 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 Ärztinnen und Ärzten von Mitarbeitenden

Arbeitgebende unterstützen die Eingliederung eher,

- wenn sie den Eindruck haben, die Mitarbeitenden bemüht sich wirklich um ihre berufliche Eingliederung und sind 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

Ärztinnen und Ärzte

- legen ihren Fokus auf die Behandlung der gesundheitlichen Störung(en)
- haben oft das Gefühl, sie sollten ihre 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 Patienten wahrscheinlich keinen Nachteil dadurch erleiden werden, wenn sie zumindest teilweise wieder arbeitsfähig und am Arbeitsplatz eingesetzt werden
- wenn sie sicher sein können, dass Arbeitgebende zur Eingliederung Hand bietet

Wann das REP zum Einsatz gelangen soll

- Das REP kommt vor allem nach länger andauernder vollständiger Arbeitsunfähigkeit zum Einsatz
- Arbeitgebende und Arbeitnehmende treffen sich, um den Prozess zu starten und das REP gemeinsam zu erstellen
- Das REP wird ausgedruckt und von beiden unterschrieben; Arbeitnehmende nehmen es mit zum nächsten Besuch beim Arzt, bei der Ärztin und haben den Prozess damit in der Hand
- Die Ärzteschaft profitiert von einem Austausch mit der Patientin / 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)

Das REP, nützlich für alle

Mitarbeitenden

- sind beruhigt und bestärkt darin, dass ihre Arbeitgebende auf sie zählen
- finden so schnell wie möglich wieder einen Platz im Arbeitsprozess, zumindest auf Teilzeitbasis (und so viel wie möglich im Einklang mit ihren Fähigkeiten/Ressourcen)
- bewahren ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre Position

Arbeitgebende

- (be)halten ihre kompetenten Mitarbeitenden
- sind sich sicher, dass sie ihre Mitarbeitenden in diesen schwierigen Zeiten weder über- noch unterbeschäftigen werden

Ärztenschaft

- können sicher sein, dass die Arbeitgebenden sich an der Integration beteiligen
- unterstützen ihre Patienten so gut es geht in ihrem Heilungsprozess, wohlwissend, dass auch die Arbeit ein Teil des Lebens ist, der zur Gesundheit beitragen kann

REP – das Projekt ist ein Erfolg!

In vier Schritten zum Erfolg



Jetzt starten

PDF - Detailanleitung für Arbeitgeber

PDF - Download Musterbeispiel

PDF - Kosten/Nutzen

PDF - Anleitung für behandelnde Ärztinnen und Ärzte

PDF - Standardpräsentation REP

Verfügbar unter rep.compasso.ch

Nutzen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende: mit dem ressourcenorientierten Eingliederungsprofil (REP) sicher zurück an den Arbeitsplatz

Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter (MA) von Ihnen ist seit einiger Zeit arbeitsunfähig. Gerne möchten Sie diese/n MA wieder im Betrieb einsetzen, selbst wenn das nur in einem Teilzeitpensum möglich ist.

Da Sie nicht genau wissen, was diese/r MA noch tun darf, möchten Sie eine ärztliche Beurteilung der Ressourcen. So wissen Sie und Ihr/e MA, welche Belastbarkeit in gesundheitlicher Hinsicht möglich ist, ohne die Genesung zu gefährden – und wo die Grenzen der Belastbarkeit sind.

Nutzen Sie dazu das REP, bestehend aus:

1. Arbeitsplatzbeschreibung (Arbeitgeberin/Arbeitgeber)
mit den vier Hauptkategorien:
 - körperliche Anforderungen
 - Anforderungen an Verstand, Denken, Persönlichkeit und weitere psychosoziale Aspekte
 - Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz
 - spezifische Anforderungen am Arbeitsplatz
2. ärztlicher/medizinischer Beurteilung (Arzt/Ärztin, med. Fachperson)
3. Selbstbeurteilung der betroffenen Person (MA)

Basisinformation

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.

REP-Dokument

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)

Personaldaten

Name/Vorname/Geburtsdatum	Mustermann, Max, geb. 02.04.1967
Anschrift	Musterstrasse 12, 0123 Musterhausen
Personal-/MA-Nummer	123

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.

ACHTUNG:

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

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

Arbeitgebende

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

Arbeitnehmende

- können zusammen mit der Vorgesetzten / 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

Ärztenschaft

- können sicher sein, dass Arbeitnehmende und Arbeitgebende an beruflicher Eingliederung interessiert sind, sobald das REP mitgebracht wird

Es wird zwischen Arbeitnehmenden, Arbeitgebenden und Ärzteschaft ressourcenorientiert über Arbeitsfähigkeit gesprochen

Beispiel einer Beurteilung

Anforderungen an Persönlichkeitsmerkmale	Beurteilung durch die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt	
Sorgfalt / Genauigkeit	<input checked="" type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich
		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
		wie folgt möglich:
Kritikfähigkeit	<input checked="" type="checkbox"/>	möglich
	<input type="checkbox"/>	nicht möglich

Nur die angeklickte Auswahl wird in das REP übernommen. So weiss der behandelnde Arzt/Ärztin, welche Aspekte beurteilt werden sollen!

Aufwand und Kosten bei Arbeitgebenden und Ärzteschaft

- Gespräch mit der betroffenen Personen mit Vor- und Nachbereitung: ca. 1 Stunde
- Die Ärztin / der Arzt benötigt weitere ca. 30 Minuten
- Es werden nur Informationen zur Einsatzfähigkeit an den Arbeitgebenden weitergegeben, da im REP keinerlei gesundheitsspezifische Daten wie Diagnosen oder Befunde vorgesehen sind
- Bei Einsatz des **REP in Kombination mit dem SIM Arbeitsfähigkeitszeugnis** wird eine einmalige Entschädigung der Ärztin/des Arztes von CHF 100.– durch den Arbeitgeber / der Arbeitgeberin vorgenommen. Initiiert ein Versicherer diesen Prozess, beteiligt sich dieser häufig an den Kosten und unterstützt den Arbeitgebenden mit Know-how im Prozess
- Zur Realisierung des Einsatzes und Nutzung der Ressourcen sind vom Arbeitgebenden erneut eine halbe bis eine Stunde aufzuwenden

Eine Beispielrechnung zu Aufwand, Kosten und Nutzen finden Sie [hier](#)

Ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil zusammengefasst

- erstmals werden auch **psychosoziale Faktoren** in ärztlicher Beurteilung berücksichtigt
- unterstützt die Ärzteschaft bei Ausstellung der Arztzeugnisse
- Das REP soll eingesetzt werden, um **(Teil-)Arbeitsfähigkeit** zu fördern und 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 **Arbeitsplatz-anforderungen und Rahmenbedingungen**.
- Fokus auf **Kommunikation** und **Dialog**

ZENTRAL: Fokus liegt auf Ressourcen der betroffenen Person (nicht Diagnose und Defizite)



Das Video "[REP - kurz erklärt](#)" von rework Netzwerk Graubünden bieten einen guten Überblick über die Einsatzmöglichkeit des REP.

Gesunde Führung – Was beinhaltet das?

Gesundheit am Arbeitsplatz bzw. im Unternehmen ist eine wichtige Führungsaufgabe. Die Arbeitswelt verändert sich, die psychisch bedingten Erkrankungen nehmen zu. Gleichzeitig verschärft sich der Fachkräftemangel. Die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden muss deshalb erhalten und gefördert werden.

Nachfolgend die wichtigsten Aspekte eines gesundheitsorientierten Führungsstils:

- Die Berücksichtigung von beeinträchtigten Personen und ihrer Gleichstellung in der Arbeitswelt
- Eine offene, wertschätzende Unternehmenskultur
- Die Kompetenzen und Potenziale von Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung werden erkannt und bewusst gefördert
- Die Einzigartigkeit und der spezifische Beitrag des Individuums werden geschätzt, gleichzeitig aber auch ein hohes Zugehörigkeitsgefühl vermittelt

Wie führe ich gesund?

Gesund Führen bedeutet, dafür zu sorgen, dass sich alle – die Führungskraft inbegriffen – am Arbeitsplatz wohl fühlen. Primärer Ansatzpunkt ist das zwischenmenschliche Wohlbefinden, welches sich leistungsfördernd auf die Mitarbeitenden auswirkt. Ein "gesunder Führungsstil" lässt sich erlernen und trainieren.

→ Leitfaden: [Die 6 Hauptfaktoren eines gesundheitsorientierten Führungsstils](#)

- Sicherheit
- Wertschätzung
- Adäquate Belastung
- Sog statt Druck
- Handlungsspielräume
- Soziales Betriebsklima

Für Führungskräfte ist es somit wichtig, ganzheitlich zu denken und gesundheitliche Probleme bei Mitarbeitenden rechtzeitig zu erkennen. Als vorgesetzte Person können Sie Ihr entsprechendes Bewusstsein schärfen, dadurch Auffälligkeiten früh feststellen und das konstruktive Gespräch rechtzeitig suchen. Doch welche Frühwarnsignale, gerade auch für psychische Belastungen, gibt es und wie erkennen Sie diese?

→ Leitfaden: [Was sind physische Belastungen und welche Warnsignale können Sie als Führungskraft beobachten?](#)

Erfolgsfaktoren für die berufliche Integration

- Arbeitgebende werden dafür sensibilisiert und sorgen gemeinsam mit ihren Führungskräften und Mitarbeitenden dafür, dass die notwendige positive Kultur im Umgang mit Menschen mit gesundheitlichen Problemen geschaffen wird
- Sie brauchen einfache und praktische Hilfsmittel, um den Eingliederungsprozess zu begleiten und eine gut strukturierte und gut koordinierte Unterstützung durch die verschiedenen Partner im System (IV, Privatversicherer, Suva, Ärzte, RAV, Sozialhilfe, Behindertenorganisationen usw.), um mit den physischen wie auch den psychischen Problemen der Mitarbeiter umzugehen
- Arbeitgebende brauchen zielführende Rahmenbedingungen und gesetzliche Angebote (z.B. Schnupperpraktika), keine starren, praxisuntauglichen Regelungen; auch der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und die Wiedereingliederung müssen im Einzelfall geregelt werden